

ETİK DEĞERLER VE ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI

Mübeyyen Tepe Küçüköğlü

İstanbul Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Öğrencisi

mubeyyen@gmail.com

Özet

Günümüzde işletmeler iktisadi özelliklerinin yanı sıra sosyal özellikleri olan birimler olarak da değerlendirilmekte ve bu doğrultuda işletmelerin tüm paydaşlarına karşı bir etik ve sosyal sorumluluğu olduğu gerçeği gündeme gelmektedir. Bu bağlamda işletmelerin etik değerlere önem vererek içselleştirmesi etkileşim içerisinde olduğu paydaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri yanı sıra itibarını ve ürettiği ürünlerin veya sundukları hizmetlerin marka değerini yükseltmesi bakımından da pozitif bir etkiye sahiptir. Bu bakımdan, firmaların, yöneticilerin ve çalışanların etik değerlere ve ilkelere göre hareket etmeleri hem kendilerinin hem de toplumun çıkarına olmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin etik performansları artık önemli bir başarı ölçütü olmuştur.

İşletmelerde etik değerlerin temelinde etik bir kurum kültürü oluşturulması için çeşitli yapı ve süreçler kullanılabilir. Etik kodlar ve davranış kuralları, etik komitesi ve etik görevlileri, etik eğitimi programları, etik denetimi, etik hattı ve sorun bildirme sistemleri, kurumsal yönetim, sosyal raporlama, dış denetim, sosyal sorumluluk, etik ve sosyal denetim bu yapı ve süreçlere örneklerdir. Tüm bu sistemlerin işletmelerde sağlıklı bir şekilde yapılandırılıp uygulamaya konulması işletmelerde etiğin kurumsallaşması açısından da anahtar bir rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Kurumsal etik yönetim sistemi, Etik kurum kültürü

Alan Tanımı: İş Ahlakı (İşletme ve Yönetim)

ETHICAL VALUES AND THE INSTITUTIONALIZATION OF ETHICS

Abstract

Currently, companies evaluated as social units additionally their economical characteristics and with this direction it is obvious that companies have also ethical and social responsibilities to their shareholders. On this context,

companies have positif value by paying attention to ethical values not only by giving importance to their social responsibilities to shareholders but also by increasing their brand image of products and services. Executives and all staff of company should behave according to ethical values and principles for their and society's benefit. Companies ethical performance become an important success criteria.

In the base of constructing an ethical organisation culture there can be used variety of structures and processes. Ethical codes and behaviour principles, ethics committee and ethic responsables, ethic training programmes, ethic audits, ethic line and problem information system, corporational management, social reporting, external audits, social responsibility, ethic and social audit are samples of these structure and processes. Constructing and applying all these systems in the companies will play a key role to institutionalize of ethics.

Keywords: *Ethics, corporational ethics management system, Ethical organisation culture*

JEL Code: M14

1. GİRİŞ

1.1. Tanım

Etik sözcüğü Yunanca “ethos”, anlamı “karakter” olan, yani “töre” sözcüğünden türemiş ve töre bilimi olarak da tanımlanmaktadır. İnsanların töresel ya da ahlaksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini anlatan bir felsefe dalıdır. Kullanılan ahlak terimlerini ya da ahlaki yargıların statüsünü analiz eden etik, takılan ahlaki tutumların ardında yatan yargıları ele alır (Acar,2000:1).

Belirli bir koşulda uygun davranışın gerçekleşmesi için yalnızca etik ilkeleri yazmak yeterli değildir. Bir meslek dalı için geliştirilen iş etiği kurallarının etkili olabilmesinin ön koşul, kurallara tüm paydaşlarca gereksinim duyulmasıdır. İlke ve kuralların tarafsız, adil ve kapsamlı bir biçimde, herkesin yararına olacak düzenlemeleri içereceği konusunda ortak bir görüşün olması gerekir. Bu nedenle, öncelikle ilgili meslek dalında paydaşların, etik ilkelerin oluşma sürecine dahil edilmesi gerekir (Gözener,2008:1).

1.2. Etiğin Kritik Öğeleri

• **Ahlak:** Ahlak, genellikle insanların kendisine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamı anlamına gelir.

- Değer ve Olgular: Olayların bireysel açıdan arzu ve ihtiyaçlarla ilgili ölçülebilir ve/veya fiziksel nitelik taşıması olguları tanımlarken, tüm bireylerin uyum zorunda olmadığı ve onlar tarafından iyi-kötü olarak nitelendirilmesi mümkün olduğu kaçınılmaz bir gerçektir.
- 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.
- Norm: Normlar genellikle toplumsal değerlerin yansıması ve bireylerce paylaşım özelliği taşır. Böylece kolektif bir yapı oluştururlar (Gül,2008:2).

1.3. Etiğin Boyutları

- Bireysel Boyutu: Etik ilkeler her ne kadar ilk etapta toplumsal yargı ve eylemleri düzenleme ve sorgulama bilincinde olsalar da, bireysellik hiçbir zaman arka plana atılamamaktadır. Zira teorik manada ortaya konan etik ilkeler pratik manada bireysel eylemlerle uygulanabilirlik bulabilirler.
- Örgütsel Boyutu: Örgütler farklı kültürlere sahip bireyleri bir araya toplayarak onları belli bir birliktelik içerisinde çalıştırmalar. Belli bir hizmet veya üretim karşılığında örgütlerin yaşamış olduğu çevreye zıt olmamaları gerekmektedir. Bu bilinç etik ilkelerin kurumsallaşması gerekliliğini gündeme getirmektedir. Farklı kültürlerden gelen üyelerin aynı tür davranışları göstermesini yasal bir çerçevede gerçekleştirmek etik ilkelerin geliştirilmesinin temel amacıdır.
- Toplumsal Boyutu: Etik kurallar toplumsal uzlaşmayı hedeflemektedirler. Toplumsal fayda amaçlı olan işletmeler de örgütsel bütünlüklerini bu gereklilikleri sayesinde düzenlemektedirler. Böylece iç ve dış yapıda sorumlulukların yerine gelmesinde tutarlılık sağlanmış olmaktadır (Gül,2008 :3).

1.4. Temel Etik Değerler ve İlkeler

Bir toplumdan diğerine çok büyük değişiklik göstermeyen temel ve üst etik değerlerin ve ilkelerin adalet, doğruluk-dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk olmak üzere dört başlıkta toplanması mümkündür:

Toplumsal, ekonomik, fiziki ve teknolojik koşullar, toplumdaki egemen ilkeleri ve uygulama kurallarını belirlemektedir. Ancak, zamanla bu koşullardaki değişikliklere paralel olarak ilkeler ve uygulamalar da gelişme ve değişim göstermektedir (Tüsiad,2009:1).

2. ETİKLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR VE KURAMLAR

Etik konusundaki yaklaşımları temelde normatif ve betimleyici etik olarak ikiye ayırmak mümkündür. Normatif etik, nasıl davranılması gerektiği üzerinde dururken, betimleyici etik insanların halihazırda nasıl davrandıkları ve bunların nedenleri üzerinde durur.

Etik teorileri ayrıca sonuçsalci (teleolojik) ve sonuçsalci olmayan (deontolojik) olarak ikiye ayrılmıştır. Sonuçsalcılık (consequentialist) kuramına göre bir eylem kendi başına iyi ya da kötü değildir; o eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonuçlarıdır. Eğer eylem sonuçta yarar sağlıyor ise “iyidir”. Faydacılığın yakın tarihli gelişmelerine bakarsak, iki tür faydacılıktan söz edilebilir: “eylem faydacılık” ve “kural faydacılık”.

Eylem faydacılığa göre, belli bir durumda belli bir eylemin bu eylemden etkilenenlere ne gibi sonuçlar getireceği hesap edilmelidir. Eğer öngörülen sonuçlar, diğer eylem seçeneklerine göre daha fazla toplam iyilik ya da fayda getiriyorsa, söz konusu eylem tercih edilmelidir.

Kural faydacılık, daha önce de değindiğimiz faydacılığa yöneltilen eleştirileri dikkate alarak, “optimal ahlaki kural kavramını” gündeme getirmiştir. Hangi eylemin değil, hangi kuralın daha çok fayda getirdiği üzerinde durmaktadır. İşletmeler ve yöneticiler çoğunlukla faydacı yaklaşımı kullanmaktadır.

Deontoloji kuramı, Immanuel Kant (1724-1804) ile anılır. Deon “görev ve sorumluluk” anlamına gelir. Kant’a göre ahlaki davranış, her koşul ve durumda ortaya konması gereken davranıştır. Sonuç önemli değildir (Tüsiad,2009:2).

3. ETİK DEĞERLER VE ETİĞİN KURUMSALLAŞMASI

3.1. Etik Kurum Kültürü

Etik sorumluluk, yasada zorunlu olarak yer almayan ve kurumun ekonomik yararına doğrudan hizmet etmeyen davranışları içermektedir. Etik davranışlar sergileyen bir işletme sayılabilmek için işletmelerin eşitlik, doğruluk, tarafsızlıkla hareket etmeleri, bireysel haklara saygı göstermeleri gerekmektedir (Ülgen,2003:1)

Etik değerlere uygun bir işyeri çalışanlar, müşteriler ve tedarikçiler arasında karşılıklı saygıyı, güveni ve dürüst iletişimi kolaylaştıran bir kültüre sahiptir. Yüksek etik değerlere sahip bir organizasyonda bulunan dört temel özellik şöyle sıralanmaktadır (Acar,2000:2).

- İçsel ve dışsal çıkar gruplarıyla rahat bir etkileşim içerisindeyler. Bu tarz şirketlerin temel kuralları; çıkar sahiplerinin iyileriyle organizasyonun iyilerini buluşturabilmektir.
- Bu tarz şirketlerin aklında daima adillik vardır. Diğer insanların çıkarlarını en az kendilerinininki kadar önemserler.
- Sorumluluk ortaklaşa olmaktan çok bireyseldir. Ana kural bireylerin kendi davranışlarından sorumlu olmasıdır.
- Faaliyetlerini amaçlarıyla bir tutarlar. Bu amaç, organizasyon üyelerinin yüksek etik değerlere sahip olarak faaliyetlerini sürdürmesidir. Aynı zamanda sahip olunan amaç organizasyonu çevresine bağlar.

3.2. Kurumsal Etik Yönetim Sistemi

Örgütlerde etik ilkeler farklı yollarla kurumsallaştırılabilir. Örneğin Nan Demars'a göre bir işletmede etik değerleri kurumsallaştırmanın üç yolu vardır:

1. Şirket bilinci
2. Herkesin davranışlarından sorumlu olması ilkesinden ödün vermemek
3. Etik konularda sürekli bir iletişim

Etik ilkelerin kurumsallaştırılmasında uygulanabilecek yöntemler olarak özel komisyonların oluşturulması, örgüt içi etik ilkelerin geliştirilmesi ve etik eğitim programlarının uygulanması sayılabilir.

İşyerinde etiği yönetmek için organizasyonun boyutuna bağlı olarak oluşturulacak roller oldukça yararlı olacaktır. Bu roller sırasıyla programı tamamen destekleyen bir tepe yönetimi, yönetim kurulu seviyesinde bir etik komitesi, etik yönetim kurulu, etik uzmanı, şikayet takipçisi olmaktadır (Acar, 2000:3).

Üst yönetimin etiğin gerekliliğine inanması, önderlik göstermesi, hazırlık çalışmalarını yaptırması, uzun dönemli bir perspektif gözetmesi, kapsamlı bir yaklaşım benimsemesi gerekir (Tüsiad, 2009:4). Eğer tepe yönetimi, programı tamamen desteklemezse çalışanlar bunun farkına kesinlikle varacaklardır ve bu durum çalışanlarda ikiyüzlülük ile karşı karşıya oldukları hissini uyandıracaktır. Önemli olan, tepe yönetiminin tutarlı bir şekilde bu programa liderlik etmeyi sürdürmesidir (Acar, 2000:4).

Etik kod hazırlanması aşamasında; firmanın değerlerinin/önceliklerinin belirlenmesi, ilgili olabilecek kodların değerlendirilmesi, firmaya en uygun kodun ana hatlarının geliştirilmesi, bu süreçlerde gerekiyorsa dışarıdan uzman yardımı alınması, uygun bir aşamada, firma içindeki çeşitli kademelerden uygun yöntemlerle katkı ve görüş alınması, kodda genel ilkeler kadar firma açısından hassas konularda ya da görevlerde bulunanlar için ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesi, kodun yürütülmesinden sorumlu olanların belirtilmesi, kod ilkelerine ve davranış kurallarına aykırılıklar halinde, yaptırımların ve süreçlerin açık bir şekilde belirtilmesi yer almaktadır (Tüsiad, 2009:5). Etik kodların nasıl oluşturulacağı çok önemli bir konudur. Kodların başarısında örgütün kodları benimsemesi hayati bir öneme sahiptir (Sayiner, 2005:1). Etik kodları, işletmenin imajını geliştirme potansiyeli yanında, işletme içinde bir kontrol mekanizması oluşturmaktadır (Aydınlık, 2007:1). Etik kodları en az senede bir kez güncelleştirilmelidir (Ülgen, 2003:2).

Etik kurul ve görevliler ile ilgili olarak; etik yapılanmanın çatısı için etik kurulun oluşturulması, departmanlarda etik görevlilerin belirlenmesi, sorun bildirme kanallarının çeşitlendirilmesi ve açık tutulması önem taşımaktadır (Tüsiad, 2009:6). Bu kurul etik yönetim programının yönetilmesinden ve yürütülmesinden sorumludur. Bu kurulun görevleri arasında politika ve prosedürlerin geliştirilmesi, yönetimi ve etik sorunların çözümü vardır.

Etik eğitimi için kullanılan yöntemler etik eğitim programlarının verilmesi ve seminerler düzenlenmesi şeklinde gerçekleşir. Etik eğitimini tüm işgörenleri ve yöneticileri kapsayacak şekilde olmalıdır (Acar, 2000:5).

İK uygulamaları; etik davranışları ödüllendiren, etik dışı davranışları da cezalandıran uygulamaların yaygınlaşması, performans değerlendirme unsurları arasına etik davranışın dahil edilmesi, yıllık etik değerlendirme yapılması açısından öneme sahiptir.

İşletmeler çalışanlarının davranışlarının etik kurallara uygunluğunu denetlemek için çeşitli denetim teknikleri geliştirmişlerdir. Bu teknikler, etik kararların verilmesinde fırsat ögesinin azaltılmasını ve işletme çevresine ilişkin çatışmaların çözülmesini hedefler (Ongun, 2006:1).

Etik hattı, işletmede etik dışı bir eylemin bildirilmesini veya etik ilintili sorulara yanıtlar verilmesini sağlamak amacı için özel telefon hattı, e-mail ya da form kullanımının sunuma açılmasıdır (TÜSİAD, 2009:7).

3.3. Etik Dışı Davranışlar ve Etik İkilemler

Çalışanların, hissedarların, müşterilerin ve halkın işletmelerden uymasını bekledikleri etik davranışlar ve terk etmelerini istedikleri etik dışı davranışlar mevcuttur (Kınran, 2006:1). İşletmelerde görülmüş, görülen veya görülecek olan etik - dışı davranışların tespit edilmesi, yönetsel etik sürecinin yürütülmesinde temel yol gösterici olacaktır. Etik-dışı davranışlar çalışanların birbirleri ile olan ilişkilerinde, işletme ile olan ilişkilerinde, işletmelerin çalışanları ile, tüketicileri/müşterileri ile, tedarikçileri ile, rakipleri ile, hissedarları ile, devlet ile, toplum ile ve doğal çevre ile olan ilişkilerinde gerçekleşebilen etik-dışı davranışlar olarak sınıflandırılmaktadır.

Etik ikilem kavramı ise, bireyin birbirleri ile çatışan ve aynı zamanda etik açıdan geçerliliği olan ifadeler ile savunulabilen iki durum arasında kalma hali olarak tanımlanabilir. Etik ikilem ile karşı karşıya kalınıyor olması, tüm alternatif karar ve davranışlarının etik açıdan zararlı sonuçlar yaratabilme potansiyelinin olduğu anlamına gelir. Bu tür durumlarda doğru ile yanlış ayırt etmek zordur, doğru veya yanlış durum açık ve net bir şekilde ortaya konamaz, tüm seçenekler, meydana getirebilecekleri olumsuz sonuçlar nedeni ile değişik insanlar tarafından sakıncalı görülebilirler. İş hayatı içerisinde tüm çalışma kademelerinde, en üstten en alta kadar etik ikilemler ile karşılaşmaktadır (Saymer, 2005:2).

3.3.1. Etik Karar Verme Yaklaşımları

1.Fayda yaklaşımı: 18.yy Alman filozofu Emmanuel Kant, 19.yy İngiliz faydacılarından Jeremy Bentham ve John Stuart Mill ve amerikalı bilim adamı John Rawls'dan her biri kabul görmüş ancak birbirinden farklı ahlaki ya da etik davranışlar tanımlamışlardır. Bu yaklaşım altında karar veren kişiden her kararın alternatifinin bütün bölümlerdeki etkisini düşünmesi ve en çok sayıda insan için memnuniyet sağlayacak olanı seçmesi beklenmektedir. Bu davranış sonucunda ortaya çıkan faydaların toplamının farklı davranışlar sonunda elde edilecek faydanın toplamından fazla olması gerekir.

2.Bireysellik yaklaşımı: Davranışların bireylerin uzun süreli yararlarını gözettiğinde ahlaki olduğunu öne sürmektedir. Bireyler, bir kararın doğruluk ve başarı ölçüsü olarak, kendilerine uzun vadede en iyi getiriye sağlayıcıyı alırlar. Yapılması doğru olan eylem alternatifleriyle karşılaştırıldığında birey için kötülüğe göre daha büyük oranda iyilik üretmeye yönelik olan eylemdir.

3.Ahlaki haklar yaklaşımı: Ahlaki haklar teorisi 17.yy'da Hobbes (1651), Locke (1690) ve Kant (1785) tarafından oluşturulmuştur. Buna göre insanların temel

hakları vardır ve her türlü kararda bu haklara saygı göstermek gerekir. Ahlaki haklar yaklaşımı, verilen kararlar sonucunda bireyin sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerin elinden alınmayacağı görüşünü ileri sürer. Bu nedenle ‐ahlaki açıdan doğru olan karar, karardan etkilenen insanların haklarını en iyi savunandır‐ şeklinde açıklanabilir. Karar verme sürecinde göz önünde bulundurulması gereken ahlaki haklar; özgür rıza hakkı, kişisel dokunulmazlık hakkı, vicdan özgürlüğü hakkı, özgür konuşma hakkı, yaşama ve güvenlik hakkıdır.

4. Adalet yaklaşımı: Aristo ve Plato İ.Ö. 15.yy2da adalet yaklaşımının ilk temellerini atmıştır adalet yaklaşımı, ahlaki kararların eşitlik, doğruluk ve tarafsızlık standartlarına dayalı olması gerektiğini savunur. Yöneticilerle ilişkilendirilebilecek 3 tip adalet mevcuttur. Dağıtımçı adalet, insanların birbirine karşı sergiledikleri değişik tavırların keyfi özellikler üstüne kurulu olmaması gerektiğini vurgular. Yargılama usulüne ait adalet kuralların dürüstçe yönetilmesini gerektirir. Kurallar açıkça belirlenmeli ve istikrarlı, tarafsız olarak kabul ettirilmelidir. Telafi edici adalet bireylerin hasar giderlerinin bedelinin grup sorumluluğuyla ödenmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Bu yaklaşımlar yöneticilerin ahlaki kararlar vermesinde yararlandıkları genel ilkelerdir. Ancak yaklaşımı anlamak sadece birinci adımdır, yöneticiler bunların nasıl uygulanacağını hesaba katmak zorundadırlar (Ülgen, 2003:3).

4. SONUÇ

Etik davranmak, firmanın itibarını ve ürünün marka değerini yükseltmesi, müşterilerin, yatırımcıların ve kamunun güvenini ve desteğini sağlaması bakımından önemlidir. Bunun ötesinde özel sektör ve piyasa mekanizması birbirinden ayrı düşünülemez. Etik değer ve ilkelere göre işleyen bir ekonomik sistem, bu iki önemli kurumu güçlendirir, demokrasinin sağlıklı işlemesine yardımcı olur ve iş dünyasının toplum gözünde saygınlığını artırır. Bu bakımdan, firmaların, yöneticilerin ve çalışanların etik değerlere ve ilkelere göre hareket etmeleri hem kendilerinin hem de toplumun çıkarıdır. Bu bağlamda, ‐etik performans ve etik kalite‐ artık önemli bir başarı ölçütüdür.

Etik bir kültür oluşturulması için çeşitli yapı ve süreçler kullanılabilir. Etik kodu, davranış kodu, etik komitesi kurulu, etik görevlileri, ombudsman, etik eğitimi, sorun bildirme sistemleri, ifşaatçı koruma, İKY uygulamaları, kişisel bütünlüğü olan kişileri yönetici pozisyonlarına atamak, kurumsal yönetim, sosyal raporlama, dış denetim, sosyal sorumluluk, etik ve sosyal denetim, bu yapı ve süreçlere örneklerdir. Tüm bunlar girişimci ve yöneticinin liderliğini ve çalışanın da etkili katılımını gerektirir.

KAYNAKLAR

Acar, A.Gökhan, Etik Değerlerin Kurumsallaştırılması Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2000.

Arslan, Mahmut ve Berkman, Ümit, Dünya’da ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi, Tüsiad/T-2009-06-492, 2009.

Aydınlık Ülgen, Arzu ve Dönmez, Dilek, *”Türkiye’de Faaliyet Gösteren En Büyük 500 İşletme’de Etik Kodları Araştırması”*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt 28, 2007.

Gözener, Evrim, *“Etik ve İşletme Etiği Üzerine”*, Eğitim Dergisi. Sayı 19, 2008.

Gül, Hasan ve Gökçe, Hakan, *“Örgütsel Etik ve Bileşenleri”*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt 13, Sayı 1, 2008.

Kınran, Ş.Burcu, İş ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Ongun, H. Serhat, İşletmelerde İş Etiği Açısından Örgütsel Değişim Süreci ve Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı İncelenerek Türkiye’deki Değişimin Değerlendirilmesi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006.

Sayınır, M. Anıl, Yönetimsel Etik Kavramının Örgütlerde Uygulanması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005.

Ülgen, Arzu, Global Etik ve Global İşletmelerde Uygulanan Etik Yaklaşımlar Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2003.