

İş Etiği

Büşra Ayar

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik (ing.) 1.sınıf

İş Etiği Kavramı

- ◊ İş etiği, iş ile ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme süreci olarak tanımlanabilmektedir.
- ◊ İş yaşamında belirli bir davranışın doğru olup olmadığına, etik ya da etik olmadığına genellikle yatırımcılar, çalışanlar, müşteriler, yasal sistem ve toplum karar verir.
- ◊ Etik kavramı farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. American Heritage literatüründe etik, ahlaki değerler, belirle ahlaki seçenekler , bireylerin belirli bir standartta yönetilmelerinde yardımcı rolü oynayan değerler olarak ele alınmıştır.
- ◊ Etik anlayış, aklın ve sağduyunun yönlendirdiği görüşleri izlemek, yerleşik, toplumsal ve ahlak kurallarına saygılı davranmak ve bu amaçla kişisel istek ve çıkardan özveride bulunmak anlamına gelmektedir
- ◊ İş etiği kavramının geçmişi, 1986' da New York' ta yaşanan bazı yönetsel skandallara dayanmaktadır. Birçok insanı şaşkınlığa düşüren adı geçen kişiler arasında işletme okulunda eğitim görmüş bireylere de rastlanmaktadır. Bu olay iş etiğinin bir konu olarak ele alınmasına önemli bir katkı sağlamıştır. Yine 1962 yılında yaşanan tüketici hareketi de iş etiği kavramının geçmişinde etkili olmuştur. Bu hareket üç önemli kuralı içermektedir. Şöyle ki;
 - Güvenli olmak,
 - Bilgilerin açık ve şeffaf olması,
 - Tüketicilere karşı duyarlı olmak.

İş Etiğinin Dayandığı Temel İlkeler

- ❖ İş etiği kavramı, “ Protestant Work Ethic and The Spirit of Capitalism” adlı çalışmada Weber tarafından ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve çalışma oluşturulurken din, siyaset ekonomisi, hukuk ve diğer sosyal bilimlerden etkilenilmiştir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, iş etiği ve dayandığı temel değerler , toplumsal yaşamı şekillendiren diğer disiplinlerle yakından ilgilidir.
- ❖ Organizasyonlarda çoğu zaman etik değerler ile kurallar arasında benzerlik kurulmaya çalışılır. Kabul edilen değerler yasalara uygun ise etik olduğu noktasında da bireyler arasında uzlaşma olur.
- ❖ Etik değerler öncelikle, bireyler arasında var olan ilişkilerle ilgilidir. Genellikle etik değerler “ dürüstlük ya da adalet” olarak tanımlanır. Etik değerlerin düzgün bir şekilde uygulanması da bu değerlerin hayata geçirilmesi ile mümkündür. Üst düzey yöneticiler, insan kaynakları yöneticileri ve organizasyondaki tüm çalışanlar karar ve hareketlerinde bu etik değerleri göz önünde bulundurmalıdır .
- ❖ İş etiğinin iki temel uygulama alanı bulunmaktadır :
 1. Yönetimin yanlış davranışlarını önlemeye yönelik,
 2. Günlük işlerde yaşanabilecek ahlaki sorunların önlenmesine ilişkin.

İş Etiğine Etki Eden Faktörler

◆ İş etiğine etki eden çeşitli faktörler bulunmaktadır. Adı geçen faktörlerin merkezinde işgören durumunda olan birey bulunmaktadır. Bu bağlamda; aile, arkadaşlar, işveren, iş arkadaşları, iş kolu, hukuk, yerel ilişkiler ve toplum gibi faktörleri sıralamak mümkündür.

◆ Yönetim etiğinin üç türü vardır. Şöyle ki;

- a) Ahlaki Yönetim,
- b) Ahlaki Olmayan Yönetim
- c) Ahlaka Aykırı Yönetim

- ◊ Ahlaka aykırı yönetimde; kararlar , davranışlar ve yapılan tüm faaliyetler ahlaki değerler ile uyumsuzluk içerisindedir. Yönetici konumunda olan kişi ya da kişiler bütün faaliyetlerinde ve davranışlarında işletmelerinin kazanımını düşünürler. Bunun yanında çalışanların motivasyon ve iş tatminleriyle asla ilgilenmezler. Yönetimin yegane amacı, karlılık ve organizasyonel başarıdır.
- ◊ Moral yönetim ise tam anlamıyla ahlaka aykırı yönetim ile zıt düşünce ve davranışları destekler. Ahlaki yönetim, ahlaki davranışların ya da bu konudaki profesyonel standartların oluşturulmasıyla ve uygulamaya alınmasıyla ilgilenir. Böylelikle çalışanların motivasyonlarında dolayısıyla da işletmenin başarısında önemli gelişmeler sağlanır.
- ◊ Bazı düşünürlere göre ahlaki olmayan yönetim, ahlaki yönetim ile ahlaka aykırı yönetim arasında yer alan melez bir yapı sergiler. Ahlaki olmayan yönetimin iki türünden söz edilebilir. Bunlardan birincisi, maksatlı ahlaki olmayan yönetim, ikincisi maksatlı olmayan ahlaki yönetim şeklindedir. Her iki türde de yönetici konumunda olan kişi ya da kişiler iş faaliyetlerini etik çerçevede değerlendirmemektedir.

◆ İş etiği konusunda üç ana yaklaşım bulunmaktadır :

- a) Faydacılık Yaklaşımı: Karar ve davranışların çalışanlar üzerindeki etkilerini yargılayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım tarafından yönlendirilen bir yönetici, davranışının çok sayıda kişinin yararına olacağını, az sayıda kişinin çıkarlarına dokunabileceğini bilerek davranışta bulunacaktır.
- b) Moral Haklar Yaklaşımı: Yönetmel kararların güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, özgürce kendini ifade edebilme ve özel mülkiyet haklarına uyumunu ifade eden bir yaklaşımdır.
- c) Adalet Yaklaşımı: Örgütte alınan kararların, gösterilen davranışların ve bu karar ve davranışlar sonucu doğacak fayda ve maliyetleri bireyler ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtabildiği sorunu ile ilgilenen yaklaşımdır

Her üç yaklaşım tarafından desteklenen iş ahlakı kararı “ideal ahlaki karar” dır. İşletmede yöneticiler ve iş görenler ideal iş ahlakına ulaştıracak davranışlar sergilemelidir.

İşletmelerde İş Etiği İle İlgili Olan Konular

- ◆ İşletmelerde karşılaşılan etik konuları belirli başlıklar altında incelemek mümkündür :
- ◆ a) Paydaşların Yönetimi: 19. yy' ın sonuna gelindiğinde dünya iş yaşamında bazı kalıpların değiştiği gözlemlenmektedir. Nitekim bunlar arasında, çok ortaklı işletme yapıları, büyük ortaklıklar gibi yapılanmalar dikkati çekmektedir. İşçilerin korunması, uluslar arası birtakım kurallara uyma gerekliliği gibi bazı kritik noktalarda önemli değişimler olmuştur. Çok ortaklı işletmelerde önemli bir yere sahip olan hissedarlar, birey ya da grup düzeyinde organizasyonun kararları üzerinde önemli etkilere sahip olmayı hedeflerler. İşletmelerde alınan kararlara üzerinde etkili olabilecek dört büyük paydaş grubundan söz edilebilir; bunlar, müşteriler ya da tüketiciler, işverenler, hissedarlar ve toplumdur. İşletmeler, tüm hissedarlarına açık ve şeffaf bir organizasyon yapısı sunmak durumundadır. Nitekim bu husus etik değerlere bağlı bir yapı oluşturma ve sürekliliğini sağlamanın da gereğidir.

b) Etik Değerler ve Tüketiciler: İşletmelerin tüketicilere karşı uymakla yükümlü oldukları birtakım sorumlulukları vardır. Bu sorumluluklar bazı işletmecilere göre, ürün ya da hizmetlerin özenli bir şekilde sunulmasıyla önemli ölçüde yerine getirilmektedir. Bu bağlamda ürün ya da hizmetlerin özenli bir şekilde sunumu aşağıda belirtilen hususların da yerine getirilmesine bağlıdır. Şöyle ki;

- Tasarım: Ürün ya da hizmetler bütün yasal düzenlemelere ve standartlara uygun koşullarda ve üreticilerin yanlış uygulamalarına yer vermeyecek şekilde tasarlanmalıdır.
- Malzemeler: Kullanılan malzemeler hükümetin yasa ve standartları dahilinde kullanıma uygun ve dayanıklı olmak durumundadır.
- Üretim: Ürünler Üretim sürecinden kusursuz olarak çıkmalıdır.
- Kalite Kontrolü: Ürünler ya da hizmetler gerek üretim/sunum sürecinde gerekse bu sürecin sonunda düzenli olarak kontrole tabi tutulmalıdır.
- Ambalajlama: Ürünler niteliğine uygun şekilde ambalajlanmalı ve ambalaj üzerinde gerekli uyarı işaretleri ve ürünü tanıttıcı işaretler yer almalıdır.
- Geri Bildirim: Üreticiler, üretim, dağıtım ve sunum sonrası oluşabilecek birtakım sıkıntıları öğrenebilmek amacıyla belirli bir sistem kurulmalı ve bu sistemin sürekliliği sağlanmalıdır.

- ❖ c) İşgörenler ve Etik Değerler: Etik ve ilgili olduğu tüm konular çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması ve bunun sürekliliğinin sağlanması tüm işgörenlerin ana hedefleri arasında yer alır. Çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sağlamış, haklı nedenler olmaksızın çalışanlarının işine son vermemiş işletmeler başarılı ve sektöründe önemli bir konuma gelmiş olarak değerlendirilir.
- ❖ d) Etik Değerler ve Toplum: İşletmeler içinde bulundukları toplumların birer vatandaşı (üyesi) gibidirler. Nitekim işletmelerin toplumdaki etkileri azımsanamayacak ölçüdedir. Bu da bir sistem olarak işletmelerin bulundukları ortamdan (çevreden) bağımsız olarak değerlendirilemeyeceği gerçeğini bir kez daha gözler önüne sermektedir. İşletmelerin bulundukları toplumsal çevrede başarılı olarak değerlendirilmeleri etik konularla ne ölçüde ilgili olduklarına bağlıdır.

Örgütsel Etiğe Sahip Olan İşletmelerin Temel Özellikleri

- ◆ Etik değerlere sahip bir organizasyon oluşturmanın üç koşulu bulunmaktadır ;
 1. Biz bilincine dayalı yerleşik bir kurum kültürünün olması,
 2. Sorumluluk bilincinin yerleşmesi, herkesin davranışlarından sorumlu olması ilkesi,
 3. Etik konularda sürekli, yoğun ve açık iletişimdir.

◆ Etik değerlere sahip bir organizasyon oluşturmanın üç koşulu bulunmaktadır ;

1. Biz bilincine dayalı yerleşik bir kurum kùltürünün olması,
2. Sorumluluk bilincinin yerleşmesi, herkesin davranışlarından sorumlu olması ilkesi,
3. Etik konularda sürekli, yoğun ve açık iletişimdir.

◆ Örgütsel ahlaka sahip işletmelerin özellikleri şöyle sıralanabilir (Bingöl, 2004, s, 23):

1. Örgütler, politikaları ve kuralları belirlemede, karar alma sürecinde hem işgörenleri, hem de hissedarları ile ortak hareket eder,
2. İş görenlerin fikir ve düşünceleri örgütün fikirleri olarak kabul görür,
3. Adalet, dürüstlük gibi değerler örgütün temel değerleri arasındadır,
4. Bireysel sorumluluk önemli bir konudur. İşgörenler bu sorumlulukları alırken ve kullanırken örgütsel menfaati göz önünde bulundururlar,
5. Örgütsel amaçlar dış çevre ile uyumludur,
6. Etik işletmeler, işletme içindeki ve dışındaki hissedarla etkin bir iletişim sistemi kurmayı başarmıştır. şirket için etik olan davranışlar şirket sahipleri için de iyi olarak değerlendirilir,
7. Etik olan işletmeler adil olma konusunda ısrarcıdır, yazılı olarak duyurdukları etik kurallarında, müşterilerin ve toplumun çıkarlarının, en az şirket çıkarları kadar önemli olduğunu vurgularlar,
8. Temel etik kurallarında, çalışanların alacakları kararlardan kişisel olarak sorumlu oldukları vurgulanır,
9. Etik işletmeler faaliyetlerini genel bir amaca yönelik edimler olarak görürler. Bu amaç şirket çalışanlarının yüksek değer yaratmasıdır ve şirket ile çevresindeki toplum arasındaki ilişkiyi bu amaç belirlemektedir.

◊ Etik değerlere uygun davranan ve çalışanlarını bu yönde özendiren organizasyonların uzun dönemde elde ettiği stnlkler belirli bazı başlıklar altında toplanabilir;

- Verimlilik: Dürüst, etik kurallara uygun iş ilişkileri geliştiren organizasyonlar satışta ve satış sonrası hizmetlerde daha yüksek müşteri memnuniyeti elde ederler. Bunun sonucunda da yüksek motivasyon, yüksek performans ve yüksek iş verimliliği sağlanır.
- Sorumluluk: Çalışanlar, etik açıdan çelişkili durumlarda kendilerinden beklenenlerin bilincindedirler.
- İletişim: Çalışanlar, etik açıdan çelişkili durumlarda açık ve dürüst iletişimi tercih ederler. Bunun sonucunda sorunların kolay çözülmesi, işlerin karışmaması ve kaynakların etkin kullanılması sağlanır.
- Rekabetçi stnlk: Çalışanların etik davranışı, organizasyonun ürün, hizmet, fiyat, bütçe, performans kararlarının ve değerlendirmelerinin doğru olmasını, bu bilgilerin organizasyon içinde kalmasını ve rekabetçi üstünlük sağlayacak şekilde kullanılmasını kolaylaştırır.
- Olumsuzluklardan Kaçınmak: Etik davranan organizasyonlar; yasal kovuşturmalardan, haksız rekabet suçlamalarından, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sorunlardan, ayırımcılık, taciz gibi dava konularından, devletin, sendikaların ve evre örgütlerinin baskılarından kendilerini daha kolay koruyabilirler.

İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Etik Değerlerin Önemi

- ◆ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nde iş ile ilgili faaliyetlerde temel olan altı hak aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;
- 1. Yaşama ve güvenlik,
- 2. Dürüstlük,
- 3. Mahremiyet,
- 4. Vicdan hürriyeti,
- 5. Konuşma hürriyeti,
- 6. Özel mülkiyet hakkı.

◆ İnsan kaynakları yönetimi açısından organizasyon içinde etik değerlerin oluşmasını ve yerleşmesini sağlayacak bir dizi önlemden söz edilebilir ;

- Öncelikle eleman seçme ve yerleştirme sürecinde adayların etik değerlere bağlılığını değerlendirmelidir. Başvuru, mülakat, referans değerlendirme aşamalarında adayın etik değerlerinin neler olduğuna ve kurum kültürüne uyum sağlayıp sağlayamayacağına bakılmalıdır,
- Kariyer planlamasında belirli basamaklara ulaşmanın ön koşulu olarak etik değerlere bağlılık ve kanıtlanmış etik davranışlar görülmelidir. Bu kriter, tüm çalışanlar tarafından açıkça bilinmelidir,
- Eğitim ve geliştirme etkinliklerinde etik değerler sürekli vurgulanmalıdır. Bilgi ve beceri eğitimlerinin yanı sıra etik değerleri öne çıkaran tutum geliştirme eğitimlerine de yer verilmelidir,
- Organizasyon içinde her türlü iletişim araçları ile çalışanlara etik kurallara uygun davranmanın, açıklık ve dürüstlüğün yararlarını vurgulayan mesajlar verilmelidir.
- İnsan Kaynakları Yönetimi de işe alma, terfi, ödüllendirme, ücretlendirme, performans ölçme, eğitim gibi kararlarında ve uygulamalarında etik kurallara uygun davranmalıdır.
- Tüm yöneticilerin ve çalışanların özel hayatlarına, kişisel haklarına, özgürlüklerine, kişiliklerine saygılı davranmalıdır. Bu anlayışı tüm organizasyon çapında yerleştirmelidir.
- Organizasyonda etik olmayan davranışların belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması, sorumlularının bulunması ve neden olduğu sorunlarla ilgilenilmesi konusunda sorumluluk üstlenilmelidir.
- Performans yönetimi sürecinde, hedeflerin, performans standartlarının, yetkinliklerin ve değerlendirme kriterlerinin etik değerler içermesini sağlamalıdır.

21.YY.'da İş Etiği

- ◆ 1990'lı yıllarda iş etiği kavramı üzerinde çok fazla durulmasına rağmen, bu konudaki yeni yaklaşımların ortaya atıldığı dönem 2000'li yıllardır. Nitekim bu yeni dönemde yöneticiler ve hükümet politikaları etik konularda acil standartların oluşturulması noktasında hemfikir olmuşlardır. İşletmelerde yeni trend etik değerlerin öncelikli olduğu ve buna göre şekillenen örgüt kültürünün egemen olduğu bir yönde gelişmektedir. Bu bağlamda birçok işletme, çalışanlarıyla hem etik konular noktasında hem de etik değerleri doğru bir şekilde öğrenebilmek amacıyla yeni programlar geliştirip, bu alanda uzman olan kişilerin desteğine başvurmaktadır. Kısaca 21. yy organizasyonlarının birçoğunda, etik sistemlerin oluşturulması için bu alanda yetişmiş elemanlar istihdam edilmeye çalışılmakla beraber, birtakım organizasyonlar da mevcut çalışanlarını etik programlarına yönlendirip sertifika almalarına imkan tanımaktadır.
- ◆ Etik değerlerin işletmeler üzerindeki etkileri önemli boyutlardadır. Nitekim etik değerlere dayalı bir örgütsel yapı ve oluşturduğu standartlar işletmenin performansına doğrudan etki etmektedir.

Organizasyonel Etiğin Performans Üzerindeki Rolü



Kaynakça

- ◊ ANONYMOUS, www.kobinet.org.tr, 27.07.2005.
- ◊ ARCHIE, B. 1993. Business & Society Ethics and Stakeholders Management, Second Edition, Ohio.
- ◊ ARCHIE, B. 1987. “In Search of the Moral Manager” Business Horizons, March/April,.
- ◊ ARIKAN, S. 1993. “Personel yönetiminde İş Ahlakı”, H.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 13, Ankara.
- ◊ AŞÇIGİL, S. 2001. Friedrich Ebert Stiftung Ekonomi Forumu: İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Kavramlar, Yeni Yaklaşımlar, Basım Çözüm Reklam, İstanbul.
- ◊ BARUTÇUGİL, İ. 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul.
- ◊ BİNGÖL, D. 2004. İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, Beşinci Baskı, İstanbul.
- ◊ BUSINESS ETHICS SURVEY 2000, Ethics Resource Center, 2000 National Business Ethics, How Employees Perceive Ethics at Work Washington D.C.
- ◊ BRADBURN, R. 2001. “ Understanding Business Ethics, Second Edition, London and New York.
- ◊ BRATTON, J. Jeffrey, G. 2000. Human Resource Management, Theory and Practice, Second Edition, Macmillan.