

## 5.ÜNİTE

### ÖRGÜTLERDEKİ ETİK KAVRAMIN ÖNEMİ

Etik konusu örgütün mükemmellik, kaliteye ulaşma, rekabet çabalarının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Değerler, normlar yani kültür ve ahlaki konular da etik konusunun ayrılmaz bir parçasıdır. Etik konusu çalışma yöntemlerini iyileştirecek bir fırsat olarak görülmektedir.

Örgütlerde etik konulara baktığımızda mali skandallar, rüşvet, adam kayırmaca ve taciz gibi olaylarla bağdaştırılmaktadır. Örgütlerin uzun ömürlü olmaları onların güvenilir ahlaklı ve etik sorumlulukları olmalarına bağlıdır.

İş ahlakı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim, satış ve tüketim sürecindeki doğruları ve yanlışları ifade eder. İş dünyasında doğru davranış ve eylemler olduğu gibi yanlış eylemlerde bulunmaktadır.

İş ahlakı şu gruplarlar arasındaki ilişkileri içermektedir:

- İşletmeler arasındaki ilişkiler
- İşletme yöneticileri ile çalışanları arasındaki ilişkiler
- İşletme çalışanlarının kendi arasındaki ilişkiler
- İşletme ile müşterileri arasındaki ilişkiler
- İşletme ile tedarikçiler arasındaki ilişkiler
- İşletme ile kamu yönetimleri arasındaki ilişkiler
- İşletme ile çevresel faktörler arasındaki ilişkiler
- İşletme ile diğer kuruluşlar(kredi kurumları, sendikalar, sivil toplum örgütleri vb.)

■ Büyük işletmeler sahip oldukları etki alanlarına göre 6 boyutta incelenebilir. ■-----

- Ekonomik Güç
- Sosyal ve Kültürel Güç
- Teknolojik Güç
- Politik Güç
- Fiziksel ve Çevre Üzerindeki Güç
- Birey Üzerindeki Güç

İşletmelerin etik davranışları, sahip oldukları etkiyi ve gücü nasıl kullandıklarına bağlıdır. İşletmeler etki ve güçlerini kazanç amaçlı kullanırken, toplumsal amaçlar doğrultusunda ne yönde hareket ettikleri de önemlidir.

## ETİK DIŞI ÖRGÜTLER

Günümüzde modernleşme, küreselleşme ve bilgi toplumlarına geçişle birlikte toplumların ve örgütlerin yapıları da değişmeye başlamıştır. Rekabet, değişim, çalışma politikaları buna bağlı değişen kültür etik değerleri de etkilemektedir.

İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmelerinde ve rekabet edebilmelerinde; yenilikçi olmaları, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve etik değerleri benimsemeleri hem bir zorunluluk hem de bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır.

Her şeyden önce etiksel problemler yasal problemler değildir. Çalışanlara yönelik haksız davranışlar örgütün etik yapısını gösterebilir. Çalışanlarına, müşterilerine davrandıkları gibi davranmıyorlarsa veya performans değerlendirme standartları adil değilse, örgüt etik olmayabilir.

Örgütsel etiğin iş için olan değerini ölçmenin bir yolu, onun eksikliğinin getireceği zarardır. İş etiğinin eksikliği de örgüte artı bir maliyet yükler. Etiksel problemlerin farkına varamamak hem yasal hem de mali açıdan örgüte zarar verir.

## ÖRGÜTLERDEKİ ETİK DAVRANIŞ MODELLERİ

Örgütlerde bireyler gibi etik gelişimin farklı aşamalarında olabilir. En alt aşama, yasal olmayan davranışların sadece örgütle ilgili kısmının incelendiği aşamadır. Hiçbir yasa çiğnenmediği sürece, örgüt istediği gibi davranmaya özgürdür.

İkinci aşamada etik kurallar vardır. Ancak bu kurallar sadece yol göstericidir. Yapılan davranış kısa dönemli bir yarar sağlamaya yöneliktir.

Örgütün etik davranışının üçüncü aşaması etiksel karar alma süreci ile kurumun karar alma sürecinin bütünleştiği bir aşamadır. Kararların doğruluğu etik bir davranış olması ile ispatlanır. Etik amaç ve ilkelerin kabul edildiği gözlenir, eğer örgüt ilkelerin neler olduğunu anlamaz ise bu aşamaya ulaşamaz.

Yöneticiler daha önceden de belirtildiği gibi kişisel yaşam, hissedarlar, sosyal çevre ve toplum gibi sorumluluk alanlarını dikkate alacak şekilde hareket etmelidirler. Yöneticilerin içinde ahlaki özelliği olan bir örgüt kültürü olmadan hareket etmelerini kimse bekleyemez.

## ÖRGÜT ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK

Sosyal sorumluluk, işletmelerin finansal faaliyetlerinde ve kararlarında insan haklarını dikkate alarak satıcılar, müşteriler, tüketiciler, çalışanlar, çevre ve toplum için zararlı olabilecek tutum ve davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir. Sosyal sorumluluğun anlamı ve kapsamı toplumdan topluma farklılıklar gösterir. Zaman içinde değişiklik gösteren sosyal sorumluluklar, gerçekte bir değer sistemi ve dolayısıyla bir kültürel yapı meselesidir

Sosyal sorumluluk yasal, etik ve gönüllü sorumlulukları kapsamaktadır. İşletmelerin yasal sorumlulukları uymak zorunda oldukları yasalar tarafından belirlenmektedir. Etik sorumluluklar, yasalar tarafından değil toplum tarafından işletmelerden yapması beklenen davranış ve aktiviteler olarak tanımlanmaktadır.

## Örgüt Dışı Gruplara Olan Etik Sorumluluk

Bir işletme ile tüketiciler arasındaki ilişkiler genel olarak bir sözleşmeye dayanan ilişkilere dayanır. Dolayısıyla işletmenin ve yöneticilerin tüketiciye karşı etik sorumluluğu, bu sözleşmeye dayalı ilişkilerle doğmaktadır.

İşletmelerin ve yöneticilerin tüketicilere karşı 4 temel görevi vardır. **Birincisi** işletmenin koşullarına uyumlu olmaktır. Yani üretilen mal ve hizmetin kaliteli ve önceden belirtilen nitelikleri taşıması gerekir. **İkinci faktör** hizmet süresinde önemli olan konu, satın alınan malın tüketicinin kullanmayı düşündüğü süre boyunca bozulmadan kullanabilmesidir. **Üçüncü faktör** garanti sorumluluğudur. **Dördüncü faktör** üretim güvenliği, işletmelerin satılan malın kullanımındaki riskleri belirtmeleri güvencesidir.

İşletmeler için tek amaç kar maksimizasyonu olmadığı için gerek işletmenin faaliyet alanı ve kurulacağı yer gerekse üretim süreci, etik değerlere bağlı olarak çevreye karşı sorumluluğun bilincinde olmalıdır.

## Örgüt İçi Gruplara Olan Etik Sorumluluklar

İşletmelerin ve dolayısıyla yöneticilerin sorumlu oldukları iki grup vardır. Birincisi hissedarlar, ikincisi de çalışanlardır.

Yöneticilerin hissedarlara karşı birincil sorumluluğu karı arttırmak ve maliyetleri azaltmaktır. Hissedarlar o işletmeye belirli bir miktar para yatırmışlardır bunun sonucunda da yöneticilerden beklentileri bu paranın en iyi şekilde değerlendirilmiş olmasıdır.

Bir işletmede üretimi gerçekleştiren ve işletme asıl gücünü oluşturan o işletmenin çalışanlarıdır. İşletmenin ve çalışanların karşılıklı hak ve yükümlülükleri bazı sözleşmelere tabidir. Taraflar arasında yalnız sözleşmeye dayalı düzenlemeler olduğunu ele alan rasyonel örgüt teorisi, temel etik sorumlulukları iki alanda toplamaktadır. Birincisi, çalışanların örgütsel amaç gerçekleştirmesinde gayretli olması ve sadakatli olması ikincisi ise, yöneticilerin çalışanlara adil ücret ve çalışma koşullarını sağlamasıdır. Genel olarak çalışanların temel etik görevi, işletmenin amaçları doğrultusunda çalışmak ve amaçlara zarar verebilecek herhangi bir etkinlikten kaçınmaktır.

## Küreselleşme ve İş Etiği

Küreselleşme sürecinin, iş etiği ve etiksel ilkeler üzerindeki etkisi 3 boyutta ele alınabilir.

İlk olarak, küresel piyasada rekabet avantajının elde edilmesinde insanların tutum ve davranışlarının etkisinin artmasıdır.

İkinci etkisi ekonomik ilişkilerde uluslararası etik vizyonun ve ilkelerin gücünün hissedilmesidir. İşletmelerin uluslararası ticari ilişkilerini geliştirmelerinde veya bir takım birlikte katılımlarında ya da uluslararası ekonomi piyasasında destek kazanmaların iş etiği ilkeleri belirleyici bir rol oynamaktadır.

Üçüncü etkisi ise, küreselleşmeyle birlikte bazı uluslararası uzman kuruluşlar tarafından etik kodların belirlenmesi ve kullanılmasıdır. Son yıllarda, iş ilişkilerindeki davranışları düzenlemek amacıyla uzman gruplar tarafından kullanılan etik kodlar, yönetim alanındaki araştırmaların da ilgi alanını oluşturmaktadır.

Bell ve Bryman(2007) tarafından İngiltere ve ABD deki birçok akademik sosyal araştırma kuruluşunun belirlediği etik kodların içeriği üzerine yapılan bir çalışmada, ortaya konulan etik ilkeler şu şekilde sıralanmıştır:

- İtibar saygı -bilgilendirme -kişisel ve örgütsel gizliliğin korunması
- dürüstlük ve şeffaflık -güvenilirlik
- araştırma bulgularında yanlış beyan, anlatım ve yönlendirmelerde kaçınılması

## Türkiye’de İş Etiği Araştırmaları

İş etiği araştırma konusunda ne yazık ki iyi bir konumda değiliz.2001 yılında kurulan TEDMER(Türkiye Etik Değerleme Merkezi Vakfı) 2002,2005,2007,2008 yıllarında araştırmalarda bulunmuştur.

2003 yılında İGİAD(İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği)

1986 yılında TÜGİAD(Türkiye Genç İş Adamları Derneği)

1971 yılında TÜSİAD(Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği)

2001 yılında HÜEM(Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi)

Başbakanlığa bağlı faaliyet gösteren Kamu Görevlileri Etik Kuruludur.

## 6.ÜNİTE

### KISALTILMIŞ AMA ÖNEMLİ NOTLAR

#### İşletmenin iç paydaşları

Yönetici Çalışanlar Hissedarlar Sendikalar

#### İşletmenin dış paydaşları

Devlet Müşteri Medya Rakip  
Tedarikçiler Doğal çevre Toplum

#### İşletmelerde yönetim kademelerinin farklılaşmalarını etkileyen unsurlar

Büyükük Sektör  
Yasal konum İşletme stratejisi

#### İş ahlakının kurumsallaşmasında izlenebilecek yöntemler

Değerlerle yöntem  
Etik Örgütsel kültürün oluşturulması  
Etik örgüt ikliminin oluşturulması  
Etik kodların oluşturulması

#### İşletme çalışanların sahip olması gereken ahlaki değerler

Özür dileme Şeffaflık Nezaket Saygı  
Dürüstlük Doğruluk Hatayı kabullenme

**Etik kod:** Çalışanların açısından uyulması zorunlu ahlaki davranışlardır.

**Örgüt Kültürü:** Bütün çalışanların bildiği, paylaştığı ve uyduğu ama hiçbir yerde yazılı olmayan bir takım değer ve inançlardır.

#### Örgüt kültürünün çalışanlar tarafından belirlenmesi amacıyla kullanılan yöntemler

Etik kodların geliştirilmesi  
Etik eğitimi programları geliştirmek  
Etik komiteleri oluşturmak  
Etik dışı davranışların bildirilmesini kolaylaştıracak sistem kurmak

### Yöneticilerin çalışanlarına karşı ahlaki sorumlulukları

■ Etik liderlik

■ Adalet

■ Katılımcı yönetim

■ İnsan haklarına saygı

### İşletmelerin ayrımcılık uygulamalarının nedenleri

■ Cinsiyet

■ Din

■ Etnik köken

■ Siyasal görüş

■ Hemşerilik

■ Rüşvet

■ Kişisel çıkarlar

**Değerler:** İşletmelerin hızla değişen çevresel faktörlere karşı çalışanlarının sürekli kendilerini geliştirerek uyum sağlayabilmesidir.

