



EIS526-H06-1



GİRİŞİMCİLİK

(EIS526)

Yazar:
Doç.Dr. Serkan BAYRAKTAR



SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Bu ders içeriğinin basım, yayım ve satış hakları
Sakarya Üniversitesi'ne aittir.

"Uzaktan Öğretim" tekniğine uygun olarak hazırlanan bu ders içeriğinin
bütün hakları saklıdır.

İlgili kuruluştan izin almadan ders içeriğinin tümü ya da
bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt
veya başka şekillerde çoğaltılamaz,
basılamaz ve dağıtılamaz.

Copyright © 2008 by Sakarya University

All rights reserved
No part of this course content may be reproduced
or stored in a retrieval system, or transmitted
in any form or by any means mechanical, electronic,
photocopy, magnetic, tape or otherwise, without
permission in writing from the University.

Sürüm 1

Sakarya 2008



GİRİŞİMCİLİK AHLAKI

Bu Haftanın Hedefi:

Kullanılan semboller



Animasyon



Soru



Veritabanı
Bağlantılı Soru



Simülasyon



Püf Noktası



İş Ahlakının Tanımı ve Önemi

“Ahlâk, doğru ve iyi şeyin ne olduğunu veya yanlış ve kötü şeyin ne olduğunu açıklayan bir davranış kodunu oluşturan kural koyucu bir ilkeler seti” olarak genelde tanımlanmaktadır. Ancak, bugün işletmenin dinamik bir ortamda faaliyet gösterdiği dikkate alınırsa, bu geleneksel tanım, kullanışlı olma açısından son derece statiktir. Bu düşünürlere göre *“esas itibarıyla ahlâk, insan refahını oluşturan şeylerin ne olduğunu inceleyen ve bunları teşvik etmek için gerekli davranış ve karar türlerini açıklayan bir süreçtir”*.

İş ahlâkı ise, iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlâki ilkeler ve standartları kapsar”. **Başka bir ifadeyle**, iş ahlâkı, doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden bir davranış kuralları bütünüdür”. “İş ahlâkı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir.”

İş Ahlakının Kurumsallaşması

İş ahlâkının kurumsallaşması giderek önem arz etmektedir. Kurumsallaşma bir anda gerçekleşecek bir olgu değildir. İşletme bazında iş ahlâkı olgusunun kurumsallaşması belli bir süreç içerisinde gerçekleşmektedir. Kurumsallaşma işletmenin kendi kamuoyuna mal olmasıdır. Bir işletmenin; toplumsal değerleri organizasyon yapısına uyarlamasıdır. Kurumsallaşma, insanlara yapmak zorunda olduğu şeyleri belirlemede ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda yardımcı olur ve sosyal sistemin dengesini güçlendirir.

İş ahlâkının kurumsallaştırılması, ne tür bir hareket kodunun uygulanması gerektiği ile ilgili ilkeler, değerler ve düşünceleri açıklamayı kapsar. Ekonominin işleyişini ve kamu yararını gözetken bir tarzda kanun ve düzenlemelerin işleyişini kolaylaştırmaya olanak tanır. İş ahlâkı kuralları çalışanlara işletmenin amaçlarını, ilkelerini tanımlamaya yönelik resmileştirilmiş kurallar bütünüdür. Genellikle iki ana yapıyı esas alarak hazırlanırlar. Bunlar,

- ✚ işletme ilkeleri ve
- ✚ işletme politikalarıdır.

İş ahlâkı kuralları bir işletmede doğabilecek sorunları ve bu sorunlar karşısında tutumları belirleyici nitelikte kurallar bütünüdür.

Kurumsallaşan iş ahlakının öğeleri; **psikolojik anlaşma**, **örgütsel bağlılık** ve **ahlaki esas alan kültür** olarak ifade edilebilir. İş ahlâkı kurallarının yazılı olarak belirlenmesi taraflar arasında psikolojik baskı yaratması açısından kaçınılmazdır. Belirlenen kurallara uyum sağlayamama durumunda yasal yaptırımların olmasıyla, birey ve işletme üzerinde anlaştığı kurallara bağlı kalma zorunluluğunu duyacaklardır.



İş Ahlâkının Kurumsallaşmasında Örgüt Kültürünün Rolü ve Önemi

İş ahlâkının kurumsallaşmasında örgütsel kültür önemli rol oynar. Bazı düşünürlere göre, kültürel farklılıkların yönetimi ve örgüt kültürü gelecekte şirketlerin başarı veya başarısızlığını saptamada çok daha önemli bir faktör haline gelecektir. Bu nedenle, işletmelerin ekonomik ve sosyal performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olan örgüt kültürünün ahlâki davranışı destekleyici etkisi üzerinde durmakta fayda vardır.

Örgüt kültürü ise; bir organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan ve onların davranışlarını yönlendiren, çoğu kez bilinçsizce türetilen, bir organizasyonun kendisi ve çevresinde bir temel olarak **“kabul görülen”** tarzda tanımlanan temel değerler, normlar, varsayım ve inançlar bütünüdür. Her organizasyonun kendisine özgü kültür ve değerler seti vardır. Kültür organizasyon üyelerinin anlayışını ele verir ve organizasyon içerisinde nasıl davranacakları konusunda kendilerine kurallar sağlar.

Günümüzde birçok organizasyonun gereksinim duyduğu ve üzerinde önemle durduğu şey, daha olumlu ve ahlâki bir kültürle faaliyet göstermektir. Örgüt kültürü ile iş ahlâkının kurumsallaşması temelde aynı değerleri içermektedir. Çünkü tanımlayıcı bir rolü bulunmaktadır; bir işletmeyi diğerlerinden ayırıcı özelliklerini ortaya koymaktadır. Çalışanlarda işletme ile bütünleşme duygusu yaratır. İşletme yararına verilen güvencenin, bireysel yarardan daha önemli olduğunu öğretir. İşletmenin sosyal yapısına süreklilik kazandırır. Benimsenen ahlâk olgularına uygun kurumsallaşmayı amaçlayan işletmeler örgüt kültürünün önemini kavramak zorundadırlar. **Ahlâki bir örgütsel kültür**, toplumsal amaçlar ile toplumsal sorumlulukların her zaman bir kişinin kişisel kazancından daha çok ağırlık taşıdığı inancını yansıtır. Böylesi bir kültür, güçlü ve ilkel liderlik, saygınlık ve uzak görüşlülükle başlar.

İş Ahlakı

İş ahlakı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere iş ahlakı, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder.

İş ahlakı genellikle özel teşebbüslerin mal ve hizmet üretiminde ve satışında ahlaki davranmalarının önemi üzerinde durmaktadır. İş ahlakı aynı zamanda **“şirket ahlakı”**, **“firma ahlakı”** **“işletme ahlakı”**, **“ticaret ahlakı”** ve saire adlar ile de tanımlanmaktadır. Şüphesiz, **“esnaf ahlakı”**, **“üretici ahlakı”**, **“işveren ahlakı”** ve benzeri tanımlamaları da iş ahlakı içerisinde değerlendirmek mümkündür.



İş ahlakı kavramı ile “sosyal sorumluluk” kavramı arasında da yakın ilişki bulunmaktadır. Şüphesiz tüm birey ve kurumların içinde yaşadığı çevreye karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin, bir işletmenin kendi çalışanlarına, pay sahiplerine, ortaklarına olduğu kadar, dış çevreye (devlete, doğaya ve çevreye, topluma vs.) karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk, esasen iş ahlakının gereğidir. Bir başka ifadeyle, iş ahlakı, sosyal sorumluluğu da içeren bir anlam taşır. Bir işletme sahibinin doğru ve dürüst olması, sözünde durması, üretimde ve satış aşamalarında hileli yollara başvurmaması çok takdir edilmesi gereken ahlaki davranışlardır. Ancak işletmenin üretim yaparken gerek iç, gerekse dış çevreye karşı ödev ve sorumluluklarının da bilincinde olması gerekir.

Bu açıklamalarımız çerçevesinde bir işletmenin başlıca sorumluluk alanlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- ✚ Çalışanlara karşı sorumluluk,
- ✚ Müşterilere (tüketicilere) yönelik sorumluluk,
- ✚ Hissedarlara yönelik sorumluluk,
- ✚ Doğaya ve çevreye karşı sorumluluk,
- ✚ Devlete karşı sorumluluk,
- ✚ Tedarikçilere karşı sorumluluk,
- ✚ Rakiplere yönelik sorumluluk,
- ✚ Topluma karşı sorumluluk vs.

Önemle belirtelim ki, iş ahlakı ile özellikle dış çevreye karşı sosyal sorumluluk kavramı bazen çatışır ve birbirleri ile uyuşmayabilir. Bir özel işletmenin asıl amacı kar sağlamaktır. Bu bakımdan, işletmenin karını maksimize edecek kararlarda bulunması rasyonel bir tercihtir. Örneğin, işletmenin karını maksimize etmek için çalışanlara daha az ücret ödemek istemesi rasyonellik açısından doğru bir karar ve tercih olmakla birlikte, “ahlaki” açıdan ve aynı zamanda “işletmenin uzun dönem karlılığı ve verimliliği” açısından doğru olmayabilir. Bir işletmenin karını maksimize etmek için sigortasız işçi çalıştırması ya da asgari ücretin altında işçi çalıştırması hiç şüphe yok ki iş ahlakı ile bağdaşmayan davranışlardır. Öte yandan çalışanlarına daha fazla ücret ve sosyal imkanlar sağlayan şirketlerde ilk bakışta bunun işletme için bir maliyet olduğu söylenebilir. Oysa, madalyonun bir de öteki yüzü vardır. İşletmenin çalışanlarına daha fazla değer vermesi halinde çalışanların işletmeye daha fazla katkıda bulunmak için gayret edecekleri söylenebilir.

Özetle, organizasyon içi sosyal sorumluluk ile işletmenin karlılığı ve verimliliği arasında iki yönlü bir ilişki mevcuttur. Organizasyon dışı sorumluluk (topluma , devlete ve doğaya karşı sorumluluk) ise organizasyon amacı ile daha fazla çatışır. Daha açık söylemek gerekirse, doğaya ve çevreye verilen zararların tazmin edilmesi, toplumda gelir düzeyi düşük olan kesimlere sosyal yardımlarda bulunulması vs. organizasyonun maliyetlerini



artırır ya da net karının azalması sonucunu doğurur. Ancak önemle belirtelim ki, organizasyonun asıl amacı ile çatışsa da sosyal sorumluluk ahlakı iş ahlakının bir önemli ve ayrılmaz parçasıdır.

Girişimcilik Ahlakı

Girişimcilik çalışmaları, özellikle son on yılda hem akademik hem de ekonomik çevrelerde büyük ilgi görmüştür. Bunun arka planın bakıldığında, dünyada meydana gelen çeşitli siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel olayların büyük rol oynadığı görülmektedir. Tüm dünyada girişimcilik eğitime verilen önemin artması ve müfredatlarda yer alması, büyük gelişim gösteren bu akıma iyi bir örnek teşkil eder. Girişimci, risk ve belirsizlik ortamındaki yeni fırsatları tanımlayıp gerekli kaynakları bir araya getirerek, kar elde etme ve büyüme amacı ile yeni bir iş kuran kişidir.

Girişimcilik sahasında yapılan ilk çalışmalar, girişimcilerle girişimci olmayanları ayırt eden girişimcilik özellikleri üzerine odaklanmıştır. **Sayırsız çalışma**; başarı ihtiyacı, risk alma, motivasyon gibi bireysel faktörlerle girişimcilik arasında tutarlı ilişkiler ortaya çıkarmıştır. Yapılan araştırmalarda, başarılı girişimcilere atfedilen birtakım anahtar özellikler ortaya çıkarılmıştır.

Girişimciliğin arka planında yatan faktörler üzerinde kapsamlı bir şekilde çalışılmıştır. Bu araştırmaların çoğunda ortak olan başlıca iddia; başarılı girişimcilerin önceden edindikleri iş tecrübeleri, sektör bilgileri, bir girişimci işletmenin üst düzey yönetim kadrosunda yer almış olma, yaş ve eğitim gibi şeylerin onların arka planlarını oluşturabileceği idi. Bunların haricinde yaş, eğitim ve çevrenin iyi analiz edilmesi gibi konuların da işletme başarısında pozitif rol oynadığı belirlenmiştir.

Literatürde, girişimci profilini oluşturan niteliklerin tam olarak ne olduğu konusunda anlaşmazlık bulunmaktadır. Literatüre göz attığımız zaman birçok farklı özellikten oluşan uzun bir liste ile karşılaşırız. Bu listelerdeki özellikler genel olarak üç bölüme ayrılabilir: birincisi girişimcinin kişiliği ile ilgili, ikincisi girişimcinin becerileri ile ilgili ve üçüncüsü girişimcinin tecrübeleri ve alt yapısı ile ilgili nitelikler. Fakat genelde araştırmacılar kendilerini girişimcinin kişiliği ile ilgili nitelikler ile sınırlamakta ve bu konu üzerinde çalışmalar yapmaktadırlar.

Girişimsel özellikler ile ilgili literatür gözden geçirildiği zaman bir çok faktör göze çarpmaktadır. Bunları kısaca özetlemek gerekirse, başarılı bir girişimcinin tipik özellikleri arasında; risk alabilme yeteneği, yenilikçilik, pazar fonksiyonları bilgisi, üretim kullanım bilgisi, pazarlama becerileri, iş yönetim becerileri ve işbirliği yapma yeteneği sayılabilir.



Girişimcilik ruhunun toplumdaki bireylerde bir potansiyel olarak bulunduğu ve sosyal yapı ile toplum kültürünün o bölgedeki girişimsel faaliyetleri etkilediği bir gerçektir. Girişimciliği başlatma sürecinin temellerinin kişisel sezgi ile toplum ve kültürde var olduğu iddia edilmiştir. Bununla birlikte, doğruluk ve güvenilirlik yani işin etik boyutu ihmal edilmiş görülmektedir. Bilindiği gibi iş hayatında yatırımcılar, ortaklar, müşteriler ve kredi açanlar bu niteliklere son derece değer verirler. Doğruluk ve güvenilirlik güvenin oluşup güçlendirilmesine yardım ederler.

Türkiye’de Girişimcilik Ahlakı

Türkiye’de iş ahlakı üzerine, özellikle son zamanlarda, yapılan çalışmaların daha çok rüşvet, vergi kaçırma, casusluk ve aldatmaya yönelik iş uygulamaları ağırlıklı olarak ve toplumsal boyutta ele alındığı görülmektedir. Örneğin etik standartlarının oluşumunda ve uygulanmasında kültürel farklılıkların ele alındığı bir çalışmada, bayan girişimcilerin daha etik davrandıklarını bulunmuştur. Türk pazarlama yöneticilerinin iş ve meslek ahlakı konusundaki tutumlarını inceleyen başka bir araştırmada içinde bulunulan iş koşulları kadar kişinin içinde yetiştiği çevrenin önemine dikkat çekilirken, şirketlere ahlaki konularda denetleme ve yol gösterme fonksiyonuna sahip güçlü bir yapılanma önerisi getirilmektedir. Girişimcilerin bankacıları kredi limitlerini ya da ödeme sürelerini arttırmaları için zorlamaları, gerçekten zor durumdaki çalışanını sömürmesi veya daha fazla iş yapabilmek için kanuni olmayan yolları seçebilmeleri belli denetlemeler ve kanunlar ile kontrol altına alınmalıdır.

Girişimcilik ahlakının belli sektörlerde ve girişimlerde yeterince uygulanamaması ve hatta girişimcinin iş ahlakı anlayışının sektöre ve faaliyet konusuna göre değişmesi, evrensel kabul edilen bazı yargıların da duruma göre ciddi farklılıklar göstermesine yol açabilir. Aslında, bir işe başlarken ya da işin başarılı olabilmesi için uyulması gereken ve toplumda genel kabul görmüş etik kuralları konusunda işletmelerde yazılı standartlar (kodlar) oluşturulmalıdır. Bu noktada girişimci ve üst yönetimin tüm çalışanlara ve topluma örnek olacak şekilde ahlaki davranış ve eylemlerde bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda, işletme içerisinde meslek ahlakı ve etiği ile ilgili uygulamaları denetlemek üzere bir “**etik kurulu**” düşünülebilir. Bu şekilde iş ahlakı ve meslek etiğinin kurum içerisinde bir “**ahlak kültürü**” oluşturarak kurumsallaşma çabalarına hizmet etmesi sağlanabilir. Bunun yolu eğitimden geçtiği kadar iş ahlakına yönelik hukuksal düzenlemelerin (örneğin, vergi kaçakçılığı ile mücadele programı, kaçak işçi çalıştırma ile mücadele, haksız rekabet ile mücadele, tüketici koruma, vs.) uygulamaları da önem kazanmaktadır. Bu durumda özellikle meslek odalarına standartları belirleme, denetleme ve belli yaptırımlar getirme konularında önemli görevler düşmektedir.



Tartışma Soruları

1. İş ahlakı ve sosyal sorumluluk alanları nelerdir?
2. Girişimciliğin ahlaki boyutu denildiğinde ne anlaşılabilir?
3. Girişimcilikte etik olan ve olmayan davranışlara örnekler veriniz.
4. Girişimcilikte etik standartlarının yerleşebilmesi için neler yapılmalıdır? Tartışınız.