



İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Etiği İlişkisi

E.Güloğlu¹, B.O.Yıldırım² & İ.Atar³

Öz

İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel hedeflere ulaşmak için bireylerin etkin yönetimini içerir. Bu nedenle, bir organizasyonun genel etkinliği ile ilgilenen yöneticilerin, insan kaynakları yönetiminin temel rolünü dikkate alması gerektiği varsayılabilir. Bu rollerden biri, çalışanlar arasında etik davranışları bütünleştirmek ve teşvik etmektir. Birçok anlamı olsa da; etik davranışlar, ahlaki değerler ve kişisel deneyimlerle doğrudan ilişkilidir. Bu çalışmanın temel amacı, insan kaynakları yönetimi ve iş etiği terimlerini literatürdeki güncel bilgiler ışığında incelemektir. Çalışma literatür taraması/derleme olarak tasarlanmıştır; güncel literatürden elde edilen veriler gözden geçirilerek raporlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Etik, İş Etiği

The Interrelations between human resource management and business ethics

Abstract

Human resource management involves the effective management of individuals to achieve organizational goals. So it can be assumed that managers dealing with the overall effectivity of an organization should consider the essential role of human resource management. One of these roles is integrating and promoting ethical behaviours among employees. Though having lots of meanings; ethical behaviours are directly related to moral values and personal experiences. The main motivation for this study is to investigate the terms human resource management and business ethics with regard to current knowledge in literature. The study is designed as a literature review; and the data gathered from the current literature is reviewed and reported.

Key Words: Human Resource Management, Ethics, Business Ethics

Makale Geçmişi	Geliş: 16. 06. 2022	Kabul:29.06.2022	Yayın:30.06.2022
Makale Türü	Derleme Makalesi		
Önerilen Atf	Güloğlu, E.,Yıldırım, B.O& Atar,İ. (2022). İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Etiği İlişkisi. <i>Uluslararası Sosyal Bilimlerde Mükemmellik Arayışı Dergisi (USMAD)</i> , 1 (1), ss. 2-10.		

¹ Sorumlu yazar: Bil.Uzm. Milli Eğitim Bakanlığı, Mersin/Türkiye malim3133@gmail.com ORCID:0000-0002-7834-5493

² Öğretmen Milli Eğitim Bakanlığı, Mersin/Türkiye, oguzyildirim33@hotmail.com ORCID:0000-0002-5642-342X

³ Öğretmen Milli Eğitim Bakanlığı, Mersin/Türkiye, ibrahimatarmeb@hotmail.com ORCID: 0000-0001-7672-736X

Giriş

Araştırmacıların ve uygulayıcıların iş etiğine olan ilgisi her geçen yıl artmaya devam etmektedir. Bu anlamda giderek daha fazla kuruluş, faaliyetlerini iş etiği çerçevesinde yeniden organize etmekte ve bu girişimden toplumu bilgilendirerek, son derece rekabetçi bir ortamda kendilerine güvenli bir çalışma alanı yaratmaya çalışmaktadır. Örgütlerin büyümesi ve buna bağlı olarak güçlerinin artması, küresel rekabet, değişen değerler, çalışma yaşamına devlet müdahalesinin azalması, çalışan haklarını düzenleyen kanunlardaki değişiklik, üçüncü dünya ülkelerinden işgören istihdamının artması ve endüstrileşmiş ülkelerdeki sendikalaşma düzeyinin azalması gibi faktörler İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) ve iş etiği ilişkisini popüler hâle getirmektedir (Greenwood ve De Cieri, 2007).

Etik erozyonun çevre hayatını tehlikeye atmaya kadar varabilen sonuçları, toplumumuzun örgüt faaliyetlerine ilişkin farkındalığını arttırmaktadır. Bu yönde bilinçlenme ise, iş etiğine uygun faaliyet göstermeyen örgütlerin çevre tarafından bir müeyyide ile karşılaşma olasılığını güçlendirmektedir. Öte yandan iş etiği çerçevesinde eylemlerini sürdüren örgütlerin uzun sürede başarılı olacakları yönündeki görüş ve bu görüşlerin akademik çalışmalar ile desteklenmesi, daimi olarak örgütlerin gündeminde bulunmaktadır. İş hayatında yaşanan gelişmeler örgütlerin iş etiği kriterleri doğrultusunda etkinlik göstermelerini giderek bir tercihten çok zorunluluğa dönüştürmektedir. Bunun için de örgüt faaliyetlerinin yürütülmesinde bir kılavuz niteliğinde olan bu kriterlere bütün faaliyetler için başvurulmalıdır. Bu çerçevede iş etiği kriterleri, diğer örgüt işlevlerinde olduğu gibi İKY etkinlikleri icra etmek isteyen örgütlere önemli bir çerçeve sunmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi temelde organizasyondaki çalışanların yönetimi, gelişimi ve motivasyonu ile ilgilidir. Alışılmış işgücü, insan odaklı girişimden ziyade bir tür ekonomik değer olarak görülüyor. Ancak bugün, insan faktörlerinin önemli bir organizasyonel bağlantı ve rekabet avantajı kaynağı olduğuna işaret eden birçok kaynak vardır. Bu bağlamda, modern işletmelerde İKY'nin önemli kurumsal rollerinden biri, çalışanların organizasyonun rekabet avantajını artırmalarına destek olmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi neredeyse her zaman organizasyon başarısının en önemli anahtarıdır. Bir şirketin başarısı çalışanlarının performansına bağlıysa, işyerinde doğru işi yapan kişileri işe almak özellikle önemlidir. Müşterilere kaliteli hizmet sunmak ve işletmenin karlılığını artırmak için işyerinin insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanması gerekir (Nankervis ve Debrah, 1995).

Bir kariyerde etik davranışın en önemli kısmı İnsan Kaynakları Departmanı (İK) tarafından yürütülen faaliyetlerle ilgili olduğundan, insan kaynakları yönetimi ve etik ilişkiler organizasyonda hayati bir rol oynamaktadır (Greenwood, 2002; Weaver ve Trevino, 2001). Belirli kurallara göre kişilerin çalışma ortamındaki davranışlarının ahlaki açıdan doğru mu yanlış mı olduğu belirlenebilir. Bu durum, çalışma ortamının sorunsuz işleme ve paydaşları ile güvene dayalı ilişkilerin kurulması açısından önemlidir. İşyerinin çalışanlara karşı yükümlülükleri, İKY işlevlerini uygularken adalet, mahremiyet, değer ve fırsat eşitliği gibi konular sosyal sorumluluğunun bir parçasıdır. Çalışanlar da iş etiğine uygun davranmakla yükümlüdür ve iş etiğine uygun hareket edip etmedikleri insan kaynakları departmanı tarafından incelenir (Arslan, 2001).

Günümüzde birçok büyük şirketin etik davranışları ve yasal uyumu yönetmek için resmi planları vardır (Weaver & Trevino, 2001). Bunun nedeni, etik programının tek bir birimden ziyade tüm organizasyonu kapsayan benzersiz bir uygulama olarak görülmesi olabilir. Bununla birlikte, bir organizasyonda insan kaynaklarının etik değerlere dayalı yönetimi, organizasyon genelinde bütünsel bir anlamda iş etiğinin oluşturulmasına yardımcı olacaktır. Bu da ancak insan kaynakları departmanının bu konudaki duyarlılığı ve yöntemleri ile sağlanabilir.

İnsan Kaynakları Yönetim Kavramı

Kuruluşların küresel rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için insan kaynaklarına değer vermeleri gerektiğine hiç şüphe yoktur. Günümüz iş hayatının gelişmesiyle birlikte daha fazla dikkat

çeken insan kaynaklarının önemli özellikleri, rakiplerden kopmanın mihenk taşı gibi görülmektedir. Bu taşın doğru konumlandırılması, kuruluşun İKY işlevlerine yaptığı vurguyla doğrudan ilgilidir. En üst düzey insan kaynağı potansiyelinden yararlanmak için politikalar oluşturan ve bu politikaları uygulamaya koyan kuruluşlar, rakipler üzerinde daha aktif bir şekilde etkili olabilir.

Günümüzde İKY departmanı, organizasyona değer katmak için önemli bir hedef olarak konumlandırılmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin yapılandırılmasının ve geliştirilmesinin önemi, insan kaynakları yöneticilerinin organizasyon içindeki konumunu güçlendirdi ve üst düzey yöneticilerin gelişimlerini hızlandırdı (Akdemir, 2004). Ayrıca İKY yöneticilerinin üst yönetim ile katılımı ile aldıkları kararların önemi her geçen gün daha da fazla önem kazanmaya başladı. Bu önemden dolayı insan kaynakları yöneticilerinin uygulama kararlarında iş etiği standartları çerçevesinde hareket etmeleri gerektiği söylenebilir. Bu doğrultuda, insan kaynakları yöneticisinin, kuruluşun iş etiği standartlarını benimsemesinde değışiklikleri başlatan taraf olması beklenebilir.

İnsan kaynakları yönetimi, işletmenin ayakta kalması ve rekabet avantajı elde etmesi için gerekli olan insan kaynaklarının yapılandırılması ve geliştirilmesi ile ilgili mevzuata ilişkin karar alma, organizasyon, planlama, denetim ve rehberlik faaliyetlerini içeren bir organizasyon olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2007). İnsan kaynakları yönetimi, bir başka deyişle yenilikçi çalışan yönetimi, iş gücü planlaması, nitelik ve yeteneklerine uygun pozisyon ve işlerde çalışanların işe alınması, insan kaynağının geliştirilmesi ve moral desteği sağlanması gibi konulara çok dikkat etmelidir.

İnsan kaynaklarındaki eksiklikleri veya performans eksikliklerini ortadan kaldırmak için "uzmanlar, amirler veya yöneticiler" aracılığı ile yöntemler belirlendi. Bu yöntemler, çalışanlar ve yöneticiler arasında bir gelişim koçluğu ilişkisi kurar. "Değerlendirme için alternatif bir yöntem olarak özel rehberlik teknolojisinin kullanılması doğal bir süreçtir." Bu teknoloji sayesinde amaç, değerdendirme insan kaynakları geliştirebilmek ve içgüdüsel yeteneklerine göre onlara rehberlik edebilmektir. Aynı zamanda teknoloji, kontrol yerine bireyi destekleyen ve aynı zamanda yaratıcılığı çalışanların kişisel enerjisini serbest bırakmaya teşvik eden bir stratejiye dayanıyor. Böylelikle daha üst düzeyde başarı elde etmek isteyen çalışanlar, eğitim programına olumlu yanıt vererek performanslarını artırabilirler (Akın, 2009).

İnsan kaynakları yönetimi, bir organizasyondaki en değerli varlığı, yani burada çalışan insanları etkin bir şekilde yönetmek için tasarlanmış stratejik ve tutarlı bir yöntem olarak tanımlanabilir. Diğer bir deyişle yüksek performanslı çalışanların edinilmesi, geliştirilmesi, motive edilmesi ve elde tutulması için organizasyon içindeki tüm faaliyetlerin yönetilmesidir (Barutçugil, 2004).

Etkili insan gücüne sahip olmak ve bu gücü en etkin şekilde kullanmak ve onun bilgi, beceri ve gelişiminden yararlanarak sosyal sorumluluklarını kurmak, geliştirmek, yerine getirmek ve hedeflerine ulaşmak mümkündür. Organizasyonun stratejilerini ve yeniliklerini yaratan, geliştiren ve uygulayanlar bir kez daha organizasyonun insan kaynağı olurlar. Çağdaş insan kaynakları yönetimi, organizasyon yapısını ve stratejisini etkileyen kararlar almak, organizasyon kültürünü oluşturmak ve çalışanların organizasyona bağlılığını sağlamak için gerekli olan roller önemli bir yer almaktadır.

Çünkü sadece insanları motive etmek için geliştirme yoluyla, o zaman organizasyon kolayca geliştirebilir ve hedeflerine ulaşabilir. Aksine, örgütün maddi imkân ve kaynakları ne kadar iyi olursa olsun, örgüt faaliyetlerini tamamlayamaz ve yok olmaya mahkûmdur (Bingöl, 2010).

Bu durumda İKY'nin rolü aşağıdaki şekilde açıklanabilir.

1-İKY örgütlerin verimliliklerini ve kârlılıklarını çoğaltacak etik çalışan davranışları politikalarını yürütmelidir.

2- İKY işlevi bir örgütte iş etiğinin yerleşmesini ve örgüt kültürü haline gelmesini desteklemelidir.

3- İKY etik şifrelerin geliştirilmesinde, uygulanmasında ve etik konuların yönetiminde mesuliyet üstlenmelidir.

4- Örgütlerin etikle ilgili bilinçlerinin artırılmasında, etik davranışların yaygınlaştırılmasında ve etik liderliğin desteklenmesinde İKY etkin ve önemli bir rol oynamalıdır.

5- İKY etik programların hazırlanması ve yürütülmesi sorumluluğuna sahip olmalıdır (Bennington, 2007; Sayılı ve Kızıldağ, 2007; Vuuren ve Eiselen, 2006; Weaver ve Trevino, 2001; Wiley, 2000).

İş Etiği Kavramı

Toplumun modernleşmesi ve demokratik süreci ile ahlaki felsefenin yerini büyük ölçüde almıştır. Hukuk ideolojisini terk ettiğinde öne çıktığı görülmektedir (Hegel, 1991). 20. yüzyılın son 25 yılından bu yana giderek daha fazla kullanılmakta ve insanların mesleki etik konusundaki farkındalıkları artmaktadır. Meslek etiği ayrı bir araştırma alanı haline gelmiştir (Spence, 2000).

Meslek etiği kavramsal olarak incelemek için, önce ahlaki değerlere dikkat etmek gerekiyor. Aristoteles, etiği teorik ideolojiden ayırarak tek başına ideoloji alanı olarak ele alan ilk filozoftur. Aristoteles'ten beri etik, felsefe disiplininin adı olmuştur. Etik, Yunanca'daki "ethos" sözcüğünden gelmekte hem adet hem de mizaç anlamına gelmektedir. Yunanca'daki "ethos" kavramının Latince karşılığı ise "mos" kelimesidir. Almanca ahlak (moral) anlamı taşıyan sözcüğü de "mos" sözcüğünden türetilmiş ve adet ile aynı anlamı taşımaktadır (Annemarie, 1999). Türkçe de ise etik kavramının bilimsel kaynaklarda ve günlük kullanımda aynı sözcük ile yerleştiği görülmektedir. Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğünde etik, "ahlak bilimi ve töre bilimi" olarak tanımlanmaktadır. Çoğumuz günlük yaşamdaki davranışları yanlış ve doğru davranışlar olarak tanımlamak için etik kavramlarını kullanırız. İnsanların ve ekiplerin etik olmayan davranışlarının çevresel sonuçları, günlük dilde ahlaki görüşlerin oluşturulmasını büyük ölçüde etkilemiştir.

Etik bakış açısına göre, iş etiği tartışması geçmişe kadar uzanabilir. Dolayısıyla küreselleşmeyle birlikte iş ahlakının iş hayatının gündemini meşgul etmeye başladığı söylenebilir. Özellikle 1960'lı yıllardan itibaren, iş araştırmasının temel konularından biri olan iş etiği 1985 yılından itibaren akademik bir araştırma alanı haline gelmiştir. (Spence, 2000). İş etiği bakış açıları genellikle iki farklı başlangıç noktasına göre tanımlanır. Bunlar, "disiplin olarak etik" bir bilim dalı ve "bir ahlak /felsefe" olarak etiği tanımlayan yaklaşımlardır (Bolat ve Seymen, 2003).

Bir bilim veya otorite dalı olarak etik; bu, davranış ve eylemi ahlaki bir perspektiften ele alan organize bir araştırma alanıdır. Hondrich'in etiği, "bireysel davranışın tanınmış değerlerini ve standartlarını açıklamak için etik standartları kullanma bilimi" olarak tanımlanır (Key ve Popkin, 1998). Burada etik, insan davranış ve faaliyetlerinden ziyade ahlaki vurgulayan ve ahlaki hareketleri inceleyen bir otoritedir.

Felsefe veya ahlak felsefesi olarak etik; doğru davranışlarda bulunmak, doğru bir insan olmak ve insani değerler hakkında düşünme pratiğidir. Cevizci'ye (2002) göre, "Felsefe dalı doğru ile yanlış yaşamın gerçek amacının ne olduğunu ve ahlaki ve erdemli hayatın unsurlarının neler olduğunu inceler. Günümüz modern çalışma ortamında, bir şirketin amacı sadece para kazanmak değildir. Şirketler artık çevre, çalışanlar, tüketiciler ve toplumdan her kesiminden sorumlu bir birim olarak faaliyet gösteriyor. Yerel, küresel ve bölgesel ölçekte etkili değişiklikler, işletme yöneticilerinin çevreleriyle daha duyarlı, sağlıklı, yakın ve tutarlı bir ilişki kurmasını gerektirir. Bu tür bir ilişki ağı, şirketin kalitesi için çok önemlidir ve aşağıdaki bakış açıları içeren kültürel ve sosyal etiği de içerir. Başka bir deyişle, etik, hatalar ve doğruluk veya ahlaki yükümlülükler ve yükümlülüklerle başa çıkma yetkisidir, bir etik değerler teorisi veya sistemidir.

İş etiği, iş hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, sorumluluklar ve sorumlulukların yanı sıra kuruluşun paydaşlarının tutum ve davranışlarını onları iyi, kötü, yanlış ve doğru ve anlayışlarını sağlar (Bolat ve Seymen, 2003).

Genel olarak bireyler, işletmelerin sağladığı iş ahlakı, ekonomi ve fırsatlar karşısında dünyada dikkatli seçimler yapmalı, saygı duymalı, güvenmeli, dürüst davranmalı ve adil davranma ilkelerini benimsemeli ve aynı ortamı paylaşan bir toplumu içinde bulunduğumuzda çevreyle temas olgusu ile desteklemelidir (Özgener, 2004: 51-52). Başka bir tanıma göre iş etiği, genel karar alma sürecinde etik değerlerin seviyesini yansıtan etik ilkeler, kanunlar ve standartlara dayalı olarak alınan kararların sürekliliği olarak tanımlanmaktadır (Kirel, 2003).

İş ahlakı, uygulamalı etik bilgisi ve iş hayatında karşılaşılan tüm etik sorunları inceler. Mesleki etik, işte dostça veya kibar olmak ya da kar için zararlı olmak anlamına gelmez. Bu anlamda iş ahlakı düşünüldüğünde, iş faaliyetlerini oyun, savaş, makine gibi örneklerle açıklamak imkânsızdır. Örneğin spor hekimliği tıp mesleğinden ayrılamazsa, iş etiği de etik felsefeden ayrılamaz. Bu durumda iş etiği, çalışanlara iş belirtilerinin iyi veya kötü, adalet veya adaletsizliğini anlamalarına rehberlik edebilecek bir dizi değer ve ilkedir (Nurmakhmatuly, 2010). İş etiğinin en önemli yönlerinden biri, şirketlerin çalışanlara nasıl davrandığıdır. İş etiği açısından, bir şirketin çalışanlarına karşı tutumu, müşterilere ve alışveriş yaptıkları diğer şirketlere karşı tutumu kadar önemlidir. Arslan'a (2001) göre, şirketin uzun vadeli hedeflerine ulaşmak için insan kaynakları yönetiminin çok boyutlu yapısını içinde barındıran gerekli olan tüm işlevlerini etik kavrayış içinde tamamlanması bir yapısal ihtiyaçtır.

Nitekim yasal hükümlere göre, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, bu hüküm Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesinden türetilmiştir; iş ilişkilerinde cinsiyet, ırk, dil, vb. felsefi inançlara, dinlere, politik görüşlere ve hiziplere karşı ayrımcılık yasaktır. Bu nedenle işverenler, makul nedenlerin yanı sıra çalışanlar arasında farklı davranmamalı, keyfi işlemlerde bulunmamalı, haksız ayrımcılığa uğramamalı, haklı gerekçeler olduğunda farklı işlem ve ayrımcılık yapma hakkına sahip olmalıdır. Eşit muamele ilkesinin yerine getirilmemesi yasal yaptırımların yanı sıra çalışanlar arasında da huzursuzluğa neden olabilir. Diğer bir deyişle iş ahlakı; doğaya saygı duymak, dürüst olmak, adil davranmak, verilen sözleri tutmak, eşit çalışma yöntemleri sağlamak ve adaletsizliğe karşı çıkmak vb. kavramlarla ifade edilebilir.

İş ahlakına uygun şekilde örgütlenen bir yapının, işyerinde cinsel tacizden kaçınması, işçilere karşı mobbingten kaçınması, ücretleri adil dağıtması ve tüketicilere doğru bilgi vermesi gerekir. İş etiği ise iş dünyasındaki davranışla ilgilidir. İş dünyasında şirketler uzun vadede ayakta kalabilmelerini, sürdürülebilir rekabet avantajlarına sahip olmalarını ve ortalamanın üzerinde gelir sağlamalarını sağlamak için mevcut üretim kaynaklarını yani doğal kaynakları, insan kaynaklarını, altyapıyı, sermayeyi, hammaddeleri vb. etkili kullanılmalıdır. Bu kaynakları etkili kullanırken etik ilkelere uygun hareket etmelidirler. Etkili etik yapılara sahip şirketler güvenilir ve tercih edilir kurumlar olacaklardır. Günümüzde büyük şirketler, diğer şirketlerle etik yöntemlerle işbirliği yapmayı ve kademeli olarak etik görüşleri olmayan şirketlerden kurtulmayı amaçlamaktadır.

Yöntem

Araştırmada nitel araştırma yöntemi kapsamında doküman incelemesi yapılmış ve elde edilen veriler betimsel analiz ile değerlendirilmiştir. Yıldırım ve Şimşek'e (2006) göre, araştırılması hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi içeren yazılı materyallerin analizini kapsayan doküman incelemesi, nitel araştırmalarda tek başına kullanılacak bir veri toplama yöntemi olabileceği gibi diğer veri toplama yöntemleri ile birlikte de kullanılabilir. Doküman analizi, basılı, elektronik ve görsel belgelerin içeriğini titizlikle bilimsel ve sistematik olarak analiz etmek ve değerlendirmek için kullanılan nitel araştırma yöntemidir (Ekiz, 2009; Kırıl, 2020).

Nitel araştırmada kullanılan diğer yöntemler gibi doküman analizi de bilgi ve belgelerden anlam çıkarmak, ilgili konu hakkında bilimsel bir anlayış oluşturmak, deneysel bilgi geliştirmek için verilerin incelenmesini ve yorumlanmasını gerektirmektedir (Corbin ve Strauss, 2008). Araştırma nitel araştırma olarak tasarlanmıştır. Araştırma verileri doküman analizi tekniği ile toplanmış ve analiz edilmiştir. Gerekli hallerde doğrudan alıntılarla desteklenerek bulgular halinde sunulmuştur.

Bulgular

İnsan Kaynakları İş Etiği İlişkisi

Gelişmekte olan ülkelerde gelir dağılımı kötüleşmiş, kamu ihtiyaçları göz ardı edilmiş, ekonomik faaliyetler vergiden muaf ve tüm kaynak israfı, bencillik ve yolsuzluk bir norm olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Bu süre zarfında batı üniversiteleri ve sendikalar, işverenler ve meslek birlikleri ve iş

etiği ve kamu sorumluluğu fikirleri için iyi bir alan sağlamıştır. Bu alandaki araştırmalar genellikle şirketlere ve kurumlara rehberlik etmek amacıyla yapılmıştır (İşgüden ve Çabuk, 2010).

İş etiği kavramı örgütsel çalışmalarda önem kazandıkça, doğanın insan kaynaklarında kullanılmasının önemi de artmaktadır. İş yönetiminde suistimal artarken, durum halkı etkilemiş ve İnsan Kaynakları Yönetimi çalışmaları bu davranışlar konusunda örgütlerin endişelenmesi konusunda uyarıda bulunmaktadır. İnsan Kaynakları Yönetiminin amacı organizasyonel hedefler doğrultusunda personel gelişimini sağlamaktır. Bu sorun, iş ilkelerinin ve insan kaynaklarının temeli oluşturur. İnsan kaynakları yönetimi görevlerini yerine getirme emeği ve etiğinden sorumludur. Araştırmalar insan kaynakları ile iş etiği arasında sıkı bir ilişki olduğunu bu ilişkinin işyeri ve işverene fayda sağladığını belirtmektedir. Bu faydalar insan kaynakları yönetimi iş etiği arasındaki ilişkiye güvenmenin ana nedenidir (Bayraktaroğlu ve Yılmaz,2012).

Sendikaların büyümesi ve gücü, küresel rekabet, değer değişikliği, çalışma hayatında hükümetin katılımının azalması iş koruma yasalarında değişiklikler, üçüncü dünyada artan istihdam, gelişmekte olan ülkelerdeki işçi sendikalarının değerlerinin düşmesi gibi durumlar insan kaynakları yönetimi ve iş etiği arasındaki ilişkinin sadece iş etiği meselesi olarak incelenmediğini göstermektedir. 1990'dan beri ticari yayıncılık alanında 4500 'den fazla makale ve kitap yayınlanmıştır. Bununla birlikte bu yayınların sadece birkaçı insan kaynakları yönetimi uygulaması ve insan davranışı arasındaki ilişkiyi ele almaktadır (Wells ve Schminke, 2001).

İnsan kaynakları yönetimi çalışmalarını ve faaliyetlerini yerine getirirken etik bir çerçeve içinde çalışmaktan sorumlu iken, insan kaynakları yönetimi aynı zamanda çalışma bölümü içindeki iş ilkelerini geliştirmenin merkezidir. İnsan kaynaklarının oynadığı bu rol sektörün yapısını iş etiğinin sağlanmasında oynadığı rolü vurgulamaktadır. İnsan davranışı yönetimi, insan kaynakları yönetiminin temel işlevlerinden biridir (Vuuren ve Eiselen, 2006).

İş hayatına ilişkin çeşitli personel beklentileri, farklı çalışma standartları ve işlevleri ile İK bakımında farklı sorumlulukları beraberinde getirir. Günümüzde çalışanlar, tutumlarına, düşüncelerine ve inançlarına saygı duymak, şevkle çalışmak, işlerine devam etmek ve genellikle bağımsız olmak istemektedir (Uçkun, Latif ve Cömert, 2002)

İnsan kaynakları yönetimi, yönetim ve karar verme becerileri, koda dayalı yönetim, etik bilgi, etik şirket kültürü, etik karar verme, etik yönetim stratejisi gibi süreçlerin başarılı bir şekilde uygulanmasında ve entegrasyonunda farklı bir yol oynamaktadır. İnsan kaynakları politikasında etiğe güvenmek, etik ve kültürel etik arasındaki denge ve çalışanlar için etiğin yaygınlaştırılması ve uygulanması, insan kaynakları bakımından en önemli yükümlülükler arasındadır. Aynı zamanda davranışsal karar verme, davranışsal yönetim ve davranışsal ödüller gibi süreçler, insan kaynakları yönetiminin önemli rol oynaması gereken alanlardır. Bu açıdan insan kaynakları yönetiminin, etik organizasyon yapısının kurulmasına ve sürdürülmesine önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir (Saylı ve Kızıldağ, 2007).

Sonuçlar ve Öneriler

Araştırmalara bakıldığında insan kaynaklarını konu edinen çalışmalarda genel olarak kavramlar arasında çok güçlü bir bağ olduğu kabul edilmektedir. Son yıllarda uluslararası ticaretteki hızlı artış, artan rekabet, hızlı gelişen teknolojik gelişmeler ve küreselleşme şirketleri en iyi uygulamaları takip ederek sürekli güncelleme ihtiyacını yaratarak insan kaynakları kaybını en aza indirmektedir. Tüm insan kaynakları yönetimi faaliyetleri, insan kaynakları ve şirketin kalitesini geliştirmeyi amaçlayan genel faaliyetlerdir. İnsan kaynakları yönetimi, iş ahlakı amaçları için hemen hemen her alana entegre edilmiştir. Bir iş ortamında neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak olarak tanımlanan iş etiği kavramı ile insan kaynakları yönetimi hemen hemen her noktada kesişmektedir. Şirketler tüm insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde işin doğasını göz önünde bulundurmalı ve çalışma için çalışma göstermelidir.

İnsan kaynaklarının yönetiminin etkisi, bir şirketin veya çalışanın başarısı için önemli bir kriterdir. Bu hizmetin verimli kullanılmasını sağlamak, iş memnuniyetini artırarak çalışanların daha iyi

performans ve iş başarısı elde etmesine yardımcı olmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar eğitim, deneyim veya bilgi seviyelerine bakılmaksızın etik olarak değerlendirildikten sonra şirkette çalışmaya başlamalıdır. Bir kişi kendi ahlaki standartlarını belirlemezse bunun örgüte her hangi faydası olmayabilir. İnsan kaynakları yönetimi iş hayatında neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak olarak yorumlanabilecek bir kavram olduğundan, ahlak ile bazı yönlerden bütünleşmiştir. Müşterileriyle, çalışanlarıyla diğer paydaşlarla iş yerinde etkili ilişkiler kurması gereken şirketler tüm insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde bir dizi standartta çalışmayı düşünmelidir. Aynı zamanda doğanın erdemlerini yansıtan şirketin genel imajını ve güvenilirliğini artırır. Bu nedenle bir şirketin uzun vadede varlığı, şirketteki etik yönetimin varlığına ve etik standartlara uymasına bağlıdır. Genel olarak kuruluşlar, özellikle departman yöneticileri gibi insan kaynakları yöneticileri, aldıkları tüm kararlarda iş etiği konusunda rehberlik etmeye teşvik edilmektedir. Aynı zamanda yöneticiler etik bir organizasyon kültürü oluşturmak ve sürdürmek için alınan tüm kararlarda, yapılan eylemlerde etik ilkelere bağlılığını vurgulamalıdır. Bununla birlikte etik davranışın organizasyon içinde farklı şekillerde teşvik edilmesi de önerilmektedir.

Kaynakça

- Akdemir, B.(2004). “Küresel Rekabet Ortamında İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Rolü: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 427-455.
- Akın, U. (2009). Etik İlkelerin Kurumsallaştırılması: Bakanlık Merkez Teşkilatlarında Durum. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri*, 915-933. Ankara: TODAİE.
- Annemarie P. (1999). *Etiğe Giriş*. Çev. Veysel Atayman - Gönül Sezer Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 30-31.
- Arslan, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barutçugil, İ.(2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları, Birinci Baskı, İstanbul.
- Bayraktaroğlu S. ve Yılmaz S. E. (2012), “İş Etiği ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1).
- Bennington, L.(2007). “Hr Managers As Ethicsagents Of The State”, Editörler: Pinnington, A., R. Macklin Ve T. Campbell, *Human Resource Management: Ethicsand Employment*, Oxford University Press, New York, 137-151.
- Bingöl, D. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Bolat, T. ve Aytemiz S. O. (2003). Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 45, 3-19.
- Cevizci,A.(2002). *Etiğe Giriş*, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Strategies for qualitative data analysis. Basics of Qualitative Research. Techniques and procedures for developing grounded theory*, 3 (10.4135), 9781452230153.
- Donaldson, J.(2001).“Multinational Enterprises, Employment Relationsandethics”, *Employee Relations*, 23 (6), 627–642.
- Greenwood, M. R. (2002). Ethics and Hrm: A Review and Conceptual Analysis. *Journal Of Business Ethics*, 36, 261-278
- Greenwood, M. ve De Cieri, H. (2007). Stakeholder Theory And The Ethics Of Hrm. In A.
- İşgüden B. ve Çabuk A(2007). “Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*.

- Key, S.& J.Popkin S.(1998). Integrating Ethics Into The Strategic Management Process: Doing Well By Doing Good”, *Management Decesion*, 36(5), 331-338.
- Kıral, B. (2020). Nitel bir veri analizi yöntemi olarak doküman analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Kırel, Ç.(2003), Örgütlerde Etik Davranışlar ve Yönetimi, Editör: Enver Özkalp, *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 229–246.
- Nankervis, Alan Robert; Debrah, Yaw, (1995), “Human Resource Management İn Hotels- A Comparative Study”, *Tourism Management, Volume 16(7)*, S.507-513.
- Nurmakhmatuly, A. (2010).“Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları”, *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), S.73-74
- Özgener, Ş.(2004). *İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,
- Saylı, H. ve Kızıldağ D. (2007). “Yönetmel Etik ve Yönetmel Etiğın Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), S.231- 251, Afyon.
- Spence, L.(2000). “Whatethics in The Employment Interview?”, Editörler: Winstanley ve J. Woodall, *Ethicalissues in Contemporary Human Resource Management*, Macmillan Press, Londra, 43–58.
- Uçkun, G., Latif, H. ve Cömert, T. (2002). “İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Etik Kaygıları”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 225-245.
- Wells, D. ve Schminke, M. (2001). Ethical Development and Human Resources Training an Integrative Framework. *Human Resource Management Review*, 11, 135-158
- Weaver, G. R. ve Trevino, L. K. (2001). *The Role Of Human Resources İn Ethics/Compliance Management*. A Fairness Perspective.
- Wiley, C.(2000). “Ethicalstandardsfor Human Resource Management Professionals: A Comparative Analysis Of Fivemajorcodes”, *Journal Of Business Ethics*, 25, 93- 114.
- Vuuren, L. V. ve Eiselen,R.(2006). “A Role For Hr İn Corporate Ethics? South African Practitioners’ Perspectives”, *Sa Journal Of Human Resource Management*, 4 (3), 22-28.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Gazi Kitabevi.