30. Oturum

BİLDİRİLER

İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İş Etiğinin Oluşumundaki Rolü ve Önemi
Harun DEMİRKAYA, Gürol ÖZCÜRE

•

Mobbinge Yakın Çekim: Bir Mağdurun Anıları
Rana Özen KUTANİŞ, Serkan BAYRAKTAROĞLU, Elvira SÜLEYMANOVA, Dzhemilya DOSALİYEVA

•

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performansa Etkisi: Türkiye' nin En Büyük 500 Sanayi Kuruluşu Üzerinde Bir Araştırma
Sait GÜRBÜZ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİN İŞ ETİĞİNİN OLUŞUMUNDAKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

Harun DEMİRKAYA
Kocaeli Üniversitesi Gebze MYO
Mobil: (0542) 452 33 79
e-posta: harundemirkaya@kou.edu.tr

Gürol ÖZCÜRE
Ordu Üniversitesi Ünye İİBF
Mobil: (0532) 683 95 16
e-posta: gurolo@omu.edu.tr

ÖZET

Günümüzde, işin bütün boyutlarını bilmek ihtiyacında olan insan kaynakları yöneticileri, iş etiği ve örgütsel ahlakın uygulanmasında, diğer yöneticilere nazaran daha fazla ön plana çıkmakta, insan kaynakları bölümlerinin etik programlarda "merkezi rol" oynayabileceği düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle insan kaynakları yöneticileri üzerinde anket yöntemiyle yürütülen bu çalışma ile organizasyonlarda iş etiği ve insan kaynakları etiğine ilişkin uygulamaları ve insan kaynakları birimlerinin giderek iş etiği merkezine dönüşmesine yönelik fikirleri incelenmiştir. Analiz sonuçları, başlangıçtaki düşüncemizi doğrulayan ve Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'da yapılan çalışmalarla paralellik arz eden değerler ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Etiği, İnsan Kaynakları Etiği

1. GİRİŞ

Üretim sürecine giren bütün kaynakların verimliliğinin bir sınırı olduğu bilinmektedir. Ancak insan kaynakları bu kuralın istisnasıdır. Zira insan kaynakları, yeteneklerini ortaya çıkaracak uygun çalışma ortamı ve motivatör araçlar sağlandığında organizasyona hayal edilemeyecek düzeyde katkılar sağlayabilir. Bu nedenle "insanın, organizasyonların sadece en değerli kaynağı değil, aynı zamanda en önemli zenginliği" olduğu söylenebilir *(Sabuncuoğlu:2005:2).*

Çok boyutlu ve küresel rekabet ortamında bir adım öne geçmeyi ve yüksek performansı hedefleyen organizasyonlar için, bu zenginliği elde etmek ve muhafaza etmek bir zorunluluktur. Bu zorunluluk, yüksek nitelikli çalışanların kazanılması, geliştirilmesi ve elde tutulması anlamına gelmektedir *(Barutçugil, 2004:33)*. Bu gereği yerine getirmekle sorumlu olan insan kaynakları yönetiminin temel amacı da organizasyonları daha verimli, çalışanları daha mutlu kılmak suretiyle bireysel iş başarımını ve örgütsel performansı arttırmaktır. Zira yüksek performanslı ve güçlü organizasyonlar, güçlü insan kaynakları politikasına sahip olanlardır *(Anonymous, 2006:39).*

20. yüzyılda organizasyon ve toplum arasındaki ilişkiler 3 kategorik gelişim göstermiştir: Kar maksimizasyonu yönetimi, yediemin yönetimi ve nihayet, çalışma hayatının kalitesi yönetimi. İlk ikisinde yönetimler topluma karşı çok az sorumluluk hissetmişlerdir. Ama son dönem, sosyal sorumluluk ve etik bilincinin geliştiği dönemdir. Etik teori ve uygulamalarının, bireyleri ve grupları arzu edilen başarıya yöneltmede etkili bir disiplin *(Johnson, 2005:3)* olduğu, bir gerçek olarak kabul edilmektedir. Ayrıca 1987'de Time dergisinin yaptığı, Amerikan halkının % 76'sının azalan moral standartlarını organizasyonlarda sosyal sorumluluk ve etik olmamasına bağladığı araştırma *(Woods, 1997:391-399)*, halkta etik bilincinin oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Bu bilinç doğrultusunda organizasyonların başarısının, işle ilgili kararları ahlaki standartlara göre değerlendirme olgusu olarak tanımlayabileceğimiz "iş etiği"ne uygun olup olmadığı hususu daha çok

sorgulanır olmaktadır. Ayrıca, kurumsal imaj ve uzun dönemde kalıcı olabilmek için, güvenilir olmak ve etik değerlere bağlı kalmak da önemli addedilmektedir.

Bu öneme rağmen, yöneticiler sürekli olarak organizasyonun, hissedarların, iç ve dış müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerini dengede tutma baskısı ile de karşı karşıyadır. Bu yoğun baskıya karşın iş ve insan kaynakları liderleri, etik iş uygulamalarıyla oluşturacakları etik kurum kültürü ile organizasyonlarını daha rekabet edebilir hale getirebilir veya en azından etik olmayan iş ve davranış uygulamalarını azaltabilirler *(Vickers, 2005:26-27)*

2. İŞ HAYATINDA VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE ETİK

İş hayatında ve yönetimde etik olarak değerlendirilebilecek ilkelerin başında organizasyonel adalet, dürüstlük *(Morley,2004:357),* eşitlik, tarafsızlık, hukukun üstünlüğü gelmektedir. Bunların yanında insan haklarına riayet etme *(Crush, 2007:29),* hümanizm, sevgi, saygı, hoşgörü, demokratik yaklaşım, laiklik, olumlu insan ilişkileri, sorumluluk, bağlılık, tutumluluk, açıklık, hak ve özgürlüklere saygı, emeğe saygı ve yasa dışı emirlere karşı direnme hakkı gibi hususlar yönetim etiğinin konusunu teşkil etmektedir. Buna karşın ayırımcılık, kayırma, rüşvet, yolsuzluk, zimmet, görev ve yetkinin kötüye kullanılması etik dışı olarak değerlendirilmektedir. Bunların yanında yıldırma-korkutma, işkence, şiddet-baskı-saldırganlık, sömürü, hakaret ve küfür, ırksal-dinsel-bölgesel-politik-cinsel ayrımcılık *(Harrington, 2007:4),* haksız çıkarma *(Woods,1997:29),* bedensel-ruhsal-cinsel taciz, dedikodu, yobazlık ve dogmatik davranış gibi eylemler de etik dışı kabul edilmektedir.

İş hayatında ve yönetimde etik olarak kabul edilen kuralların hemen hemen hepsi iş yerinde doğruluk ve adaletin temsilcisi olarak görülen *(Griffeth, 2003:1)* insan kaynakları yöneticilerini de ilgilendirmektedir. Zira insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çoğu seçim ve karar süreçlerini gerektirmektedir. Bu seçimin neye göre yapılacağı veya kararın nasıl alınacağı sorularının yanıtı çoğunlukla etik ile ilgilidir *(Woods, 1997: 402-403).* Öte yandan, seçimde adaletin nasıl sağlanacağı, belirli pozisyonlara kimin yükseltileceği ve terfi ettirileceği, kariyer planlamanın ve gelecekte iş hayatında çok fazla tartışılması beklenen yeniden değerlemenin nasıl ve kimler için yapılacağı son derece önemlidir. Yine, etik ortak kültürel değerleri yansıttığı için *(Dowling, 1990:163)* farklı ülkelerden, bölgelerden, kültürlerden çalışanların nasıl aynı ortak etik değerler potasında birleştirileceği, akraba kayırmasının nasıl önüne geçileceği, çalışanın nasıl işine son verileceği hususları da tamamen etik konusudur.

Etik konusuyla yakından ilgili olan bir diğer husus da çalışanların muhtaç akrabalarına bakma sorunudur. 2.7 milyon çalışanın yaşlı akrabalarına bakma sorunu ile karşı karşıya olduğu İngiltere'de iş dünyasının yakında böyle bir problemle karşı karşıya kalacağı öne sürülmektedir *(Persaud, 2007:15).* Sosyal güvenlik şemsiyesi yeterince geniş olmamasına rağmen, akrabalık ve aile bağlarının güçlü olduğu ülkemizde, yaşlılara ve aile bireylerine bakma zorunluluğundan kaynaklanacak devamsızlık sorunlarının, etik kapsamında değerlendirilmesi yeni bir bakış açısını yansıtmaktadır.

Etik davranışın, kurallar manzumesini içeren organizasyonel boyutlarının yanında, çalışan boyutu ise vahim bir tablo ortaya koymaktadır. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde yapılan araştırmalara göre gençlerin çoğunluğu (%71) işe başladıklarında kendilerini etik kararlar almaya ve kurallara uymaya hazır hissettiklerini ortaya koymakla birlikte % 38'i yalan söylemenin, çalmanın, şiddetin her zaman gerekli olduğunu söyleyebilmektedir *(www.ja.org, 2007).* Bunu destekleyen bir diğer ABD araştırması da, perakendecilik sektöründe çalışan hırsızlığının her yıl %1 oranında arttığını ortaya koymaktadır. Çalışan hırsızlığını önlemede uyarma, kameralı izleme sistemi, katı disiplin kuralları ve etik olmayan davranışlara karşı sıfır tolerans yeterli olmamaktadır *(Frost,2007:1).*

3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİNİN İŞ ETİĞİ OLUŞUMUNDAKİ ROLÜ VE ÖNEMİ

Bütün işlev ve sorumlulukları etik kapsamına girmekle birlikte, henüz insan kaynakları yöneticilerinin iş etiği konusunda merkezi rol oynadığını söylemek için erkendir. Bu savımızı destekleyen Crush *(2007:29),* "ırk ve cinsiyet ayırımcılığına karşı yasal düzenlemelerin üzerinden 30 yıldan fazla süre geçmiştir; engelliler ise yaklaşık 10 yıldır yasal güvence altındadır; buna rağmen birçok insan kaynakları direktörünün bu durumu kavramış olduğu şüphelidir" demektedir.

Eleman temin ve yükselme süreçlerinde insan kaynakları yöneticilerinin ön yargılardan tamamen uzaklaşabildiğini, tarafsız ve objektif davranabildiğini söylemek için de henüz erkendir. İşe alım süreçlerinde öncelikle iş gerekleri üzerinde durmak gerekirken, ırk, cinsiyet, bedeni yeterlilik gibi faktörlerin etkin olmadığını söylemek zordur. Özellikle Türkiye'de yaygın olan "adam kayırma" kurumunun başta kamu kurumları olmak üzere, işe almada hala etkin olduğu tahmin edilmektedir.

Gelişmiş ülkelerde insan kaynakları yöneticileri tarafından daha özel ayırımcılıkların yapılabildiği bilinmektedir. Bu olguların kökeninde ise insan kaynakları yöneticilerinin yeterli bilgi sahibi olmayışlarının rolü olduğu söylenebilir. Örneğin, Employment Tribunal Service'in yaptığı bir araştırma, 1500'den fazla olayda insan kaynakları profesyonellerinin yaş ayırımının önemi konusunda yeterince hassas davranmalarına yol açacak bilgi düzeyinde olmadığını ortaya koymaktadır. Eşit Fırsatlar Komisyonu üyesi Jerry Vatson'da yaş ayırımın en kaba şekliyle kadınlar üzerinde uygulandığını vurgulamaktadır *(Harrington, 2007:1).*

Son zamanlarda birkaç iş ve finans skandalı, kurumsal-kolektif etiği sorgulanır kılmıştır (Anonymous, 2003:7). Ayrıca araştırmalar, etikal iklim ile performans arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir *(Waring, 2004:71-75).* Bu nedenle performansı hedefleyen bir yöneticinin kurumsal etiği sorgulaması ve etikal iklimi geliştirmeye gayret etmesi akıllıca olacaktır. Etikal iklimin oluşumunda ve geliştirilmesinde insan kaynaklarının düzenleyici, eğitici, koordine edici ve iletişim süreçleriyle bilgilendirici rolü inkar edilemez.

Etik dışı davranışların önlenmesinde ve iyileştirilmesinde de insan kaynakları yönetimi ve yöneticilerinin gerek disiplin, gerekse eğitim süreçleriyle, önleyici ve iyileştirici çalışmaları olabileceği değerlendirilebilir. Zira iş yapmanın ayrılmaz öğeleri olan moral ve etik değerlerin başında dürüstlük, yasalara ve kurallara uymak, adil olmak, vicdanının sesini dinlemek, işe kendini adamak, işi kendi işi gibi görmek, zamanını ve enerjisini ürün veya hizmeti daha da geliştirmeye yöneltmek, bütün müşterilere eşit ve aynı mesafede olmak ve en yüksek kalitede ürünü veya hizmeti sunmak, doğaya, çevreye, topluma saygılı ve barışık olmak gerekir.

Bütün bu düşünce atmosferini oluşturacak bir yönetimin insan kaynakları uygulamaları kapsamında yapacağı işler, atacağı adımlar olmalıdır. Bu anlamda organizasyon içi düzenlemelerde her kademedeki yöneticinin rolü ve sorumluluğu olmakla birlikte, başrolü insan kaynakları yöneticileri oynayacaktır. Bu anlamda insan kaynakları yöneticilerinin:

- Uluslararası ve yerel etik değerleri sıkı sıkıya koruması ve uygulaması,
- Bütün işlev ve süreçlerinde adil davranması *(Bingöl, 2006:26),*
- Her çalışana iş başarımı için eşit şans vermesi,
- Performans sistemlerinde nesnel kıstaslar geliştirmesi *(Baltaş, 2003:2)*
- Ne pahasına olursa olsun kazanmak değil; doğru, haklı, toplumsal değerlere ve normlara uygun, kaynakları koruyan, doğaya ve çevreye sahip çıkan bir anlayışla kazanmak kültürü oluşturması,
- Ahlaki davranışları ödüllendiren bir öneri-ödül sistemi ve kurum kültürü oluşturması,
- Etik ihlallerini rapor etmeye olanak veren bir sistemi kurması,
- Etik davranışları düzenleyen, denetleyen, etik dışı durumları ayıplayan bir kültür ile uyumlu açık iletişim sistemini tasarımlaması,
- Gerçek iş durumlarına uygulanacak etik prensipler geliştirmesi,
- Belirlenen prensiplere iyi örnek oluşturacak vakalar ortaya koyması gerekir.

Bütün bu biçimsel etik düzenlemelerin liderliğini üstlenmesi gereken *(Meisinger, 2005:10),* insan kaynakları yöneticisi, organizasyon içinde son derece kritik bir görev üstlenmektedir. Zira doğrudan organizasyonu ve insanı ilgilendiren, eleman temin sürecinden, ayırmaya değin bütün insan kaynakları işlevlerinde objektif olabilmek *(Akingbola, 2001:4)* ve etik davranabilmek çok zordur. Buna rağmen, örneğin işe alım politikasında etik davranışın % 70 düzeyine çıktığı ABD'de yapılan araştırmalar, insan kaynakları politikalarında etik davranışın giderek yükselen değer olduğunu ortaya koymaktadır *(Anonymous, 2004:75).*

Bu nedenle insan kaynaklarının son yıllarda ön plana çıkan rollerinden birisi de işsizlere iş yaratmak ve iş bulabilir çalışan oluşturmak iken bir diğerinin etik konusu *(Vu, 2006:4)* olması tesadüfi değildir. Gelişmeler, insan kaynakları yöneticileri görev ve sorumluluklarını yerine getirirken başta yasaları, kuralları ve bireylerin davranışını yöneten ilkeler ve standartlar bütünü olan etik *(Ethics Quality, 2006)* değerleri hem oluşturmak, hem de uygulamak zorunda bırakmaktadır. İnsan kaynakları bu zorunluluğu hem kendi işlev ve sorumluluklarını yerine getirirken, hem de çalışanların beklenen davranışları göstermesini gözetirken, yaşamaktadır.

Yine, Kanada'da The Society For Human Resource Management'ın insan kaynakları profesyonelleri üzerinde yaptığı bir araştırmaya göre 1997'den 2003'e değin yazılı etik kod sahibi HR profesyoneli oranı % 73'den % 79'a çıkmıştır. % 83 insan kaynakları profesyoneli çalışanlarının etik kurallara uyduğunu söylemektedir. % 71 oranında HR profesyoneli, işe ilişkin karar aşamasında etik kurallara uyulmak için kişisel gayret gösterildiği kanısındadırlar *(Canadian HR Reporter, 2003:9).*

Günümüzde işin bütün boyutlarını bilmek ihtiyacında olan insan kaynakları yöneticileri (Donkin,

2007:18) etik kapsamındaki bu iki yönlü rolü ve sorumlulukları nedeniyle iş etiği ve örgütsel ahlakın uygulanmasında diğer yöneticilere nazaran daha fazla ön plana çıkmaktadır. Etik konular çoğunlukla insan kaynakları ile ilişkilendirilmekte *(Anonymous, 2005:11),* insan kaynaklarının etik programlarda "merkezi rol" oynayabileceği *(Driscoll and Hoffman, 1998:121)* düşünülmektedir. Buna karşın, 2002 yılında ABD'de yapılan araştırmalar insan kaynakları yöneticilerinin yarısının etik dışı davranış baskısı ile karşı karşıya olduğunu da göstermektedir *(Brown, 2003:1).*

Bu baskılar nedeniyle, iş etiğinin oluşumunda ve uygulamasında insan kaynakları profesyonellerinin bağımsız hareket edebildiğini söylemek için henüz erkendir. Buna rağmen, her organizasyonda etik kuralları ve davranış kalıplarını belirleyen bir politikanın dizayn edilmesinde yarar vardır. Bu politikanın tasarımında bütün yöneticilere görev düşmekle birlikte, en kritik ve belirleyici rolün insan kaynakları profesyonelleri tarafından ifa edileceği değerlendirilmektedir. En azından gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar bunu göstermektedir.

4. YÖNTEM

Araştırmanın Sorunsalı: "İnsan kaynaklar profesyonellerinin iş etiğinin oluşumunda rolü nedir?" Sorusuna yanıt aramaktır.

Metodu: Araştırma kapsamında öncelikle ilgili yazın taranmış, yapılmış olan nitel ve nicel çalışmaların bulgularından da yararlanarak, amaca yönelik bir anket formu oluşturulmuştur. Form, elektronik ortamda, İKDAY ve İnsan Kaynakları ve Kalite Yönetimi Derneği üyesi insan kaynakları yöneticilerine gönderilerek, doldurulması sağlanmıştır. Geri dönüşü olan 64 anket formundan 50 adedi uygun görülerek değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Anket sorularının değerlendirilmesinde oranlar dikkate alınmış ve yanıtlar yüzdelerle ifade edilmiştir. Ankete katılan grupların karşılaştırılmaları ise oranlar üzerinden yapılmış olup; oranlar arası farklılık testleri uygulanmış ve $Z = \frac{\frac{x_1}{n_1} - \frac{x_2}{n_2}}{\sqrt{p(1-p)(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2})}}$ formülünden yararlanılmıştır.

Katkısı: İş etiği konusu gelişmiş ülkelerde tartışılmış olmakla birlikte, özellikle insan kaynakları merkezli olarak tartışılması ülkemizde yenidir. İlerde etik merkezlerine dönüşeceği öngörülen insan kaynakları birimleri için araştırmanın orijinal bir çalışma niteliği taşıyacağı düşünülmektedir.

Kapsamı: İş etiğine ilişkin uygulamalar, insan kaynakları uygulamalarının etik boyutları ve insan kaynakları bölümünün etik merkezine dönüşmesi hususundaki düşünceler

5. ANALİZ

Ankete yanıt verenlerin % 90'ı iş etiği konusunda yeterli bilgiye sahip olduğunu, % 2'si ise sahip bulunmadığını, % 8'ise kararsız olduklarını belirtmiştir. Yapılan istatistikî testte, yeterli bilgiye sahip olanlarla olmayanlar arasında anlamlı fark görülmüştür (z=15.2 ve p <0.001).

Yanıt verenlerin % 64'ü çalıştıkları firmada etik standartların yazılı olarak belirlenmiş olduğunu, % 28'i yazılı standartların olmadığını, % 8'i ise kararsızlık ifade etmiştir. Etik standartların yazılı olarak belirlendiğini ifade edenler ile yazılı standartlar olmadığını ifade edenler arasında anlamlı fark bulunmuştur (z=2.25 ve p <0.05).

Ankete katılanların % 68'i firmada iş etiğine ilişkin davranış standartlarının eğitiminin verildiğini belirtmişken, % 20'si buna katılmamıştır. % 12'si ise kararsızlık belirtmiştir. Eğitimin verildiğini belirtenlerle, buna katılmayanlar arasında anlamlı fark tespit edilmiştir (z=2.67 ve p <0.05).

Ankete katılanların % 80'i çalışanlarının yasa ve etik dışı teklifleri reddetmekten çekinmediklerini belirtirken % 12'si buna katılmamış; % 8'i ise kararsız kalmıştır. Katılanlarla, katılmayanların oranları arasında çok önemli fark belirlenmiştir (z=3.24 ve p<0.01).

Ankete yanıt verenlerin % 60'ı ücretleme ve kariyer yönetiminde firma sahiplerinin yönlendirmesinin söz konusu olmadığını ifade ederken % 24'ü buna katılmamış ve % 16'sı da kararsız kalmıştır. Katılanlarla katılmayanlar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (z=2.12 ve p<0.05).

Performans değerlemenin objektif ölçütlere dayanarak yapıldığı görüşüne insan kaynakları yöneticilerinin % 68'i katılmış, % 18'i katılmamış ve % 14'ü de kararsız kalmıştır. Katılanlarla katılmayanlar arasında önemli fark saptanmıştır (z=2.89 ve p<0.05).

Ankete yanıt veren insan kaynakları yöneticilerinin % 88'i işten çıkarmalarda yazılı kurallar ve önceliklerin bulunduğunu belirtirken % 6'sı buna katılmamış ve % 6'sı da kararsızlık belirtmiştir. Katılanlarla katılmayanlar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($z=2.73$ ve $p<0.05$).

İnsan kaynakları yöneticilerinin % 88'i iş etiğinin gelecek yıllarda daha önemli hale geleceğini belirtmişken sadece % 8'i bu düşünceye katılmamış ve % 4'ü de kararsız kalmıştır. Katılanlarla katılmayanlar arasında çok önemli fark saptanmıştır ($z=3.08$ ve $p<0.01$).

İşe başvuru esnasında erkeklerin askerlik ve bayanların hamilelik durumları, adayların adli sicil kayıtları, medeni durumu, özürlülük durumu, fotoğraflı başvuruları gibi hususları önemli ve gerekli görenlerin oranı % 76, katılmayanlar ise % 16, kararsızlar % 8'dir. Katılanlarla katılmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür ($z=3.15$ ve $p<0.01$). Bu sorunun alt şıklarını dikkate aldığımızda ankete yanıt verenlerin genellikle, erkeklerin askerlik durumu ile bayanların hamilelik durumu ve adayların adli sicil kaydını önemle dikkate aldıkları; medeni durum, özürlülük ve fotoğraflı başvuru durumunu ikinci planda dikkate aldıkları görülmüştür.

İşe alım sürecinde adayın yaşı, cinsiyeti, milliyeti, siyasi düşüncesi, dini inanç ve mezhebi gibi unsurların çok fazla önem taşımadığı belirlenmiştir. Meslek mensubu birinin veya bir tanıdığın referansı ile patron veya yönetim kurulu üyelerinin veyahut ta üstlerinin istekleri çok fazla etkili olmamaktadır. Buna karşın adayın yazılı iş gereklerine bire bir uymakta oluşu önemli addedilmektedir. Tüm bu alt başlıklar birlikte dikkate alındığında ankete olumlu ve olumsuz yanıt verenler arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($z=0.55$ ve $p>0.05$). Sadece yazılı iş gereklerine bire bir uyumu öngörenlerin yüzdesinin çok yüksek olması (% 80), bu seçeneğe işe alımda önem atfedildiğini açıkta ortaya koymaktadır.

Ankete katılanların % 64'ü, etik kuralların oluşturulmasında insan kaynakları bölümünün söz sahibi olduğunu ifade ederken % 20'si bu görüşe katılmamaktadır. Katılanlarla katılmayanlar arasındaki istatistiki fark anlamlı bulunmuştur ($z=2.44$ ve $p<0.05$).

Etik kuralların duyurulmasının insan kaynakları bölümünün sorumluluğunda olduğunu belirtenlerin oranı % 88'dir. Buna katılmayanların oranı ise sadece % 8'dir. İki grup arasındaki istatistiki fark çok anlamlıdır ($z=2.29$ ve $p<0.05$).

Anketi yanıtlayanların % 76'sı, etik kurallara uyulup, uyulmadığının denetiminde insan kaynaklarının söz sahibi olduğunu belirtmişlerdir. Katılanların sadece % 14'ü bu görüşe katılmamıştır. İki grup arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($z=2.95$ ve $p<0.05$).

Etik dışı davranışların insan kaynakları bölümüne rapor edilmesi gerektiğini belirtenlerin oranı % 80, bu düşünceye katılmayanların oranı ise % 18 olarak bulunmuştur. İki grup arasında anlamlı fark görülmüştür ($z=3.04$ ve $p<0.01$).

İnsan kaynakları yöneticilerinin % 72'si, etik davranışların ödüllendirilmesi teklifinin insan kaynakları bölümüne yapıldığını ifade ederken, % 12'si buna katılmamıştır. İki grup arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($z=2.73$ ve $p<0.05$).

Yanıtların % 68'i etik dışı davranışların cezalandırılmasında insan kaynakları bölümünün söz sahibi olduğu yönündeyken, % 18'i bu düşünceye katılmama yönündedir. Her iki grup arasındaki fark anlamlıdır ($z=2.63$ ve $p<0.05$).

İş etiğinin oluşumunda, insan kaynakları sorumlusunun kritik öneme sahip olduğu görüşüne % 92 gibi çok yüksek oranda bir katılım söz konusudur. Katılmayanlar ise sadece % 6 düzeyinde kalmıştır. Katılanlarla katılmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmiştir ($z=2.87$ ve $p<0.05$).

Ankete yanıt verenlerin % 84'ü insan kaynakları bölümünün, kurumsal etiğin merkezi olduğunu ifade etmişler, % 16'sı ise bu görüşe katılmamıştır. İki grup arasında çok önemli fark saptanmıştır ($z=2.60$ ve $p<0.05$).

6. SONUÇLAR

İnsan kaynakları çalışanlarının iş etiğine ilişkin uygulamalar, insan kaynakları uygulamalarının etik boyutları ve insan kaynakları bölümünün etik merkezine dönüşmesi hususundaki düşüncelerinin tespitine yönelik olarak yaptığımız bu araştırmanın önemli sonuçları aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- İnsan kaynakları profesyonelleri iş etiği hususunda yeterli bilgiye sahip olduklarını,
- Firmalarda etik standartların yazılı veya yazılı olmamak üzere belirlendiğini,
- Firmalarda iş etiğine uygun davranış standartlarının eğitiminin verildiğini,
- Çalışanların yasa ve etik dışı baskılara boyun eğmediğini,
- Ücretleme, yükseltme ve performans değerlemede objektif kıstasların temel alındığını,
- İşten çıkarmalarda yazılı kuralların ve önceliklerin bulunduğunu,

- İnsan kaynakları profesyonellerine göre gelecek yıllarda iş etiğinin daha önemli hale geleceğini,
- Etik kuralların oluşturulmasında, bu kuralların duyurulmasında ve kurallara uyulup, uyulmadığın denetiminde insan kaynakları bölümünün söz sahibi olduğunu; etik dışı davranışların insan kaynakları bölümüne rapor edildiğini, ödüllendirme ve cezalandırma işlevinin de bu bölüm tarafından yürütüldüğünü,
- İşe başvurularda standart kurallara uyulduğunu, işe alımda objektif davranıldığını; meslek mensupları, tanıdık grubu, patron veya yönetim kurulu üyelerinin belirgin bir etkisinin bulunmadığını,
- İş etiğinin oluşmasında, insan kaynakları sorumlusunun kritik öneme sahip olduğunu ve insan kaynakları bölümünün kurumsal etiğin merkezi olduğunu, ifade etmişlerdir.

Sonuçları, ABD ve Kanada'da yapılan çalışmalarla önemli ölçüde paralellik arz etmekte olan bu araştırma, insan kaynakları yetkililerinin, iş etiğinin oluşumunda ve uygulamalarında kritik rollerinin farkında olduklarını ve insan kaynakları bölümünün giderek etik merkezine dönüşmekte olduğunu ortaya koymaktadır, diyebiliriz.

KAYNAKLAR

Alder, G. S., Schminke, M and Noel, W.Terry (2007), "The Impact of Individual Ethics on Reactions to Potentially Invasive HR Practices", Journal of Business Ethics, 75, pg.201–214.

Akingbola, K., (2001), "Subjectivity and HR Proffession", Canadian HR Reporter, Nov 5, 14 (19) pg.4.

Anonymous, (2003), "How to Help Reinvigorate Your Organization's Ethics Program", HR Focus, 80 (6) pg.7.

Anonymous, (2004), "Employment Policies for Staff Ethics on Increase", Personel Today, Sep 7, Pg. 75.

Anonymous, (2005), "How HR Can Facilitate Ethics", HR Focus, 82 (4), pg.11-14.

Anonymous, (2006), "HR's Most Influential", Human Resources, London: Feb 2006, Pg. 39.

Baltaş, A., (2003), "İnsan Kaynakları Etiği", Kaynak Dergisi, Ekim-Aralık. s.1-2.

Barutçugil, İ., (2004), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.

Bingöl, D., (2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, 6.b., Arıkan Yayınevi, İstanbul.

Brown, D., (2003), "HR Feeling Pressure To Act Unethically", Canadian HR Reporter, May 19, 16 (10), pg.1.

Canadian HR Reporter, (2003), HR's Views On Ethics", May 19, pg. 9.

Champton, S. M., and Hodge, J. W. , (2007), "Generations in the Workplace: Understanding Age Diversity", The Business Review,

Cambridge, Vol. 9, Num.1, pg. 16-22.

Crush, P., (2007), "An HR Frontier Stil To Be Crossed?", Human Resources, London: Sept 2007, pg. 29.

Donkin, R., (2007), "Who Would Be An HR Director", Human Resources, London: Nov 2007, pg. 18.

Dowling, P. J., and Schuler, S.R., (1990), İnternational Dimensons of Human Resource Management, PWS-KENT, Boston, Massachusetts.

Driscoll, D.M., and Hoffman, W. M., (1998), "HR Plays a Central Role in Ethics Programs", Workforce, 77 (4), pg.121-124.

Eft-F. R. D., (2003), "Corporate Ethics: A Learning and Performance Problem for Leaders?", Human Resource Development Quarterly, 14 (1), pg.1-3.

Eft, F. R.D., (2004), "Ethics in a global world: an oxymoron?", Evaluation and Program Planning, 27, pg.349-356.

Eft-F.R.D., and Hatcher, T., (2003), The Issue of International Values and Beliefs: The Debate for a Global HRD Code of

Ethics", Advences in Developing Human Resources, 5 (3), pg.296-307.

Eren, E., (2005), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, 7. b., Beta Yayın, İstanbul.

Ethics Quality, (2006), "What is Ethics?", http://www.ethicsquality.com/about.htm 31.12.2007 tarihinde alındı.

Frost, A., (2007), "Ensure Dishonesty Doesn't Pay", Human Resources, London: Oct 2007, pg. 71.

Gilman, S. C., (2204) "Private Sector The Co-Responsibility in Building Integrity", Ethics Resource Center.

Griffet, R.W., (2003), "HRMR Special Issue: Fairness and Human Resource Managenet", Human Resource Management Review , 13, pg.1-5.

Harker, J., (2005), "Ethics and Strategy Innovation at Citigroup", Strategic HR Review, 4 (6) pg.16-19.

Harned, P., (2006), "The Subtle Presence Of Corporate Ethics", Compliance Week, August 1, pg.1-4.

Harrington, S., (2007), "A Shocking Failure On The Part Of HR", Human Resources, London: Sep 2007, pg. 4.

Hatcher, T., and Aragon, S.R., (2000), "A Code of Ethics and Integrity for HRD Research and Practice", Human Resource

Developlment Quarterly, 11 (2), pg.179-185.

Johnson, K.W., (2005), Integrating Applied Ethics and Social Responsibility", Ethics Resource Center.

Lefkowitz, J., (2006), "The constancy of ethics amidst the changing world of work", Human Resource Management Review, 16, pg.245-268.

Loviscky, G. E., Trevino, L. K., and Jacobs, R.R.,(2007), "Assesing Manager's Ethical Decisionmaking: An Objective Measure of
Managerial Moral Judgment", Journal of Business Ethics 73, pg.263-285.
McGuire, D., Cross, C.,and O'Donnell, D., (2005), " Why Humanistic Approaches in HRD Won't Work", Human Resource
Development Quarterly, 16 (1), pg.131-137.
Mackavey, M. G., (2006), "Practicing Ethics in Hr: Where's The Action? (1)", Journal of American Academy of Business, Cambridge, 9 (2), pg.244-249.
Maxwell, G and Beattie, D.R., (2004), "The Ethics of In-company Research: An Exploratory Study", Journal of Business Ethics, 52, pg.243-256.
Meisinger, S.,(2005), "It's The Culture, Stupid!" HRMagazine, Vol. 50, Iss. 11. Pg. 10.
Morley, M. J., (2004), "Contemporary debates in European human resource management: Context and content", Human Resource
Management Review, 14. pg. 353-364.
Mujtaba, G. B.,(2003), "Ethical Implications of Employee Monitoring: What Leaders Should Consider", Journal of Applied
Management and Entrepreneurship, 8 (3), pg. 1-26.
Offstein, E. H., and Dufresne, Ronald L., (2007), "Building Strong Ethics and Promoting Positive Characters Development: The fluence of HRM at The United States Military Academy at Westpoint" Human Resource Managemenet, 46 (1), pg. 95-114.
Persoud, J., (2007), "Age-old Problem", Human Resources, London: Nov 2007 pg. 15-16.
Rivenbark, L., (2006), "Ethics at Work", HRMagazine, 51 (1), pg.113.
Sabuncuoğlu, Z. (2005), İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.b., Alfa Aktuel, Bursa.
Schumann, P. L., (2001), "A Moral Principles Framework for Human Resource Management Ethics", Human Resource
Management Review, 11, pg.93-111.
Vickers, M. R., (2005), "Business Ethics and the HR Role: Past, Present, and Future", HR Human Resource Planning, 28 (1), pg.26-32.
Vu, U., (2006), "Ethics, Branding top Issues of Interest for HR", Canadian HR Reporter, Jul 17, 19 (13). Pg. 1.
Waring, C.G., (2004), "Measuring Ethical Climate Risk", The Internal Auditor, 61 (6), pg. 71.
Weaver, R. G., and Trevion, L.K., (2001), "The role of human resources in ethics/compliance management A fairness perspective",
Human Resource Management Review, 11, pg. 113-134.
Wells, D.,and Schminke, M., (2001), "Ethical Development and Human Resources Training An Integrative Framework", Human
Resource Management Review, 11, pg. 135-158.
Wilson, R., (2006), "Islam and Business", Thunderbird International Business Review, 48 (1), pg.109-123.
Woods, R. H., (1997), Human Resource Manegement, Second Edition, American Hotel&Motel Association, Lansing, Michigan.
Wooten, K. C., (2001), "Ethical Dilemmas in Human Resource Management An Aplication of a Multidimensional Framework, A
Unifiying Taxonomy, and Applicable Codes", Human Resource Management Review, 11, p.159-175.
www. Ja.org, (2007), "New National Poll: Nearly 40 Percent of "Ethically Prepared" Teens Believe Lying, Cheating, Or Violence Necessary To Succeed", Dec 5, http://www.ja.org/about/about/_newsitem.asp?StoryID=435