

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ELM VƏ TƏHSİL NAZİRLİYİ**  
**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**  
**UNEC BİZNES MƏKTƏBİ**

**“AZƏRBAYCANDA MÜASİR BİZNESİN ETİK PROBLEMLƏRİ VƏ**  
**ONLARIN HƏLLİ YOLLARI”**

**mövzusunda**

**MAGİSTR DİSSERTASIYA İŞİ**

**İxtisas: Menecment**

**Qrup: A4-2/21**

**Ləman Mərdanova Rəhim**

**BAKİ - 2023**

**AZƏRBAYCAN RESPUBLİKASI ELM VƏ TƏHSİL NAZİRLİYİ**  
**AZƏRBAYCAN DÖVLƏT İQTİSAD UNİVERSİTETİ**  
**UNEC BİZNES MƏKTƏBİ**

**UNEC Biznes Məktəbinin direktoru**  
**i.e.n., dosent Hacıyev Nazim Özbəy oğlu**  
“ \_\_\_\_\_ ”  
“ \_\_\_ ” \_\_\_\_\_ 2023-cü il

**“AZƏRBAYCANDA MÜASİR BİZNESİN ETİK PROBLEMLƏRİ VƏ**  
**ONLARIN HƏLLİ YOLLARI”**  
**mövzusunda**  
**MAGİSTR DİSSERTASIYA İŞİ**

**İxtisasın şifri və adı: 060409 – “Biznesin idarə edilməsi”**

**İxtisaslaşma: “Biznesin təşkili və idarə edilməsi” (menecment üzrə)**

**Qrup: A4/2-21**

**Magistrant:**  
**Ləman Mərdanova Rəhim**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**Elmi rəhbər: i.e.f.d. N.V.Namazova**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**Proqram rəhbəri :**  
**i.f.d. Şəfizadə Elnurə Rafiq qızı**  
\_\_\_\_\_ **imza**

**Kafedra müdiri :**  
**i.e.n., dos. Məmmədova Sevər Mömin qızı**  
\_\_\_\_\_ **imza**

## “AZƏRBAYCANDA MÜASİR BİZNESİN ETİK PROBLEMLƏRİ VƏ ONLARIN HƏLLİ YOLLARI”

### XÜLASƏ

**Tədqiqatın aktualığı:** stər özəl, istərsə də dövlət sektorunda biznes etikası biznesin etibarlılığına, peşəkar səriştələrə, peşənin gətirdiyi vəzifələrin üzərinə götürməyə, digər seqmentlərin hüquqlarının qorunmasına və ətraf mühitə və cəmiyyətə qarşı öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə diqqət yetirir. Bu kontekstdə iş etikası iş dünyasında nəyin yanlış və ya doğru olduğunu müəyyən edən əxlaqi prinsipləri, qaydaları və standartları özündə birləşdirən fəlsəfi bir yanaşmadır.

**Tədqiqatın məqsədi:** Tədqiqatın məqsədi müasir etik nəzəriyyələr fonunda biznes və sahibkarlığın vahid etik təhlilidir.

**İstifadə olunmuş tədqiqat metodları:** Tədqiqat zamanı müxtəlif metodlardan istifadə edilmişdir ki, bunlar araşdırma, toplama, təhlil, sorğu və digər başqa metodlardır.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Tədqiqatın məqsədi işgüzar etika sahəsində ümumi bir məcmuə olmaqdır və bu məqsədlə kitablar, dövrü nəşrlər, qəbul olunmuş diplom işi və internet resursları axtarılıb. Ədəbiyyat araşdırması çərçivəsində kitabxanalardan və internet resurslarından ədəbiyyat icmal aparılmışdır.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Tədqiqat zamanı heç bir ciddi çətinliklə üzləşməmişdir.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri:** Alınan nəticələr ilk növbədə etika, sosial fəlsəfə, mədəniyyətşünaslıq, eləcə də digər fəlsəfi fənlər üzrə universitetdə və xüsusi kursların tədrisində istifadə oluna bilər. Tədqiqatın nəticələri müasir sahibkarların praktik fəaliyyətində tövsiyə kimi də istifadə edilə bilər.

*Açar sözlər: biznes, etika, fəaliyyət, etik problemlər, səmərəlilik*

## MÜNDƏRİCAT

<b>GİRİŞ.....</b>	<b>6</b>
<b>I FƏSİL. BİZNES ETİKASININ PROBLEMLƏRİNİN NƏZƏRİ TƏHLİLİ</b>	<b>7</b>
1.1. Biznes münasibətlərinin tənzimlənməsinin konseptual əsasları.....	8
1.2. Biznes etikasını zəruri edən əsaslar.....	13
<b>II FƏSİL. AZƏRBAYCANDA BİZNES SUBYEKTLƏRİ ARASINDA ETİK MÜNASİBƏTLƏRİN TƏHLİLİ .....</b>	<b>25</b>
2.1. Azərbaycanda biznes subyektləri arasında münasibətlərin təhlili (şirkət timsalında).....	25
2.2. Biznes münasibətlərində etik problemlərin qiymətləndirilməsi .....	45
2.3. Biznes etikasının biznes fəaliyyətində səmərəliliyin artırılmasında rolu .....	49
<b>III FƏSİL. AZƏRBAYCANDA BİZNESİN ETİK PROBLEMLƏRİNİN HƏLLİ İSTİQAMƏTLƏRİ .....</b>	<b>52</b>
3.1. Dünya təcrübəsində etik problemlərin həlli istiqamətində müqayisəli təhlil ..	53
3.2. Çağdaş dövrdə etik problemlərin həlli yollarının təkmilləşdirilməsi .....	58
<b>NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR .....</b>	<b>64</b>
<b>İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI.....</b>	<b>67</b>

## **İXTİSARLAR**

<b>GRI</b>	Qlobal Hesabat Təşəbbüsü
<b>KQİ</b>	Korrupsiyanı Qavrama İndeksində
<b>KSM</b>	Korporativ Sosial Məsuliyyət
<b>QHT</b>	Qeyri-hökumət təşkilatları
<b>SOCAR</b>	Azərbaycan Dövlət Neft Şirkəti

## GİRİŞ

**Mövzunun aktuallığı:** İstər özəl, istərsə də dövlət sektorunda biznes etikasını biznesin etibarlılığına, peşəkar səriştələrə, peşənin gətirdiyi vəzifələrin üzərinə götürməyə, digər seqmentlərin hüquqlarının qorunmasına və ətraf mühitə və cəmiyyətə qarşı öhdəliklərin yerinə yetirilməsinə diqqət yetirir. Bu kontekstdə iş etikasını iş dünyasında nəyin yanlış və ya doğru olduğunu müəyyən edən əxlaqi prinsipləri, qaydaları və standartları özündə birləşdirən fəlsəfi bir yanaşmadır. Dəyərlərin mümkün olduğu qədər aşındığı, əxlaqsız davranış və təcrübələrin əxlaqi davranışların yerini almağa başladığı müasir dünyada sağlam iş həyatının cəmiyyətdə davranışa rəhbərlik edən əxlaqi prinsip və standartların müəyyənləşdirilməsi üzərində işləməsi zəruri hala çevrilmişdir. Bütün bu inkişafı dövlət sektorunda da təsirli olduğundan və dövlət sektorunda etik qaydalara daha çox itaət tələb edən tənzimləmələrin tətbiqinə səbəb olduğundan, son illərdə iş etikasını ilə bağlı araşdırmalarda artım müşahidə olunur.

Xüsusilə iyirmi birinci əsrin dünyasında ünsiyyət vasitələrinin qeyri-məhdud sürətli inkişafı və dəyişməsi insanları daim yeniliklərə uyğunlaşmağa məcbur edir. Bu, dəyişiklik mədəniyyətinin formalaşmasına gətirib çıxarır. Qısa bir müddət əvvələ qədər dəyişməsi mümkün görünməyən bir çox təcrübə və düşüncə tərzini asanlıqla dəyişir və heç bir müqavimətə rast gəlinmir. Biznes ədəbiyyatı və tətbiqlərindəki inkişafı yeni anlayışların yaranmasına səbəb olmuşdur. İqtisadi münasibətlərin intensivləşməsi və təşkilati struktur və münasibətlərin mürəkkəbliyi ilə əlaqədar olaraq idarəetmə praktikasında kəmiyyət elementləri ilə yanaşı, keyfiyyət faktlarının da əlavə olunmasına səbəb olmuşdur. Təşkilat mədəniyyəti, təşkilati məsuliyyət və öhdəlik, işçilərin məmnunluğu kimi faktlar getdikcə daha çox biznes təcrübələrinin mövzusunə çevrilir. Bu hadisələrdən biri də biznes etikasını anlayışıdır və özəl və dövlət sektorlarında biznes etikasını araşdırmaq məqsədi daşıyır.

**Problemin qoyuluşu və öyrənilmə səviyyəsi:** Biznes etikasını, biznes mədəniyyəti, sahibkarlıq fəaliyyətinin əsasları üzrə xeyli sayda araşdırılma aparılmışdır yerli və xarici alimlərin işləri araşdırılmışdır ki, bunlar: Abbasov A.B.,

Quliyev R.H., Şahbazov K.A., Piroqov K.M., Temnova N.K., Quskova İ.V., Brickley J.A., Clifford W. Smith J., Jerold L., Marianne M., Primeaux P., Steber J., Svensson G., Wood G. Və başqaları olmuşdur.

**Tədqiqatın məqsəd və vəzifələri:** Tədqiqatın məqsədi müasir etik nəzəriyyələr fonunda biznes və sahibkarlığın vahid etik təhlilidir. Bu məqsədə çatmaq üçün aşağıdakı vəzifələr təhlil olunmuşdur:

- Biznes etikasını zəruri edən əsasların araşdırılması;
- Biznes münasibətlərində etik problemlərinin təhlili;
- Biznes etikasının biznes fəaliyyətində səmərəliliyinin qiymətləndirilməsi;
- Çağdaş dövrdə etik problemlərin həlli yollarının təkmilləşdirilməsi üzrə təkliflərin verilməsi.

**Tədqiqatın obyekt və predmeti:** Tədqiqatın obyekt Azərbaycan müasir biznesin iş etikasındadır. Tədqiqatın predmeti isə təhsil müəssisələrində iş etikasındadır.

**Tədqiqat metodları:** Tədqiqat zamanı müxtəlif metodlardan istifadə edilmişdir ki, bunlar araşdırma, toplama, təhlil, sorğu və digər başqa metodlardır.

**Tədqiqatın informasiya bazası:** Tədqiqatın məqsədi işgüzar etika sahəsində ümumi bir məcmuə olmaqdır və bu məqsədlə kitablar, dövrü nəşrlər, qəbul olunmuş diplom işi və internet resursları axtarılıb. Ədəbiyyat araşdırması çərçivəsində kitabxanalardan və internet resurslarından ədəbiyyat icmal aparılmışdır.

**Tədqiqatın məhdudiyyətləri:** Tədqiqat zamanı heç bir ciddi çətinliklə üzləşməmişdir.

**Tədqiqatın elmi yeniliyi:** tədqiqatının elmi yeniliyi etika anlayışlarının hərtərəfli təhlilindən ibarətdir, bunun əsasında müasir daxili etika modeli və onun sosial-mədəni perspektivi müəyyən edilir.

**Nəticələrin praktiki əhəmiyyəti və tətbiq sahələri:** Alınan nəticələr ilk növbədə etika, sosial fəlsəfə, mədəniyyətşünaslıq, eləcə də digər fəlsəfi fənlər üzrə universitetdə və xüsusi kursların tədrisində istifadə oluna bilər. Tədqiqatın nəticələri müasir sahibkarların praktik fəaliyyətində tövsiyə kimi də istifadə edilə bilər.

## **I FƏSİL. BİZNES ETİKASININ PROBLEMLƏRİNİN NƏZƏRİ TƏHLİLİ**

## **1.1. Biznes münasibətlərinin tənzimlənməsinin konseptual əsasları**

İşgüzar ünsiyyət rəsmi sahədə insanlar arasında əlaqələrin inkişafının mürəkkəb çoxşaxəli prosesidir. Onun iştirakçıları rəsmi statusda fəaliyyət göstərir və konkret məqsədə çatmağa, konkret problemlərin həllinə yönəlib. İşgüzar ünsiyyətin spesifik xüsusiyyəti tənzimləmədir, yəni milli-mədəni ənənələr, peşə etik prinsipləri ilə müəyyən edilən məhdudiyyətlərə tabe olmalıdır (Brickley J.A. 2012: p.18-22).

İnsanın xeyir və şər haqqında, ədalət və ədalətsizlik, hərəkətlərin düzgün və ya yanlışlığı haqqında təsəvvürlərini ifadə edən etik normalar insanlar arasında münasibətlərin əsas tənzimləyicilərindən biridir. Hər bir cəmiyyət üçün ünsiyyət zamanı insanın etik davranış dərəcəsini müəyyən edən ümumi qəbul edilmiş normalar, qaydalar sistemi mövcuddur. Ünsiyyətin uğuru bu normaları bilməkdən, onları tətbiq etmək bacarığından asılıdır.

“İşgüzar ünsiyyət etikası” fənni üzrə mühazirə kursunun materiallarını özündə əks etdirən dərslik normativ etika və işgüzar etika anlayışlarını təqdim edir, işgüzar ünsiyyətin formaları və vasitələri, işgüzar ünsiyyətdə davranış qaydaları haqqında təsəvvür yaradır. Hər bir mövzu konkret işgüzar ünsiyyət probleminin etik aspektinə toxunur. Söhbət, işgüzar söhbət və işgüzar danışıqlar zamanı, telefonla işgüzar söhbət zamanı, internet və faksdan istifadə etməklə ünsiyyət zamanı ünsiyyətin etik standartlarından gedir. Rəsmi sənədlərin ən çox yayılmış növlərini yazmaq üçün də tövsiyələr verilir: bəyanatlar və xülasələr. Dərslik hər biri fənnin ayrıca mövzusunun məzmununun xülasəsi olan doqquz fəsildən və testlərdən ibarətdir. Tövsiyə olunan ədəbiyyat siyahısında “İşgüzar ünsiyyət etikası” fənni üzrə ədəbiyyat və internet resurslarının siyahısı var. Təlimatdan praktiki məşğələlərə hazırlıq və yekun nəticə üçün istifadə oluna bilər.

İnsanın öz işgüzar və şəxsi keyfiyyətlərini həyata keçirməsinin əsas sferası əmək kollektividir. İstehsalın texniki, texnoloji, təşkilati və iqtisadi şəraiti işçidən müvafiq bilik və bacarıqlara, əməliyyatların ardıcılığına, müəyyən ictimai münasibətlərin qurulmasını və saxlanmasını tələb edir. Eyni zamanda, əmək prosesi necə tənzimlənməsindən asılı olmayaraq, insanların iqtisadi münasibətləri nə qədər



sərt olsa da, onların hər biri ümumi qəbul edilmiş etik və mənəvi davranış standartlarına uyğun olmalıdır. Qədim dövrlərdən bəri əmək əxlaqında peşə etikasını fərqlənir ki, bu da müəyyən bir əmək fəaliyyəti növü çərçivəsində insanların etik prinsiplərini və davranış normalarını müəyyən edir. Peşə etikasını peşə fəaliyyətinin xüsusiyyətlərinə görə insanların mənəvi şüurunun, münasibətlərinin və davranışının xüsusiyyətlərini əks etdirir.

Biznes etikasını iş dünyasına rəhbərlik edən etik prinsiplərə aiddir. O, həmçinin doğru və yanlış və onların nə olduğuna dair mövcud prinsipləri əhatə edir. Biznes etikasını cəmiyyət tərəfindən razılaşdırılmış prinsip və qaydalara uyğun gələn iş təcrübəsi davranışdır. Müəssisənin işgüzar etikasını müəssisənin bütün maraqlı tərəflərə münasibətinə görə qiymətləndirilə bilər.

İkinci Dünya Müharibəsindən əvvəl müəssisələrin yeganə əsas məqsədi kimi göstərilən mənfəət motivinə əsaslanan fikirlər ön planda idi. Bu fikri müdafiə edənlərin fikrincə, müəssisələrin vəzifələri mənfəətlərini artırmaq və resurslarından ən yaxşı şəkildə istifadə etməkdir. Bu qiymətləndirmələrə uyğun olaraq sosial məsuliyyətə qarşı fikirlər bu dövrün mühüm xüsusiyyətlərindən biri oldu. Əvvəlcə gəlirliliyə əsaslanan bu müdafiələr bir müddət sonra başqa əsaslar tapdı. İş etikasını iş həyatında yanlış və doğru fenomenini araşdırır. İş etikasına gəlincə, işçiləri arasında bərabər iş şəraitinin təmin edilməsi, əmək haqqının ədalətlik çərçivəsində bölüşdürülməsi, müraciət etdiyi müştərilərə həqiqəti söyləməyə münasibəti və bağlı olduğu mühitlə bağlı olması kimi ifadə edilə bilər.

Biznes etikasını davranış və rəftarları doğru-yanlış, pis-yaxşı kimi izah edir və onları başa salır, insanlarda mövcud olan dəyərlərlə qarşılıqlı əlaqədə olmaqla etik prinsipləri ortaya qoyur. İş dünyasındakı fərdlərə öz dəyər sistemlərinə uyğun olaraq etik prinsipləri nəzərə alaraq öz qabiliyyətlərini ortaya qoymağa və müəyyən sahələrdə onları qiymətləndirməyə imkan verir. Bunun nəticəsində iş etikasını; işdə müəyyən bir vəziyyətdə nəyin pis və ya yaxşı, ədalətsiz və ya sadəcə olaraq işçilərə rəhbərlik edən prinsiplər və dəyərlər toplusudur.

“İş etikasını” tətbiqi əxlaqi bilikdir və iş həyatında rast gəlinən bütün əxlaqi problemləri araşdırır. İş etikasını iş yerində yaxşı və nəzakətli olmaq və ya qazancın

əleyhinə olmaq kimi ifadələr daxil deyil. İş etikasını bu mənada alındıqda, iş fəaliyyəti oyun, müharibə və ya maşın kimi nümunələrlə ifadə edilə bilməz. Məsələn, idman təbabətini həkimlik peşəsindən ayırmaq mümkün olmadığı kimi, biznes etikasını da əxlaq fəlsəfəsindən ayırmaq olmaz” (Ботавина Н.Р. 2008: с.49).

Yurtseven isə mövcud etik prinsipləri, xüsusən də menecerlərin idarəetmə prosesində necə iştirak etdiyini və bu etik prinsiplərin biznesi yaradan qrupa necə təsir etdiyini ifadə edir. İş etikasına aid edilən fərqli mənaları cədvəl 1-də kimi ümumiləşdirmək olar.

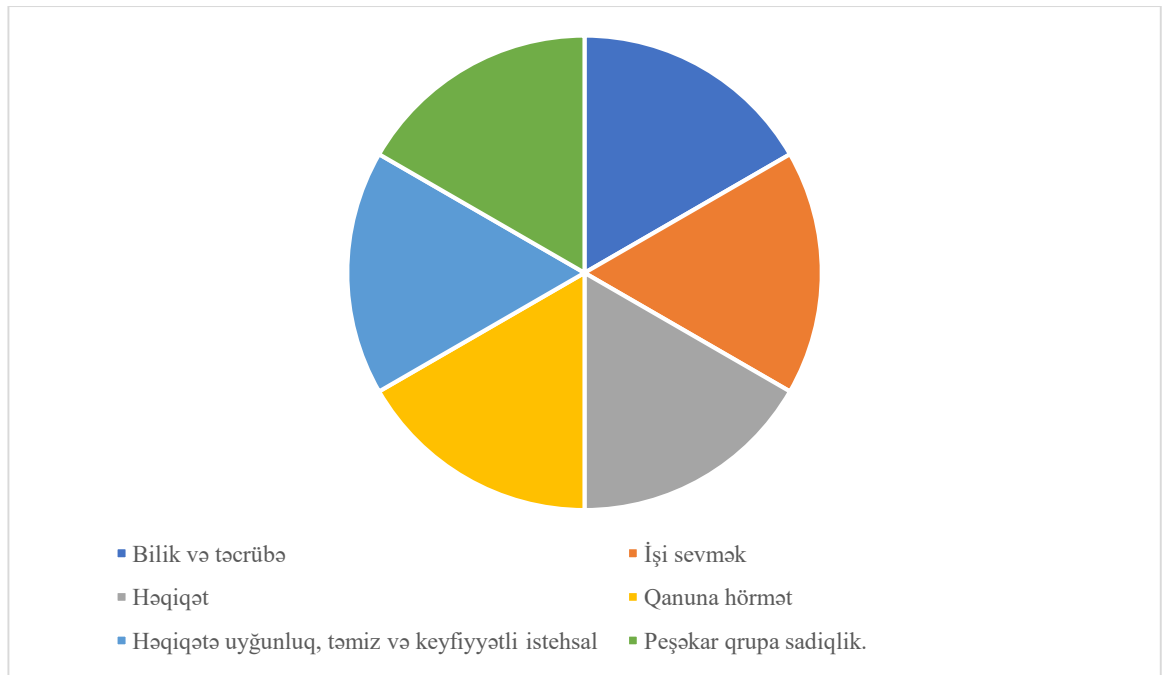
**Cədvəl 1: İş etikasına aid edilən fərqli mənalar**

1.	Biznes etikasını idarəçilikdən çox din məsələsidir,
2.	İşçilər biznes etikasına uyğun davranırlar, ona görə də iş etikasını o qədər də vacib deyil,
3.	İşgüzar etika ən yaxşı şəkildə ilahiyyatçılar, filosoflar, teleoloqlar və akademiklər tərəfindən izah edilir, işgüzar etika isə rəhbər bir intizamdır,
4.	Bildirilir ki, işgüzar etika çox da lazım deyil, burada yalnız xeyirxahlıqdan danışılır,
5.	Biznes etikasını yaxşının pisə nəsihət etməsindən ibarətdir,
6.	İş etikasını müəssisələrdə polis məmurunun etikasındır,
7.	Biznes etikasını idarə etmək mümkün deyil,
8.	Sosial məsuliyyət və biznes etikasını eyni şeyi ifadə edir,
9.	Sahib olunan biznesin qanunla problemi yoxdursa, etik davranışın rəyi müdafiə olunur,
10.	Müəssisədə etik idarəetmənin etibarlılığı aşağıdır,
11.	Etik problemlərin həllinə həddindən artıq səy və vaxt sərf olunmur,
12.	Yaxşı düşünülmüş etik kodeksi cari biznesin ehtiyac duyduğu şeydir,
13.	Yüksək səviyyəli menecerin etika ilə bağlı bir işdə olduğu halda müvəffəqiyyətli olması zərurətdir,
14.	Etik prinsiplərin həllində yalnız bir həqiqət var və hər kəs üçün yaxşı etik prinsiplər toplusu lazımdır.

**Mənbə:** Marianne M. 2016: p.22, məlumatlarına əsasən müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Biznes etikasını dürüst olmaq problemi ilə məşğul olduğu üçün; bu, həm də təbiətə və sosial mühitə hörmət tələb edir. Davranışlar salehlik hissinə əsaslanır və işgüzar etikanın digər xüsusiyyətləri diaqram 1-dəki kimi maddiləşdirilə bilər.

**Diaqram 1: İşgüzar etikanın xüsusiyyətləri**



**Mənbə:** Зарецкая Е.Н. 2012: с.421, məlumatlarına əsasən müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Burada ifadə olunan bilik və təcrübə o deməkdir ki, işçilər peşənin tələbləri olan səriştələrin inkişafı çərçivəsində öz peşələrinə hörmət edirlər. Bundan başqa, işi sevmək də böyük əhəmiyyət kəsb edir, insan işini sevmədən işində məhsuldar ola bilməz. Bundan əlavə, peşənin gətirdiyi təmiz və keyfiyyətli məhsul və xidmətlərin təqdim edilməsi də etika çərçivəsindədir. Nəhayət, qəbul edilir ki, insanlar həmkarlarına da hörmət etməlidirlər.

O, həmçinin biznes etikasını çərçivəsində bəzi digər anlayışları da əhatə edir. Bu anlayışlar bunlardır (George R.T. 2019: p.56):

- İş etikasını,
- Biznes etikasını və peşə etikasını,
- Biznes etikasına işgüzar etika daxildir.

İş etikasını cəmiyyəti təşkil edən fərdlərin işə qarşı hərəkət və münasibətini ifadə edir. Peşəkar etika peşəkar qrupdakı şəxslərin əməl etməli olduğu əxlaqi prinsiplərə aiddir. Biznes etikasını budur; fərdi olaraq qiymətləndirilə bilməz, mövcud qurumun bir iş olaraq sahib olduğu mənəvi prinsiplərə istinad edir. Bir nöqtəyi-nəzərdən biznes etikasına tabe olan davranışlar cədvəl 2-də ümumiləşdirilmişdir.

**Cədvəl 2: Biznes etikasına tabe olan davranışlar**

<b>1.</b>	İşçilərin hüquqları
-----------	---------------------

2.	Mühasibat uçotu üzrə təhsil
3.	Daxili razılaşmalar
4.	Təşkilati məsuliyyətlər
5.	Həmkarlar ittifaqı ilə əlaqələr
6.	Ətraf mühitin mühafizəsi
7.	Sənaye casusluğu
8.	Aclıq və üçüncü dünya ölkələri
9.	Şəxsi etika
10.	Davranış nümunələri
11.	Enerji istifadəsi
12.	Qəbul və birləşmə
13.	İşçilərin məsuliyyətləri
14.	Kompüter məlumatları və xüsusiyyətləri
15.	Heyvan hüquqları və tədqiqat
16.	Əxlaq qaydalarına uyğun gəlməyən əsərlər

**Mənbə:** Введенская Л.А 2010: с.37, məlumatlarına əsasən müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Nəyin yaxşı, nəyin pis olmasında əxlaq mühüm rol oynayır. Biznes etikasının ən mühüm anlayışı, şübhəsiz ki, işçilərin əxlaqi davranışdır. İnsanlardan şəxsi həyatlarında olduğu kimi iş həyatında da etik qaydalara riayət etmələri gözlənilir. Eynilə, müəssisələrdən işçilərinin hüquqlarına riayət etmələri gözlənilir. Davranış nümunələri, əksinə, müəssisələrdə əxlaqi dəyərlərlə bağlı əməl edilməli olan yazılmamış qaydalara istinad edir.

Mühasibat fırıldaqları biznes etikasında tez-tez baş verdiyi üçün bu, vacib bir araşdırma mövzudur. Xəyanət qəsdən edilən bir hərəkətdir. Buna görə də niyyət elementi var. Bu xüsusiyyətinə görə dələduzluq niyyət elementi olmayan hər hansı bir hərəkətdən fərqlənir. Aldatma anlayışı müxtəlif sahələrdə istifadə olunan bir anlayış olduğundan, hər sahənin öz aldatma tərifləri var. Mühasibat saxtakarlığı isə dövlətin və ya biznesin qeydlərinə müdaxilə edərək şəxsi fayda əldə etməyi nəzərdə tutur.

İşgüzar etikada enerjiden istifadə məsələsi günü-gündən azalan enerji resurslarından səmərəli istifadə etmək və bu şüurun işçilərə aşılmasından bəhs edir. Biznes etikası baxımından, satın alma və birləşmə də konsepsiyaya daxildir. Çünki, birləşmə və satınalmalarda, eləcə də rəhbərlik dəyişikliyində etik qaydalara əməl edilməli olduğu bildirilir. Eynilə işlərin icrası zamanı təşkilati və işçi məsuliyyətləri də konsepsiya çərçivəsində nəzərdə tutulur. Həmkarlar ittifaqı ilə

münasibətlərdə, xüsusən də işçilərin hüquqlarının qorunması baxımından etik qaydalar da işə düşür. Kompüter məlumatları mövzusu iş yerlərində informasiya təhlükəsizliyi ilə bağlı mövzular sırasındadır (Tomanbay İ. 2012: s.166).

Ətraf mühitin mühafizəsi və heyvanların hüquqları biznes etikasının bəlkə də ən mühüm məsələlərindəndir. İşlərin icrası zamanı ətraf mühitə və heyvanlara zərər vurulmamalıdır. Eynilə, etik qaydalara uyğun gəlməyən və üçüncü dünya ölkələrinin ehtiyaclarına məhəl qoymayan işlər də biznes etikasına zidd sayıla bilər. Sənaye casusluğu isə kommersiya sirri ilə əlaqələndirilir. Digər tərəfdən, kommersiya məxfiliyinə şirkətin ictimai olmayan məlumatları daxildir. Bunlar əməliyyat prosesləri, texnologiyalar, gələcək planlar və siyasətlər və ya qeydlər kimi şirkətə bazarda rəqabət aparmağa imkan verən məlumatlardır. Bu məlumat, texnologiya və planlar şirkət tərəfindən hazırlandığından heç bir təzminat alınmadan başqaları tərəfindən istifadə edilməsi həm qanunsuz, həm də əxlaqsızlıqdır. Bu halda sənaye casusluğu dedikdə şirkət daxilindəki məlumatların başqa şirkətlərə satılması və buna bənzər qeyri-etik hərəkətlər nəzərdə tutulur.

Biznes etikasının ən mühüm keyfiyyətlərindən biri də müəssisənin öz işçiləri ilə necə davranması məsələsidir. İşgüzar etik dedikdə, müəssisələrin öz müştərilərinə və alış-veriş etdikləri digər şirkətlərə münasibəti başa düşülür, lakin müəssisənin işçilərinə münasibəti ən azı müştərilərinə münasibəti qədər önəmlidir. Gündəlik həyatımızda bu vəziyyətin çoxlu nümunələri var. “Məsələn, sığortası olmayan və ya yetkinlik yaşına çatmayan işçiləri işə götürmək, işə götürərkən göz yumma və digər ayrı-seçkilik üsullarına əl atmaq, işçilərə bərabər və ədalətli davranmamaq, xüsusilə cinsi və irqi ayrı-seçkiliyə yol vermək və vəzifədə yüksəlmək üçün rüşvət vermək”.

## **1.2. Biznes etikasını zəruri edən əsaslar**

Qloballaşan dünya iqtisadiyyatını nəzərə alsaq, biznes etikasının biznes üçün nə üçün zəruri olduğuna dair bir çox suallara cavab tapılır. Onlardan bəziləri aşağıdakılardır (Arslan M. 2011: s.10-11):

- Qloballaşma nəticəsində transmilli şirkətlərdə çalışan müxtəlif mədəniyyətlərdən olan insanlar yeni mənəvi problemlər toplusunu gətirdilər. Bu mühitlərdə insanlar bir-birini anlamalı, bir-birinin mədəniyyətinə hörmət etməlidir.

- Dünya əhalisinin artması ilə yeni iş yerlərinə ehtiyac da artır. Yeni iş imkanları yaradılmasa, yoxsullar və işsizlər sərvətdən pay almaq üçün siyasi və sosial zorakılığa əl atacaqlar ki, bu da sivilizasiyanı təhdid edəcək.

- Bütün dünyada demokratiya və insan haqlarına tələbin artması iş həyatında da əhəmiyyət kəsb edir. İş həyatında dil, din, etnik mənsubiyyət, cins ayrı-seçkiliyi olmamalıdır.

- Yeni inkişaf etdirilən hərbi və bioloji texnologiyalar iş dünyasının nəzarətindədir. Bunlara müəyyən məsuliyyətlə yanaşılmazsa, dünyanı məhv edə biləcək təhlükə yaranar.

- Fərqli dinlərin iş dünyasında mədəniyyət və dəyərlərə necə təsir etdiyi də biznes etikası intizamı tərəfindən araşdırılır.

- Ətraf mühitin çirklənməsinin artması ekoloji cəhətdən həssas iş dünyasını zəruri edir.

- Xüsusilə inkişaf etməkdə olan ölkələr korrupsiya ilə mübarizə apararaq daha təmiz iqtisadi həyata can atmalıdırlar.

Siyasətlərin qəbulunda, gündəlik qərarların qəbulunda və işçilərin bütün iş fəaliyyətlərində müəssisələrin etik davranışları onların uzunmüddətli perspektivdə uğurlarına müsbət təsir etmək gücünə malikdir. Bununla belə, mənfi davranışlar da biznesin uğuruna mənfi təsir etmək gücünə malikdir. Odur ki, menecerlərin biznesin yaşaması, biznesin böyüməsi və gəlirliliyi üçün etik mülahizələri nəzərə almaları və öz peşələrini yerinə yetirərkən biznes etikasına həssaslıqla yanaşmaları vacibdir. Biznes fəaliyyəti etik cəhətdən qəbul edilmədikdə, onlar hüquqi maneələrə, siyasi təzyiqlərə və istehlakçıların boykotlarına məruz qala bilərlər. Bu, müəssisənin imicinə mənfi təsir göstərir (Çabuk S. 2015: s.171).

Biznes etikası insanların dəyərlərini, münasibətlərini və hisslərini istiqamətləndirməklə yanaşı, həm də onların səmərəliliyini və məhsuldarlığını artırmaq üçün infrastruktur yaradır. İş etikasına uyğun hərəkət edən bir iş, daxili və

xarici ətraf mühit amillərindən verdiyi dəstəklə yaşamaq, inkişaf və böyümə üçün daha effektiv mübarizə apara biləcək. Etibar, məsuliyyət və dürüstlük həm təşkilatların, həm də fərdlərin uğuru üçün vacibdir. Bu səbəbdən iş yerlərində iş etikasına uyğun davranışın təmin edilməsi lazımdır. Münasibətlərdə qarşılıqlı inam, əməkdaşlıq və açıqlığı təmin edir. Bu, risk və qorxunu azaldır, vaxt və enerjinin müsbət mənada istifadəsinə vasitəçilik edir (Sucu Y. 2013: s.289).

Biznes etikasını anlayışını araşdırmadan əvvəl etika və digər əlaqəli anlayışlar qiymətləndirilməlidir. Etika və ya əxlaq fəlsəfəsi fəlsəfənin əxlaqla məşğul olan bir qoludur. Əxlaqi mühakimələrimizin vəziyyətini və istifadə etdiyimiz əxlaqi terminləri araşdıran etika, əxlaqi məsuliyyətlərimizin arxasındakı mühakimələrimizə müraciət edir.

Etika insanın hərəkətlərini təyin edən sosial qaydalar toplusudur. Onun etik prinsipləri cəmiyyətlərdə qəbul edilmiş əxlaq nəzəriyyəsinə uyğunlaşmış, lakin nə onunla eynidir, nə də hüquqi və ya dini hökmlər kimi ağır sanksiyalar və cəzalar gətirə bilər. Etika ilə bağlı müzakirələrdə əsas məsələ hərəkətlərdə nəyin əxlaqi cəhətdən əhəmiyyətsiz və ya vacib olmasıdır (Yılmaz S.E. 2015: s.125).

Digərləri dürüstlük və sevgiyə diqqət yetirərkən, bəzi nəzəriyyələr xoşbəxtlik, həzz və ev tapşırığını yerinə yetirməyə diqqət yetirir. Etik fərdlərin münaqişələrini və ziddiyyətli tələbləri həll edəcək dəyərlərin müəyyən edilməsidir. Etikada əsas suallar nəyin əhəmiyyətsiz və ya vacib olduğu, nəyin fəzilət olub olmadığı, hansı hərəkətlərin yanlış və ya düzgün olduğudur. "Bu kontekstdə müəyyən situasiyalarda nəyin düzgün olması sualı həmin vəziyyəti yaşayan şəxs tərəfindən cavablandırılmalı olan bir sualdır. Bununla belə, nəyin dəyərli və ya doğru olduğuna dair suallar, hətta müəyyən situasiyalar bir yana qalsın, etika mövzusunda da aiddir".

Yaxşı niyyətin əxlaqın əsas prinsipini təşkil etdiyi müdafiə olunan bir düşüncə kimi qəbul edilir. Fərdlərin bunu bir fikir kimi qəbul etməsindən başqa, bu hərəkətlərin faktiki təcrübəsinə əsaslanır. Müxtəlif səbəblərə görə fərdlərin xoş niyyəti az ola bilər. Bu halda etik mülahizələrin heç bir mənası olmayacaq. Necə ki, misal üçün, teleoloji mülahizələr, hətta intellektual cəhətdən əhəmiyyətli olsalar da, - əgər onlar dini fəaliyyətlə heç bir əlaqəsi yoxdursa, - bu mənada öz əsas

məqsədlərinə nail ola bilməzlər. Heç kim etika ilə əxlaqlı ola bilmədiyi kimi teleologiya ilə də dindar ola bilməz. Bununla belə, etika tənqidi araşdırma vasitəsilə əxlaqa təbii baxışın işıqlandırılmasında həyata töhfə verə bilər. Bu halda əxlaqi hərəkətlər və hökmlər etikanın predmetini təşkil edir.

Demək olar ki, hər şeyi əxlaqi cəhətdən mühakimə etməyən və əxlaqi hərəkətin mənası olub-olmadığını, əxlaqın əsasda nə olduğunu, əxlaqi hərəkətin necə izah və əsaslandırılı biləcəyini soruşan insanın vəziyyəti etikdir. Etika ilə bağlı qeyd edilməli olan başqa bir fakt odur ki, o, insanlara xasdır. Sosial faydanın təmin edilməsi konsepsiyasının əsasını təşkil edir. İctimai faydaya görə, mövzunun əsasını əxlaqi hərəkətlərin rəhbərliyi altında hərəkət etmək təşkil edir. Buna görə də ictimai sektorda təcrübə baxımından etikanın rolunu və əhəmiyyətini izah etmək üçün əxlaqi qaydalardan istifadə olunur. Etika və əxlaq bir-biri ilə bağlıdır (Кибаинов А.Я. 2018: с.162).

Sosial həyatda əxlaq daha çox hərəkət və rəftarları izah etmək üçün ifadə edilir. Başqa sözlə; etika forma və ya metod, üslub, əxlaq isə düşüncə və ya üsul haqqındadır. Əxlaq yeri olsa da, hər kəsi narahat edən qayda və prinsiplərin sınaqdan keçirildiyi, ilk növbədə yaşandığı yerdir. Ümumbəşəri etik ifadənin əsasını yerli əxlaqi qaydalar təşkil edir.

Etika sırf formal şəkildə, hansı ifadəni ehtiva etməsindən asılı olmayaraq, bir hərəkətin haqlı olaraq əxlaqi adlandırılması üçün əməl edilməli olan qaydaları yenidən qurur. Əxlaqla bağlı bütün məsələləri çox ümumi, prinsipial və deməli, mücərrəd əsasda müzakirə edir. Bu səbəbdən etikanın hamı üçün daha əlçatan olması dəyərlərin meyarlarını göstərir və hansı məqsədlə yaxşı hesab olunduğunu göstərir.

Bundan əlavə, etika hər hansı bir şey haqqında düzgün mühakiməyə necə nail olmağı müəyyən edir və müvafiq müddəaların necə formalaşdığına diqqət çəkir. Əxlaq fəlsəfəsi baxımından qiymətləndirilərkən bir sıra nəzəri yanaşmalardan istifadə olunur. Bunlar teleoloji və deontoloji yanaşmalardır. Etika məsələsini daha aydın başa düşmək üçün bu yanaşmaların nə olduğunu açıqlamaq faydalı olar (Ural T. 2021: s.34).



Fərdlər hər hansı bir situasiya qarşısında şəxsi əxlaq fəlsəfəsinə əsaslanaraq qərar qəbul etdikdə bir-birinə zidd olan əxlaqi hadisələrlə qarşılaşa bilərlər. “Bu cür yanaşmalar həlli mümkün olmayan mənəvi vəziyyətlər üçündür. Başqa sözlə desək, həlli mümkün olmayan əxlaqi situasiyalarla qarşılaşdıqda, əxlaq filosoflarının bu problemləri həll etmək söylərində fərqli baxışlarını əks etdirən yanaşmalardan faydalanmaq mümkündür (Tevrüz S. 2017: s.144).

Fərdlərin uyğun davranışın müəyyən edilməsində istifadə etdikləri qayda və prinsiplərdən ibarət olan yanaşmalar bütün cəmiyyətin üzləşdiyi problemlərin həllinə rəhbərlik edir və bütün cəmiyyətə fayda verir və bu cür fəlsəfi yanaşmalar “resept yanaşması” adlanır. Bu, həll edilə bilməyən əxlaqi vəziyyətlər üçün belədir. Başqa sözlə desək, həlli mümkün olmayan əxlaqi situasiyalarla qarşılaşdıqda, bu həll olunmayan əxlaqi vəziyyətləri həll etmək üçün əxlaq filosoflarının yaratdığı müxtəlif perspektivləri əks etdirən yanaşmalardan istifadə etmək olar. Reseptli yanaşma adlanan və insanların uyğun davranışları müəyyən etmək üçün istifadə etdikləri qaydalardan ibarət olan və cəmiyyətin bütün üzvlərinə və qarşılaşdıqları problemlərin həllinə istiqamət verən, cəmiyyətə töhfə verən fəlsəfi bir yanaşmadır. Bu yanaşmalar teleoloji və deontoloji nəzəriyyələr olaraq iki yerə bölünür:

- Teleoloji Etik Nəzəriyyələr (Məqsəd-Nəticə Etikası)

Teleoloji etika məqsədin nəticələrinə və qəbul edilən qərarların nəticələrinə diqqət yetirir. Qərar qiymətləndirilərkən onun nəticələrinə baxılaraq qiymətləndirilir. Bu qiymətləndirmənin əsası nəticələrin kimə yönəldilməsidir. “Məqsədlərin nəticələri qərar qəbul edən özünü, yerli icma, dövlət və s. aspektləri nəzərdən keçirmək olar. Beləliklə, etik qiymətləndirmə nəticələrin kimə aid olmasından asılı olaraq fərqlənir. Bu kontekstdə iki teleoloji nəzəriyyəni (eqoizm və utilitarizm) qeyd etmək olar.

Eqoistlər üçün şəxsi maraq hər şeydən əvvəl gəlir. Eqoistlər qərar qəbul edərkən mövcud variantlardan öz maraqlarına ən yaxşı uyğun gələn variantı seçirlər. Eqoistlər üçün şəxsi maraqları maksimuma çatdıran qərarın heç bir etik qüsuru yoxdur.

Etik eqoizm qərb etik sistemlərinin ən qədimi və ən sadəsidir. Əxlaq filosofları etik eqoizmin iki növ olduğunu bildirirlər; bunlar fərdi etik eqoizm və universal etik eqoizmdir. Fərdi etik eqoist insan öz davranışını yalnız öz maraqları naminə əldə edəcəyi nəticələr baxımından qiymətləndirir. Bu cür eqoizm heç vaxt başqa insanların mənafeyini nəzərə almadığı üçün əxlaq filosofları bunu onun proteksionist əsası kimi qəbul etmirlər. Universal etik eqoizm isə paradoksal olsa da, öz davranışını qiymətləndirərkən digər fərdlərin maraqlarını nəzərə ala bilər. Bilikli və eqoist insan başqalarının rifahı üçün işləyə bilər, şirkətlərin etik kodeksinə tabe ola bilər və vergilərdə saxtakarlıqdan qaça bilər. Bunlar eqoistin başqalarının maraqlarına xidmət etmək üçün deyil, eqoistin şəxsi son məqsədinə çatmaq üçün bir vasitədir. Məsələn, şəxs şirkət daxilində irəli çəkilmək üçün başqalarına üstünlük verən bəzi təcrübələrdə iştirak etmiş kimi görünə bilər. Əslində, onun üçün yeganə məqsəd öz məqsədidir və bu da irəli çəkilməkdir.

Utilitarizm, bir hərəkətin doğru olub-olmamasına mənəvi cəhətdən qərar verərkən, bu davranışın təsirlərinin qiymətləndirilməsini xahiş edir. Bir hərəkət bu davranışın ümumi xalis faydasını üstələyirsə, mənəvi cəhətdən düzgündür. Utilitarizm nəzəriyyəsi bir insanın öz hərəkətlərinin faydalarını və bütün xərclərini bildiyini və müəyyən etdiyini güman edir. Fəaliyyət, təsirə məruz qalanlara, o cümlədən bunu edən şəxsə maksimum fayda verdikdə düzgündür.

1990-cı ildə İrlandiyanın Delta Air Lines aviaşirkətinə terror aktı ilə bağlı hədələyici telefon zəngi gəldi. Telefondakı səs Delta transatlantik uçuşunun zədələnməyini bildirirdi. “Delta” aviaşirkətinin rəsmiləri vəziyyəti dəyərləndirərək, bu vəziyyətlə bağlı sərnişinlərini məlumatlandırılar. Eyni zamanda, sərnişinlərinə heç bir əlavə ödəniş etmədən digər hava yolları ilə uça biləcəklərini açıqladı. “Burada Delta Air Lines xərc-fayda təhlili apardı. Delta rəhbərləri, mövcud vəziyyəti ölçüb-biçərək, hücumda yarana biləcək can itkisini və şirkətin cəmiyyətdəki pis imicini nəzərə alaraq, bu təhdid telefonunu sərnişinlərinə açıqladı və seçimi onların öhdəsinə buraxdı. Əslində bu, ən faydalı qərar idi. Çünki sərnişinlərin can itkisinin qarşısı alınıb, şirkət üçün isə bu can itkiləri nəticəsində yarana biləcək pis imicinin qarşısı alınıb”.

Davranış utilitarizmi insandan təsirə məruz qalanlara ən böyük xalis fayda əsasında edəcəyi bütün hərəkətlərin nəticələrini qiymətləndirməyi xahiş edir. “Davranış utilitarlarına görə, onlar iddia edirlər ki, əgər yalan pisdən daha müsbətdirsə, məsələn, yalan danışmaq olar; fərdləri ruhlandırmaq üçün deyilən ağ yalanlar”. Davranış utilitarları həmişə hərəkətlərin təsirini nəzərə aldıkları üçün hərəkətlərin doğru və ya yanlışla bölünə biləcəyi fikrini rədd edirlər.

Qayda utilitarizmi, əməl edildikdə ən yüksək ümumi xalis fayda verən qaydalardan irəli gəlir. Davranış utilitarizminə görə, müştərilərə yalan danışmağın gətirdiyi əhəmiyyətli faydalar yalan danışmağın xərclərini üstələyirsə, yalan danışmaq mənəvi bir hərəkətdir. Kanonik utilitarizm ilk olaraq yalanın zamanla müştəri bazalarına hansı təsirlərinin olacağı sualını verir. Müştəriyə yalan danışmağın uzunmüddətli nəticələri etibarın itirilməsi, müştəri məmnuniyyəti, müştəri loyallığı və bazar itkisidir. Beləliklə, yalançı davranış maksimum fayda yaratmır. O zaman “müştəriyə yalan danışma” etik qaydadır.

#### - Deontoloji Etik Nəzəriyyələr (Ev Tapşırığı Etikası)

Deontoloji etika vəzifə etikasıdır və bir hərəkətin mənəvi dəyərini ölçərkən nəticələrə deyil, davranışın özünə baxır. Nə qədər ki, hərəkətin özü vəzifəyə uyğundur, nəticələrin əhəmiyyəti yoxdur. Tapşırıqların müxtəlif mənbələri ola bilər. Mütləq etik vəzifələr başqalarının hüquqlarına zərər verməmək və ya hörmət etmək kimi universal prinsiplərlə müəyyən edilir. Deontoloji etika qərar qəbulunu istiqamətləndirən qaydalar toplusundan ibarətdir. Kanonik utilitarizmdən fərqli olaraq, bu qaydalar davranışın nəticələrini deyil, səbəblərini həll edir. Deontoloji etik nəzəriyyələr hüquq və ədalət yanaşmalarına bölünür.

Hüquqlara əsaslanan etika yanaşması insanların sadəcə insan olduqları üçün müəyyən hüquqlara malik olmaları ideyasına əsaslanır. Buna görə də insanların bir-birinin hüquqlarını pozmamaq və hörmət etmək kimi qarşılıqlı vəzifələri vardır. Dövlət bu hüquqların bir qismini qanunlar çərçivəsində təmin edib. “Məsələn, yaşamaq hüququ, bərabər rəftar, ifadə azadlığı. Bəzi hüquqlar hüquq sistemindən asılı olmayaraq əxlaq normalarından irəli gələn universal hüquqlardır və bu hüquqlar çox vaxt qanunla qorunur”. Hüquqlara əsaslanan etika inzibati qərarların həyat və

təhlükəsizlik, toxunulmazlıq, şəxsi toxunulmazlıq, vicdan azadlığı, söz azadlığı və şəxsi mülkiyyət hüquqlarına uyğunluğunu ifadə edən yanaşmadır.

**Cədvəl 3: Hüquqlara əsaslanan etika yanaşması**

<b>Yaşayış və Təhlükəsizlik</b>	İşçilərin, müştərilərin və ictimaiyyətin yaşamaq və təhlükəsiz olmaq hüququ var. Bu hüquq iş yerində müəyyən zərərli kimyəvi maddələrin istifadəsinə məhdudiyyətlər qoyur.
<b>Dəqiqlik</b>	Məlumatlandırılması lazım olan məsələlərdə işçiləri, müştəriləri və ictimaiyyəti qəsdən aldatmaq olmaz.
<b>Məxfilik</b>	Vətəndaşların öz şəxsi məlumatlarını hökumətdən, işçilərdən və digər şəxslərdən qorumaq hüququ var.
<b>Vicdan Azadlığı</b>	Fərdlərin öz əxlaqi və dini inanclarına zidd olan əmrlərə tabe olmamaq hüququ vardır.
<b>Sərbəst söz</b>	İşçilərin işəgötürənlərin fəaliyyətinin əxlaqını və qanuniliyini tənqid etmək hüququ var. Bu tənqid dürüst və real olmalıdır.
<b>Xüsusi Mülkiyyət</b>	Bu hüquq insanlara həyat üçün əsas ehtiyacları əldə etmək, istifadə etmək və onlara sahib olmaq hüququ verir.

**Mənbə:** Зарецкая Е.Н. 2012: с.132, məlumatlarına əsasən müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur.

Ədalət yanaşması qrupun üzvləri arasında bölüşdürülmüş fayda və öhdəliklərin balansına və ya qanunların, qaydaların və siyasətlərin tətbiqi nəticəsində yaranan nəticələrə baxır. Ədalətə əsaslanan etik yanaşmanın tərəfdarları, cəmiyyətin böyük bir hissəsi bir hərəkətdən faydalanırsa, lakin bəzi üzvlər ədalətsiz nəticə ilə üzləşirsə, ümumiyyətlə davranışa məhəl qoymurlar. Ədalət yanaşması özlüyündə üçə bölünür: Bölmə ədaləti, cəza ədaləti və kompensasiya ədaləti.

Biznes etikasını biznesin maraqlı qrupları ilə etibarə əsaslanan əlaqələr qurmaq, məhsulun təmin edə biləcəyi müsbət davranışlarla və cəmiyyətdəki imici ilə işdəki davranışları tənzimləmək, həmçinin performansını artırmaq baxımından çox əhəmiyyətlidir. İşgüzar etik olmadığı təqdirdə, maraqlı qrupları ilə münasibətlər pisləşəcək, resursları davamlı, vaxtında, müntəzəm və az xərclə əldə etmək mümkün olmayacaq, istehsal olunan xidmətləri və/və ya məhsulları alanlar alıcı olmaqdan tez uzaqlaşacaqlar. Bu zaman müştərilər başqa şirkətlərlə iş görməyi seçə, satışlar azala,

sifarişlər azala və nəticədə mənfəət azala bilər. Bunların nəticəsində sosial nüfuzun azalması institusional ziyana səbəb ola bilər. Bununla belə, təşkilat daxilində görülən qrup işində effektivliyin itirilməsi, ünsiyyətin itirilməsi, etibarlılığın itirilməsi, özünə hörmət və bağlılıq hissi, sədaqət itkisi və istefalara səbəb olur (Sucu Y. 2013: s.290).

**Cədvəl 4: Ədalətə əsaslanan etika yanaşması**

<b>Bölüşdürmə Ədaləti</b>	Cəmiyyətdə insanlar arasında bölüşdürülməsi lazım olan bir çox fayda və vəzifələr var. Faydalar gəlir, iş, təhsil və s. Vəzifələr işləmək, vergi ödəmək və s. bölmə ədalətinə görə, bu fayda və vəzifələr fərdlər arasında ədalətlə bölüşdürülməlidir. Bu bölgü aparılarkən irq, dil, cins, din, yaş kimi ayrı-seçkilik olmamalıdır.
<b>Cəza Ədliyyəsi</b>	Bu yanaşma cinayətkarların müəyyən edilməsi, cəzaların müəyyən edilməsi və tətbiqi prosesində ədalətə diqqət yetirir. Cəzanın tətbiqindən əvvəl ən vacib məqam cinayətkarın qəti şəkildə müəyyən edilməsidir.
<b>Təzminatın ədaləti</b>	Təzminat ədaləti hər hansı bir hadisə nəticəsində şəxsə dəyə biləcək hər hansı zərərin ödənilməsi ilə bağlıdır. Burada qurbanı zərər görməzdən əvvəl olduğu vəziyyətə gətirmək vacibdir. Bununla belə, bəzi hallarda “zərərdən əvvəl dövlətə qayıtmaq” mümkün deyil. İş qəzasında həyatını itirən və ya itirilən hər hansı bir orqan kimi məlumatlar rəqiblərə sızdı. Bu hallarda zərər vuran tərəfdən təqribən dəymiş ziyanın ödənilməsi tələb olunur.

**Mənbə:** Hurst N.E. 2014: p.52, məlumatlarına əsasən müəllif tərəfindən tərtib olunmuşdur

Bundan əlavə, qeyri-etik davranışlara görə açılan məhkəmə iddiaları və ödəniləcək təzminatlar biznesə mənfəət təsir göstərə bilər. Qeyri-etik davranış, tərəflər arasında etibarın itməsinə və imicinə xələl gətirməsinə səbəb olur.

Biznes etikasının olmaması da biznes üçün əlavə xərc elementi ola bilər. Etik problemlərdən xəbəri olmayan biznes idarələri müxtəlif maliyyə və hüquqi itkilərlə üzləşə bilər. Təşkilati etika ilə maraqlanan bütün tərəflər aşağıdakı məsələləri yaxından araşdırmalıdırlar (Çelik A. 2017: s.70-71):

- Etik problemlərin həllinə ciddi yanaşmamaq.
- Maddi itkilərə səbəb ola biləcək etik məsələlərə könülsüz yanaşma.
- Etik problemlərin həllinin hüquq şöbəsinə həvalə edilməsi.

- İşçiləri üçün qeyri-etik davranışları təşviq edən bir mühit yaratmaq.
- İctimaiyyətlə əlaqələr kimi məsələlərin etik cəhətdən araşdırılması.
- Uzunmüddətli planlar quraraq, bunun üzərində qısamüddətli qazanclara önəm verərək.

- Peşəkar etik kodların yaradılmasına məhəl qoymamaq və ya təzyiq göstərmək.

- Ədalətsiz və ya özbaşına fəaliyyət qiymətləndirmə standartlarının tətbiqi.
- Etik problemləri həll etmək üçün istinad təlimatlarından istifadə etməmək.
- İşçilərinə istehlakçılardan fərqli münasibət bəsləmək.

Bir hərəkətin etik cəhətdən uyğun olub-olmaması zamanla dəyişə bilər. Buna görə də müəyyən bir müddətdə araşdırılmalı olan etik davranış qısa müddətdə biznesin qazancını azaldacaq kimi görünə bilər, lakin uzun müddətdə biznesin qazancını artırmağa bilər. Çünki uzunmüddətli perspektivdə ən yaxşı iş qərarlarının etik əsaslara söykənən qərarlar olduğu görüldü. Bununla belə, biznes etikasının ən mühüm məqsədlərindən biri idarəetmə sərəştəsi ilə yanaşı etik sərəştədir. Biznes yalnız müəyyən dövrlərdə deyil, həmişə özünü ideal şəkildə aparmalıdır. Belə bir davranış daha yüksək etik səviyyəli müştərilərin cəlb edilməsinə və müştəri-rəqib münasibətlərinin yaxşılaşmasına səbəb olur (Çabuk S. 2015: s.172).

Biznes etikasını təşkilat daxilində davranış və qərar qəbul etmə proseslərinə rəhbərlik edən prinsiplərə və əxlaqi dəyərlərə aiddir. Bu, müxtəlif maraqlı tərəflərə, o cümlədən işçilərə, müştərilərə, təchizatçılara, səhmdarlara və cəmiyyətə biznes təcrübələrinin təsirinin nəzərə alınmasını nəzərdə tutur. Biznes etikasının bəzi əsas əsasları bunlardır:

- Dürüslüklə hərəkət etmək bütün işgüzar münasibətlərdə dürüst, etibarlı və ardıcıl olmaq deməkdir. Bura hətta çətin vəziyyətlərdə belə yüksək etik standartları qorumaq, vədlərə əməl etmək və əxlaqi prinsiplərə riayət etmək daxildir.

- Bütün maraqlı tərəflərin hüquqlarını, ləyaqətini və rifahını tanımaq və onlara hörmət etmək vacibdir. Bu, işçilərə, müştərilərə, təchizatçılara və cəmiyyətə ədalətli və ayrı-seçkilik etmədən rəftar etməyi nəzərdə tutur.

- Şəffaflıq biznes əməliyyatlarında, qərar qəbuletmə proseslərində və ünsiyyətdə açıqlıq və aydınlıq tələb edir. Bu, maliyyə hesabatları, məhsul məlumatları və korporativ siyasətlər də daxil olmaqla, maraqlı tərəflərə dəqiq və əlçatan məlumatların təqdim edilməsini əhatə edir.

-Ədalət və ədalətin təmin edilməsi bütün fərdlərə və qruplara qərəzsiz və ədalətli davranmaq deməkdir. Buraya ədalətli məşğulluq təcrübəsi, ədalətli kompensasiya və bazarda ədalətli rəqabət daxildir.

-Biznes etikası təşkilatlardan cəmiyyətə və ətraf mühitə təsirlərini nəzərə almağı tələb edir. Bu, davamlı təcrübələri təşviq etməyi, mənfi xarici təsirləri minimuma endirməyi və korporativ sosial məsuliyyət (KSM) proqramları kimi təşəbbüslər vasitəsilə cəmiyyətə müsbət töhfə verməyi əhatə edir.

- Mövcud qanunlara və qaydalara riayət etmək biznes etikasının əsas aspektidir. Təşkilatlar əmək, təhlükəsizlik, məxfilik, istehlakçıların müdafiəsi və ətraf mühit standartları kimi sahələrlə bağlı qanuni tələbləri başa düşməli və onlara əməl etməlidir.

- Etik liderlik təşkilatın tonunu təyin edir və işçilərin etik davranışlarına təsir göstərir. Liderlər etik dəyərləri nümayiş etdirməli və təbliğ etməli, etik mədəniyyəti inkişaf etdirməli və etik dilemmalar üzrə təlimat verməlidirlər.

- Təşkilatlar etik qərarların qəbulu üçün proseslər və çərçivələr yaratmalıdırlar. Bu, hərəkətlərin potensial etik nəticələrinin qiymətləndirilməsini, maraqlı tərəflərin maraqlarının nəzərə alınmasını və etik prinsiplərə uyğun seçimlərin edilməsini əhatə edir.

- Hesabatlı olmaq öz hərəkətlərinə və onların nəticələrinə görə məsuliyyət daşımaq deməkdir. Təşkilatlar davranış kodeksi, məlumat vermə prosedurları və etik pozuntuların aradan qaldırılması üçün sistemlər kimi hesabatlılıq mexanizmləri yaratmalıdır.

- Biznes etikası davamlı öyrənmə, qiymətləndirmə və təkmilləşdirmə tələb edən davamlı bir prosesdir. Təşkilatlar dəyişən şəraitə və inkişaf edən ictimai gözləntilərə uyğunlaşmaq üçün öz etik standartlarını, siyasətlərini və təcrübələrini mütəmadi olaraq nəzərdən keçirməli və yeniləməlidirlər.

Biznes etikasının bu əsaslarını mənimsəməklə, təşkilatlar daha etik və məsuliyyətli biznes mühitinə töhfə verməklə inam, reputasiya və uzunmüddətli davamlılığı gücləndirə bilər.



## II FƏSİL. AZƏRBAYCANDA BİZNES SUBYEKTLƏRİ ARASINDA ETİK MÜNASİBƏTLƏRİN TƏHLİLİ

### 2.1. Azərbaycanla biznes subyektləri arasında münasibətlərin təhlili (şirkət təmsalında)

Azərbaycanda biznes subyektləri arasında etik münasibətlər müxtəlif aspektlərdən, o cümlədən mədəni, hüquqi və sosial amillərdən təhlil oluna bilər. Azərbaycan Cənubi Qafqaz regionunda yerləşən, müxtəlif əhaliyə və dövlət müəssisələrindən, özəl biznesdən və xarici investordan ibarət qarışıq iqtisadi sistemə malik ölkədir.

Azərbaycan zəngin mədəni irsə malikdir və ölkədəki biznes təcrübələri ənənəvi dəyərlərdən və adətlərdən təsirlənir. Məsələn, böyüklərə hörmət, ailəyə, dostlara sədaqət, qonaqpərvərlik Azərbaycan mədəniyyətində yüksək qiymətləndirilir. Odur ki, işgüzar münasibətlərdə inam və şəxsi münasibətlər mühüm rol oynayır və işgüzar tərəfdaşların hər hansı bir iş əməliyyatı aparmazdan əvvəl əlaqələr qurmaq üçün vaxt sərf etmələri adi haldır.

Azərbaycanda sahibkarlıq fəaliyyətini tənzimləyən, həm işəgötürənlərin, həm də işçilərin hüquqlarını qoruyan qanunvericilik bazası mövcuddur. Bununla belə, korrupsiya əhəmiyyətli problem olaraq qalır və bəzi bizneslər üstünlük əldə etmək üçün rüşvətxorluq və qohumbazlıq kimi qeyri-etik praktikalarla məşğul olurlar. Azərbaycan hökuməti korrupsiyaya qarşı mübarizə istiqamətində addımlar atıb, o cümlədən antikorrupsiya qanunlarının qəbulu və Korrupsiyaya Qarşı Mübarizə İdarəsi kimi qurumların yaradılması bura daxildir.

Azərbaycanda şəhər və kənd yerləri arasında fərqlərin olduğu nisbətən yüksək səviyyədə gəlir bərabərsizliyi mövcuddur. Bu, işgüzar münasibətlərə təsir edə biləcək sosial gərginlik və münaqişələrə səbəb ola bilər. Bundan əlavə, iş yerində qadınlar üçün məhdud imkanlar var və onlar ayrı-seçkilik və ya təqiblərlə üzləşə bilərlər. Bununla belə, hökumət gender bərabərliyini təşviq etmək üçün siyasət həyata keçirib və iş yerlərində qadınların hüquqlarını müdafiə edən təşkilatlar var.

Tədqiqat əsasında müəllif tərəfində sorğu keçirilmişdir. Sorğuda 172 nəfər iştirak etmişdir ki bunların 76,2% qadın, 23,3% kişi cinsinin nümayəndələridir.

Sorğu ilə aşağıdakı linkdə tanış ola bilərsiniz

(<https://docs.google.com/forms/d/1H1d1TDIvD2GDFaNHYdUx9GwdCCTrwgipptdplS2fvc8/edit#responses>):

**Cədvəl 5: Respondentlərin yaş qrupu**

18-30	84
31-45	76
46-64	12
65 və yuxarı	12

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən respondentləri dörd yaş qrupuna bölmək olar: 18-30, 31-45, 46-64, 65 və yuxarı. Respondentlərin ümumi sayından əksəriyyət (84) 18-30 yaş qrupunun, 31-45 (76), 46-64 (12) və 65 və yuxarı (12) yaş qrupunun payına düşür.

Bu onu göstərir ki, sorğu ilk növbədə daha gənc auditoriyaya yönəlib, respondentlərin üçdə ikisindən çoxu 45 yaşdan aşağıdır. Yaşlı yaş qruplarında respondentlərin sayının az olması da məlumatlarda daha gənc perspektivlərə qarşı potensial olduğunu göstərə bilər.

**Cədvəl 6: Respondentlərin təhsil səviyyəsi**

Ümumi təhsil (məktəb)	4
Peşə ixtisas təhsili	2
Orta ixtisas təhsili (subbakalavr-kollec)	14
Bakalavr	84
Magistratura	52
Doktorantura	16

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunmuş sorğu məlumatlarına əsasən respondentlərin təhsil səviyyəsini altı qrupa bölmək olar: Ümumi təhsil (məktəb), Peşə təhsili, Orta təhsil (subbakalavr-kollec), Bakalavr, Magistratura və Doktorantura.

Təhlildən görünür ki, respondentlərin əksəriyyəti bakalavr (48,8%), magistratura (30,2%) və doktorantura (9,3%) pillələrdədir. Respondentlərin yalnız kiçik bir faizi Ümumi təhsilə (məktəb) (2,3%) və Peşə təhsilinə (1,2%) malikdir. Orta təhsilli respondentlərin faizi 8,1% təşkil edir.

**Cədvəl 7: Respondentlərin fəaliyyət sahəsi**

Müəllim	110
Tələbə	30
Digər təhsil işçisi	30

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, respondentlərin fəaliyyət sahəsini üç qrupa bölmək olar: Müəllim, Tələbə və Digər təhsil işçisi. Respondentlərin ümumi sayından əksəriyyət (110) Müəllim, ardınca 30 nəfər Tələbə, 30 nəfər isə Digər təhsil işçiləri kimi müəyyən edilib.

**Cədvəl 8: Respondentlərin müəssisədə oxuma/işləmə müddəti**

1 ildən az	14
1-3 il	52
3-10 il	72
10 ildən çox	30

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, respondentlərin müəssisədə təhsil/işləmə müddətini dörd qrupa bölmək olar: 1 ildən az, 1-3 il, 3-10 il və 10 ildən yuxarı. Respondentlərin ümumi sayından 14-ü müəssisədə 1 ildən az müddət ərzində oxuyan/işləyən, ardınca 52-si 1-3 il, 72-si 3-10 il, 30-u orada 10 ildən artıq idi.

Bu məlumat onu deməyə əsas verir ki, respondentlərin əksəriyyəti (102) həmin müəssisədə 3 ildən artıq təhsil alır/çalışır.

**Cədvəl 9: Respondentlərin oxuduğu/işlədiyi qurum**

Məktəb	76
Kollec	6
Universitet\ institut	50
Özəl müəssisə (kurs və s.)	40

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, respondentlərin oxuduğu/işlədiyi müəssisəni dörd qrupa bölmək olar: Məktəb, Kollec, Universitet/institut və Özəl müəssisə (kurs və s.). Respondentlərin ümumi sayından əksəriyyəti (76) Məktəbdə oxuyub/işləyib, ardınca 50-si Universitet/institutda, 40-ı Özəl müəssisədə (kurs və s.) və yalnız 6-sı Kollecdə oxuyub/işləyir. Bu məlumat respondentlərin

əksəriyyətinin (126) Məktəbdə və ya Universitetdə/institutda oxuduğunu/işlədiyini göstərir.

**Cədvəl 10: İş etikasını anlayışı haqqında eşitmisiniz?**

Bəli	168
Xeyr	0

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, 168 respondent “İş etikasını anlayışı haqqında eşitmisinizmi?” sualına cavab olaraq “Bəli”, 0 respondent isə “Xeyr” cavabını verib. Bu məlumat respondentlərin hamısının iş etikasını anlayışını eşitdiyini göstərir.

**Cədvəl 11: İş etikasını haqqında özünüzü nə dərəcədə məlumatlı hesab edirsiniz?**

Heç məlumatlı deyiləm	0
məlumatlı deyiləm	0
bir az bilirəm	20
məlumatlıyam	126
çox məlumatlıyam	26

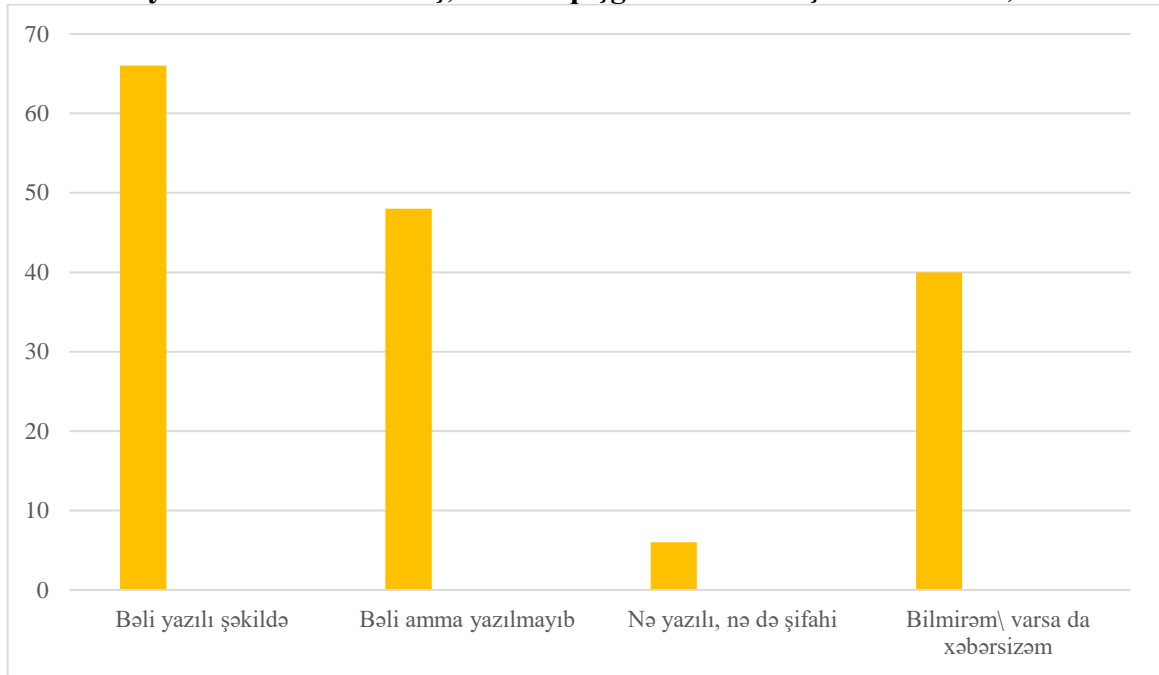
**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, respondentlərin iş etikasını ilə bağlı qəbul etdikləri bilikləri beş qrupa bölmək olar: “Heç bir fikrim yoxdur”, “Bilmirəm”, “Bir az bilirəm”, “Bilirəm” və “Mən çox məlumatlıyam”.

Respondentlərin ümumi sayından heç biri “Mənim fikrim yoxdur” və ya “bilmirəm” cavabını verməyib. Respondentlərdən 20 nəfəri “Bir az bilirəm”, 126 nəfəri “Bilirəm”, 26 nəfəri isə “Çox məlumatlıyam” cavabını verib.

Bu məlumat onu göstərir ki, respondentlərin əksəriyyəti (152) özlərini iş etikasını haqqında ən azı müəyyən qədər biliyə malik hesab edir, əhəmiyyətli bir hissəsi (26) özünü çox məlumatlı hiss edir. Bununla belə, qeyd etmək lazımdır ki, respondentlərin öz hesabatlarında təqdim olunan bilikləri mütləq onların həqiqi biliklərini əks etdirməyə bilər.

**Diagram 2: Müəssisənin işinizi istiqamətləndirmək üçün təqdim etdiyi hər hansı yazılı və ya şifahi biznes etik davranışları/standartları varmı? (Biznes etikas qaydaları, iş yerində etik davranış, müvafiq işgüzar davranış təlimatı və s.)**



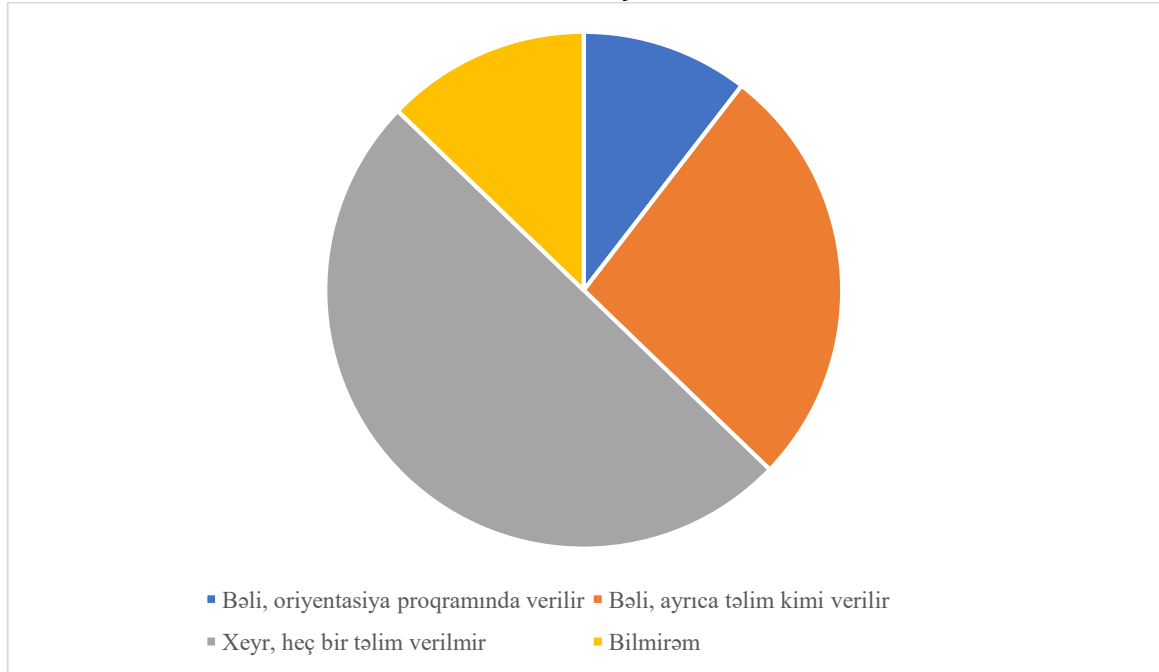
**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Sorğu məlumatlarına əsasən görə bilərik ki, respondentlərin əhəmiyyətli bir hissəsi (45,71%) təşkilatlarının işlərinə rəhbərlik etmək üçün yazılı işgüzar etika/davranış standartları olduğunu bildirdilər. Bu onu göstərir ki, bu təşkilatlar iş yerində etik davranışa önəm verirlər və müvafiq biznes davranışı üçün təlimatlar müəyyən ediblər.

Bununla belə, xeyli sayda respondent (33,14%) var ki, onların təşkilatında etik standartlar var, lakin onlar yazılmayıb. Bu, potensial olaraq işçilər arasında məqbul davranış hesab edilən davranışla bağlı qeyri-müəyyənlik və çəşqınlıq yarada bilər. Respondentlərin kiçik bir faizi (8%) bildirdi ki, onların təşkilatında nə yazılı, nə də şifahi etik standartlar yoxdur və bu, potensial olaraq etik problemlərə və yanlış davranışlara səbəb ola bilər. Təəccüblüdür ki, respondentlərin kiçik bir faizi (4,57%) təşkilatlarının ümumiyyətlə heç bir əxlaqi və ya etik standartlarının olmadığını bildirdi. Bu, qanuni və reputasiya risklərinə səbəb ola biləcək iş yerində etik davranışa əhəmiyyət verilmədiyini göstərir. Nəhayət, respondentlərin əhəmiyyətli faizi (25,71%) təşkilatlarında yazılı və ya şifahi etik standartların olub olmadığını

bilmədiklərini bildirdi. Bu, potensial olaraq çaşqınlıq və etik pozuntulara səbəb ola biləcək təşkilat daxilində ünsiyyət və şəffaflığın olmamasından xəbər verir.

**Diagram 3: Fəaliyyət göstərdiyiniz müəssisə iş etikasına uyğun davranış standartları üzrə təlimlər keçirir?**

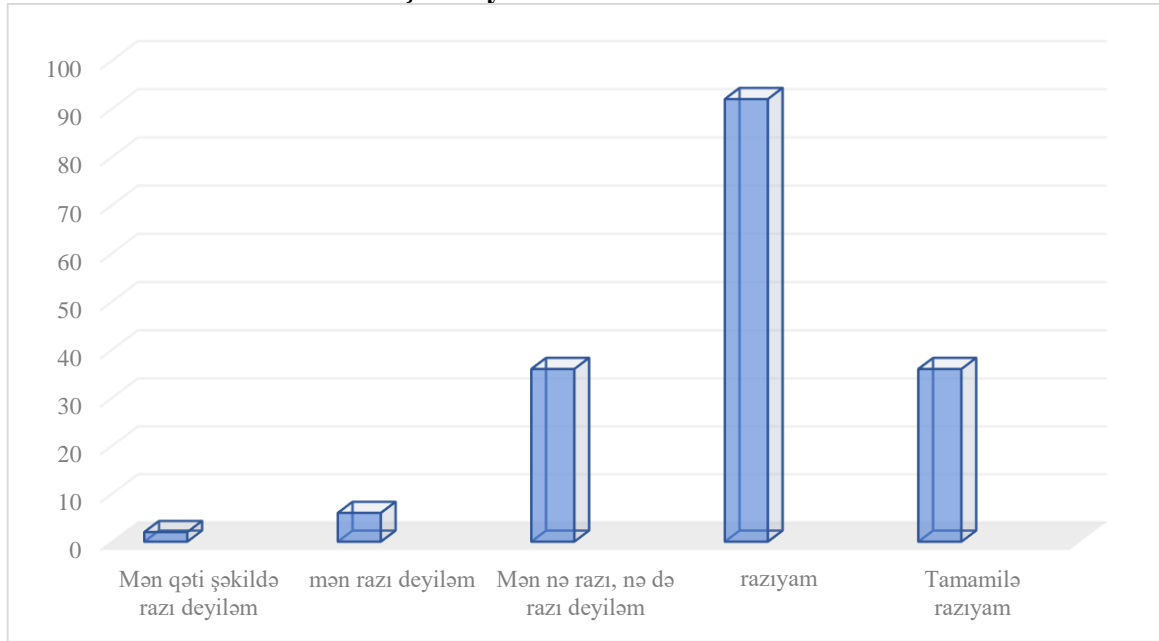


**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin nisbətən kiçik faizi (9,52%) şirkətlərinin oriyentasiya proqramında biznes etikasını təlimi verdiyini bildirib. Bu onu göstərir ki, bəzi şirkətlər işçinin vəzifə müddətində etik davranışın erkən tətbiq edilməsinin vacibliyini dərk edirlər.

Bununla belə, respondentlərin daha böyük faizi (24,57%) bildirdi ki, onların şirkəti biznes etikasını üzrə ayrıca təlim verir. Bu onu göstərir ki, bu şirkətlər etika təliminə daha əhatəli yanaşırlar və etik standartları vaxtaşırı yeniləmək və gücləndirmək zərurətini dərk edirlər. Digər tərəfdən, respondentlərin əhəmiyyətli bir hissəsi (46,29%) şirkətlərinin biznes etikasını üzrə heç bir təlim keçirmədiyini bildirdi. Bu, narahatlıq doğurur, çünki bu şirkətlərin iş yerində etik davranışı təşviq etmək üçün fəal addımlar atmadığını göstərir ki, bu da hüquqi və reputasiya risklərinə səbəb ola bilər. Nəhayət, respondentlərin əhəmiyyətli faizi (11,81%) bildirdi ki, onlar şirkətlərinin etik təlimlər verib-vermədiyini bilmirlər ki, bu da potensial olaraq təşkilat daxilində ünsiyyət və şəffaflığın çatışmazlığını göstərə bilər.

**Diaqram 4: “İş etikas təlimləri iřimi görmək v  q rarlarımı istiqamətləndirmək baxımından mənim  c n faydalıdır” ifadəsi ilə nə dərəcədə razısınız?**



**Mənbə:** soręu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuřdur.

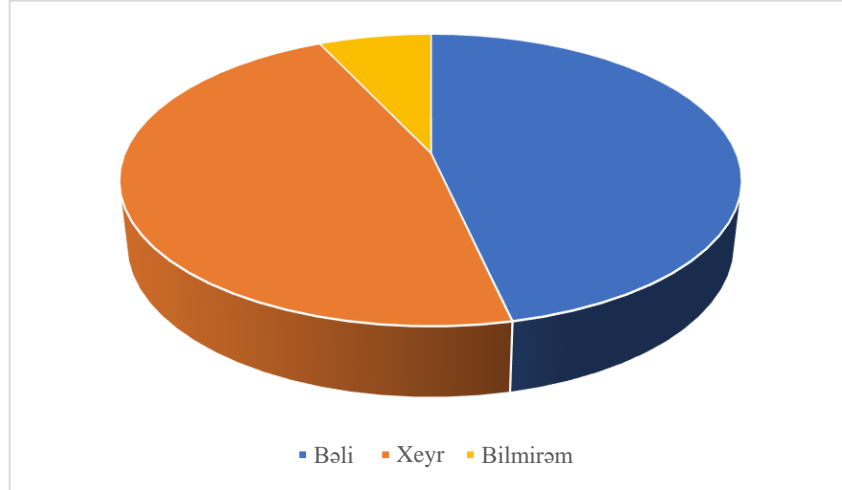
Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əhəmiyyətli əksəriyyəti (61,9%) “Biznes etikas təlimi iřimi görmək v  q rarlarımı istiqamətləndirmək baxımından mənim  c n faydalıdır” ifadəsi ilə ya razıdır, ya da tamamilə razıdır. Bu, iřil rin əksəriyyətinin etika təliminin dəyərini dərk etdiyini və bunun iř yerində daha yaxřı qərarlar qəbul etmələrinə kömək edə bil c yində inandıęını göstərir.

Digər tərəfdən, respondentlərin daha kiçik bir faizi (3,81%) bu bəyanatla ya qəti řakild  razılařmır, ya da razılařmır ki, bu da bəzi iřil rin etika təliminin dəyərini görmədiyini və ya keçmiřd  bununla baęlı mənfi təcrübəyə malik ola biləcəyini göstərir.

Respondentlərin əhəmiyyətli faizi (17,14%) bu bəyanatla n  razılařır, n  də razı deyil, bu, onların məsələ ilə baęlı qəti fikirlərinin olmaya biləcəyini və ya rəy formalařdırmaq  c n biznes etikas təliminə kifayət qədər məruz qalmadıęını göstərir.

Ümumilikdə, məlumatlar göstərir ki, iřil rin əksəriyyəti biznes etikas təliminin dəyərini bilsələr də, hələ də iřil rin böyük bir hissəsi onun əhəmiyyətini tam qiymətləndirməyə bilər.

**Diaqram 5: İşlədiyiniz müəssisədə iş etikasına uyğun olmayan hər hansı davranış müşahidə etmişiniz?**

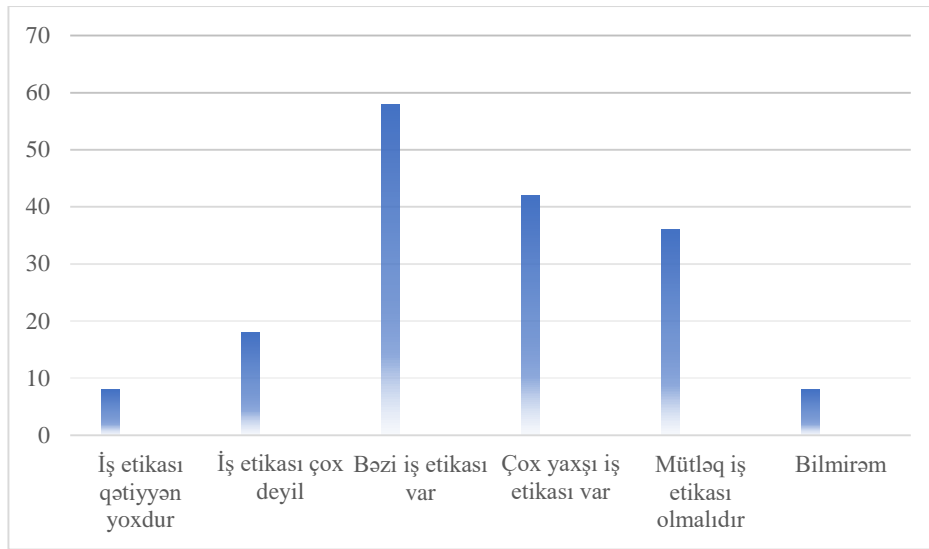


**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin təxminən yarısı (48,19%) iş yerlərində qeyri-etik davranışlar müşahidə etdiklərini bildiriblər. Bu, narahatlıq doğurur, çünki bu təşkilatlarda etik pozuntuların ola biləcəyini göstərir. Digər tərəfdən, respondentlərin bərabər faizi (48,19%) iş yerlərində heç bir qeyri-etik davranışa rast gəlmədiklərini bildirdilər ki, bu da bəzi təşkilatların etik davranışı uğurla təbliğ və tətbiq etdiyini göstərir. Respondentlərin kiçik bir faizi (3,62%) bildirdi ki, onlar hər hansı qeyri-etik davranışı müşahidə edib-etmədiklərini bilmirlər ki, bu da təşkilat daxilində qeyri-etik davranışın nədən ibarət olduğuna dair məlumatlılığın və ya ünsiyyətin olmamasını göstərə bilər.

**Diaqram 6: Ümumiyyətlə düşünəndə işlədiyiniz müəssisənin iş etikasına nə dərəcədə sahib olduğunuzu düşünürsünüz?**





**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əksəriyyəti (64,76%) şirkətlərinin müəyyən səviyyədə iş etikas olduğunu qəbul edir, 27,62%-i şirkətlərinin müəyyən iş etikas olduğunu, 20%-i isə şirkətlərinin çox yaxşı iş gördüyünü bildirir. Bununla belə, respondentlərin qeyri-ciddi faizi (12,38%) şirkətlərində iş etikas yoxdur və ya çox az olduğunu qəbul edir, 8,57%-i şirkətlərinin çox yaxşı iş etikas olmadığını və 3,81%-i şirkətlərinin heç bir iş etikas olmadığını bildirir.

Respondentlərin əhəmiyyətli faizi (17,14%) hesab edir ki, iş etikasına malik olmaq onların şirkətləri üçün zəruri şərtidir və bu, etik davranışın təşviqi və tətbiqi baxımından təkmilləşdirmə üçün imkanların ola biləcəyini göstərir.

Respondentlərin kiçik bir faizi (3,81%) şirkətlərinin nə dərəcədə etik davranışa malik olduğunu bilmədiklərini bildirdilər ki, bu da potensial olaraq təşkilatda etik davranışla bağlı ünsiyyətin və ya şəffaflığın çatışmazlığını göstərə bilər.

**Diqram 7:** Ümumiyyətlə, işlədiyiniz müəssisədən nə dərəcədə razısınız?



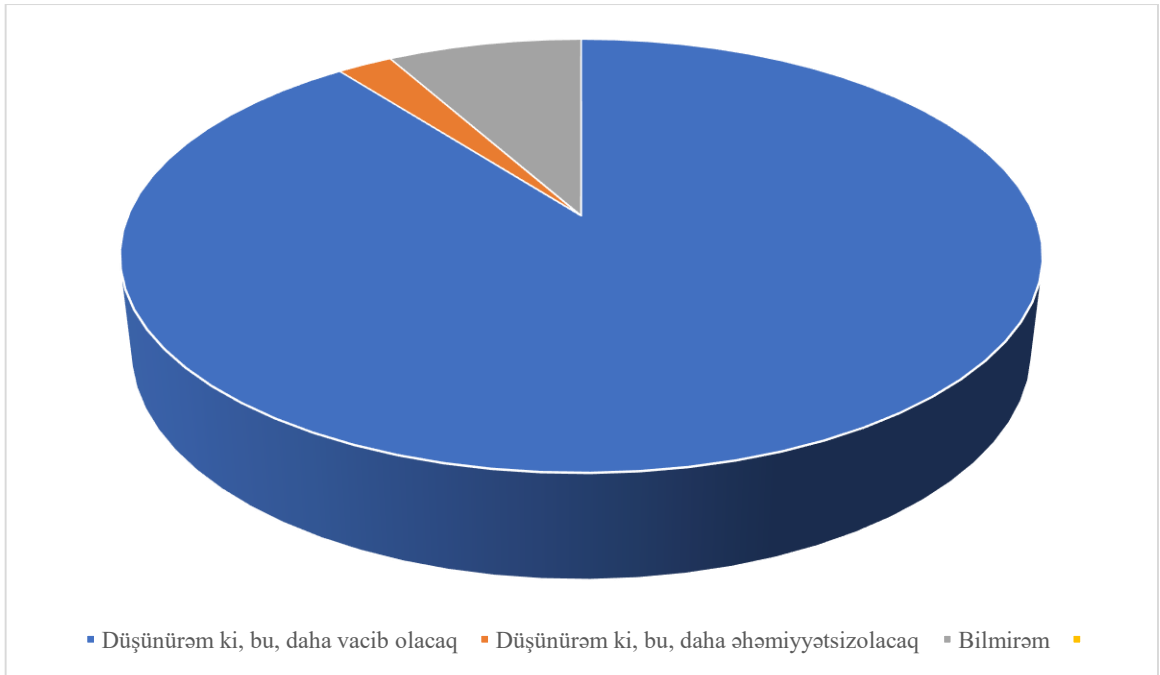
**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əksəriyyəti (52,24%) öz qurumlarından müəyyən dərəcədə məmnun olduqlarını, 44,78%-i razılaştıqlarını, 7,46%-i isə çox razı olduqlarını bildirmişlər. Bununla belə, respondentlərin cüzi olmayan faizi (8,20%) öz qurumlarından müəyyən dərəcədə narazılıq bildirdi, 6,71% razı olmadıqlarını, 1,49% isə qətiyyənlə razı olmadıqlarını bildirdi.

Respondentlərin əhəmiyyətli faizi (11,94%) nə razıdır, nə də razı deyil ki, bu, potensial olaraq onların öz qurumlarından qarşı güclü hisslərin və ya qeyri-müəyyənliyin olmadığını göstərə bilər.

Respondentlərin kiçik bir faizi (1,49%) bildirdi ki, onlar öz qurumlarından nə dərəcədə razı qaldıqlarını bilmirlər, bu, potensial olaraq özünüdərk etmə çatışmazlığını və ya əlavə məlumat və ya aydınlaşdırma ehtiyacını göstərə bilər.

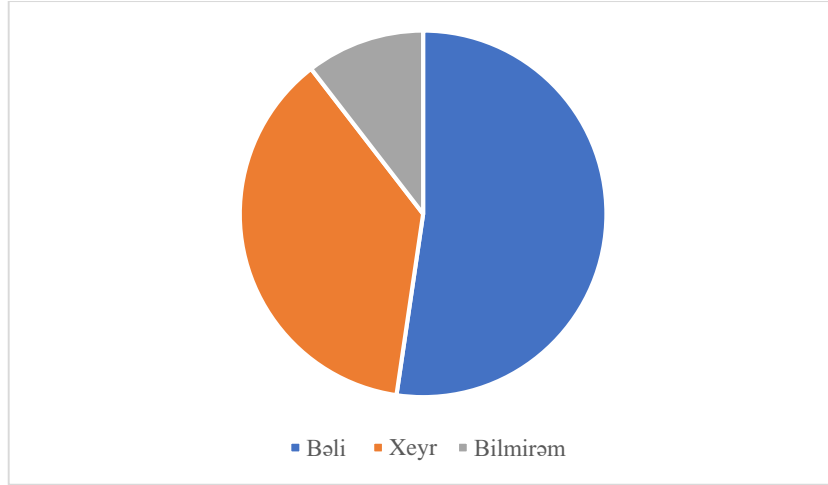
#### **Diaqram 8: Qarşıdakı dövrdə Azərbaycanda iş etikasına nə düşünürsünüz?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əksəriyyəti (52,24%) öz qurumlarından müəyyən dərəcədə məmnun olduqlarını, 44,78%-i razılaştıqlarını, 7,46%-i isə çox razı olduqlarını bildirmişlər. Bununla belə, respondentlərin cüzi olmayan faizi (8,20%) öz qurumlarından müəyyən dərəcədə narazılıq bildirdi, 6,71% razı olmadıqlarını, 1,49% isə qətiyyənlə razı olmadıqlarını bildirdi. Respondentlərin əhəmiyyətli faizi (11,94%) nə razıdır, nə də razı deyil ki, bu, potensial olaraq onların qurumlarından qarşı qeyri-müəyyənliyin olmadığını göstərə bilər. Respondentlərin kiçik bir faizi (1,49%) bildirdi ki, onlar öz qurumlarından nə dərəcədə razı qaldıqlarını bilmirlər, bu, potensial olaraq özünüdərk etmə çatışmazlığını və ya əlavə məlumat və ya aydınlaşdırma ehtiyacını göstərə bilər.

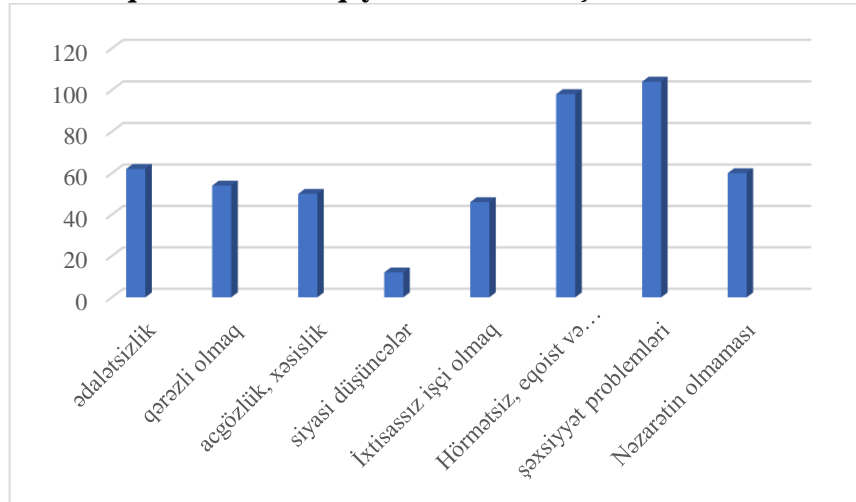
**Diagram 9: Qadın və kişi işçilərinin davranışlarında etik normalara riayət olunub olunmaması haqda fərqliliklər müşahidə edirsinizmi?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əksəriyyəti (52,94%) qadın və kişi işçilərin etik normalara riayət edib-etməmələri ilə bağlı davranışlarında fərqlər olduğunu bildiriblər. Bununla belə, respondentlərin əhəmiyyətli faizi (37,65%) qadın və kişi işçilərin etik normalarla bağlı davranışlarında heç bir fərq görmədiyini bildirdi. Respondentlərin daha kiçik faizi (8,41%) hər hansı fərqlərin olub-olmadığını bilmədiyini bildirdi ki, bu da potensial olaraq bu sahədə məlumatlılığın və ya müşahidənin olmamasını göstərə bilər.

**Diaqram 10: Sizcə qeyri-etik davranışın səbəbi nədir?**

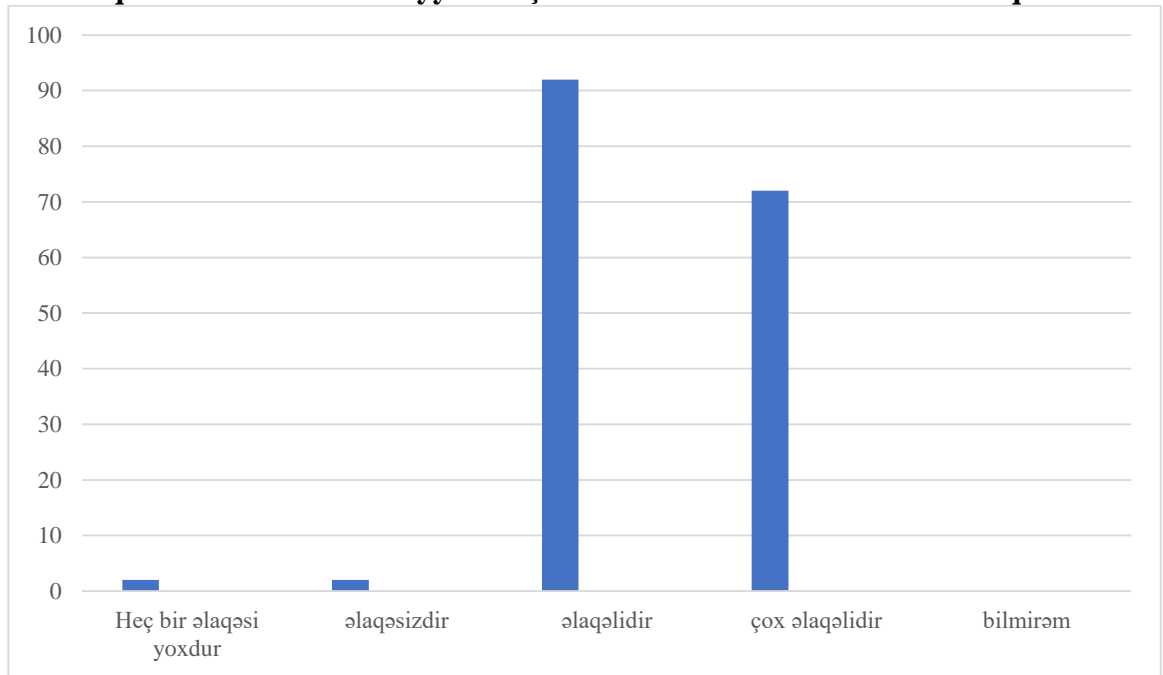


**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, qeyri-etik davranış üçün ən çox seçilən səbəblər “hörmətsiz, eqoist və vicdansız davranış” (31,76%) və “şəxsiyyət problemləri” (33,33%) olmuşdur. Bu onu göstərir ki, respondentlər qeyri-etik davranışı ilk növbədə fərdi xarakter qüsurları və ya şəxsi problemlərlə

əlaqələndirirlər. Digər çox seçilən səbəblər “ədalətsizlik” (16,18%), “qərəzli olmaq” (14,12%) və “acgözlük, xəsislik” (13,02%) olub ki, bu da respondentlərin təşkilat mədəniyyəti və ya ictimai normalar kimi xarici amilləri də öz töhfəsini verən qeyri-etik davranış kimi görür. Respondentlərin daha kiçik faizi qeyri-etik davranışa səbəb kimi “siyasi düşüncələri” (3,14%) seçib və bu, potensial olaraq onların qeyri-etik davranışı siyasi amillər və ya ideologiyalar tərəfindən idarə olunduğunu qəbul etdiyini göstərir.

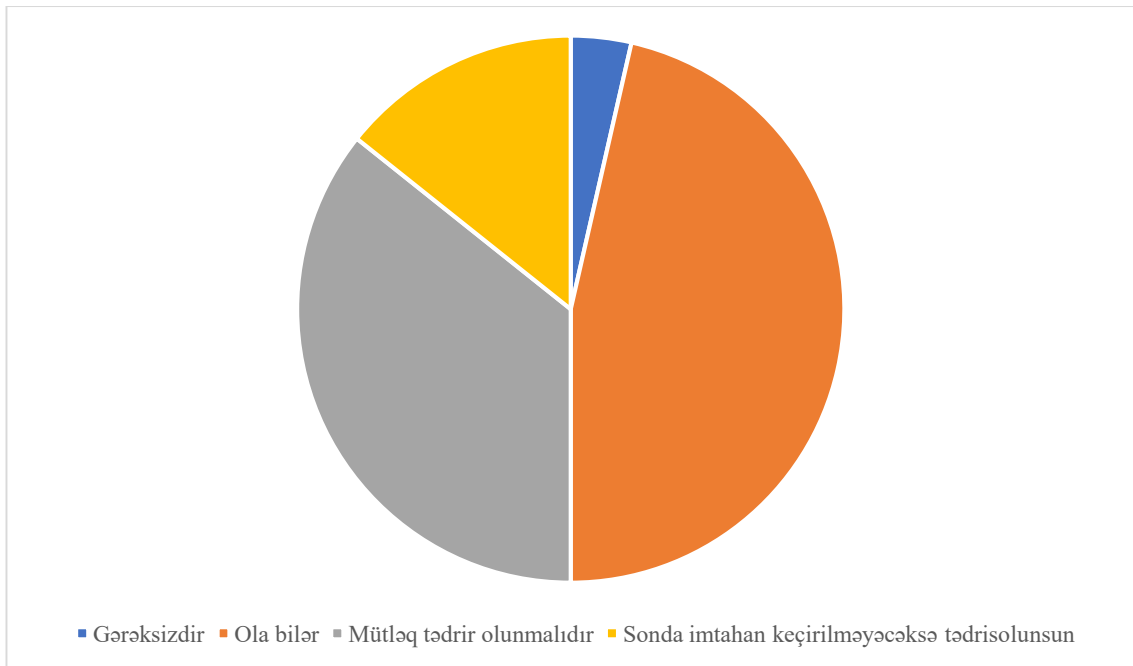
**Diagram 11: Sizcə mədəniyyət və iş etikasını bir-biri ilə nə dərəcədə əlaqəlidir?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əksəriyyəti (80,39%) mədəniyyət və iş etikasının bir-biri ilə əlaqəli olduğuna inanır, əhəmiyyətli bir hissəsi (35,29%) ikisi arasındakı əlaqənin “çox əlaqəli” olduğuna inandığını göstərir. Bu, respondentlərin mədəniyyətin iş etikasına güclü təsir göstərdiyini və təşkilatın mədəniyyətinin işçilərinin etik davranışına əhəmiyyətli təsir göstərə biləcəyini göstərir. Respondentlərin daha kiçik faizi (1,96%) mədəniyyət və iş etikasının əlaqəsiz olduğuna və ya bir-biri ilə heç bir əlaqəsi olmadığına inandıqlarını bildirdi.

**Diagram 12: Sizcə təhsil müəssisələrində bütün ixtisaslar üzrə iş etikasını fənni tədris olunmalıdır?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Məlumatlardan görə bilərik ki, respondentlərin əksəriyyəti (79,41%) təhsil müəssisələrində əmək etikasının öyrədilməli olduğuna inanır, əhəmiyyətli hissəsi (34,31%) isə bunun “təkrar edilməlidir” olduğunu göstərir. Bu onu deməyə əsas verir ki, respondentlər iş etikasını təhsilinin vacibliyini görürlər və hesab edirlər ki, bu, bütün ixtisasların kurikulumuna daxil edilməlidir. Respondentlərin daha kiçik bir faizi (19,61%) iş etikasını təhsilinin bütün ixtisaslara daxil edilib-edilməməsi ilə bağlı qeyri-müəyyən olduqlarını, yalnız kiçik bir hissəsi (3,92%) bunun lazımsız olduğunu göstərdi.

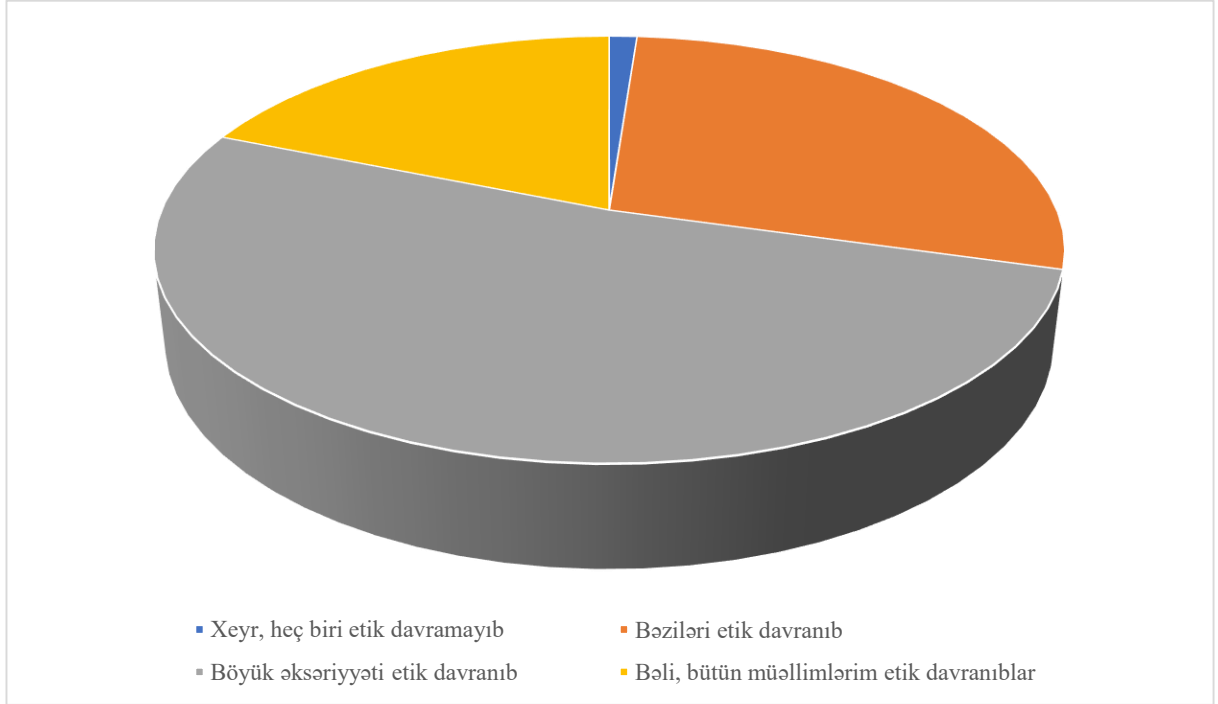
**Cədvəl 12: Sizcə iş etikasını təhsil müəssisəsində öyrənilməlidir, yoxsa iş fəaliyyəti zamanı işlədikcə öyrənilməlidir?**

Təhsil müəssisəsində	104
İş yerində	44

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Respondentlərin əksəriyyəti (70,27%) hesab edir ki, iş etikasını təhsil müəssisəsində öyrənilməli, daha kiçik bir hissəsi (29,73%) isə iş yerində öyrənilməlidir. Bu onu göstərir ki, respondentlər iş etikasının inkişafında formal təhsilin əhəmiyyətinə dəyər verirlər, eyni zamanda işdə öyrənmənin də etik davranışın formalaşmasında rol oynaya biləcəyini qəbul edirlər.

**Diaqram 13: Təhsil aldığınız müddətdə sizə təhsil vermiş müəllimlər sizə qarşı etik davranırdılar?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Respondentlərin əksəriyyəti (80%) müəllimlərinin əksəriyyətinin təhsil aldıkları müddətdə onlara qarşı etik davranışlarını qeyd ediblər. Bu, müəllimlər arasında etik davranışın ümumiyyətlə tələbələr tərəfindən gözlənildiyini və əksər müəllimlərin bu gözləntiyə cavab verdiyini göstərir. Bununla belə, respondentlərin əhəmiyyətli bir hissəsi (28,73%) bütün müəllimlərinin etik davranış nümayiş etdirdiyini bildirərək, müəllimlər arasında etik davranış baxımından hələ də təkmilləşdirmə üçün imkanların olduğunu göstərir.

**Cədvəl 13: Müəllimlərinizin sizə qarşı olan davranışlarından iş mühitində hansı etik qaydalara riayət etməli olduğunuz haqda nəticə çıxara bilmisiniz?**

Xeyr, heç bir nəticə çıxara bilməmişəm	16
Bəli, nəticə çıxarmışam	152

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Cədvəl 13 göstərir ki, respondentlərin əksəriyyəti (168 nəfərdən 152-si) təhsil aldıkları müddətdə müəllimlərinin onlara qarşı davranışından iş mühitində əməl etməli olduqları etik qaydalar haqqında nəticə çıxara biliblər. Bu onu deməyə əsas verir ki, müəllimlər şagirdlərinin etik davranışlarının formalaşmasına və onları iş mühitinə hazırlamaqda əhəmiyyətli təsir göstərə bilər. Bununla belə, müəllimlərinin

davranışından heç bir nəticə çıxara bilməyən 16 respondent də olub ki, bu da təhsil müəssisələrində etik davranış üzrə daha effektiv tədris və təlimatın aparılmasına ehtiyac olduğunu göstərir.

**Cədvəl 14: İşlədiyiniz müəssisədə iş etikasını təlimin keçirilməsi sizə zəruridir?**

Bəli	120
Xeyr	28
Bilmirəm	20

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Cədvəl 14-də sorğu iştirakçılarının şirkətlərində biznes etikasını təlimin keçirilməsinin zəruri olub-olmaması sualına cavabları verilmişdir. 168 respondentdən 120-si (71,4%) “Bəli” cavabını verib və bu, belə bir təlimin zəruri olduğuna inandıqlarını göstərir. Digər tərəfdən, 28 respondent (16,7%) biznes etikasını təlimini vacib hesab etmədiklərini bildirərək “Xeyr” deyib. Qalan 20 iştirakçı (11,9%) “bilmirəm” cavabını seçib.

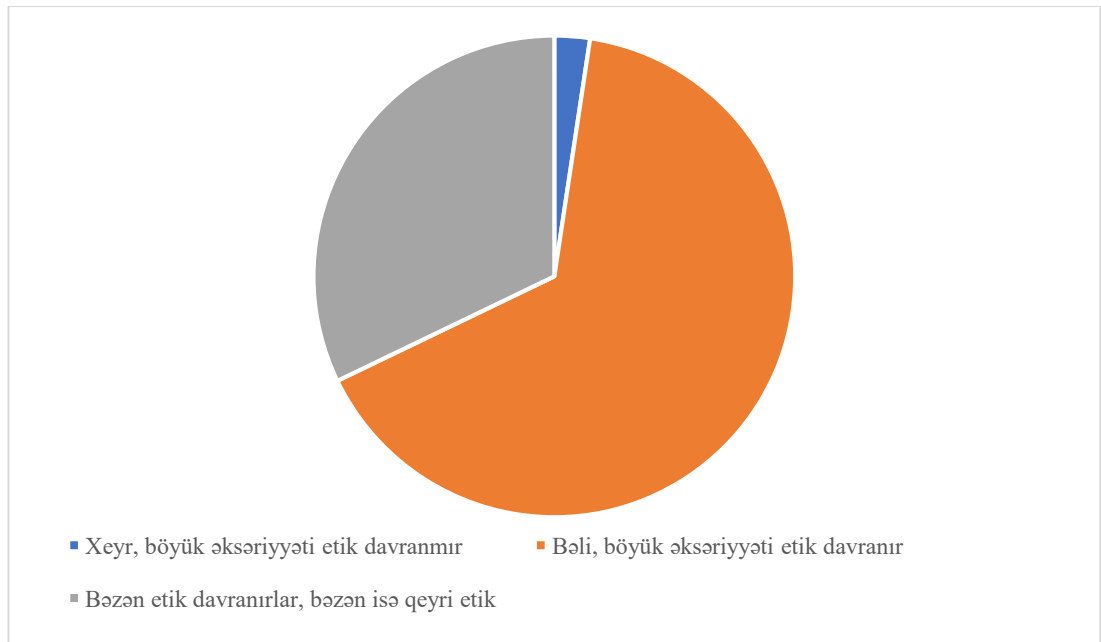
Biznes etikasını təlimin zəruri olduğuna inanan respondentlərin yüksək faizi şirkətlərdə bu cür təlimlərə ciddi tələbatın olduğunu göstərir. Bu, işçilər iş yerində etikanın vacibliyini və etik dilemmaları effektiv şəkildə idarə etmək üçün bacarıq və biliklərlə təchiz olunmağın zəruriliyini dərk etsini göstərir. Biznes etikasını təlimini vacib hesab etməyən respondentlərin 16,7%-nin cavabı iş yerində etik davranışın vacibliyi barədə məlumatlılığın və ya dərk edilməməsini göstərə bilər.

“Bilmirəm” cavabını verən respondentlərin 11,9%-nin cavabı göstərir ki, şirkətlərində biznes etikasını təliminə ehtiyacla bağlı müəyyən qeyri-müəyyənlik və ya aydınlıq olmaya bilər. Bu, şirkətlərin iş yerində etik davranışın dəyəri və işçilərinə təlimlərin verilməsinin vacibliyi ilə bağlı ünsiyyət və təhsil səylərini təkmilləşdirmək imkanı ola biləcəyini göstərir.

Ümumilikdə, Cədvəl 14-in nəticələri göstərir ki, şirkətlərdə biznes etikasını təliminə ciddi tələbat var və belə təlimlərin verilməsi iş yerində etik davranışın və qərarların qəbul edilməsinin təkmilləşdirilməsinə kömək edə bilər.

**Diagram 14: İş yerinizə gələn müştəri\valideyn\işçi yaxını sizə qarşı etik davranır?**

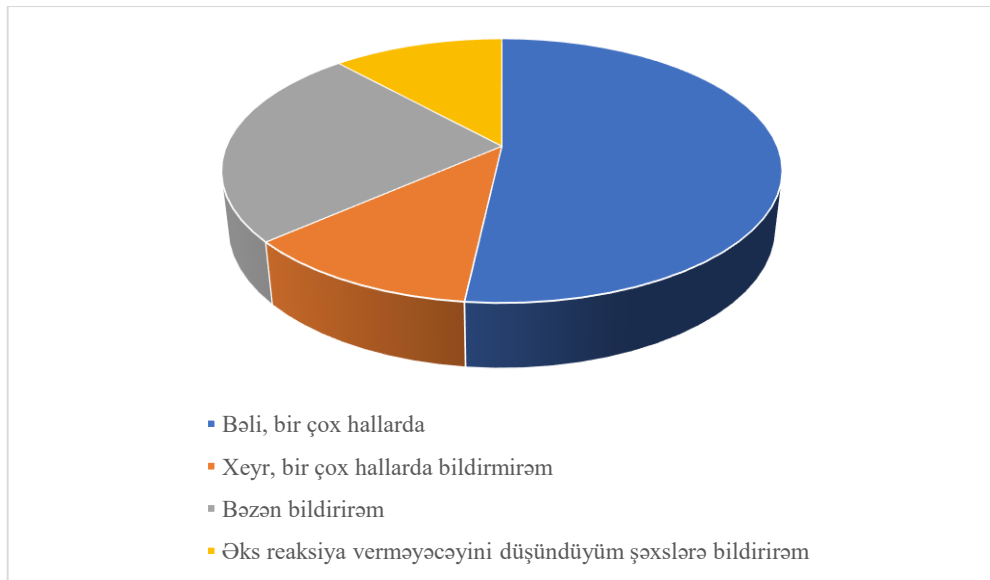




**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Diaqram 14-dən görünür ki, respondentlərin əksəriyyəti (110) iş yerinə gələn müştərilərin/valideynlərin/işçilərin onlara qarşı etik davrandıqlarını bildiriblər. Bununla belə, respondentlərin əhəmiyyətli bir hissəsi (54) bəzən etik və qeyri-etik davrandıqlarını bildirdi. Respondentlərin yalnız kiçik bir azlığı (4) iş yerinə gələn müştərilərin/valideynlərin/işçilərin əksəriyyətinin onlara qarşı etik davranmadığını bildirdi. Bu cədvəl təkcə şirkətin işçiləri arasında deyil, həm də onlarla qarşılıqlı əlaqədə olan müştərilər/valideynlər/işçilər arasında etik davranışın vacibliyini vurğulayır. O, həmçinin göstərir ki, etik davranışın ardıcıl olaraq tətbiq olunmadığı hallar ola bilər və şirkətlər üçün bu cür vəziyyətlərin idarə edilməsi üçün təlim və təlimatlar təmin etmək vacibdir.

**Diaqram 15: Sizə qarşı etik davranmayan müştəri\valideyn\işçi yaxınıza bu davranışın doğru olmadığını bildirirsiniz?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Diagram 15 göstərir ki, respondentlərin əksəriyyəti (88) müştəriyə, valideynə və ya işçiyə davranışlarının bir çox hallarda düzgün olmadığını deyirlər. Bununla belə, kiçik bir faiz (20) qeyri-etik davranışlar barədə məlumat vermədiklərini, 42-si isə yalnız bəzən nəşə dediklərini deyir. Bundan əlavə, 20 respondent deyir ki, onlar yalnız mənfi reaksiya verməyəcəyini düşündükləri insanlara deyirlər.

Bu onu göstərir ki, respondentlərin əksəriyyəti qeyri-etik davranış haqqında danışmaq istəsələr də, potensial olaraq mənfi reaksiyalar və ya əks-səadalarla bağlı narahatlıqlar səbəbindən qeyri-etik davranış barədə məlumat verməklə bağlı bəzi qorxu və ya tərəddüdlər ola bilər. Şirkətlər üçün faydalı ola bilər ki, işçilər qeyri-etik davranış barədə məlumat verməkdə rahat hiss etdikləri dəstəkləyici və təhlükəsiz mühit yaratsınlar.

**Cədvəl 15: Sizcə təhsil səviyyəsi yüksək olarsa iş etikasındakı problemlər həll olarmı?**

Bəli	50
Xeyr	26
Qismən	78
Heç bir fikrim yoxdur	16

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, daha yüksək təhsil səviyyəsinin iş etikasındakı problemləri həll edə biləcəyi ilə bağlı fikirlər bölündüyü görünür. Respondentlərin 50%-i yüksək səviyyəli təhsilin bu problemləri həll edə biləcəyini,

26%-i isə bunun mümkün olmadığını düşünür. Respondentlərin 78%-i hesab edir ki, daha yüksək təhsil səviyyəsi bu problemləri qismən həll edə bilər və bu, təhsilin yeganə həll yolu olmadığına, bu problemlərin həllində rol oynaya biləcəyinə inandığını göstərir.

**Cədvəl 16: İş yerinizdə qeyri etik davranan şəxslər sizi nə dərəcədə narahat edir?**

Çox narahat edir	84
Qismən narahat edir	76
Narahat etmir	10

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən belə görünür ki, respondentlərin böyük əksəriyyəti insanların iş yerlərində qeyri-etik davranışlarından narahatdırlar. Respondentlərin 84%-i iş yerində qeyri-etik davranışın çox narahatedici olduğunu bildirib. Digər 76% qeyri-etik davranışı qismən narahat edən hesab etdi ki. Respondentlərin yalnız 10%-i iş yerində qeyri-etik davranışın onları narahat etmədiyini bildirib.

İşəgötürənlər bu narahatlıqları nəzərə almaq istəyə bilər və iş yerlərində güclü etik standartların və təcrübələrin olmasını təmin etmək üçün çalışa bilərlər. Buraya işçilər üçün etika təliminin verilməsi, etik davranış üçün aydın siyasət və prosedurların həyata keçirilməsi və etik davranışa dəyər verən və prioritet verən mədəniyyətin yaradılması kimi davranışlar daxil ola bilər.

**Diqram 16: İş yerinizdə uzun müddət işləyən işçi ilə yeni işə başlamış işçi arasında iş etikasına fərqi müşahidə etmişiniz?**



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, uzun müddət işləyən işçilərlə yeni işçilər arasında nəzakət baxımından iş etikasında fərqin olub-olmaması ilə bağlı müxtəlif fikirlər olduğu görünür. Respondentlərin 24-ü iş etikasında fərq hiss etdiklərini və bir çox hallarda yeni işçilərin daha nəzakətsiz olduğunu bildirib. Digər tərəfdən, respondentlərin daha böyük faizi (66) bir fərq hiss etdiklərini, lakin uzunmüddətli işçilərin daha nəzakətsiz olduğunu bildirdi. Bununla belə, respondentlərin əhəmiyyətli faizi (78-i) uzun müddət işləyən işçilərlə yeni işçilər arasında iş etikasında heç bir fərq görmədiklərini bildirdi.

İşəgötürənlər bu qəbul edilən fərqləri nəzərə almaq istəyə bilər və iş yerində iş müddətindən asılı olmayaraq bütün işçilərə aid olan hörmət və peşəkarlıq mədəniyyəti yaratmaq üçün çalışa bilər. Buraya peşəkar davranışla bağlı müntəzəm təlim və rəylərin verilməsi, təşkilatın bütün səviyyələrində müvafiq davranışın modelləşdirilməsi və iş yerində davranış üçün aydın gözləntilərin müəyyən edilməsi kimi təlimlər daxil ola bilər.

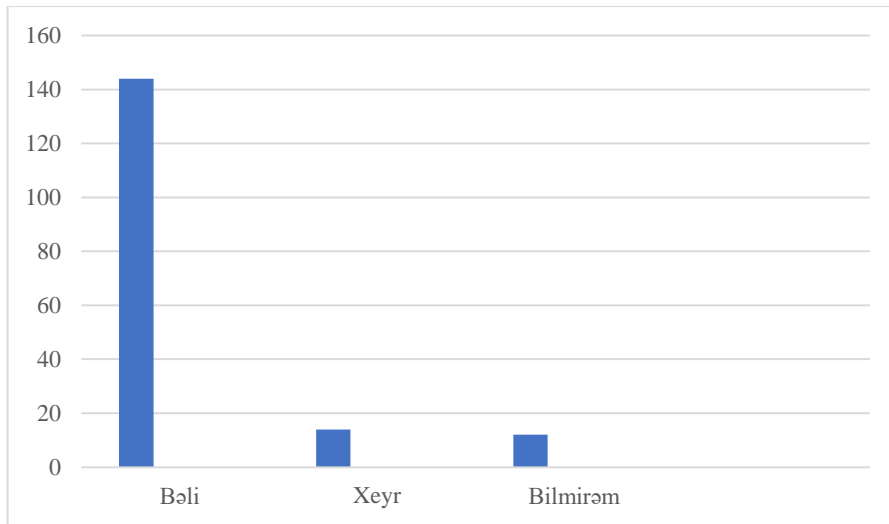
**Cədvəl 17:** İşlədiyiniz müəssisədə rəhbərlik işçilərinə qarşı etik davranır?

Bəli	128
Xeyr	28
Bilmirəm	12

**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Təqdim olunan sorğu məlumatlarına əsasən, belə görünür ki, respondentlərin əksəriyyəti öz şirkətlərində rəhbərliyin işçilərinə qarşı etik davrandığına inanır. Respondentlərin 128-i bildirdi ki, onların şirkətlərində rəhbərlik öz işçilərinə qarşı etik davranır. Bu onu göstərir ki, respondentlərin təxminən 76%-i şirkətlərində rəhbərliyin etik davrandığına inanır. 28 respondent bildirdi ki, şirkətlərində rəhbərlik öz işçiləri ilə etik davranmır. Bu, respondentlərin təxminən 17%-ni təşkil edir. 12 respondent bildirdi ki, şirkətlərində rəhbərliyin işçilərinə qarşı etik davranıb-rəftar etmədiyini bilmirlər. Bu, respondentlərin təxminən 7%-ni təşkil edir.

**Diaqram 17:** Sizcə rəhbərlik iş etikasına riayət etdikdə işçilərdə onu misal olaraq bir-birlərinə qarşı etik davranırlar?



**Mənbə:** sorğu məlumatlarına əsasən tərtib olunmuşdur.

Cədvəl 33-dəki sorğu məlumatlarına əsasən, respondentlərin əksəriyyəti (144) hesab edir ki, rəhbərlik iş etikasına əməl etdikdə işçilər nümunə kimi bir-birlərinə qarşı etik davranırlar. Respondentlərin yalnız kiçik bir azlığı (14) yox dedi, 12 respondent isə əmin deyildi (bilmirəm).

Bu, rəhbərliyin davranışı ilə işçilərin bir-birinə qarşı davranışı arasında qəbul edilən əlaqənin olduğunu göstərir. Rəhbərlik etik davranışı modelləşdirdikdə, bu, işçilər üçün nümunə olur və bu, daha etik iş yeri mədəniyyətinə töhfə verə bilər.

## **2.2. Biznes münasibətlərində etik problemlərin qiymətləndirilməsi**

İşgüzar münasibətlərdə etik problemlər işçilər, müştərilər və səhmdarlar daxil olmaqla, bütün tərəflər üçün əhəmiyyətli nəticələrə səbəb ola bilər. İşgüzar münasibətlərdə etik problemlərin qiymətləndirilməsi müxtəlif amillərin, o cümlədən etik problemin növü, onun maraqlı tərəflərə təsiri və problemin həlli üçün biznes liderlərinin məsuliyyətinin nəzərə alınmasını tələb edir. İşgüzar münasibətlərdə ümumi etik problemlərə aşağıdakılar daxildir (Genç Y., Seyyar A. 2011: s.39):

**Rüşvət və korrupsiya:** Bizneslər rüşvətخورluq və korrupsiya əməlləri ilə məşğul olduqda, bu, ədalətli rəqabətə xələl gətirir və resursların düzgün bölüşdürülməməsi ilə nəticələnə bilər. Bu, həmçinin cəmiyyətə mənfi təsirlərə, o cümlədən ictimai mal və xidmətlərə çıxışın azalmasına səbəb ola bilər.

**Ayrı-seçkilik və təqib:** İş yerində ayrı-seçkilik və təzyiqli işçilər üçün düşmənçilik mühiti yarada bilər və onların psixi sağlamlığına və rifahına

uzunmüddətli təsir göstərə bilər. Bu, həm də biznes üçün istedad itkisi ilə nəticələnir, çünki ayrı-seçkilik və təqiblərə məruz qalan işçilərin təşkilatı tərk etmə ehtimalı daha yüksəkdir.

Ətraf mühitlə bağlı narahatlıqlar: Müəssisələr ətraf mühitə təsirlərini minimuma endirmək üçün məsuliyyət daşıyırlar və bunu etməmək icmalara və ekosistemlərə mənfi təsirlərlə nəticələnə bilər. Bu, həm də nüfuzun zədələnməsinə və hüquqi məsuliyyətə səbəb ola bilər (Güleş H.K., 2020: s.59).

Əmək hüquqlarının pozulması: Müəssisələr işçilərinin əmək hüquqlarına hörmətlə yanaşılmasını təmin etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar. Buraya ədalətli əmək haqqı, təhlükəsiz iş şəraiti, təşkilatlanma və kollektiv sövdələşmə hüququ daxildir. Əmək hüquqlarının pozulması işçilərin mənəviyyatına mənfi təsirlərlə, habelə biznes üçün hüquqi və reputasiya riskləri ilə nəticələnə bilər (Primeaux P., Stieber J. 2014: p.287).

İşgüzar münasibətlərdə etik problemləri qiymətləndirərkən maraqlı tərəflərə təsirini nəzərə almaq və problemin kök səbəblərini müəyyən etmək vacibdir. Biznes liderləri etik davranış kodeksinin qəbulu, effektiv idarəetmə strukturlarının yaradılması və etik davranış mədəniyyətinin təşviqi yolu ilə təşkilatlarında etik problemləri həll etmək üçün məsuliyyət daşıyırlar. Nəticə etibarilə, işgüzar münasibətlərdə etik problemlər yalnız biznes qurumları, hökumətlər və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları daxil olmaqla, bütün iştirakçı tərəflərin birgə səyi ilə həll edilə bilər.

Azərbaycanda biznes subyektləri arasında etik münasibətlərin təhlili ölkədə biznes mühitinin və mədəniyyətinin başa düşülməsi üçün mühüm mövzudur. Azərbaycan Avrasiyanın Cənubi Qafqaz regionunda yerləşir. 1991-ci ildə müstəqillik əldə etdikdən sonra ölkədə mühüm iqtisadi islahatlar aparılıb, neft-qaz sənayesində sürətli artım müşahidə olunub.

Hər bir ölkədə olduğu kimi, Azərbaycanda da etik təcrübələr kompleks mədəni, tarixi və iqtisadi amillərlə formalaşır. Bu təhlildə biz Azərbaycanda biznes subyektlərinin davranışına təsir edən əsas etik mülahizələri araşdıracağıq.

Azərbaycanda korrupsiya və rüşvətxorluğa qarşı ciddi mübarizə aparılır. 2020-ci il KQİ Azərbaycan 180 ölkə arasında 126-cı yerdə qərarlaşıb ki, bu da ölkə daxilində korrupsiyanın əhəmiyyətli səviyyədə olduğunu göstərir. Azərbaycanda biznes subyektləri tez-tez müqavilələrin bağlanması və ya lazımı lisenziya və icazələrin alınması üçün rüşvət təklif etmək təzyiqi ilə üzləşirlər.

Hökumət korrupsiyanın aradan qaldırılması üçün addımlar atıb, o cümlədən 2018-ci ildə Korrupsiyaya Qarşı Mübarizə Komissiyasının yaradılması. Bununla belə, korrupsiya Azərbaycanda biznes mühitinə təsir edən mühüm məsələ olaraq qalır.

Sosial məsuliyyət Azərbaycanda biznes subyektləri üçün getdikcə daha vacib bir məsələyə çevrilir. Şirkətlərin fəaliyyət göstərdikləri icmalara töhfə verməsi və sosial məsuliyyətli və davamlı şəkildə fəaliyyət göstərməsi gözlənilir.

Məsələn, SOCAR bir sıra sosial məsuliyyət təşəbbüsləri, o cümlədən təhsil və səhiyyəyə investisiyalar, habelə yerli icmaların inkişafına dəstək proqramları həyata keçirib.

Azərbaycanda biznes subyektləri üçün də ekoloji narahatlıqlar daha çox əhəmiyyət kəsb edir. Ölkənin neft və qaz sənayesi ətraf mühitə əhəmiyyətli mənfi təsir göstərir və şirkətlərə karbon izlərini azaltmaq üçün təzyiqlər olunur.

Bu narahatlıqları aradan qaldırmaq üçün hökumət ətraf mühiti qoruyarkən davamlı iqtisadi artımı təşviq etmək məqsədi daşıyan davamlı inkişaf üçün milli strategiya hazırlayıb.

Azərbaycanda biznes subyektləri həm öz əməliyyatları çərçivəsində, həm də təchizatçılar və digər tərəfdaşlarla münasibətlərində insan hüquqlarına hörmət etmək məsuliyyətinə malikdirlər.

Azərbaycanda biznes subyektləri arasında etik münasibətlərin təhlili mədəni, tarixi və iqtisadi amillərlə formalaşan mürəkkəb etik mülahizələrin kompleksini ortaya qoyur. Korrupsiya və rüşvətxorluq mühüm məsələlər olaraq qalmasına baxmayaraq, sosial məsuliyyətin, ekoloji davamlılığın və insan hüquqlarına hörmətin vacibliyi barədə məlumatlılıq artır. Azərbaycanda biznes subyektləri

ölkənin rəqabətli biznes mühitində uğur qazanmaq üçün bu etik mülahizələrdən istifadə etməlidirlər.

Azərbaycanda işgüzar münasibətlərdə digər etik problem müqavilələrə hörmətsizlikdir. Şirkətlər müqavilə öhdəliklərini yerinə yetirə bilmirlər, xüsusən də tədarükçülərə və podratçılara ödəniş etməkdən söhbət gedirsə. Bu, inamın pozulmasına və biznes mühitində inamın itməsinə səbəb ola bilər.

Azərbaycanda sosial məsuliyyət və ətraf mühitin davamlılığı ilə bağlı narahatlıqlar da var. Şirkətlərin fəaliyyət göstərdikləri icmalara töhfə verməsi və sosial məsuliyyətli və davamlı şəkildə fəaliyyət göstərməsi gözlənilir. Bununla belə, bəzi şirkətlər mənfəəti bu mülahizələrdən üstün tuta bilər ki, bu da ətraf mühitə və yerli icmalara mənfəətə təsirlərə səbəb olur.

Azərbaycanda işgüzar münasibətlərdə insan hüquqlarına hörmət də mühüm etik mülahizədir. Ölkə insan haqları, xüsusən də siyasi azadlıqlar və azlıqlarla rəftarla bağlı qeydinə görə tənqid olunur. Azərbaycanda biznes subyektləri həm öz əməliyyatları çərçivəsində, həm də təchizatçılar və digər tərəfdaşlarla münasibətlərində insan hüquqlarına hörmət etmək məsuliyyətinə malikdirlər. Belə məsələlərdən biri də ölkədə biznes əməliyyatlarında şəffaflığın olmamasıdır. Bir çox şirkət qeyri-şəffaf mühitlərdə fəaliyyət göstərir ki, bu da kənar şəxslərin qərarların necə qəbul edildiyini və ya biznes əməliyyatlarından kimin faydalandığını müəyyən etməyi çətinləşdirir. Bu, şübhə və inamsızlığa səbəb ola bilər və qeyri-etik davranış üçün yetişmiş mühit yarada bilər.

Digər məsələ özəl sektorda etik təcrübələrə nəzarət etmək və tətbiq etmək üçün güclü normativ bazanın olmamasıdır. Hökumət korrupsiya və digər qeyri-etik davranışları aradan qaldırmaq üçün addımlar atsa da, şəffaflığı, hesabatlılığı və etik davranışı təşviq etmək üçün daha güclü qanun və qaydalara ciddi nəzarət etməlidir (Yüksel Ö. 2012: s.164).

Nəhayət, özəl sektorda etika və dürüstlük mədəniyyətinin təşviqinə ehtiyac var. Buna maarifləndirmə kampaniyaları, həmçinin etik liderliyin və ən yaxşı təcrübələrin təşviqi vasitəsilə nail olmaq olar.



Azərbaycanda işgüzar münasibətlərdə etik problemlərin qiymətləndirilməsi dayanıqlı və etibarlı biznes mühitinin yaradılması üçün həll edilməli olan bir sıra məsələləri ortaya qoyur. Korrupsiya, müqavilələrə hörmətsizlik və ətraf mühitlə bağlı narahatlıqlar əhəmiyyətli problemlər olsa da, şəffaflığı, hesabatlılığı və etik davranışı təşviq etmək üçün həm hökumətin, həm də özəl sektorun birgə səyi ilə onların öhdəsindən gəlmək olar. Bununla Azərbaycan bütün maraqlı tərəflərə fayda verən daha ədalətli və firavan biznes mühitini inkişaf etdirə bilər.

### **2.3. Biznes etikasının biznes fəaliyyətində səmərəliliyin artırılmasında rolu**

Biznes etikası, müştərilər, işçilər, təchizatçılar və daha geniş cəmiyyət də daxil olmaqla, maraqlı tərəflərlə qarşılıqlı əlaqədə təşkilatların davranışlarını istiqamətləndirən mənəvi prinsiplər və dəyərlər toplusuna aiddir. Aşağıdakılar biznes etikasının biznes fəaliyyətinin səmərəliliyini artırma biləcəyi bəzi yollardır (Çabuk S., Şengül S. 2015: s.171):

**Reputasiya və Brend İmicinin Artırılması:** Şirkət etik davranış tətbiq etdikdə, öz reputasiyasını və brend imicini artırır ki, bu da öz növbəsində daha çox müştəri və investor cəlb edir. Müştərilər daha çox güvəndikləri şirkətlə iş görürlər, investorlar isə yaxşı reputasiyaya malik şirkətlərə daha çox sərmayə qoyurlar.

**İşçi Performansının Təkmilləşdirilməsi:** İşçilər etik davranışa dəyər verən bir təşkilatda işlədikdə, daha çox motivasiya və işlərinə sadıq olurlar. Bu, məhsuldarlığın və səmərəliliyin artması ilə nəticələnə bilər.

**İnnovasiyanın təşviq edilməsi:** Etik davranış müxtəlifliyə, yaradıcılığa və risk götürməyə dəyər verən bir mədəniyyət yaratmaqla yeniliyi təşviq edə bilər. İşçilər öz ideyalarının qiymətləndirildiyini hiss etdikdə, problemlərin həlli və proseslərin təkmilləşdirilməsi üçün yeni və innovativ yollar təklif etmək ehtimalı daha yüksəkdir (Özateş Ö.S. 2015: s.157).

**Maraqlı Tərəflərlə Münasibətlərin Gücləndirilməsi:** Etik davranış maraqlı tərəflərlə, o cümlədən müştərilər, təchizatçılar və daha geniş ictimaiyyətlə güclü əlaqələr qurmağa kömək edə bilər. Bu əlaqələr güclü olduqda, bu, daha yaxşı

əməkdaşlıq və ünsiyyətə səbəb ola bilər ki, bu da son nəticədə daha səmərəli iş fəaliyyəti ilə nəticələnə bilər.

Hüquqi Risklərin Azaldılması: Etik qaydada fəaliyyət göstərən şirkətlərin vaxt aparan və baha başa gələn hüquqi problemlərlə üzləşmə ehtimalı azdır. Etik prinsiplərə və dəyərlərə riayət etməklə şirkətlər hüquqi problemlərdən qaça və diqqətlərini əsas biznes fəaliyyətlərinə yönəldə bilərlər (Şimşək M. Şerif A. 2013: s.166).

Biznes etikasını biznes fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılmasında həlledici rol oynayır. Etik davranış mədəniyyətini inkişaf etdirməklə şirkətlər öz reputasiyalarını yüksəldə, işçilərin fəaliyyətini yaxşılaşdırır, innovasiyaları təşviq edə, maraqlı tərəflərlə əlaqələri gücləndirə və hüquqi riskləri azalda bilər.

Azərbaycanda ilk növbədə, biznes etikasına sadıqlıq şirkətlərə öz maraqlı tərəfləri ilə inam yaratmağa kömək edə bilər. Buraya müştərilər, təchizatçılar, işçilər və daha geniş ictimaiyyət daxildir. Şirkətlər şəffaflıq və dürüstlüklə fəaliyyət göstərdikdə, sadıqlığın artmasına və daha güclü reputasiyaya səbəb ola biləcək etimad mədəniyyəti yaradırlar. Bu, öz növbəsində, biznes imkanlarının artmasına və daha səmərəli əməliyyatlara səbəb ola bilər.

Biznes etikasını həmçinin qeyri-etik davranışla bağlı riskləri azaltmaqla səmərəliliyin artmasına səbəb ola bilər. Məsələn, korrupsiya hüquqi və maliyyə risklərinə gətirib çıxara bilər ki, bu da şirkətin mənfəətinə zərər verə bilər. Etik davranışı təşviq etməklə şirkətlər bu risklərin ehtimalını azalda və daha sabit biznes mühiti yarada bilərlər. Bu, öz növbəsində, daha səmərəli və effektiv əməliyyatlara səbəb ola bilər, çünki şirkətlər riskləri azaltmaqdan əlavə, əsas biznes fəaliyyətlərinə diqqət yetirə bilərlər (Svensson G., Wood G. 2014: p.18).

Bundan əlavə, biznes etikasına sadıqlıq innovasiya və yaradıcılığın artmasına səbəb ola bilər. Dürüstlük və güvən mühitini inkişaf etdirməklə şirkətlər işçiləri qutudan kənarında düşünməyə və yeni ideyalar və həllər təklif edə bilərlər. Bu, daha səmərəli və effektiv biznes təcrübələrinə, həmçinin gəlir və gəlirliliyi artırmağa biləcək yeni məhsul və xidmətlərin inkişafına səbəb ola bilər.

Biznes etikasını biznes kontekstində fərdlərin və təşkilatların davranışlarını tənzimləyən etik prinsiplərin və əxlaqi dəyərlərin öyrənilməsinə aiddir. Biznes

etikasının işgüzar fəaliyyəti etik davranışı və sosial məsuliyyəti təşviq etmək məqsədi ilə bu prinsipləri və dəyərləri müəssisələrin qərar qəbul etmə və hərəkətlərinə tətbiq etməyi əhatə edir.

Biznes etikasını korporativ idarəetmə, sosial məsuliyyət, ekoloji davamlılıq, işçilərin hüquqları və rifahı və ədalətli biznes təcrübələri də daxil olmaqla geniş spektrli məsələləri və narahatlıqları əhatə edir. Biznes etikasını müştərilər, işçilər, təchizatçılar, səhmdarlar və daha geniş ictimaiyyət kimi müəssisələr və onların maraqlı tərəfləri arasındakı münasibətlərlə də əlaqədardır.

Təcrübədə biznes etikasının işgüzar fəaliyyəti etik davranış kodeksinin işlənilib hazırlanmasını və həyata keçirilməsini, etik standartların və siyasətlərin müəyyən edilməsini, işçiləri etik davranış üzrə öyrətməyi, etik auditin aparılmasını və intizam tədbirləri vasitəsilə etik standartların tətbiqini nəzərdə tutur.

Etik davranışla məşğul olan müəssisələr ictimai reputasiyanın yüksəlməsindən, artan müştəri sədaqətindən və işçilərin əxlaqı və məhsuldarlığından faydalana bilər. Etik biznes təcrübələri həmçinin maraqlı tərəflər arasında inam yaratmaqla və hüquqi və reputasiyaya dəyən zərər riskini azaltmaqla davamlı biznes artımına və uzunmüddətli gəlirliliyə töhfə verə bilər.

Şəxsi dəyərlər fərdin sosial məsuliyyətə baxışına təsir edə bilər. Bununla belə, etiraf etmək lazımdır ki, bizneslər müxtəlif maraqlı tərəflərin dəstəyi və əməkdaşlığına əsaslanan sosial və iqtisadi sistem çərçivəsində fəaliyyət göstərdikləri üçün cəmiyyət qarşısında da məsuliyyət daşıyırlar.

Biznes üçün sosial məsuliyyətin lehinə bir neçə arqument var. Birincisi, sosial təşəbbüslərə və proqramlara sərmayə qoymaq dərhal maliyyə gəlirləri gətirməyə bilər, lakin bu, ictimai reputasiya və müştəri loyallığının artması kimi uzunmüddətli faydalara səbəb ola bilər. Uzunmüddətli perspektivdə bu faydalar artan gəlirliliyə çevrilə bilər.

İkincisi, müəssisələr öz resurslarından məsuliyyətli şəkildə istifadə etməyə, o cümlədən bütövlükdə cəmiyyətə fayda verə biləcək sosial təşəbbüslərə vəsait ayırmağa borcludurlar. Bu, fərdlərin və icmaların rifahına müsbət təsir göstərə bilən təhsil, səhiyyə və ətraf mühitin davamlılığı kimi sahələrə investisiyalar daxildir.

Üçüncüsü, sosial gözləntilər zamanla inkişaf edib və bu gözləntilərə cavab verməyən müəssisələr maraqlı tərəflərin etibarını və dəstəyini itirmək riski ilə üzləşirlər. Beləliklə, sosial məsuliyyət daşıyan müəssisələr öz dəyərlərini və inanclarını bölüşən müştəriləri, işçiləri və investorları cəlb etmək və saxlamaq ehtimalı daha yüksəkdir.

Sosial məsuliyyətli olmaq qərarı şəxsi və təşkilati dəyərlər məsələsidir. Bununla belə, sahibkarlıq fəaliyyətinin cəmiyyətə təsirini nəzərə almaq və bu fəaliyyətlərin etik və məsuliyyətli şəkildə aparılmasını təmin etmək üçün addımlar atmaq üçün tutarlı səbəblər var.

Yekun olaraq qeyd edək ki, Azərbaycanda biznes fəaliyyətinin səmərəliliyinin artırılmasında biznes etikasının rolunu qiymətləndirmək olmaz. Şəffaflıq, dürüstlük və sosial məsuliyyəti təşviq etməklə şirkətlər öz maraqlı tərəfləri ilə inam yarada, riskləri azalda, innovasiya və yaradıcılığı təşviq edə və daha davamlı biznes mühitinə töhfə verə bilərlər. Bununla şirkətlər öz səmərəliliyini və effektivliyini artırma, gəlirliliyin artmasına və uzunmüddətli uğura gətirib çıxara bilərlər.

### **III FƏSİL. AZƏRBAYCANDA BİZNESİN ETİK PROBLEMLƏRİNİN HƏLLİ İSTİQAMƏTLƏRİ**

### **3.1. Dünya təcrübəsində etik problemlərin həlli istiqamətində müqayisəli təhlil**

Azərbaycanda biznesin etik problemlərinin həlli mədəni, hüquqi və sosial amilləri nəzərə alan çoxşaxəli yanaşma tələb edir. Azərbaycanda biznesin etik problemlərinin həlli üçün bəzi istiqamətlər bunlardır:

**Hüquqi və tənzimləyici bazaların gücləndirilməsi:** Azərbaycanda etik biznes təcrübələrini təşviq edən qanunlar və qaydalar qəbul edilib, lakin bu qanunların tətbiqi təkmilləşdirilə bilər. Hökumət qeyri-etik davranışı müəyyən etmək və cəzalandırmaq üçün tənzimləyici orqanların adekvat kadrlarla təmin olunmasını və təlimləndirilməsini təmin etməlidir.

**Etik liderliyin təşviqi:** Biznes liderləri işçiləri üçün aydın gözləntilər müəyyən etməklə və etik qərarların qəbulunu modelləşdirməklə etik davranışı təşviq etməlidirlər. Buna etik davranış kodlarının qəbulu, təlim proqramları və işçilərlə müntəzəm ünsiyyət vasitəsilə nail olmaq olar (Yeniçeri Ö. 2022: s.124).

**Şəffaflığın və hesabatlılığın təkmilləşdirilməsi:** Bizneslər maliyyə təcrübələri, əmək siyasətləri və ətraf mühitə təsirləri daxil olmaqla, əməliyyatları haqqında şəffaf olmalıdırlar. Buna illik hesabatların dərci və müstəqil auditin həyata keçirilməsi yolu ilə nail olmaq olar.

**Sosial məsuliyyətin təşviq edilməsi:** Bizneslər öz sosial məsuliyyətlərini dərk etməli və sosial və ekoloji problemlərin həlli üçün addımlar atmalıdırlar. Buraya xeyriyyə ianələri vasitəsilə yerli icmalara dəstək, onların ətraf mühitə təsirini azaltmaq, iş yerində müxtəlifliyi və inklüzivliyi təşviq etmək daxil ola bilər (Kapu H. 2019: s.56).

**Vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının gücləndirilməsi:** QHT və peşəkar birliklər kimi vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları etik biznes təcrübələrinin təşviqində mühüm rol oynaya bilər. Hökumət bu təşkilatlara dəstək, o cümlədən maliyyə və hüquqi müdafiə ilə təmin etməlidir ki, onların etik davranışı effektiv şəkildə müdafiə edə bilsinlər.

Azərbaycanda biznesin etik problemlərinin həlli bütün maraqlı tərəflərin, o cümlədən hökumətin, biznes liderlərinin və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarının əlaqələndirilmiş söylərini tələb edir. Hüquqi və normativ bazaları gücləndirməklə,

etik liderliyi təşviq etməklə, şəffaflığı və hesabatlılığı təkmilləşdirməklə, sosial məsuliyyəti təşviq etməklə və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatlarını gücləndirməklə Azərbaycan bütün maraqlı tərəflərə fayda verən etik biznes təcrübələri mədəniyyətini təşviq edə bilər.

Müqayisəli təhlil dünya təcrübəsində etik problemlərin həlli üçün dəyərli vasitədir. Müxtəlif cəmiyyətlərin və mədəniyyətlərin etik məsələlərə necə yanaşdığını araşdırmaqla biz etik imkanların çeşidini daha yaxşı başa düşə və mürəkkəb etik problemlərin potensial həll yollarını müəyyən edə bilərik. Müqayisəli təhlilə dair hərtərəfli mətn bu alətdən səmərəli istifadə etmək üçün çərçivə təmin edə bilər.

Dünya təcrübəsində etik problemlərin həlli bir sıra bacarıq, bilik və resurslar tələb edən mürəkkəb və çoxşaxəli prosesdir. Etik problemləri effektiv həll etmək üçün fərdlər və təşkilatlar etik problemləri müəyyən etməyi, təhlükə altında olan əsas dəyərləri və prinsipləri başa düşməyi və bu problemlərin həlli üçün öz etik çərçivələrinə və daha geniş sosial və mədəni dəyərlərə uyğun strategiyalar hazırlamağı bacarmalıdırlar.

Dünya praktikasında etik problemlərin həllinin əsas elementlərindən biri etik qərarların qəbuluna sadıqlıqdır. Bu, etik problemlərin müəyyənləşdirilməsinə, müxtəlif fəaliyyət istiqamətlərinin etik nəticələrinin qiymətləndirilməsinə və etik prinsiplərə və dəyərlərə ən uyğun olan fəaliyyət kursunun seçilməsinə sistemli yanaşmanı əhatə edir.

Digər mühüm element etik çərçivələrin və təlimatların hazırlanmasıdır. Etik çərçivələr mürəkkəb etik vəziyyətlərdə qərar qəbul etmək üçün istifadə oluna bilən bir sıra prinsiplər və təlimatlar təqdim edir. Bu çərçivələr təşkilati və ya ictimai səviyyədə hazırlana bilər və mədəni normalar, qanuni tələblər və etik prinsiplər də daxil olmaqla bir sıra amillərin təsiri altına düşə bilər.

Dünya təcrübəsində etik problemlərin həlli üçün təhsil və təlim də vacibdir. Fərdlər və təşkilatlar etik problemləri müəyyən etmək, müxtəlif fəaliyyət istiqamətlərinin etik nəticələrini qiymətləndirmək və bu problemlərin etik prinsiplərə və dəyərlərə uyğun şəkildə həlli yolunda strategiyalar hazırlamaq üçün

lazım olan bilik və bacarıqlarla təchiz edilməlidir. Bu, etik qərarların qəbulu, etik çərçivələrin və təlimatların işlənilib hazırlanması və daha geniş etik məsələlər və konsepsiyalar üzrə təhsili əhatə edə bilər (Sucu Y. 2013: s.288).

Əməkdaşlıq və dialoq dünya praktikasında etik problemlərin həlli üçün vacibdir. Etik çağırışlar çox vaxt rəqabət aparən dəyərlər və maraqları əhatə edir və müxtəlif perspektivləri və keçmişi olan şəxslər və təşkilatlar arasında əməkdaşlıq tələb edə bilər. Effektiv əməkdaşlıq və dialoq konsensusun qurulmasına, anlaşmanın gücləndirilməsinə və inklüziv və ədalətli şəkildə etik problemlərin həlli üçün strategiyaların hazırlanmasına kömək edə bilər.

Biznesdə etik problemlər təkcə Azərbaycana aid deyil, onlar hər bir ölkədə, o cümlədən ABŞ-da mövcuddur. Biz Amerika təcrübəsində etik problemlərin həlli yollarının müqayisəli təhlilini araşdıracağıq.

ABŞ-da korrupsiya rüşvətxorluqdan tutmuş insayder ticarətinə, maraqların toqquşmasına qədər müxtəlif formalarda olur. Korrupsiya ilə mübarizə aparmaq üçün ABŞ Amerika şirkətlərinin xarici məmurlara rüşvət verməsini qadağan edən Xarici Korrupsiya Təcrübələri Aktı da daxil olmaqla güclü hüquqi və tənzimləyici baza yaratmışdır. ABŞ Qiymətli Kağızlar və Birja Komissiyası (SEC) həmçinin insayder ticarəti və açıqlama ilə bağlı qaydalar da daxil olmaqla etik standartların tətbiqində mühüm rol oynayır.

ABŞ-da biznesdə başqa bir etik problem sosial məsuliyyət və ekoloji davamlılıq məsələsidir. Şirkətlərdən getdikcə daha çox sosial məsuliyyətli və davamlı şəkildə fəaliyyət göstərməsi gözlənilir. Buna cavab olaraq, ABŞ davamlılığı təşviq etmək və ətraf mühitin qorunmasına yönəlmiş bir sıra qanun və qaydalar yaratmışdır. Buraya Təmiz Hava Aktı, Təmiz Su Aktı və Zəhərli Maddələrə Nəzarət Aktı və digərləri daxildir.

Hüquqi və tənzimləyici həllərdən əlavə, ABŞ özəl sektorda etik davranış mədəniyyətini də təşviq etmişdir. Buraya etika və davranış kodekslərinin yaradılması, həmçinin etik davranışın təşviqinə yönəlmiş təlim proqramlarının hazırlanması daxildir. İdarəetmə Mühasibləri İnstitutu kimi peşəkar təşkilatlar da öz üzvləri üçün etik standartlar və təlimatlar müəyyən etmişlər.

ABŞ biznes əməliyyatlarında şəffaflığın və hesabatlılığın təşviqində də mühüm nailiyyətlər əldə etmişdir. Bu, işçilərə qisas qorxusu olmadan qeyri-etik davranışlar barədə məlumat verməyə imkan verənlərin müdafiəsinin yaradılmasını əhatə edir. SEC, həmçinin şirkətlərdən əməliyyatları, maliyyə göstəriciləri və riskləri haqqında ətraflı məlumat vermələrini tələb edən açıqlama ilə bağlı qaydalar müəyyən etmişdir.

Bütövlükdə, ABŞ təcrübəsi hüquqi və tənzimləyici çərçivələr, etik davranış mədəniyyəti, şəffaflıq və hesabatlılıq tədbirləri də daxil olmaqla, biznesdə etik problemlərin bir sıra həll yollarını təqdim edir. Xüsusi həllərin Azərbaycana birbaşa tətbiq olunmamasına baxmayaraq, müqayisəli təhlil, biznesdə etik problemlərin həlli üçün ən yaxşı təcrübələr və strategiyalar haqqında anlayışlar təqdim edə bilər. Şəffaflıq, dürüstlük və sosial məsuliyyəti təşviq etməklə şirkətlər öz maraqlı tərəfləri ilə inam yarada, riskləri azalda, innovasiya və yaradıcılığı təşviq edə və daha davamlı biznes mühitinə töhfə verə bilərlər.

Biznesdə etik problemlər təkcə Azərbaycana, ABŞ-a və ya başqa bir ölkəyə xas deyil. Onlar dünyanın ən sürətlə inkişaf edən iqtisadiyyatlarından biri olan Çində də mövcuddur. Bu mətnə biz Çin təcrübəsində etik problemlərin həlli yollarının müqayisəli təhlilini araşdıracağıq.

Çində biznesdə ən mühüm etik problemlərdən biri korrupsiyadır. Çində korrupsiya geniş yayılıb və həm dövlət məmurlarına, həm də özəl sektor qurumlarına təsir edib. Korrupsiya ilə mübarizə aparmaq üçün Çin hökuməti Korrupsiyaya Qarşı Mübarizə üzrə Milli Bürosunun yaradılması və korrupsiya ilə bağlı cinayətlərə görə sərt cəzaların tətbiqi də daxil olmaqla, bir sıra antikorrupsiya tədbirləri müəyyən edib. Bundan əlavə, Çin hökuməti biznes əməliyyatlarında şəffaflığın artırılmasına və maraqların toqquşmasının azaldılmasına yönəlmiş qaydalar müəyyən etmişdir.

Çində biznesdə digər etik problem sosial məsuliyyət və ekoloji davamlılıq məsələsidir. Buna cavab olaraq, Çin hökuməti ekoloji dayanıqlığın təşviqinə və ətraf mühitin qorunmasına yönəlmiş bir sıra qaydalar tətbiq etdi. Bura Ətraf Mühitin Mühafizəsi Qanununun tətbiqi və milli karbon ticarəti sxeminin yaradılması



daxildir. Hökumət həmçinin Çində fəaliyyət göstərən şirkətlərin KSM təşəbbüslərinin qəbulunu təşviq edib.

Hökumətin rəhbərlik etdiyi həll yolları ilə yanaşı, Çində özəl sektor, biznesdə etik problemləri həll etmək üçün addımlar atıb. Buraya etika və davranış kodekslərinin yaradılması, həmçinin etik davranışın təşviqinə yönəlmiş təlim proqramlarının hazırlanması daxildir. Çin Xarici İnvestisiyaları Olan Müəssisələr Assosiasiyası kimi peşəkar təşkilatlar da öz üzvləri üçün etik standartlar və təlimatlar müəyyən etmişlər.

Ümumilikdə, Çin təcrübəsi biznesdə etik problemlərin həlli üçün bir sıra həllər, o cümlədən hökumətin rəhbərlik etdiyi antikorrupsiya tədbirləri, ekoloji davamlılığın təşviqinə və ətraf mühitin mühafizəsinə yönəlmiş qaydalar və özəl sektor tərəfindən KSM təşəbbüslərinin qəbulunu təmin edir. Xüsusi həllərin Azərbaycana birbaşa tətbiq olunmamasına baxmayaraq, müqayisəli təhlil ən yaxşı təcrübələr və strategiyalar haqqında məlumat verə bilər.

Rusiyada biznesdə ən mühüm problemlərdən biri korrupsiyadır. Korrupsiya həm dövlət məmurlarına, həm də özəl sektora təsir edən Rusiya biznesində geniş yayılmış problemdir. Buna cavab olaraq Rusiya hökuməti Korrupsiyaya Qarşı Mübarizə Şurasının yaradılması və yeni antikorrupsiya qanununun qəbulu da daxil olmaqla, bir sıra antikorrupsiya tədbirləri tətbiq edib. Rusiya hökuməti həmçinin maliyyə hesabatlarının təkmilləşdirilməsinə və dövlət satınalmaları sisteminin yaradılmasına yönəlmiş qaydaların tətbiqi də daxil olmaqla, biznes əməliyyatlarında şəffaflığın artırılması üçün səylər göstərmişdir.

Rusiyada biznesdə başqa bir etik problem sosial məsuliyyət və ekoloji davamlılıq məsələsidir. Buna cavab olaraq, Rusiya hökuməti ekoloji dayanıqlığın təşviqinə və ətraf mühitin qorunmasına yönəlmiş bir sıra qaydalar tətbiq etdi. Bura Ekoloji Məcəllənin tətbiqi və ətraf mühitin dövlət monitorinqi sisteminin yaradılması daxildir. Hökumət həmçinin Rusiyada fəaliyyət göstərən şirkətlərin KSM təşəbbüslərini qəbul etməsini təşviq edib.

Hökumətin rəhbərlik etdiyi həll yolları ilə yanaşı, Rusiyada özəl sektor da biznesdə etik problemlərin həlli istiqamətində addımlar atıb. Buraya etika və

davranış kodekslərinin yaradılması, həmçinin etik davranışın təşviqinə yönəlmiş təlim proqramlarının hazırlanması daxildir. Rusiya Sənayeçilər və Sahibkarlar İttifaqı kimi peşəkar təşkilatlar da öz üzvləri üçün etik standartlar və təlimatlar müəyyən ediblər.

Bütövlükdə, Rusiya təcrübəsi biznesdəki etik problemlərin bir sıra həll yollarını, o cümlədən hökumətin rəhbərlik etdiyi antikorrupsiya tədbirləri, ekoloji dayanıqlığın təşviqinə və ətraf mühitin qorunmasına yönəlmiş qaydalar və özəl sektor tərəfindən KSM təşəbbüslərinin qəbulunu təmin edir. Xüsusi həllərin Azərbaycana birbaşa tətbiq olunmamasına baxmayaraq, müqayisəli təhlil biznesdə etik problemlərin həlli üçün ən yaxşı təcrübələr və strategiyalar haqqında anlayışlar təqdim edə bilər. Şəffaflıq, dürüstlük və sosial məsuliyyəti təşviq etməklə şirkətlər öz maraqlı tərəfləri ilə inam yarada, riskləri azalda, innovasiya və yaradıcılığı təşviq edə və daha davamlı biznes mühitinə töhfə verə bilərlər.

Yekun olaraq qeyd edək ki, dünya təcrübəsində etik problemlərin həlli bir sıra bacarıq, bilik və resurslar tələb edən mürəkkəb və çoxşaxəli prosesdir. Bu prosesin əsas elementlərinə etik qərarların qəbulu, etik çərçivələrin və təlimatların hazırlanması, təhsil və təlim, əməkdaşlıq və dialoq daxildir. Etik çağırışlara sistemli və düşünülmüş şəkildə yanaşmaqla, fərdlər və təşkilatlar öz etik prinsipləri və dəyərlərinə uyğun şəkildə etik mədəniyyətlər qurmaq və mürəkkəb etik problemləri həll etmək üçün işləyə bilərlər.

### **3.2. Çağdaş dövrdə etik problemlərin həlli yollarının təkmilləşdirilməsi**

Müasir mürəkkəb və sürətlə inkişaf edən dünyada etik problemlər biznes və siyasətdən səhiyyə və texnologiyaya qədər bir çox fərqli kontekstdə yarana bilər. Beləliklə, etik dilemmaları müəyyən etmək və həll etmək üçün effektiv strategiyalara sahib olmaq həmişəkindən daha vacibdir (Gökçearsan Ç., Elif E.G. 2011: s.35).

Etik problemlərin həllinin təkmilləşdirilməsi üçün əsas yanaşmalardan biri diqqəti etik əsaslandırma bacarıqlarının inkişafına yönəltməkdir. Bu, etik məsələlərin müxtəlif nöqtəyi-nəzərdən təhlil edilməsini, müxtəlif hərəkətlərin

potensial nəticələrini ölçüb-biçməyin və insanın dəyər və prinsiplərinə uyğun qərarlar qəbul etməyi öyrənməyi əhatə edir.

Digər mühüm strategiya təşkilatlar və icmalar daxilində aydın etik qaydaların və siyasətlərin yaradılmasıdır. Bu, etik davranış mədəniyyətini təşviq etməyə kömək edə bilər və etik problemlərin ortaya çıxması zamanı onların həlli üçün çərçivə təmin edə bilər.

Burada fərdlərin və təşkilatların etik problemlərin həlli bacarıqlarını təkmilləşdirmək üçün ata biləcəyi bəzi spesifik addımlar verilmişdir (Ersöz H.Y. 2019: s.124):

- Şəxsi və təşkilati dəyərləri və prinsipləri aydın şəkildə başa düşmək vacibdir. Bu, qərar qəbul etməyə kömək edə bilər və hərəkətlərin bu əsas inanclara uyğun olmasını təmin edir.

- Etik dilemma ilə qarşılaşdıqda, mümkün qədər çox məlumat toplamaq vacibdir. Bu, tədqiqat aparmaq, ekspertlərlə məsləhətləşmək və ya müxtəlif perspektivləri axtarmaqla bağlı olur.

- Bütün müvafiq məlumatlar toplandıqdan sonra vəziyyəti müxtəlif perspektivlərdən təhlil etmək vacibdir. Bu, müxtəlif maraqlı tərəflərin maraqlarının nəzərə alınmasını, potensial nəticələrin araşdırılmasını və etik prinsiplərin qiymətləndirilməsini əhatə edir.

- Təhlil əsasında mümkün fəaliyyət istiqamətlərini müəyyənləşdirilməlidir. Həm qısamüddətli, həm də uzunmüddətli nəticələri, eləcə də müxtəlif maraqlı tərəflərə təsirini nəzərə almaq vacibdir.

- Seçimlər müəyyən edildikdən sonra, insanın dəyərlərinə və prinsiplərinə uyğun qərar qəbul edilməlidir. Şəffaf olmaq və qərarı bütün maraqlı tərəflərə aydın şəkildə çatdırmaq vacibdir.

- Qərar qəbul etdikdən sonra vəziyyəti izləmək və nəticəni qiymətləndirmək vacibdir. Bu, etik qərarların qəbulu prosesində hər hansı gözlənilməz nəticələri və ya təkmilləşdirmə sahələrini müəyyən etməyə kömək edir.

- Nəhayət, etik dilemmalardan öyrənmək və yanaşmanı lazım gəldikdə uyğunlaşdırmaq vacibdir. Bu, etik siyasət və təlimatların yenidən nəzərdən

keçirilməsini, əlavə təlim və resursların axtarışını və ya davamlı düşüncə və özünü qiymətləndirmə ilə məşğul olmağı əhatə edə bilər.

Bu addımları izləməklə və etik əsaslandırma bacarıqlarına, aydın təlimatlara və siyasətlərə, davamlı öyrənmə və uyğunlaşmaya diqqət yetirməklə, fərdlər və təşkilatlar müasir dövrdə etik problemləri müəyyən etmək və həll etmək bacarıqlarını təkmilləşdirə bilərlər (Preuss L. 2019: p.407).

Biznesdə etik problemlər təkcə Azərbaycana xas deyil, lakin onlar mövcuddur və davamlı və məsuliyyətli biznes mühitinin təmin edilməsi üçün diqqət tələb edir. Biz müasir Azərbaycanda etik problemlərin həlli yollarını təkmilləşdirməyin bəzi yollarını araşdıracağıq.

Azərbaycanda etik problemlərin həlli yollarını təkmilləşdirməyin ən mühüm yollarından biri biznes əməliyyatlarında şəffaflığın artırılmasıdır. Şirkətlər öz biznes təcrübələri, maliyyə əməliyyatları və ətraf mühitə təsirləri barədə açıq və dürüst olmalıdırlar. Onlar həmçinin öz işçiləri və maraqlı tərəflər üçün etik davranış gözləntilərini əks etdirən aydın etika və davranış qaydaları yaratmalıdırlar.

Azərbaycanda etik problemlərin həlli yollarını təkmilləşdirməyin başqa bir yolu etika üzrə təhsil və təlimin təşviq edilməsidir. Buraya işçilərə və maraqlı tərəflərə etik dilemmaları tanımaq və həll etmək üçün lazım olan bilik və bacarıqların verilməsi daxildir. Təlim proqramları işçilərə etik dəyərləri və prinsipləri aşılamağa, təşkilat daxilində dürüstlük və məsuliyyət mədəniyyətini təşviq etməyə kömək edə bilər.

Təhsil və təlimlə yanaşı, etik pozuntular barədə məlumat vermək üçün effektiv sistemlərin yaradılması da vacibdir. Şirkətlər işçilər və maraqlı tərəflər üçün qisas qorxusu olmadan etik pozuntular barədə məlumat vermək üçün aydın kanallar təqdim etməlidirlər. Anonim qaynar xətt və ya təyin edilmiş etika məmuru etik problemlərin operativ və lazımı şəkildə həll olunmasını təmin etməkdə təsirli ola bilər.

Bundan əlavə, Azərbaycan hökuməti korrupsiyanın azaldılmasına, sosial məsuliyyətin təşviqinə və ətraf mühitin qorunmasına yönəlmiş qaydaların tətbiqi ilə etik biznes təcrübələrinin təşviqində rol oynaya bilər. Etik davranışı təşviq edən

tənzimləyici baza yaratmaqla hökumət şəffaf, hesabatlı və məsuliyyətli biznes mühitinin yaradılmasına kömək edə bilər.

Nəhayət, maraqlı tərəflər, o cümlədən müştərilər, investorlar və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları Azərbaycanda etik biznes təcrübələrinin təşviqində mühüm rol oynaya bilərlər. Şirkətləri öz hərəkətlərinə görə məsuliyyətə cəlb etməklə və etik davranışı müdafiə etməklə, maraqlı tərəflər biznes ictimaiyyətində məsuliyyət və dürüstlük mədəniyyətinin yaradılmasına kömək edə bilərlər.

Nəticə olaraq, müasir Azərbaycanda etik problemlərin həlli yollarının təkmilləşdirilməsi şəffaflığın, təhsilin və təlimin, effektiv hesabat sistemlərinin, hökumətin qaydalarının və maraqlı tərəflərin cəlb edilməsinin təşviqi daxil olmaqla, çoxşaxəli yanaşma tələb edir. Bu addımları atmaqla şirkətlər nəinki öz mənfəətlərinə, həm də Azərbaycanın davamlı inkişafına töhfə verən dürüstlük və məsuliyyət mədəniyyətini inkişaf etdirə bilərlər.

Müasir Azərbaycanda etik problemlərin həllini təkmilləşdirməyin başqa bir yolu etik biznes təcrübələrini təşviq etmək öhdəliyi daşıyan digər təşkilatlarla tərəfdaşlıq və əməkdaşlıq qurmaqdır. Bura şəffaflığın, hesabatlılığın və sosial məsuliyyətin təşviqində ixtisaslaşan QHT ilə tərəfdaşlıq, həmçinin etik davranışa sadıqlıyı nümayiş etdirən digər şirkətlərlə tərəfdaşlıq daxil ola bilər.

QHT-lərlə əməkdaşlıq şirkətlərə etik problemlərin həlli üçün ən yaxşı təcrübələr və strategiyalar haqqında məlumat əldə etməyə kömək edə bilər. QHT-lər həmçinin şirkətlərə etik davranış qaydaları və hesabat sistemlərinin işlənilməsinə hazırlanmasında, eləcə də sosial məsuliyyət təşəbbüslərinin həyata keçirilməsində təlim və dəstək verə bilərlər. Digər şirkətlərlə tərəfdaşlıq etməklə şirkətlər bilik və təcrübələrini paylaşa, bir-birlərinin uğur və uğursuzluqlarını öyrənə bilərlər.

Azərbaycanda etik problemlərin həllini təkmilləşdirməyin başqa bir yolu texnologiyadan istifadə etməkdir. Biznes əməliyyatlarında texnologiyadan istifadənin artması ilə şəffaflığı, hesabatlılığı və sosial məsuliyyəti təşviq etmək üçün texnologiyadan istifadə imkanları yaranır. Məsələn, blokçeyn texnologiyası təhlükəsiz və şəffaf təchizat zənciri yaratmaq üçün istifadə oluna bilər ki, bu da şirkətlərə məhsullarının mənsəyini izləməyə imkan verir və onların məcburi əmək

və ya ətraf mühitin deqradasiyası kimi qeyri-etik praktikalara cəlb edilməməsini təmin edir.

Etiraf etmək lazımdır ki, biznesdə etik problemlər yalnız milli sərhədlərlə məhdudlaşmır və bu problemlərin həllində beynəlxalq əməkdaşlıq vacibdir. Azərbaycan Birləşmiş Millətlər Təşkilatının Qlobal Sazişi kimi beynəlxalq təşkilatlarla əməkdaşlıqdan faydalana bilər, hansı ki, etik biznes təcrübələrini təşviq etmək öhdəliyi götürmüş şirkətlərə rəhbərlik və dəstək verir. GRI həmçinin şirkətlərə davamlılıq və sosial məsuliyyət təşəbbüsləri haqqında hesabat vermək üçün bir çərçivə təqdim edir və onlara öz əməliyyatları və təcrübələri haqqında şəffaf olmağa imkan verir.

Müasir Azərbaycanda etik problemlərin həlli yollarının təkmilləşdirilməsi QHT-lər və digər şirkətlərlə tərəfdaşlıq, texnologiyadan istifadə və beynəlxalq təşkilatlarla əlaqə daxil olmaqla əməkdaşlıq və çoxşaxəli yanaşma tələb edir. Birgə işləmək və texnologiya və beynəlxalq çərçivələrdən istifadə etməklə, Azərbaycanda şirkətlər həm öz gəlirlərinə, həm də bütövlükdə cəmiyyətə fayda verən daha davamlı və məsuliyyətli biznes mühiti yarada bilərlər.

Etik problemlərin həlli yollarını təkmilləşdirməyin digər mühüm yolu təşkilatlar daxilində etik liderlik mədəniyyətini təşviq etməkdir. Bu o deməkdir ki, təşkilatın bütün səviyyələrində liderlər etik davranış tonunu təyin etməli və nümunə göstərməlidirlər. Onlar qərar qəbul etmə proseslərində etik mülahizələrə üstünlük verməli və hərəkətlərinin təşkilatın dəyər və prinsiplərinə uyğun olmasını təmin etməlidirlər.

Etik liderlik mədəniyyətini təşviq etmək üçün təşkilatlar etik komitələr yarada və ya təşkilat daxilində etik davranışa nəzarət etmək üçün etika məmurlarını işə götürə bilərlər. Bu şəxslər işçilərə və maraqlı tərəflərə etik məsələlər üzrə təlimat və dəstək verə və təşkilatın etik davranışla bağlı qaydalara və standartlara uyğun olmasını təmin edə bilər.

Etik liderliyi təşviq etməyin başqa bir yolu etik davranışın qiymətləndirilməsini əhatə edən performans qiymətləndirmələridir. Bu, etik davranışın prioritet olmasını

və təşkilat daxilində işçilərin və liderlərin fəaliyyətini qiymətləndirərkən nəzərə alınmasını təmin etməyə kömək edə bilər.

Bundan əlavə, təşkilatlar illik davamlılıq hesabatlarını və ya sosial məsuliyyət hesabatlarını dərc etməklə şəffaflığı və hesabatlılığı təşviq edə bilərlər. Bu hesabatlar maraqlı tərəflərə təşkilatın etik praktikaları, o cümlədən ətraf mühitə təsiri, sosial təşəbbüslər və ictimaiyyətin iştirakı haqqında məlumat verə bilər.

Etiraf etmək lazımdır ki, biznesdə etik problemlər çox vaxt mürəkkəb və çoxşaxəli olur və onların effektiv həlli üçün sistemli yanaşma tələb olunur. Bu o deməkdir ki, təşkilatlar etik problemlərin əsas səbəblərini anlamaq və effektiv həll yollarını müəyyən etmək üçün maraqlı tərəflərlə, o cümlədən müştərilər, işçilər, təchizatçılar və vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları ilə dialoqa getməyə hazır olmalıdırlar.

Yekun olaraq, təşkilatlarda etik liderlik mədəniyyətinin təşviq edilməsi, etika komitələrinin yaradılması və ya etika məsul işçilərinin işə götürülməsi, o cümlədən fəaliyyətin qiymətləndirilməsində etik davranışın qiymətləndirilməsi, illik davamlılıq hesabatlarının dərc edilməsi və maraqlı tərəflərlə dialoqun aparılması problemlərin həlli yollarını təkmilləşdirməyin vacib yollarıdır. Müasir Azərbaycanda etik problemlər. Sistemli yanaşma və etik mülahizələrə üstünlük verməklə təşkilatlar həm öz mənfəətlərinə, həm də bütövlükdə cəmiyyətə fayda verən daha davamlı və məsuliyyətli biznes mühiti yarada bilərlər.

## NƏTİCƏ VƏ TƏKLİFLƏR

Azərbaycanda müasir biznesin üzləşdiyi bir neçə etik problem var və onların həlli ilə bağlı bəzi təklifləri təqdim edirik:

- Korrupsiya Azərbaycanda geniş yayılmış problemdir və biznes üçün ciddi mənfi nəticələrə səbəb ola bilər. Bu problemi həll etmək üçün şirkətlər öz fəaliyyətlərində şəffaf və etik təcrübələri qəbul etməlidirlər, o cümlədən antikorrupsiya siyasətini həyata keçirməli, müntəzəm auditlər aparmalı və korrupsiya barədə məlumat vermək üçün kanallar yaratmalıdırlar.

- Azərbaycan iqtisadiyyatını inkişaf etdirməyə davam etdikcə ətraf mühitin çirklənməsi mühüm məsələyə çevrilmişdir. Müəssisələr davamlı təcrübələri tətbiq etməklə və yaşıl texnologiyalara sərmayə qoymaqla ətraf mühitə təsirlərinə görə məsuliyyət daşmalıdırlar.

- Azərbaycanda bir çox şirkətlər aşağı əmək haqqı ödəmək, əmək qanunlarını pozmaq və işçiləri təhlükəli şəraitə məruz qoymaq da daxil olmaqla, istismarçı əmək təcrübələri ilə məşğul olurlar. Bu problemlə mübarizə aparmaq üçün müəssisələr işçilərin hüquqlarını və rifahını, o cümlədən ədalətli əmək haqqını, təhlükəsiz iş şəraitini və peşəkar inkişaf imkanlarını təmin etməlidir.

- Azərbaycanda bəzi müəssisələr qiymətlərin müəyyən edilməsi, inhisarçılıq və digər rəqabət əleyhinə davranışlar kimi ədalətsiz rəqabət təcrübələri ilə məşğul olurlar. Bu problemi həll etmək üçün şirkətlər şəffaflıq, dürüstlük və qanunlara hörmət daxil olmaqla ədalətli rəqabət prinsiplərinə riayət etməlidirlər.

- Azərbaycanda bəzi şirkətlər məcburi əmək və ayrı-seçkilik də daxil olmaqla insan hüquqlarının pozulmasında iştirak ediblər. Bu sui-istifadələrin qarşısını almaq üçün şirkətlər insan hüquqlarına hörmət edən və sosial məsuliyyəti təşviq edən siyasət və təcrübələr qəbul etməlidirlər.

- İşçilərin rifahını yüksəltmək üçün bizneslər uzaqdan iş və çevik cədvəllər kimi çevik iş rejimlərini qəbul etməyə təşviq edilməlidir.

- Davamlı biznes əməliyyatlarını təşviq etmək və ətraf mühitə təsirləri minimuma endirmək üçün qaydalar və təşviqlər hazırlanmalıdır. Biznesləri ekoloji



sertifikatlar almağa və ekoloji məsuliyyətə sadıqlıqlərini nümayiş etdirmək üçün ekoloji hesabatla məşğul olmağa təşviq edilməlidir.

- Müəssisələrin və onların işçilərinin gözlənilən davranışını və etik məsuliyyətlərini əks etdirən etik kodeksi hazırlanmalı və işçilərin etik standartlar və təcrübələr haqqında məlumatlılığını artırmaq və maarifləndirmək üçün müntəzəm olaraq etika üzrə təlim proqramları keçirilməlidir.

- Dəqiqlik mədəniyyətini onun əhəmiyyətini vurğulamaq və punktuallığı biznes əməliyyatlarında əsas dəyər kimi tanımaqla təşviq edin.

Müəssisələri işçilərin davamiyyətini və punktuallığını izləyən və nəzarət edən sistemləri tətbiq etməyə təşviq edilməli həmçinin işçilərə vaxtlarını daha yaxşı idarə etmək və son tarixləri yerinə yetirməkdə kömək etmək üçün vaxtın idarə edilməsi və məhsuldarlıq üzrə təlimlər təşkil etməyi tövsiyyə edirik.

Bu etik problemləri həll etmək üçün Azərbaycanda biznes şəffaflıq, hesabatlılıq və sosial məsuliyyətə sadıq olmalıdır. Onlar işçilərin hüquqlarını və rifahını prioritetləşdirməli, davamlı təcrübələrə sərmayə qoymalı və ədalətli rəqabətdə iştirak etməlidirlər. Bundan əlavə, şirkətlər bu etik problemlərin həlli yollarını hazırlamaq üçün digər maraqlı tərəflərlə, o cümlədən vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları və dövlət qurumları ilə əməkdaşlıq etməyə hazır olmalıdırlar. Bu əməkdaşlıq dialoqda iştirak etməyi, məlumat mübadiləsini və etik davranışı təşviq edən sənaye standartları və qaydaları yaratmaq üçün birlikdə işləməyi əhatə edə bilər.

Şirkətlər etik iş təcrübələrinə sadıqlıqlərini əks etdirən etik davranış kodeksi qəbul edə bilərlər. Bu kodlar bütün işçilərə və maraqlı tərəflərə çatdırılmalı və şirkətlər uyğunluğun monitorinqi və həyata keçirilməsi üçün mexanizmlər yaratmalıdır. Digər mühüm addım etik davranışı təşviq edən və etik problemləri müəyyən etmək və həll etmək üçün lazım olan bacarıq və bilikləri inkişaf etdirən təlim və təhsil proqramlarına sərmayə qoymaqdır. Bu, işçilərə etik qərarların qəbulu, münaqişələrin həlli və məsuliyyətli rəhbərlik üzrə təlimlərin verilməsini əhatə edə bilər.

Şirkətlər öz hərəkətlərinə görə məsuliyyət daşımağa hazır olmalı və istənilən etik pozuntulara görə cavabdeh olmalıdırlar. Bu, etik pozuntular üçün hesabat

mexanizmlərinin yaradılmasını, müntəzəm auditlərin aparılmasını və qeyri-etik davranış üçün nəticələrin müəyyən edilməsini əhatə edə bilər.

Yekun olaraq qeyd edək ki, Azərbaycanda müasir biznesin üzləşdiyi etik problemlərin həlli şəffaflıq, hesabatlılıq və sosial məsuliyyətə sadıqlıq tələb edir. Etik davranış kodeksini qəbul etməklə, təlim və təhsil proqramlarına sərmayə qoymaqla, maraqlı tərəflərlə əməkdaşlıq etməklə və onların hərəkətlərinə görə məsuliyyət götürməklə bizneslər Azərbaycanda daha davamlı və etik biznes mühitinin təşviqinə kömək edə bilər.

## İSTİFADƏ OLUNMUŞ ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

### *Azərbaycan dilində*

1. Abbasov A.B. (2011), “Biznesin təşkili və idarə edilməsi” Azərbaycan Dövlət İqtisad Universiteti, Bakı, “Qafqaz Universiteti Nəşriyyatı”nın, 355 səh.
2. Quliyev R.H. (2017), “Korporativ sosial məsuliyyət”, Bakı, “Qanun” 257 səh.
3. Məmmədli M. “Beynəlxalq biznes etikası”, Ali məktəblər üçün dərs vəsaiti, Bakı, “Turxan nəşriyyatı, 2022, 240 s.
4. Piroqov K.M., Temnova N.K., Quskova İ.V. (2012), “Biznesin təşkilinin əsasları”. Bakı, “Qafqaz Universiteti Nəşriyyatı”nın nəşri, 387 səh.
5. Şahbazov K.A. (2007), “Menecment”, Dərslik. Bakı, “Mərkəzi Nəşriyyat və Poliqrafiya”, 295 səh.

### *Türk dilində*

1. Arslan M. (2011), “İş Etiği”, 1. Baskı, Ankara, “Nobel Yayıncılık Dağıtım”, 365 s.
2. Chabuk S., Seda S. “İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İş Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye'deki Büyük Ölçekli Sanayi İşletmelerine Bir Uygulama” // Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (e-dergi), Cilt.14, S.1, 2015, s.171-180.
3. Çabuk S., Şengül S. “İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama” // Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (e-dergi), C.14, S.1, 2015, s.171-180.
4. Çelik A. (2017), “Firmaların Sosyal Sorumlulukları”, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, “İGİAD Yayınları”, s.61-84.
5. Ersöz H.Y. (2019), “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı, (Derleyen: Sabri Orman, Zeki Parlak), İstanbul, İTO Yay., 359 s.

6. Genç Y., Seyyar A. (2011), “Sosyal Hizmet Bilimine Giriş”, 3. Bölüm, Atatürk Üniversitesi, “AOF Yay”, 292 s.
7. Gökçearsan Ç., Elif E.G. “Sosyal Hizmet Uygulamalarında Etik Karar Verme Süreci” // Toplum ve Sosyal Hizmet, Cilt: 22, Sayı: 2, Ekim 2011, s.35-66.
8. Güleş H.K., “Bilişim Sistemlerinin Toplam Kalite Yönetimindeki Yeri ve Önemi” // Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, 2020, s.55-69.
9. Kapu H. “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı, (Editör: Sabri Orman) // İstanbul, İTO Yayını, 2019, s.52-113.
10. Namazova N. “İnsan kaynakları yönetiminde etik sorunlar” // 3rd international ethics congress, october 10-12, 2021
11. Özateş Ö.S. (2015), “Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri”, İstanbul, “Toplum ve Sosyal Hizmet”, Cilt 21, Sayı 1, 639 s.
12. Sucu Y. “Yönetim ve Etik”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (22-24 Mayıs 2003) // Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F., Yayın No: 57, 2013, s.281-296.
13. Sucu Y., “Yönetim ve Etik”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi // Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F., Yayın No: 57, 2013, s.281-296.
14. Şimşek M. Şerif A. (2013), “Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış”, Konya, “Adım Matbaacılık”, 365 s.
15. Tevrüz S. (2017), “İş Hayatında Etik”, İstanbul, “Beta Basım Yayım Dağıtım”, 266 s.
16. Tomanbay İ. (2012), “Sosyal Hizmete Giriş”, Eskişehir, “Anadolu Üniversitesi”, 459 s.
17. Torlak Ö. (2016), “Pazarlama Ahlakı”, 3.Baskı, İstanbul, “Beta Yayım”, 621 s.
18. Ural T. (2021), “İşletme ve Pazarlama Etiği”, Ed. Cemal Yükselen, 1.Baskı, Ankara, “Detay Yayıncılık”, 259 s.

19. Yeniçeri Ö., (2022), “Örgütsel Değişmenin Yönetimi”, Ankara, “Nobel Yayın Dağıtım”, 255 s.

20. Yılmaz S.E. “Sosyal Hizmet Etiğine İlişkin Bir Değerlendirme”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi // Yıl: 2015, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, s.122-136.

21. Yüksel Ö. (2012), “İnsan Kaynakları Yönetimi”, Ankara, “Gazi Kitabevi”, 292 s.

### *İngilis dilinde*

1. Brickley J.A., Clifford W. Smith J., Jerold L. Zimmerman “Business Ethics and Organizational Architecture” // Journal of Banking&Finance, Vol.26, 2012, p.1821-1835.

2. George R.T. “Business Ethics, Fifth Edition”, New Jersey, USA, “Prentice Hall”, 2019, 398 p.

3. Hurst N.E. (2014), “Corporate Ethics, Governance and Social Responsibility: Comparing European Business Practices to those in the United States” // Santa Clara University, A Study Conducted for the Business and Organizational Ethics Partnership Markkula Center for Applied Ethics, Spring.

4. Marianne M. (2016), “The 7 Signs of Ethical Collapse”, European Business Forum, “Issue.25”, 38 p.

5. Preuss L. “Ethical Theory in German Business Ethics Research” // Journal of Business Ethics, Vol. No. 18 4, 2019, p.407-419.

6. Primeaux P., Stieber J. “Profit Maximization: The Ethical Mandate of Business” // Journal of Business Ethics, Vol. No. 13 4, 2014, p.287-294

7. Smith R.A. capital-based sustainability accounting framework for Canada // Measuring sustainable development. Integrated economic, environmental and social frameworks, p.11-124.

8. Svensson G., Wood G. “Proactive Versus Reactive Business Ethics Performance: A Conceptual Framework of Profile Analysis and Case Illustrations”, Corporate Governance, Vol. 4 No. 2, 2014, p.18-33.

9. Svensson G., Wood G. “Proactive Versus Reactive Business Ethics Performance: A Conceptual Framework of Profile Analysis and Case Illustrations” // *Corporate Governance*, Vol. 4 No.2, 2014, p.18-33.

*Rus dilinda*

1. Ботавина Н.Р. “Этика деловых отношений” // Н. Р. Ботавина М., 2008, 521 стр.

2. Введенская Л.А. “Деловая риторика: учебник для вузов” // Л.А. Введенская, Л. ГРАММ. Павлова, Ростов н/Д : март 2010 г.

3. Егоров В.П. Курс лекций по дисциплине “Этика делового общества” // В. П. Егоров М., 2015, 631 стр.

4. Зарецкая Е.Н. “Деловое общение” учебник / Е.Н. Зарецкая Т.1. М.: Дело, 2012, 251 стр.

5. Зарецкая Е.Н. “Риторика: Теория и практика речевого общения” // Е.Н. Зарецкая. 4-й выпуск, М., Дело, 2012, 681 стр.

6. Кибанов А.Я. “Этика деловых отношений: учебник для вузов” // А.Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. ГРАММ. Голованова. М., ИНФРА-М, 2018, 421 стр.