

İş Hayatında Etik Ve Etik Dışı Konular

İş Hayatında Etik İlkeler

Adalet: Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır. Toplumda kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını dile getiren etik ve hukuk ilkesidir. Yöneticiler, örgütte görevlerin, yükümlülüklerin, sorumlulukların eşit bir şekilde dağıtılmasından sorumludurlar. Bu şekilde, hak dağıtıcı adaleti yerine getirirler. Ancak hak dağıtıcı adaletin yeterince sağlanamadığı durumlarda zarar gören ya da haksızlığa uğrayan çalışanlar düzeltici adaletin işletilmesini ister ve beklerler.

Eşitlik: Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açısından ele alınmaktadır. Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır. Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Örn, çiftçilerle işadamları ayrı vergiler öder. Blokların eşitliği; kadın-erkek, yaşlı-genç gibi sınıflar oluşur.

Dürüstlük ve doğruluk: Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Örgütte politik güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir. Bununla birlikte politik güce ulaşmak için dürüstlükten ödün verilmesi, etik kurallarının önemli ölçüde ihlal edilmesi anlamına gelmektedir. Yönetimde yalan çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanır. Yöneticiler, kendileri yalandan uzak durarak, doğruluk konusunda astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamak zorundadır.

Tarafsızlık: Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesnelere olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir. Yönetici, bir kamu görevlisi olarak, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Özellikle siyasal tarafsızlık, yöneticinin en önemli sorumluluklarından biridir. Yöneticinin astlarına taraflı davranması, iş görenlerin üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmeleri ve daha da önemlisi iş görenlerin adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır.

Sorumluluk: Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. İki tür sorumluluk bulunmaktadır.

Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluk alma”dır. Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur. Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir kavramdır.

İnsan Hakları: İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır. İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur.

Hümanizm: İnsancıl olma çabası. İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesidir. İnsanların yetişme ve gelişme yeteneğinden, insanın erdemleriyle, kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkılarak, insanın çok yönlü yetişmesini, özgürce etkinlikte bulunmasını, yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini kullanabilmesini amaçlayan, insan topluluğunun gelişmesine ve insan soyunun daha da yetkinleşmesine ve özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür.

Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir. Yöneticilik, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmasını, bu amaçla alana ilişkin yayınları izlemeyi ve eğ itim programlarına katılmayı gerektirir. Ayrıca eğ itim olanaklarının çevre yararına kullanılmasını sağlamak ve eğ itim sorunlarına gönüllü olarak yeterli zamanı ayırmak da bağlılığın gerekleri arasındadır.

Hukukun Üstünlüğü: Hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çiftte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar. Bireye ve topluma güven, huzur mutluluk ve rahatlık verir.

Sevgi: İnsanın kendisiyle ve başkasıyla yaratıcı ilişki kurması demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi, başkasının yetişme ve gelişmesi için istek duymayı gerektirir. Sevgi, yalnızca insanlara yönetilen bir duygu değildir. Yöneticinin, mesleğini de sevmesi gereklidir.

Yöneticilik yoğun stres altında çalışmayı sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretmeyi gerektiren bir meslektir.

Hoşgörü: Yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir. Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eş duyum (empati) içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır. Hoşgörülü olmak, aynı zamanda bir iç hesaplaşmayı gerektirir. Çünkü bu hesaplaşma olmazsa, hoşgörü yerini ilkesizliğe ve bir tür bağınazlığa bırakabilir.

Laiklik: Yönetenlerin, yönetme yetkilerini (dinden değil) halktan aldıkları bir yönetim biçimidir. Din ve inançlar konusunda seçim, bireylerin iç dünyasının en dokunulmaz alanıdır ve öyle olmalıdır. Laik bir düzen içinde herkes istediği dine ya da inanca sahip olabilir. Yöneticiler, iş görenlerin din ve inanç özgürlüğüne karışmamalı ve Anayasal düzende güvence altına alınmış olan din ve inanç özgürlüğünü zedeleyici bir davranışa girmemelidir.

Saygı: İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde önemlidir. Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir.

Tutumluluk: Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir. Tutumlu olmak, örgüt kaynaklarının amaçlara uygun tüketilmesi, donanım ve araç-gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve lüksten uzak ve işlevsel olanlardan seçilmesi gerekir. Yöneticiler için, sürekli çalan telefonlarla, ani ziyaretçilerle, ağır bürokrasinin yüklediği kırtasiyecilikle baş edebilmek önemli bir sorundur.

Demokrasi: İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine yarayan bir yönetim biçimidir. Demokrasi eğitim süreci içinde öğretilebilir ve yaşam biçimine dönüştürülebilir. Eğitim demokrasinin ön koşuludur.

Olumlu insan ilişkileri: Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de iş görenlerin duyumunun sağlanması açısından gereklidir. Sağlıklı insan ilişkileri için, bireyin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin neler olduğunun anlaşılması gerekir. İnsan ilişkilerinin niteliği, başarı ya da başarısızlığın belirleyicisi olmaktadır.

Açıklık: Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirir. Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı iletişimin olması, söz konusu iletilerin sözlü ya da sözsüz olması gerekir. Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekir. Eleştiriler amaçlı, nesnel, çıkarısız ve kişiye özel olmalıdır.

Hak ve özgürlükler: Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbiri ile karıştırılan kavramlardır. Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir. Devlet ya da başka herhangi bir güç tarafından herhangi bir şey için zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder. Hak kavramı ise özgürlükten daha geniş bir anlam taşır. Bu terim yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı içerir.

Emeğin hakkını verme: Emek iş görenin örgütsel edimini elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür. İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir. Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir.

Yasa dışı emirlere karşı direnme: Yasalarda da açıkça belirtilmesine karşın, kamu görevlileri zaman zaman yasa dışı ancak üstler tarafından yerine getirilmesi istenilen emirlerle karşı karşıya kalmakta ve bunları yerine getirmektedir.

Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfililiğinin ortadan kaldırılması hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemlidir. İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kuralları vardır. Bu nedenle; etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmek için yapılması gerekenler şunlardır:

Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak.

Davranışlarla örnek olmak.

Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak.

Kurumun etik ilkelerini belirlemek.

Etik değerleri açıkça belirtmek.

Çalışanları eğitmek.

Açık iletişimi desteklemek.

Tutarlı olmak.

İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kurallara rağmen yine de etik dışı davranışlar görülmektedir. Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

İş kalitesini önemsememe

Rüşvet isteme veya verme
Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı
İş yerinde ayrımcılık yapma
Özel yaşama müdahale
Çevre kirliliğine duysız kalma
Kurumun olanaklarını kişisel amaç için kullanma
Kayıt ve raporlar üzerinde tahrifat yapma
Hediye alma ve ağırlama
Yanlış bilgilendirme ya da bilgi saklama
Yetkililerle etik dışı ilişki kurma
İş yerinde hırsızlık yapma
Çıkar çatışmalarına girme
Ticari ya da mesleki sırları sızdırma
Rakiplerle ilgili bilgilerin toplanmasında etik dışı yöntemler kullanma
Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
Çalışanlara eşit davranmama
Ast, üst ya da çalışma arkadaşlarını sömürme
İş arkadaşlarını yıldırma, korkutma
Görevi ihmal etme
İş yerinde bencil davranma
İş ilişkilerine politik düşünceler katma
İş yerinde yaranma ve dalkavukluk yapma
Cinsel tacizde bulunma
Hakaret ya da argo bir dil kullanma
Yetkisini kötüye kullanma
Çalışma arkadaşları ile ilgili söylenti ve dedikodu yayma
Zimmet ve görevi su istimal etme

Kaynak: Meslek Etiği, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki Eğitimi Ve Öğretimi Güçlendirilmesi Projesi, Syf: 27-31 Ankara, 2006.