

3. İŞ YERİNDE ETİK ORTAM SAĞLAMAK

Kurumlarda huzurlu ve verimli iş ortamını sağlamanın temel şartlarından biri de etik ilkelere uygun davranmaktır. Bu yönde görev ilk önce yöneticilere düşmekle birlikte çalışanların da katkı sağlaması gerekmektedir.

3.1. Farklı Mesleklerde Etik İlkeler

Genel olarak iş hayatında etik ilkeler birbirine benzer özellik taşır. Ancak çeşitli meslek gruplarında farklılıklar hatta zıtlıklar görülebilir. Bu durum çelişkili görünmekle birlikte o işin yapısına uygundur. Örneğin; gıda sektöründe reklam, şirketler için önemli bir unsur iken mali müşavirlik meslek dalında yasaklanmıştır. Bu etik ilkeler, günümüzde bazı meslek gruplarınca kurulan dernekler tarafından yazılı hale getirilmiştir. Örnek olarak hekimlik meslek etiği kuralları, yazılım mühendisliği meslek etiği kuralları verilebilir.

Bütünü belli mesleği ifade eden etik kurallar vardır. Birbirinden farklı ne kadar meslek varsa o kadar da etik ilkeler vardır. Mesleklerin özelliğine göre etik ilkelerde zıtlıklar olabilir. Örneğin; psikolojik danışman, hastanın sırlarını saklar. Hâkimler herhangi bir olayda soruşturma sürecinde bilgi vermezken yargılama sürecinde bilinenlerin açıklığa kavuşmasını sağlar.

Bir meslek görevini yerine getirmede yapılan hata, o meslek çevresinin dışında pek eleştirilmez. Çünkü herkes o mesleğin gerektirdiği sorumlulukların ne olduğunu tam olarak bilemeyebilir.

Meslek gruplarının hak ettiği saygınlığı elde etmeleri, kendi içlerinde yönetilmesi, denetlenmesi ve gerektiğinde cezai yaptırımlar uygulanması gerekmektedir. Çünkü meslekten uzaklaştırılan kişilerden dolayı diğer meslektaşlar itibar kazanacaklardır.

“Sosyal adalet” herkesin hakkının eşitlik ilkesine göre gözetilmesi, adaletin yaygınlaşması, olarak tanımlanabilir. Yani; herkese kabiliyetine uygun yükselme imkânlarının tanınması, insanlardaki doğuştan var olan yeteneklerin gelişmesine fırsat hazırlanması, herkesin ürettiği hizmet ve yaptığı görev karşılığında hak ettiği maddi ve manevi mükâfata kavuşturulması, sıkıntıların da nimetlerin de adalete uygun olarak dağıtılması demektir. Sosyal adaletin yaygın olduğu toplumlarda insanlar tasada ve kıvançta ortak davranmanın gereğine inanırlar. Sosyal adalet, toplumda demokratik hak ve hürriyetlerin, herkese eşit ölçüde verileceği bir ortam hazırlar. Hiç kuşkusuz sosyal adaletin, bir milletin bütün fertlerinde, bir devletin bütün müesseselerinde yerleşmesi o ülke insanların çok dengeli ve mutlu bir hayat sürmelerine sebep olur. Meslek birliğinin amacı, üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği sağlamak, aynı ilke ve değerler etrafında toplamak, meslek grubunu toplum içinde onurlu ve saygın bir konuma getirmek ve herkes için yararlı bir meslek ortamı sağlamaktır. Aynı meslek grubundaki kişiler bir araya gelerek çeşitli birlikler oluşturmuşlardır. Bunlar; tabip odaları, barolar birliği; ticaret odası, şoförler derneği, esnaf ve sanatkârlar derneği vb. gibi kurumsal, yasal iş birliği kuran kurumlardır.

3.2. Çalışanların Etik Profilleri

Çalışanların işletmeye karşı sorumluluğu her şeyden önce sadakat bilincine erişmiş olması ile başlar. İşletmenin hakları ile çalışanların hakları iç içedir. Bir tarafın hakkının göz ardı edilmesi zaman içerisinde karşı tarafın haklarına da olumsuz yansıyacaktır. İster özel teşebbüs olsun, ister kamu kuruluşu olsun çalışanların azami düzeyde işletmenin tüm değerlerini kendi öz değerleri gibi koruyup sahiplenmesi önemlidir.

Hindistan başbakanı İndra Gandhi'nin torununa verdiği öğüt dikkate değerdir. "İki türlü insan vardır. İş yapanlar ve yapılan işten kendilerine pay çıkaranlar. İş yapanlardan ol. Hem orada diğerlerinden daha az rekabet vardır.

16. asır filozoflarından Bacon ise "Bizi güçlü yapan yediklerimiz değil hazmettiklerimizdir. Bizi zengin yapan kazandıklarımız değil muhafaza ettiklerimizdir, bizi bilgili yapan okuduklarımız değil kafamıza yerleştirdiklerimizdir ve bizi sevimli yapan başkalarına verdiğimiz öğütler değil onları kendimizde uygulamamızdır" demiştir.

İş etiğinde incelenecek en önemli konulardan biri de bireysel etik davranışlardır. Bireylerin etik davranış biçimlerinin incelenmesi, iş etiğini belirlemede önemli bir faktördür. Bireylerin etik davranışlarını etkileyen diğer bir özellik de çalışanların özellikleridir. Genel olarak çalışanları üç davranış kalıbı içerisinde değerlendirebiliriz.

- Çıkarıcı
- Görevci
- Ahlakçı

Çıkarıcı davranış; etik ilkeleri yok sayan bir davranış biçimidir. Görevci davranış; tamamıyla değerlere kurallara riayet etme anlayışını içermektedir. Ahlakçı davranış; kurum ve hizmet yararını ön planda tutan bir davranış biçimidir.

3.3.Etik Liderlik

Lider; sözlük anlamı olarak, yönetimde gücü ve etkisi olan kimse, önder, şef, bir partinin veya bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kişi olarak tanımlanabilir. Liderlik; belirli şartlar altında belirli kişi ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere organizasyonun diğer elemanlarını etkileme, motive etme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir. Liderlik, belli bir durumda, belli bir alanda ve belli koşullar altında bir grup içindeki; insanlara örgütsel hedeflere ulaşmada yardımcı olacak deneyimleri aktarma ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayarak grubu etkileme süreci olarak tarif edilebilir.

Yönetim sürecinde liderlik iki şekilde karşımıza çıkmaktadır.

-Resmi (formal) liderlik; yöneticinin bu göreve resmi atanmasıyla olur ve daha çok yönetici olarak adlandırılır.

-Gayri resmi (informal) liderlik; atanmak suretiyle değil sahip olduğu bazı özelliklerden dolayı güç sahibi olan kimse.

YÖNETİCİ	LİDER
Yönetir	Yaratıcı yenilikler yapar
Düzeni sürdürür	Farklılık yaratır
Koruyucudur	Geliştiricidir
Bir kopyadır	Orijinaldir
Sistem ve yapılara odaklaşır	İnsana odaklaşır
Kontrole güvenir ve etkin kılar	İnsanlarda güven duygusunu geliştirir
Kısa vadeli bakar	Uzun vadeli bakar
Nasıl ve ne zaman sorularını sorar	Niçin sorularını sorar
Mevcut durumu savunur	Statükoya meydan okur
İşleri doğru yapmaya çalışır	Doğru işleri yapar

Şekil 3. 3: Yönetici ve liderin özellikleri

Liderin taşıması gereken özellikler şunlardır:

- Ulaşmak istediği amaç ve hedefleri belirleyerek stratejileri oluşturmak
 - Vizyon sahibi olmak
 - Yaratıcı olmak
 - Duyarlı olmak
 - Dürüst ve güven verici olmak
- Çalışanları motive etmek, gelişmelerini sağlamak
 - Sistemi bir bütün olarak görmek
 - Takım çalışması yararına inanmak
- Kişiler arası etkin iletişim kurabilmek ve sürdürmek, eldeki verileri kullanarak bilgi ile yönetmek.

Etik(moral) liderlik; belirli etik değerlere ve ilkelere ön planda sahip olmaya dayalı olan liderlik yaklaşımıdır. Etik liderliğin gösterilebilmesi için ortamın uygun olması ve lideri izleyenlerin de aynı değerleri ve ilkeleri benimsemesi gerekir.

-Lider, doęruluk ve hakkaniyet ilkelerini hayata geçirir.

-Lider astlarının sorunlarına duyarlı olur, farklı görüşlerin ifade edilmesine imkân tanır.

-Kurumsal başarı için; kimlik, katılım, hakkaniyet ve yetkinlik ilkelerini temel alır.

-Lider çalışanları motive eder.

-Çalışanların kimliğine değer veren bir çalışma kültürü oluşturarak sorunlara yaklaşır.

-Etik ve kurumsal bağlılığı birleştirerek şaşırtıcı sonuçlar meydana getirebilir.

-Çalışkanlığa, dürüstlüğe ve yüksek performansa değer verir.

-Bu değerleri ödüllendirecek şekilde kuruluşu düzenler.

-Etik ilke sınırları içinde, kurumun tüm potansiyelini harekete geçirir.

Liderlerin görevlerinden biri de kurumsal bir etik anlayışının oluşturulmasıdır. Bu kurumsal etik anlayışını hazırlarken; etik ilkeleri herkesin bir numaralı sorunu haline getirmelidir. Herkesi bu konuda sıkı çalışmaya özendirmelidir. Bu ilkelere aktif bir ilgi duymayı sağlamalıdır. Etik davranış sergileme ile performans arasındaki ilişkiye dikkat etmelidir. Açık bir iletişim tarzı sergileyip davranış ve eylemleriyle örnek olmalıdır. Etik liderin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Söylediği gibi davranmak
 - Tutarlı olmak
 - Yol gösterici olmak
 - Motive edici olmak
 - Güven vermek
- Tarafsız ve geniş görüşlülük ve
 - Hayati bir rol oynamaktır.

3.4. İş Yerinde İş Etiğine Uygun Ortamda Çalışmak

Sanayileşme ile personel yönetimi önem kazanmıştır. Üretim faktörleri arasında en önemli ve en zor kontrol edilebilen emek faktörünün zaman içinde çeşitli ihtiyaçları dikkate alınmıştır.

Türkiye’de işçi- işveren ilişkilerini düzenleyen kanunlar ile ilgili çalışmalar, Osmanlı İmparatorluğu tarafından 19. yüzyılın ikinci yarısında başlatılmış ancak, 1960 ve 1982 Anayasalarında yer almıştır. İşletmenin iç çevresi de denebilen çıkar gruplarından çalışanları adil bir ücret politikası ile ücretlendirmek, insanlık standartlarını olumsuz bir şekilde etkilemeyecek teknolojinin kullanımı ile sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak, azami sayıda engelli ve eski hükümlü istihdamı, çalışanların moralini yükselten iş güvenliği sözleşmeleri uygulamak, toplumsal sorumluluğun yerine getirilmesinin bir boyutunu oluşturmaktadır. Aynı zamanda çalışma verimini artırmada güdüleyici bir rol oynayan sosyal etkinlikler de iş stresini azaltmada aynı düzeyde değerlendirilebilir.

Çalışanlara ödenen ücret tek başına hiçbir zaman yeterli değildir. “Maslow’un ortaya koyduğu gibi, bir negatif hijyen etkenidir. Eğer verilen ücret yetersiz ise, zamanla insanlar giderek hoşnutsuzlaşacaktır. Sadece verilen ücreti artırmak (yeterli ücret düzeyinin üzerine çıkarmak) insanları işletme için daha çok çalışmaya yönlendirmeyecektir. Bireyleri teşvik için, onlara birey gibi davranıp ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca hem kurumsal etkinlik hem de, bireylerin mutlulukları için, kişisel özellik ve becerilerinin belirlenerek bireyin uygun işe yerleştirilmesi, kendini geliştirmesine yardımcı olunması da bir sosyal sorumluluk gereğidir.

Yöneticilerin, işletmede çalışan işçilerin çıkarlarını koruyabilmeleri için, sendika kurma, sendikal faaliyetlerde bulunma ve grev hakkına engel olmaması hatta bunun için uygun bir ortam yaratması çalışanlara karşı etik sorumluluğunun bir gereğidir.

Yöneticilerin, işletmede çalışan işçilerin çıkarlarını koruyabilmeleri için, sendika kurma, sendikal faaliyetlerde bulunma ve grev hakkına engel olmaması hatta bunun için uygun bir ortam yaratması çalışanlara karşı etik sorumluluğunun bir gereğidir.

Yöneticilerin, çalışanların iş performansını belirlemek ve kişiliği ölçen psikolojik testlerden yararlanarak haklarında bilgi sahibi olabilmek için teknolojinin nimetlerini kullanmaları doğal olduğu kadar, iş etiği açısından sorgulanması gereken başka bir konudur. Çalışanların monitörlerle izlenmeleri, e-maillerinin kontrolü hatta dini ya da siyasi görüşlerinin değerlendirilmesi, psikolojik açıdan bunalımlara neden olabilir. Çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma imkânlarından yoksun olması bir takım psikolojik, psikosomatik ve fiziksel rahatsızlıkları ortaya çıkarabilir.

İş yerlerinde etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmenin temel şartları vardır. Bunların başlıcaları şunlardır:

- Etik ilkeleri belirlenip açıkça ilan edilmeli.
- Etik değerlere bağlı kalınmalı.
- Davranışlarla örnek olunmalı.
- Çalışanların bu konudaki eğitimi sağlanmalı.
- Çalışanların tüm yasal haklardan yararlanmaları sağlanmalı.
- İletişim olanakları desteklenmeli.
- Bir etik kurulu oluşturulmalı.
- Tutarlı olunmalı

3.4.1.İş Ahlakına Uygun Şartların İşe ve İş Yerine Etkisi

Etik anlayışına uygun şartların sağlanması iş yerinde verimi ve kaliteyi artırır. Bu durum kurumsal alanda karlılığı yükseltir.

Zaman içerisinde kültürel, bilimsel, ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak meslekler de değişime uğramaktadır. Toplumun büyük bölümünün meslek ahlakıyla ilgilenmemesi toplumda meslek ahlakını oluşturacak ve işlemesini sağlayacak bir takım meslek gruplarının organize olmasını gerekli kılmıştır. Mesleklerin işlevlerine göre ayrılmaları çok şekilli ahlakın doğmasına neden olmaktadır.

Bir meslek kuruluşu ne kadar iyi organize olmuşsa, vicdanlar üzerindeki etik kontrolleri de o kadar etkili olacaktır. Ve en önemlisi meslek ahlakı gelişecek ve saygı görecektir. Bazı mesleklerde örneğin, ülkemizde silahlı kuvvetlerde bu olgu gözlemlenebilir.

Son yıllarda yaşanan meslek ahlakındaki dejenerasyon, toplum yapısının gittikçe bozulma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Çağdaş toplumların tutulduğu umumi hastalık bu sebepten ileri gelmektedir. Gerçekte, hastalık fikri bir hastalık değildir. Eğer günümüzde bu hastalıktan ıstırap çekiliyorsa bunun nedeni, henüz gerekli olan değerlerin yerine oturtulamamış olmasıdır.

Doğru ile yanlış arasında sabit bir sınır yoksa ve başarı etik olmayan hareketleri bağışlatıyorsa bir etik disiplini kurulamaz. Her türlü etik disiplin eksikliği etkisini, ekonomik hayatın ötesinde de gösterir ve bunun sonucu olarak, toplum ahlakında çöküş eğiliminin boyutları büyük olur. Ekonomik hayatın etik değerlerden uzaklaşması, kamu hayatı için bir tehlike teşkil etmektedir. Sorumluluk bilincinin vicdanlarda yer etmesi için söz konusu değerlerin ısrarla uyanık tutulmaya çalışılması gerekir. Bu da ancak, sorumlulukları hatırlatan organize olmuş özel insanların ya da grupların (aile, okul, hayır kurumları, dernekler, dini cemaatler!!! amatör spor kulüpleri vb.) varlığı ile mümkün olabilir.

3.4.2. İş Ahlakına Uygun Şartların Çalışanlara Etkisi

“Mükemmeliyetçi yaklaşım”ın bir uzantısı olarak aslında kurumların faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan “Kurum (İşletme) Kültürü”dür. Son yıllarda dünyada yaşanmakta olan hızlı değişim ve gelişim sürecinin etkisiyle diğer alanlarda olduğu gibi çalışma ilişkileri alanında da kalite, verimlilik, esneklik, şirket kültürü ve sosyal sorumluluk gibi insan merkezli pek çok kavram ortaya çıkmış ve çıkmaya da devam etmektedir. Etik kavramı da bunlardan birisidir. Günümüzde ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken, aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmak modern toplumun en önemli özelliği haline gelmiştir. Toplumda kabul görmüş değerlere saygı sürekli olmalıdır. Bu nedenle, iş dünyasında ahlaki kavram ve uygulamaların günlük eylemlere uygulanması, iş ahlakının işletmelerce kurumsallaştırılması, iş ahlakı ile ilgili sorunların çözümünü kolaylaştırıcı rol oynayacaktır

Etik, iş yerindeki bireysel davranışı etkiler. Kurumsal anlamda etik ilkeleri ön planda tutan bir yönetim anlayışı çalışanların verimliliğini artırır. Sorumluluk içerisinde hareket etmelerini sağlar, iş yeri ile bağlarını güçlendirir.

Kurumsal etik ortam için liderin yapması gerekenler şunlardır:

- Etik ilkeleri herkesin bir numaralı sorunu haline getirir.
 - Herkesi bu konuda sıkı çalışmaya özendirir.
 - Bu ilkelere aktif bir ilgi duymayı özendirir.
- Etik davranış sergileme ile performans arasındaki ilişkiye dikkat eder.
 - Davranış ve eylemlerinizi örnek olur.
 - Açık bir iletişim tarzı sergiler.