

İŞ AHLAKI

Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanıma göre ahlâk, "Bir toplumda bireylerin uymakla yükümlü olduğu davranış ve kurallardır." (TDK, 2015). Ahlâk, genel olarak yaşamın yönünü belirleyen amaca ve davranışlara yol gösteren değerlerdir (Gül, 2016). Bireylerin ve grupların belirli eylemlerinin doğruluğunu, yanlışlığını, eylemde bulunan kişilerin iyi ve kötü yanlarını ve bu eylemlerin hedeflediği amaçlarla bağlantılı olarak onları yaratan unsurları araştıran kurallar, ilkeler, standartlar ve değerler bütünüdür (Bedük, 2013).

İş ahlakı; bazı yaşam değerlerinden yola çıkarak işletmeleri, uygulamalarını ve eylemlerini anlamaya çalışan (Kapu, 2009), çalışma hayatında ahlaki doğru ve yanlışlara odaklanan, ahlaki değerlerin kurumlar ve kurum davranışlarına yansımaları üzerine eğilen ve çalışma yaşamını disipline eden (Velasquez, 1992), çalışma ve meslek ahlâkını da içeren bir kavramdır (Arslan, 2012).

İnsanların bir arada yaşama gerekliliği toplumsal bir durumdur. İnsanlar, yaşamlarına devam edebilmek için çalışmak ve bu doğrultuda günlük yaşam sürelerinin önemli bir dilimini iş yerlerinde geçirmek zorundadır (Tiyek ve Peker, 2015). Ahlak kurallarının çalışma yaşamına yansması olan iş ahlakı; dürüst, hakkaniyetli, saygılı ve güven verici davranmayı gerektirmektedir (McHugh, 1992). İş ahlâkı konusu, özellikle yöneticilerin davranışlarına odaklanılarak; kişisel ve vicdani özelliklerle bağlantılı olarak ele alınmaktadır (Eğri vd., 2010).

İş ahlakı yöneticiler açısından olduğu kadar çalışanlar ve işletme açısından da önemlidir. Çünkü bireyler genellikle ahlaki standartlara uygun işleyişe ait örgütlerde çalışmayı tercih etmektedir. Bu sayede çalışanlar kendilerini daha iyi hissederek, işlerinden memnun çalışmaktadır. İş ahlakı, yöneticilerin çalışan davranışlarında suç olarak kabul edilen durumları engelleme, kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışlarının sınırlarını belirlemelerine yardımcı olmak için başvurdukları bir kaynak olması nedeniyle önemlidir (Kızıloğlu ve Çelik, 2015).

İş ahlakı, yasalara uygun davranmak ve ahlak kurallarını ihlal etmemekten daha fazlasını ifade eder. İşletmeler siyasi, dini ya da adalet sağlayıcı kurumlar değildir. Ayırt edilmesi gereken en önemli nokta, ilkelerin bir işletme olarak işletme doğasının gereklilikleri olduğunu kabul etmektir (Novak, 1996: 50).

Bir kurumda ortaya çıkacak ahlak sorunları diğer insanlara zarar verebilir. İş ahlakına uygun faaliyetlerde bulunmak, üst düzey yöneticilerin kişisel kararı veya tercihi olarak değil, örgütsel bir zorunluluk olarak görülmektedir (Güney, 2006: 140). Ahlaki saygınlığa sahip işletmeler

dürüst, nezih ve en çalışkan çalışanları kendine çekmektedir. Böylece dürüst ve düzgün insanlarla iş yapmak isteyen müşterileri ve tüketicileri kendilerine çekerek, onlarla kalıcı ilişkiler kurmaktadır. İşletmeler dürüstlüğe dayalı saygınlıklarını, her çalışanı için ahlaki birinci planda tutarak kazanmaktadır (Beyster, 1998: 318).

İş ahlakının her geçen gün daha da önem kazanmasının nedenlerini şöyle sıralanabilir (Tutar vd., 2003: 145):

1. Kamuoyunun ahlaki çalışmaya yönelik oluşan taleplerinin karşılanması gerekliliği,
2. Güzel ahlâkın iyi iş ile aynı olduğunun kavranmasının sağlanması,
3. Yöneticilerin ahlak ve iş hayatına ilişkin tartışmaları tehdit olarak algılamaması gerekliliği ve günümüz iş yerlerinin mükemmelliğe ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının desteklenmesi,
4. Çeşitli çıkar gruplarına sağlanacak faydaların dengelenmesi,
5. Bireyler ve işletmeler arasındaki ilişkilerin karşılıklı güven ve birbirlerinin çıkarlarına saygı duyma gerçeğine dayanması gerektiği düşüncesinin yaygınlaştırılmasıdır.

İş ahlakının gereklilikleri ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Demir, 2020):

1. İş ahlakı, işlerin yürütülmesinin işlem maliyetlerini düşürür.
2. İş ahlakı, denetim ve gözetim maliyetlerini azaltır.
3. İş ahlakı, aynı işi yapan insanlar arasında karşılıklı beklentileri düzene sokar, güven oluşturur ve kolayca dayanışmayı sağlar.
4. İş ahlakı, asıl-vekil ilişkisinde güven ve sorumluluk hissi oluşturur.
5. İş ahlakı, uzmanlığın, uzman olmayanlar üzerindeki kötüye kullanım alanını daraltır.
6. İş ahlakı, iş ve işlemlerde işlerin nasıl yürütüleceği, ne zaman sonuçlandırılacağı hakkındaki belirsizliklerin giderilmesini sağlayarak daha çok öngörülebilirlik sağlar.
7. İş ahlakı, iş ortamındaki sorumluluk dağılımını etkinleştirir. İş ahlakına sahip bireylerden oluşan iş ortamlarında “benim sorumluluğumda değil” veya “aksaklık olursa hesabını bana sormazlar” düşüncesiyle işlerin yürütülmesindeki sorumlulukların yerine getirilmeme ihtimali düşürülür.
8. İş ahlakı, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırır.
9. İş ahlakı, eksik bilgi, yanlış anlaşılma veya hatalı talimatlardan kaynaklanan hataları minimize eder.

10. İş ahlakı kişilerin savundukları niyetlerini “gerçek” niyetlerine yaklaştırıp, işlerini yaparken ve kararlar alırken “iyi niyetli” yaklaşım sergilemelerine katkı sağlayarak iyi niyetliliğin yayılmasını sağlar.

Özetle esas konu, hukuk ve ahlak gibi genel düzenleyici kurallar varken, “iş ahlakı” olarak özel bir alanın oluşturulması ve benimsenmesinin gerekliliğidir. Belirli iş alanlarına özgü iş ahlakı kurallarının oluşturulması, bu kurallara uyum konusunda da teşvik sağlanması; verimli karar süreçleri ve verimli çalışma ortamlarının oluşturulmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Akbulut, E. E. (2000). Etik davranış kuralları ve Türkiye sermaye piyasası aracı kuruluşları için öneri. Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayını.

Arslan, M. (2012). İş ve meslek ahlâkı. Ankara: Siyasal Kitabevi.

Bedük, A. (2013). Karşılaştırmalı İşletme Yönetim Terimleri Sözlüğü, 3. basım Atlas Yayınevi, Konya

Beyster, J.R. (1998). Ahlakı ve Girişimciliği Pekiştirmek (çev. G. Bulut), Rosen, R. H. (Ed.), İnsan yönetimi: 318-328, İstanbul: MESS Yayınları.

Demir. Ö. (2020). İş Ahlakı Oluşturma Gereçleri ve İşlevleri: Bir Kurumsal İktisat Yaklaşımı. İş Ahlakı Dergisi, 12 (2), ss. 63-94

Eğri, S. ve Sunar, T. (2010). Türkiye’de iş ahlâkı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. İş Ahlakı Dergisi, 3(5), 41-67.

Gül, H. (2016). İş ve çalışma yaşamında etik ve ahlâkla ilgili kavramlar üzerine bir tartışma. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 4(36), 522- 535.

Güney, S. (2006). Ahlâki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlâki Yönetimde Liderliğin Rolü, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi 13:135-148.

Kapu, H. (2009). Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlâkı İşletmelerde İş Etiği (Editör: Sabri Orman Ve Zeki Parlak). İstanbul Ticaret Odası. Yayın No: 2009-23, İstanbul.

Kızıloğlu, E., Çelik, A. (2015). Whistleblowing behavior in organizations and work morality interaction. International Journal of Social Sciences and Education Research, 1 (2), 329-341.

McHugh, P. F. (1992). Ethics-iş ahlakı. İstanbul: Tüsiad Yayınları.

Novak, M. (1996). "Business Ethics and the Role of the Corporation", İçinde: Business Ethics: Case Studies and Selected Readings, Ed.Marianne M. Jennings, United States of America: South Western, 1996, ss.49-52.

Tiyek R., Peker, K. (2015). Örgütsel etik davranışlar: Bir araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(1), 113- 136.

Tutar, H. ve Yılmaz, M. K. ve Erdönmez, C. (2003), İşletme Becerileri Grup Çalışması, Ankara: Nobel Basımevi.

Türk Dil Kurumu (TDK), (2015). Erişim Adresi: www.tdk.gov.tr

Velasquez, Manuel G. (1992). Business ethics: Concepts and cases (3th Edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Arş. Gör. Seda GÜRAY Üye	Dr. Öğr. Üyesi Fatma Zehra YILDIZ Koordinatör Yardımcısı	Dr. Öğr. Üyesi Emine ATALAY Koordinatör