

Ahlaki Davranışların Kurumsallaşmasında İşletmecilik Okullarının Rolü

Role of the Business Schools in Institutionalisation of the Ethical Behaviours

Şükran Gölbaşı*

Özet: Dünyada ve Türkiye’de artan şirket ihlalleri, gözlerin bu kurumlara yönetici yetiştiren işletmecilik okullarına çevrilmesine neden olmuştur. İşletmecilik okullarının, işletme yöneticilerine etik davranış kazandırıp kazandıramayacağı tartışmaya açılmış ve etikle ilgili dersler hızla işletmecilik okullarının müfredatlarına girmiştir. Bu çalışmada, Türkiye’de işletme fakültelerinde veya bölümlerinde iş etiğinin bağımsız bir ders olarak okutulmasının benimsenme düzeyi ve tarzı doküman analizi yöntemi ile araştırılmaktadır. Araştırmada eğitim kanalıyla etik davranışları içselleştirme konusunda Türkiye’deki çabalar, yeni kurumsal kuramın kavramlarıyla değerlendirilmiştir. Bulgular, işletme bölümlerinin ve fakültelerinin müfredatlarında etik derslerinin henüz sayıca önemli bir büyüklüğe ulaşmadığını göstermektedir. Derslerin mevcut pratiklerle bütünleştirilmeden uygulanan hâlihazırdaki tarzıyla birlikte değerlendirdiğimizde, kurumsallaşma yerine teknik yapı ile kurumsal yapı arasında ayırışmadan söz edilebilir.

Anahtar kelimeler: Etik eğitimi, kurumsallaşma, ayırışma, gevşek bağlanmış sistemler.

Abstract: Increased unethical corporate practice in the world and in Turkey bring the debate whether business school prevent corporate infringes by teaching ethics as a part of their curriculum. Therefore, ethics related lessons rapidly took a part of business school curriculums. Objective of this study is to what extend the ethics lessons made a part of the curriculum and how they are adopted by the business faculty or department in Turkish Universities. The study used neo-intuitional theory as conceptual frame and data were analysed by using documentary analysis as a method. Findings show that, business schools which made ethics as a part of their curriculum not reached a considerable number yet. When we evaluate these findings together with the decoupled practice with technical system, as a result we can say that the actual case characterized decoupled rather than supported institutionalisation of ethical behaviours.

Key Words: Ethics education, institutionalization, decoupling, loosely coupled systems.

* Dr., yönetim organizasyon alanında öğretim görevlisidir. Çalışma alanları; örgütsel söylem, eleştirel örgüt kuramı ve Türk iş sistemidir.

İletişim: İstanbul Kültür Üniversitesi, İncirli Yerleşkesi, Bakırköy / İstanbul.
Ş sgolbasi@gmail.com Ş Tel: (+90 212) 660 6001.

Giriş

Ekonominin işleyişinin piyasanın düzenleyiciliğine terk edilmesi çabalarıyla eş zamanlı olarak dünyada ve Türkiye’de artan şirket ihlalleri, gözlerin bu kurumlara yönetici yetiştiren işletmecilik okullarına çevrilmesine neden olmuştur. Küreselleşmenin etkisiyle ulusal düzenlemelerin bağımlılığından sıyrılan ve çok güçlenen şirketler, bu gücünü toplumun diğer üyelerinin de yararına olacak şekilde kullanacak biçimde bir çaba içinde olmamışlardır. Şirket ihlallerinin nedenleri, nasıl önlenebileceği, meşruiyetin yeniden nasıl restore edilebileceği konusundaki çalışmalar, üniversitelerde etik eğitiminin gerekliliğine dikkat çekmektedir (Foley & Bean, 2002; Richards, Gilbert & Haris, 2002; Sims & Brinkmann, 2003).

Kapitalizmin içine girdiği yeni aşamada, modern toplumun kurumları yeni ekonominin gerekleri doğrultusunda dönüştürülürken, modern çalışma etiğini oluşturan püritan değerlerin de yerini yeni ve farklı etik değerlerinin aldığı ifade edilmektedir (Bozkurt, 2000). Bu durum, toplumun mevcut değerleri ile işletmelerin yeni değerleri arasında fark oluşmasına, işletmelerin toplumun gözünde meşruiyetinin aşınmasına neden olmuştur ve işletmecilik okullarının işletme yöneticilerine etik davranışlar kazandırmada bir rolü olup olamayacağı tartışmalarının önünü açmıştır.

Günümüzde insanların yaşamının her anı işletmelerle kuşatılmış durumdadır, işletmelerin gücü çok artmıştır. Önceleri işletmelerin düzenleme alanına girmeyen boş zaman, dinlenme, eğlenme gibi faaliyetlerin de işletmelerin kontrolüne geçmesi, yaşamın her alanına işletmelerin yükselttiği ve öne çıkardığı değerlerin hâkim olmasına neden olmuştur. İşletmelerin değer sistemlerini belirleyen, aldıkları kararlarla insanların yaşamını, mutluluğunu çeşitli derecelerde etkileyen yöneticiler, bu kurumlara yönetici yetiştiren işletmecilik okullarında eğitilmektedir. Bu nedenle diğer fakülte ve birimlere nazaran etik davranışların toplumda ve kurumlarımızda yerleştirilmesi açısından işletmecilik okulları temsil niteliği yüksek bir örnektir. Bu okulların müfredat programlarının, iş ve bilim ahlakını kapsayacak şekilde düzenlenmesinin, uzun vadede kurumlarda ve toplumda ahlaki davranışların kurumsallaşmasına katkıda bulunacağı iddia edilmektedir. Arslan (2005: 52) diğer kültürel olgular gibi ahlakın da eğitimle aktarılabilirliğini ve sürekli eğitimle güçlendirilebileceğini belirtmektedir. Bu durumda, etik derslerinin daha çok sayıda üniversitenin müfredat programına girmesinin, hem üniversitelerde hem de işletmelerde ahlaki kodların yerleştirilmesinde etkili olabileceği düşünülebilir. Yurt dışında yapılmış pek çok çalışma, etik eğitiminin olumlu davranış kazandırma gücü olduğunu göstermektedir

(Abdolmohammadi & Reeves, 2000; Carlson & Burke, 1998; Eynon, Hill & Stevens, 1997; Gautschi & Jones, 1998; Lam, 2004; Weber, 1990; Weber & Glyptis, 2000). Bu çalışmalarda, kurumların etik olmayan davranışların kurumsallaşmasına hizmet edebilecek süreçlerini iyileştirebilmenin bir yolu olarak, bu kurumları yöneten kişilere etik farkındalık kazandırmak, yani etiği işletme eğitimi müfredatının bir parçası hâline getirmenin işletmelere olumlu yansısı işlenmektedir.

Bu çalışmada, işletme fakülteleri ve iktisadi ve idari bilimler fakültelerinin (İİBF) işletme bölümlerinin (kısaca “işletmecilik okulu” olarak anılmaktadır) müfredat programlarında, iş etiği derslerinin bağımsız bir ders olarak ne ölçüde yer aldığı web sayfaları üzerinden doküman taraması yöntemiyle (Forster, 1995) incelenmektedir. Yerel literatürde, işletmecilik fakülteleri ve/veya bölümlerinde bağımsız ve diğer dersler içinde verilen etikle ilgili derslerin müfredattaki yerini ölçen bir çalışma mevcuttur (Bayraktaroğlu, Kutanis & Özdemir, 2005: 380). Bu çalışmanın, beş yıl önce yapılan çalışmada tespit edilen etik derslerin işletmecilik okullarımızda benimsenme düzeyi ile bir karşılaştırma yapma imkânı sunacağı ve eğitim kurumlarımızın etik davranışları yerleştirmek konusunda çabalarındaki gelişmeleri ortaya çıkarma anlamında, alana pratik bir katkısı olacağı umulmaktadır. Bu çalışmanın Bayraktaroğlu ve arkadaşlarının çalışmasından farkı ve kuramsal katkısı, etikle ilgili derslerin işletmecilik okullarımızda benimsenme düzeyinin yanı sıra, benimsenme tarzına ilişkin verileri de inceleyerek, yeni kurumsal kuramın kavramlarıyla değerlendirmesidir.

Araştırmacının iki amacı vardır. Amaçlardan biri, etik derslerinin işletmecilik okullarının müfredat programında benimsenme düzeyini ölçmektir. Bunun için, ilgili okulların web üzerinde yayımlanan müfredat programları içinde, adında etik, ahlak ya da sosyal sorumluluk geçen dersler sayısal olarak çıkartılmıştır. Araştırmanın ikinci amacı, etik derslerinin benimsenme tarzı konusunda bir kestirimde bulunmaktır. Bunun için de, etik derslerinin müfredat programında belirgin, az çok değişmez bir yeri olup olmadığı lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere hangi düzeyde verildiği ve derslerin zorunlu ve seçmeli olmak üzere hangi statüde konumlandırıldığı gibi bilgiler toplanmıştır. Derslerin benimsenme düzeyi konusunda daha ileri bilgilere ulaşmak amacıyla web üzerinde ders içerikleri ilanı, dersle ilgili önerilen kaynaklar, dersle ilgili öğretim üyesi atamaları, öğretim üyesinin akademik geçmişinin uygunluğu gibi verilere de bakılmış fakat bu konularda web sayfalarından sistematik veri toplama imkânı olmadığı görülmüştür.

Yine de bu konuda ulaşılan sınırlı veriler, seçmeli derslerin açılıp açılmadığı konusunda araştırmacıya fikir vermiştir.

Bu iki amaca dönük veriler, yeni kuramın kavramları çerçevesinde değerlendirilerek, işletmecilik okullarımızda etik derslerinin benimsenme düzeyi ve benimsenme tarzının toplumda ve işletmelerde ahlaki davranışların kurumsallaşmasında bir rolü olup olmayacağı konusunda kestirimde bulunmaya çalışılmıştır.

Yerel yazında, etik eğitiminin toplumda ve işletmelerde ahlaki davranışların kurumsallaşmasına etkisini ölçen bir çalışma mevcut değildir. Bu çalışma, doğrudan kurumsallaşmayı ölçmeye yönelik olmamakla birlikte, dersin üniversitelerimizde uygulanma tarzı ile ilgili veriler, kurumsallaşmaya mı yoksa teknik işleyişten ayrılmaya mı doğru bir yönseme olduğu konusunda kestirimde bulunmak amacıyla toplanmıştır ve böyle bir yorum yapma imkânı sunacak yeterli veriye ulaşılabilmektedir.

Araştırma, yeni kuramsal kuramın “kurum”, “kurumsallaşma” (Berger & Luckmann, 1976; Scott, 1995; Zucker, 1991), “gevşek sistem” (Weick, 1976) ve “ayırışma/decoupling” (Meyer & Rowan, 1977) kavramları temel alınarak yapılmış ve bulgular bu kavramlar yardımıyla yorumlanmıştır.

İş Etiği ile İlgili Üniversiteler Tarafından Yürütülen Çalışmalar

Türkiye’de bilimsel bir çalışma alanı olarak iş etiği konusuna ilginin 1980’li yıllara rastladığı belirtilmektedir (Bektaş & Köseoğlu, 2008). 2000’li yıllardan itibaren ulusal bazda etik ile ilgili akademik çalışmalarda ciddi bir artış olduğu, bu konuda düzenlenen bilimsel toplantıların da eş zamanlı olarak sayıca arttığı ve çeşitlendiği görülmektedir. Başta Türk Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) olmak üzere iş örgütlerinin ve Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfının (TEDMER) ve benzeri etik ile ilgili oluşumların, bu süreçte çok sayıda toplantı düzenledikleri ve araştırmalar yaptırdıkları¹ görülmektedir. İş etiği ile ilgili üniversitelerin önyak olduğu toplantılar olarak ise Sakarya Üniversitesinin 1997 ve 2005 yıllarında, Hacettepe Üniversitesinin 2003 ve 2008 yıllarında, Trakya Üniversitesinin 2006 ve 2009 yıllarında ve Çanakkale Üniversitesinin 2008 yılında düzenlemiş olduğu toplantıları sayabiliriz.

1 Bu kuruluşların web sayfalarında etik ile ilgili çalışmalarının dökümünü görmek mümkündür. bk. Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı [TEDMER] (12 Kasım 2009 tarihinde incelenmiştir); Türk Sanayici ve İşadamları Derneği [TÜSİAD] (12 Kasım 2009 tarihinde incelenmiştir).

Etikle ilgili düzenlenen toplantıların yanı sıra bazı üniversitelerde etik çalışmalar yapan merkezler kurulmuştur. Bunlardan biri Orta Doğu Teknik Üniversitesinin “Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi”dir.² Diğeri ise 2001’de Avrupa İş Etiği Örgütünün Türkiye temsilcisi olarak kurulan Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği³ (HÜEM) Uygulama ve Araştırma Merkezidir. Merkezler, etikle ilgili bilinci yükseltmek üzere üniversite içinde öğrencilere dönük eğitici faaliyetlerinin yanı sıra toplantılar ve konferanslar düzenleyerek toplumda etik duyarlılığın artmasına yardımcı olmaktadır.

Türkiye’de etik üzerine gerçekleştirilen akademik çalışmaların pek azı, üniversitelerimizde etik eğitiminin düzeyi, rolü ve etik davranışların kurumsallaşması gibi konulara eğilmektedir. Bu konuda Ay ve Erçen (2005)’in makaleleri, işletme öğrencilerinin sosyal sorumluluk ve etik yönetime ilişkin algılarının mevcutta yöneticilik icra edenlerden daha güçlü olduğunu göstermektedir. Etik derslerinin üniversitelerde benimsenme düzeyi ile ilgili tek araştırma, Bayraktaroğlu ve arkadaşlarının (2005) 63 İşletme Fakültesi/Bölümünde gerçekleştirdikleri araştırmadır. Araştırma ilgili fakültelerin internet sitelerinin analizi üzerinden yapılmıştır. Araştırma sonucunda, adında “etik” kavramı geçen dersleri olan üniversite sayısı 18; içeriğinde etik konusu işlenen dersleri olan üniversite sayısı 22 çıkmış; hem adında etik geçen hem de içeriğinde etik konusu yer alan toplam 8 üniversite olduğu saptanmıştır. İş etiği ile ilgili çalışmalar arasında, ahlaki davranışların kurumsallaşması ile ilgili olarak ise iki çalışma tespit edilmiştir. Bunlardan biri, Acar (2000)’ın yüksek lisans tezi, diğer çalışma ise üst yönetimin ahlaki davranışların kurumsallaşmasındaki rolünü irdeleyen Özgener (2008)’in kuramsal çalışmasıdır. Çalışmada üst yönetimin, ahlaki kodların oluşturulması, etik bir örgüt kültürü yaratılması ve tutum ve kararlarıyla diğer çalışanlara rol modeli olması gibi işlevlerinin, ahlaki davranışların kurumsallaştırılmasındaki rolüne dikkat çekilmektedir.

İş etiği ile ilgili çalışmaların önemli bir kısmı, ahlaki davranışların işletme içinde kurumsallaşmasının önemli adımları olan; etik iklim, güçlü örgüt kültürü, yazılı etik kurallar ve vizyon/misyon ifadelerinde ne ölçüde etik vurgusu olduğu ile ilgilidir. Türk şirketlerinde yazılı iş etiği kurallarının oranının (% 44), çok uluslu şirketlerinkinden (% 51) düşük olduğu belirtilmektedir (Ekin & Tezölmez, 2000: 947). Yöneticilerin etik dışı eylem ve davranışları genellikle yasalar boyutunda ele aldıkları ifade edilmektedir (Aşçıgil,

2 Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi [UEAM] (3 Eylül 2009 tarihinde incelenmiştir).

3 Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi [HUEM] (3 Eylül 2009 tarihinde incelenmiştir).

2001: 207). Misyonlarını yazılı olarak ifade etmiş firma yöneticilerinin, etik sorumluluk algılamaları daha yüksek çıkmıştır (Aşçıgil, 2004: 7). Kirel (2000: 121-24)'in çalışması ise işletmelerde etik iklimle ilgilidir. Kirel, çalışanların iş yerinde haksızlıkları ortaya koydukları zaman yöneticilerce desteklenmediklerini, şikâyet ve fikirlerini dile getirmekte kendilerini rahat hissetmediklerini belirtmektedir. Savaş ve Karadal (2003: 54)'in muhasebe meslek elemanlarıyla yürüttükleri çalışma sonuçları da aynı yöndedir. Yaman (2008)'in üniversitelerimizde etik dışı davranışlara ve psikolojik şiddete maruz kalan bir grupta yaptığı mülakat sonuçlarına göre; grubun etik dışı tutumların nedeni olarak, kurumdaki otokratik, etik olmayan ve rekabetçi kültürü algıladıkları belirtilmektedir.

Etik eğitimi ve ahlaki davranışların kurumsallaşması ile doğrudan ilgili olmayan diğer akademik çalışmalar ise şunlardır: Bu çalışmalardan bir kısmı, işletmelerin sosyal sorumluluğu ile kârlılık ve başarısı arasında bir paralellik görüldüğünü vurgulamaktadır (Bayrak, 2001: 156-57; Özarallı, 2006: 720). Bazı çalışmalar, büyük işletmelerin küçüklerden daha fazla (Bay & Küskü, 2006; Kıldöküm, 2004; Tutar & Aygen, 2006: 705), uluslararası işletmelerin ise ulusal işletmelerden daha fazla (Tayşir, 2005; TEDMER, 2006) toplumsal duyarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Diğerleri (Nalbant, 2005; Tak, 2002: 96; TEDMER, 2006), etik duyarlılığın ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin, kurum imajını yükselttiğini ve iş ahlakına uygun davranmayan işletmelerin önemli itibar ve pazar payı kaybına uğrayacaklarını ifade etmektedirler. Üç çalışma ise işletmelerin diğer etik sorumluluklarına göre çevreyi daha az önemsediklerini (Arbak et al., 1997: 97; Aşçıgil, 2001: 207; Özarallı, 2006: 720) göstermektedir.

İşletmelerdeki Etik İhlalleri Eğitimle Önlenebilir mi?

Yönetici olarak istihdam edilen bazı eski işletmecilik öğrencilerinin neden olduğu şirket skandalları, daha fazla etik eğitimi vermeleri ve daha ahlaki öğrenciler yetiştirmeleri için işletmecilik okullarına çağrı yapılmasına neden olmuştur (Sims, 2004). İşletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken yarattığı sorunlarla uğraşmanın yönteminin, yöneticilik eğitim programlarında ekonomik performansın yanı sıra sosyal ve ahlaki çerçevenin de vurgulanmasından geçtiği ifade edilmektedir (Ay & Erçen, 2005).

Yönetimsel eylemlerin her zaman etik bir boyut barındırdığı, yöneticilerin insan yaşamına dokunmadan sadece ekonomiyle uğraşamayacağı belirtilmektedir. Yönetici ahlakının, diğer çalışanların davranışlarını etkilediği için önemli olduğu vurgulanmaktadır. Yapılan işin etki alanı için-

deki tüm tarafların, işle ilgili beklenti ve tatminleri birbirinden farklıdır. Yöneticiler kararlarıyla tarafların önceliklerini ve beklentilerinin tatmin düzeyini belirlediği için, insan mutluluğu üzerinde doğrudan etkiye sahiptirler (Pattan, 1984). Yöneticinin etik anlayışı ve değerlerinin, örgütün diğer üyelerinin davranışları ve etik seçimlerinde önemli etkiye sahip olduğu çok sayıda araştırma tarafından gösterilmiştir (Baumhardt, 1961; Brenner & Molander; 1977; Laczniak & Murphy, 1991; Stead, Worrell & Stead, 1990; Soutar, McNeil, & Molster, 1994; Wimbush & Shephard, 1994; Zey-Ferrell & Ferrell, 1982).

Bu konudaki araştırmalarda, yöneticilerin kararlarını alırken, kararlarının bütün sonuçlarını çoğunlukla önceden bilemeyecekleri belirtilmektedir. Etik ihlallere neden olabilecek sonuçların önlenmesinin yolunun, müfredatlara konulacak etik dersleri ile kararların etik sonuçları hakkında farkındalık yaratılmasından geçtiği savunulmaktadır (Mai-Dalton, 1987). Örgütlerin etik bir kültür inşa edebilmelerinin yolunun, etik eğitimi almış personel istihdam etmekten geçtiği (Foley & Bean, 2002) ve yöneticilerin etikle ilgili tutumlarının, aldıkları eğitimle doğrudan ilişkili olduğu (Lam, 2004) belirtilmektedir.

Türkiye’de Etik Eğitiminin Benimsenme ve Uygulanma Tarzı

Dünyada etik dersi ilk defa 1960’larda ABD’de çeşitli işletme ağırlıklı üniversite programlarında bağımsız bir ders olarak müfredatlara girmeye başlamıştır (Kayacan, 2006). Günümüzde, ABD ve Avrupa ülkelerinde etik derslerinin müfredattaki yeri konusundaki tartışmalar çoktan bitirilmiştir. Amerikan İşletme Okullarını Onaylama ve Kredilendirme Kuruluşunun çabaları sonucu, ABD’de müfredatta etik derslerinin varlığı akreditasyonun bir ön koşulu hâline gelmiştir (The Association to Advance Collegiate Schools of Business [AACSB], 1993).

Türkiye’de etik konusuna ilginin, 1980’li yıllarda arttığı belirtilmektedir (Özgener, 2004: 87). İş ahlakı ders olarak ilk defa 1992 senesinde Bilkent Üniversitesinin İşletme Yüksek Lisans Programı’nda yer almış ve bunu Boğaziçi Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Erciyes Üniversitesi takip etmiştir (Kayacan, 2006). Adı geçen öncü üniversitelerde etik derslerinin yanı sıra, etik kodlar geliştirmek, etikle ilgili toplantılar düzenlemek gibi faaliyetlerin sürdürüldüğünü ilgili üniversitelerin web sayfalarından takip etmek mümkündür. Buna

karşın, diğer üniversitelerin etik dersleri açma konusunu yavaştan aldıkları ve gönülsüz davrandıkları görülmektedir. 2005 yılında hâlen bağımsız ders olarak müfredatında adında ve içeriğinde etik dersi olan yalnızca sekiz işletmecilik okulu olduğu görülmektedir (Bayraktaroğlu et al., 2005).

Herhangi bir işletmenin, yeni bir uygulamayı benimserken genellikle, firmaya maliyeti ya da katkısı, uygulama imkânı, kaynak gereklilikleri gibi pek çok açıdan değerlendirmeye gittiği, şirketin kendi yapı ve uygulamaları ile yeni yapıyı uyumlaştırmaya çalıştığı görülür. Bu davranış tarzı *rasyonel karar verme tarzı* olarak bilinmektedir. *Kurumsal karar tarzında ise* örgütler, yeni bir uygulamayı, örgüte ne katacağı konusunda hiçbir ön değerlendirmeye gitmeden kabul edebilmektedirler (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Bu türden *kurumsal karar verme* biçiminde örgütler, çevrede mit hâline gelmiş uygulamayı benimsemiş görünüp meşruiyet kazanırlarken, yeni uygulamayı var olan örgütsel uygulamalarından *ayrıştırmak* (decoupled) suretiyle verimli ve etkin işleyen teknik sitemlerini de olduğu gibi koruma yolunu seçmektedirler (Meyer & Rowan, 1977). Böylece, kurumsal meşruiyet sorunlarını teknik işleyişlerini bozmadan çözebilmektedirler. Weick (1976), teknik işleyiş ile kurumsal yapı arasındaki ilişkilerin gevşek tutulduğu bu sistemleri, *gevşek bağlanmış sistemler* (loosely coupled systems) olarak nitelemektedir. *Rasyonel olarak benimsenen* yeni uygulamaların, zamanla örgüt tarafından içselleştirilmesi ve kurumsallaşması (Zeith, Mittal & McAulay, 1999) beklenirken, *törenselleştirilmiş* uygulamalarda, çevresel koşulların değişmesiyle birlikte uygulama da zamanla terk edilmektedir (Abrahamson, 1996).

Türkiye’de etikle ilgili çabaların, görünürdeki yaygınlaşmasına paralel bir etik bilinç artışına neden olmadığı ifade edilmektedir (Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı [TEDMER], 2002, 2006, 2007). Geniş çaplı olarak yürütülen TEDMER araştırmalarının sonuçları, işletmelerde etikle ilgili uygulamaların etik davranışların zamanla kurumsallaşması yerine geçici bir heves ya da moda (Abrahamson, 1996) gibi sönmümlenme eğilimine girdiğini göstermektedir. Etik uygulamalarla ilgili olarak, iş yerlerinde verilen eğitimlerin zaman içinde hayli azalması ve bunun yanı sıra iş ortamının etik olduğuna ilişkin algıların yüzdelerinin de gerilemesi, etik uygulamaların Meyer ve Rowan (1977)’in iddia ettiği gibi teknik yapıdan ayrıştırtılarak uygulanmış olduğu, bu nedenle etik davranışların kurumsallaşmak yerine zaman içinde terk edilme eğilimine girdiği izlenimini vermektedir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma doküman tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri, araştırmaya konu olan geçmişte ve hâlen var olan bir durumu, kendi koşulları içinde var olduğu gibi, değiştirme ve etkileme çabası göstermeksizin betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Tarama modellerinde amaçların ifade edilişi, genellikle soru cümleleri ile olur. Tarama modellerinde iki temel yaklaşımdan biri genel tarama modelleri, diğeri ise örnek olay taramalarıdır. Bu çalışmada benimsenen genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Çalışılan konu ile ilgili veri/doküman bulunamaması ya da eksik bulunması tarama modellerinin kısıtını oluşturmaktadır (Karasar, 2005: 77-79). Belgesel veri toplama yönteminde, araştırmacı hangi dokümanları veri kaynağı olarak kullanabileceği, araştırma problemini göz önünde tutarak kararlaştırır (Forster, 1995).

Örneklem

Araştırma evreni devlet ve vakıf üniversiteleridir. Evreni teşkil eden üniversitelerin tamamı örneklem olarak alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı tarihte, kuruluş onayı alınmış olup YÖK web sayfası üzerinde listelenen üniversiteler örneklem olarak esas alınmıştır. YÖK veri tabanına göre Türkiye’de toplam 94 devlet üniversitesi vardır. Bunların 86 tanesinde işletme fakültesi veya bölümü mevcuttur. 14 üniversite henüz kurulmuş olup öğrenci kabul aşamasındadır. Türkiye’de şu anda faal olan ve çeşitli düzeyde kuruluş aşamasında olan toplam 45 vakıf üniversitesi vardır. Bunlardan 16 tanesi henüz faaliyete başlamamıştır. Bir tanesinde işletme fakülte veya bölümü yoktur. 28 işletme fakülte veya bölümü faal olarak çalışmaktadır. Bunlardan 1 tanesi yönetim bilimleri fakültesi adı altında faaliyet göstermektedir. Kuruluş aşamasını çeşitli derecelerde tamamlamış olan üniversitelerden programı web sayfasında yayımlanmış olanlar değerlemeye dâhil edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Üniversitelerin web sayfaları incelenerek işletme fakülte veya bölümleri olan üniversiteler listelenmiştir. Listelenen üniversitelerin işletmecilik okullarında etik dersleri okutulup okutulmadığına ilişkin web sayfaları üzerinden ders programları incelenmiştir. Müfredat programlarında, etik derslerinin adlarının farklı kavramlarla ifade edildiği görülmüştür. İş etiği yanı

sıra yaygın olarak kullanılan, örgütsel etik, çalışma ahlakı, meslek ahlakı işletmecilik ahlakı, yönetsel etik, sosyal sorumluluk kavramları kapsamları açısından benzer derslerin adı olarak kullanılabilir. Bu nedenle adında bu kavramlardan herhangi biri geçen dersler incelemeye alınmıştır.

İnternet siteleri üzerinden soruşturma yürütülmesi, kısa sürede çok sayıda veri toplamada ve örneklem sayısının geniş tutulmasında kullanışlı olsa da, web sayfaları üzerindeki verilerin güncel ve doğru olduğu varsayımı, bu araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere bütün eğitim düzeylerindeki ders programları incelemeye dâhil edilmiştir. Web sayfaları üzerinden eğitim programlarının incelenmesinde, araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap oluşturacak şekilde veriler toplanmıştır:

- (i) Ders programında herhangi bir ad altında etik dersi var mıdır?
- (ii) Etik dersi varsa ders hangi program düzeyinde verilmektedir?
- (iii) Dersin statüsü nedir?

Birinci soru çerçevesinde toplanan veriler, işletmecilik okullarında etik derslerinin benimsenme düzeyini ölçmede, ikinci ve üçüncü soru çerçevesinde toplanan veriler ise etik derslerinin benimsenme tarzını ölçmede kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Devlet ve vakıf üniversitelerinin web sayfalarında yayımladıkları ders programlarının çeşitli özellikleri, yukarıda verilen sorular çerçevesinde belgesel veri toplama yolu ile derlenerek tablolar hâlinde gösterilmiştir. İlk olarak devlet ve vakıf üniversitelerinin işletme fakülte ya da bölümlerinde herhangi bir ad altında bağımsız bir ders olarak etik derslerinin okutulup okutulmadığı tespit edilmiş ve Tablo 1'de frekansları ile gösterilmiştir. İkinci olarak etik derslerinin lisans, yüksek lisans ya da doktora programlarından hangisinde verildiğini tespit etmek için derslerin programlardaki yerine bakılmıştır. Derslerin okutulduğu eğitim düzeyi ile ilgili derlenen veriler frekans dağılımı şeklinde Tablo 2'de gösterilmiştir.

Esasında dersin veriliş düzeyi kadar hangi yarıyıl ve hangi derslerle ardışık verildiği de önemlidir, fakat web üzerindeki programların çoğunda dersler ait oldukları yarıyılları ayrı ayrı gösterilmeksizin sınıf ders listesi şeklinde verildiği için bu konudaki bilgileri sistematik olarak çıkarma imkânı olmamıştır. İnternet üzerinde yarıyıllara göre ayrıntılı programını yayımlayan okulların ders programlarındaki etik dersinin konumunun aşırı değişkenliği dikkat çekicidir.

Üçüncü olarak derslerin hangi statüde konumlandırıldığına ilişkin veriler Tablo 3'te sayısal olarak sunulmuştur. Sistematik olarak derlenen ve tablolastırılan bu verilere ek olarak, bulguların yorum aşamasında örneğin, seçmeli derslerin açılıp açılmadığına ilişkin ipucu olarak değerlendirilebilecek bazı ek verilere bakılmıştır. Örneğin seçmeli derslere öğretim üyesi tayin edilip edilmediği, ders içeriklerinin internette yayımlanıp yayımlanmadığı gibi hususlar dersin açılıp-açılmadığı konusunda veri olarak dikkate alınmıştır.

Elde edilen bulgular yeni kurumsal kuramın kavramları ışığında değerlendirilerek, etik derslerin üniversitelerimizde benimsenme düzeyi ve tarzı yorumlanmıştır. İşletme fakülte ya da bölümlerinin etik bilinci vererek yetiştirdiği öğrenciler vasıtasıyla işletmelerde etik davranış ilkelerinin yaygınlaşması ve kurumsallaşması yönünde katkı verecek bir gidiş olup olmadığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

1980'li yıllarda dünya ülkeleri ile birlikte Türkiye'de de tartışmaya başlanan işletmecilik okullarının müfredatlarına etikle ilgili dersler dâhil etmesinin, bu okullardan mezun olan işletme yöneticileri vasıtasıyla işletmelerde etik davranışların kurumsallaşmasına hizmet edeceği yönündeki öngörülerden hareketle, bu çalışma etik derslerinin üniversitelerimizde benimsenme düzeyini ve benimsenme tarzını ölçmeyi amaçlamıştır. Etik derslerini müfredatına dâhil eden işletmecilik okullarının sayıca artması, etik derslerinin benimsenme düzeyini verecektir. Araştırmada, etik derslerinin benimsenme düzeyi ve benimsenme tarzına ilişkin verilerden hareketle, etik dersleri okutan işletmecilik okullarının sayısındaki artışın toplumda ve işletmelerde ahlaki davranışların kurumsallaşmasında bir rolü olup olmayacağı kestirilmek istenmektedir. Bu durumda etik derslerin benimsenme tarzı önem kazanmaktadır. Derslerin benimsenme tarzına ilişkin olarak ise derslerin verildiği düzey, programdaki yeri ve hangi statüde konumlandığına ilişkin veriler değerlendirilmeye alınmıştır.

Türkiye'de toplam 86 devlet üniversitesinde işletmecilik eğitimi mevcuttur. Şu anda faal olan web sayfasında programları yayımlanmış olan 69 işletmecilik okulu üzerinden soruşturma yürütülmüştür. Tablo 1'de gösterildiği gibi bunların 21'inde çeşitli adlar altında ve çeşitli düzeylerde etik dersi olduğu tespit edilmiştir. 32'sinde ise etik dersi yoktur. Geriye kalanların kuruluş aşamasında olan 14'ü haricinde ya web sayfası sorunludur veya web sayfası üzerinden müfredat programına erişilememiştir.

Türkiye’de şu anda faal olan ve çeşitli düzeyde kuruluş aşamasında olan toplam 45 vakıf üniversitesi vardır. Bunlardan 16 tanesi kuruluş aşamasındadır. 1 tanesinde işletme fakülte veya bölümü yoktur. Geriye kalan 28 üniversitenin müfredatları soruşturulmuştur. Tablo 1’de gösterildiği gibi bunlardan 15’inde etik dersi vardır. 13’ünde ise yoktur. Devlet ve vakıf olmak üzere faal ve işletme fakülte ve/veya bölümü olan toplam 97 üniversiteden toplam 36 tanesinde etik bağımsız bir ders olarak okutulmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1.

Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Etik Dersi Okutulan İşletmecilik Okullarının Gösterimi

	Toplam Üniversite Sayısı	İşletmecilik Okulu Sayısı	Etik Dersi Okutulanların Sayısı
Devlet Üniversiteleri	94	86	21
Vakıf Üniversiteleri	45	28	15
Toplam			36

Tablo 1’de sunulan verileri, 2005 yılında yapılmış benzer bir ölçümle (Bayraktaroğlu et al., 2005) karşılaştırdığımızda bağımsız ders olarak müfredatında etik dersi olan işletmecilik okullarının sayıca 0,56 kat arttığını görmekteyiz. Bayraktaroğlu ve arkadaşlarının çalışmasına göre devlet ve vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 62 işletmecilik okulunun 8’i müfredatında bağımsız ders olarak etik dersine yer vermektedir. Bu çalışmada toplam 97 işletmecilik okulunun 36’sında etik dersleri okutulmaktadır. Bu durumda, etik dersi okutan okulların sayısı 3,5 kat artmıştır. Etik derslerinin artış oranı, işletmecilik okullarının sayısındaki artış oranına göre yaklaşık 6 kat fazladır. Acaba beş yıl öncesi bir ölçüme nazaran etik derslerini benimseyen okulların sayıca artmış olmasını tek başına, ahlaki davranışların işletmelerimizde yerleşeceği ya da en azından ahlaki davranışların kurumsallaşmasında olumlu rol oynayacağı yönünde bir veri olarak değerlendirebilir miyiz?

Alanyazında, yeni uygulamaların kurumsallaşma yönünde bir etkisi olmasının, onların benimsenme tarzıyla doğrudan bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Rasyonel olarak benimsenen yeni uygulamaların zamanla kurumsallaşması (Zeith et al., 1999) beklenirken, törensel olarak benimsenen uygulamalarda genellikle bunun olmadığı ve yeni uygulamanın de-coupling yapılarak teknik işleyişten ayrıştırıldığı ifade edilmektedir (DiMaggio & Powell,

1983; Meyer & Rowan, 1977). Etik derslerinin benimsenme tarzının tespit edilmesi için iki tür veri toplanmıştır. Birincisi etik derslerin programdaki konumu, ikincisi ise statüsüdür.

Etik türünden derslerin, çeşitli üniversitelerin müfredat programlarındaki verilmiş düzeyi ve yeri değişiktir; dersler lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyi olmak üzere çeşitli düzeylerde ve bu programların değişik yarıyıllarına yayılmış biçimde öğretilmektedir. Araştırma bulguları, Tablo 2’de görüleceği gibi, devlet ve vakıf olmak üzere 24 işletme fakülte ve/veya bölümünde etik derslerinin lisans düzeyinde, 10’unda yüksek lisans düzeyinde, 2’inde doktora düzeyinde verildiğini göstermektedir. Vakıf üniversitesi bünyesindeki işletme fakülte ve/veya bölümlerinden iki tanesinde etik dersi hem lisans hem de yüksek lisans düzeyinde okutulmaktadır. Bu 12 üniversitede öğrencilerin yüksek lisans ya da doktora programına devam etmeyeceğini varsayarsak bunlara hiç etik dersi okutmayan üniversiteleri de ilave ettiğimizde, toplam 73 üniversiteden öğrencilerin etikle ilgili hiçbir ders almadan mezun olacakları anlaşılmaktadır. Lisans düzeyinde okutulan etik derslerinin devlet ve vakıf olmak üzere toplam 6 üniversitede zorunlu statüde olduğunu da (Tablo 4) göz önüne aldığımızda, seçmeli dersler tercih edilmediği takdirde, toplam 97 üniversiteden 91’inin öğrencileri, hiç etik dersi almadan hayata atılmış olacaktır. Bu durumda, sadece etik derslerinin benimsenme düzeyine bakarak, bunun toplumda ya da üniversitelerimizde bir etik farkındalık artışından kaynaklandığını söylemek mümkün değildir. Derslerin yerinin ve statüsünün kararsız konumu, dersleri programda var olduğu hâlde âdeta görünmez kılmaktadır.

Tablo 2.

Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Etik Dersinin Okutulduğu Eğitim Düzeyi

	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri	Devlet Üniversiteleri + Vakıf Üniversiteleri
Lisans Düzeyi	13	11 ¹	24
Yüksek Lisans Düzeyi	6	4	10
Doktora Düzeyi	2	-	2

Ders programlarında derslerin yerinin tayin edilmesi, rasyonel bir karar sürecini gerektirmektedir. Normal olarak ders programları, derslerin kuramsal zorluk derecesi, çeşitli derslerin birbirini tamamlama özelliği ve

hiyerarşik bir ardılık içinde verilmesinin gerekliliği gibi birtakım rasyonel ölçütler gözetilerek yapılmaktadır. Ders programlarında etik derslerinin konumunun, sadece veriliş seviyesi açısından değil, programdaki ders dönemleri açısından da yeri en çok değişken olan dersler olması, etik derslerinin programa yerleştirilirken böyle bir rasyonel karar sürecinden ya geçmediği ya da derslerin içerikleri ve öğrenciye kazandıracaklarının fazlaca önemsenmediğinin/düşünülmediğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu durumda etik derslerinin benimsenme tarzının, alanyazında kurumların kendi yapı ve uygulamaları ile yeni benimsenen uygulamayı bütünleştirmeye/uyumlaştırmaya özen göstermesi anlamında kavramlaştırılan rasyonel karar verme tarzına uymadığı görülmektedir. Aynı şekilde etik derslerinin ağırlıklı olarak seçmeli statüde konumlandırılmasının da bu durumu desteklediği görülmektedir.

Tablo 3'te devlet ve vakıf üniversitelerinde lisans düzeyinde zorunlu statüde etik derslerinin frekansları gösterilmiştir. Devlet üniversitelerinde 3, vakıf üniversitelerinde 3 olmak üzere lisans düzeyinde toplam 6 üniversitede etik derslerinin zorunlu olarak okutulduğu görülmektedir.

Tablo 3.

Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Lisans Düzeyinde Zorunlu Statüde Etik Dersleri

	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri	Devlet Üniversiteleri + Vakıf Üniversiteleri
Lisans Düzeyinde Etik dersi (Z)	3	3	6
Lisans Düzeyinde Etik dersi (S)	10	8	18

Tablo 4'te ise lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere bütün eğitim düzeylerinde okutulan, zorunlu ve seçmeli statüde konumlanmış etik dersleri toplamının frekanslara göre dağılımı gösterilmiştir. Derslerin her düzeyde, ağırlıklı olarak seçmeli statüde konumlandırıldığı görülmektedir. Toplam 25 üniversitede lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere her düzeyde etik dersleri seçmeli statüde, 11 üniversitede ise zorunlu statüde konumlanmıştır. Bu durumda seçmeli etik derslerinin seçilip seçilmediği önem kazanmaktadır.

Tablo 4.*Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Etik Derslerinin Statüsü*

	Devlet Üniversiteleri	Vakıf Üniversiteleri	Devlet Üniversiteleri + Vakıf Üniversiteleri
Etik dersi okutulmuyor.	32	13	45
Etik dersi okutuluyor.	21	15	36
Etik dersi zorunlu okutuluyor.	6	5	11
Etik dersi seçmeli okutuluyor.	15	8+2 ²	25

Web sayfalarında gerek ders içeriklerinin gerekse öğretim üyesi atamalarının gösterimi konusunda bir düzenlilik olmadığı için bu konuda sistematik veri toplamak sıkıntılıdır. Fakat yine de seçmeli derslerin açılıp açılmadığı ihtimalini somutlayacak verileri bulabilmekteyiz. Örneğin genellikle bir kez bile açılmış olan derslerde, internet ortamında ilgili dersin içeriğinin verildiğini ve öğretim üyesi atamasının yapılmış olduğunu görmekteyiz. Diğer derslerin içerikleri ve öğretim üyeleri internet ortamında ilan edilmişken, seçmeli etik derslerinin içeriklerinin web sayfasında verilmemiş ve derse öğretim üyesi atanmamış olması gibi ipuçları, bu derslerin açılmamış olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Acaba etikle ilgili dersler, sadece zengin seçmeli listelerinde görünüp hiç açılmamış olabilir mi? Eğer öyle ise bu, etik derslerinin programa dâhil edilmesinde *törenselleşme* bir göstergesidir. Bilindiği gibi alanyazında (Meyer & Rowan, 1977) *törenselleşme* yeni bir uygulamanın, kurumların diğer uygulamalarıyla bütünleştirilmediği, teknik işleyişten ayrıştırılarak uygulandığı, zamanla kurumsallaşacak yerde terk edildiği ifade edilmektedir.

Tartışmalar

Araştırma bulgularına göre, Türkiye’de faaliyette bulunan devlet ve vakıf bünyesinde olmak üzere toplam 114 (86+28) işletme fakülte ve/veya bölümünün toplam 36’sında etik dersi okutuluyor. Bunların 11’inde dersler zorunlu statüde konumlanmış durumda ve bu 11 fakülte ve/veya bölümünün sadece 6’sında etik dersleri lisans düzeyinde ve zorunlu statüde okutuluyor. Bu sonuca göre, bütün öğrencilerin yüksek lisans ve doktora yap-

tığını ve seçmeli konumlanmış etik derslerini seçtiğini varsayarsak 36 üniversitenin İşletme fakülte ve/veya bölümünden mezun olan öğrenciler etik dersi olarak mezun olacaktır. Öğrencilerin yüksek lisans ya da doktora yapmadığı ve seçmeli konumlanmış etik derslerinin seçilmediğini varsayarsak, Türkiye’de işletmecilik eğitimi veren toplam 114 üniversitenin sadece 6’sından mezun olan öğrenciler etik dersi olarak mezun olacaktır.

Etikle ilgili derslerin, müfredatta görünmesi kadar önemli diğer faktörler, dersin benimsenme tarzı ve benimsenme düzeyi hakkında fikir veren, dersin statüsü, verildiği düzey ve dönem, ders içerikleri ve derse öğretim üyesi atanması gibi unsurlardır. Ders programları, bilindiği gibi derslerin gelişigüzel serpiştirildiği bir çizelge değildir. Öyle ki iyi düzenlenmiş bir ders programında, hiçbir dersi bir dönem ileri veya geri oynatmak mümkün olmaz, çünkü derslerin çoğu birbiri üzerine inşa edilen bir bilgi hiyerarşisi içindedirler. Nasıl, bir genel işletme dersini, işletmenin her bir fonksiyonunu temsil eden yönetim, muhasebe, pazarlama gibi derslerden sonra vermek yanlış ise etik derslerinin de programda, üzerinde düşünülmüş ve sağlıklı bir şekilde tespit edilmiş bir yerinin olması gerekir.

Esasında her bir dersin hangi düzeyde, hangi yarıylda ve hangi derslerden önce veya sonra olacağı konusunda, müfredat programlarında genel bir belirginlik ve okullar arasında asgari bir oydaşma vardır. 1992’den bu yana, bazı üniversitelerimizde müfredatın bir parçası hâline gelmiş olan etik derslerinin de rasyonel olarak irdelendiğinde müfredat içinde en uygun olacağı bir yerin belirginleşmiş olması beklenmektedir. Bu yer konusunda asgari bir oydaşma, etik derslerinin rasyonel bir kararla benimsendiğinin kuvvetli bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Ders programlarımızda, etik derslerinin verildiği düzey ve programdaki konumu konularında, üniversitelerimizin çok farklı davrandıkları görülmektedir. İşletmecilik okullarının çoğunda etik derslerinin, müfredattaki diğer dersleri bütünleyen ve mevcut müfredatların olmazsa olmaz bir parçası olarak düşünülmediği anlaşılmaktadır. Dersler, kimi üniversitelerde lisans düzeyinde yer alırken, kimilerinde yüksek lisans veya doktora düzeyinde konumlanmakta, dahası her üniversitede dersin verildiği dönem de değişmektedir. Etik derslerinin verilmiş düzeyi, programdaki yeri ve statüsü en çok değişken ders olması, diğer derslerle bütünleştirilmediğini göstermektedir. Araştırmanın temel aldığı kavramsal çerçeveye göre değerlendirecek olursak yeni bir uygulamanın bu türden yürütülmesi *ayrıştırma (de-coupling)* olarak adlandırılmaktaydı. *Ayrıştırma* yeni bir uygulamanın, ondan en fazla yarar sağlayacak şekilde diğer faaliyet bütünleriyle uyum-

laştıracak yürütülmesi yerine ayrıştırarak uygulanmasıdır. Yani etik derslerinin şu anki yürütülme tarzı ile programda olması ya da programdan kaldırılması hâlinde hiçbir ders etkilenmeyecektir. Programla bütünleştirilmediği için en çok hangi öğretim seviyesinde, hangi dönem ve hangi derslerle ardışık verildiğinde en çok katkı sunacağı konusunda az çok bir belirsizlik görünmemektedir. Etik derslerinin sadece 6 üniversitede hem lisans hem de zorunlu statüde olması, yüksek lisans ve doktora yapan öğrencilerin azlığı dikkate alındığında, görüntüde 36 üniversitede okutulan etik derslerinin aslında var görünüp uygulamada yok olduğunu göstermektedir. Bütün bu veriler, etik derslerinin üniversitemizde *törenselleşmiş* olarak benimsendiğinin çok güçlü bir göstergesidir.

Bulgular, araştırmanın kavramsal çerçevesini oluşturan, yeni kurumsal kuramın *kurumsallaşma*, *ayrışma*, *gevşek sistemler* gibi kavramları çerçevesinde değerlendirildiğinde, sadece işletme fakülte ve/veya bölümlerinde etik derslerinin müfredata katılmasının görece artışına bakarak, işletmecilik okullarının toplumda ve işletmelerde ahlaki davranışların kurumsallaşması yönünde bir rol oynayacağını söyleyemeyiz.

Alanyazında, yeni uygulamaların kurumsallaşma yönünde bir etkisi olmasının, onların benimsenme tarzıyla doğrudan bağlantılı olduğu ifade edilmektedir. Rasyonel olarak benimsenen yeni uygulamaların, zamanla örgüt tarafından içselleştirilmesi ve kurumsallaşması (Zeith et al., 1999) beklenirken, törenselleşmiş olarak benimsenen uygulamalarda genellikle bunun olmadığı ve çevresel koşulların değişmesiyle birlikte uygulamanın ya zamanla terk edildiği ya da de-coupling yapılarak teknik işleyişten ayrıştırıldığı ifade edilmektedir (DiMaggio & Powell, 1983; Meyer & Rowan, 1977). Üniversitelerin gevşek sistem (Weick, 1976) olarak değerlendirilen yapısının, böyle bir *ayrışma* yapmaya kolaylıkla elverdiği görülmektedir.

Bu verileri bir arada ve araştırma için temel alınan kuramsal çerçevede değerlendirdiğimizde, etik derslerinin görece artışının, üniversitede etik dersi okuyan öğrencilerin her durumda etik davranışları içselleştirerek mezun olacağı anlamına gelmeyebileceği ifade edilebilir. Etik derslerinin seçmeli statüsü ve her düzey ve her yarıyla yayılan programdaki diğer derslerle ilişiksiz görünümü, yani törenselleşmiş benimsenme tarzından hareketle üniversitelerde etik öğretiminin, işletmelerde ve giderek toplumda etik davranışların kurumsallaşmasına katkıda bulunmaktan henüz çok uzak olduğunu söyleyebiliriz.

Öneriler

Eğitimle öğrencilere etik farkındalık kazandırılmasında, şüphesiz etik eğitiminin önemli bir rolü vardır, fakat bunun yalnızca müfredatlara etik dersleri koymakla başarılacak bir şey olmadığı anlaşılmaktadır. Bütün kültürel olgular gibi, ahlaki davranışların kurumsallaşması da çok uzun zaman sürelerini kapsayan ve başka pek çok faktörün işe karıştığı bir dönüşüm sürecidir. Zucker (1977: 728-29)'a göre birtakım dışsal mekanizmaların yanı sıra örgütlerin kendileri de, yeni eylemlerin kurumsallaşmasının önemli kaynaklarıdır. Bu durumda, öğrencilerin okulda verilen etik öğretiyi içselleştirebilmesinde üniversitelerin ortamı, dersin içeriği, öğretim üyesinin alanda yetkin olması, etik dersinin diğer derslerle bütünleştirilmesi gibi daha birçok faktör etkilidir.

Etik davranışların, etik eğitiminden geçmiş öğrenciler vasıtasıyla diğer kurumlara taşınması arzu ediliyorsa etik derslerinin işletmecilik okullarının müfredatlarında işgal ettiği yer kadar, dersin verildiği üniversite ortamının ne ölçüde etik olduğu, öğretim süreçleri işletilirken etik ilkelere ne ölçüde özen gösterildiği, etik derslerinin içeriklerinin amaca uygun olup olmadığı, derslerin ne ölçüde uzmanına emanet edildiği gibi konuların da araştırılmasına ihtiyaç vardır. Örneğin, öğretim üyelerinin etik dersinin gerekliliği, işleniş tarzı, programdaki yeri ve benzeri konulardaki görüşleri, öğrencilerin dersten ne ölçüde yarar sağladıkları konusunda görüşleri derinlemesine mülakat gibi nitel yöntemlerle ortaya çıkarılabilir.

Kurumsallaşma açısından, işletmelerin etikle ilgili uygulamalarının ne ölçüde teknik işleyişleri ile bütünleşmiş ne ölçüde ayrılmış olduğu bir başka inceleme alanıdır. Zucker (1977: 728-29)'a göre örgüt içinde kurumsallaşmış unsurların, yeni eylemleri bozabileceği belirtilmektedir. Bu anlamda, mevcut örgütsel ortamın, etik davranışların kurumsallaşmasını ne ölçüde desteklediği araştırılabilir. Örneğin, işletmeler ve üniversiteler dâhil olmak üzere bütün kurumların kendi geliştirdikleri ahlaki kodlara ve kendi koydukları ahlaki ilkelere ne ölçüde uydukları konusunda, bu kurumlarda algı ölçümleri yapılabilir. Çeşitli kurumların tepe yöneticilerinin, kurumlarında etik bir örgüt iklimi ve kültürü yaratmak için neler yaptıkları, başarılı bir rol modeli olup olmadıkları incelenebilir.

Kaynakça

- Abdolmohammadi, M. J. & Reeves, M. F. (2000). Effects of education and intervention on business students' ethical cognition: A cross sectional and longitudinal study. *Teaching Business Ethics*, 4, 269-284.
- Abrahamson, E. (1996). Management fashion. *The Academy of Management Review*, 21(1) 254-285.
- The Association to Advance Collegiate Schools of Business. (1993, Spring). The cultivation of tomorrow's leaders: Industry's fundamental challenge to management education. *Newsline*, 23(3), 1-3.
- Acar, A.G. (2000). Etik değerlerin kurumsallaştırılması üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.
- Arbak, Y., Aldemir, C., Özmen Timurcanday, Ö. N., Katrinli, A., İshakoğlu, G., & Kesken, J. (1997). Perceptual study of Turkish managers' and organizations' characteristics: Contrast and contradictions. In S. A. Sackman (Ed.), *Cultural complexity in organizations* (pp. 87-103). London: Sage Publications.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aşçıgil, S. (2001). Ethical decision-making: Moral reasoning of managers. In A. Rahim, R. T. Golembiewski, & K. D. Mackenzie (Eds.), *Current topics in management* (pp. 197-217). Oxford, UK: Elsevier Science.
- Aşçıgil, S. (2004, May 24-26) *Perceptions on corporate social responsibility: A survey on Turkish managers*. Paper presented at the IAB-PAD Conference Proceedings, New Orleans, LA, USA.
- Ay, Ü. & Erçen, A. E. Y. (2005, Kasım). *Öğrencilerin ve yöneticilerin işletme sosyal sorumluluğu ve etik yönetim algılamaları*. 2. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı.
- Baumhardt, R. C. (1961). How ethical are businessmen? *Harvard Business Review*, 39(4), 7-176.
- Bay, E. & Küskü, F. (2006, 25-27 Mayıs). Sorumluluk mu, karlılık mı? İsteğe bağlı kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'inde sunulan bildiri*, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Bayrak, S. (2001). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. İstanbul: Beta Basım ve Yayımlar Dağıtım.
- Bayraktaroğlu, S., Kutanis, R. Ö. & Özdemir, Y. (2005, Kasım). Etik eğitiminde neredeyiz?: İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri örneği. 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu'nda sunulan bildiri*, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı.
- Bektaş, Ç. & Köseoğlu, M.A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 145-158.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1976). *The social construction of reality* (7th Edt.). New York, USA: Penguin Book.
- Brenner, S. N. & Molander, E. A. (1977). Is the ethics of business changing? *Harvard Business Review*, 5(1), 57-71.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden hedonizme yeni çalışma etiği*. Bursa: Alesta Basım Yayımlar Dağıtım.
- Carlson, P. J. & Burke, F. (1998). Lessons learned from ethics in the classroom: Exploring student growth in flexibility, complexity and comprehension. *Journal of Business Ethics*, 17, 1179-1187.
- DiMaggio, P. J. & Powell, W. (1983). Iron cage revisited. Institutional isomorphism. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Ekin, S. M. G. & Tezölmez, S. H. (2000). Türk iş dünyasındaki yöneticilerin iş ahlakı konusundaki düşünce ve kararları. Toker Dereli (Ed.) *Prof. Dr. Nusret Ekin'e armağan içinde* (ss. 941-968). Ankara: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayın No:38.
- Eynon, G., Hill, N. T., & Stevens, K. T. (1997). Factors that Influence the moral reasoning abilities of accountants: Implications for universities and the profession. *Journal of Business Ethics*, 16, 1297-1309.

- Foley P. & Bean, D. F. (2002). Institutions of higher education: Cornerstones in building ethical organizations. *Teaching Business Ethics*, 6(1), 101-116.
- Forster, N. (1995). The analysis of company documentation. In C. Cassell & G. Symon (Eds.), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide* (pp.147-166). London: Sage.
- Gautschi, F. H., & Jones, T. M. (1998). Enhancing the ability of business students to recognize ethical issues: An empirical assessment of the effectiveness of a course in business ethics. *Journal of Business Ethics*, 17, 205-216.
- Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi. (2009). *Misyonumuz ve vizyonumuz*. <http://www.huem.hacettepe.edu.tr/misyonvizyon.shtml> adresinden 3 Eylül 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kayacan, M. (2006, Mart). Anonim şirketlerin sosyal sorumlulukları ve etik değerler. *I. Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu'nda sunulan bildiri*, İSMMMO, Antalya.
- Kıldöküm, H. (2004). İşletme sosyal sorumluluğu kapsamında işletmelerin sosyal performansları ile mali performanslarının karşılaştırılması ve Türkiye için bir araştırma. *Active Yönetim Bankacılık ve Finans Dergisi*, Kasım-Aralık.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Laczniak, G. R. & Murphy, P. E. (1991). Fostering ethical marketing decisions. *Journal of Business Ethics*, 10, 259-271.
- Lam, C. (2004). Understanding the ethical decisions and behaviours of hong kong business managers: An implication for business ethics education. *Management Research News*, 27(10), 69-76.
- Mai-Dalton, R. R. (1987). The experiences of one faculty member in a business ethics seminar: What can we take back to the classroom? *Journal of Business Ethic*, 6, 509-511.
- Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as a myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Nalbant, Z. E. (2005). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve iş ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 12(2), 193-201.
- Özarallı, N. (2006, 25-27 Mayıs). İstanbul'da çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımları, şirket kültürü ve çalışanların kurumsal vatandaşlık davranışı. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'inde sunulan bildiri*, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Özgener, Ş., (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*, Ankara: Nobel, Yay.
- Özgener, Ş. (2008). İş ahlakının kurumsallaşmasında üst yönetim kademesinin rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 31-54.
- Pattan, J. E. (1984). The business of ethics and the ethics of business. *Journal of Business Ethics*, 3, 1-19.
- Richards, C. H., Gilbert, J. & Haris J. R. (2002). Assessing ethics education needs in the MBA program. *Teaching Business Ethics*, 6(4), 447-476.
- Savaş, O. & Karadal, H., (2003, 17-19.Eylül). Muhasebe meslek mensuplarının vergi kaçırma ve rüşvet almaya ilişkin etik tutumları: Yozgat ve Aksaray örneği. *I. Uluslararası Türkiye İş ve Meslek Ahlakı Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi, Ankara.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. United Kingdom: Sage Publications.
- Sims, R. R. (2004). Business ethics teaching: Using conversational learning to build an effective class-room learning environment. *Journal of Business Ethics*, 49, 201-211.

- Sims, R. R. & Brinkmann, J. (2003). Enron ethics (or: culture matters more than codes) *Journal of Business Ethics*, 45, 243-256.
- Stead, W. E., Worrell, S. L., & Stead, J. G. (1990). An integrative model for understanding and managing ethical behavior in business organizations. *Journal of Business Ethics*, 13, 63-69.
- Soutar, G., McNeil, M. M., & Molster, C. (1994). The impact of the work environment on ethical decision making: Some Australian evidence. *Journal of Business Ethics*, 13, 327-339.
- Tak, B. (2002). İşletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri açısından algılanan performanslarının ölçümüne yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. Ferda Erdem (Ed.) 10. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi bildiriler kitabı* içinde (s. 145-160). İstanbul: Mart Basımevi.
- Tayşir, E. A. (2005). *Kurumsal sosyal sorumluluk kavramında yaşanan değişimlerin işletme fonksiyonları düzeyinde incelenmesi ve bir örnek olay*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tutar, H. & Aygen, S. (2006, 25-27 Mayıs). Antalya ve Erzurum'da faaliyet gösteren işletmelerin SA 8000 sosyal sorumluluk standartlarına ilişkin tutumları. 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'inde sunulan bildiri*, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Türk Sanayici ve İşadamları Derneği. (2009). www.tusiad.org adresinden 12 Kasım 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı. (2002). *Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı 2002 Araştırması*. <http://www.tedmer.org.tr/ppls/turkisgucu2002.pps> adresinden 12 Kasım 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı. (2006). *Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı 2005 Araştırması*. <http://www.tedmer.org.tr/ppls/turkisgucu2005.pps> adresinden 12 Kasım 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı. (2007). *Etik Barometre 2007 Araştırma* <http://www.tedmer.org.tr/ppls/etikbarometre.pps> adresinden 12 Kasım 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi. (2009) http://www.ueam.metu.edu.tr/TURKCE/anasayfa/ueam_tab.htm adresinden 3 Eylül 2009 tarihinde edinilmiştir.
- Weick, K. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21, 1-9.
- Weber, J. (1990). Measuring the impact of teaching ethics to future managers: A review, assessment, and recommendations. *Journal of Business Ethics*, 9, 183-190.
- Weber, J. & Glyptis, S. M. (2000). Measuring the impact of a business ethics course and community service experience on students' values and opinions. *Teaching Business Ethics*, 4, 341-58.
- Wimbush, J. C. & Shepard, J. (1994). Toward an understanding of ethical climate: It's relationship to ethical behavior an supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13, 637-647.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: Baskılar ve psikolojik şiddet. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 81-97.
- Zey-Ferrell, M. & Ferrell, O. C. (1982). Role-set configuration and opportunity as predictors of unethical behavior in organizations. *Human Relations*, 35, 587-604.
- Zeith, G., Mittal, V., & McAulay, B. (1999). Distinguishing adoption and entrenchment of management practices: A framework for analysis. *Organization Studies*, 20(5), 741-776.
- Zucker, L. G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *Annual Review of Sociology*, 42, 726-43.
- Zucker, L. (1991). Postscript: Microfoundations of institutional thought. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *The new institutionalism in organizational analysis* (pp. 103-107). Chicago, IL: University of Chicago Press.

