



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ETİK

Prof. Dr. Hasan TUTAR

ÜNİTE 14



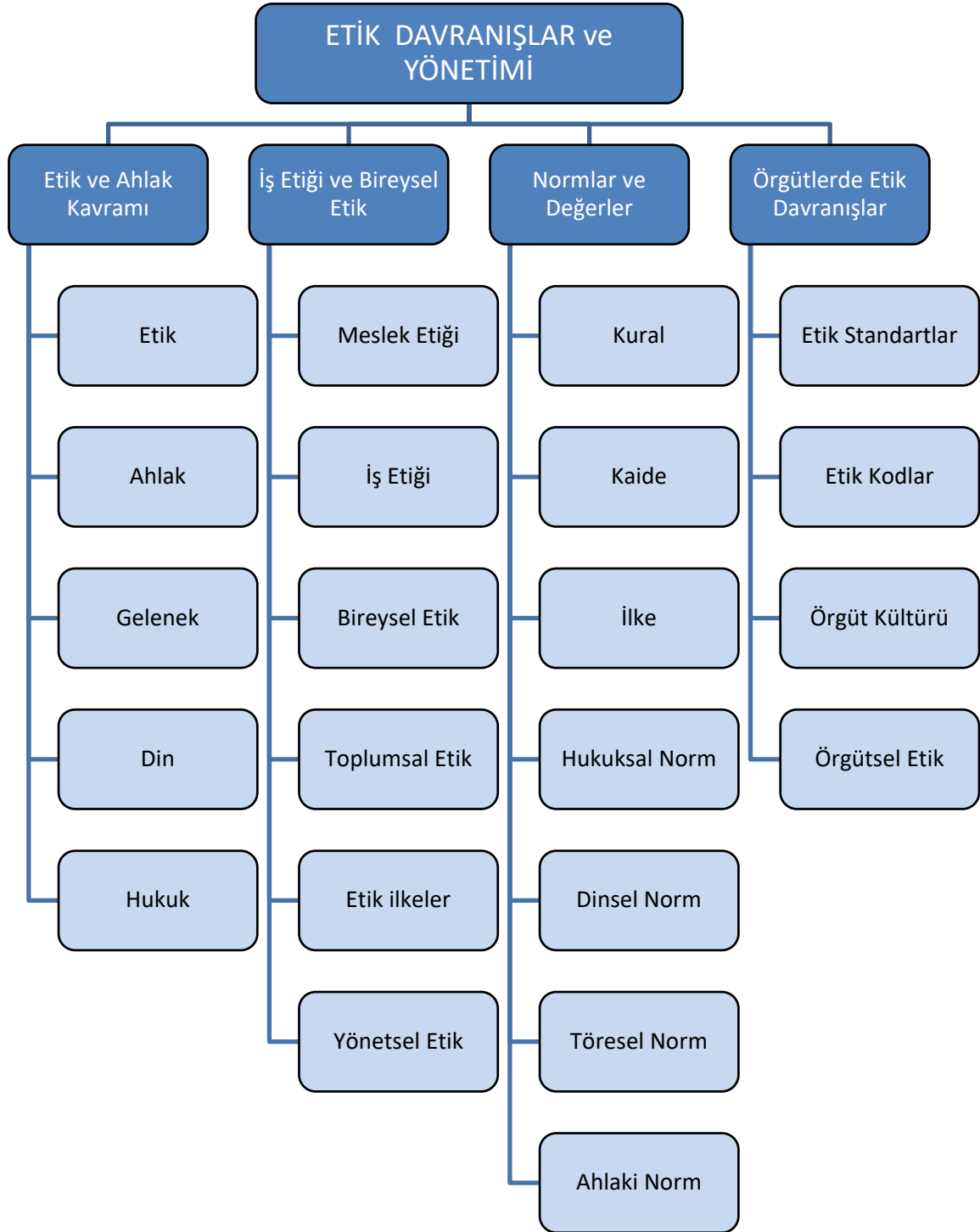
İÇİNDEKİLER

- Etik ve Ahlak Kavramları
- İş Etiği ve Bireysel Etik
- Normlar ve Etik Değerler
- Örgütlerde Etik Davranışlar



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
 - Etik kavramı , iş etiği ve etik-ahlak ilişkisini kurabilecek,
 - İş etiği kavramını öğrenebilecek,
 - Bireysel etik davranışların neler olduğunu öğrenebilecek,
 - Örgütlerde etik davranışların neler olduğunu kavrayabilecek,
 - Örgütlerde etik davranışları ifade edebilecek,
 - Etik davranışlar ve örgüt kültürü ilişkisini kurabileceksiniz.



GİRİŞ

Etik tıpkı gelenek gibi halkın kendi kendine oluşturduğu, toplumsal ve bireysel yaşamı düzenleyen kurallardır. Ahlakı açısından yasalara uymak, yasanın gereğini yerine getirmek sadece bir sosyal sorumluluk iken, yasaya uymanın ötesinde toplum yararına davranışta bulunmak bir sosyal ve ahlaki duyarlılık örneğidir. İşletmelerin sürekli rekabet baskısı altında oldukları bir ortamda, etik sorumluluk ile rekabet sorumluluğunun birlikte ele alınması gerekir. İşletmeler rekabet ortamında rakiplerini ortadan kaldırmayı mı, onları zayıf düşürüp piyasadan silmeyi mi, yoksa piyasada onlarla birlikte var olmayı mı düşünmelidirler? İşletmeler sadece rekabet sorumluluğuyla mı hareket etmelidirler yoksa etik ve sosyal sorumluluk kapsamında mı davranmalılar? Bu soruların cevabı ancak etik veya ahlaki kodlar üzerinde durularak verilebilir. Çünkü sadece ahlak bize, doğru ve iyinin, yanlış ve kötünün ne olduğunu açıklayan kural koyucu ilkeler verebilir. Burada ahlak kavramını hem bireysel ahlak hem de iş ahlakı anlamında ele almak gerekir. Aksine bireysel planda ahlak sorunu olan birinin iş ahlakı göstermesi söz konusu olmayacaktır.

Bireysel ahlak kişinin özel veya bireysel yaşamında ona yol gösteren ilkeler, normlar ve standartlar seti iken iş ahlakı da iş dünyasında davranışlara yol gösteren ahlaki ilkeler ve standartları kapsar. İş ahlakı, doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere uymanın ötesinde, toplum yararına davranışta bulunmayı da öngören ilkelerdir [1]. Ahlak, iş dünyası dolayısıyla toplumsal yaşam için bazı nedenlerden dolayı önem taşımaktadır. Bu nedenlerden ilki, ahlak kurallarına bağlı kalarak iş görmektir ki bu, aynı zamanda bir sosyal sorumluluk gereğidir. İkinci neden, yasadan kaçmak mümkün olsa da ahlaktan kaçmak mümkün değildir, dolayısıyla ahlakın düzenlemediği bir alan bulunamaz. Kısaca *yasal boşluk vardır ancak ahlaki boşluk yoktur.* Üçüncü neden de çalışanlar ile yöneticiler arasında yönetim olgusunun en sağlam temelini yasalardan çok ahlak kuralları koyar. İş ortamında etkin bir yönetim, ahlaki bir yönetimle sağlanabilir. Dördüncü neden, toplumda çeşitli çıkar grupları arasında sağlam bir denge ancak ahlak ilkelerine bağlı kalınarak kurulabilir.



Etik; tıpkı gelenek gibi halkın kendi kendine oluşturduğu, toplumsal ve bireysel yaşamı düzenleyen kurallardır.

ETİK VE AHLAK KAVRAMLARI

Etik; “İyi nedir? Doğru nedir? Yanlış nedir?” gibi soruların cevabını arayan felsefenin bir alt dalıdır. Etik kavramı Yunanca “ethos” yani “töre” sözcüğünden türemiştir [2]. Bizim dilimizde etik kavramı ahlak kavramının yerine kullanılsa da aslında etik, bir felsefi disiplinin adıdır ve felsefenin dört ana dalından biridir.

Yanlış doğrudan ayıracılabilmeyi amaç edinen “ahlak kavramının doğasını anlama”ya çalışır. Etik Batı geleneğinde zaman zaman “ahlak felsefesi” olarak da tanımlanmıştır. Bunun etkisiyle etik kavramı Türkçe de “ahlak bilimi” olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte Türkçede etik sözcüğü çoğu kez ahlak sözcüğüyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

Etik, tıpkı gelenek veya töre gibi halkın kendi kendine oluşturduğu yazılı metine dayanmayan toplumsal ve bireysel yaşamı düzenlemek için koyduğu kurallar ve ilkeler dizisidir. Aristo’dan itibaren bir felsefe dalı olan etik, iki farklı

kullanıma sahiptir [3]. Bunlardan *ilki*, alışkanlık, töre, gelenek anlamını taşımakta ve insanların davranışlarını antik kentte geçerli olan töreye ve geleneğe uygun olarak düzenlemeye alışkın olan kişinin ahlak normlarına uyduğu ölçüde “etiğe” (töreye) uygun davrandığı kabul edilmektedir. Dar ve *ikinci* anlamda ise etiğe uygun davranan kişi, değer ve kural ölçülerini kavrayarak ve üzerinde düşünerek iyiyi gerçekleştirmek amacıyla bunları alışkanlığa ve yaşam biçimine dönüştüren kişidir. Böylece etik ikinci anlamıyla alışkanlık, töre veya gelenek anlamını almakta ve etik, erdemli insanın temel tavrı anlamına gelmektedir.



Örnek

- Toplumsal yaşamı düzenleyen kurallar; din kuralları, hukuk kuralları, görgü kuralları ve ahlak kurallarıdır. Bunların hepsinde boşluk olsa da ahlak kurallarında hiçbir zaman boşluk olmaz ve ahlak kurallarını yaşamın tüm alanlarını düzenler.

Etik sözcüğü, hem geleneksel hem de günlük dildeki kullanımı ile *ahlak* ve *töre* sözcükleriyle eş anlamlı kullanılmakta ve etik, ahlakın bir çalışma alanı hâlini almaktadır [4]. Bir başka tanımlamada ise etik, belli bir ahlaklılık unsuruna sahip, belli bir yaşama idealini hayata geçirmek olarak kabul edilmektedir. Etik, bir yandan eylemi ahlaki açıdan iyi eylem yapan etiksel durumu sorgulamakta ve ödev, yükümlülük, iyi gibi kavramları irdelemekte, diğer yandan bireysel, toplumsal ve iş yaşamının temelini oluşturan değer, norm ve kuralları araştırmaktadır. Bu yönüyle etiğin *bireysel*, *toplumsal* ve *mesleki* olmak üzere üç yönü ortaya çıkmaktadır. *Bireysel yönüyle etik, erdemli birey olmayı, toplumsal yönüyle erdemli bir toplumun kurallarını, mesleki yönüyle işin olması gerektiği gibi yapılmasını ifade etmektedir.*

Etik - Ahlak ilişkisi

Etik ve ahlak kavramları genelde aynı anlamda kullanılır. Gerçekte ise bu kavramlar birbirinden farklıdır. İyi ve kötü, doğru ve yanlış a ait ilkeler “ahlakı” oluştururken, insanların davranışlarını yönlendiren ve bunların ahlaki bir temele göre iyi veya kötü, doğru veya yanlış olup olmadığının belirlenmesi yani ahlakın felsefesi “etik” olarak tanımlanmaktadır. Ahlak, doğru veya yanlışın ne olduğuy la veya ahlaki ödev ve yükümlülüğün ne olduğuy la ilgilenir [5]. Ahlak, Yunanca da, gelenek ve alışkanlığı ifade eden “ethics” sözcüğüyle paralellik gösterir. Ancak “moral” ve “ethics” kavramları, sık sık birbirinin yerine kullanılabilir. İşletme ve yönetim alanında daha çok “ethics” terimi kullanılır.

Ahlak sözcüğü, Arapça kökenlidir ve belli bir dönemde, bireylerin birbirleriyle ilişkisini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasaların ve ilkelerinin toplamı anlamına gelmektedir [6]. *Ahlak veya töre, bir toplulukta karşılıklı ilişkilerle gelişen saygı ve benimseme süreçleri sonucunda oluşan kurallar dizisidir.* Yunanca ethos, Latince “mos” ve Arapça “huy”, “mizaç”, “karakter” anlamına gelen “hulk” sözcüğünden türemiş olan ahlak terimi, insanın başka varlıklarla belirli kurallar çerçevesinde gelişen ilişkilerini, insanın söz konusu ilişkileriyle bu



Ahlak, inanç, norm ve değerlere göre düzenlenir ve bu düzenlemeye bağlı biçimde, gelenekselleşmiş yaşama biçimidir.

varlıklara yönelik eylemlerini düzenleyen kurallar bütünü anlamına gelmektedir. Ahlak, bir kültürde kabul görmüş, belirlenmiş, tanımlanmış değerler toplamıdır. *Ahlak, inanç, norm ve değerlere göre düzenlenir ve bu düzenlemeye bağlı, gelenekselleşmiş yaşama biçimidir.*

Ahlak insan duygusunu, düşüncesini, eylemini, vicdanın sesine kulak vererek doğru-yanlış, iyi-kötü değerlendir yapma olanağı sağlar. Bu, toplumsal ahenkle birlikte bireyin üyesi olduğu toplumun temel ihtiyaçlarını paylaştığını hissederek bir grup içerisinde uyumlu çalışmasını sağlar [7]. Etik ile ahlak arasındaki ilişkiye gelince, öncelikle etik ahlak ile özdeş değildir. *Etik, ahlak felsefesidir ve buna karşın ahlak, etiğin araştırma alanı yani onun nesnesidir. Bir yandan, ahlaki davranış modellerinin ortaya konması, öte yandan, ahlakiliğin gerekliliğinin yöntemsel açıdan temellendirilmesidir.* Ahlaki eylem alanının akıl yardımıyla sadeleştirilmesini ifade eden etik, bir felsefi disiplin ve ahlaki eylem bilimidir.

Ahlak, “normatif” ve “betimleyici” olabilir. Normatif ahlak, nasıl davranılması gerektiği üzerinde dururken betimleyici ahlak, insanların hâlihazırda nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durur [8]. İnsanların yapıp etmelerini ve bunları yöneten ilkeleri etik disiplininin yanında, “Ne yapmalıyız?” “Ne yapmamız gerek?” gibi sorularla uğraşan bir ahlak metafiziği de vardır. Bu normatif ahlaktır. *Ahlak felsefesinde olması gerekenin ne olduğu sorusuna cevap aranmasında dinlerin önemli bir rolü vardır.*

Etik, iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın neden iyi veya kötü olarak görüldüğünü sorgular. Etik, ahlaki uygunluk sağlama çabalarıdır. Ahlaklılık, kişilerin eylemlerini yöneten kurallar ve bu eylemlerde izlenen değerlerdir [9]. Etik, ahlaki davranış eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir çalışma alanıdır. Ahlak yanlış-doğru, iyi-kötü, erdem ve kusur ile davranışları ve davranışların sonuçlarını değerlendirme ile ilgilidir.

İŞ ETİĞİ VE BİREYSEL ETİK

İş etiği modern çağa özgü bir kavramdır. Modern öncesi toplumlarda günümüzdeki anlamıyla bir iş söz konusu olmadığı gibi, iş etiğinden de bahsedilemez. Modern öncesi toplumlarda insan, doğal insandır [9]. Bu toplumlarda ekonomik faaliyetler, sadece var olmak için yeterlilik ilkesine göre düzenlenir; çiftçiler ya da zanaatkârlar iş yapmaya, sadece geçimlerini sağlayacakları bir gözle bakarlar ve daha fazla da bir şey beklemezler. İktisadi yaşam, atadan kalma usullerle, geleneksel kurallara göre biçimlenir. Özellikle Antik Çağ’da “iş”, köle sınıfa özgü küçük düşürücü bir kavram olarak değerlendirilmiştir. Çünkü çalışma, bir zorunluluk gereği beden üzerinde denetim kurma sürecidir. Oysa Antik Çağ’da zorunluluk ve özgürlük birbirinin zıddı kavramlar olarak değerlendirilmiş ve özgür insanların zorunlulukların kölesi olamayacağı vurgulanmıştır. İş, modern çağda endüstrileşme sürecine paralel olarak toplumsal yaşamda merkezî bir önem kazanmıştır. İşin kamusal alanda gerçekleştirilmesi, modern çağın bir ürünüdür.

Her şeyden önce iş etiği, derken iş dünyasına ait özel bir etiğin olduğu, buna da iş etiği dendiği şeklindeki bir yargı yanlışır. İş etiği etikten başka bir şey değildir



Bireysel etik, insanın kendisini hiçbir şeye bağlı olmadan sorgulayıp doğru ya da yanlışın neler olduğunu belirlemede “vicdan” ölçüsünü kullanmadır.

ve etiğin iş dünyasında ve işletmecilik faaliyetlerini düzenleyen kısımdır [10]. İş etiği; ekonomi ve iş dünyası konusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir. İş etiği, iş dünyasında üretim sürecindeki doğru 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 olabilir. İş etiği, iş dünyasındaki doğru ve yanlışların neler olduğunu belirleyen ilkeler bütünü olarak tanımlanabilir.

İş etiği, mal ve hizmet üretiminde ve satışında ahlaki davranışlarının önemi üzerinde durmaktadır [11]. İş ahlaki aynı zamanda; “firma ahlaki” “işletme ahlaki”, “ticaret ahlaki” gibi adlar da almaktadır. Ayrıca; “esnaf ahlaki”, “işveren ahlaki” ve benzeri tanımlamaları da iş ahlaki kapsamında değerlendirmek mümkündür. İş ahlaki kavramı ile işletmelerin toplumlarına karşı yükümlülüklerini ifade eden “sosyal sorumluluk” kavramı arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Şüphesiz tüm birey ve kurumların, içinde yaşadığı çevreye karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk, esasen iş ahlakının gereğidir. Başka bir ifadeyle iş ahlaki sosyal sorumluluğu da içerir. Bir işletme sahibinin doğru ve dürüst olması, üretimde ve satışta hileli yollara başvurmaması, ahlaki davranışlardır; ayrıca işletmenin üretim yaparken gerek iç, gerekse dış çevreye karşı ödev ve sorumluluklarının da bilincinde olması aynı zamanda ahlaki bir gerekliliktir.



İş etiği, iş dünyasındaki kuralları belirleyerek işletmelerin faaliyetlerini birey ve topluma zarar vermeyecek tarzda düzenleyen kurallar bütünüdür.



Örnek

- Ahlak bize iyinin ve kötünün ne olduğunu gösterirken etik "iyi"nin neden iyi, "kötü"nün neden kötü olduğu açıklamasını yani iyinin ve kötünün felsefesini anlatır.

İş etiği, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm etik sorunları inceler. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alışverişte bulunanlar, ya da işletmeyle çevresel faktörler arasında olabilir. İş etiği, iş dünyasında karşılaşılan etik sorunları inceleme konusu yapar. İş etiği, iş dünyasındaki kuralları belirleyerek işletmelerin faaliyetlerini birey ve topluma zarar vermeyecek tarzda düzenleyen kurallar bütünüdür. İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır.

İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki “yanlış ve doğru”nun ne olduğu konusunda var olan kuralları, standartları ve etik prensipleri içine almaktadır. İş etiği her şeyden önce işletmeye bir sorumluluk yükler. Bu sorumluluklar; ekonomik sorumluluk, yasal sorumluluk, etik sorumluluk ve isteğe bağlı sorumluluk olarak incelenebilir. İşletmelerin etik sorumlulukları ve genel olarak iş etiğinin daha iyi anlaşılması için iş etiğiyle ilgili kavramlar üzerinde kısaca durmak, iş etiği kavramının kapsamının daha iyi anlaşılmasını kolaylaştıracaktır.

Etik ilkeler: Bir örgütte etiğin kurumsallaşması için, örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan düzenleyici kurallardır. Etik ilkeler veya standartlar, iş dünyasındaki kuralları belirleyerek işletmelerin faaliyetlerini birey

ve topluma zarar vermeyecek tarzda düzenleyen kurallar bütünüdür. *İş etiğinin temel amacı, iş dünyasındaki standartları belirleyerek işletmelerin iç ve dış çevrelerine karşı sorumluluk bilincine göre davranmalarını sağlamaktır.*

Mesleki etik: Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturduğu ve koruduğu meslek üyelerini belli bir şekilde davranmaya zorlayan etik kurallar bütününe meslek etiği denmektedir. *Meslek etiği, kısaca bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlaki ilkelerdir.* Bu ilkeler toplumsal, kültür ve değerlerden bağımsızdır [11]. Meslek etiği bir meslek mensubunun “yeterlik” adı verilen bilgi, beceri, doğru iş alışkanlıklarına sahip olmasını gerekli kılar. Örneğin hekimlerin Hipokrat yeminleri, aslında meslek etiğine uyacaklarına dair yemin etmeleri anlamına gelir.

İşletmecilik ahlakı: Bir işletme örgütünün kurumsal ya da örgütsel ahlakına işletmecilik ahlakı denmektedir. Nasıl işletme çalışanlarının kültüründen bağımsız bir işletme veya örgüt kültürü var ise aynı zamanda işletmelerin de çalışanlarının ahlakından farklı olarak kurumsal bir işletme ahlakı vardır. *İşletme ahlakı, işletmenin eğilimlerini, değerlerini ve standartlarını ifade eder. İşletme etiği, işletmelerin amaçlarına ulaşmak için oluşturdukları prosedürleri, politikaları, hedefleri ve etik kodlarından oluşur.*

Çalışma etiği: Bir iş görenin çalışmaya ve işe karşı geliştirdiği tutum ve davranışlardır. Çalışma etiği, bir iş görenin çalışmaları sırasında kullandığı örgütsel kaynakların ve zamanın farkına vararak bunları işletmenin lehine olacak tarzda kullanmasıdır [12]. Kullandığı kaynaklardan en yüksek çıktı ve memnuniyet sağlamayı ve aynı zamanda zamanını verimli biçimde kullanmayı kapsayan sorumluluk bilincine çalışma etiği denir. Çalışma etiği aynı zamanda işle ilgili ve işin yapılması sırasında tüm ilgili tarafların hak ve hukuklarını korumaya dönük etik ilkelerdir. Bunlar; başkasına saygılı olma, dürüstlük, yasalara uyma, hayırsever olma, adaletli olma ve doğru sözlü olma gibi ilkeleri kapsar.

Yönetisel etik: Yönetim faaliyeti; karar verme, uygulama ve sonuçların kontrolünden ibaret bir etkinliktir. Yönetisel etik ise karar verirken uygularken ve sonuçları kontrol ederken etik kaygılardan hareket etmektir. Yönetisel etik, kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı, bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı, herkes için ortak iyi ve ortak doğruyu düşünerek hareket etmeyi, her türlü tutum ve davranışta adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, demokrasi, hoşgörü gibi evrensel değerleri temel alan ilkeler bütünüdür. *Etik yönetiminin temel amacı, iş yerinde arzulanan davranışları teşvik etmektir.*

İşletmelerin sadece kâr maksimizasyonuna göre davranmalarının önüne geçmek ancak etik ilkeler sayesinde olabilir. İşletmeler haksız rekabetin ve etik sorumluluklarının olmadığını düşündüklerinde ahlak kavramını da amaçlarının gerçekleşmesini engelleyen gereksiz kurallar olarak görürler [13]. İş ahlakının önem kazanmasıyla birlikte işletmeler sadece yasalara uymayı değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk taşımayı hatta bunun da ötesinde sosyal duyarlılık göstermeyi etiğe uymanın gereği olarak görürler.



Örgüt etiğini, bireysel ve kültürel faktörler, politik, yasal ve ekonomik faktörler belirler.

Bireysel Etik Davranışlar

Etik ilkelerde esas olan, bireyin tutum ve davranışlarının ortak iyi ve ortak doğru çerçevesinde açıklanmasıdır. Birey olmadan etikten ve etik davranışlardan bahsedilemez[14]. Bireysel etik davranış, sadece birtakım etik yasalarla değil, insanların evrensel etik değerlerle oluşmuş kişilikleri ile oluşturulmalıdır. Zira teorik manada ortaya konan etik davranış ilkeleri, bireysel davranışlar olmadan uygulanamaz. *Bireysel etik, insanın kendisini hiçbir şeye bağlı olmadan sorgulayıp doğru ya da yanlış neler olduğunu belirlemede “vicdan” ölçüsünü kullanmadır. Ancak burada bir sorun karşımıza çıkmaktadır.* Vicdan her etiğin ölçüsü olabilecek bir yanılmazlık sağlar mı? Eğer sağlamaz ise etik davranışın ölçüsü ne olacaktır? Bu kimilerine göre dindir. Kant’a göre ise etiğin kaynağı akıldır. Ancak, aklın ölçüsüne vurarak etik davranış kodları ortaya çıkarmak mümkün müdür? Akıl yanılmaz bir şey midir? Herkesin kendi aklını beğendiği bir düzlemde, herkesin kendi davranışını etiğe uygun sayması riski ortaya çıkmaz mı?

Bireysel etik, insanın kendisi hakkında karar verirken toplumun diğer üyelerinin menfaatlerini de göz önünde bulundurmaya sağlayan etik tutum ve davranışlardır [15]. İnsan sosyal bir varlıktır ve kararların çoğu toplumu ilgilendirir. İnsanın toplumu ilgilendiren söz konusu kararları, tutum ve davranışları toplumsal yarar veya ortak çıkar doğrultusunda düzenlemesi, bireysel etiğin gereğidir. Nihayet etik dediğimiz şey, “ortak doğru”nun ve “ortak iyi”nin genel adıdır. Dolayısıyla insanın her tür tutum ve davranışını “ortak doğru” ve “ortak iyi” çerçevesinde yürütmesi, bireysel davranışlarının etik kodlara uygunluğu ile mümkün olabilir. *Etik kurum ve kuruluşlar ortaya çıkarmanın ve iş etiği, meslek etiği veya işletme etiği ortaya çıkarmanın yolu öncelikle bireysel etik davranışlara bağlıdır.* Bireyin iş etiğine uygun davranış göstermesi, bireysel karakteristikler, bireyin kavrayış düzeyi, değer yargıları, ilke ve standartlarıyla doğrudan ilgilidir.

Bireysel ahlak, bir bireyi *ortak yarar, ortak doğru ve ortak iyi* çerçevesinde yönlendiren davranış prensipleri olduğuna göre insanın bireysel davranışlarını düzenleyen bazı normlar, kurallar, ilkeler, standartlar ve değerlerin olması gerekir. Bunları kısaca aşağıdaki gibi açıklayabiliriz [16]:

Dürüstlük ve doğruluk: Doğru, içten, açık sözlü olmak, çalmamak, kendi çıkarını başkasının çıkarının önüne geçirmemek, yalan söylememek, başkasına ve kendine kötülük etmemek, kötülüğe karşı çıkmak, başkasına yapılan kötülüğü kendisine yapılmış gibi saymak, kendisi için istediğini başkası için de istemek, kendisi için istemediğini başkası için de istememek şeklindeki altın kurala uymak dürüstlüktür. *Doğruluk* ise ilkeli, saygılı, kurallara sadık olmak, ikiyüzlü veya vicdansız olmamak, duruma göre değişen ve ilkeleri yok sayan biri olmamak, adalet algısı yüksek olmak, konuşurken ve davranırken doğruluk ölçütlerine uymaya özen göstermektir.

Güven ve sadakat: Güvenilir olmak, verdiği sözü tutan, bağlılıklarını yerine getiren, gerek sözleşme hükümlerine gerekse sözlü olarak verilen sözlere bağlı kalmaktır. Sadakat, aileye, arkadaşlara, çalışanlara ve ülkeye ve milletin ortak çıkarına uygun davranmaktır.



Etik kurum ve kuruluşlar ortaya çıkarmanın yolu öncelikle bireysel etik davranışlara bağlıdır.

Adalet: Her şeyin yerli yerine konması, gerektiği yerde bulunması, haklı ve haksızın ayırt edilmesi ve hak edene hakkının verilmesi, kişilerin hak ettiği şeye sahip olması, kendine ait olmayan üzerinde herhangi bir hak iddiasında bulunmaması, kısaca mağdur yaratmayan davranışlar ortaya koymak ve mağdur olmamak için çaba göstermektir.

Saygılı olmak: Kişilerin haklarına, özel yaşamlarına ve kişisel tercihlerine saygılı olmak, nazik, anlayışlı, teşvik edici olmak, insanların kendi hayatlarıyla ilgili karar verebilmelerinde ihtiyaç duydukları bilgiyi sağlamak, başkalarını küçültücü davranışlardan uzak kalmaktır.

Sorumluluk sahibi olmak: Kanunlara uymak, katılımcı, demokratik hak ve özgürlüklere bağlı olmak; gerekli olmadıkça gizlilikten, bilgi saklamaktan kaçınmak, sorumluluk sahibi olmaktır. Yapılan davranışlarla örnek oluşturmak, kendi davranışlarından sorumlu olmak, davranışlarının sonuçlarını önceden görmek, kendini başkalarının yerine koyabilmek, aileye, kuruma, toplumun ortak çıkarına ve genel yarara uygun davranmak...

Etik davranış kalıplarının yanında, etik dışı davranış kalıpları da bulunmaktadır. Çıkarıcı veya yararlı davranış kalıbı içinde değerlendirilecek bu davranışlar, örgütsel ve bireysel etik davranışlara aykırı davranışlardır. Olaylara kendi çıkarı açısından bakan, davranışı bireysel yarar açısından değerlendiren insanların gösterebilecekleri etik dışı davranış kalıplarından bazıları şunlardır [16]:

Duyarsızlık: İnsan sosyal bir varlıktır ve kendisi sosyal bir yapının veya sistemin bir alt unsurudur. Bir sistemin parçalarından birinin zarar görmesi nasıl ki sistemin tümünü etkiliyor ise bireyin zarar görmesi de toplumsal sistemi etkileyen önemli bir sorundur. **Kişinin bizzat kendisine yapılmamış olsa da başkasına yapılan bir haksızlık karşısında tepkisiz kalması etik sorumlulukla, dürüstlikle ve adalet duygusuyla açıklanacak bir durum değildir.**

Bencillik: Bireylerin kişisel isteklerini ve kişisel çıkarlarını ön plana çıkarmaları olarak tanımlayabileceğimiz bencillik, aslında bir rahatsızlık hâlidir. Kişinin her durumda kendini öne çıkarması, egosunu tatmin etmeye çalışmasıdır. Bencil kişiler, tüm bilinçli eylemlerini bireysel çıkarları açısından değerlendirir, her tür olaya ve olguya menfaatleri açısından bakarlar. Kendine düşkünlük ise başka bir hastalık (narsistlik) hâlidir. Bazı kişiler kendine aşırı düşkünlüğü olumsuz bir davranış olarak algılamasalar da aslında bu davranışın kökeninde aşırı bencillik duyguları vardır.

Etik davranışlar da etik dışı davranışlar da şüphesiz bunlardan ibaret değildir. Bunların sayısı artırılabilir. Ancak değişmeyen bir şey vardır ki o da etiğin evrensel ölçülere uygunluğudur [17]. Kant'ın ifadesiyle bir tutumun, bir davranışın, bir kararın doğru olup olmadığından emin olmak istiyorsan yapman gereken söz konusu tutumun, davranışın veya kararın evrensel ölçütlere uyup uymadığına bakmaktır.



İş etiği, etikten başka bir şey değildir ve etiğin iş dünyasında ve işletmecilik faaliyetlerini düzenleyen kısmıdır.

Normlar ve Etik Değerler

Bir toplumda insanları belli olaylar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen ve onları öyle davranmaya zorlayan kurallara norm veya sosyal norm denir [18]. Normlara uymayan toplum tarafından (töre, gelenek, örf) cezalandırıldığı gibi bazı normları (hukuksal normlar) çiğnemek devlet tarafından cezalandırılır. İfade edilme biçimine göre normlar, “formel” ve “informel” olarak ikiye ayrılır.

Bir toplumda insanların belli olaylar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen ve onlar öyle davranmaya zorlayan kurallara norm veya sosyal norm denir. *Normlar iş ve özel yaşamda sosyal değerlerin somut bir hâle gelmesini sağlar.* Toplumun düzen ve devamlılığın sağlanmasını kolaylaştırır. Bu amaçla toplumsal düzenin sağlanmasında denetim işlevi görür. Genel olarak toplumsal süreç içinde, bazen de merkezî otoritece oluşturulabilirler. Normlar bireylerin davranışlarını sınırlayan ve düzenleyen emir ve yasaklar getirirler.

Normlar, küçük gruplardan büyük topluluklara kadar insanın olduğu her yerde toplumsal olarak kabul görecektir tavır ve davranışlara ilişkin uyulması gereken kurallardır. Norm; sosyoloji, matematik, hukuk, felsefe disiplinleri ile bu disiplinlerin türevi olan alt disiplinlerde kullanılan bir kavramdır. Fransızca kökenli (norme) olan ve Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “Kural olarak benimsenmiş, yerleşmiş ilke veya kanuna uygun durum, düzgü” olarak ifade edilen kavram, sosyoloji sözlüğünde “kural, kanun, kaide” olarak aktarılmaktadır. Kavramın hukuk sözlüğünde “kural, ölçü, kaide; bir hususta geliştirilen standartlar, kurallar”, felsefede ise kavramın “belli bir kurala uygun olan” anlamına gelmektedir.



Norm kavramı, toplumsal düzenleme, toplumsal denetim ve sosyolojik problem olan toplumsal düzenle yakından ilişkilidir.



Örnek

- Toplumda farklı normlar ve değerler vardır ve bunlar, insan davranışlarına ve toplumsal davranışlara ilkeler ve standartlar koyarak toplumsal yaşamı düzenleyen kuralları destekler.

Normlar, sosyal bilimlerdeki kullanımında, temel olarak önceden tayin edilmiş ve uyulması beklenen kural ve kaidelerdir. Bireysel veya örgütsel yaşamda uyulması gereken eylem biçimleri ve davranış kalıplarıdır. Belirli koşullar içinde bireylerin neleri yapabileceklerini ya da neleri yapamayacaklarını gösterirler [19]. Normlar, ödüllendirme ya da cezalandırma yoluyla dışarıdan dayatılabileceği gibi, bireyler tarafından içselleştirilmiş de olabilir; yani birey normu benimser ve dış baskı olmadığında da ona uygun davranır. Bu bakımdan değer ve ideallerden daha sınırlı, belirli ve daha emredicidirler, yani daha özeldirler. Söz gelimi “dürüstlük” bir değer olarak genel kabul görür ama belli bir durumda neyin dürüst davranış olduğu, orada geçerli normlarca belirlenir.

İnsanların neden normlara uyduğu konusunda iki görüş vardır. Bunlardan işlevselci sosyoloji okuluna göre normlar, toplumsallaşma aracılığıyla geliştirilen genel bir değer sistemini, bir mutabakatı yansıtır; birey, ait olduğu grubun

kültürünü bu süreçte öğrenir. Böylece toplumsal sistemin işleyişine katkıda bulunan normlar, sistemin kabul edilmiş bazı ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkar. Çatışmacı okula göre ise normlar, sürekli yinelenen toplumsal sorunlara karşı gelişmiş birer çözümdür. Norm kavramı, toplumsal düzenleme, toplumsal denetim ve sosyolojik problem olan toplumsal düzenle yakından ilişkilidir.

Normları ifade edilme biçimi ve türleri açısından sınıflandırmak mümkündür. İfade edilme biçimine göre normlar, “formel” ve “informel” olarak ikiye ayrılır.

Formel normlar, yazılı ya da sözlü olarak ifade edilen kurallardır [16]. Yazılı (resmî-formel) normlar, kanunlar, tüzükler, yönetmelikler gibi devletin yetkili organlarınca düzenleyip uygulamaya konan, gerektiğinde değiştirilen, devletin ve sosyal düzenin korunmasını ve devamını amaçlayan normlardır. Bunlara uymayanlar maddi veya bedeni cezaya çarptırılır. Hukuk kuralları gibi. Yazısız (resmî olmayan, informel) normlar ise bireyler arası ilişkilerin düzenlenmesinden doğan töre, âdet, gelenek, görenek, din kuralları, görgü kuralları gibi yazılı olmayan normlardır.

Normlar çeşitli türlerde karşımıza çıkar; fakat bunları birbirinden ayırt edebilmek güçtür. Başlıca norm türlerini kısaca aşağıdaki gibi açıklayabiliriz [16]:

Hukuksal Normlar: Kişiler arası ve kişi ile toplum arası ilişkileri düzenleyen, maddi yaptırımı olan, bu nedenle uyulması zorunlu kurallardır. Her toplumda, karşı gelinmesi yasaklanmış ve yaptırımları zor kullanılarak uygulanan, rasyonel biçimde örgütlenmiş hukuk kurallarıdır. Hukuksal normlar daima, emir, yasak içeren kurallardır. Bu emre, yasağa, izne, yetkiye, hukuk dilinde “olması gereken”; hukuk kurallarının bu özelliğine “normatiflik” denir. Bu anlamda bir “olması gereken” içermeyen, yani emir vermeyen, yasak koymayan, izin veya yetki vermeyen bir önerme, normatif nitelikte değildir.

Töresel normlar (Örf, âdet, Gelenek, Görenek Normları): Toplum yaşamında yararlı ve gerekli olduğuna inanılan, kimi yerde yasa ve ahlakın yerine geçebilen, toplumsal yaptırım gücü olan kurallara örf veya töre denir. Halk tarafından alışılmış ve yaygın olarak kullanılan davranış şekilleridir [5]. Bayramda akraba ve ahabap ziyaretleri yapmak gibi gelenek: Bir toplumda, eskiden kalmış olmaları dolayısıyla saygın tutulup kuşaktan kuşağa aktarılan kültür mirasları, alışkanlıklar bilgiler ve davranışlardır. Toplumda uzun bir süre kullanılarak gelişmiş ve gelenekselleşmiş, yaygın ve güncel olarak uygulanan toplumsal normlar, âdet olarak tanımlanır. Daha üst bir düzeyde, güçlü değerler içeren normlara ise örf adı verilir. Örf ve âdet arasında bir içerik ve nitelik farkından ziyade, yalnızca bir düzey farkı bulunmaktadır.

Dinsel normlar: İnsanların Allah’la veya diğer insanlarla olan ilişkilerini düzenler. Sevap ve günah gibi yaptırım çeşitleri vardır. Beşerî davranış kuralları arasında dinsel normlar önemli bir yer işgal eder. Dinsel normlar, Allah tarafından konulduğuna inanılan ve peygamberler vasıtasıyla inananlara ulaşmış düzenleyici emir ve yasaklardır. Konusu insan davranışları olan dinsel normlar ile hukuksal normlar arasında kaynak bakımından fark vardır. Hukuksal normların kaynağının beşerî irade, dinsel normların kaynağının ise ilahi irade oluşturur.



Etik alanına giren kararlar değerler alanında kalırken değerler, etik ve ahlâk alanıyla sınırlanmamaktadır.

Ahlaki normlar: İnsanların kendilerine karşı vazifelerini ve diğer insanlarla ilişkilerinde nasıl davranmaları gerektiğini belirten kurallardır. Ahlak normları, insanların gerek kendilerine, gerekse diğer insanlara karşı ödevlerini gösteren ve düzenleyen birtakım davranış kurallarıdır. Hukuksal ve dinsel normlar gibi insan davranışlarını düzenleyen ahlaksal normlar, kişisel ve toplumsal olmak üzere ikiye ayrılır. Kişisel ahlak normlarına “subjektif etik kuralları”, toplumsal ahlak normlarına “objektif ahlak kuralları” denir.

Değer denilince ilk akla gelebilecek özellik, bireylere ve topluma yön veren, davranışlarını belirleyen ilkelerdir [5]. Toplumun geleceğinin inşasında hareket noktası kabul edilen geçmiş yaşantı, deneyim ve alışkanlıklara geleneksel değer, toplumun tarihsel süreçte yaşadığı serüveni olumlu etkileyen kişi, kurum veya davranış kalıplarına tarihsel değer; kendi içinde uyumlu bir toplumun kurulabilmesi ve kendisini yeniden üretebilmesi için o toplumda yaşayan bireylere kazandırılan davranış kalıpları ve eğitsel kodlara kültürel değer; doğrular ve yanlışlar konusunda insanı uyarıcı nitelikteki dini ilkelere dini değer; inanç ve ideolojiler arasında bir tercih yapılabilmesinde aydınlatıcı rol oynayan düşünsel mihenk taşlarına felsefi değer denir. Dürüstlük, uyum, itaat, eşitlik, özgürlük, kendine saygı, bağımsızlık gibi değerler, bireyin kişisel davranışlarını yönlendirdiği gibi mesleki yaklaşımlarını da önemli ölçüde etkiler.

Değerler, yalnız bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir. Başka bir ifadeyle de değerler, neyin doğru ve yerinde olduğuna dair hükümleri yönlendiren standartlardır [9]. Etik kavramı da mevcut durumlar arasında seçim yapmamızı etkileyen değerler kavramıyla yakından bağlantılıdır. Ayrıca etik alanına giren kararlar, değerler alanında kalırken değerler, etik ve ahlak alanıyla sınırlanmamaktadır. Etik ile değerler arasındaki kritik bağlantı, etik standartların ve ilkelerin değerlerle ilgili çatışmaların ve ikilemlerin çözümünde yol gösterici olmasıdır.

ÖRGÜTLERDE ETİK DAVRANIŞLAR

Örgütler, toplumsal bir ihtiyacı karşılayan, birden fazla kişinin bir araya gelerek birlikte çalıştıkları iş birliği sistemleridir. Söz konusu sistemleri düzenleyen etik kodlara uygun örgütsel davranışlara örgütsel etik davranışlar denir. Bireylerin etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri olduğu gibi örgütlerinde etik davranışlarını belirleyen değer sistemleri vardır [17]. Örgütlerde etik davranış modeli birbirini etkileyebilecek karmaşık yapılardan oluşmaktadır. Etiksel konular iş yaşamının her alanını ilgilendirir; çünkü insan faaliyetlerinin tümünde etiksel davranışları görürüz. Özellikle karar verme aşamasında etik değerler önemli rol oynar. Birini işe almak, fiyatları ayarlamak, hedefleri belirlemek, kaynakları tahsis etmek, kâr payını belirlemek, sözleşmelere uymak gibi faaliyetlerin hepsi etiksel kararları içerir. Örgüt etiğini, bireysel ve kültürel faktörler, politik, yasal ve ekonomik faktörler belirler.

Örgütsel etik, örgüt üyelerinin örgütsel etkinlikleri sırasındaki davranışlarının yanlış ve doğruluklarını belirleyerek çalışanların hizmetlerini yerine getirirken toplumsal sorumlulukları üstüne almasını ifade etmektedir. Örgütler, toplumsal



Örgütler işe alma sürecinde, etik faktör olarak yöneticide aradıkları ilkeleri kriterlerine ekleyebilirler.

sorumluluklarını yerine getirirken iş yaşamında, neyin doğru neyin yanlış olduğuna ilişkin inançları, onların örgütsel etiğini ortaya koyar. Örgütsel etiğe uygun davranışlar, örgütsel etik davranışlardır ve bunlar örgütlerde davranış düzlemlerini ortaya çıkarır.

Örgütlerde etik davranışlar; iş güvenliğinin sağlanması, iş yerinde sağlığı ve emniyeti tehdit edici ortamın bulunmaması, liyakat ilkesine uygun davranmak, kayırma ve torpile fırsat verilmemesi, çalışanların özel hayatlarına saygılı olma, farklı siyasi görüşte olanların mağdur edilmemesi, çalışanların iş ve yaşam tatminlerinin artırılması, iletişim becerisinin zenginleştirilmesi, stresle baş etme yollarının öğretilmesi veya örgütsel sağlığa uygun bir iş ortamının oluşturulması, ürün ve hizmet güvenliği ve kalitesi sağlanması örgütsel etik davranışlar arasında ilk akla gelenlerden bazılarıdır. Çalışmaya ve işe karşı geliştirilen her tür tutum ve davranışın etik ölçülere uygunluğu, örgütsel etik davranışlar olarak görülebilir.



Etik kurallar, her etik problemi çözemez ama çalışanlara yol gösterici bir rol oynar.



Örnek

•Örgütlerde etik davranışlar, sadece kurallara uymak değil, yüksek verimlilik ve etkinlik göstererek çalışmaktır. Katma değer yaratarak örgütsel ve toplumsal yararı artırmaktır. İş ve örgütsel yararı gözetmeden sadece kurallara uygun davranmak pek bir şey ifade etmez.

Örgütlerde Etik Davranışların Kontrolü

Örgütlerde etik davranışın kontrolünün genel amacı, yönetici ve iş görenlere doğru davranışın ne olduğunu gösteren, beklenen davranış standartlarını açıklayan, onların ahlaklı davranışlarını teşvik eden düzenleme ve kalıcı rehberle bağlı kalmalarını sağlamaktır [9]. Etik standartlar koyup onlara ne ölçüde uyulup uyulmadığı ancak etik davranışların kontrolüyle mümkün olabilir.

Örgütlerde etik davranışları kontrol etmeden önce kararların yani planların, sonra bu planların gereği olan uygulamaların etiğe uygun olması gerekir. En başında planlama sırasında etiğe uyulmaması, etiğe uygun uygulamanın olmayacağı gibi etik plan ve uygulamanın olmadığı bir ortamda, etik kontrolün bir anlamı olmayacaktır. Bu nedenle öncelikle etik planlama, sonra etik uygulama ve bütün bu faaliyetlerin etik kodlara uygun olup olmadığını belirlemek için etik kontrol yapmak gerekir. Etik ile ilgili örgüt politikaları oluşturmak ve bunları uygulamak, yönetsel faaliyetlerin kabul edilebilir veya edilemez olduğunu ortaya çıkarmak bakımından önemlidir. Örgütsel etik kontrol teknikleri örgütlerde iş etiğine, meslek ve işletme etiğine uygun olmayan tutum ve davranışların ortaya çıkmasını engellemektir.

Örgütlerde etik kontrol, ilk olarak işe alma sürecinde kullanılabilir. Örgütlerin çoğu, tutum ve kişilik testleri uygulayarak potansiyel olarak etik standartlara uyma eğilimi içinde olan ve olmayan bireyleri ortaya çıkarırlar [18]. İşe aldıktan sonra da kontrol tekniklerinin uygulanmasına devam edilir. Örgütler işe alma sürecinde, etik faktör olarak yöneticide aradıkları ilkeleri kriterlerine

ekleyebilirler. Örgütlerde etik davranış, örgütsel davranışlarla ilgili etik standartların oluşturulması ile geliştirilebilir.

Örgütlerde etik kontrol; örgütsel standartlar ve etik kodlar, performans ölçümü, düzeltici faaliyetler olmak üzere üç aşamada gerçekleşir.

Örgütsel standartlar ve etik kodlar: Örgütsel standartların oluşturulması, etik kuralların düzenlenmesidir. Belli standartlara uygulanmadığı sürece, çalışanlar şirkette hangi davranışın kabul gördüğünü saptamakta zorlanırlar. Etik kodlar, etik ikilemini çözemez ama çalışanlara yol gösteren kurallar koyar. Ülkemizde bazı meslek örgütlerinde örneğin, Tabipler Birliği ve barolar kendi etik kodlarını ortaya çıkarmaya çalışarak faaliyetlerini belli sınırlar içinde yapmayı istemektedirler.

Performans ölçümü: Diğer bir kontrol yöntemi, çalışanların performansını etik standartlara göre düzenlemektir. *Etik standartların olmaması durumunda değerlendirmede somut ölçütler değil, subjektif yargılar devreye girer.* Bu durumda adaletin, dürüstlüğün ve hakkaniyetin gösterilmesi söz konusu olmayacaktır.

İyileştirici faaliyetler: İyileştirici faaliyetler, örgüt ilke ve standartlarına uyan çalışanların ödüllendirilmesi ve uymayanların cezalandırılmasını içerir. Etiğe uygun olan ve olmayan davranışın farkına varıldığını ve etik davranış kodlarına aykırı davranışların cezalandırma, etiğe uygun olan davranışların ise ödüle karşılık bulacağını gösterilmesi gerekir.

Örgütsel etik davranış kontrolü, örgütsel kimlik, imaj ve itibar bakımından son derece önemlidir. Toplumun güven ve saygınlığını kazanmak, iyi bir imaj ve üne kavuşmak etik davranışlara sahip olmakla ve onlara uymakla mümkün olabilir. Bunun için örgütün uyması gereken ahlaki standartlar tespit edilmeli ve bu standartlara uygun hareket etmek için kontrol faaliyetleri yerine getirilmelidir [18]. *Etik davranışın kontrolü örgütlerde bir etik kültürün yerleşmesine katkı sağlayacaktır.*

Etik Davranışlar ve Örgüt Kültürü

Örgütlerde etik davranış, örgütsel davranışlarla ilgili etik standartların oluşturulması ile geliştirilebilir. Bu standartlar, etik kuralların bir düzenlemesi şeklinde karşımıza çıkar. Farklı kültür ve geçmişe sahip olan bireylerin değerleri, inançları ve ilkeleri olabilir. Aynı politika ve standartlar uygulanmadığı sürece şirkette hangi davranışın kabul gördüğünü saptamak zordur. Etik kurallar, her etik problemi çözemez ama çalışanlara yol gösterici bir rol oynar. Weber'in Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü adlı eseri, Protestan toplumların Katoliklere göre daha işe yönelik bir kültüre sahip oldukları, bireycilik, yaratıcılık, girişimcilik ve dürüstlüğü dayalı bir iş kültürü oluşturdukları, bu kültürün de Batı Avrupa ülkelerinde kapitalizmin gelişmesine önemli ölçüde katkıda bulunduğunu belirtmiştir.

Örgüt kültürü ulusal kültürden çok fazla farklılaşamayacağı için örgüt kültürünün oluşması şu kültür kökenlerine sahiptir [16]:

- Orta Asya Türk kültürü,
- İslam dini,



Normlar bireylerin davranışlarını sınırlayan ve düzenleyen emir ve yasaklar getirirler.

- Selçuklu-Bizans-Osmanlı devlet gelenekleri ve Arap-İran etkisi,
- Antik ve yaşayan yerli Anadolu halklarının ve medeniyetlerinin kültürel mirası,
- Balkan ve Kafkas göçmenlerinin kültürel etkileri,
- Aydınlanmacı Tanzimat-Cumhuriyet ideolojisi.

İslam dini çalışmayı ve ticareti kutsayıp ibadet sayan bir inanç olmasına rağmen, tek kişinin mutlak ve keyfi idaresine bağlı devlet yapıları, Anadolu'da sıkça görülen istila, isyan ve işgal gibi siyasi istikrarsızlıklar, toplumda güven unsurunun gelişimini engellemiştir [19]. Böylece korkuya bağlı bir kaderci zihniyet, dinî ve toplumsal hayata egemen olmuştur. Bu da çalışmaktan kaçan, fırsatçı, sözünde durmayan, kayırmacı ve rüşvetçi, rasyonel olmayan, duygusal bir tipin gelişimine zemin hazırlamıştır. Öte yandan Batılı ahlakçılar kapitalist sistemde var olan sosyal rahatsızlıkların kolektif bir karmaşanın ürünü olduğunu, bu karmaşanın da toplumda kimin ne gibi işlerden sorumlu olduğunu belirsizliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir. Batıdaki eski çalışma ahlakına göre birey kendi başına gelenlerden sorumludur. Bu ahlaki anlayış yani tarihi Protestan çalışma ahlakını, iş adamları kendi çıkarlarına uygun olarak kullanmışlardır.



Bireysel Etkinlik

- İnanç ve etik konusunda zorunlu bir ilişki kurmanın doğru bir yaklaşım olup olmadığını tartışınız. Din ve inanç ayrımı yaparak konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayınız.



Özet

- **Çalışma Yaşamında Etik Davranışlar ve Yönetimi.** İşletmelerin sürekli rekabet baskısı altında oldukları bir ortamda, etik sorumluluk ile rekabet sorumluluğunun birlikte ele alınması gerekir. Ahlak iş dünyası, dolayısıyla toplumsal yaşam için bazı nedenlerden dolayı önem taşımaktadır. İkinci neden yasadan kaçmak mümkün olsa da ahlaktan kaçmak mümkün değildir; Üçüncü neden çalışanlar ile yöneticiler arasında yönetim olgusunun en sağlam temelini yasalardan çok ahlak kuralları koyar. Dördüncü neden toplumda çeşitli çıkar grupları arasında sağlam bir denge ancak ahlak ilkelerine bağlı kalınarak kurulabilir.
- **Etik Kavramı ve Etik Ahlak İlişkisi.** Etik; "İyi nedir? Doğru nedir? Yanlış nedir?" gibi soruların cevabını arayan felsefenin bir alt dalıdır. *Etik ahlak felsefesidir ve buna karşın ahlak, etiğin araştırma alanı yani onun nesnesidir.*
- **Bireysel Etik Davranışlar.** Bireysel etik davranış, sadece birtakım etik yasalarla değil, insanların evrensel etik değerlerle oluşmuş kişilikleri ile oluşturulmalıdır. *Bireysel etik, insanın kendisini hiçbir şeye bağlı olmadan sorgulayıp doğru ya da yanlışın neler olduğunu belirlemede "vicdan" ölçüsünü kullanmadır.*
- **İş Etiği ve İlgili Kavramlar.** *İş etiği etikten başka bir şey değildir ve etiğin iş dünyasını ve işletmecilik faaliyetlerini düzenleyen kısmıdır.*
- **Etik ilkeler:** Bir örgütte etiğin kurumsallaşması için, örgütün genel değerler sistemi ve amaçlarını tanımlayan düzenleyici kurallardır.
- **Mesleki etik:** Belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturduğu ve koruduğu meslek üyelerini belli bir şekilde davranmaya zorlayan etik kurallar bütününe meslek etiği denmektedir.
- **İşletmecilik ahlakı:** Bir işletme örgütünün kurumsal ya da örgütsel ahlakına işletmecilik ahlakı denmektedir. *İşletme ahlakı, işletmenin eğilimlerini, değerlerini ve standartlarını ifade eder.*
- **Çalışma etiği:** Bir iş görenin çalışmaya ve işe karşı geliştirdiği tutum ve davranışlardır.
- **Yönetimsel etik:** Yönetim etkinliği; karar verme, uygulama ve sonuçların kontrolünden ibaret bir faaliyetler bütünüdür.
- **Örgütlerde Etik Davranışlar.** *Örgütsel etik, örgüt üyelerinin örgütsel etkinlikleri sırasındaki davranışlarının yanlış ve doğruluklarını belirleyerek çalışanların hizmetlerini yerine getirirken toplumsal sorumlulukları üstüne almasını ifade etmektedir.*
- **Örgütlerde Etik Davranışların Kontrolü.** *Örgütlerde etik kontrol; örgütsel standartlar ve etik kodlar, performans ölçümü, düzeltici faaliyetler olmak üzere üç aşamada gerçekleşir.* Ahlak standartları tespit etmeli ve bu standartlara uygun hareket etmede kontrol faaliyetleri etiğe uygun davranışların güvencesi niteliğindedir.
- **Etik Davranışlar ve Örgüt Kültürü.** Etik kurallar, her etik problemi çözemez ama çalışanlara yol gösterici bir rol oynar. Örgüt kültürü ulusal kültürden çok fazla farklılaşamayacağı için örgüt kültürünün oluşması şu kültür kökenlerine sahiptir: Orta Asya Türk kültürü, İslam dini, Selçuklu-Bizans-Osmanlı devlet gelenekleri ve Arap-İran etkisi, antik ve yaşayan yerli Anadolu halklarının ve medeniyetlerinin kültürel mirası, Balkan ve Kafkas göçmenlerinin kültürel etkileri, aydınlanmacı Tanzimat-Cumhuriyet ideolojisi.
- **Normlar, Değerler ve Etik.** Bir toplumda insanları belli olaylar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen ve onları öyle davranmaya zorlayan kurallara norm veya sosyal norm denir. *Normlar, iş ve özel yaşamda sosyal değerlerin somut bir hâle gelmesini sağlar. Normlar, küçük gruplardan büyük topluluklara kadar insanın olduğu her yerde toplumsal olarak kabul görecektir tavrı ve davranışlara ilişkin uyulması gereken kurallardır.* Değer denilince ilk akla gelebilecek özellik, bireylere ve topluma yön veren, birey ve toplum davranışlarını belirleyen ilkelerdir.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Etik aşağıdaki bilim dallarından hangisinin bir dalıdır?
 - a) Sosyoloji
 - b) Psikoloji
 - c) Felsefe
 - d) Mantık
 - e) İlahiyat
 - I. Firma ahlakı
 - II. İşletme ahlakı
 - III. Esnaf ahlakı
 - IV. İşveren ahlakı
 - V. Ticaret ahlakı
2. Yukarıda verilenlerden hangisi ya dahangileri “iş ahlakı” kavramıyla aynı anlamda kullanılmaktadır?
 - a) I, II ve III
 - b) II, III ve IV
 - c) II, IV ve V
 - d) I, II ve IV
 - e) III, IV ve V
3. Aşağıdaki ahlak ve etik tanımlamalarından hangisi etik kavramına aittir?
 - a) Doğru veya yanlışın ne olduğuyla veya ahlaki ödev ve yükümlülüğün ne olduğuyla ilgilenir.
 - b) Karşılıklı ilişkilerle gelişen saygı ve benimseme süreçleri sonucunda oluşan kurallar dizisidir.
 - c) Etik, iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın neden iyi veya kötü olarak görüldüğünü sorgular.
 - d) Bir kültürde kabul görmüş, belirlenmiş, tanımlanmış değerler toplamıdır.
 - e) Kişilerin eylemlerini yöneten kurallar ve bu eylemlerde izlenen değerlerdir.
4. Bir toplumda insanların belli olaylar karşısında nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen ve onları öyle davranmaya zorlayan kurallara ne ad verilir?
 - a) Formel norm
 - b) İformel norm
 - c) Dinsel norm
 - d) Ahlaki norm
 - e) Sosyal norm

Karar verirken uygularken ve sonuçları kontrol ederken etik kaygılardan hareket etmektir. Kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı, bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygıyı, herkes için ortak iyi ve ortak doğruyu düşünerek hareket etmeyi, her türlü tutum ve davranışta adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, saygı, açıklık, demokrasi, hoşgörü gibi evrensel değerleri temel alan ilkeler bütünüdür. *Temel amacı, iş yerinde arzulanan davranışları teşvik etmektir.*

5. Verilen paragrafta aşağıdaki kavramlardan hangisi açıklanmaktadır?
 - a) Mesleki etik
 - b) Çalışma etiği
 - c) İşletmecilik ahlakı
 - d) Yönetmelik
 - e) Etik ilkeler
6. Toplumun geleceğinin inşasında hareket noktası kabul edilen geçmiş yaşantı, deneyim ve alışkanlıklara ne ad verilir?
 - a) Geleneksel değer
 - b) Tarihsel değer
 - c) Kültürel değer
 - d) Dinî değer
 - e) Felsefi değer
7. Aşağıdakilerden hangisi etik dışı davranış kalıplarından biridir?
 - a) Çalışkanlık
 - b) Duyarsızlık
 - c) Sabırsızlık
 - d) İvedilik
 - e) Sakinlik
8. Örgütlerde etik davranışın kontrolünün genel amacı aşağıdakilerden hangisi değildir?
 - a) Yönetici ve iş görenlere doğru davranışın ne olduğunu göstermek
 - b) Beklenen davranış standartlarını açıklamak
 - c) Onların ahlaklı davranışlarını teşvik eden düzenlemeler belirlemek
 - d) Kalıcı rehberle bağlı kalmalarını sağlamak
 - e) Toplum tarafından benimsenmeyen davranışları cezalandırmak
9. Aşağıdakilerden hangisi hukuksal normların bir özelliğidir?
 - a) Halk tarafından alışılmış ve yaygın olarak kullanılan davranış şekilleridir.
 - b) Toplumda uzun bir süre kullanılarak gelişmiş ve gelenekselleşmiştir.
 - c) Eskiden kalmış olmaları dolayısıyla saygın tutulup kuşaktan kuşağa aktarılır.
 - d) Daima, emir, yasak içeren kurallardır.
 - e) Kaynağını ilahi irade oluşturur.

10. Batılı ahlakçılar kapitalist sistemde var olan sosyal rahatsızlıkların aşağıdakilerden hangisinin bir ürünü olduğunu savunur?
- a) Kolektif bir karmaşanın
 - b) Disiplinler arası belirsizliğin
 - c) Yönetici kişiliğinin
 - d) Toplumsal kültürün
 - e) Konjonktürel dalgalanmaların

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1]Arslan, M. (2001). İş ve Meslek Ahlakı, Ankara: Nobel.
- [2]Aydın, İ. P. (2002). Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Ankara: Pegem. Bauman, Z. (1998). Postmodern Etik, (Çev. Alev Türker), İstanbul: Ayrıntı.
- [3]Baymur, F. (1973). Genel Psikoloji, İstanbul: İnkılap ve Aka. Berkman, Ü. (2001). Yönetim Organizasyon, Ankara: Nobel.
- [4]Gül, H. ve Gökçe, H. (2008). "Örgütsel Etik ve Bileşenleri", Isparta: Suleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.
- [5]Hançerlioğlu, O. (1993). Felsefe Ansiklopedisi: Kavramlar ve Akımlar, İstanbul: Remzi.
- [6]Helriegel, D., Slocum, J. and Woodman, R. (1998). Organizational Behavior, New York: West.
- [7]Baysal, A. C. ve Tekarslan, E. (1996). Davranış Bilimleri, İstanbul: Avcıol. Bozkurt, V. (2000). Yeni Çalışma Etiği, Bursa: Alesta.
- [8]Bülbül, A. R. (2001). İletişim ve Etik, Ankara: Nobel . Cevizci, A. (2002). Etiğe Giriş, İstanbul: Paradigma.
- [9]Demir, Ö. ve Acar, M. (1993). Sosyal Bilimler Sözlüğü, İstanbul: Ağaç.
- [10]Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Davranış, İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi. Eren, E. (1993). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Ankara: Beta. Eroğlu, F. (1996). Davranış Bilimleri, İstanbul: Beta.
- [11]Luthans, F. (1992), Organizational Behavior, New York: McGraw Hill.
- [12]Madsen, P. and Shatritz, J. M.S. (1992). Essentials of Government Ethics, New Zealand: Meridian Pub.
- [13]William D. H. (1990). "Ethics and Leadership", Putting Theory into Practice, Colombus: Batelle.
- [14]Yurtseven ,R. (2001). "İşletme Yönetiminde Etik" , (Yönetim Organizasyon Kongresi, Nevşehir, 25-27 Mayıs, 2001).
- [15]Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). Örgütsel Davranış, Bursa: Ekin.
- [16] Tutar, Hasan (2017), Davranış Bilimleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- [17]Pieper, A. (1999). Etiğe Giriş. (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer). İstanbul: Ayrıntı. Rachman, D. J. vd. (1996). Business Today, 8. Edition, McGraw-Hill.
- [18]Robbins, S. P. (1994), Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çev; S. A. Öztürk) Eskişehir: Etam. Silah, M. (2005), Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi, Ankara: Seçkin
- [19]Terry L. C. (1994), Handbook of Administrative Ethics, NewYork: Marcel Dekker. Ural, T. (2003), İşletme ve Pazarlama Etiği, Ankara: Detay.