

ÖRGÜTLERDE SOSYAL SORUMLULUK BİLİNCİ VE GÜVEN ORTAMININ OLUŞTURULMASINDA ETİĞİN ÖNEMİ

Selen DOĞAN^(*)
Abdullah KARATAŞ^(**)

Özet: Örgütler varlıklarını sürdürürken sadece kar elde etmeyi değil, çalışanlarına ve hizmet ettikleri topluma duyarlı olmayı da öncelikleri arasına koymalıdır. Başarılarını sadece kısa dönemli karlarını maksimize etmeye odaklayan örgütlerin, sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ettikleri söylenemez. Ancak, örgütlerin çalışanlarına ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirmemeleri, onların başarılarını da olumsuz yönde etkileyebilecektir. Çünkü, örgütlerin varlıklarını başarıyla sürdürebilmeleri, toplumun örgüt faaliyetleriyle ilgili algı ve düşüncelerine önemli ölçüde bağlı bulunmaktadır. Çalışanların çalışmaktan memnun oldukları ve kendilerini güven içinde hissettikleri örgütler bu başarıyı yakalayabilecek, hizmet ettikleri topluma yararlı olabileceklerdir. İşte bu noktada etik, örgütlere yol gösterebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sorumluluk, Etik, Güven, Çalışanlar, Toplum

Abstract: While operating, organizations should be sensitive not only to their profits but their society and employees as well. This should be their primary aim. Organizations which are focused on just maximizing their short-term profits can't be said to have social responsibility. If organizations don't have any social responsibility, this will effect their success adversely. Sustaining of organizations' existence successfully depends on how they are perceived by the society. Organizations, employees satisfied with working conditions and feel themselves in confidence will achieve and will be beneficial to the society. Ethics will lead them at this point.

Key Words: Social Responsibility, Ethics, Confidence, Employees, Society

I.Giriş

Tüm faaliyetlerini taraflarının çıkarlarına zarar vermeden yürüten bir örgütün, sorumluluk bilinciyle hareket ettiği söylenebilir. Sorumluluk duygusunu içselleştirebilen sosyal duyarlılığa sahip bir örgüt; çalışanları, müşterileri ve tedarikçileriyle karşılıklı güvene dayalı iyi ilişkiler kurabilecek, sürdürülebilirliğini başarıyla gerçekleştirebilecektir. Çünkü, toplumun örgütlere karşı davranış ve tutumları örgütlerin başarılarını büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışanlarının çalışmaktan memnun olmadığı ve güven duygusunun tesis edilmediği, çevreye karşı duyarsız, atıklarıyla çevreye zarar veren, müşterileri ve tedarikçileriyle ilişkilerinde dürüstlüğü ön planda tutmayan bir örgüt toplum gözünde ne kadar itibar sağlayabilecektir? Veya bu örgüt, pazar piyasasında ne kadar süreyle varlığını sürdürebilecek ve ilişkilerinde ne kadar başarılı olabilecektir?

^(*)Prof. Dr. Niğde Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

^(**)Okt. Niğde Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

Örgütlerin sorumluluk duygusuyla hareket etmelerinde etik yaklaşım büyük önem taşımaktadır. İlişkilerinde etik davranışları ön plana çıkaran örgütlerin; üretim faaliyetleri ve atıkların kontrolü konusunda çevre değerlerine önem vereceği, kaynakların gelecek kuşaklara aktarılmasına katkıda bulunacağı, çalışanlarına çeşitli imkânlar sunarak onların yaşam kalitelerini artırmaya gayret göstereceği; sanat, eğitim, sağlık gibi konularda toplum kalkınmasına destek olacağı ve tüm ilişkilerinde öncelikle dürüstlüğü ön plana çıkaracağı söylenebilir. Çünkü etik, kavram olarak zaten dürüstlük ve doğruluğu kapsamaktadır (Underwood, 2002: 2). Etiğin amacı da, iyi bir yaşam sürdürebilmek için izlememiz gereken kuralları ve ilkeleri belirlemek olarak kısaca ifade edilebilir (Jardins, 2006: 71).

Örgütlerde etik ortamın sağlanmasında, etik ilkelerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin sorumluluklarını yerine getirmelerinde onlara yön gösterecek olan etik ilkeler, doğru davranış kalıplarının oluşturulması konusunda da örgütlere rehberlik edebilecektir. Etik ilkeleriyle uyumlu davranışlar içinde olan bir örgüt, uzun dönemde varlığını devam ettirebilecek ve ilişki içinde olduğu tüm müşterilerinin güvenini kazandığı için rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilecektir.

Bu çalışmada, öncelikle sosyal sorumluluk kavramıyla beraber örgütün sosyal sorumluluğuna, sosyal sorumluluk teorilerine, örgütün sosyal sorumluluğunu kazanmasında etik faktörüne ve son olarak da kavram olarak güven ile birlikte örgütlerde güven ortamının oluşturulmasında etiğin önemine değinilecektir.

II. Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Örgütün Sosyal Sorumluluğu

Değişen dünya düzeniyle birlikte çevresel ve toplumsal sorunlar da artmaktadır. Nesli tükenen canlı türleri, bulaşıcı hastalıklar, giderek dengesizleşen gelir dağılımları, artan yoksulluk ve işsizlik insanlığın dolayısıyla da örgütlerin geleceğini tehdit etmektedir. Bu açıdan daha yaşanabilir bir dünya ve sürdürülebilir insani gelişim için tüm örgütlere sorumluluklar düşmektedir.

Bu nedenle örgütlerin sosyal sorumluluğu bir yaşam felsefesi olarak ele alması ve uygulaması gerekmektedir (Paksoy, 2008). Çünkü örgütlerin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetler, iletişim alanında yaşanan hızlı gelişmelerin de etkisi ile çevreyi daha fazla ilgilendirmekte ve etkilemektedir. Bununla birlikte, örgütler içinde buldukları ekonomik, sosyal, kültürel, hukuki ve teknolojik çevreye uyum sağlayabildikleri ölçüde yaşamlarını devam ettirebilmektedirler. Bir diğer ifade ile yaşama ve gelişme gücüne sahip olabilmektedirler (Türk, 2003: 24-25). Bu nedenle, sorumluluk kavramı günümüzde örgütlerin karar, faaliyet ve ürettikleri sonuçlarla sıkı sıkıya ilişkilendirilmektedir (Ay, 2003: 23).

Örgütler için sorumluluk kavramı (Andriof ve McIntosh, 2001: 16); çevre, çalışma ortamı, çalışanlar, toplum ve pazar piyasası gibi farklı alanları kapsamaktadır. Örgütler, bu alanlardaki sorumluluklarına göre faaliyetlerini sürdürmektedirler. Çalışanlarını güçlendiren, onların özel yaşantıları ile çalışma

hayatları arasındaki dengeye saygılı olan, adil davranan örgütler, çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Ekonomik faaliyetlerini toplumun refahını sağlamak için yapan örgüt toplumsal sorumluluklarını, çevreye karşı duyarlı hareket eden örgütler çevresel sorumluluklarını, tedarikçileri veya tüm paydaşlarıyla ilişkilerinde dürüst olan ve böylece itibarını artıran örgütler ise içinde buldukları pazar piyasasına karşı sorumluluklarını yerine getirmektedirler (a.g.e).

Bu ifadeler ışığında örgütün sosyal sorumluluğu kavramı kısaca, örgüt faaliyetlerinin toplumsal değerlerle uyumu olarak ifade edilebilir (Andersen, 2004: 32). Örgütün sosyal sorumluluğu, topluma yönelik tercih ve kararlarda örgütün etik davranması yani örgütün toplumla ilişkilerinde olumsuz yönlerini minimize ederek, olumlu yönlerini çoğaltma gayreti ve bu gayretini yönetmesi anlamına gelmektedir (Ay, 2003: 23). Hopkins'e göre (2004: 9); örgütün sosyal sorumluluğu örgütün iç ve dış tüm paydaşlarına etik davranışlar sergilemesidir. Kotler ve Lee'ye göre (2005:3) ise örgütün sosyal sorumluluğu; örgütsel kaynakları sağduyulu örgütsel faaliyetlerde kullanarak, tüm paydaşların refahına katkıda bulunma çabalarıdır. Sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eden örgütler, yüksek performans ve kar elde etme ile beraber, örgüt içi ve dışında bulunan herkes için yüksek yaşam standartları oluşturmaya gayret göstermektedirler (Hopkins, 2004: 9).

Tanımlara göre örgütlerin sosyal sorumluluk bilinciyle faaliyetlerini sürdürmeleri büyük önem taşımaktadır. Yani toplumun örgütlere sağladığı olanaklar örgütlerin sosyal sorumluluk bilinciyle, toplumun çıkarlarını gözeterek biçimde hareket etmelerini gerektirmektedir (Ülgen ve Mirze, 2004: 454). Günümüzde sosyal sorumluluk kavramının, örgütlerin sürdürülebilir bir dünya için tüm paydaşlarına karşı etik ve sorumlu davranmalarını zorunlu kılan bir uygulamalar bütünü haline geldiği söylenebilir. Örgütler artık, çalışanlarıyla, tedarikçileriyle, toplumun tüm kesimleriyle uyum içinde yaşamak, üretim yapmak durumundadırlar. 2000'li yıllarda örgütlerin başarılı olmaları için sadece karlılık ve büyüme hedeflerini gerçekleştirmeleri artık yeterli olmamaktadır. Toplumun örgütlerden beklentisinin bu denli arttığı yeni dünya düzeninde, örgütlerin bu beklentiye duymazdan gelmeleri, neredeyse kendi sonlarını hazırlamakla eş anlamlı olmaktadır (Paksoy, 2008). Çünkü yapılan araştırmalar (Perini ve Pogutz, 2006: 3), sosyal sorumluluk bilinciyle faaliyetlerini sürdüren örgütlerin daha başarılı olduklarını ve bununla bağlantılı olarak daha fazla kar elde ettiklerini ortaya koymaktadır (Perini ve Pogutz, 2006: 3).

III. Sosyal Sorumluluk Teorileri

Çalışanlara etik davranışların kazandırılmak istenmesinin nedenlerinden birisinin de, örgütlerin tüm faaliyetlerinde sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmelerini sağlamak olduğu söylenebilir. Bu nedenle örgütlerde etik ilkeler uygulanarak sosyal sorumluluk bilincinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Ancak örgütlerin faaliyetlerini sürdürürlerken farklı sosyal sorumluluk

anlayışları bulunmaktadır. Bu çerçevede örgütler farklı sosyal sorumluluk teorilerine göre hareket edebilmektedirler. Bu teoriler klasik, paydaş ve aktivist teori olmak üzere üç grupta toplanabilecektir (Shalhoub ve Karake, 1999: 5-7):

- **Klasik Sosyal Sorumluluk Teorisi:** Sosyal sorumluluk teorileri içinde klasik teorinin diğer teorilerin en eskisi olduğu ve klasik ekonomi anlayışı çerçevesinde şekillendiği söylenebilir. Bu teoriye göre en önemli fonksiyonları örgütün etkinlik ve karını en üst seviyeye çıkarmak olan yöneticiler, örgüt sahiplerine karşı birinci derecede sorumlu olup ortakların isteklerini karşılamakla yükümlü bulunmaktadır. Bu teoride yapılan tüm faaliyetler örgüt performansını artırmak ve kar amacını gütmektedir. Yöneticiler belirli kurallar ve yasalar çerçevesinde yolsuzluğa karışmadan, örgüt menfaatlerini öncelikli tutarak faaliyetlerini yürütmekle sorumludurlar. Diğer teorilerden eski olmasına rağmen, klasik sosyal sorumluluk teorisi hala yaygın olarak kullanılmakta ve bu teorinin hem uygulayıcılar hem de akademisyenler arasında pek çok destekçisi ve yandaşı bulunmaktadır (a.g.e).

- **Paydaş Sosyal Sorumluluk Teorisi:** Paydaş sosyal sorumluluk teorisine göre, yöneticiler hem örgüt sahiplerine hem de örgüt faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleriyle örgütü etkileyen tüm paydaşlarına karşı sorumlu bulunmaktadır. Çünkü örgütlerin tüm paydaşlarıyla yani çalışanlarıyla, müşterileriyle, tedarikçileriyle, rakipleriyle ve çevresiyle bir bütünlük içinde faaliyetlerini yürütmeleri gerekmektedir (Shalhoub ve Karake, 1999: 5-7).

Paydaş sosyal sorumluluk teorisine göre örgüt ile paydaşları arasındaki ilişki, bir bitkinin büyümesi için gereken koşullara benzetilebilir (Aktan ve Börü, 2007). Buna göre müşteriler bitkinin köklerine benzemektedirler. Eğer bitkinin kökleri yoksa, bitki yaşayamayacaktır. Benzer şekilde, müşteriler de örgütün hayati ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Çalışanlar ise bir meyve ağacının yaprakları gibi olup, örgütün büyümesine yardım etmektedirler. Bu açıdan çalışanların bir örgütün ana kaynakları olarak örgütün gelişmesinde çok önemli bir role sahip oldukları söylenebilecektir. Tedarikçiler de örgütün gelişmesinde önemli yer tuttukları için, çalışanlar gibi bir çiçeğin yaprağı olarak düşünülebilir. Tedarikçilerin örgüt açısından önemi, sağladıkları materyaller, hizmetler vb. ile örgütlerin kaliteli üretim yapmalarında ve bu şekilde rekabet gücünü artırabilmelerinde etkin rol oynamalarından kaynaklanmaktadır. Rakipler de çiçek bahçesindeki aynı türdeki diğer çiçeklere benzetilebilecektir. Bahçedeki çiçekler arttıkça bahçe güzelleşecek ve zenginleşecektir. Diğer yandan çevre koşullarının da çiçeğin büyümesinde etkili rol oynadığı söylenebilecektir. Bunlardan kimileri kontrol altına alınabilirken (yağmur yağmadığında sulama yapılması gibi), kimileri de kontrol altına alınamamaktadırlar (kasırgalar ya da dolu yağması gibi). Çevresel faktörlerin de örgütler için aynı etkiye sahip oldukları söylenebilir. Örgütler sahip oldukları yetkinlikler ile çevresel faktörlerin üstesinden gelmekte ya da bir tehdit olarak algılamaktadırlar (Aktan ve Börü, 2007).

Yöneticilerin, bir bitkinin organları gibi bütünlük içinde olması gereken paydaşlarının istek ve beklentilerini daima göz önünde bulundurmaları ve bunları karşılamaya gayret göstermeleri gerekmektedir (Shalhoub ve Karake, 1999: 5-7). Çünkü sosyal sorumluluk anlayışı, paydaşların tüm ihtiyaç ve beklentilerinin örgüt politikalarında ve faaliyetlerinde gözetilmesini gerektirmektedir (Andersen, 2004: 32).

• Aktivist Sosyal Sorumluluk Teorisi: Aktivist sosyal sorumluluk teorisinde örgütlerin öncelikle halkın çıkarlarını korumak ve onların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamakla sorumlu oldukları söylenebilir. Paydaşların ihtiyaçları önemlidir ama halkın güvenliği, sağlığı ve refahının sağlanması daha öncelikli olmaktadır. Yöneticilerin bu açıdan sadece örgüte ve paydaşlara değil, tüm doğaya ve çevreye karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. Aktivist teorinin diğerlerinden farklı olarak, en toplumsal ve en fazla ahlaki beklentileri olan bir teori olduğu söylenebilir. Paydaş teorisinin fikirlerini kabul etmekle birlikte, ayrıca yöneticilerin halkın ihtiyaçları konusunda proaktif davranarak yeni bir şeyler üretmelerini ve bu yönde projeler yapmalarını savunmaktadır. Bunun için bu teoriye göre yöneticilerin halkın refahı için çalışması ve halkın isteklerini onlardan önce görerek bunları karşılamaya gayret göstermeleri gerekmektedir (Shalhoub ve Karake, 1999: 5-7).

Örgütler, sorumluluklarını yukarıda adı geçen teoriler doğrultusunda gerçekleştirmektedirler. Ancak, örgütler ekonomik amaçlarını gerçekleştirirken çalışanlarının, ortaklarının ve toplumun menfaatlerini de dikkate almak durumundadırlar. İşte bu noktada sosyal sorumluluk kavramıyla beraber etik kavramı da ortaya çıkmaktadır (Şimşek vd., 2003: 378).

III. Örgütün Sosyal Sorumluluğunu Kazanmasında Etik Faktörü

İnsan hakları, çalışma hayatı ve şartları, çevresel faktörler gibi konuların her geçen gün biraz daha fazla tartışılır bir duruma gelmesi ve bununla bağlantılı olarak ilişkilerinde dürüst ve güvene önem veren örgütlere duyulan ihtiyacın artmasıyla etik ve sosyal sorumluluk kavramlarının da önem kazanmakta olduğu görülmektedir (Johnson vd., 2003: 99). Gerçekten de günümüz çalışanları için uyumlu bir ortamın ve başarılı bir örgüt yapısının oluşturulabilmesinde sosyal sorumluluk ve etiğin en önemli etkenler arasında olduğu söylenebilecektir. Tabii ki bu etkenlerin oluşmasında karşılıklı saygı ve olumlu ilişkiler esasına göre yapılandırılmış bir örgüt kültürü de büyük rol oynamaktadır (Giacalone vd., 2005: 245).

Örgütün sosyal sorumluluğunu kazanmasında, tüm örgüt çalışanları için etik değerler temel alınarak yapılandırılmış bir örgüt kültürünün varlığı önem taşımaktadır. Etik değerlerle yapılandırılmış bir örgüt kültürü, örgüt çalışanlarının sosyalleşmesine büyük ölçüde katkılar sağlamaktadır. Çünkü, etik değerlerin benimsendiği ve etik yapının yerleştiği örgütlerde tüm topluma karşı sorumlulukla hareket etmek, öncelikli olarak ele alınacak konuların en başında yer almaktadır (Freeman, 1999: 351).

Örgüt çalışanlarının her türlü örgütsel faaliyetlerinde etik davranışlar göstermeleri, örgütlerinde var olan etik örgüt kültüründen kaynaklanmaktadır (Stackhouse, 1995: 546). Bu çerçevede, bir örgütte etik kavramı yerleşerek o örgütün kültürü haline gelmişse ve etik konusunda bilinçli olan örgüt çalışanları etik değerleri tüm davranışlarında göstermeye gayret ediyorsa, o örgütün tüm paydaşlarına da bu açıdan yaklaşacağı söylenebilir. Bunun için de etik değerlerin örgüt kültürüyle bütünleşmesi ve bunu örgüt çalışanlarının gerçekten benimsemesi gerekmektedir (Peterson ve Ferrell, 2004: 78). Çünkü, etik değerler doğru olana ulaşmayı hedeflemektedir. Bu nedenle, örgüt kültürünün de etik değerlerle uyumlu bir yapısının olması gerekmektedir. Freeman'a göre (1999: 351), etik örgüt kültürünün en temel özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Yöneticiler etik davranışlar konusunda çalışanlar için birer modeldir.
- Tüm yönetim faaliyetlerinde etik davranışlar esas alınmaktadır.
- Örgütsel davranışları denetleyecek bir etik kurul bulunmaktadır.

Örgütlerin etik kavramını içselleştirerek, örgüt çalışanlarını etik davranışlar göstermeleri konusunda bilgilendirerek bilinçlendirmeleri gerekmektedir. Bu konuda etik kurullara büyük sorumluluklar düşmektedir. Etik kurul bütün kademedeki yöneticilerden, dernek-sendika temsilcilerinden veya etik konusunda uzman olan halk temsilcilerinden oluşabilir. Etik kurulun, ayda bir olarak mazeretsiz toplanması ve eğer varsa etik olmayan durum ve davranışları tespit ederek bunlara çareler üretmesi gerekmektedir (a.g.e: 354). Bu tespitinde örgütte yolsuzluk, rüşvet, zimmet, dedikodu, yıldırma gibi etik olmayan herhangi bir davranışa şahit olan veya gözlemleyen bir çalışanın dinlenerek bilgisine başvurulması da etik kurulun görevleri arasında bulunmaktadır. Bu edinilen bilgiyle sorunlara çareler üretilmesi daha kolaylaşacaktır. Ancak, etik kurulun faaliyetlerinde daha etkin ve yararlı olabilmesi için görevlerinin örgütün etik politikalarında açıkça belirtilmiş olması gerekmektedir. Etik kurulun görevleri arasında olan diğer faaliyetler şöyle sıralanabilir (a.g.e):

- Örgütün etik ilkelerinin belirlenmesi ve periyodik olarak bu ilkelerin gözden geçirilerek gerekiyorsa yenilenmesi,
- Örgüt çalışanlarının etik davranışlar göstermeleri için örgütsel etik konusunda bilinçlendirilmeleri, bunun için de iki ayda bir örgütsel etik ile ilgili olarak dışarıdan sağlanacak bir uzman eşliğinde seminerler düzenlenmesi, örnek olay incelemeleriyle eğitimlerine katkı sağlanması, bilgilendirilmeleri,
- Örgüte ait internet sitesine etik konuların tartışıldığı “Etik” başlıklı bir bölümün eklenmesi ve bu bölümdeki etik tartışmaların desteklenmesi. (Freeman, 1999: 354).

Etik kurul tarafından yapılacak bu faaliyetler, örgüt çalışanlarını etik davranışlar göstermeleri konusunda teşvik edecektir. Etik davranışlara sahip örgüt çalışanlarının bulunduğu örgütler de sorumluluk bilinciyle hareket

edeceklerdir. Çünkü etik değerlerle donatılan çalışanlar doğru olanı yapmayı sorumluluklarının bir parçası olarak görecektir. Bu çerçevede, örgüt sosyal sorumluluğunun kazanılmasında etik kurul faktörünün de etkin bir rol oynadığı söylenebilir (a.g.e).

Hızla gelişen ve değişen teknoloji, küreselleşmenin getirdiği baskılar, artan rekabet ve kıt kaynaklar örgütlerin faaliyetlerinde artık kendilerinininkiyle beraber toplum ve çevrenin çıkarlarını da korumalarını gerektirmektedir (Moser ve Dilling, 2007: 303). Çünkü, örgütlerin en temel etik değerlerinden birisinin, toplumsal sorumluluk kavramı olduğu söylenebilir. Toplumsal sorumluluk kavramının özünde topluma zarar vermemek ve toplumun yararına çalışmak vardır. Örgütler temel politikaları, ürünleri, etkinlikleri ve çalışanlarının davranışları ile toplumsal sorumluluklarını topluma yansıtmaktadırlar. Örgütlerin toplumsal sorumluluk çerçevesinde destek verdikleri temel etkinlik alanları ise şöyle sıralanabilir (Aydın, 2002: 151-152; Özgen ve Yalçın, 2006: 81):

- Toplumsal Yardım ve Yardıma Muhtaçların Desteklenmesi: Yeniliklerin uygulanması, konut yardımı, eğitim çalışmalarının desteklenmesi, engelli istihdamının sağlanması ve ayrımcı politikalardan kaçınılması,
- Çalışan İlişkileri: Sendika ilişkileri, çalışanlarla adil bir şekilde kazancın paylaşılması, çalışanların yönetime katılmasının sağlanması, emeklilikte sağlanacak yararların artırılması,
- Ürün Kalitesi: Ürünün kalitesinin en üst düzeyde tutulması, müşteri haklarına saygı ve ekonomik olarak dezavantajlı olanların korunması.
- Çevre Koruma: Çevresel kirlenmenin önlenmesi, atıkların yeniden dönüşümünün sağlanması, alternatif yakıtların kullanılması (Aydın, 2002: 152), ekolojik dengenin korunması, üretim aşamasında çevreye zararlı olmayan maddelerin kullanılması (Özgen ve Yalçın, 2006: 81).

Örgütlerin, bu unsurları tüm faaliyetlerinde göz önünde bulundurmaları ve dış çevreye açık bir ekonomik ve sosyal sistem olarak toplumdaki değişmelere karşı duyarsız kalmamaları gerekmektedir. Çünkü örgütlerin üretim yapabilmek için aldıkları kararların ekonomik etkileri kadar, toplum üzerinde sosyal etkileri de bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, hem ekonomik hem de sosyal açıdan örgütler toplumun refahı üzerinde önemli rol oynamaktadırlar. Örgüt faaliyetlerinin toplum üzerindeki etkilerinden dolayı, faaliyetlerin daha planlama aşamasında bile kesinlikle sosyal sorumluluğa önem verilmesi ve karlı olabilecek faaliyetler için kararlar alırken toplumun amaçları ve değerlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Çünkü, bir örgütün toplum içinde meydana gelecek değişmelere uyum sağlayarak sosyal sorumluluk bilinciyle faaliyette bulunması uzun vadeli çıkarları bakımından kendisine sorunsuz ve uzun bir yaşam sağlayacaktır. Örgütler ancak, toplumun sağlığını baz aldıkları ve çevre kirliliğine karşı duyarlı oldukları ölçüde başarılı örgütler olarak değerlendirileceklerdir (İşseveroğlu, 2008).

Yaşanabilir, aynı zamanda sürdürülebilir bir dünya ve çevre için, örgütlerin faaliyette buldukları alanları en az düzeyde kirletmelerinin yollarını bulmaları gerekmektedir. Çünkü, çevreye karşı duyarlı olmanın insana ve tüm canlılara verilen değerle eşit olduğu söylenebilir. Faaliyetlerini sürdürürken çevreye karşı duyarlı olan örgütlerin sorumluluklarının bilinciyle hareket ettikleri söylenebilir. Ancak, sadece kazanmayı kendisine ilke edinen, kazanırken de çevreyi ve doğayı kirleten, onu yaşanmaz bir duruma getiren sorumsuz ve duyarsız örgütler de bulunmaktadır. Böyle örgütlerin bazı çevre sorunlarına neden oldukları söylenebilir. Bu çevre sorunları ise şöyle özetlenebilir (Kaya, 2006):

- Su ve Atık Su: İmarsız, düzensiz ve kontrolsüz yapılaşmaya bağlı olarak su havzalarının korunmasındaki zorluklar, yeterli miktar ve kalitede su temini sorunu, atık su toplama ve arıtma sorunları,
- Katı ve Tehlikeli Atıklar (Çöpler, toksik endüstriyel atıklar vb.): Katı ve tehlikeli atık envanterinin olmaması, katı ve tehlikeli atık yönetim planı yapılmaması, atık toplama problemleri, atık taşımadaki sorunlar, atık bertaraf yöntemlerinin uygun seçilmemesi, büyükşehir ve alt ilçe belediyeleriyle iletişim eksiklikleri,
- Hava Kirliliği (Yakıtlar, fabrikalar, taşıtlar, enerji santralleri vb.): Kalitesiz ve kirleticiliği yüksek olan yakıtlardan kaynaklanan problemler, yanma verimi düşük eski yakıtların kullanımı, doğru yakma yöntemlerinin kullanılmaması, kişilerin bilgisizliği, eğitimsizliği ve konuya önem vermemesi, ulaşımda kullanılan taşıtların eskiliği ve bakımlarının zamanında yapılmaması, toz oluşturuşu işlemlere tedbir getirilmemesi,
- Gürültü Kirliliği (İnşaat sektörü, eğlence sektörü vb.): Taşıt ve makine seçiminde az gürültü yapanların tercih edilmemesi, insanların bilinçsizliği, dikkatsizliği ve duyarsızlığı, ses izolasyonuna önem vermeme,
- Koku Kirliliği (Çöplük yangınları, kâğıt fabrikaları, şeker fabrikaları, besihaneler, balıkhaneler, kesimhaneler vb.): Yerleşim yerlerine yakın olan çöplük, fabrika, besihane, balıkthane ve kesimhaneler, insanların atıklar konusunda duyarsızlık ve bilinçsizliği,
- Hafriyat, Maden ve İnşaat Atıkları: İnşaat ve madencilerin hafriyat, dekapaj ve üretim atıklarının fazlalığı, atıkların rasgele ve denetimsiz yerlere atılması,
- İnsan Faktörü: Eğitim ve bilinçlenme eksikliği, çevrenin önem ve kıymetini algılama zorluğu (Kaya, 2006).

Belirtilen çevre sorunlarına neden olan örgütlerin, bu duruma neden olan tüm faaliyetlerini mutlaka iptal etmeleri gerekmektedir. Çünkü çevresel faktörlerin yok olması, bir açıdan canlıların yaşam alanlarının yok olması anlamına gelmektedir. Örneğin; Balıkesir ili sınırları içerisindeki Üvecik Deresi'nin suları, dereye dökülen zeytinyağı fabrikalarının atık suları ile siyaha boyanarak pek çok balık ve kurbağanın ölümüne neden olmuştur (Talay, 2008:

28). Böyle bir sonuca olanak vermemek adına, örgütlerin fiziksel çevreyi ilgilendiren konularda çok duyarlı olmaları ve bilinçli hareket etmeleri gerekmektedir. Çünkü, fiziksel çevre ile toplumsal çevre birbirlerini tamamlayan iki kavram olduğundan, her fiziksel çevrenin içinde bir toplumsal çevre yer alır ve bu açıdan fiziksel çevresinden etkilenmeyen bir toplumsal çevre düşünülemeyecektir. Aynı biçimde, toplumsal yapıdan bağımsız, ondan etkilenmeyen bir fiziksel çevreden de söz edilemeyecektir (Keleş vd., 2009: 55).

Üvecik Deresi örneğinde olduğu gibi, çevrelerine karşı duyarsız ve etik dışı davranışlar sergileyen örgütlerin çok büyük boyutlarda tahribatlara neden olabilecekleri görülmektedir. Oysa, doğada temiz bir halde bulunan ve hayat kaynağı olan suyun kirletilmemesi canlılar için büyük önem taşımaktadır. Ayrıca kirletilen suyun kişi başına arıtım maliyetinin 40 dolar ve 1 kg kirleticinin uzaklaştırılması için 1 kwh enerji harcanması gerektiği de düşünülürse yapılan işin ne kadar yanlış olduğu daha açık bir şekilde ortaya çıkacaktır (Kaya, 2006). Tüm canlıların varlığını sürdürebilmesinde yaşamsal bir öneme sahip olan suyun günümüzde gittikçe kıtlaşan bir kaynak özelliği göstermekte olduğu ve %70'i sularla kaplı olan dünyamızın sadece %2,5 gibi bir oranının tatlı su niteliğinde olduğu göz önüne alınırsa, örgütlerin faaliyetleriyle çevrelerine ve su kaynaklarına verdiği zararın ne ölçüde önem taşıdığı ortaya çıkacaktır (Algan ve Dündar, 2005:91).

Çevre konusunda örgüt yöneticilerine düşen en büyük sorumluluk; çalışanlarını çevre duyarlılığına teşvik etmek, örgüt faaliyetlerinin çevreye zarar verilmeden yürütülmesini sağlamak ve çevreyle ilgili bilgilendirici seminer ve konferanslar düzenlenmek şeklinde özetlenebilir. Yöneticilere bu konuda yardımcı olabilecek en önemli araçlardan birisinin de, örgüt çalışanlarına doğru davranış kalıpları kazandırmak konusunda rehberlik edecek olan etik ilkeler olduğu söylenebilir. Çünkü etik ilkelerin gerçekten uygulandığı bir örgüt, toplumda hak ettiği saygınlığı kazanabilecektir. Yüksek örgüt itibarı da, çalışanların motivasyon seviyesini yükseltebilecektir. Ancak örgüt adına bahsedilen tüm olumlu gelişmelerin yapılabilmesi için öncelikle örgüt içinde güven duygusunun yerleştirilebilmesi gerekmektedir.

IV. Örgüt İçinde Güven Ortamının Oluşturulmasında Etik'in Önemi

İlişkilerin sürekliliği ve sağlığı açısından her örgüt için güven unsurunun varlığı büyük önem taşımaktadır. Çünkü, güven insan ilişkilerinin temelini oluşturduğundan, güvenin olmadığı bir ortamda ilişkilerin doğru şekilde yürüyeceği de söylenemeyecektir. Örgüt açısından bu kadar önemli bir yere sahip olan güven kısaca, karşıdaki insanın dürüstlük, doğruluk ve adaletinden emin olmak ve bu konuda ona inanmak olarak ifade edilebilir (Parsons, 2004: 26). Bir başka yönden güven (Möllering, 2001: 404); karşıdaki kişinin davranış ve niyetleri ile ilgili olumlu beklentiler olarak da tanımlanabilecektir. Güven, kişi veya grubun niyet ve davranışlarında etik olduğuna inanmaktır (Wyman, 2007). Verilen sözlerin

yerine getirilmesiyle kazanılabilen güven; vaatlerle, duygularla ve kişinin iç tutarlılığıyla imal ettiği, yarattığı, inşa ettiği, koruduğu ve sürdürdüğü bir olgu olarak da ifade edilebilecektir (Solomon ve Flores, 2001: 11-18). Tanımlardan da görüldüğü üzere, güvende karşılıklı ilişkiler söz konusu olmakta ve bu ilişkiler neticesinde güven oluşmaktadır. Mesleksel açıdan yöneticiler için de çok önemli bir yere sahip olan güven unsuru, aynı zamanda onların tüm iş ilişkilerinde de anahtar rol oynamaktadır. O halde her yöneticinin örgüt içinde güven ortamını oluşturması ve bunun için de öncelikle güvenilir olabilmeyi başarması gerekmektedir (Parsons, 2004: 25).

Çalışanların paylaştıkları normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir örgütte güven ortamı da kendiliğinden oluşacaktır (Fukuyama, 1998: 37). Bu açıdan örgütlerde güven ortamının oluşmasında, etik davranışların örgütsel düzeyde geliştirilip benimsenmesinin çok önemli bir etken olduğu söylenebilir. Bu konuda yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Çalışma ortamında güven ortamını sağlamak isteyen yöneticilerin, öncelikle çalışanlarının güvenini kazanmaya gayret göstermeleri ve bunu yaparken de güvenilir olmanın basitçe kazanılacak bir şey olmadığını bilmeleri gerekmektedir (Bews ve Rossouw, 2002: 385).

Yöneticilerin, çalışanların çıkarlarını korumak için ellerinden gelen çabayı göstererek onların güvenlerini kazanmaları gerekmektedir. Bu konuda oldukça bilinçli davranmaları yöneticilere güvenilir olmanın yollarını açacaktır. Çünkü, tüm sağlıklı ilişkilerin temelinde etik çerçevede karşdakinin çıkarlarını korumak yatmaktadır. Ancak yöneticilerin, güvenin zor elde edilen oldukça hassas bir unsur olduğunu da daima gözönünde bulundurmaları ve bu doğrultuda hareket ederek kazanılan güveni sürekli taze tutmaları gerekmektedir. Çünkü, yitirdikleri güveni tekrar kazanmak onlar için ya çok zor ya da imkansız olacaktır. Bu nedenle kazandıkları güveni kaybetmemeye özen göstermeleri, onu asla istismar etmemeleri, örgütte etik değerleri koruyarak ve etik davranışlar sergileyerek bu hususta daima çalışanlara örnek olmaları, çalışanlarının çıkarlarını korumaları, ilişkilerinde daima samimi ve açık olmaları gerekmektedir (Strasser,1995:146-149).

Çalışanlara adil davranmayan, onların sırlarını açığa vuran, aşağılayan yöneticiler bu ve benzeri etik olmayan davranışlar göstererek güven unsurunu istismar etmektedirler. Üst kademe yöneticilerinin de güven ortamının oluşmasına tam destek olmaması, örgütün itibar ve performansını artıracak güven unsurunu tamamen tehlikeye atacaktır. Çünkü üst kademe yönetimin tam desteği olmadan bu konuda yapılacak tüm faaliyetler sınırlı kalacaktır (Bews ve Rossouw, 2002: 385). Güven ortamın sağlanması için öncelikle etik davranışların örgüt içinde yerleştirilmeleri gerekmektedir. Çünkü örgütteki etik davranışlar, güven unsurunu doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. Bir örgütte etik davranışların yerleştirilerek benimsenmesi ve dolayısıyla güven ortamının oluşturulması konusunda yöneticilerin göz önünde

bulundurması gereken unsurlar ve yapabilecekleri faaliyetler şu şekilde sıralanabilir (Bews ve Rossouw, 2002: 385-388).

- **Güven Eğitimi:** Yöneticilerin güvenilirliklerini artırmak için, öncelikle onların örgütlerde güven unsurunun önemini kavramalarını sağlayacak ve güven olgusuyla ilgili bir anlayış geliştirmelerine yardımcı olacak bir eğitim almaları gerekmektedir. Bu eğitimde onlara güveni neyin sağladığı, güvenilir olmanın yolları ve bu konuda ne yapmaları gerektiği anlatılabilecektir. Bu süreçte samimiyet, doğruluk, yardımseverlik gibi etik davranışların, ilişkiler üzerindeki etkileri belirtilebilecektir. Ayrıca, güvenilirliğin sürekliliği açısından tutarlılığın önemine değinilebilecektir.
- **Yapılan Faaliyetlerde Şeffaflık:** Terfi, prim, cezalandırma, ödüllendirme, işe alım ve işten çıkarma gibi faaliyetlerini dürüst, tutarlı ve gizliliğe yer vermeden açık bir şekilde yapan yöneticiler, çalışanlarıyla bu faaliyetlerinin içeriğini ve sonuçlarını daha kolay bir şekilde paylaşacaklardır. Bu şekilde davranan yöneticileri çalışanları daha samimi bulacaklardır. Tersine söz konusu olduğunda, yani gizlilik gibi bir durum, çalışanlar arasında kuşku ve merak gibi güvenilirliği zedeleyen duyguların oluşmasına neden olacaktır. Yöneticiler, dürüstlüğü ön şartı olan tutarlı ve adil davranışlarla ve yapılan faaliyetlerde gösterdikleri açıklık ve şeffaflıkla çalışanlarına örnek olarak güvenilirliklerini artıracaklardır.
- **Yönetim Alanında Beceri ve Yeterlilik:** Yöneticilerin hem kendi alanlarındaki tüm teknolojik gelişimleri takip ederek işlerinin uzmanı olmaları, hem de yönetim konusunda yeterli olmaları çalışanlarının güvenini kazanmalarını sağlayacaktır. Bu nedenle yöneticilerin, teknik konuların yanı sıra, özellikle yönetim alanındaki yeterlilik ve becerilerinin de en üst seviyede olması gerekmektedir. Çalışanların yöneticilerine olan güvenlerinin artmasındaki en önemli etkenlerden birisi olan yöneticilerin yönetim alanındaki yeteneklerinin, maalesef yöneticilerce en çok ihmal edilen konulardan birisi olduğu söylenebilecektir. Çoğu yöneticinin teknik konularda uzmanlaşmalarına rağmen, yönetim konusunda hiçbir eğitimlerinin olmadığı görülmektedir. Oysa yönetimin etik boyutu, yönetim becerilerinin geliştirilmesi sürecinin bütünlüğü bir parçası olmaktadır. Bu nedenle bu sürecin, yöneticilerin sadece etik davranışlarının bireysel olarak geliştirilmesi olarak değil, aynı zamanda insanlar ve ilişkilerin ahlaki ve etkili bir şekilde nasıl daha iyi yönetileceği ile ilgili olarak yapılan bir yönetim becerilerini geliştirme süreci olarak algılanması da gerekmektedir.
- **Etik İlkeler:** Yöneticiler güvenilirliklerini etik ilkelere bağlılıklarını koruyarak artırabileceklerdir. Eğer örgüt genelinde uygulanan etik ilkeler mevcutsa, yöneticilerin bu konudaki işleri daha da kolaylaşacaktır. Ancak, yöneticilerin böyle bir kolaylıktan yararlanma şansı yoksa, yani örgüt etik ilkelere sahip değilse, yöneticilerin örgütte ahlaki davranış standartları oluşturacak etik ilkeler için hemen harekete geçmeleri gerekmektedir. Çünkü, tutarlı ve sürekli olarak etik ilkelere bağlılığını gösteren

samimi yöneticilerin, bu yolla daha rahat bir şekilde çalışanlarının güvenini kazanacakları söylenebilecektir. Ayrıca, bu şekilde davranmaları dürüst olarak algılanmalarını da sağlayabilecektir (Bews ve Rossouw, 2002: 385-388).

- **İletişim:** Yöneticilerin, güvenin sağlanmasında, çalışanlarını yapılan faaliyetler ve örgütle ilgili her konuda bilgilendirmeleri ve bunu tutarlılıkla sürdürmeleri gerekmektedir. İletişimde açıklık ve doğruluk çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanlar bunu algılayabilmektedirler. Bu nedenle yöneticilerin çalışanlarıyla düzenli ve açık bir şekilde iletişim kurduklarından emin olmaları gerekmektedir. Çalışanlarıyla bilgileri paylaşıp onlarla iletişimlerini güçlü tutan yöneticilerin, aynı zamanda onların işlerindeki performanslarının artmasına da neden olacakları söylenebilecektir. Çünkü, bilgilerin paylaşılmasıyla kendilerine güvenildiğini hisseden çalışanların işlerine olan bağlılıkları da artabilecektir. Bu da onların performanslarına yansiyarak daha başarılı olmalarını sağlayabilecektir. Ancak, yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde aşırıya kaçmamaları ve bu konuda dikkatli olmaları da gerekmektedir. Böyle bir durum çalışanların yöneticilerinden sıkılmalarına da neden olabilecektir. Ayrıca, yöneticilerin herhangi bir konuda çalışanlara vermiş olduğu sözleri unutmamaları ve bunları yerine getirmeye gayret göstermeleri, yine çalışanların gözündeki güvenilirliklerini artırabilecektir.
- **İtibar Yönetimi:** Yöneticilerin itibarlarını nasıl artıracaklarını bilmeleri gerekmektedir. Bu konuda, kendi davranışları ve insanlarla ilişkileri itibarlarının oluşmasında büyük önem taşımaktadır. Yapılan araştırmalar, yöneticilerin itibarlarını en çok etkileyen unsurun, onların çalışanları tarafından algılanan ahlaki yapıları ve bununla bağlantılı olarak göstermiş oldukları davranışlar olduğunu ortaya koymaktadır (a.g.e). Burada algılanan ahlaki davranışlara örnek olarak açıklık, dürüstlük, samimiyet, hoşgörü ve yardımseverlik verilebilir. Yöneticilerin hem örgüt itibarının hem de kendi çalışanlarının gözündeki güvenilirliklerini artırması için, öncelikle ahlaki davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkilerini çok iyi bilmeleri ve bu konuda oldukça hassas davranmaları gerekmektedir. Aksi halde yöneticiler, örgüt itibarının zedelenmesine de neden olacaklardır. Dünyanın en büyük denetim ve danışmanlık şirketlerinden birisi olan Ernst & Young'ın 2003 yılında Kanada'daki en başarılı yöneticiler üzerine yaptığı bir araştırma (Westcott, 2005); başarılı yöneticilerin en fazla değer verdikleri unsurun, örgütlerinin itibarını korumak olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Çünkü, iç ve dış paydaşların örgütle ilgili algılamalarından oluşan itibar, her örgüt için yaşamsal bir öneme sahip olup, iyi bir itibarın inşası uzun bir süreci almakta ve koruyucu önlemler alınmadığı takdirde kısa bir süre içinde yitirelebilmektedir. Bu nedenle, yöneticilerin soyut bir değer olan

kendi itibarlarını, örgütün itibarını da düşünerek dürüst ve etkili bir şekilde yönetmeleri gerekmektedir. Bunun için yöneticilerin verdiği mesajların, kendi davranışları ve gerçekler ile uyumlu olması büyük önem taşımaktadır (Karaköse, 2007: 2-5)

- Çalışanlara Gösterilen İlgi Ve Alaka: Güvenilirliği sağlayan etkenlerden biri olan yardımseverlik, yöneticilerin çalışanlarının hem iş hem de kişisel ihtiyaçlarıyla ilgilenmelerini gerektirmektedir. Yöneticiler bu konuda çalışanların mesleki gelişimlerinde onların bilgi ve becerilerini artıracak eğitim imkanı sağlayabilirler (Bews ve Rossouw, 2002: 387). Bu açıdan yöneticilerin, örgütlerdeki gelişim ve eğitim faaliyetlerinin uygulanmasından birinci derecede sorumlu kişiler olarak, çalışanların eğitimle ilgili her türlü gereksinimlerini karşılamaya gayret göstermeleri gerekmektedir (Smith, 2006: 284). Çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için, mutlaka üst yönetimin desteğinin de alınması önem taşımaktadır. Ayrıca yöneticilerin çalışanlarının kişisel sorunlarına eğilerek bu konuda onları sabırla dinlemeleri ve yardımcı olmaları da gerekmektedir. Yöneticilerin bu davranışı yani çalışanların kişisel sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak istemeleri, çalışanlarıyla ilişkilerini olumlu yönde etkileyecektir. Yöneticiler çalışanlara bu konuda psikolojik destek verebilirler ancak daha üst seviyede sorunlarda veya yardımcı olamadığı durumlarda kaynak temin edilebilmesi ve başka nedenlerde dolayı üst yönetimin desteğini isteyebileceklerdir. Zor durumda olan çalışana bu yönde gösterilen ilgi ve alaka, sadece yardım edileni değil, diğer çalışanları da olumlu yönde etkileyecek ve örgüte karşı güvenlerinin artmasına neden olacaktır. Çalışanlar zor durumda kaldıklarında, arkalarında her an onlara destek olabilecek örgütlerinin varlığını hissederek, örgütsel hedeflere ulaşmada daha istekli, işlerinde daha verimli ve daha başarılı olabileceklerdir (Bews ve Rossouw, 2002: 387).
- Örgütsel Anlamda Yeniden Yapılanma: Açık bir sistem olan örgütlerin yaşayabilmeleri çevresel etkilere verecekleri tepkiye bağlı olmaktadır. Değişen çevreye değişmeyen kural ve yöntemlerle cevap vermek mümkün olmayabilir (Yeniçeri, 2002: 112). Bu açıdan örgütlerin küresel anlamda yaşanan değişimlere ve bu değişimlerle bağlantılı olarak ortaya çıkan yeni akımlara kayıtsız kalmamaları gerekmektedir. Değişimlerle beraber ortaya çıkan yeniden yapılanma hareketlerinde yöneticilerin çalışanlarıyla hassasiyetle ilgilenmeleri ve onlara güven vermeleri gerekmektedir. Çünkü böyle dönemlerin çalışanların kendilerini en çok güvende hissetmeye ihtiyaçlarının olduğu dönemler olduğu söylenebilecektir (Bews ve Rossouw, 2002: 388).

Yöneticilerin yukarıdaki faaliyetleri etik ilkeler çerçevesinde uygulayarak örgütlerinde güven duygusunu tesis etmeleri gerekmektedir. Aksi halde korku ve baskıya dayalı bir iş ortamı, çalışanların işlerine karşı verimini

düşüreceğinden örgütleri de başarısızlığa sürükleyebilecektir. Sağlam ve karşılıklı güvene dayalı ilişkilerle yapılan örgütler ise gerek çalışanları gerekse tüm topluma karşı sorumluluklarını yerine getirerek başarıyı yakalayabilecektir.

V. Sonuç

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerle bağlantılı olarak ortaya çıkan küreselleşme hareketleri sonucunda, iş hayatı gün geçtikçe daha karmaşık, dinamik ve yoğun rekabetin yaşandığı bir ortam haline gelmektedir. Böyle bir ortam, örgütlerin kar elde ederken sorumluluklarının bilinciyle hareket etmelerini de gerektirmektedir. Sorumluluk bilincine sahip örgütlerin, faaliyetlerini etik davranışlar çerçevesinde yürüttüğü söylenebilecektir. Çünkü, etik davranışlar bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durmak, doğaya ve insanlara saygılı olmak, hakça davranmak ve haksızlıklara karşı çıkmayı gerektirmektedir (Aydın, 2006: 23). Yani diğerlerine sorumlu olmak bir açıdan etik davranışlarla sağlanmaktadır. Toplum da örgütlerden etik davranışlar beklemektedir.

Sorumluluk duyarlılığına sahip, etik anlayışın hakim olduğu örgütler, başkalarına ve topluma zarar vermeden kar elde etmeyi amaçlamaktadırlar. Dinamik bir çalışma ortamında örgüt çalışanlarına dürüstlüğü, adil olmayı, diğerlerinin hak ve hukukuna saygıyla yaklaşmayı, güven vermeyi ve güvenilir olmayı hedefleyen örgütlerde, etik ilkelerin önemli bir rehber olduğu söylenebilir. Çünkü, örgütler etik ilkeler aracılığıyla tüm paydaşlarına bu konudaki kararlılığını gösterecek ve örgütsel anlamda etik anlayışın hakim olmasını sağlayabileceklerdir. Etik ilkeler doğrultusunda adil davranılan, dinlenen ve önem verilen müşteriler de örgüt adına daha verimli sonuçlar elde edilmesini sağlayabileceklerdir.

Bu nedenle yüksek standartlarda, gelişime açık, etkin ve güvenilir örgütlerin günümüzde artık yazılı etik ilkeleri mevcuttur. Örgütler bu ilkeler doğrultusunda hareket ederek; rüşvet, yolsuzluk, sahtekarlık, hırsızlık, ayrımcılık, kayırma, çıkar çatışmaları, şiddet gibi etik olmayan davranışları önleyebilecektir. Çünkü, etik ilkeler doğru olanın yapılmasını tavsiye ederek, örgüt çalışanlarını doğru olan davranışlara teşvik etmektedir. A.B.D. ve diğer gelişmiş Avrupa ülkelerinde örgütler etik ilkelerini belirleyerek çalışanlarının davranışlarını olumlu yönde geliştirmekte ve bununla bağlantılı olarak etik dışı davranışları da önleyebilmektedir.

Etik ilkeler doğrultusunda faaliyetlerini sürdüren sosyal sorumluluk sahibi örgütlerin, müşterileriyle ilişkilerinde göstermiş oldukları duyarlılığı, çevre değerlerine de gösterecekleri söylenebilir. Aksi halde, eninde sonunda başarısızlığa mahkum olabileceklerdir. Çevrelerini hiçe sayan, gerek üretim teknikleri gerekse yaydıkları kirlilik nedeniyle çevresine sürekli zarar veren ve böyle bir durumun düzeltilmesi konusunda da hiçbir faaliyette bulunmayan örgütlerin, zamanla toplumun gözündeki itibarı da sarsılabilecektir. Ayrıca faaliyetleriyle zarar veren örgütler,

toplumun güvenini yitirebilecektir. Çünkü topluma verdiği hizmetle zarar arasında bir tutarsızlık bulunmaktadır. Ancak etik ilkeler, örgüt çalışanlarını etik davranışlar göstermeleri konusunda teşvik ederek ilişkilerini bu çerçevede şekillendirdiğinden, örgütler için sorumluluk kavramının içselleştirilebilmesine de zemin hazırlayacaktır. Etik ilkeler doğru olanın yapılmasını vurgulayarak örgütsel düzeyde davranış standartlarının oluşturulmasına yardımcı olacak, çalışanlar da etik ilkeler doğrultusunda, sorumluluklarının bilinciyle hareket edeceklerdir. Böylece örgüt içinde karşılıklı güven ilişkilerine dayalı huzurlu bir atmosfer, başarıyı da beraberinde getirecektir. Çünkü, etik ilkeler çerçevesinde yapılandırılmış, güven ilişkilerine önem veren sorumluluk sahibi örgütler müşterileri tarafından daha çok tercih edileceğinden, rakiplerinin önüne geçerek hedeflerine daha kısa yoldan ulaşabileceklerdir.

Kaynaklar

- Aktan, C. ve Börü, D. “Önemli Bir Tanımlama Ögesi: Paydaşlar”, <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-sosyalsorum/kurumsal-sosyal/paydaslar.htm>, Erişim Tarihi: 02.01.2008.
- Algan, N. ve Ayşe Dünder, K. (2005), Türkiye'nin Çevre Konusunda Verdiği Sözler, Türkiye Bilimler Akademisi Raporları, Sayı:8, Ankara.
- Andersen, B. (2004), Bringing Business Ethics to Life: Achieving Corporate Social Responsibility, ASQ Quality Press, USA.
- Andriof, J. ve McIntosh, M. (2001), Perspectives on Corporate Citizenship, Sheffield, Greenleaf Publishing, UK.
- Ay, Ü. (2003), İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk, Adana: Nobel Kitabevi.
- Aydın, İ. P. (2002), Yönetmelik Mesleki ve Örgütsel Etik (3. Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, İ. P. (2006), Eğitim ve Öğretimde Etik (2. Baskı), Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Bews, N. F., Rossouw, G. J. (2002) “A Role for Business Ethics in Facilitating Trustworthiness”, Journal of Business Ethics, 39: 377-390.
- Doğan, S. (2003), Personel Güçlendirme, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Freeman, R. M. (1999), Correctional Organization and Management: Public Policy Challenges, Behavior and Structure, Elsevier Publishing, The Netherlands, Amsterdam.
- Fukuyama, F. (1998), Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması (Çev. Ahmet Buğdaycı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L. ve Dunn C. (2005), Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility, IAP, Charlotte, USA.
- Hopkins, M. (2004) “Corporate Social Responsibility: An Issues Paper”, Working Paper, No.27, Geneva.
- İşseveroğlu, G. “Meslek Ahlakı”, <http://www.igiad.com/isahlaki/makaleler/gulsunisiseveroglu.htm>, Erişim Tarihi: 15.01.2008.
- Jardins, J. R. (2006), Çevre Etiği Çevre Felsefesine Giriş (Çev. Ruşen Keleş), İmge Kitabevi, Ankara.

- Johnson, D. ve Turner, C. (2003), *International Business Themes and Issues in the Modern Global Economy*, Routledge Publishing, USA.
- Karaköse T. (2007) “Örgütlerde İtibar Yönetimi”, <http://www.akademikbakis.org/sayil1/makale/itibar.doc>, Erişim Tarihi: 01.12.2007.
- Kaya, M. (2006) “Türkiye’de Büyük Şehirlerin En Önemli Çevre Sorunları”, <http://www.universite-toplum.org/text.php3?id=286>, Erişim Tarihi: 27.12.2007.
- Keleş, R., Hamamcı, C. ve Çoban, A. (2009), *Çevre Politikası*, İmge Kitabevi, Ankara.
- Kotler, P. ve Lee, N. (2005), *Corporate Social Responsibility: Doing the Most Good for Your Company and Your Cause*, John Wiley and Sons Publishing, USA.
- Moser, S. C. ve Dilling, L. (2007), *Creating a Climate for Change: Communicating Climate Change and Facilitating Social Change*, Cambridge University Press, USA.
- Möllering, G. (2001) “The Nature of Trust From Georg Simmel to a Theory of Expectation”, *Interpretation and Suspension, Sociology*, 35: 403–420.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2006), *Temel İşletmecilik Bilgisi*, Nobel Kitabevi, Adana.
- Paksoy, F. “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, http://www.kssrehberi.com/?page_id=2, Erişim Tarihi: 01.01.2008.
- Parsons, P. J. (2004), *Ethics in Public Relations: A Guide to Best Practice*, Kogan Page Publishing, UK.
- Perrini, F. ve Pogutz, S. (2006), *Developing Corporate Social Responsibility: A European Perspective*, Edward Elgar Publishing, USA.
- Peterson, R. A., Ferrell, O. C. (2004) “Business Ethics: New Challenges for Business Schools and Corporate Leaders”, <http://books.google.com/books?lr=&q=Organizational+ethics>, Erişim Tarihi: 15.11.2007.
- Shalhoub, Z. K. ve Karake, Z. A. (1999), *Organizational Downsizing, Discrimination and Corporate Social Responsibility*, Westport, Quorum/Greenwood Publishing, USA.
- Smith, E. S. (2006), *Learning and Development for Managers: Perspectives from Research and Practice*, Oxford, Blackwell Publishing, UK.
- Solomon, R. C. ve Flores, F. (2001), *Güven Yaratmak* (Çev. Ahmet Kardam), MESS Yayınevi, İstanbul.
- Stackhouse, M. L. (1995), *On Moral Business: Classical and Contemporary Resources for Ethics*, Michigan, Wm. B. Eerdmans Publishing, USA.
- Strasser, S. (1995), *Yöneticilikte Başarı ve Sağlık* (Çev. Ahmet Özden), Eti Yayıncılık, İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Akgeçici, T. ve Çelik, A. (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık ve Ofset, Konya.
- Talay, S. (2008) “Dere Karalar Bağladı”, *Milliyet Gazetesi*, 20 Ocak.
- Türk, M. (2003), *Küreselleşme Sürecinde İşletmelerde Bilgi Yönetimi*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Underwood, D. (2002) “Ethics In The Workplace, 1st Century Ethics in a 21st Century World”, *20th Annual Mid-West, Lectures*, USA.
- Ülgen, H. ve Mirze, S. K. (2004), *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, Literatür

Yayıncılık, İstanbul.

Westcott, S. (2005), "The Importance of Reputation", http://www.canadianbusiness.com/entrepreneur/sales_marketing/article.jsp?content=20050222_105046_5796, Erişim Tarihi: 01.12.2007.

Wyman M., S. "Ethics or Corruption", <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN003965.pdf>, Erişim Tarihi: 11.12.2007.

Yeniçeri, Ö. (2002), *Örgütsel Değişmenin Yönetimi*, Nobel Yayınları, Ankara.