

Organizasyonlarda Etik Yönetim

Ethical Management in Organizations

AYTOLAN YILDIRIM*

ÖZET

Etik iki bin yıldan beri tartışılan konu olmasına karşın; organizasyonlarda etik yönetim ve iş ahlakı, 1960'lı yıllardan itibaren sosyal sorumluluk hareketinin sonucu olarak önem kazanmıştır. Toplumun beklentilerini karşılama, hizmet alan ve verenlerin haklarını koruma gibi amaçlar, yönetimde evrensel kabul gören değerlere dayalı etik ilkelerin benimsenmesi ve uygulanmasını da beraberinde getirmiştir. Etik yönetim ya da ahlak temelli yönetim anlayışı, kararların tutarlı ve herkesin yararına adil bir biçimde verilmesi ile ilgilendir. Yöneticilere, tarafsız ve gerçeklere dayalı olma, bireylerin varlığına saygı duyma ve herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesi ve bu eylemlerde; adalet, eşitlik, dürüstlük, açıklık, sevgi, hoşgörü gibi evrensel değerleri temel almayı sağlar.

Bu yazıda ahlak temelli yönetim anlayışı kapsamında, kavram olarak etik ve ahlak, iş etiği, yönetimde etik, etik liderlik ve toplam ahlak yönetimi gibi konuların yönetim ve organizasyon açısından önemi dikkate alınarak tartışıldı.

Anahtar Sözcükler: Etik; ahlak; etik yönetim; iş etiği.

Etik ve ahlak, felsefenin bir konusu olarak iki bin yıldır tartışılmaktadır. Bir yönetim disiplini olarak gelişmekte olan iş etiği ise 1960'lı yıllarda sosyal sorumluluk hareketi ile ortaya çıkmıştır. Bu hareket, işletmelerin dünya ekonomik kaynaklarını kullanma sürecinde, lider ve yöneticilerin kararlarının, çalışanlar ve toplumun refahını ve sosyal ahlakı etkilediği anlayışına dayanmaktadır.^[1] Sosyal sorumluluk ise bir kurumun topluma karşı kabullendiği, olumlu etkisini artırmak ve olumsuz etkisini azaltmak üzere şekillenen yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük, ekonomik ve hukuksal sorumluluk ve yardımseverlik gibi kavramların yanı sıra etik kavramını da içine almaktadır.^[2] Çağdaşlaşma ve gelişme amacındaki toplumlar, bu amaca hizmet edecek kurum ve kuruluşlarını yapılandırmak, sunulan hizmet ve faaliyetlerin nicelik ve niteliğini artırmak ve hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde sunumunu sağlayarak bunları denetlemek

ABSTRACT

Although ethics has been a subject of debate for more than two thousand years, the topics of ethical management and business conduct in organizations have only emerged as an outcome of the social responsibility movement that first appeared in the 1960's. The treatment of these topics has encompassed the goals of meeting the expectations of the community, protecting the rights of both service providers and receivers and adopting and implementing ethical principles in management that are based on universally accepted values. The concept of ethical management or management based on morals deals with decision-making that is consistent, fair and to the benefit of all. It imposes upon managers the basic tenets of impartiality, adherence to the truth, respect for the individual and the choice of those actions that are to the benefit of all concerned, actions to be based on such universal values as justice, honesty, openness, love and tolerance. This article will discuss such topics as ethics and morality, business ethics, management ethics, ethical leadership and management of community morals within the scope of a concept of management based on ethical values, taking into consideration the importance of these in terms of management and the organization.

Key Words: Ethics; morals; ethical management; business ethics.

durumundadırlar. Bu süreç içerisinde kamuoyunun beklentilerine cevap verme, kamu yararını güvence altına alma ve hizmetten yararlananlar ile hizmeti sunanların haklarını koruma gibi ortaya çıkan amaçlar, evrensel kabul gören etik değerlere dayalı "etik yönetim" ilkelerinin belirlenmesi ve benimsenmesine yol açmıştır.^[3] Yönetimin sorumluluk bilinci içinde, hizmet ve faaliyetlerini yansız, adil ve eşitlikçi sunması ve kamu kaynaklarının etkin kullanımı, aynı anlayış içinde geliştirilen yaklaşımlardır. Ahlak temelli yönetim anlayışı kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmayı, bireylerin varlığına saygı duymayı, herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve bu eylemlerde; adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan ve yöneticilere kamu hizmeti sunarken eylemlerinde yol gösterici olan davranış ilkelerini içerir.^[4]

* A Yıldırım, Doç. Dr.
İstanbul Üniversitesi
Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı
Abide-i Hürriyet Caddesi Çağlayan/İstanbul
e-posta: aytolany@mynet.com

Etik ve Ahlak

Etik, insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinin temelini oluşturan değerler, normlar ve kuralları, doğru-yanlış, iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini. İnsan davranışlarında neyin doğru neyin yanlış olduğu ve davranışın kontrolü ile ilgilenir. İnsanın ya da onun davranışının iyi, kötü, doğru veya yanlış olduğuna karar vermenin neye göre algılandığı ile ilgili sorulara yanıt arar. İngilizcede ahlak kelimesinin karşılığı olarak kullanılan "etichs", kökenini Yunanca "ethos"tan almıştır. Yine ahlak kavramının ifade edilmesinde kullanılan "morality" kelimesinin ise Latince "mos" kelimesinden üretilmiştir. Ahlak bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistem bütünüdür.^[5]

Gündelik yaşamda ahlak ve etik kavramının birbirlerinin yerine kullanılmasına karşın gerçekte sözcüklerin kapsamları farklılık gösterir. Ahlak, insanın doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz, umursamazlık ve vicdan, nihayet iyi ve kötü olarak nitelendirdiğimiz davranışları ile ilgilidir. Etik ise ahlak felsefesidir. Bir diğer anlatımla etik doğru ve yanlış teorisi, ahlak ise onun pratiğidir.^[6] Ahlaki değil etik ilkelere, etik değil ahlaki davranış tarzından söz etmek doğrudur.^[7] Ahlak toplumsal yaşamda, insan ilişkilerinin bir yansıması ve davranışlarının niteliğidir. Etik ise toplumsal yaşamda insan ilişkilerini biçimlendirmek için sürdürülen düşünsel etkinlikler bütünüdür. Bir ahlak felsefesi olarak etik, ahlaki davranışların eleştiri sürecini geliştirmek ve davranışlara yön vermek amacını içerir. Bu yüzden etik yüzyıllardır felsefenin en önemli konusu olmuştur.^[8] Ahlak felsefesi insan yaşamına yön veren seçim ve davranışları, doğruluk-yanlışlık, iyilik-kötülük, adalet, hak, görev ve sorumluluklar açısından değerlendirilen, nasıl bir hayatın yaşanmaya değer ve iyi bir hayat olduğunu ilkeleri ile saptama amacını güden normatif bir disiplindir.^[9] Ahlak bilimi ise genel olarak iyi ve kötünün ayır edilmesini doğru ve yanlışın belirlenmesi, insanın yapması gereken ya da insanlardan yapılması beklenen davranış ve eylemlerin belirlenmesi ve insanların yapmaması gereken ya da insanlardan yapılmaması beklenen davranış ve eylemlerin belirlenmesi konuları ile ilgilenmektedir.^[9-11]

Endüstri toplumu sürecine kadar, toplumlarda insan ilişkilerinin biçimlendirilmesine yönelik etik kurallar genellikle dinsel inanışlarla oluşturulmuştur. İnsan, ahlaki davranışların dini kurallarla oluşturulan etik ilkelere uygun olup olmadığını tartışma hakkına sahip iken, yargılama; dinsel kurum ya da seçkinlerin tekeline bırakılmıştır. Endüstri toplumunun oluşması ile birlikte başlayan sosyal sorumluluk hareketi ile ahlakın alt boyutlarından biri olarak organizasyon ahlaki tartışılmaya başlanmıştır.

Ahlak kurallarını temel özellikleri açısından bakıldığında şu şekilde özetlenebilir.

Ahlak kuralları belirli bir kişi, grup ya da toplum için geçerli olan değer yargılarıdır ve genel geçerliliğe sahip değildir. Belirli bir yerde geçerli olan değer yargılarıdır. Herkes için genel geçerliliği olan ahlaki kurallar olmadığı gibi, her yerde genel geçerliliğe sahip ahlaki kurallar da yoktur. Ancak bazı davranış ve kuralların herkes tarafından ve her yerde kabul gördüğünü söylemek mümkündür (hırsızlık, yalan söyleme v.b.).

Belirli zamanda geçerli olan değer yargılarıdır. Günümüzde geçerli ahlak kuralları zamanla önemini yitirebilir, hatta değersiz olabilir.

Ahlak kuralları kendiliğinden oluşur, ancak daha sonra hukuk kuralı haline dönüşebilir.^[9]

Ahlaki Gelişim Evreleri

1950'li yılların sonlarından itibaren araştırmalarına başlayan Lawrence Kohlberg, ömrünün yaklaşık 30 yılını bu yönde çalışmalara adanmış bir bilim adamı olarak, altı aşamada tanımladığı bireylerde ahlak gelişimi ile ilgili kuramı günümüze dek destekleyen ve eleştiren birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu kuramda, ahlaki ikilemlerin çözülmesi için bireylerin tanımlanabilen ortalama yetenek düzeylerine sahip olduğu ve bu yeteneklerin çocukluktan yetişkinliğe kadar geçen sürede, eğitim ve sosyalleşme sürecine bağlı olarak ortaya çıktığı ileri sürülmektedir. Kohlberg'e göre birey çocukluktaki en somut ve yüzeysel ahlak anlayışından, en soyut ve derin ahlak anlayışına doğru ergenlik ve yetişkinlik evreleri yaşar. Bu gelişim aşamaları evrenseldir ve her aşama kendinden bir önceki aşamada gerçekleştikten sonra kendini gösterir. Ancak her bireyin, ahlaksal gelişim aşamalarının tümünü gerçekleştirmesi beklenemez. Bireyler, içinde bulunduğu sosyal ve kültürel çevrelere bağımlı olarak kendi koşulları içinde ahlak gelişimini sürdürürler. Bireyler arasındaki aşama farklılıkları buna dayalı olarak ortaya çıkar. Kohlberg'e göre insanların büyük bir bölümü ikinci ahlak düzeyinde yaşamakta ve çok azı üçüncü düzeye geçmektedir.^[10,11]

Ahlak ve İş Etiği

Ahlak en genelde toplumlar ve insanlar için "doğru nedir?" sorusuna yanıt arar. "İş ahlak/etiği" de ahlak norm ve kurallarının iş hayatında, işletmelerde, kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir. İş etiği uygulamalı bir kavram olup iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar çalışanların kendi aralarında, çalışanlarla yöneticiler arasında ve işletme ve işletme ile alışveriş yapanlar arasında olabilir. İş ahlaki ile ilgili gelişmelerde, dünya nüfusunun giderek artmasına karşın yeterli istihdamın yaratılamaması ve küreselleşme sonucu farklı kültürlerden gelen bireylerin birlikte çalışmalarından kaynaklanan yeni ahlaki sorunlar ve sosyo-kültürel bilinçlenme

ile demokrasi ve insan hakları taleplerindeki artış etkili olmuştur. Bu gelişmeler organizasyonları ahlak temelli yaklaşım ve iş ahlaki kurallarına uymaya zorlamıştır.

İş etiği ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Velasques'e göre iş etiği, ahlaki standartları rasyonel bir şekilde ve bu standartları iş ortamına uygulama sürecidir. Bir diğer tanıma göre, iş etiği iş ortamında karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve çözmek için etik prensipleri uygulama disiplini ve sanattır. İş etiğinin en iyi tek tanımının olmamasına karşın, işletmenin kendi ekonomik çıkarları ile sosyal ve refah talepleri arasında dengeyi sağlayacak seçimler yapmak için, ilkelere ve inançlara dayalı düşünme ve hüküm gerektirdiği konusunda uzlaşma vardır.^[12,13] İş etiği üstüne bilinen ilk yazı bundan iki bin yıl önce Roma'lı yönetici Çiçero tarafından yazılmıştır.^[14] Çiçero "yöneticisi rasgele seçilen organizasyonlar, kaptanı yolcular arasından kur'a ile seçilen gemi kadar çabuk batır" şeklindeki ifadesinde, herkesin yönetici olamayacağı ve yöneticilik özelliğinin önemini vurgulamıştır. İş etiğinin, etik alanının bir alt konusu olarak ağırlıklı bir biçimde gündeme gelmesi ABD'de 1960'lı yıllarda başlamıştır. 1980'lerde tüm büyük işletme ve şirketlerde "Etik İlkeleri" (Code of Ethics) "Etik Komiteleri", "Etik Hizmet İçi Eğitim ve Danışmanlık Birimleri" ile "Etik Araştırma Merkezleri" kurulmuştur.^[15] Eş zamanlı olarak ABD'de neredeyse tüm işletme yüksek lisans programlarında "iş ahlakı" başlı başına bir ders olarak yer almıştır. Aynı şekilde çok sayıda işletme, çalışanlarına ve yöneticilerine, kuruma ait etik standartlar ve etik uygulamalar ile sosyal sorumluluk ve iletişim sistemleri konusunda hizmet içi eğitim faaliyetlerini uygulamaya başlamıştır.^[16]

Ülkemizde iş ahlaki başlıklı derse, ilk kez Bilkent Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans programında 1992'de yer verilmiş, 2001 yılında Türkiye Etik Değerler Merkezi Derneği TEDMER kurulmuştur. Yine yakın tarihte, tüm kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek ve bu doğrultuda yapılacak olan uygulamayı yönetmek üzere 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu oluşturulması ile ilgili yasa 25.05.2004 tarihinde TBMM'den geçirilmiştir. İş etiğinin son yıllarda önem kazanmasında toplumsal memnuniyeti gündeme taşıyan "Toplam Kalite Yönetimi" yaklaşımı katkı sağlamıştır. Ulusal ve evrensel boyutta etik kavramının çeşitli bilimsel ortamlarda tartışılması, giderek artan sayıda kurulan etik merkezler ve etik dernekler ile çeşitli kurumlar ve üniversiteler bünyesinde gerçekleştirilen etik zirve toplantıları, ülkemizde etik konusuna verilen önemi yansıtmaktadır.

Amerikalı öğretim üyelerinden Madsen ve Shafritz, iş etiğinin iki temel uygulama alanından ilkinin, yönetimin yanlış davranışlarını önlemeye yönelik olarak, üst yönetimin yasa dışı, gayri ahlaki ya da tartışma yaratacak davranışlarını önlemeye amaçladığını belirtmektedirler. İş etiğinin diğer uygulama alanı ise, günlük işlerde yaşanabilecek ahlaki sorunların önlenmesine ilişkindir ve burada asıl hedef, çıkarların çatıştığı durumlarda nasıl hareket edileceğini belirlemektir.^[13]

Yeni bir kavram olarak iş etiği ile ilgili; yönetimin konusu olmadığı, çalışanların etiğe ihtiyacı olmadığı, moda kavram olarak kısa süreli gündemde kalacağı v.b. görüşler ileri sürülmektedir. Oysa çalışanların ahlaki değerlerinin oluşturulması kurumsal etik programının temel hedefi olarak yönetim konuları içinde önemli yer tutar. Etik kuralların uygulanması olağan dışı durumlar da değil günlük çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan durumlardada uygulanabilir. Çıkar farklılıklarına dayalı çatışmalar, alınan kararların alternatiflerinin olması ve bu kararların bazı grupların çıkarlarını etkilemesi gibi çelişkili durumların aşılmasında iş etiği kuralları yol göstericidir.

İş etiği her zaman kötü amaçlı yöneticilerin engellenmesini amaç edinmez. İyi yöneticiler de özellikle kriz ve değişim dönemlerinde etik olmayan kararlar alabilirler. İş etiği, kurumlarda tüm yöneticilerin etik karar alma konusunda birbirlerine yardım etmesini ön görür. İş etiği dolaylı bir şekilde yönetilir. Örneğin şirket kurucusunun ve yöneticinin davranışı, çalışanların etik değerleri üzerinde belirleyici bir öneme sahiptir. Aynı şekilde stratejik önceliklerin de (kâr maksimizasyonu, pazar payını artırmak, maliyeti düşürmek) şirketin etik değerleri üzerinde etkili olur. Ayrıca yazılı belirlenen etik kurallar, genellikle çalışanların etik değerlerini önemli ölçüde etkiler.^[13]

Yönetim Etiği ve Etik Liderlik

Yönetim etiğine ilişkin temel ilkeler içinde adalet, eşitlik, tarafsızlık, sorumluluk, hesap verebilirlik, sevgi, hoşgörü, insan haklarına bağlılık ve kuruma sadakat, olumlu insan ilişkileri kurma, kaynakları etkin kullanma olarak belirlenirken; yasalara karşı olan ve bu nedenle hukukun ceza kapsamında gördüğü ya da toplumun dayandığı temel ahlaki normlarla çalışan faaliyetler yönetimde etik dışı davranışlar olarak değerlendirilir. Ahlaki olmayan yönetim felsefesi ise sadece rüşvet gibi sorgulanabilir, cezalandırılabilir uygulamalar değil; ayırmacılık, kayırma, yıldırma, sömürü, bencillik, yolsuzluk, işkence (eziyet), şiddet, saldırganlık, görevini kötüye kullanma, dedikodu, zimmet, yobazlık v.b. davranışları da içermektedir.^[17] Yönetimde etik dışı davranış türleri, kişisel güç kullanımına dönük etik dışı davranışlar, maddi menfaat teminine dönük etik dışı davranışlar ve resmi statü kullanımına dönük etik dışı davranışlar olmak üzere üç grupta incelenir.^[2]

Organizasyonlar birden çok kişinin, belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya geldikleri kurumlardır. İnsansal ve maddi kaynakların etkin ve verimli bir biçimde ortak amaca yönltilmesi ise yöneticilerin sorumluluğundadır. Farklı kültür, eğitim ve deneyimlere sahip bireylerin ortak amaca yönltilmesinde yöneticinin yönetim tarzı ve üslubu etkili olacaktır. Kişiler arası ilişkiler üstüne temellenen yönetim işlevinin yerine getirilmesi ise etkili liderlik özelliklerini gerekli kılar. Evrensel kabul görmüş etik değerlere sahip ve bunları yaşam biçimine dönüştürmüş bir liderin varlığı, organizasyonda etik yönetim ve iş ahlakının kurumsallaştırılmasında önemli rol oynar.

Bir organizasyonda lider ve üst yöneticiler etiğe uygun davranmazlarsa, diğer çalışanların ahlaka uygun davranması söz konusu olmayabilir, ya da üst yönetimin astlarından, ahlaki davranış ve eylemlerde bulunması beklenemez. Sonuçta liderlik ve yönetim ahlakı, organizasyon ahlakı için gerekli bir koşuldur. Ancak yeterli bir koşul değildir. Bir organizasyon ahlakından bahsedebilmek için, liderlik ve yönetim ahlakının yanısıra evrensel geçerliliği olan; insan ahlakı (organizasyonda çalışanların ahlaka uygun davranışta bulunmaları), sistem ahlakı (organizasyon kural ve normlarının ahlaka uygunluğu) gibi alt yapıların mevcut olması gerekir.^[9]

İşin temelinde insan vardır. İnsan kalitesinin yüksek olması gerekliliği, sistem ve yönetim kalitesinin olmadığı durumlarda bir şey ifade etmemektedir.^[11] Etik, kurumlara aksesuar gibi dışardan eklenebilecek bir kavram değildir. İş etiği konusunda uzman Linda Trevino, etik kuralların bir organizasyonda yaşatılabilmesinin, bu kuralların şirket dokusuna yerleştirilmesiyle mümkün olabileceğini belirtmektedir.^[16] Organizasyon ahlakını oluşturmada liderlik ve yönetim ahlakı yanı sıra, organizasyon kuralları, normları ve standartlarının yani sistemin ahlaka uygun olması ve organizasyonda tüm çalışanların ahlaka uygun davranması yani insan ahlakının varlığını zorunlu kılmaktadır.

Bir organizasyon ya da bir ülkede belirleyici ve baskın olan yönetimin etik değerleri ve ahlaki davranışları, çalışanlar ve bireyler arasında etkili olmaktadır. Yönetim etiği ve söylem etiği organizasyonun ve toplumun bugünü kadar geleceğini de yakından ilgilendirmektedir.

Yönetim etiği; eşitliği değil adaleti, söylemi değil eylemi ve sadece kendini değil ötekini düşünebilmeyi gerektiren bir edim olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan etkileşiminde olduğu gibi, yönetenle yönetilen etkileşiminde de ben ve ötekiler arasında ilişkinin nasıl kurulduğu önemlidir. Yönetimin eylem ve söylem birliğinden uzak olduğu durumlarda, çalışanın işletme ve yönetim için var olmasını beklemek anlamlı değildir.^[6] “Size güveniyoruz unutmayın ki biz bir aileyiz” diyen bir genel müdürün sözü, şirketten çıkarken üstü aranan işçi için kadar inandırıcı olur? Ya da “katılımcı olun hepinizin düşüncesi benim için çok önem taşıyor” diyen bir yöneticiye, fikrini söylediği zaman “sen kendi işine bak bana işimi mi öğretiyorsun” şeklinde yanıt alan işçi nasıl saygı duyabilir? “Önce insan” sloganını duvarlara yazdıran yönetime SSK primleri eksik ya da asgari ücretten yarılan, ya da kıdem tazminatı birikmesin diye çıkışı yapılarak tekrar girişi yapılan işçi nasıl inanabilir? “Bireysel sorumluluk bilinci ve ahlaki değerlerden” dem vuran yönetime, çalıştığı firmanın vergi kaçırıldığını duyan, sigortasız işçi çalıştığına tanık olan, arıtma tesislerini ve baca filtresini çalıştırmadığını bilen işçi nasıl güven duyabilir?^[4]

Organizasyonlarda iş ahlakının oluşturulması ve yönetim etiği anlayışının yaratılmasında temel ilkeler arasında;^[2]

- Etik standartların açık ve anlaşılır olarak belirlenmesi,

- Belirlenen etik kuralların yasal düzenlemelerle çelişmemesi,
- Çalışanlar kendilerine yapılan haksız eylemlere karşı hak ve yükümlülüklerini bilmeleri,
- Siyasilerin katkılarının, etik yönetimini güçlendirmeye dönük olması,
- Karar alma süreçlerinin şeffaf olması ve kamuoyunun bilgilendirilmesi,
- Yönetim sisteminin bozulmalarla mücadele edebilir duruma getirilmesi,
- Yönetim karar ve politikaları etik davranışları geliştirmeye dönük olması sayılabilir (OECD Etik Prensipleri 1998).

Bu temel ilkeler doğrultusunda organizasyonlarda iş ahlakı oluşturma sürecinde, öncelikle yazılı ahlak kural ve kodlarının oluşturulması ve belirlenen standartlara uygun davranılması beklenir. Diğer yandan lider ve üst yönetimin, organizasyonda iş ahlakının oluşturulması konusunda inanç ve kararlılığını, çalışanlarına örnek olacak şekilde ahlaki davranış ve eylemlere dönüştürmesi önemlidir. Organizasyon içinde iş ahlakına yönelik davranış ve eylemlerin takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, uygun olmayan davranışların kınanması ve cezalandırılması, ahlak konusuna verilen önemin açık olarak hissettirilmesi, çalışanlara bu konuda sürekli eğitimin sağlanması ve iş ahlakına yönelik hukuksal düzenlemelerin yapılması, organizasyonda ahlak kültürünün uzun dönemli kurum-sallaşmasına katkı sağlayacaktır.

Etik liderlik, yeni liderlik kuramları ve yaklaşımları arasında giderek daha fazla tartışılmaya başlamıştır. Etik liderlik, özellikler kuramı ve durumsallık kuramları ile bütünleşmektedir. Etik liderlikte liderin sadece etiksel özellikleri öne çıkmaktadır. Ancak bu durum etiksel davranışlarını sergileyebileceği uygun bir örgüt ortamının olması halinde anlamlı olur. Ortamın uygunluğu ise daha çok örgüt kültürü ile ilgilidir. Bundan dolayı etik liderlikle kültürel liderlik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Etik değerlerin iş gören tarafından benimsenmesi güçlü bir örgüt kültürüne bağlıdır.^[2]

Rekabet ve İş Etiği

Görünüşte negatif bir anlam çağrıştıran rekabet, profesyonel kurallar içinde uygulandığında performansı tetikleyen, sürekli gelişmeye, uyanık kalmaya ve yaratıcı olmaya zorlayan itici bir güç olmaktadır. Ancak kurum içinde etkili bir şekilde yönetilmediğinde, ekip çalışmaları ve organizasyon süreçleri verimli işleyememekte, yıkıcı hırs kişiler arasında çatışma ve her düzeyde güven kaybına ve iletişim sorunlarına neden olmaktadır.^[17]

Başarılı insanlarda olmazsa olmaz bir özellik olan hırs duygusu, deneyimsiz kişiler tarafından ve doğru kullanılmadığı durumlarda örgütsel ve psikolojik açıdan yıpratıcı sonuçlara yol açmaktadır. Özellikle aynı düzeyde meslektaşları ile her alanda ve sürekli rekabet içinde olma, dedikodu, öfke, nefret, kıskançlık duygularının öne çıkması kurum içi ilişkiler ve iş

ÖZGÜN YAZI

ahenginin bozulmasına ve dolayısıyla verimin azalmasına yol açacaktır. Günümüzde rekabetçi örgüt kültürü bireysel düzeyde değil, ancak takım düzeyli bir rekabeti desteklemektedir. Diğerlerinden daha iyisini yaparak kazanmak veya diğerlerini kötü duruma düşürerek kazanmak rekabetin ahlaki değerini belirleme adına dikkate alınacak yaklaşımlardır.^[19,20]

Toplam Ahlak Yönetimi ve Organizasyon Ahlakı

Toplam ahlak yönetimi, tüm organizasyonlarda ve mesleklerde ahlaki ilke ve kurallara uygun davranışlarda bulunmak ve aynı zamanda toplumda ödev ve sorumluluk ahlakını kurumsallaştırmak anlamını taşır. "Organizasyon ahlakı", "meslek ahlakı", "ödev ve sorumluluk ahlakı" olmak üzere üç temel boyuta sahiptir. Kamusal organizasyonlarda ahlaki ilke ve standartlar "devlet ahlakı"; özel organizasyonlarda "şirket" ya da "işletme ahlakı" olarak ifade edilmektedir. Toplam ahlak yönetiminin ikinci boyutunu oluşturan meslek ahlakı herhangi bir mesleğe ilişkin ahlaki ilke ve standartları ifade eder. Türleri arasında medya ahlakı ve akademik ahlak sayılabilir. Meslek ahlakını, iş dünyasındaki ahlak ilke ve standartları belirleyen ve dar anlamda "ticaret ahlakı" olarak da anılan iş ahlakı ile karıştırmamak gerekir. Organizasyonlarda toplam ahlak yönetiminin başarı ile uygulanması dört aşamada gerçekleştirilir. İlk aşamayı, ahlak yönetimi; üst yönetimin bu konudaki bilgi, inanç ve kararlılığı oluşturur. İkinci aşama; ahlak yönetiminin nasıl uygulanacağına ilişkin stratejik planlamanın yapılması, üçüncü aşama bu konuda kurumsal yapılanmanın sağlanması ve son aşama ise ahlak konusunda sürekli gelişme ve iyileşmenin sağlanması olarak gerçekleştirilir.^[9,19-20]

İlk çağlardan günümüze ahlak anlayışından bazı örnekler aşağıda belirtilmektedir.^[10]

Protagoras Ahlakı. Protagoras (İ.Ö. 482-323) İnsan her şeyin ölçüsüdür. Genel geçerliliğe sahip doğrular yoktur.

Kynik Ahlakı. Sinoplu Diyojen (İ.Ö. 412-323) Gölge etme başka ihsan istemem kinik felsefesinin temelidir.

Sokrates Ahlakı. (İ.Ö. 469-399) İnsanın temel amacı erdeme ulaşmak olmalıdır.

Eflatun Ahlakı. (İ.Ö. 427-347) Ahlaki davranışların temel gayesi "en yüksek iyi"dir.

Aristo Ahlakı. (İ.Ö. 385-322) Toplumda yönetenler ve yönetilenler arasında bir ayırım yapılması ahlakidir. "Öküz yoksul kişinin kölesidir; yoksul köle efendisinin...."

Stoa Ahlakı. İlk Çağ Ahlak Felsefesine göre "doğru yasalar ve kurallar ancak aklın yolu ile bulunabilir" (Rasyonalist ahlak).

Epistotes Ahlakı. "Bilge odur ki kimseyi kötülemez; kimseyi övmez; kimseden yakınmaz; kimseyi suçlamaz" (Sekinizm).

Konfüçyüs Ahlakı. (İ.Ö. 551-478) "Hiç erişemeyecekmişsin ya da yitirecekmişsin gibi çalış." Konfüçyüs çalışma ahlakının önemi üzerinde duran önemli düşünürlerden biridir. "İnsanları

yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha yanlısı yapmayacaklar ancak şeref ve utanma duygularına da sahip olmayacaklardır. İnsanları erdemle ve ahlak kuralları ile yönetirseniz o zaman onlar hem utanma duygusuna sahip olacaklar hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır."

Machiavelli Ahlakı. (1670-1733) Amaca ulaşmak için her araç meşrudur.

Bacon Ahlakı (1564-1626) Dinsel inançlar ve buyruklar olmadan da ahlaklı olunabilir (Laik ahlak felsefesi).

Kant Ahlakı (1724-1804) Her zaman her yerde neyi yapmamız gerektiği değil neyi istememiz gerektiğini savunan ahlak öğretisi. "Sana yapılmasını istemediğini sende başkasına yapma."

Sonuç olarak, genel ahlak/etik değerlerinin, ilk çağlardan günümüze kadar değişimlerle aktarıldığı; günümüze organizasyon ahlakı ya da ahlaki toplum düzeni oluşturmanın sosyal, ekonomik, siyasal ve ekolojik alanda ahlakın tüm boyutları ile ele alınması ile gerçekleştirilebileceği;^[9] ve temiz toplum idealine ulaşmanın temel koşulunun, sosyal yapıyı oluşturan tüm birey, meslek ve kurumların bir bütün olarak ahlak ilke ve kurallarına uygun hareket etmeleri ile sağlanabileceği gerçeği ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKLAR:

1. Uzkesici N. İşletmelerde etik yönetimi-İşletmelerde etik kalitesinin yönetimine geçiş. 2003;5(2). URL: http://www.isguc.org/arc_view.php?ex=162
2. Çekiç E. İnsan kaynaklarında etik değerler. URL: <http://www.kariyer.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=1064>
3. Baydar T. Yönetim etiği açısından İngiltere'deki kamu yönetimi uygulamaları. Türk İdare Dergisi 2005;77:447.
4. Aydın İ. Yönetim, mesleki ve örgütsel etik. İstanbul: Pegeme Yayıncılık; 1998. s.6.
5. Aktan CC. Meslek ahlakı ve sosyal sorumluluk. Anı Düşünce Toplumsal Gelişim Derneği Yayını. 1999.
6. Türkmen İ. Toplam kalite yönetiminde etik. URL: <http://www.mmo.org.tr/muhendismakina/arsiv/2001/agustos/kyetik.htm>
7. Billington R. Felsefeyi yaşamak. Ahlak düşüncesine giriş. Çeviri Editörü: Yılmaz A. İstanbul: Ayrıntı Yayınevi;1997. s. 45.
8. İrzık G. Ahlakı tartışmak ve yaşamak. URL: <http://www.kariyer.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=603>
9. Aktan CC. Toplam ahlak yönetimi, ahlakta kalite vurgusu. TÜSIAD Görüş Dergisi 2001;46. URL: <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/46/20.pdf>
10. Ateş Ö, Erdost HE. Kohlberg'in ahlak devrelerinde neredeyiz. URL: <http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/52/kongre3.htm>
11. Barger RN. A summary of Lawrence Kohlberg's stages of moral development. URL: <http://www.nd.edu/~rbarger/kohlberg.html>
12. Arslan M. İş ve meslek ahlakı. Ankara: Siyasal Kitabevi; 2005.
13. İş etiği nedir? URL: <http://www.turkticaret.net/business-center/bolum.php?mid=2&sid=53>
14. Yönetim ve yönetici. URL: <http://www.ilksan.gov.tr/yonetici.asp>
15. Hoffman WM. "A Blueprint for Corporate Ethical Development" In: Trunfio EJ, Auday BC, Reid MA, editors. Developing moral corporate cultures. (Wenham, MA: The Gordon College Institute for Applied Ethics, 1992). McGraw-Hill; p. 37-59.
16. Dubrin JA. Fundamentals of organizational behavior. 3th. ed. Canada: South-Western Thomson Corporation; 2005. p. 71.
17. Thomas RM. Teaching ethics. Government Ethics, 1989-1995, Cambridge: Centre for Business and Public Sector Ethics, Vol. 1; Ethics in International Press Limited; 1996. p. 342.
18. Taştepe S. Rekabet ve iş etiği. URL: http://www.isguc.org/news_view.php?excall=124
19. Tansal S. Sermaye piyasasında mesleki/etik kurallar ve yatırımcı hakları paneli. (06 Mart 2002, İstanbul) URL: <http://www.tspakb.org.tr/paneller/etik/stansal.htm>
20. İnançlar, tutumlar ve iş ahlakı: İş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. URL: <http://www.kariyer.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=564>