

İş Ahlakı ve Çalışanın Değerler Sistemi Arasındaki İlişki ¹

Makaleyi okumaya başlamadan önce sizden bir ricam olacak. İş ahlakı size göre nedir ve ne değildir konusunda biraz düşünmenizi ve kağıda listelemenizi isteyeceğim.

Cumhuriyet tarihimiz içerisinde 1980'li yıllara kadar dürüst, rüşvet yemeyen, önce insan diyen, güvenilir, samimi ve iyiliksever çalışan toplumda değer ve saygınlık görürdü. Devlet memuru olmak güven ve dürüstlikle eşdeğer anlam taşırdı.

Mahallenin bakkalı mahallenin can dostu, maddi sıkıntıda kilerin ilacı ve çocukları şekerçi amcası idi. Mahallelinin her derdini bilen muhtardan sonraki ikinci kişi gibiydi. Bir kısmınız gülümsüyor, bir kısmınız derin birah çekiyor bir kısmınızda sanırım klasik nostalji kokan cümleler diyorsunuz.









İş ahlakı bu gün yine kavram olarak gündemde. Bu gün bir işyerindeki iş ahlakı kavramı çalışanların değerler sistemi ile birebir ilişki halindedir. Neden 1980 öncesine bir yolculuğa gittik? Bu günkü iş ahlakı kavramı ile karşılaştırma yapmak ve nerde olduğumuzu saptamak için geçmişe gözetmemiz gerekiyor. 1980'li yıllardan itibaren serbest piyasa ekonomisi ve köşe dönme mentalitesi ile birlikte Türkiye'de iş ahlakı, hırslı olmak, para kazanmak çok para kazanmak ve her yol açık bir şekilde içsel bir sorgulamaya gerek duymadan yükselmek ve mevki kazanmak kavramlarıyla tanımlanır oldu. Devlet memurluğu güvensizlik, ve rüşvet gibi anlamlar taşır hale geldi. Tüm tibarını yitirdi. Bu anlamlar bireylerde ve toplum üzerinden ciddi toplumsal krizlere ve travmalara yol açtı. Bir çok insan mağdur kaldı. Eski mahalle bakkalı kalmadı. Paranoya topluma hakim oldu. Bu durumda toplumsal gelişim ve değişim geriledi. Paranın satın alabildiği gelişmeler (cep telefonu, bilgisayar vs) kültüre ve sosyal gelişime bir değer katmadı. Özellikle duraklama ve gerilemeye yolaçtı. Üründe ve hizmette kaliteyi düşürdü.

Bütün bu kayıplar bu gün iş ahlakı kavramı çerçevesinde yeniden bir sorgulama ihtiyacı doğurdu. Elbette sancılı ve dirençli bir sorgulama oluyor. İş ahlakının tanımı yeniden yapılıyor. Ortak kavramlarla beraber işletmenin çalıştığı sektörle birlikte değişen kavramlar ve ilkeler tanımlanıyor. Hukuki yapılanmalarla birlikte işveren, yönetici ve çalışanın sorumlulukları sorgulanmaya başlandı. İş ahlakının sağlıklı işleyebilmesi

¹ ?Bayim Olur musun (14 Eylül 2006)

tamamen insanların değerler sistemini yönetmeyi öğrenmelerine ve sağlıklı ifade etmeleri mümkündür.

Değerler sistemi,

-  Bireyin kendine, işine ve topluma olan sorumlulukları
-  Vicdan
-  Fayda yönetimi
-  Bireyin diğerleriyle olan ilişkisindeki sınırları
-  Referans çerçevesi
-  Saygı

temel kavramları altında yer almaktadır.

Bireyin kendine, işine ve topluma olan sorumlulukları

Elbette bireyin başarısı önemlidir. Fakat kendine, işine ve topluma olan sorumluluklarını gözardı ederek gelen başarı kısa zamanlıdır. Uzun ve orta vadede önce birey sonra toplum için kayıptır.

Örneğin çok bilinen bir mobilya imalatçısı olmak için ağaç kesiminde usulsüzlük yapan ağaçlara zarar veren bir aracı kurumla çalışmak kısa vadede hedefinizde ilerlemenize engel olmaz. Fakat orta ve uzun vadede ormanların yok olmasında etkisinin olacağı anlamına gelecektir. Kendisine zararı var. Çünkü kişi kendi içinde gerekli olan temiz havva ve sağlıklı yaşam koşullarını riske ediyor. İşine zararı var. Çünkü ileride ihtiyaç duyacağı hammaddenin yok olmasına katkıda bulunmuş oluyor. Topluma zararı var. Milli servet kaybına neden olmuş oluyor. Ülkenin sağlık ve yaşamsal kaynaklarına zarar verilmiş oluyor.

Vicdan

Bireyin vicdan sahibi olmaması diğer kişi ve toplumun maddi ve manevi zarar görmesini neden olacaktır. Vicdan sahibi olmayan kişi/ kişiler sırf para kazanmak uğruna sahte rakı üretip sattılar. Bir çok kişinin hayatını kaybetmesine neden oldular. Bilgisizlik ve vicdan yoksunluğu insan hayatına mal oldu. En tehlikeli noktada zaten bu durumdur.

Fayda yönetimi

Ortaya çıkan ürün ve hizmetten yararlanacak kişilerin maksimum fayda sağlamasıdır. Müşterinin ihtiyacına uygunluğu, kolay elde edilebilirliği ve sağladığı yan faydalarıdır. Müşteriyi kandırmak ve müşterinin taleplerini gözardı etmek orta ve uzun vadede kişinin iş kaybı, işletmenin zararı ve toplumsal güvensizlik ve kriz anlamına gelecektir.

Ürünün ve hizmetin kalitesinde tasarrufa giden bazı işletmeler kalifiye eleman alımı, hammaddede kalitesiz alımlar ve üretimde veya hizmette eksik uygulama ürün veya hizmette sorun demektir.

Bireyin değerleriyle olan ilişkisindeki sınırları

Bireyin kendisini, başkalarını ve dünyayı tanımlamasına yarayan genel olarak algısal, kavramsal, duygusal davranışsal takımdır. Herkes kendini ve başkalarını ve dünyayı kendine özgü referans çerçevesine göre algılamaktadır.



Gerçeğe uygulanan bir süzgeçtir. Bu süzgeç, gerçeği olduğu gibi geçiren bir süzgeç olabileceği gibi, gerçeği olduğundan farklı, üstelik çok farklı şekle dönüştüren bir süzgeç de olabilir.

Hayata sadece kişi kendi ihtiyaçları noktasında ilerlerse başkalarına ve topluma engel teşkil edebilir. Başkalarının ve toplumun ihtiyaçlarını atlamak işletme ve çalışanlar için tepe taklak düşme anlamına gelecektir.

Bugünkü anlayışta hayatın içinde teklik, asosyal ve bencil bir davranıştır. Mahallenin bakkalı kazancını sağlarken mahalledeki insanların ihtiyaçlarını ve farklılıklarını sindirerek yolaldığında varolabilmiştir. Kazanmak için her zaman insanlara ihtiyaç duyacağız. Kaybettirerek kazanamayız.

Saygı

Kendimize, diğer insanlara ve topluma olan saygımızdır. İşletmelerin itibarı çalışanlarının kendi içlerinde birbirleriyle, müşteriyle ve toplumla olan ilişkilerindeki saygı ve özeni ile doğru orantılıdır.

Geçen ay içinde patlak veren Coca Cola- Pepsi arasında yaşanan skandala baktığımızda Coca Cola'dan bir çalışanın formülü Pepsi'ye satma girişiminde Pepsi'nin tavrı firmanın itibarını yükseltmiştir. Hepimiz şaşırдық. Şaşkınlığımız düşündürücü bir tutum. Öylesine güvensiz ve kaygan bir zeminde yaşıyoruzki gerçekten paranoya toplumlar haline geldik.

İş ahlakımızı yükseltmek ve zenginleştirmek için,

- ✓ Yöneticilerin yönetim ve işletme prensiplerini iş ahlakının kazanılması yönünde geliştirmeleri
- ✓ Ağaç yaşken eğilir atasözünde olduğu gibi daha çocukluktan itibaren eğitimin her aşamasında bireysel değerlerin geliştirilmesine odaklanmak
- ✓ Medyanın kişisel değerlerin önemine vurgu yapması
- ✓ İş ahlakının gerçekleşmediği noktalarda cezai yaptırımlar
- ✓ Geçmiş tarihten alınacak dersler

Evet yazımın başında size listelemenizi rica ettiğim konuya geri dönersek, iş ahlakının ne olduğu ve ne olmadığı konusunu bir daha birlikte gözden geçirebiliriz.

Tarihi gelişmelere ve çalışmalara baktığımızda,

İş ahlaki uygulamaları,

- ✓ Kurumu, yöneticiyi, çalışanı ve müşteriye koruyucudur.
- ✓ Geliştiricidir.
- ✓ Oto kontrolü sağlar.
- ✓ İnsanıdır.
- ✓ İş hayatında disiplini sağlar.

Peki ne değildir?

- ✓ Muhafazakarlık değildir.
- ✓ Gelişimi engelleyici değildir.
- ✓ Kar elde etmede engelleyici değildir.



İş ahlakının bozulduğu ve kişilerin değerler sisteminin zaafa uğradığı her nokta kişinin ve toplumun psikolojisinde zarara uğraması demektir. Güvensiz, vicdansız ve değerleri olmayan bir iş dünyası bireysel ve toplumsal travmalara gebe dir. Ki artık gazete sayfalarındaki haberlerin korkunçluğu birbirini korumayan toplumsal bir yapının işaretidir. Elbette değerleri sorgulanmalı ve yaşamsal ihtiyaçlara göre şekillenmelidir. Benim korkum değersizleştirmektir.

İŞ AHLAKI PRENSİPLERİ

- Adil olmak
- Başkalarına saygılı olmak
- Güvenirlilik
- Yasalara uygunluk
- Saygılık
- Bağlılık
- Sorumluluk
- Liderlik
- İtibar & moral
- Başkalarına ilgi göstermek
- Hesap verebilirlik
- Yardımsever
- Dürüstlük
- Vatandaşlık
- En iyiyi hedeflemek
- Söztünü tutmak
- Açık sözlülük
- Doğayla dost



Kelebek etkisi, toplumun herhangi bir kademesindeki bozulma bir diğer kademeyi olumsuz etkileyecektir.

Son olarak, ünlü felsefeci Platon'un dediği gibi "sorgulanmamış bir hayat yaşanmaya değmez " demeye dilim varmıyor ama değerleri olmayan insanların bulunduğu toplumlar yaşanamayacak hale gelecektir.

Aylin ÇEVİK
Danışman Psikolog & Eğitim Uzmanı
Öğretim Görevlisi