

(ÜNİTE 1) SORUMLULUK KAVRAMI

Biçimsel Olmayan Yazılı Olarak Karşımıza Çıkmayan Ama Gündelik Hayatta Yerine Getirmeye Çalıştığımız Sorumluluklarımız?

*Sağlığını Korumak *Aile İçindeki Rolümüzün Gerekliklerini Yerine Getirmek *Arkadaşımıza Yardımcı Olmak
*Toplumsal Normları Gözetmek *Çevreyi Kirletmemek

Not: Birey Ve Toplum Varsa Sorumluluk Kaçınılmazdır.

Sorumluluk: Kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi 'mesuliyet' şeklinde tanımlanmaktadır. Sorumluluk İki ana başlık Altında Toplanabilir.

1)Geriye Doğru Sorumluluk: Zamir her zaman tekildir.

2)İleriye Doğru Sorumluluk: Zamir Çoğul olabilir. Çoğul aynı zamanda Yükümlülükler Olarak ta tanımlanabilir.

Bir Bireyin Sorumluluk Üstlenebilmesi ya da Sorumlu Tutulmasının 3 önemli Koşulu ?

*Akıllı Olması ve Aklını Kullanma Yetkisine Sahip Olmalı *Özgür İradesini Kullanabilmesi

*Yetki Sahibi Yani Ehliyetli Olmasıdır.

Not: Akıl Sorumluluğunun Gerekli Şartıdır.

Sorumluluk Ne Zaman Başlar: Akıl Yetkisini Kullanma Ehliyetine Sahip Olmasıyla Sorumluluk Başlar.

İrade: Herhangi bir konuda karar vermek bir eylem yahut etkinliği gerçekleştirmek için gerekli olan bilinçli muhakeme gücü ve kararlılığı alternatifler arasında bilerek ve isteyerek seçim yapabilme yetkisidir.

İrade Özgürlüğü: Kişisel etkinliklerde insan iradesinin serbest, bakışlardan ve denetimden uzak olması, insanın kendi adına her türlü korku ve endişeden uzak biçimde karar verebilmesi tercih yapabilmesidir.

Yetki Sahibi Olma: Bireyin herhangi bir konuda ehil olması yanında, kendisine bulunduğu topluluk ya da kurum içindeki rolü, statüsü ve konumu gereği verilmiş yazılı olan ya da olmayan bir güç olarak tanımlanabilir.

Toffler İnsanın Neden Sorunsuzca Davrandığı Konusunda Şu 4 Temel Huhusu İşaret Eder.

*Karakter*Bilgiye dayalı nedenler *Beklentiye dayalı nedenler *Yargılamaya dayalı nedenler

Karakter: İnsanın benliğinde yerleşmiş bir durum olup, fiillerin düşünmeksizin kolaylıkla ve kişinin farklı zihinsel durumlarda da olsa gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanabilir.

Not: Kişinin karakteristik özellikleri onun sorumluluk üstlenip üstlenmemesine etkide bulunduğu gibi sorumluluğunu yerine getirme düzeyini de etkiler.

Not: Bireysel amaçlar, sahip olunan bilgi düzeyi ve bilginin tek taraflı olması yanında değer yargıları, kişinin sorumluluk almamasına veya sorumsuzca davranmasına yol açabilir.

Vicdan:İnsanın kendi davranışları veya başkalarının davranışları hakkında doğru veya yanlış şeklinde yargılar yapmasına yarar. Vicdan kişiyi hem ahlaki davranışta tutarsızlıklardan kurtarır hem de dışarıdan bir kontrol olmadan da ahlaklı davranmasını sağlar.

Not: Vicdan insanın sorumluluklarını test etmesinde en önemli kontrol mekanizmasıdır.

Vicdan Muhasebesi: Kişinin kendi içine dönük olarak kendi kendini yargılaması sonucu beliren değer yargısıdır.

Vicdanın sesi: İçeriği bir ahlaki buyruk biçiminde kişinin benliğinde oluşan ve bireyin iyiliğine yahut kötülüğüne ilişkin yargılama bilincidir.

Bireysel Sorumluluk: Kişi her şey den önce birey olarak kendisine karşı sorumludur. İnsanın kendisine karşı bireysel sorumluluğu sahip olduğu maddi ve manevi değerlerini doğru yerinde ve zamanında kullanmasını gerektirir.

İç Sorumluluk: Kişinin vicdanına karşı sorumluluğudur.

Dış Sorumluluk: Sınırları kanun ve hukuk normlarıyla çizilmiş sorumluluklar yanında **sosyal normlarla** da ilişkili olabilir. Dış Sorumluluklarımız Ahlakı, Toplumsal ve Kültürel değerlerdir.

Not: Bireyin en temel sorumluluğu beden ve ruh sağlığını koruma sorumluluğudur. Bu sorumluluğun yerine getirilmemesi, diğer pek çok sorumluluğun yerine getirilmemesi anlamına gelecektir.

Sosyal Sorumluluk: Bireysel sorumlulukların tamamının sosyal boyutu vardır. Sosyal sorumluluklarla iç içe olan bireysel sorumlulukların toplumsal maliyeti de oldukça yüksek olabilmektedir.

Görev Sorumluluğu: Bireysel ve görev sorumlulukları da sosyal sorumluluklarla iç içedir.

Yönetmel Sorumluluk: Yöneticinin sosyal sorumluluk alanlarını 4 ana başlık altında toplamak mümkündür.

*Özel Yaşam *Ekonomik İlişkiler *Liderlik Bilinci *Toplum Üyesi

İşletmelerin Sorumlulukları: İşletmelerin asıl sorumlulukları Pazarın ihtiyaçlarını istek ve beklentilere uygun olarak karlı ve verimli bir şekilde Karşılamaıdır.

Not: İşletmeyi sosyal bir kurum sayan anlayış biçimine göre ise işletme; toplumun sosyal,ekonomik ve politik gelişmelerine cevap verme ve sosyal sorunları çözmesine yardım etmek gibi çok geniş bir işlev ve görev yükümlülüğü altındadır.

İşletmelerin Sorumluluklarının Sınıflandırılması:

***İşletme içine ve dışına yönelik sorumluluklar**

-Pay sahipleri, Çalışanlar ve Yöneticiler İç Sorumlulukları

-İç sorumluluk dışında kalan kişi, grup yada organizasyon ile toplum Dış Sorumlulukları

***Birincil ve İkincil sorumluluklar**

-Mal ya da hizmet üretimi, bunların üretiminde ekonomiklik, Çalışanların haklarının gözetilmesi, Müşterilerin ihtiyaç ve isteklerine uygunluk Birincil Sorumlulukları

-Yukarıdaki sorumlulukları yerine getirirken ahlaki ve sosyal sorumlulukların gözetilmesi, tüm süreçlerde dürüstlük ve sözleşmeye uygun davranılması, iş dünyasında ahlaki değerlerinin yerleştirilmesine katkı sağlanması ve devlete vergi ödemesi konusundaki kayıt sorumlulukları ise ikincil sorumluluğudur.

***Paydaşlara (Çıkar Gruplarına) Yönelik Sorumluluklar**

-Müşteriler, Pay sahipleri, Çalışanlar, Toplum, Tedarikçiler, Aracı Kurumlar, Medya, Sivil Toplum Örgütleri, Yerel Yönetimler ve kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik sorumluluğudur.

***Ekonomik, Yasal, Ahlaki ve Gönüllü Sorumluluklar**

-Toplumsal, Kültürel ve Ahlaki değerlerinin farklılaşması, Politik tercihler ve Uluslararası İlişkiler Vb.

Not:Gönüllü Sorumluluk yaşam standardının yükselmesine katkı sağlamaktadır.

İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları: Bir işletmenin kendini toplum için yükümlü hissetmesi şeklinde tanımlanabilir. Soysal açıdan sorumlu olmak, Toplum üzerindeki olumlu etkileri maksimum, olumsuz etkileri ise minimum yapmaktır.

İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarıyla İlgili Yaklaşımlar: İki ye ayrılırlar.

Klasik Yaklaşım (Friedman Yaklaşımı)

Modern Yaklaşım (İş Döngüsü Yaklaşımı)

Klasik Yaklaşım: Klasik yaklaşımın savunucularının ilk sırayla yer alan Friedman'a göre; İşletmenin tek bir sosyal sorumluluğu vardır, o da karı maksimize etmektir.

Modern Yaklaşım: İşletmelerin sosyal sorumlulukları konusundaki modern yaklaşımlarından biri olan iş döngüsü yaklaşımı, işletmenin kar yanında kamu faydasını gözetmesini de öngörmektedir.

İşletmelerde Soysal Sorumluluğun Leh ve Aleyhindeki Görüşler: İşletme faaliyetlerinin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel etkinliklerinin dikkate alınması anlamlı olacaktır.

Lehteki Görüşler:

*Kamu beklentilerinin değişmesi *Daha iyi bir işletme çevresi *Kamu imajı

*Devlet düzenlemelerinden Kaçınma *Sosyo-kültürel normlar *Sorumluluk yetki ile dengelenmesi

*İşletmenin kaynaklara sahip olması

Aleyhindeki Görüşler:

*Karın maksimizasyonu asıldır. *Sosyal sorumluluk işletme için maliyet etkenidir.

*Sosyal sorumluluk faaliyetlerinin bedelini toplum ödemelidir. *İşletmenin esas amacını aksatır.

*İşletmeler sosyal yeteneklere sahip değildir. * Sosyal sorunlardan işletmeler sorumlu değildir.

Şekil 1.1

İşletmelerin Temel Sorumlulukları



(ÜNİTE 2) İŞ AHLAKI VE ÖNEMİ

Örgütsel Küresel Düzeyde İş Ahlakı Kültürüne Duyulan İhtiyaç: Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolindedir. Eğer bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike söz konusu olacaktır. Yani artık büyük firmalar neredeyse büyük devletler kadar güçlü hale gelmişlerdir. Bu da onların küresel bir sosyal sorumluluk ile sınırlandırmaları gereğini ortaya koymaktadır. İkiye ayrılır.

1) İş Ahlakı Normatif: İş ahlakına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ahlakı ilkelerinin belirlenmesi üzerinde çalışır, ne yapılmalı ne yapılmamalı sorusuna cevap arar, İş ahlakının temelini ahlaki sağduyudan yapılan çıkarsamalar oluşturur.

2) Betimleyici İş Ahlakı: İş dünyasında var olan ahlaki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzerinde yoğunlaşırken daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır, Toplumdaki mevcut değer yargıları ile de ilgilenir.

Ahlak ve Etik Kavramları: Ahlak terimi dilimizde iki anlama sahiptir. Birincisi insanların toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri belirtirken ikincisi ahlak felsefesini belirtmektedir.

Ahlak: Belli bir dönemde belli insan topluluklarınınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır.

Ahlak Bilgisi, Ahlak Felsefesi ve ya Batı Dilinde Etik: İnsana ilişkin ahlaki sorunlarda doğru ve yanlış bilgileri ortaya koyan ya da en azından koyması beklenen bir disiplindir.

Not: Ahlak nasıl yaşamamız gerekir ? sorusuna verilecek cevapları araştıran bir felsefe disiplindir. Din ile Ahlak aynı şey değildir karıştırılmamalıdır.

Normatif Ahlak: Nasıl Davranılması gerektiği üzerinde durur.

Betimleyici Ahlak: İnsanların halihazırda nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durur.

Not: Kişisel ahlak , Toplumsal ahlak, İş ve Meslek ahlakı farklı kavramlardır.

Not: Bütün dinler amaçları bakımından birer ahlak sistemidirler ve insanın nasıl olması gerektiğini öğretirler.

Dinler iki alanda düzenleme yapar;

*İnsanla doğaüstü arasında *Buna bağlı olarak insanla insan arasındaki ilişkileri düzenler, Bunun içinde;

*İnsanın ne yapması gerektiği *Ne yapması ve *Ne umması gerektiğini öğretirler.

Not: Tarih Süreci içinde ahlakı 3'e ayırır.

*Eski Yunan Ahlakı * Kant Ahlakı *Kant Sonrası Modern Ahlakı (değerler ahlakı)

Not: İş Ahlakı ikiye ayrılır.

***Normatif İş Ahlakı:** İş ahlakına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ahlakı ilkelerinin belirlenmesi üzerinde çalışır, ne yapılmalı ve ne yapılmamalı sorusuna cevap arar, temelini ahlaki sağduyudan yapılan çıkarsamalar oluşturur.

***Betimleyici İş Ahlakı:** İş dünyasında var olan ahlaki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzerinde yoğunlaşır ve daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır.

Not: İş Ahlakını teorik ahlak felsefesinden ayıran en önemli özellik toplumdaki mevcut değer yargıları ile de ilgilenmesidir.

İş Ahlakı Kavramının Ortaya Çıkışı ve Gelişimi:

İş ahlakının tarihi gelişimi antik çağlara kadar uzanır. Eski Yunan ve Roma dünyasının yazar ve filozofları, işletmecilik ve ticaret faaliyetlere iyi gözle bakmazlardı. Çünkü bu tür faaliyetleri para kazanma hırsı, yalan ve dolanla karışmış varsayar barbar tüccarlarla ilişkili sonunda medeniyetlerinin bu toplumlarda buluşacak yolsuzluklarla dejenere edileceğini düşünürlerdi. Zaten aristokrasinin egemen olduğu bu tür köleci medeniyetlerde el emeğine ve fiziki çabaya dayanan faaliyetler küçümsenirdi.

1900-1920 Arası İş ahlakı arayan iş dünyası

1920-1950 Profesyonellik ve iş ahlakı

1950-1970 İşi ahlakı ve büyüyen karmaşıklık

1970-1990 İş ahlakında düzen getirme girişimleri

1900- Küresel İş ahlakı

Genel Ahlak Teorileri Bağlamında İş Ahlakının Temelleri

Kant'ın Ödev Ahlakı (Deontoloji): İş ahlakı söz konusu olduğunda sorulması gereken sorulardan biri de iş ahlakı işletmenin çıkarları için mi gereklidir yoksa toplumun çıkarları için mi gereklidir sorusudur. Deontoloji olarak da bilinen haklar teorisi kant tarafından savunulmuştur.

Not: Halklar teorisine göre belli bazı şeyler sonuçları ne olursa olsun insanlık için ahlaki olarak bağlayıcıdır. Öldürmek, tecavüz etmek, işkence etmek, soykırım yapmak sonuçları ne olursa olsun kötü eylemlerdir.

Not: Kant'a göre ahlakın temelini herkese göre değişmeyen bir şey oluşturmalıdır. Bu da iyiliği isteme ve ahlak yasasıdır.

Not: Kant Maksimleri de Koşullu ve Koşulsuz buyruklar diye ikiye ayırır.

İş Ahlakı alanında Uygulanabilecek bazı evrensel ilkeler:

- * Mevcut ve potansiyel müşterileri, çalışanları, ilişkili olunan diğer firma vekurumları ve toplumu aldatmamak
- * Kişileri fiziksel, ruhsal ya da cinsel olarak taciz etmemek
- * Doğruluk dürüstlük ve adalet ilkelerine uymak
- * Çevreye zarar vermemek
- * Tüketicilerin ve çalışanların ve paydaşların haklarına saygılı olmak
- * Yolsuzluk, rüşvet, torpil ve kayırmacılık gibi uygulamalardan kaçınmak
- * Sanayi ve ticari faaliyetlerde verimlilik ilkesini ahlaki sınırları aşmadan gerçekleştirmek

Sonuçsallık(Teleoloji):Deontolojik yaklaşımın karşısındaki ahlak teorisidir. Nasıl yaşanması gerektiğine dair ahlak teorileri en azından iki farklı kavramı içermelidir. Birincisi iyi ve kötünün ne olduğuna yönelik bir görüş diğeri de eylemlerimizle neyi gerçekleştirmek istediğimize yönelik görüştür. Sözü edilen birinci kavrama 'Değer Teorisi' İkinci Kavrama ise 'Doğruluk Teorisi' denmektedir. Sonuçsallık açısından bir kişi hangi değerleri benimserse benimsesin bu değerleri ilerletmek ve geliştirmek için çalışmalıdır. Sonuçsallıklar değerlerle kişiler arasındaki ilişkiyi araçsal bir ilişki olarak görürler. Bir eylem kendi başına iyi ya da kötü değildir, o eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonuçlarıdır.

Not: Ahlak bir sosyal ilişkiler teorisidir.

Not: Başlıca sonuçsallık teoriler egoizm ve faydacılıktır. Ahlak filozofları egoizmi kişisel ve kişisel olmayan egoizm diye ikiye ayırır.

Kişisel Egoizmler: Kendi uzun dönemli çıkarlarını önde tutarken diğerlerinin ne yapması gerektiği konusunda sessiz kalır.

Kişisel Olmayan Egoizmler: Herkesin kendi uzun dönemli çıkarlarını kollaması gerektiğini ileri sürer.

Erdem Ahlakı: Erdem Ahlakı da sonuçsallık olmayan yaklaşımlar içinde incelenebilir. Burada önemli olan insanların erdemli kabul edilen davranışları sergilemeleridir. Bu davranışlar sonucunda kişinin kendisine ya da topluma fayda ya da zarar gelmesi önemli değildir. Örneğin yanan bir evde mahsur kalan bir çocuğu kurtarmanın çok riskli olduğunu bile bile yangına dalıp çocuğu kurtarmadan kendisi de yanan bir kişi sonuçta faydalı bir eylem yapmamıştır. Üstelik bir kişi yerine iki kişi ölmüştür. Ancak bu durum eylem toplum tarafından erdemli bir davranış olarak yüceltilir.

Adalet Hakkı:Adalet kavramı yaygın olarak hem genel kural ve ilkeler hem de belirli durumlar karşısında bireylere yardımcı olması için geliştirilen özel kurallar için kullanılmaktadır. Bu özel kurallar olmadan doğruyu ya da adaleti bozan unsurları açıklamak oldukça güçtür. Adalet türlerinin değişik türleri de vardır. Bunlar;

Dengeleyici Adalet: Geçmiş haksızlıkların telefi edilmesini ya da çekilen sıkıntıların bertaraf edilmesini ifade eder.

Cezalandırıcı Adalet: Yasalara uymayanların ya da suçluların cezalandırılmalarını kapsamaktadır.

Usule İlişkin Adalet: Karar süreçlerine uygulamalara veya anlaşmalara ilişkin doğrulara işaret eden adalettir.
Dağıtıcı Adalet: Sosyal yarar ve yükümlülüklerin uygun biçimde dağıtımını içermektedir.

Not: Rawls'ın adalet görüşü iki temel prensip üzerinde kurulmaktadır.

*Her bireyin, birbirine maksimum seviyede uyumlu, eşit özgürlük anlayışı olmalıdır.

*Sosyal ve Ekonomik Eşitsizlik;

a)Herkesin lehine olarak beklentiler karşılanmalı

b)Herkesin pozisyonları ve imkanları açık olmalıdır.

Doğu ve Batı Medeniyetlerinde İş Ahlakına İlişkin Bakış Açılarının Temelleri

İslam ve Doğu Dinlerinde Ahlak Felsefesi:

Nefis: Ruhun dışavurumudur ve yedi kattan oluşur.

Sufiler: Kur'an-ı Kerim'in çeşitli ayetlerine dayanarak, insan nefsinin altı mertebesinde olduğunu ileri sürmüşler ve kendilerinden de yedincisi diye nefis-i kamileyi ilave ederek yedi mertebeye çıkarmışlardır.

***Nefs-i Emmare:** Allah'ın emirlerine uymayan yasaklarını çekinmeden yapan ve zevkine tabi olan nefistir.

***Nefs-i Levvame:** Allah'ın emirlerine bazen uyan bazen uymayan işlediği günahlardan dolayı üzülen ve sevaplardan dolayı sevinen nefistir.

***Nefs-i Mülheme:** Mümkün mertebe Allah'ın emir ve yasaklarına uyan nefistir.

***Nefs-i Mutmainne:** İman esaslarına inanan İslam'ın emir ve yasaklarına uyan bu konularda hiçbir şüphe ve tereddüdü olmayan neticede Allah ile manevi bir bağ kurmuş ve bunun lezzetine ulaşmış nefistir.

***Nefs-i Radiye:** Her yönüyle Hakk'a yönelen Allah'tan gafil olmama şuuruna eren ve O'ndan razı olan nefistir.

***Nefs-i Mardiyeye:** Bütün benliği ile Hakk'a teslim olan ve böylece Allah'ın kendisinden razı olduğu nefistir.

***Nefs-i Kamile:** Bütün kötülüklerden sıyrılıp manevi olgunluğa eren nefistir. Bu mertebeye erişen kişinin bütün sıfatları güzeldir ve her hali ibadet sayılır.

Not: Hinduizm'de ve ondan etkilenen Teozofi gibi akımlarda da insan benliğinin yedi katı vardır. Bunların İlk dördüne Kama Manas yani arzuların akli denir ki insanın aşağı benliğini ifade eder.

*Fiziki Benden *Enerjetik Beden *Astral Beden(Can) *Arzuların Akli(Kanma)

*Saf Akıl *Sezgi *Sarf İrade

Not: Bir eylemin iyi olup olmaması o eylemi ortaya koyanda sevgi, cömertlik, fedakarlık, dürüstlük, adalet, tutarlılık ve benzeri erdemlerin içerilmesine bağlıdır denilebilir.

Ahilikde İş ve Meslek Ahlakı Değerleri: Türk iş ahlakı açısından en önemli tarihi referans Ahilik kurumudur.

Ahilik: Başkalarının sırtından geçinme duygusu ve amacıyla mücadele etmek ve kendi el emeği ile geçinme ülküsünü yayıp kendi kendine yeter olma hedefini güden bir kuruluştur.

Not: Ahilikte Melamet kültürü hakimdir.

Not: Ahiler Hz.Muhammed'in şu sözünü benimsemişlerdir. İnsanların en hayırlısı insanlara en faydalı olanıdır.

Ahi Ahlakın Oluşmasında; Efsanelerin ve kahramanların önemli etkisi vardır. Kimde;

*Hz Ömer'in Özur dilemesi, Hamiyeti *Hz Nuh'un Sebati *Hz İbrahim'in Vakarı *Hz İsmail'in Doğruluğu

*Hz Musa'nın İhlası *Hz Eyyub'un Sabrı *Hz Muhammed'in Cömertliği *Hz Ebubekir'in Acıması

*Hz Osman'ın Utangaçlığı *Hz Ali'nin Bilgisi

İŞLETMELERDE İŞ AHLAKINA İLİŞKİN PROBLEM VE İKİLEMLİ KONULAR

Ayrımcılık: Elaman alımında ayrımcılığın yapılmayacağını söylenmektedir. Belli bir işçi sayısının üstündeki işletmelerde belli bir oranda eski hükümlü ve özürsüz çalıştırma yükümlülüğüdür.

İfşaat ve Örgüte Sadakat:İfşaat yani düdük çalma terimiyle ifade edilmektedir. Bu terim ahlaki olmayan uygulamaların düdük çalarak haber vermek ve dikkati çekmek şeklinde bir benzetmeye dayanmaktadır.

İfşa etmek;

*Kurum içi ya da dışı kişi ya da gruplara gereksiz yere zarar verici uygulamalarda bulunmak

*İnsan haklarına aykırı faaliyet ya da tutumlar

*Yasalara aykırı davranışlar ve her tür yolsuzluklar

*Söz konusu örgütün amaçların aykırı hareketler

*Kamuyu bilgilendirmemenin ahlaki olmayacağı diğer bütün durumlar

Küçülme ve İştten Çıkarma: İşletmelerin çalışanlara yönelik önemli bir ahlaki sorumlulukları da küçülmeler sırasında çalışanlara karşı tutundukları tavırlarda ortaya çıkar.

İş Yerinde Cinsel Taciz ve Kadınlara Yönelik Sorunlar: İş yerinde cinsel taciz, karşı cins tarafından yapılan her türlü istenmeyen rahatsız edici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışları ifade etmektedir.

Yıldırma:Psikolojik taciz de denen yıldırma davranışları iş yerinde yöneticilerin astlarına ya da çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları işten ayrılmaya zorlayan bezdirici davranışlardır.

Tüketiciler ve İş Ahlakı: İşletmelerin en önemli sorumluluklarından biri de tüketicilere olan sorumluluklarıdır. Tüketici odaklılık, somut bir kavram olmaktan ziyade optimum performans ve yüksek başarıya ulaşmaya yönelik bir yaklaşım, bir düşünce şeklidir.

Rekabete Dayalı Sorunlar: İş ahlakının firmalar tarafından ciddiye alınması ve desteklenmesi için en önemli firma dışı unsur rekabet koşullarıdır. Devletin denetim yolu ile piyasalardaki rekabeti sağlaması iş ahlakı açısından da çok önemlidir.

Hisse Sahiplerine İlişkin Sorunlar:İşletmelerin sosyal sorunluluğunun önemli bir parçası da işletmenin paydaşlarına karşı olan sorumluluğudur. Paydaşçılığın Temel hakları şunlardır;

*Dağıtıldığında kar payı almak

*Sermaye artırımında rüçhan hakkını kullanmak

*Genel kurulda yönetimi belirlemek ve gündemdeki diğer konularda oy kullanmak

*İşletme faaliyetlerine ilişkin yıllık almak

*Sahip olduğu hisseleri başkalarına satabilmektir.

Doğal Çevreye İlişkin Sorunlar:Dünyamız endüstriyel üretim tüketim ilişkilerinin bir sonucu olarak tehlikeli bir biçimde kirlenmekte ve ısınmaktadır. O halde çevre kirliliği ve doğal kaynakların tüketilmesi konusunun önemi iş ahlakı açısından tartışılmaz derecede önemlidir. İşletmelerin çevreye karşı sorumluluğu ;

*Çevre kirlenmesini önlemek ya da en aza indirmek

*Kıt olan doğal kaynakların gelecek kuşaklarca da kullanılacağı bilinciyle hareket etmek

Meslek Ahlakı:Meslek Ahlakı belli bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlaki ilkelerdir. Bu ilkeler genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsızdır. örneğin hekimler dünyanın her yerinde aynı Hipokrat yeminini ederler.

ÜNİTE 3 İŞ AHLAKI VE ETİK YAKLAŞIMLAR

En ilkel toplumun bile kendine göre bir ahlakı vardır. Böylece ahlak her yanda ve her yönüyle yaşamımızın içindedir. Günlük yaşamımızda davranışlarımızın pek çoğu ahlakla ilgili eylemlerdir. Kişiler yaşam içerisinde ahlaki yargılarda bulunurken ve eylemlerini gerçekleştirirken bir takım ikilemelere düşmektedir.

Ahlak, Etik ve Ahlak Teorisi Arasındaki İlişki:

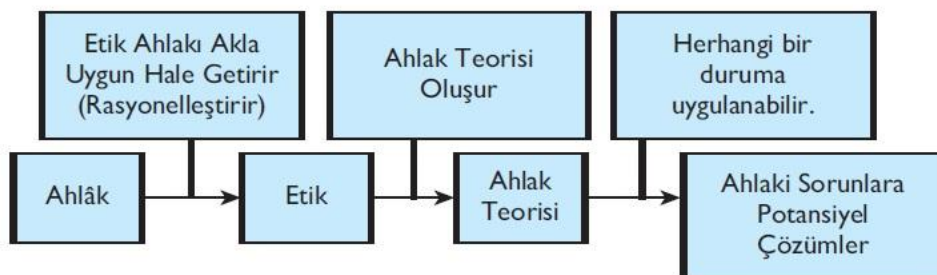
Ahlak: Bireysel ve toplumsal olarak doğruları ve yanlışları belirleyen sosyal süreçlerdeki kurallar, değerler ve inançlarla ilgilidir.

Etik: ise doğru ve yanlışları belirlemeye yarayan kural ve ilkelerin sebeplerini açıklamaya ilişkin uygulamalar ve ahlak çalışmalarıyla ilgilidir.

Not: Ahlak etikten önce gelir ve etik gerekçelendirmeler sonrasında ise ahlak teorisine dönüşür.

Şekil 3.1

Ahlak, Etik ve Ahlak Teorisi Arasındaki İlişki

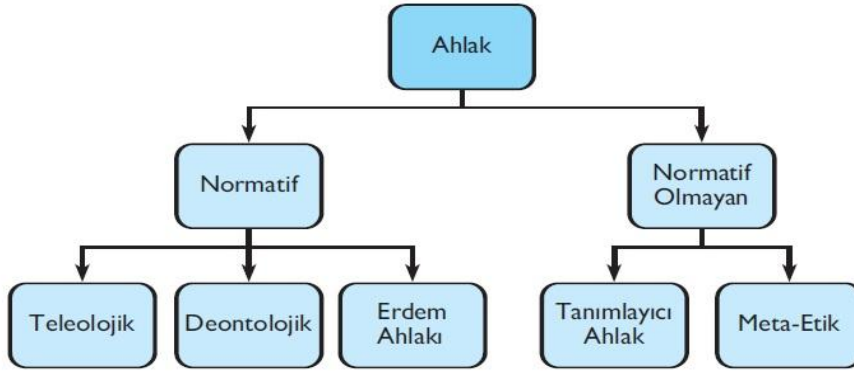


Not: Teoriler aracılığıyla ahlakın üç tür düşünme şekli olduğunu söyleyebiliriz.

*Tamamlayıcı İnceleme *Normatif Düşünme *Meta-etik(kavramsal) Düşünme

Şekil 3.2

Temel Ahlak Teorileri



Normatif Ahlak Teorileri

Normatif ahlak : Ahlakı, felsefenin normlar koyan bir alanı olarak kabul etmektedir. İnsanların değerlendirmelerinin ve eylemlerinin çoğu zaman normlar tarafından belirlendiğine vurgu yapar. Dolayısıyla normatif ahlak nasıl ahlaklı yaşanması gerektiğini anlatır. Neyin doğru neyin yanlış neyin iyi neyin kötü olduğunu bilmek istediğimiz ahlak alanındaki davranışlarımız için temel kriter olarak işlev görecektir. Normatif ahlak 3'e ayrılmaktadır.

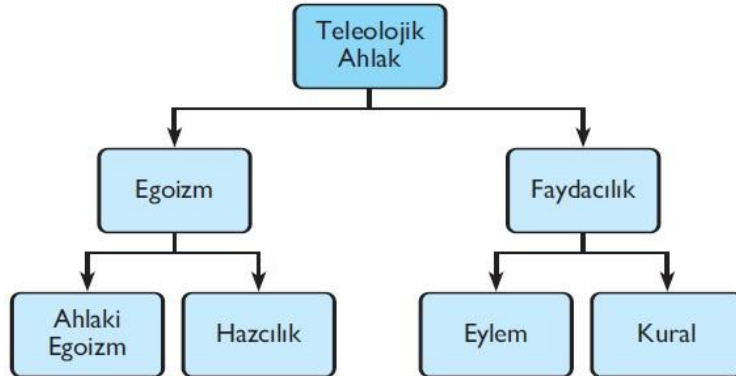
*Sonuçsalci ahlak(Teleolojik ahlak) *Ödev Ahlakı (Deontolojik ahlak) *Erdem Hakkı

Sonuçsalci(Teleolojik) Teori:Teleolojik olgusu temelde bir gayeye yönlendirmeyi ifade etmektedir. Teleolojik ahlak kabaca gaye(amaç) teorisidir. Teleolojik teori bireylerin yapmış olduğu eylemlerin sonuçları üzerine odaklanır ve eylemin doğruluk ve yanlışlığını, iyilik ve kötülüğünü sonuçlarına bakarak değerlendirir. Sonuçsalci ahlak teorilerini 2'ye ayırabiliriz.

*Egoizm *Faydacılık

Şekil 3.3

Temel Teolojik Ahlak Teorileri



Egoizm: Herhangi bir bireyin başkalarına karşı ne yükümlülüğe mecbur, ne de bir fedakarlığa katılmak zorunda olmadığını öne sürerek davranışların ancak bireyin kendisi için en yüksek iyiyi izin vermesi durumunda gösterilmesi gerektiği düşüncesini kabul etmiştir. EGOİSTler bir davranışın doğruluğunu ölçerken kendileri için en iyi ve uzun vadeli kazançları esas alırlar. Eğer bir davranış uzun vadede birey için kötüye oranla en yüksek iyiyi ortaya çıkarıyorsa ya da muhtemelen çıkaracaksa bireyler o davranışı ortaya koymalıdır.

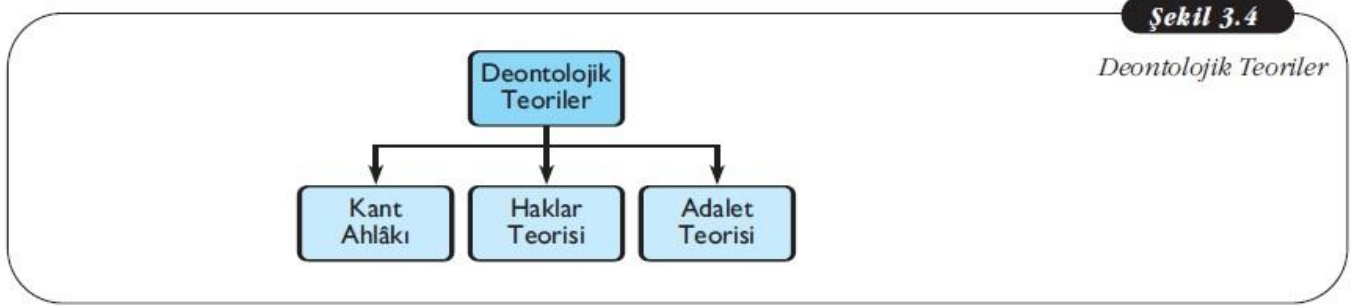
Ahlaki Egoizm: Ahlaki egoizm bakış açısında kabul edilebilir tek geçerli davranış standardı kendini geliştirme olarak görülür. Ahlaki egoizm insanın kendini düşünmesini sadece kendi çıkarlarını gözeterek yapmasını bilimsel bir yasa olarak değil, aynı zamanda bir ahlak yasası olarak belirler. Ahlaki egoizm Normatif bir ahlak görüşüdür. Ahlaki egoizm ahlaki psikolojiye indirgenliği için de Bilimci bir etik görüşüdür.

Hazcılık: Hazcılık ya da hendonizm ilk kez sokrates'in öğrencisi Aristippos ve Epikuros tarafından geliştirilmiştir. Hedone eski yunancada haz ve zevk anlamına gelmektedir. Hendonizm ise hazırlılık demektir. Temelinde hayatın en önemli değeri haz ve zevk almaktır ve ideal yaşama ancak bu şekilde ulaşılabilecek fikri vardır. Bu görüş açısından dikkat çeken nokta, haz alarak ya da zevk duyarak yaşamının kısa ve uzun dönemde sonuçlarının farklı olmasıdır. Kısa dönemde haz veren ve zevk alınan pek çok eylemin uzun dönemde acı veren sonuçları vardır. Hazzın yoğunluğu sürekliliği ve miktarı bu sonuçları uzun dönemde daha dramatik kılmaktadır. Diğer taraftan uzun vadede haz veren ve zevk alınan pek çok eylemde kısa vadede acılarla içiçe bireyi bırakır.

Faydacılık:Faydacılara göre faydacılık bir ahlak teorisidir. Jeremy Bentham tarafından temelleri atılıp sonra John Stuart Mill, Henry Sidwick, A.Marshall tarafından geliştirilen bu teori bir yüzyıldan daha fazla baskın ahlak ve adalet

teorisi kabul görmüştür. Faydacı teorisinin temel kavramları kimi değişikliklere uğrasa da varlığını korumakta ve objektif bir anlayış olarak cazibesini iş dünyasında hala devam ettirmektedir. Faydacı teori eylemlerin ahlaken doğru olup olmadığını ortaya çıkan sonuçlara göre değerlendirmektedir.

Ödev Ahlakı (Deontolojik Teori): Deontoloji terimi yapılması gereken, kurallar, görevler ve emirler anlamındaki deontos (duty, Ödev) sözcüğünden türemiştir. Deontolojik teoriler, göreve ya da ödeve dayanan teorilerdir. Bu teoriler ahlaki iyiliği, mutluluk, haz ve faydayla sağlayacak hiçbir şeyin olmadığını ileri süren filozofuyla ünlüdür. Bu yüzden Kant ahlakı olarak bilinir. Deontolojistlere göre faydacılar ahlak dünyamızın çok basit bir resmini çizmişlerdir. Bir eylemin doğruluğuna karar vermede sonuçları yeter şart olarak almak çok basit bir yaklaşımdır. Bu nedenle deontolojik teori eylemlerin sonuçlarını değil bizatihi eylemin kendisini esas alır.



Kant Ahlakı: Ödev ahlakının batı felsefesindeki en büyük temsilcisi kanttır. Kantın ahlak anlayışının temeli her yerde ve her zaman neyi yapmak gerektiğine değil neyi istemek gerektiğine dayanır. Kanta göre iyi olan herşey nesne olamaz iyi olan tek şey iyi niyettir. Kanta göre bir davranışın doğru olması ahlaki olmasına bağlıdır. Ahlaki açıdan iyi olmak ancak erdemle mümkündür. Kant açısından bir davranışın ahlaki olması için o davranışın bazı genel prensiplere uygun olması gerekir Bunlar;

*Evrenselleştirilebilirlik ve tersine çevrilir olması

*Başka varlıklara saygı duyulması

*Kendi yeteneklerini başkalarının yararına geliştirmek

Haklar Teorisi: Deontolojik teorilerden görev ve ilkelerden daha çok HAKLAR üzerine yoğunlaşan teoriye haklar teorisi denmektedir. Haklar teorisi, 13.yüzyıda yaşamış Katolik düşünür Aquino'lu Thomas'ın öncüsü olduğu temelde akılcı olan doğal yasa kuramı olarak bilinen anlayışa dayanır. Hakları birkaç grupta toplayabiliriz.

***Bunlardan ilki, bireylerin yasal hakları vardır:** Bunlar iktidarla kanunla değişebilir, uluslara göre farklılaşabilir.

***Ahlaki Haklar vardır:** Ahlaki hakların ise kökleri derinlerde ve evrensel, kolay kolay değişmez. Diğer yandan hakları GENEL ve ÖZEL haklar olarakda gruplandırılabilir

***Özel Haklar:** Kişilerle sınırlıdır. Örneğin kontrat kişiye özel bir haktır.

***Genel Haklar:** Tüm insanlığa aittir. Yaşama hakkı gibi.

Haklar teorisi genel olarak bütün kişi ve gruplara yönelik belli temel hak ve özgürlüklerin korunmasıyla tutarlı karar ve davranışları içermektedir. Bu haklar ve özgürlükler Birleşmiş milletler insan hakları evrensel bildirisinde yer alan haklardır. Yaşam ve güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve özel mülkiyet gibi 6 hak özellikle ahlaki karar ve davranışlarda dikkate alınması ve uyulması gereken hakları ifade eder. Başkalarına devredilmeyen haklar olarak görülen ve kişilerin sahip çıkması ve saygı göstermesi gereken temel hakları şöyle ifade edebiliriz.

***Yaşama ve Güvenlik:** Bireylerin yaşamının güvenlik içinde olmasıdır. Bu hak özellikle iş dünyasında firmalarda, kimyasal maddelerin kullanımına sınırlamalar getirilmesini sağlar.

***Doğruluk:** Bu hak bireylerin bilgilendirilmeleri gereken konularda kasıtlı olarak aldatılmayağını belirtir.

***Gizlilik:** Vatandaşların kendilerine ait kişisel bilgileri, hükümetten, diğer kurum ve kişilerden, çalışanlardan koruma hakları olduğuna işaret eder.

***Vicdan Özgürlüğü:** Bu hak kişilerin kendi inanç ve ahlaki ilkelerinin ihlal edecek emirleri yerine getirmeme haklarının olduğunu belirtir.

***Özel Mülkiyet:** Bu hak ise kişilere yaşamın temel ihtiyaçlarını elde etme kullanma ve sahip olma hakkı verir.

Adalet Teorisi: Adalet teorisinin temelini eski Yunan filozofu aristo'nun öğretileri oluşturmaktadır. Aristo'nun eşit olanların eşit, eşit olmayanlarında eşit olmayan bir şekilde ele alınması gerektiğini vurgulayan temel adalet ilkesine dayanmakla birlikte asıl teorisinin gelişimine katkı sağlayan Harvard filozoflarından John Rawls'tır. Rawls adaletin ilkelerini ve konumunu belirlemeye çalıştığı Doğruluk olarak adalet görüşüyle öne çıkar. Rawls adaleti sosyal kurumların bir erdemi olarak ele alır, ancak adaletin tek başına kullanılan bir kavram olmadığını belirtir. Adalet teorisi de hak teorisi gibi görev temelli olup haklarla yakından ilişkilidir. Rawls tarafından ortaya atılan adalet teorisi ahlaki davranışlarla ilgili kararlarda haklara bağlı olarak dürüstlük, eşitlik ve tarafsızlık ilkelerini esas almakta ve kişilerin

karar ve davranışlarında fayda ve maliyetleri ne ölçüde eşit dağıttığına göre değerlendirme yapmaktadır. Adalet teorisinde bahsedilen görüşe göre hizmet eden üç başlık vardır;

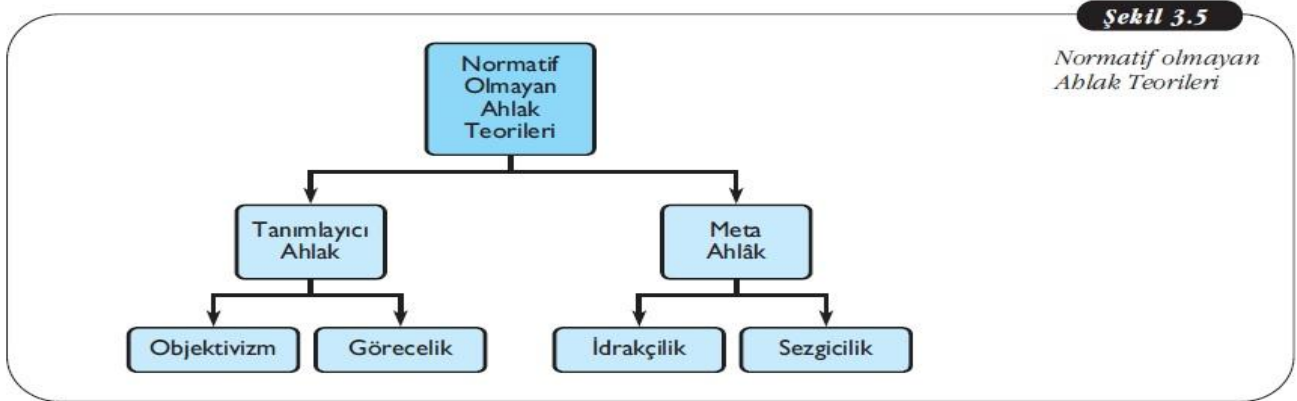
Dağıtım(Bölüşüm) Adaleti: İnsanlar arasında iyinin ve kötünün hakkaniyetle paylaşılmasıyla ilgilidir.

Kıyas Adaleti: Bir toplulukta oluşan refah ve sıkıntının topluluğu oluşturan bireyler arasındaki hakkaniyetle bölüştürülmesi genel anlamda adaletin tam yerine getirilmesi açısından yeterli olmayabilir. Çünkü toplumu oluşturan bireyler hata yapabilir ve yapılan hatalardan dolayı çevre zarar görebilir. Bu durumda hatayı yapanı cezalandırmak kıyas adaletiyle ilgilidir. Kıyas adaleti verilecek cezanın adil olmasını öngörür.Cezanın adaletli olmasının bazı şartları vardır.Kıyas adaletinin işleyebilmesi için kişinin hatayı bilerek işlemiş olması gerekir.

Telafi Adaleti: Hatalar ve yanlışlar başkalarına zarar verir. Telafi edici adalet zarar görenin zararlarının telafi edilmesi ya da haksızlığa uğraması durumunda ortaya çıkan haksızlığı giderecek şekilde davranmaktır. Bu durumda eğer birinin malına zarar verdiysem o malı yerine koymalıyım.Telafinin verilen zararlar orantılı olması gerekir.

Erdem Ahlakı:Erdem ahlakın en temel kavramıdır. Bu nedenle dinlerin ve klasik felsefecilerin en fazla vurguladığı ahlaki değerdir. Aristo için Erdem insanın işlevlerini en iyi şekilde yerine getirme halidir.Erdem ahlakı Normatif ahlak teorilerinden biridir.

Normatif Olmayan Ahlak Teorileri: Normatif olmayan ahlak teorilerine göre normatif teorilerin tümü 'tüm insanların en yüksek derecede hazza ulaşmaları gerekir' kendin için isteyebileceğin yasa başkalarının da isteyebileceği bir yasa olmalıdır, ve herkes kendi çıkar ve faydasını gözetmelidir.



Tanımlayıcı Ahlak: İnsan eylemlerinin sonuçlarını tanımlamaktadır.Tanımlayıcı ahlak dünyanın nasıl bir yer olması gerektiği veya olup olmadığı hakkında hiçbir sonuca ulaşmadan dünyayı sadece tanımlar, tanımlayıcı ahlak insanların gerçekte ne yapmayı seçtiklerini ve bireylerin farklı durumlarda aynı tercihler yapıp yapmadıkları hakkında gözlemler yapar ve bilgi toplar.

Göreceli Ahlak: Bu teoriye göre toplumsal düzende bir değil birden çok ahlaki norm ve ilkeler vardır. Objektif değer teorisini kabul etmeyen göreceliliğe göre ahlaki değerler insan zihninin ürünüdür, dolayısıyla farklı zaman mekan ve toplumlarda değişmeyen ve kişilere sorumluluk yükleyen ahlaki değerlerden söz edilemez.örnek herkezin kendine göre bir dogrusu vardır.

Meta-Etik:Dolaylı sonuçlar dışında eyleme ilişkin hiçbir ahlaki ilke ya da hedef önermez esas olarak sadece felsefi analizden oluşur. Meta-etik normatif değil bilimseldir.

Sonuç: Tüm ahlak teorilerin ortak problemi ister en yüksek iyi ister doğru eylem ister hak ve adaletli davranış isterse ahlaki bir karakter tanımlanda olsun hepsinin kendine göre bir ahlaklılık tanımı yapmalarına rağmen ahlaki sorunları çözmede yetersiz kalmalarıdır.

Ünite 4 İşletmelerde Ahlaki Karar Alma ve Etik Liderlik

İşletmelerin Vicdanı Yoktur: Şu bir gerçektir ki işletmelerin büyük kısmı, işletme sahipleri ve hissedarları için kar amaçlı çalı çalışır.İşletmelerin Kişiliği yoktur, Kar amaçlı kurumlardır. Adam smith bu görüşü ilk savunan bilim adamıdır. Ona göre bireyler kişisel çıkarlarla motive olur 'görünmez el' ilkesini benimse ve toplumun ekonomik refahını destekler .Bu görüşe göre işletmeler kişisel çıkarları ve sahiplerinin ekonomik beklentilerini karşılayan etik dışı kurumlardır. Sosyal sorumlulukta kurallar ve bu kuralların uygulanması gereklidir.bu hükümetlerin görevidir, işletmelerin değil.

İşletmelerin Vicdanı Vardır:Karşıt görüşe göre işletmeler tıpkı bireyler gibidir. İşletmelerin vicdanı vardır, gerçekten değil ama işletmenin sahiplerine ve etkilenenlerine karşı bir etik kurum gibi davranmalıdır. İşletme davranışı bu nedenle tıplı bireylerin davranışı gibi etik standartlara göre geliştirilmelidir.İşletmeler amaçlarına yönelik hareket eder ve bu nedenle hareketlerinin etik açıdan hesabını vermelidir.İşletmelerin sadece yasal ya da etik açıdan hareketlerinden sorumlu değildir aynı zamanda sosyal sorumlu davranmasıda gerekir. 'iyi vatandaş' olmalıdırlar.

Bir Soyala ve Ekonomik Etkilenen Olarak İşletme: Üçüncü bir görüş olan işletmeyi toplumda sosyal ve ekonomik etkilenen olarak göreme, işletme ile hizmet götürdüğü kurumlar arasında ilişkinin doğmasının bir pragmatik değerlendirmesi üzere odaklanır. Bu bakış açısına göre, işletmenin temel yükümlülüğünü işletme sahiplerinin ekonomik beklentilerini karşılamaktır. Ancak hayatta kalmak ve başarılı olmak için iç ve dış etkilenenlerin yasal, sosyal, politeik ve çevresel taleplerini cevaplamak zorundadır. İşletmeler daha sonra etkilenenleriyle olan ilişkilerinde sosyal ve etik açıdan sorumludur. İkinci görüşün aksine işletmeler bireylere benzemez çünkü işletmeler bireylerden fazla yalar ve gelecek nesilide planlarına katarlar.

Sosyal Sözleşme: İşletmelere etkilenenler bakış açısından bakan görüş aynı zamanda 'sosyal sözleşme' kavramı temeline de oturmaktadır. İşletme ile etkilenenleri arasındaki sosyal sözleşme kesin ve açık fikir birliğine dayanır. Patricia Werhane 'karşılıklı güvene dayanan ilişkiler' kavranımı kullanmış ve bir etkilenenin ya da grubunun bir diğerinin çıkarını gözetererek davranması anlamına gelen 'güven ve bağlılık' temeline dayanır. Laura Nash 'sözleşmeye dayanan etik' kavranımını kullanmıştır. Sözleşmeye dayanan etik kavramı sosyal sözleşme kavramıyla ilişkilidir ve etkilenenler yaklaşımının kalbini oluşturur. Sözleşmeye dayanan etik işletmeler müşteriler ve etkilenenler arasındaki sosyal olduğu kadar ekonomik ilişkilerin önemine vurgu yapar. Etkilenenler analizi sosyal sözleşmeler ve sözleşmeye dayanan etiği temel alır yani işletmeler karşılıklı güvene dayanan ilişkilerle yaşamını sürdürmek ve kar elde etmek için yasal ekonomik ve çevresel olduğu kadar sosyal ve etik yükümlülükleri vardır.

İşletme ve Lider İçin Pragmatik Prensipler: Norman Bowie ve Ronald Duska'a göre işletmelerin yükümlülükleri kar elde etmeden çok daha fazladır. Yükümlülükler düsrüst davranmayı, kaçınılamayan ya da savunması olmayan zararlara neden olma ve diğerleir için zararlı olabilecek durumlar ile diperlerinin düzeltmeyeceği durumları engellemeyi de içerir.

Etkilenenler Olarak İşletmelerin Sosyal Gücü ve Etik Temeli: Keith Davis'e göre işletmelrin ve liderlerin sosyal sorumluluğu sosyal güç ve eğer işletmeler güce sahip olduklarında sadece kurulan ilişkiler işletmelerin aynı zamanda bu alanlarda hareketlerinden dolayı sorumlu tutulmalarını zorunlu kılacağı görüşüne dayanır. Bu bakış açısı sorumluluğun kati yasası olarakta adlandırılır. Davis işletme profesyonellerinin sosyal sorumlu olmak için izlemesi gereken beş geniş ilke ya da yükümlülük önermiştir.

*İşletmeler toplumun kaynaklarının vekili gibi bir sosyal role sahiptir. Toplum kaynaklarını kullanmaları için işletmelere emanet etmesi için işletmeler sadece işletme sahipleri , müşteriler ve sendikanın değı tüm etkilenenlerin çıkarlarına hizmet etmek zorundadır.

*İşletmeler toplumdand aldıkları girdilerin açık bir makbuzunu ve kamuoyuna faaliyetleriye ilgili açık bilgilendirme ile yani iki açık sistem gibi faaliyet göstermelidir.

*Faaliyetlerin ürünün ya da hizmetin karlılığı kadar sosyal maliyeti, üretime devam edilip edilmeyeceğı kararı için göz önünde bulundurulmalı ve hesaplanmalıdır.

*İşletme içi faaliyetlerin ürünün ve hizmetin sosyal maliyeti tüketicinin tüketimin toplum üzerindeki etkilerini ödeyecek şekilde ücretlendirilmelidir.

*İşletmeler, temel sosyal beklentileri içeren etkinliğı için bir birey gibi yükümlülükleri vardır.

Etkilenenler yaklaşımının Sınırlılıkları ve Lider: İşletmeler için etkilenenler görüşü işletmelerin sosyal ve etik sorumluluklarını anlamada artan bir şekilde kullanılan bir yaklaşım haline gelmiştir. Ancak aynı zamanda bu görüş elıştırılmaktadır. Bazı tartışmalar liderlerle ilgilidir. ekonomik temelli ve karları maksimize etmeye odaklanma temellidir. bir başka eleştiri konusu bu görüşün işletmelerin sosyal sorumluluğu için güvenilir bir teorik temele sahip olmamasıdır.

İşletme Stratejisi Liderlik ve Ahlak Sorumluluğu: Yönetim literatüründe "yapı stratejiyi izler" kabul edilmiş bir organizasyon prensibidir. Bir işletmenin yapısı yönetsel bağlılık teorisine göre stratejisi ile uyumlu olmalıdır. Eğer işletme uyumlu ve rekabete karşı etkin faaliyet göstermek istiyorsa örgüt kültürü etik sorumluluğunu izler ve stratejiden de etkilenir.

Stratejinin Dört Düzeyi: İşletmeler, stratejileri en az dört düzeyde belirler, Yatırım, Firma, İşletme ve fonksiyonel.

Yatırım Stratejisi, en geniş düzeydir. İşletmenin toplumdaki rolünü işletmenin gelecekte paydaşlar tarafından nasıl algılanacağını tanımlar, işletmenin prensiplerini ve değerlerini ortaya koyar ve işletmenin varlık sebebini gösterir.

Firma Stratejisi, İşletmenin amaçlarını hedeflerini politika ve planlarının odaklandığı iş alanlarını belirler. İşletme stratejisi firma stratejisindeki ayrıntılandırılmış amaç ve hedefleri, özel işletme faaliyetleri için dönüştürür.

Fonksiyonel Stratejisi, İşletme stratejisini pazarlama, ar-ge, üretim, satış ve diğer fonksiyonel alanlara göre ayrıntılandırır.

Strateji Uygulaması ve Geliştirilmesi:Stratejik sosyal ve ahlak sorumluluk yönelimleriyle ilgili uygulamalar ve yönetimi, böylesi faaliyetlerin belirlenmesi ve ekonomik olaylara göre ölçülmesi daha zor omlası nedeniyle zor konulardır. Stratejik yapım süreci

1)Amaçların belirlenmesi 2)Stratejilerin belirlenmesi 3)Stratejilerin uygulanması 4)Stratejilerin denetlenmesi 5)Stratejilerin geliştirme 6)Çevrenin analiz edilmesini içerir.

Sosyal Dinleyiciler ve Lider:1970'lerde işletmelerin sosyal sorumluluk performansını takip etmelerinin bir yolu olarak geliştirilmiştir.Bir işletmenin sosyal amaçlarını ya da konularına karşı performansını ölçmek amaçtır.

İşletme Yapısı ve Liderin Etik Sorumluluğu:Stratejiler belirlendikten sonra uygun organizasyonel yapı oluşturulmalı ve uygulamalarla uyumlaştıracak şekilde harekete geçilmelidir. Pek çok büyük işletme hiyerarşik düzen de yapılarak yönetilir.

Liderler Denetim Sistemleri ve Etik Sorumluluk:Yatırım ve işletme stratejileri aynı zamanda, işletmede çalışan yönetici ve profesyoneller kadar yapıların tipi ve denetim sistemleri uygulamalarını da etkileyebilir. Stateji , yapı, çalışanlar ve işletme sistemlerinin ahlaki yönelimleri üzerinde tartışmalarda; kısa dönem çalışanların harcamalarıyla paydaşların çıkarları ve korumayı gözardı eden müşteri hizmetleri üzerinde kar elde etmenin her türlü yolunun benimsenmesini vurgulayan stratejileri destekleyen işletmelerde ahlaka uygun olmayan davranışların yer edinmesi teşvik edilir. Böyle işletmeler aynı zamanda gevşek muhasebe ve maliyet denetim sistemlerine sahip olma eğilimindeydi ancak büyük bir olasılıkla da etik kodlara sahip değildiler yada bu kodlar tam olarak benimsenmemiş.

İşletmelerde Liderlik, Kültür ve Etik Sorumluluk:Yüksek düzeyli etik değerler işletmeleri tutan tuha,kültür,amaç, ikincil amaçlar, sermaye çalışanların katılımı ya da liderlik değildir, niyettir.

Niyet, İşletme içinde kurucuların ve üst yönetimin prensip ve değerleri yoluyla benimsenir, niyet liderlerin ve onların takipçilerinin politika, prosedür, örnekler ve davranışları yoluyla eyleme dönüştürülür.

*İzleyiciler olmadan Lider olmaz, Liderlik bazı açılardan izleyicilerin bir fonksiyonudur.gerçekte alt seviyedeki pek çok çalışan faaliyetleri yoluyla işletmenin vicdanını şekillendirir.

*Bir kişi bu lider de olsa işletmedeki tek etik örnek olamaz. Liderlerin etik niteliği ve örnekleri oluşturmasına rağmen izleyiciler ahlaki çevreyi zenginleştirmek için ahlaki liderliği paylaşmak zorundadır.

*Tek ya da en iyi ahlaki liderlik ya da yönetim tarzı yoktur. İzleyiciler açısından etik liderliğin iki modelinden söz edilebilir. Bunlardan ilki bir sürelilik ve ikinciside üç'hareket' tarzındaki liderlik olarak karakterize edilmiştir.her iki modelde de organizasyonlarda etik liderliğinin nasıl geliştirilebileceğini gösterme amaçlanmıştır

Etik Liderlik Tarzları:

Manipülâtör Liderlik Biçimi; Liderliğin etik çerçevesi dışında gören Machivellianetik üzerine oluşturulmuştur.Bun nedenle son hak, ulaşılmaması beklenen amacı ifade etmektedir.Bu yaklaşımda etik liderlik tarzı egoisttir ve temel olarak ekonomik olma ile motive edilmiştir. Güven ve ilişkilerin oluşturma ilgilerine ve kaliteden yoksundur.Kısa dönemli amaçlara odaklanmıştır.

Bürokratik Liderlik ; Kural temelli etik liderlik biçimidir. Ünlü Alman sosyolog Weber'in teorisi üzerine oturmuştur. Bürokratik lider, ideal organizasyonel bürokrasiyi şekillendiren rasyonel prensiplerle hareket eder. Bu organizasyon fonksiyonlarını ve amacını açıklayan kuralların bir bileşimidir. Denetim yapısının emir komuta zincirini gösteren bir hiyerarşi , iyi tanımlanmış iş tanımları, iletişim kuran ve kuralları empoze eden profesyonel yönetici, derece ve ayrıcalıklarla ödüllendirilmiş konusunda uzman olarak kabul edilen teknik açıdan kaliteli çalışanlar demektir.Bu liderlik tarzında zorlayıcı güç doğru şeyleri yapmak anlamında etkinlikten çok işleri doğru yapmak anlamında verimliliklidir.

Profesyonel Liderlik; Etkinliği yani Doğru şeyleri yapmayı amaçlar. Bu tarzın teorisi Peter Druker'in prensiplerine dayanır ve liderler başkaları vasıtasıyla etkin bir şekilde iş yapmak için araçlara ve yeteneklere sahip bir profesyoneldir. Bu liderlik biçiminde temel etik problem örgüt kültürü ve yönetim kadrosu etiğe uygun olmayan davranışlar sergileme olasılığıdır.

Dönüşümcü Lider ; James Macgregor Burns'un teorisine dayalıdır. Kişisel etik temeli üzerine kuruludur. İzleyicilerle olan ilişkilerinin etkinliğini temel alır. Aynı zamanda bu liderlik biçimi, ilişkilere karizma , enerji ve heyecan katmalıdır. Dönülümcü lider, izleyicilerin kendilerini gerçekleştirmelerinin ve büyümlerinin içinde yer alır ve izleyicileri potansiyelleri ile değerlendirir. Bu tip lider diğerlerini motive eder, değerlerini belirler ve yüceltir.

Etik Liderlerin Davranış Biçimleri:Liderler ve liderlik biçimi, 3 davranış profili şeklinde tanımlanabilir. Bu görüş professor Thomas Cronin'in liderlikle ilgili görüşlerine dayanır.Burada vurgulanmak istenen görevler, politika ya da yasalara bağlı liderler rolleri ve sorumluluklarıdır. Model aynı zamanda dinamiktir ve liderler bir tarzı diğerine taşıyabilirler, liderlik ve organizasyonel ya da sosyal konular arasında ilişki ve gelişim gerçekleştirebilir.

Davranış 1: Liderler sorunlardan başlar ve şekil verir.Genellikle formal organizasyonların dışındadırlar ve değişim öncüleridir. Bu liderler kahindirler, halka yakındırlar ve sarsıcıdırlar Olayların çatısındırlar ve bazen görünen sorunları görünmez kılan protestocudurlar, onlar kişisel örnekler,tecrübeler ve karizmatik motivasyon yoluyla liderlik ederler.

Sıklıkla görev ve hakkaniyet duygusuyla hareket ederler. Davranış 1 lideri, Davranış 2 ve hatta Davranış 3 lideri gibi de davranabilir.

NOT: Davranış 1 liderleri genel kabul görmüş ve kişisel görev ve hakkaniyet ilkesiyle motive olmuştur.

Davranış 2 : Bu liderler sorunları tıpkı Davranış 1 liderindeki gibi politika ve yasalardan kaynaklanır. Bu liderlik biçimi müzakereyi, iş birliği oluşturmayı, ihtiyatlı olmayı ve kurallar belirlemeyi gerektirir. Bu liderler biçimsel organizasyonun bir parçası olabileceği gibi biçimsel olmayan organizasyonun da olabilirler. Davranış 2 liderleri sistemin politikalarından ya da kurallardan kaynaklanan sorunları harekete geçirmek için formal ve informal gücünü etkin bir şekilde kullanmak zorundadır. Davranış 2 liderleri etik açıdan iş ve doğruluk duygusuyla motive olmuştur. Onlar politika ve yasaların son biçimine göre sonuçları birleştirecek şekilde davranırlar , onlar diğerlerine ve gelecek nesillere karşı olan etiğe ilişkin sorumluluklarının bilincindedir. Onlar aynı zamanda tarihsel misyonlarında etiğe dair duyarlılıkları vardır.

NOT: Davranış 2 liderleri görev ve doğruluk ile gelecekte iyi nesilleri etkileme ihtiyacıyla motive olmuştur.

Davranış 3 : Bu liderlik tarzında Davranış 1 ve 2 liderleri tarafından ağır bir şekilde ilerleyen yasa politika ve sorunları teşvik eder ve zorlar. Bu liderler önemli konuları kurumsallaştırır, daha sonra simgelerle ifade eder. Önemli konuların politikaların ve yasaların sürekliliğini sağlar. Davranış 3 liderleri aynı zamanda bu politika ve yasaların varlığını sürekli hale getirmek için kişisel örneklerle olduğu kadar güçlü ilişkiler ve ağlarla zorlamak için karizmasını kullanır. Davranış 3 liderleri faydacıl ve egoist etiğe uygun hareket eder. Onlar politika ve yasaları diğerleri ve kendi çıkarları için değerlendirir. Buna göre uygular ve destekler.

NOT: Davranış 3 liderleri faydacıl ve kişisel çıkarlarına göre etik değerler tarafından etkilenmektedir.

İşletme Örgüt Kültürü ve Liderin Etik Sorumluluğu: İşletme örgütünün kültürünü somutlaştırmadaki amaç işletmeyi bir arada tutmaktır. Örgüt kültürü, işletmelerin uyguladığı ve parçalarını birleştirdiği ve çalışanlar tarafından anlamı ve değerleri paylaşılır. Örgüt kültürü hem görünür hemde değildir. Hem biçimsel hemde değildir. Örgüt kültürü gözlemleyerek kültürdeki insanlarla ilişki kurarak, onları dinleyerek ve aşağıdaki yolları izleyerek belirlenir.

- *Fiziksel şartlar üzerinde çalışmak
- *İşletmenin kendi kültürü ile ilgili söylediklerini okumak
- *İşletmenin farklılıkları nasıl karşıladığını değerlendirmek ve gözlemek
- *Çalışanların zamanını nasıl kullandığını gözlemek
- *Kariyer geliştirme aşamalarını anlamak
- *Görevlerdeki ve özellikle de orta kademe yöneticilerinin uzmanlık derecesini belirlemek.
- *Hikaye ve anekdotları gözlemek

Örgüt Kültürü ile Etik arasındaki ilişki:

- *Değerler ve liderlik tarzı, liderlerin uygulamaları ve benimsemeleri
- *Erkek ve kadın kahramanlar, işletmenin ödül sistemi ve bunu bir model olarak barındırması
- *Törenler adetler ve işletme değerleri
- *İşletme üst yönetiminin ve çalışanlarının aralarında ve işletme paydaşlarıyla olan iletişim yöntemi.

Güçlü Örgüt Kültürünün Özellikleri: Güçlü örgüt kültürü aşağıdaki özelliklere sahiptir.

- *Geniş bir şekilde paylaşılan bir felsefeye sahip olma
- *İnsanların önemli değerleri
- *İşletmenin başarısında sembolize edilen kahramanların varlığı
- *Biz ve birlik tutunu geliştirmek için gereken paylaşma ve taşıma fırsatları yaratan tören gelenekleri.

Sorunlardaki Kültür: Yogun rekabet, karlılık, ekonomik ya da paydaşlara olan yükümlülüklerin üzerindeki kişisel çıkarlara dönük olma ve etiğe uygun olmayan yönelimlere sahip işletmelerde örgüt kültürü sorunlar içerir. Sorun içeren örgüt kültürü ya da zayıf örgüt kültürünün özellikleri şunlardır.

- *Bir işe odaklanma
- *Kısa dönemli odaklanma
- *Etik ve motivasyon sorunları
- *Duyusal patlamalar
- *Parçalanma ve tutarsızlık
- *Alt kültürler arasında uyumsuzluk
- *İçine batmış alt kültürler
- *Paylaşılan işletme değerlerinin üzerinde alt kültürlerin baskınlığı
- *Nasıl başarılı olunacağı ile ilgili açık olmayan değerler ya da inanışlar
- *Hangisinin önemli olduğu ile ilgili pek çok inanışta öncekilerin açık olmaması
- *İşletmeyle ilgili farklı inanışlar
- *Neyin önemli olduğu ile ilgili genel algıyı inşa eden kahramanlardan ziyade yıkıcı ya da bozucu kültürel kahramanlar
- *İyi organize edilmemiş ya da bozucu günlük gelenekler.

Etik İşletme ve Örgüt Kültürü:Yüksek etik değerlere sahip işletme, güçlü etik kültüre sahiptir. Yüksek etik değerler e yüksek karlılık a sahip işletmede yaptığı araştırmada yüksek etik değerlere sahip işletmeler ve kültürlerin 4 temel prensibi olduğunu belirlemiştir.

Prensip 1: Yüksek etik değerlere shaip işletmenin çeşitli iç ve dış paydaşlarla ilişkileri kolaydır.Bu işletmelerdeki kurallar, işletmenin güçlü birer parçası olan paydaşlarla iyi ilişkiler kurmasını sağlar

Prensip 2: Yüksek etik değerlere shaip işletme dogruluk ile zihnini meşgul eder. İşletme kurallarında, işletmenin çıkarlarına olduğu kadar çalışanların kişisel çıkarlarında önem verilir.

Prensip 3: Yüksek etik değerlere sahip işletmelerde sorumluluklar müşterek olmaktan çok bireyseldir. Bireyler sorumluluğu işletmenin faaliyetleri için oldığını faz ederler. Böylesi işletmelerdeki kurallar, bireylerin kendilerinden sorumlu olduklarını belirtir.

Prensip 4: Yüksek etik değerlere sahip işletmede işletme faaliyetlerinde işletme değerlerinin unsurları harekete geçirmenin bir yolu olarak amaç edinilmiştir ve ayrıca amaç işletmeyi çevresiyle birbine bağlamaktır .



NorFULL Paylaşım

2012

Bu Dosyada Emeği Geçen Herkeze Teşekkürler..