

Süleyman Demirel Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Y.2008, C.13, S.1 s.377-389.

ÖRGÜTSEL ETİK VE BİLEŞENLERİ

ORGANIZATIONAL ETHIC AND ITS COMPONENTS

Dr.Hasan GÜL*
Öğr.Gör.Hakan GÖKÇE**

ÖZET

Örgütsel etik ilkeler, işletmelerin kurallı bir rekabet yapılırlarında önemli rol oynamaktadır. Bu ilkeler sayesinde işletmeler bir taraftan iç yapılarındaki tutarlılığı sağlarken diğer taraftan da dış çevre etkileşimlerini kontrol altında tutabilme becerisine sahip olmaktadır. Bu bağlamda işletmeler açısından en önemli çalışma etik ilkelerin oluşumunda toplum ve küresel rekabet yapılırlarının ortak paydalarını göz ardı etmemek olacaktır.

ABSTRACT

Organizational ethic principles put on act on that organizations formations to be constructed a regular competing. Thanks to these principles the organizations both provide consistency in their inside structures and have ability about controlling out environment interactions. In this respects, to look after the common denorminators of the global competing consistency and community on formatting ethics principles, will be the most important study from the standpoint of organizations.

Örgütsel etik, Örgüt bilinci, İletişim, Rekabet
Organizational ethic, Organization conscious, Communication, Competing

1.GİRİŞ

Rekabetin hızlı şekilde yaşanıyor olması, işletmeleri bu hızın gerisinde kalmayacak gelişmeleri yaratma çabasının içerisine sokmaktadır. Bu acımasız yarışma, işletmeleri sadece ürettikleri mal ve hizmetlerle değil, muhatabı olan çevreye karşı sorumluluklarıyla da değerlendirmeyi gerektirmektedir.

İşletmeler yaşamlarını devam ettirebilmek için bir taraftan çevre ile olan ilişkilerini düzenlerken, diğer taraftan oluşabilecek değişiklikleri önceden tahmin etme gerekliliği ile baş başa kalmışlardır. İşletmelerin,

* GaziOsmanPaşa Üniversitesi Zile Dinçerler Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu

** GaziOsmanPaşa Üniversitesi Turhal Sağlık Meslek Yüksekokulu

kuruluş aşamasında etik ilkeleri dikkate alma zorunluluğu ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.

Örgüt yönetimleri her gün çalışan davranışları ve sınırlı kaynakların dağıtımını gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkan etiksel sorunlarla boğuşmaktadırlar. Etiksel sorunlara bulunan çözümler kaliteye ve bireysel ve örgütsel performansa doğrudan etki ettiği için hayati bir önem taşımaktadır.¹

Çalışanların etik konusunu içselleştirebilmeleri için örgütsel etiğin kuruluş aşamasında ki yerini, önemini ve yöneticilerin bu konudaki ciddiyet veya kararlılığını görmeleri gerekmektedir. Ancak bu sayede ortak fayda hüviyeti taşıyan örgütsel etik ilkeler uygulama alanı bulur ve işletmelerin rekabet üstünlüğünü sağlayan önemli bir değer olarak gerçekleşir. Çalışanları bu manada güdüleyecek üç kural öne çıkmaktadır.

- Örgüt bilinci,
- Fikirselsel ve eylemsel sorumlulukların kavranması,
- Sağlıklı ve sürekli iletişim.

2. ÖRGÜTSEL ETİK KAVRAMI

Etik kökenleri 2500 yıl öncesine kadar uzanan bir psikoloji kavramıdır. Sokrates, Plato ve Aristo gibi filozoflar etikle ilgili çeşitli görüşler ileri sürmüşlerdir.² Etik kavramının literatürümüze yerleşmesi 1980'li yılların sonlarına uzanır. Daha önceleri kavramsal anlamda ahlak kelimesi ile tanımlanmaya çalışılan etik kavramının günümüzde “ahlak felsefesi” olarak incelenmesi gerektiği kabul edilmiştir.³

Gerek etiğin arka planını, gerekse günümüz boyutu incelendiğinde görülür ki, bu alanda çalışan tüm filozoflar iyi-kötü, doğru-yanlış gibi konuların üzerinde yoğunlaşmışlardır. Dolayısıyla etik ilkeler, toplumsal düzenin reçetesini düzenleyip, ahlaki tutumların kaynağını araştırarak bunlar üzerine düşünme etkinliğini geliştirmektedir.

Etik, bilimsel perspektifte bir felsefe alanı olarak ortaya çıkmaktadır. Hem düşünsel boyutta, hem de uygulama alanında etiğin değişik şekillerde tanımlandığını görmekteyiz. “Etik, iyi ve kötü hakkında bir bilim yada belirli bir gurup veya her insan için geçerli eylem kurallarının geneli olarak yorumlanabilir”.⁴ Bir başka tanımda etik, “insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini” şeklinde tanımlanmıştır.⁵

¹ NELSON, W. A., (2005), “An Organizational Ethics Decision-Making Process”, *Healthcare Executive*, Vol:20, No:4, July-August, 9.

² BRICKLEY, J. A., SMITH JR, C. W. and ZIMMERMAN, J. L., (2002), “Business Ethics and Organizational Architecture”, *Journal of Banking & Finance*, Vol:26, 1821.

³ Hakan TEPE, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, *Doğu Batı*, Y:1, Eylül-Ekim 1998, s.4.

⁴ ÖZLEM, D., (1997), *Günümüzde Felsefe Disiplinleri*, İnkılap Kitapevi Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, s.336.

⁵ İNAL, K., (1996), “Sosyalist Etik”, *Gelecek*, Y:1, S:1-3, Eylül-Ekim, s.43.

Etiğin tanımına yönelik yaklaşımlar irdelendiğinde, adeta düzgüsel değerler dizgesi olan ahlakın felsefi bakış açısı ile denetlenmesinde oynamış olduğu öncü rol, tüm bu yaklaşımları ortak noktası olarak karşımıza çıkmaktadır.⁶

Yapılan araştırma ve tanımlamalar etiğin toplumsal yükümlülük kavramı üzerindeki mevcut sorgulayıcı kimliğini vurgulamaktadır. Etik ve ahlak kavramları bazı çevrelerce birbirine karıştırılmakta ve birbirinin yerine kullanılmaktadır. Fakat bu iki kavram özdeş değildir. Etik, bir ahlak felsefesi olmakla beraber aynı zamanda ahlak kavramını da kendi uygulama alanı içerisinde tutmaktadır. Toplumsal yaşamdaki yargı ve tutumların kaynağını incelemekte işlev sahibi olan etik, beraberinde bireysel yaşamın amacı ile birey-toplum ilişkilerinin eylemsel gerekliliklerinin özünü de ortaya koymaktadır.⁷

Etik kural ve/veya ilkeler bireysel özelliklere göre değil, genel kabul görmüş kuramlara dayalı olarak geliştirilir. Etik ilkelerin reel boyuttaki temel taşı arzulan en yüksek iyi kavramıdır.⁸ “Etik her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı, neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin, neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilinmesidir”.⁹

3. ETİĞİN KRİTİK ÖĞELERİ

Etik bir ahlak felsefesi olmakla beraber oluşumunda birçok öge ve anlam ile yaklaşım açısından da ilişki ve yakınlık içerisindedir. Bu öğeler tek başına etik tanımının içerisinde yeterli olmamakla beraber, oluşum ve uygulama aşamasında etik felsefesi ile iç içedir.

3.1. Ahlak

“Ahlak, genellikle insanların kendisine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamı anlamına gelir”.¹⁰ Etik, ahlakın felsefi boyutunu betimlediği için biraz daha soyut bir cephede teorik anlam içermektedir. Ahlak ise, daha somut bir boyutta varolanı incelemektedir. Etiğin, olması gerekeni inceleme sanatı ahlak üzerinde bir uygulama alanı bulmaktadır. Böylece ahlak, etik açıdan kritik bir öge olarak ortaya çıkar.

3.2. Değer ve Olgular

Olayların bireysel açıdan arzu ve ihtiyaçlarla ilgili ölçülebilir ve/veya fiziksel nitelik taşıması olguları tanımlarken, tüm bireylerin uyusmak

⁶ CENGİZ, E., (1998), “Törebilimde Değer ve Ölçüt Sorunu”, *Etik*, S:4, s.28.

⁷ ÇALIŞIRLAR, A., (1993), *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul, 135.

⁸ BRIEN, A. (1998), “Professional Ethics and The Culture of Trust”, *Journal of Business Ethics*, (17), 392-395.

⁹ PEHLİVAN, İ., (1998), “Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik”, Pegem Yayınları, Ankara, 10.

¹⁰ ARSLAN, A., (1996), “Felsefeye Giriş”, Vadi Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 118.

zorunda olmadığı ve onlar tarafından iyi-kötü olarak nitelendirilmesi mümkün olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Bu perspektifte olayların değersel niteliği ortaya çıkar.¹¹

Olayların olgusal gerçekliğin ve bireylerin bu gerçekliği değersel yargılaması, etik için inceleme ve yargılama alanı oluşturmaktadır. Olgular değerlendirmeye tabi tutulurken etiğin toplumsal açıdan arzulanmış olduğu “istenilen iyi” kavramına ulaşmasında önemli bir kaynakça oluşturmaktadır.

3.3. Kültür

Ortak kabul gören şekli ile kültür “Bilgi, inanç, sanat, ahlak, hukuk, örf ve adetlerden ve insanın toplumun bir üyesi olarak elde ettiği bütün yeteneklerden oluşmuş karmaşık bir bütün”dür.¹²

Kültürü oluşturan yapı taşları aynı zamanda etik kurallar besler. Toplumların duygu ve düşünceleri, iyi ve kötü yargıları oluştururken hareketleri somut bir yansıma olarak ortaya çıkar. Semboller, değerler, tutumlar ve varsayımlar toplumsal hareket tarzlarını belirler.

3.4. Norm

Normlar genellikle toplumsal değerlerin yansıması ve bireylerce paylaşım özelliği taşır. Böylece kolektif bir yapı oluştururlar.

Bireysel ilişkilerin net olarak düzenlenmesi ve eylemlere yön vermesi normları toplumsal boyutta iyice öne çıkarır. Kabul edilirlilik, kapsayıcılık, ortak davranış odaklanması, yavaş gelişim ve normların başlıca özelliklerindedir.¹³

Etik, toplumsal ve bireysel ilişkilerin temelini oluşturan değerleri incelemeyi ve sorgulamayı kendisine amaç edinmiştir. Normlar ise bu ilişkilerin özündeki kriterlerden olup bireysellikten çok genel toplum yapısı ile ilgilidir. Etik ilkelerin oluşmasında veya etik kararların alınmasında normlar birer tamamlayıcı unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Zaten temel yapısı gereği işleyişi kolaylaştırmak, sağlıklı bir şekilde varlığı sürdürmek ve ayrılıkları deşifre etmek normların öncelikli amacıdır. Bu amaçtan yola çıkarak etik karar mekanizması için ivme kazandırıcı özellik taşır.

4. ETİK BOYUTLARI

Etik ilkelerin bireysel oluşumlar üzerindeki sorgulayıcılığı, boyutlarını da bu yöne çekmektedir. Etik ilkeler aynı temel esasa dayanarak birey, toplum ve örgüt gibi birincil oluşumlarda değişik yorumlara tabi tutularak boyut kazanırlar.

4.1. Bireysel Boyutu

Etik ilkeler her ne kadar ilk etapta toplumsal yargı ve eylemleri düzenleme ve sorgulama bilincinde olsalar da, bireysellik hiçbir zaman arka

¹¹ ARSLAN, A., 107.

¹² DÖNMEZER, S., (1984), *Sosyoloji*, Savaş Yayınları, 9. Baskı, Ankara, 1984, 116.

¹³ MC KENNA, E., (1994), “*Business Psychology and Organisational Behaviour*”, Çev. İnanet PEHLİVAN, Lavrance Earl Barlbaum Associates Ltd, London, 300.

plana atılamamaktadır. Zira bireyler toplumsal oluşumun özünü teşkil ederler. Toplum kimliğinin, bireylerin bir araya gelerek meydana getirdikleri yargı ve eylemler sonucunda oluştuğu küçümsenemeyecek bir gerçektir.

Toplum içerisindeki haklar, ödevler, kurallar, buyruklar tarihsel süreçte değişik konumlara göre bireylerde çeşitli yansımalar gösterirler. Bireylerde meydana gelen bu inançlar zaman içerisinde senkronize hale gelerek bir takım kuralları oluşturmaktadır. Bu kurallar ise her zaman “en yüksek iyi” yi amaçlamaktadır ve bilinçli halde yaşanması etik ilke oluşumlarına da ışık tutar.¹⁴ Makro boyutta, toplumsallık özelliği gösteren eylemler, mikro bazda bireyselliğin bir ürünü olarak karşımıza çıkar. Zira teorik manada ortaya konan etik ilkeler pratik manada bireysel eylemlerle uygulanabilirlik bulabilirler.

4.2. Örgütsel Boyutu

“Belirli amaçları gerçekleştirmek için oluşturulmuş sosyal guruplara örgüt adı verilir”.¹⁵ Örgütlerin toplumsal amaçları yerine getirmek amaçlı olduğu ve birden fazla kişinin bir araya gelerek oluşturduğu sistemler olduğunu görmekteyiz. Örgütler farklı kültürlere sahip bireyleri bir araya toplayarak onları belli bir birliktelik içerisinde çalıştırır. Bu farklı inanç ve tutumlara sahip bireylerin bir arada çalışmasını sağlayan ve yardım eden oluşum ise örgüt kültürüdür.¹⁶

Örgütler belirledikleri amaç ve sistemleri çerçevesinde gerek iç çevresine gerekse de dış çevresine karşı belirli bir sorumluluk içerisindeyler. Belli bir hizmet veya üretim karşılığında örgütlerin yaşamış olduğu çevreye zıt olmamaları gerekmektedir. Bu bilinç etik ilkelerin kurumsallaşması gerekliliğini gündeme getirmektedir.

Topluma faydalı olabilmek amacı ile kurulmuş örgütlerin bu hedefi gerçekleştirebilmek için bünyelerindeki çalışanlara da bu bilinci kazandırmaları gerekir.¹⁷ İşte örgüt üyelerinin bu bilince sahip olabilmeleri için uymaları gereken sistematize edilmiş kurallar etik ilkelerin ürünüdür.

Örgütlerde etik ilkelerin kurumsallaşması farklı yollardan olabilir. Farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür davranışları göstermesini yasal bir çerçevede gerçekleştirmek etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacıdır. Hatta örgütlerin sosyal sorumluluk amacını yerleştirmek için örgüt içerisinde sadece bu konularla alakalı kurullar ve komisyonlar kurulmaktadır.¹⁸

¹⁴ ÖZLEM, D., (1997), “Günümüzde Felsefe Disiplinleri”, İnkılap Kitapevi Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 333.

¹⁵ DİNÇER, Ö. ve FİDAN, Y., (1997), “İşletme Yönetimine Giriş”, Beta Basım Yayın Dağıtım, 3. Baskı, İstanbul, 17.

¹⁶ EREN, E., (1998), “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayın Dağıtım, 5. Baskı, İstanbul, 86-87.

¹⁷ ZADEK, S., (1998), “Balancing Performance, Ethics, and Accountability”, *Journal of Ethics*, 17, 1421-1441.

¹⁸ NORTHCRAFT, G. B. ve NEALE, M., (1990), “Organisational Behaviour: A Management Challenge”, The Dryden Press, Florida, 205-207.

4.3. Toplumsal Boyutu

Yeryüzünde insanların gün geçtikçe çoğalması hayatı komin hale getirmiş ve toplum denilen sosyal, siyasi, ekonomik ve coğrafi gruplar oluşmuş birtakım örgütlenmeler içerisine gidilmiştir. Toplamların meydana gelmesi onları oluşturan bireylerden çok oluşturmuş oldukları yapının incelenmesini zorunlu hale getirmiştir.

Etik kurallar toplumsal boyutta bir anlaşmayı hedef edinmiş, toplumun temel hak, değer ve hukuki anlaşmalarını gurupların çıkarları ile çatıştığı durumlarda bile korumuştur. Bireyler her ne kadar kendi hareket boyutlarında değerlendirilseler de toplumsal bakış açısı makro düzeyde önemli bir yer tutmaktadır.¹⁹ Etik kurallar toplumsal uzlaşmayı hedeflemektedirler. Bu amaçla; istenecek ve istenmeyecek, yapılacak ya da yapılmayacak, doğru ve yanlış bütün toplumsal gereklilikleri ortaya koyma arzusu içerisindedir. Toplumsal fayda amaçlı olan işletmeler de örgütsel bütünlüklerini bu gereklilikleri sayesinde düzenlemektedirler. Böylece iç ve dış yapıda sorumlulukların yerine gelmesinde tutarlılık sağlanmış olmaktadır.

5. ÖRGÜTSEL ETİĞİN ÖZELLİKLERİ

Doğal ve sosyal denge içerisindeki her oluşum yapısı gereği bir takım özelliklere sahiptir. Örgüt içerisinde gerçekleştirilmesi hedeflenen etik ilkeler de, bu oluşumun doğal sonucu olarak bir takım kendine özgü özelliklere sahiptir.

5.1. Öğrenilebilir ve Kazanılr Olması

Etığe önem veren işletmeler, müşteri tatminini sağlamak amacı ile çalışanlarını eğiterek ve bilinçli hale getirecekleri kaçınılmaz bir gerçektir.²⁰ Etik eğitimdeki temel amaç bireylerin içinde buldukları toplumun sınırlarını aşarak ideal toplum yapısının ne tür ilkeler üstünde oluşturulabileceği sorusunun cevabını arar. Eğitimin etik düşünce üzerinde kabulleniminin gerekliliği küçümsenemeyecek ölçülerdedir. Eğitimdeki temel amaç muhatabın öğrenme ve kavramasını sağlamaktır. Etik teorinin pratik yansımaları bize onun öğrenilebilir özelliğini göstermektedir.

Saptanmış bir amaca ulaşma gayesi ile hassasiyetle kendisini sistemmatize ederek norm, değer ve yargılarını oluşturan örgütler açısından bu oluşumların iş görenleri tarafından bir an önce öğrenilip kazanılmış olması son derece önemlidir. Bu sahada gerek bilim adamlarının araştırmaları gerekse de örgüt yöneticilerinin çalışmaları etik ilkelerin öğrenilebilir ve kazanılabilirliğini ispatlamıştır.

¹⁹ PEHLİVAN, İ., (1998), “Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik”, Pegem Yayınları, Ankara, 10-15.

²⁰ WELCH, E. J., (1997), “Business Ethics in Theory and Practice: Diagnostic Notes”, *Journal of Business Ethics*, 16, 312-313.

5.2. Paylaşılması ve Kapsaması

“Etik, çağımızın karşı karşıya olduğu birçok sorunun ya da etik temelli sorunun bize elverişli bir bakış açısını sunmaktadır”.²¹ Etik ilkelerin amaçlamış olduğu iyi, doğru, mutluluk gibi kavramlar toplumun genelini kapsamakta ve tüm üyelerince paylaşılmaktadır. Buna karşılık çıkan sorunların çözüm yolları da tüm bireyler için aynı geçerliliğe sahiptir. Toplumsal fayda amaçlı işletme örgütlerinde ise, bu oluşum aynı felsefe ile işlemektedir.

Oluşturulan örgütsel etik ilkelerin, tüm yönetici ve çalışanları eşit derecede sorumluluk bilinci ile kapsaması ve tüm üyelerince öğrenilmesi, uygulanması, kazanılması ve bir sonrakine aktarılması, yani paylaşılması örgütsel önemini daha iyi tanımlamaktadır.

Örgüt içerisinde yapılan etik ilkelerin, örgüt çalışanlarını, değerleri ve saptanmış amaçları kapsamaları onların paylaşılabilirlik oranını da artıracak ve güçlenecektir. Etik ilkelerin tüm fertleri kapsamaları paylaşılma zorunluluğunu da beraberinde getirir. Bu gereklilik, örgütlerin misyona giden yolda ivme kazanmasını sağlar.

5.3. İçselleştirilmesi

Etik ilkelerin oluşturulması aşamasından sonra toplumsal kabul görmeleri ve uygulanabilirlik alanı bulmaları için mecbur tutulmaları tasvip edilebilir bir davranış değildir. Ancak bireylerin bu ilkelerin temel manasını kavramaları için başlangıç safhasında bir dayatma algılaması çokta anormal karşılanmamalıdır. Burada erişilmek istenen nokta ilkelerin içselleştirilmesidir.²²

İlke ve kurallar içselleştirildiği oranda kabul görecektir. Örgüt çalışanlarının etik ilkeleri içselleştirmesi aynı zamanda onları “Daha iyiyi nasıl bulabilirim?” sorusuna cevap aramaya itecektir. Zira temelde örgüt, etik felsefesini kazanmalı ve özümsemelidir.

5.4. Davranış Kalıpları İçermesi

“Etik, bir birey veya gurubun eylemlerini yönetmede hakim olan ahlaki değer ve ilkelerdir”.²³ Etiğin yönetim sürecinde oynamış olduğu bu rol onun ulaşmayı amaçladığı iyi, güzel ve doğruyu yakalama arzusunun gerektirdiği bir takım kalıpları içerecektir. Öğrenilen ve içselleşen etik ilkeler örgüt çalışanlarını farklı olaylar karşısında aynı davranış kalıbını gösterme özelliğinin içine itecektir. Her ne kadar bu oluşum bir dikta gibi görünse de iyiye ulaşma yollarının normatifleşmesi bizi bu noktaya götürmektedir.

Örgüt çalışanlarının paylaşım içerisinde geçirmiş oldukları her bir örgüt günü içselleştirdikleri örgütsel norm ve değerler, sayesinde onları ortak

²¹ TEPE, H., (1998-b), “Yüzyılımızın Dönemecinde Etikler Beklenenler ve Etiğin Durumu”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2, 56-69.

²² AKARŞU, B., (1965), “**Ahlak Öğretileri: Mutluluk Ahlakı**”, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 1144, İstanbul, 10-12.

²³ CHURCHILL, G. A. ve PETER, J. P., (1995), “**Marketing Crating Value for Customers**”, Austen Press, Vurr Ridge, 72.

ifadeler kullanmaya itecektir. Kullandıkları semboller ve ortaya koydukları davranış kalıpları benzeşecek ve biçimselleşecektir.

5.5. Referans Niteliği Taşması

Etik ilkelere uygun olmak örgütsel açıdan iç tutarlılık ve bütünsellik oluşturduğu gibi bu yapının dış çevreye yansımaları, tutarlılığın verdiği güvene dayalı referans sağlama şeklinde olur.

Business Week dergisinde yapılan araştırma sonuçlarında etik ilkelere uyan işletmelerin finansal puanlarının uymayanlarınkine oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir.²⁴ Burada da görüyoruz ki etik ilkeler iç düzeni sağladığı gibi tüketici ve rakiplerine karşı da puan artırıcı yönde referans niteliği taşımaktadır.

Örgüt iç çevresi açısından değerlendirme yapacak olursak, etik ilkelerin referans kimliğinin iş görenler üzerinde de etkisi olduğunu görürüz. İç yapıda ilgi görme yükselme gibi motive edici oluşumlar konulan etik standartlara uyumluluk başarısının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Böyle gerekçenin oluşması içinde çalışanların, yöneticilerce etik ilkelerin yüzde yüz oranda desteklendiğini hissetmeleri gerekliliği oluşur.

5.6. Performans Değerleme ve Oto Kontrol Olanğı Verme

“Etik ile ilgili kullanılan dil, etik standardı ve yönetim ilkeleri işletmeden işletmeye göre farklılıklar göstermektedir. Kimileri örgüt içerisinde en uygun etik kültürü yerleştirilip ve bunu korumak için yönetimin sorumluluğunu ifade etmişlerdir. Kimileri de iş görenin etik konusundaki eğitimi ile ilgili çabalardan bahsetmişler, İşletmenin tüm denetim sistemini etiksel çabaların verimli olmasını sağladığını belirtmiştir”.²⁵

Görüldüğü gibi etik ilkeler yönetici, eğitimci ve işgöreni örgüt içerisinde yasaların haricinde bir yerde birbirlerini değerlendirme olgusu olarak buluşturmaktadır. Böylece performans değerlendirme ve oto kontrol birlikte sağlanmış olur.

Etik kuralların hukuksal kurallara göre daha çok toplumsal dinamiklerle iç içe olması kabullenimi kolaylaştırdığı gibi arzulanan iyiye ulaşmayı engelleyici eylemleri oto kontrol sayesinde elimine eder.

Örgütsel manada etik ilkelerin bu özelliği kontrolü ve/veya denetimi kolaylaştırdığı gibi getirdiği standartlar sayesinde performans değerlendirme yapılmasını sağlar.

6. BİLEŞENLERİ VE BAĞLAYICI SÜREÇLERİ

Etik kavramı genel ve örgütsel manada tüm toplumu kavradığı için diğer toplumsal kavramlarla da dolaysız veya dolaylı yönlerden ilişkili

²⁴ VERESCHOOR, C. C., (1998), “A Study of The Link Between a Corporations Financial Performance and its Commitment to Ethics”, *Journal of Business Ethics*, 17, 1503.

²⁵ SÖZBİLİR, H., (1999), “Finansal Başarı ve İşletme Etiği”, *Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 12.

içerisindedir. Bu kavramların bir kısmı bileşen, bir kısmı da bağlayıcı unsur olma özelliği arz eder.

Etik ilkelerin bileşenleri olarak tanımlayacağımız maddeler birer tamamlayıcı olma özelliği içerisindedirler. Bileşenler örgüt içerisinde gerçekleştirilmesi amaçlanan etik felsefenin değer yargılarını bazen birlikte kullanırken bazen de oluşumuna katkı sağlarlar.

6.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü farklı mozayiğe sahip bireylerden oluşmakta ve bu doğrultuda örgüte has yeni bir sistem oluşmaktadır. Oluşan bu sistem örgüt içerisinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekil ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eder ve buda örgüt kültürü olarak bilinir.²⁶

Örgüt kültürünü, örgüt içerisinde oluşmuş değer ve kavramların tümüdür. Yani, örgüt içerisindeki soyut ve somut oluşumların inşa edilmiş halidir. Örgütsel etik kavramı ise, meydana gelen bu yapının temellerinin atıldığı, arzulan değerlere uygun olma isteminin sağlandığı ilkelerden oluşur. Örgüt kültürü örgütteki etik ilkelerin somut bir çıktısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda oluşan kültür içerisinde bireylerin davranış kalıpları etik sistemlere ne derece uyulduğunun da bir göstergesidir. Böylece örgütsel kültürün etik ilkelerle ayrılmaz boyutta bileşen olduğu sonucu ortaya çıkar.

6.2. Norm ve Standartlar

Normlar grup içerisindeki bireylerin meydana getirdiği ilişkileri düzenler ve yön verir.²⁷ Normların davranış kalıpları açısından belli bir standartı da beraberinde getirdiğini görmekteyiz. Normlar toplumsal değerlerin yansımaları oldu için uyulmaması halinde bireylerin yaptırımla karşılaştığı standartlardır.²⁸ Norm ve standartlarda davranış kalıplarının ayrıntılı resmi çizilir. Etik ilkeler ise, neyin iyi neyin kötü olduğunu neyin doğru neyin yanlış olduğunu araştırarak ortaya koyar. Norm ve standartlar için kaynak oluşturmakla beraber, onlar gibi emirler dizgesi oluşturmaz.

Etik ilkeler toplum veya gurupları dışarıdan çok iyi bir şekilde gözlemler neyin istenip neyin istenmeyeceğine karar verir. Verilen bu kararların kurallaştırılması ile yaptırım haline gelmesi ise, norm ve standartlarla gerçekleşir. Yani norm ve standartlar teorisyen etik ilkeler için adeta bir pratisyen kimliği taşır.

6.3. Davranışlar, İnançlar ve Tutumlar

“Etik, ahlaki davranış, eylem ve tutumları ilgilendiren bir konu olarak felsefe ve bilimin önemli bir parçası ve sistematik bir alanı olmuştur. Ahlak yanlış-doğru iyi-kötü erdem ile davranışları ve davranışların

²⁶ EREN, E., (1998), “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayın Dağıtım, 5. Baskı, İstanbul, 86.

²⁷ MC KENNA, E., (1994), “Business Psychology and Organisational Behaviour”, Çev. İnanet PEHLİVAN, Lavrance Earl Barlbaum Associates Ltd, London, 300.

²⁸ ROSNER, S., (1987), “Consistency in Response to Group Pressures”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55, 145-150.

sonuçlarını değerlendirmeye ilgilidir. Kullanılan ahlak terimlerinin ve ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takınılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır” .²⁹

Davranışlar, inanç ve tutumlar ahlaki birer olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgularla meydana gelen yapıyı ahlak incelerken diğer taraftan yapının ardında yatan yargıları bir ahlak felsefesi olan etik ilkeler. Yani olması gerekenin peşinde koşan etik ilkeler ahlak boyutunun içinde yer alan davranış, inanç ve tutumları kendisine inceleme alanı olarak seçer.

6.4. Örgüt İklimi

Örgüt içerisinde oluşan kültür, değerler, normlar, semboller, yani tüm çalışma ortam koşullarının sonunda iç çevrede beliren durum örgüt iklimini oluşturur.³⁰ Örgüt iklimi, çalışanların değerleri ile örgütün oluşturmuş olduğu kültür arasındaki uyumun göstergesidir.³¹

Örgüt ikliminin oluşmasında; örgüt yöneticilerinin çalışanlardan beklentileri ile çalışanların ortaya koyduğu performans arasında oluşan farklılıkların çok büyük etkisi vardır. Etik ilkelerin istek ve arzuları net olarak ortaya koyması ve bunlara ulaşacak doğru yolları tanımlaması oluşacak olan örgüt iklimine de pozitif katkıda bulunacaktır.

Etik ilkelerin düzen sağlayıcı reçetesi kaynaklı tüm örgütsel olguların sonucunda çalışanlarının psikolojik eğilimde etiğin doldurduğu karnedeki notun göstergesi örgüt iklimi ile saptanır. Tarih boyunca erdem ve mutluluk kavramıyla ilgilenmiş olan etik incelemeler örgütlerde örgüt iklimi ile bu kavramı ölçme ve değerlendirme imkanını yakalamış olur.

6.5. Kişisel Farklılık ve Yetenekler

Kişisel farklılıkları kapasite ve yetenek farklılığına bağlanır. Farklılıkların tespiti ve değerlendirmesi ise yönetimin sorumluluğundadır.³² Kişisel farklılıkların tanımlanmaması çalışanların iş kabullenimini geciktireceği gibi örgüt kültürü ile pekişme işlemi zorlaştırarak etik ilkeler göz ardı edilmeye başlanır.

Etik ilkelerin içselleşmesini kolayca sağlayacak olan örgüt psikolojisinin yüksek değere sahip olması; kapasite ve yetenek farklılıklarının iyi bir şekilde tanımlanarak çalışan tatminin sağlanmasıyla yakından ilişkilidir. Böylece örgüt misyonunu gerçekleştirmede doğru zamanda, doğru kişilerle, doğru yerde olma arzusu gerçekleşecek, yönetici ve çalışanlar arasındaki etik beklentiler eylemsel uyum içerisine girecektir. Yöneticiler işe göre olan insan tanımını çok iyi bir şekilde yapmalı ki bu ölçülerini

²⁹ NUTTAL, J., (1997), “Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş”, Çev. Abdullah YILMAZ, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 15.

³⁰ ERTEKİN, Y., (1978), “Örgüt İklimi”, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları, No:174, Ankara, 1-18.

³¹ DİNÇER, Ö., (1998), “Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası”, Beta Basım Yayım Dağıtım, 5. Baskı, İstanbul, 352.

³² EREN, E., (1998), “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Basım Yayın Dağıtım, 5. Baskı, İstanbul.

kurumdaki etik kuralların örgütsel düzeydeki bileşeni olan kişisel farklılık ve yetenekle uyumlu bir çalışma düzenine girsin ve örgütsel hedeflere kolay ulaşılsın.

6.6. Liderlik

Genel manada yöneticiler atanmış kimselerdir. Liderlik konumundaki şahıslar ise atanabildikleri gibi grup içerisinde kendiliğindende kabul görürler. Yöneticiler zorunlu kural ve yönetmenlikleri yaptırımla uygularken liderler bir cazibe merkezi oluşturarak işlerin en içten davranışlarla gerçekleştirilmesini sağlarlar.

Örgüt içerisinde oluşan etik ilkeler yasal zorunluluktan ziyade işselleşmesi ve davranış kalıbı haline gelme arzusu ile ön plana çıkarlar. Aynı zamanda etik düşünce kabulleniminden sonra geliştirilmeyi gerektirir. Bu olgu ise yaptırımdan çok etik görüşlerin toplumsal bir gerekliliklik olarak kabullenimi ile gerçekleşebilir. Böylece liderliğin önemi giderek örgüt içerisinde artan bir değer olma özelliği taşır. Kişilik yapısı ve cezbedici olma özelliği ile standartları çalışanlar severek ve arzularak kabullenir ve uygularlar.

6.7. Motivasyon

“Motive harekete geçirici harekete devam ettirici ve olumlu yöne yönetici üç temel özelliğe sahip bir güçtür”.³³ Motivasyonun bir katılım sonucu ortaya çıktığı tespiti kaçınılmazdır. Katılımı gerçekleştiren örgüt çalışanları kendilerinden istenilen kalıpların mantıksal paylaşımlarını arzudadıkları gibi ekonomik ve sosyal ihtiyaçların tatmininin de beklentisi içerisinde dirler. Arzu ve ihtiyaçların tatmin edilmemesi zamanla bireyde gerilime yol açar. Bu ise iş performansını yakından etkiler.

Örgütsel manada ortaya konan amaçlara ulaşmak için oluşturulan yöntemler çalışanları ulaşmayı hedeflediği amaçtan uzaklaştırır sa bu yöntemlere karşı reel bir antipati başlar.³⁴ Bu ilkelere adaptasyon oranında tatmin duygusunun artacağını kabullenen birey ilke ve standartlara ulaşmada daha çok istek sahibi olacaktır.

SONUÇ

Etik kavramı, içinde bulunduğumuz asrın gözardı edilemez bir gerçeği olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle de işletmeler açısından konunun ele alınması tartışma götürmez bir zorunluluktur. Bir çok farklı kültür etkileşimi ile oluşan örgütlenme yapısı beraberinde beklentileri de farklılaştırmaktadır. Bu görünüm hem iş görenler hem de işletmelerin ortak bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşletmeler ve işgörenlerin beklentilerindeki farklılığın ana unsurunu; sosyal, kültürel ve ekonomik sebeplerin oluşturduğunu görmekteyiz.

³³ HAGEMAN, G., (1997), “**Motivasyon El Kitabı**”, Rota Yayınları, İstanbul, 8-10.

³⁴ TOSUN, K., (1990), “**Yönetim ve İşletme Politikası**”, Yön Ajans, İstanbul, 8-10.

İşletmeler açısından bir de rekabet olgusunu buna eklemek kaçınılmazdır. Bu unsurları ortak bir kesişme noktasında birleştirecek paydanın ise etik olduğu açıkça gözlemlenmektedir. Çünkü etik kavramı gerek ulusal gerekse de uluslar arası arenada ortak beklentiler ve eylemler zincirinin temelini oluşturmaktadır.

Örgütsel etik sayesinde tüm işletme çalışanları ortak bir dil kullanacaklar ve misyona ulaşmadaki ortak hareket arzusu kendiliğinden oluşacaktır. Önemli olan bu sihirli kavramın örgütlenme sürecinin başında ele alınması ve örgütlenmenin temel dinamikleri arasında varlığının kabul edilmesidir. Değişimin hızlı ve rekabetin beklendiğinden de acımasız oluşu daha fazla kaynaşmayı, hedefler açısından ortak hareketi zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluk örgütsel etiği günümüzün önemli bir stratejik kavramı haline getirmektedir.

KAYNAKLAR

1. AKARSU, B., (1965), **Ahlak Öğretileri: Mutluluk Ahlakı**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 1144, İstanbul.
2. ARSLAN, A., (1996), **Felsefeye Giriş**, Vadi Yayınları, 2. Baskı, Ankara.
3. BRICKLEY, J. A., SMITH JR, C. W. and ZIMMERMAN, J. L., “Business Ethics and Organizational Architecture”, *Journal of Banking & Finance*, Vol:26, 2002, 1821-1835.
4. BRIEN, A., (1998), “Professional Ethics and The Culture of Trust”, *Journal of Business Ethics*, 17, 392-395
5. ÇALIŞIRLAR, A., (1993), **Ansiklopedik Kültür Sözlüğü**, Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.
6. CENGİZ, E., (1998), “Törebilimde Değer ve Ölçüt Sorunu”, *Etik*, 4, 28.
7. CHURCHILL, G. A. ve PETER, J. P., (1995), **Marketing Crating Value for Customers**, Austen Press, Vurr Ridge.
8. DİNÇER, Ö. ve FİDAN, Y., (1997), **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basım Yay. Dağ., 3. Baskı, İstanbul.
9. DİNÇER, Ö., (1998), **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası**, Beta Basım Yay. Dağ., 5. Baskı, İstanbul.
10. DÖNMEZER, S., (1984), **Sosyoloji**, Savaş Yayınları, 9. Baskı, Ankara.
11. EREN, E., (1998), **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yay. Dağ., 5. Baskı, İstanbul.
12. ERTEKİN, Y., (1978), **Örgüt İklimi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları, No:174, Ankara.
13. HAGEMAN, G., (1997), **Motivasyon El Kitabı**, Rota Yayınları, İstanbul.

14. İNAL, K., (1996), “Sosyalist Etik”, *Gelecek*, Y:1, S:1-3, Eylül-Ekim, 43.
15. MC KENNA, E., (1994), **Business Psychology and Organizational Behaviour**, Çev.İnayet PEHLİVAN, Lavrance Earl Barlbaum Associates Ltd, London.
16. NORTHCRAFT, G. B. ve NEALE, M., (1990), **Organizational Behaviour: A Management Challenge**, The Dryden Press, Florida.
17. NELSON, W. A., “An Organizational Ethics Decision-Making Process”, *Healthcare Executive*, Vol:20, No:4, July-August 2005, 9-14.
18. NUTTAL, J., (1997), **Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş**, Çev.Abdullah YILMAZ, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
19. ÖZLEM, D., (1997), **Günümüzde Felsefe Disiplinleri**, İnkılap Kitapevi Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
20. PEHLİVAN, İ., (1998), **Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik**, Pegem Yayınları, Ankara.
21. ROSNER, S., (1987), “Consistency in Response to Group Pressures”, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 55, 145-150.
22. SÖZBİLİR, H., (1999), “Finansal Başarı ve İşletme Etiği”, *Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 12.
23. TEPE, H., (1998), “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, *Doğu Batı*, Y:1, Eylül-Ekim, 4.
24. TEPE, H., (1998-b), “Yüzyılımızın Dönemecinde Etikler Beklenenler ve Etiğin Durumu”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 2, 56-69.
25. TOSUN, K., (1990), **Yönetim ve İşletme Politikası**, Yön Ajans, İstanbul.
26. VERESCHOOOR, C. C., (1998), “A Study of The Ling Between a Corporations Financial Performance and its Commitment to Ethics”, *Journal of Business Ethics*, 17, 1503.
27. WELCH, E. J., (1997), “Business Ethics in Theory and Practice: Diagnostic Notes”, *Journal of Business Ethics*, 16, 312-313.
28. ZADEK, S., (1998), “Balancing Performance, Ethics and Accountability”, *Journal of Ethics*, 17, 1421-1441.