

ÇALIŞMA HAYATINDA ETİK

Eğitmen: Mehmet DUYAR
İGU (A) / Mak. Müh.

MEVZUATTA ETİK

İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personeli ile İG

Uzmanlarının Görev, Yetki, Sor. Eğt.Hk. Yönetmelikler

MESLEKİ BAĞIMSIZLIK VE ETİK İLKELER

MADDE 42- İSG hizmetleri ve bu Yönetmelik kapsamındaki eğitimlerde görevlendirilenler;

a) Sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve çalışanlara önerilerde bulunurken **hiçbir etki altında kalmazlar.**

b) Hizmet sundukları **kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurar** ve ayırım gözetmeksizin tümünü eşit olarak değerlendirirler.

c) Çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve çalışanlarla **iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket ederler.**

- Bu kişiler, görevlerini ve uzmanlık bilgilerini mesleğin gerektirdiği **etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde sürdürür.**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ YÖNETMELİĞİ (RG: 29.12.2012/28512)

4

İSG Prof. Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında **gizlilik ilkesine uyularak saklanması, sorumludurlar.**

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

(RG: 18.01.2013 / 28532)

5

Kurulun yükümlülüğü

MADDE11 – Kurullar, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.

(2) Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.

Çalışanların yükümlülüğü

MADDE 12 – Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla İSG kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

I. Bizzat çalışma borcu

MADDE 395- Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür.

II. Özen ve sadakat borcu

MADDE 396- İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında **sadakatle davranmak** zorundadır.

İşçi, işverene ait makinaleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

6098 sayılı TÜRK BORÇLAR KANUNU

7

İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez.

İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür.

ETİK

Etik, kurallara dayalı insan davranışlarını, ahlak ve normlara uymanın içsel yükümlülüğünü bilimsel olarak inceleyen ve sistematik ahlak değerlerine hizmet eden bir felsefe dalıdır.

İŞ ETİĞİ

İş etiği, insanların yönetimi, adalet, dürüstlük ve eşitlik konuları ile yakından ilişkili bir kavramdır. Başka bir ifadeyle iş etiği, belli bir grup ya da özel bir topluluk için belirlenen, grup ya da özel topluluktaki bireyler tarafından benimsenen ve inanılan davranış kurallarını kapsamaktadır.

AHLAK

Ahlak, belli bir dönemde belli insan toplulukları tarafından benimsenmiş olan ve toplum içinde insanların davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan, töresel davranış kurallarının ve ilkelerinin bütünüdür.

İŞ AHLAKI

İş ahlakı, genel ahlak kurallarının iş yaşamında uygulanmasıdır.

İŞ ETİĞİ İLE İŞ AHLAKI ARASINDAKİ İLİŞKİ



- ✓ İş etiği, insanların birbirleriyle ilişkilerinde yol gösterici davranış kurallarına dayalı bir sistemdir ve hukuka, düşünmeye ve felsefeye dayalı davranış ilkelerini içermektedir.
- ✓ İş ahlakı ise, çoğu zaman dinsel inançlarımızın bir parçası olan kurallardan hareket etmekte, dine ve dinsel inançlara göre uyulması gereken kurallar bütünüdür.
- ✓ İş etiği ilkeleri evrensel ve herkes için geçerliliği olan bir özellik taşıırken; iş ahlakı göreceli, töresel ve toplumdan topluma değişen bir nitelik göstermektedir.

BOYUTLAR	İŞ ETİĞİ	İŞ AHLAKI
Çıkış Noktası	Düşünme Ve Felsefe	Din Ve Dinsel İnançlar
İçerik	Evrensel Normlar	Gelenek Ve Görenekler
Referans	Hukuk Felsefesi	Ahlak Felsefesi
Nitelik	Genel, Herkes İçin Geçerli	Toplumdan Topluma Değişken
Kapsamı	Kurallar Bütünüdür	Davranış İlkelerini Kapsar



İŞ ETİĞİNİN TARİHSEL SÜRECİ

- **(1950-1970) İŞ ETİĞİ VE BÜYÜYEN KARMAŞIKLIK**

İkinci Dünya Savaşından sonra ekonominin patlama yaptığı refah yıllarında kitle üretimi yapan dev firmalar ve uluslar arası şirketler artık iş dünyasının vazgeçilmez unsurları haline gelmişlerdir. Bu yıllarda işletme yöneticiliği de firmaların hacimlerinin büyümesiyle birlikte karmaşıklaşmaya başlamıştır. Bununla beraber bu dönemin ikinci yarısında işletme bir ahlaki birim ya da bütün olarak ele alınmıştır.

- **(1970-1990) İŞ ETİĞİNDE DÜZEN GETİRME GİRİŞİMLERİ**

1970'lerden sonraki dönemlerde işletmecilik okullarında iş ahlakı dersleri gösterilmeye başlamıştır. 1980'lerden sonra firmalar, o zamana kadar hiç olmadığı kadar toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar ve dolayısıyla iş etiğinin önemi de buna bağlı olarak artmıştır. Bu dönemde iş etiği konusunda uluslar arası organizasyonlar kurulmaya başlamıştır. Bunlardan en önemlisi 1987 yılında Hollanda'da kurulan Avrupa İş Ahlakı Örgütü'dür.

- **(1990-2010) KÜRESEL İŞ ETİĞİ**

Yirminci yüzyılın son on yılında teknoloji gelişmiş ve internet hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çokuluslu ve küresel firmalarda kültürel farklılıkların üstesinden gelme, ayrımcılık gibi konular iş etiği araştırmalarının konuları arasına girmiştir. Yirmi birinci yüzyıla girildiğinde ise iş etiği küresel düzeyde önemi artan bir konu haline gelmiştir.



ETİK TÜRLERİ

- **BETİMLEYİCİ ETİK**

Bu etik anlayışı, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Dolayısıyla, o insanların ahlaki görüş ya da inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden meydana gelen etik türünü ifade eder. Söz konusu yaklaşımda etik; seyirci, gözlemci veya gözlemleyici durumundadır; ahlaki olgu ve olaylara dışarıdan bakar, onları bilimsel bir yaklaşımla gözlemleyip tasvir eder, açıklar.

- **NORMATİF ETİK**

Normatif etik, insanlar için neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğunu, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiği, belirli durumlarda neyi yapmayı neyi yapmaları gerektiğini belirten norm ve kurallarla nasıl bir hayat sürmeleri gerektiğini söyler. Yani normatif etik koyduğu kurallarla insan yaşamı üzerinde rehber olur, yol gösterir, insanlara belli bir yaşam biçimi, hayat tarzı sunarak sorumluluklarını bildirir.

- **META ETİK**

Meta etik, normatif etiğin koymuş olduğu ahlaki yargıları analiz eder, anlamlarını inceler. Meta etik, ahlak sistemlerini, onların ilk ilkeleri olan ahlaki yargı ya da önermeleri ve etiğin ilkel terimleri olan ahlaki kavramları tahlil edip çözümler. Meta etik, tarihsel, bilimsel, deneyimsel veya normatif yargı gerektiren ya da ihtiva eden bir düşünce biçimi olmayıp, ahlaki kavramların anlamını dil ve ahlak ilişkisi içinde analiz eden bir düşünme tarzıdır.



ÇALIŞMA HAYATINDA ETİK

Felsefenin başlangıcından bu yana yaklaşık iki bin yıldır tartışılan bir konu etik. Bazı etkenler ve etkilerinin artmasıyla birlikte 1990'lı yıllardan başlayarak dünya devleri "etik ticaret"le tanıştı. O etkenlere örnek verecek olursak:

- Artan küreselleşme ve onun getirdiği rekabet
- Karşı karşıya olduğumuz ciddi çevre sorunları
- Küresel ısınma
- Tüketicilerin bilinçlenerek çevreye duyarlı etik şirketleri seçmesi

Bu dönemde markaların dünya çapında yaygınlaşmaya başlaması, markalara karşı geliştirilen eylemleri de beraberinde getirdi. 1999 yılında, Haiti'de bir Disney taşeronunun çalışanları, oldukça kötü koşullarda ve yoksulluk sınırında maaşlarla çalıştığı görüntülendi. Bunun sonucunda Disney, sömürücü şirket damgası yedi. Bu anlamda bir örnek de Nike. 2000'li yıllarda ünlü spor markası Nike'ın Pakistan, Vietnam gibi ülkelerde, çocuk işçilerin çalıştırıldığı atölyelerde üretim yaptırdığı ortaya çıkmıştı. Nike, gerçeği kabul etti ve tüketicilerinden özür diledi. Kime neyi ve nasıl ürettirdiğini denetleme yoluna gitti çünkü markası kirlendikçe ürününü satma şansı azalıyordu. İşte tüm bu marka saldırıları ve sömürücü şirket suçlamalarının sonucunda, şirketler "etik ticaret"le tanışmak zorunda kaldı. Çalışanlarının haklarını koruyan, çalıştıkları 3'üncü parti şirketlerin haklarına saygılı, çevreye duyarlı üretim yapmaya başladılar.



ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ ETİĞİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER



KÜRESELLEŞME VE İŞ ETİĞİ

Küreselleşme ile birlikte örgüt psikolojisi konusundaki gelişmeler, hayat standartlarındaki iyileşmeler ve çalışanların beklentilerindeki değişimler, iş koşullarının iyileştirilmesine ve iş etiğine ilişkin önlemleri içeren alternatif anlayışın yükselen bir ivme kazanmasına yol açmıştır. İşletmelerin uluslararası ticari ilişkilerini geliştirmelerinde veya birtakım birliklere katılımlarında ya da uluslararası ekonomi piyasasında destek kazanmalarında iş etiği ilkeleri belirleyici bir rol oynamaktadır. Örneğin, Avrupa Birliği'ne katılım sürecindeki ilişkiler, çalışma süresi, eşit ödeme, güvenlik ve iş sağlığı gibi etiksel konularda işletmelerin dikkatli davranmalarını gerektirmektedir.

KÜLTÜR VE İŞ ETİĞİ

İş etiğinin geliştirilebilmesi için öncelikli olarak örgüt kültürünün oluşturulmasına gereksinim duyulmaktadır. Çünkü kültür, iş etiğinin gelişimini ve çatışan değerler içinde çoğunluğu oluşturan değerlerin belirlenebilmesini sağlamakta; etik ilkelerin paylaşımını güçlendirmekte; özdenetim, eleştiri ve tartışma süreçlerinin pozitif gelişimini mümkün kılmaktadır. Ayrıca örgüt ikliminin, iş etiğinin yönetimi ve çalışanların etik davranışları üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır.

SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ ETİĞİ

Sosyal sorumluluk; işletmelerin finansal etkinliklerinde ve kararlarında, insan haklarını göz önünde bulundurarak, satıcılar, müşteriler, tüketiciler, çalışanlar, ulusal ekonomi, çevre ve toplum için zararlı olabilecek tutum ve davranışlardan kaçınmalarını ifade etmektedir. Bu anlamıyla sosyal sorumluluk, işletmelerin etik ilke ve değerlerine sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. İşletmelerin büyük bir çoğunluğu sosyal sorumluluk kapsamında çeşitli etkinliklerde bulunmaktadır. Bu etkinlikler; bağışta bulunma, okul yaptırma, sosyal grupları destekleme, çevre çalışmalarına katkı sağlama gibi direkt ticaretle ve parayla ilgisi olmayan sosyal etkinlikleri kapsamaktadır.

İŞ ETİĞİ GEREKLİLİĞİ



İş etiği neden gereklidir diye bir soruya verilecek pek çok cevap vardır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Dünya nüfusu giderek artmakta ve bu artışla beraber yeni istihdam ihtiyacı da giderek büyümektedir. Yeni iş imkanları oluşturulamazsa işsiz ve yoksul kesimler zenginlikten pay almak için sosyal ve siyasal şiddete başvuracak bu da medeniyeti tehdit edecektir.
- Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir. Eğer bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike söz konusu olacaktır.
- Küreselleşme sonucunda değişik kültürlerden gelen insanların çok uluslu firmalarda çalışması yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirmiştir.
- Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep vardır ve iş hayatında da bu ilkeler önemli hale gelmektedir. Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Artan çevre kirliliği çevreye duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılmaktadır.
- Farklı dinlerin iş dünyasındaki kültür ve değerleri nasıl etkilediği de iş etiği disiplini tarafından araştırılmaktadır.



ÇALIŞMA HAYATINDA İŞ ETİĞİNİN FONKSİYONU



Küreselleşme sonucunda değişik kültürlerden gelen insanların çok uluslu firmalarda çalışması yeni etiksel sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu tür ortamlarda insanları birbirlerini anlamalı ve bir diğerinin kültürüne saygı göstermelidir. Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep vardır ve iş hayatında da bu ilkeler önemli hale gelmektedir. Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır. Farklı dinlerin iş dünyasındaki kültür ve değerleri nasıl etkilediği iş etiği disiplini tarafından araştırılmalıdır.



İŞ ETİĞİ İLKELERİ



İş etiği ilkelerini belirlemiş olmak önemli ve faydalı ise de bu ilkeleri yazmış olmak için yazıp bir kenara bırakmak önemli değildir. Son zamanlarda yapılan bir araştırma göstermiştir ki, iş etiği ilkelerinin varlığı, ahlaki karar vermek için tek başına yeterli değildir. Bu ilkeleri işletmede hayata geçirebilmek için şu unsurlara dikkat etmek gerekir:

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları geliştirmek,
- Ahlaki olmayan davranışları etkin bir cezalandırma ve dengede tutma sistemiyle önlemeye çalışmak,
- Ahlaki olmayan davranışlar için verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak,
- İş arkadaşlarının ve üstlerin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek,
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak,
- Ahlaki politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek.





- Adalet
- Eşitlik
- Dürüstlük Ve Doğruluk
- Tarafsızlık
- İnsan Hakları
- Hümanizm
- Bağlılık
- Hukukun Üstünlüğü
- Sevgi
- Hoşgörü
- Laiklik
- Saygı
- Demokrasi
- Olumlu İnsan İlişkileri
- Açıklık
- Emeğin Hakkını Verme



ETİKSEL DAVRANIŞIN ORTAYA ÇIKMASINDAKİ FAKTÖRLER

Etiksel davranışın ortaya çıkmasında şu faktörler etkilidir:

- Bireysel Faktörler
- Etiksel Karar Verme İdeolojileri Ve Felsefeleri
- Dışsal Kuvvetler
- Örgütsel Kuvvetler



ETİK DEĞERLERE UYGUN ÇALIŞMA ORTAMI YARATMA

- Adım: Etik değerlere bağlı kalmak
- Adım: Davranışlarla örnek olmaya çalışmak
- Adım: Etiğe uygun davranışları yerleştirmek sorumluluğunu almak
- Adım: Kurumun etik ilkelerini belirlemek
- Adım: Etik değerleri açıkça belirtmek
- Adım: Çalışanları eğitmek
- Adım: Açık iletişimi desteklemek
- Adım: Tutarlı olmak

İŞ ETİĞİ İLKELERİNİN KAPSADIĞI UNSURLAR

21

İş etiği ilkelerin belirlenmesinde dikkate alınan unsurlar:

- İşgücü Çeşitliliği
- Yolsuzluk ve Rüşvet
- Kayıtların ve Belgelerin Doğruluğu ve Güvenilirliği
- Müşteri/ Tedarikçi İlişkileri
- Kurumsal Bilgilerin Gizliliği



İŞLETMELERDE İŞ ETİĞİ GELİŞTİRMEK VE KORUMAK İÇİN TEMEL İLKELER



İş etiği yönetiminin etkin bir biçimde sağlanabilmesi için gerekli adımlar:

- İşletmenin etik kurallarıyla hareket etmesini sağlayacak bir çevre oluşturmak,
- İşletmenin göz önünde bulundurması gereken ahlaki unsurları belirlemek,
- İş etiği ilkelerini belirlerken çalışan personeli de etkin bir şekilde sürece dahil etmek,
- Etik rehberi taslağı hazırlamak,
- İş etiği ilkelerini belirlemek,
- Değişen dünyada zamanın şartlarına göre iş etiği ilkelerini güncelleştirmek,
- Sayılan bütün maddelerin kararlı ve istikrarlı bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- İş ahlakının gelişmesi, benimsenmesi, eğitim ve örgütlenme.

İŞ ETİĞİNİN KURUMSALLAŞMASI

23

(1) ÜST YÖNETİMİN ETİK YÖNETİMİNİ PLANLAMASI VE STRATEJİ OLUŞTURMASI

(2) ETİK KOD HAZIRLANMASI

(3) ETİK KODUN UYGULANMASI

(4) ETİK KURUL VE GÖREVLİLER

(5) ETİK EĞİTİM

(6) İK UYGULAMALARI

(7) İŞLETMENİN KARAR VE UYGULAMALARI

(8) ETİK DENETİM VE DEĞERLENDİRME

Geri Bildirim



Genellikle belgelerin hazırlanması yetmez; beklentileri gerçeğe dönüştürmek için kurumun temel anlayışının kurum kültürüne sindirilmesi gerekir. Bir kurum kültürünü o kurumu oluşturan bireylerin zihin haritaları temelindeki davranışları oluşturur. Kurum iklimi ise, kurum tarafından tanımlanmış süreçlerden ve iş yapısı biçimlerinden oluşur. Bu iklimin hayata taşınması; bireylerin, ekiplerin ve yönetimin davranışlarıyla somutlaşır. Bu yüzden etik kodların oluşturulmasına, bunların içselleşmesine ve bireylerin değerleriyle örtüşmesi konusu önemle ele alınmalıdır. Bu süreç için benimsenen yöntem 9 adımda yapılandırılmaktadır:

- **Misyonun dayandığı felsefeyi netleştirin.**
- **Etik kodlarla iş yaşamı arasında anlamlı ilişkiler kurun.**
- **Üst yönetim ve iş liderleri olarak model oluşturun.**
- **İş yaşantı örneklerini pekiştirin.**
- **Kurumsal iletişimini yapın.**
- **Workshop çalışmaları düzenleyin.**
- **Sorun ve çözüm yaşantılarını paylaşın ve değerlendirin.**
- **İnanç oluşturun ve destek kazanın.**
- **Bireyin namusu ile kurumun namusu arasındaki bağı vurgulayın.**



ETİK STANDARTLAR

Etik standartlar, iş dünyasının belirsizlikleri en düşük düzeye indirerek, işletmelerin giriştiği faaliyetlerde birey ve topluma zarar vermeyecek iş görmeleri için yol gösterici kurallar bütünüdür. Etik standartlar oluşturulurken, işletmenin içinde bulunduğu sektörün niteliği ve yasaları göz önüne alınarak, hükümetle işbirliği içinde olması gerekir. İşletmenin etik standartları; bireylerin sahip olması gereken nitelikler, çalışanlarla ilişkiler, müşterilerle ilişkiler, araçlarla ilişkiler, diğer işletmelerle ilişkiler, hükümet ile ilişkiler, çevre ile ilgili konular, kalite, ödemeler, rüşvet, hediye verme gibi birçok konuda işletmenin temel prensiplerini belirlemektedir. Standartlar bu alanlardaki işletme kararlarıyla ilgili olarak tüm kademelerdeki çalışanlara takip etmeleri gereken davranış ve düşünce tarzını ortaya koymaktadır.

ETİK STANDARTLARIN YÜKSELMESİNE TEMEL TEŞKİL EDEN FAKTÖRLER

Bir toplumda etik standartların yükselmesine temel teşkil eden faktörler; daha iyi bilgilendirilmiş kamuoyu, sosyal baskılar, medyanın olayları sürekli takibi, işletmelerin sosyal sorumluluk duyusuna çok önem vermesi, işletmelerin duyarlılığı, üst yönetim kademesinin ahlaki eyleme verdiği önem, hükümet düzenlemeleri, yasalar ve mahkemeler, işletme yöneticilerinin profesyonellik anlayışı ve eğitim düzeyinin artması şeklinde ifade edilebilir.

ETİK STANDARTLARIN DÜŞÜK OLMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Bir toplumda etik standartların düşük olmasına sebep teşkil eden faktörler; toplumun standartların çok düşük olması, sosyal çözülme, aşırı iyimser toplum, dini kurumlar ve ailenin etkisinin azalması, düşük kalite, aşırı niceliksel istekler, işletmedekilere yöneticiler ve hissedarlardan gelen kar baskısı, şirket politikaları, mevcut ekonomik koşullar, iş yapma maliyetleri, başarıya ilişkin stres, politik yozlaşma, hükümetlere olan güvenin çok düşük olması, açgözlülük, başarının ölçüsü olarak parayı görme ve paraya tapma, bireyin bencilliği, kişisel dürüstlük ve ahlaki karakterden yoksun olma, çok sayıda işletmenin düşük rekabet gücüne sahip olması ve çok sayıda işletmenin yarışması şeklinde ifade edilebilir.

ÖRGÜTSEL ETİĞE SAHİP OLAN İŞLETMELERİN TEMEL ÖZELLİKLERİ



Etik değerlere sahip bir organizasyon oluşturmanın üç koşulu bulunmaktadır:

1. Biz bilincine dayalı yerleşik bir kurum kültürünün olması,
2. Sorumluluk bilincinin yerleşmesi, herkesin davranışlarından sorumlu olması ilkesi,
3. Etik konularda sürekli, yoğun ve açık iletişimidir.

Örgütsel etiğe sahip işletmelerin özellikleri şöyle sıralanabilir:

- Politikaları ve kuralları belirlemede, karar alma sürecinde hem işgörenleri, hem de hissedarları ile ortak hareket eder.
- İşgörenlerin fikir ve düşünceleri örgütün fikirleri olarak kabul görülür.
- Adalet, dürüstlük gibi değerler örgütün temel değerleri arasındadır.
- Bireysel sorumluluk önemli bir konudur. İşgörenler bu sorumlulukları alırken ve kullanırken örgütsel menfaati göz önünde bulundururlar.
- Örgütsel amaçlar dış çevre ile uyumludur.
- Etik işletmeler, işletme içindeki ve dışındaki hissedarla etkin bir iletişim sistemi kurmayı başarmıştır.
- Etik olan işletmeler adil olma konusunda ısrarcıdır, yazılı olarak duyurdukları etik kurallarında, müşterilerin ve toplumun çıkarlarının, en az şirket çıkarları kadar önemli olduğunu vurgularlar.
- Temel etik kurallarında, çalışanların alacakları kararlardan kişisel olarak sorumlu oldukları vurgulanır.
- Etik işletmeler faaliyetlerini genel bir amaca yönelik edimler olarak görürler. Bu amaç şirket çalışanlarının yüksek değer yaratmasıdır ve şirket ile çevresindeki toplum arasındaki ilişkiyi bu amaç belirlemektedir.





**Yatırımcıların
Sadakati ve
Doğruları**

**Çalışanların
Kararları ve
Doğruları**

**Müşterilerin
Memnuniyeti ve
Doğruları**

KAR

Etik değerlere uygun davranan ve çalışanlarını bu yönde özendiren organizasyonların uzun dönemde elde ettiği stnlkler belirli bazı başlıklar altında toplanabilir;

- Verimlilik: Dürüst, etik kurallara uygun iş ilişkileri geliştiren organizasyonlar satışta ve satış sonrası hizmetlerde daha yüksek müşteri memnuniyeti elde ederler. Bunun sonucunda da yüksek motivasyon, yüksek performans ve yüksek iş verimliliği sağlanır.
- Sorumluluk: Çalışanlar, etik açıdan çelişkili durumlarda kendilerinden beklenenlerin bilincindedirler.
- İletişim: Çalışanlar, etik açıdan çelişkili durumlarda açık ve dürüst iletişimi tercih ederler. Bu da sorunların kolay çözülmesini, işlerin karışmamasını sağlar.
- Rekabetçi stnlk: Çalışanların etik davranışı, organizasyonun ürün, hizmet, fiyat, bütçe, performans kararlarının ve değerlendirmelerinin doğru olmasını, bu bilgilerin organizasyon içinde kalmasını ve rekabetçi üstünlük sağlayacak şekilde kullanılmasını kolaylaştırır.
- Olumsuzluklardan Kaçınmak: Etik davranan organizasyonlar; yasal kovuşturmalardan, haksız rekabet suçlamalarından, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sorunlardan, ayırıcılık, taciz gibi dava konularından, devletin, sendikaların ve evre örgütlerinin baskılarından kendilerini daha kolay koruyabilirler.

İŞ ETİĞİ YÖNETİMİ'NİN SAĞLADIĞI FAYDALAR



- Toplumun gelişmesine katkı sağlar.
- Takım çalışmasını, verimliliği, moral ve gelişmeyi artırır.
- Toplumda iyi bir imaj oluşturur.
- Kalite yönetimi ve stratejik planlama gibi konularda değerlerin saptanmasını sağlar.
- İş ortamında saygınlık kazandırır.
- İş ortamında güvenilirlik kazandırır.
- İş hayatında karşılaşılabilecek problemlerin çözümünde kolaylık gösterir.
- Etik değerlerle kalite yönetimi, stratejik planlama gibi alanların yönetilmesine de yardımcı olur.
- Etik değerlerle kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli bir şekilde yerine getirmesini sağlar.
- Etik değerlerle haksız rekabetin engellenmesini sağlar.

İŞLETMELERDEKİ ETİK SORUNLAR



- İşgörenlerden kaynaklanan sorunlar
- İşletme politikaları ve yöneticilerin tutumundan kaynaklanan sorunlar
- Ücretleme ve işatamaları ile ilgili sorunlar
- Performans değerlendirme ile ilgili sorunlar
- Disiplin ile ilgili sorunlar
- Farklılıklarla ilgili sorunlar
- Cinsel taciz ile ilgili sorunlar
- Ailevi ve kişisel sorunlar
- İşgörenin güvenliği ile ilgili sorunlar
- İşgören azaltma ile ilgili sorunlar
- İletişim ile ilgili sorunlar
- Çıkar çatışması ile ilgili sorunlar
- Ürün güvenliği ile ilgili sorunlar
- Reklam ile ilgili sorunlar



İŞ HAYATINDA ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı
- İş yerinde ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarsız kalma
- Kurumun olanaklarını kişisel amaç için kullanma
- Kayıt ve raporlar üzerinde tahrifat yapma
- Yanlış bilgilendirme ya da bilgi saklama
- 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
- Görevi ihmal etme
- İş yerinde bencil davranma
- İş yerinde yaranma ve dalkavukluk yapma
- Psikolojik ve cinsel tacizde bulunma
- Yetkisini kötüye kullanma
- Çalışma arkadaşları ile ilgili söylenti ve dedikodu yayma
- Zimmet ve görevi suiistimal etme
- İş arkadaşlarını yıldırma ve korkutma
- Şiddet-baskı-saldırganlık
- Yobazlık-bağnazlık



ETİK DEĞERLERE UYMAMANIN OLUMSUZ SONUÇLARI

- İşini Kaybetme
- Saygınlığını Yitirme
- Yozlaşmanın Kurumsallaştırılması
- Saygınlığını Kaybetme
- Müşterisini Kaybetme
- Etik Değerlerin Önemini Yitirmesi
- Toplumdan Soyutlanma
- İmajının Zedelenmesi
- Anemik Davranışların Yaygınlaşması
- Güvenirliğini Yitirme
- İş Birliğinin Zayıflaması
- Kişisel Benliğin Zarar Görmesi
- Grup Çalışmalarının Etkililiğini Yitirmesi
- Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın Zayıflaması
- Kurum İçi İletişimin Zarar Görmesi
- Özsaygının Yitirilmesi
- Örgütsel Bağlılığın Zayıflaması
- Çalışma Arkadaşlarıyla İlişkilerin Bozulması
- Kişisel İmajın Bozulması



YÖNETİCİLERİN SORUMLULUKLARI

- Yöneticilerin Kendilerine Karşı Sorumlulukları
- Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Sorumlulukları
- Yöneticilerin Hizmet Verilen Gerçek Ya Da Tüzel Kişilere Karşı Sorumlulukları
 - Yöneticilerin Mesleğe Ve Meslektaşına Karşı Sorumlulukları
 - Yöneticilerin Topluma Ve Doğaya Karşı Sorumlulukları



İŞ SAĞLIĞI PROFESYONELERİNİN GÖREVLERİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ



- Amaçlar Ve Danışmanlık Rolü
- Bilgi Ve Uzmanlık
- Politika Ve Program Geliştirilmesi
- Önleme Ve Hızlı Hareket Etmenin Vurgulanması
- İyileştirici Eylemlerin İzlemi
- Güvenlik Ve Sağlık Bilgileri
- Ticari Sırlar
- Sağlık İzlemi
- İşçiyi Bilgilendirme
- İşvereni Bilgilendirme
- Üçüncü Kişilere Yönelik Tehlike
- Biyolojik İzlem Ve Araştırmalar
- Sağlığın Desteklenmesi
- Toplumun Ve Çevrenin Korunması
- Bilimsel Bilgiye Katkı



İŞ SAĞLIĞI PROFESYONELLERİNİN İŞLEVLERİNİ YÜRÜTME KOŞULLARI

- Yeterlilik, Doğruluk Ve Tarafsızlık
- Profesyonel Bağımsızlık
- Eşitlik, Ayrım Gözetmeme Ve İletişim
- İş Sözleşmelerinde Etik Hüküm
- Kayıtlar
- Tıbbi Gizlilik
- Toplu Sağlık Verileri
- Sağlık Profesyonelleriyle İlişkiler
- Suiistimalle Mücadele
- Sosyal Taraflarla İlişkiler
- Etiği Destekleme Ve Denetim



TEŞEKKÜR LER

