

# Etik yönetiminin geleceği

*PERYÖN, 2003'te dernek organlarına Etik Kurulu'nu ekleyerek öncü bir adım attı. Bundan sonraki aşama etik bilincinin yayılmasıdır. Bu konuda her bir PERYÖN üyesi PERYÖN Etik Kodlarını uygulayarak öncü rolünü üstlenecektir.*

Etik, 'değişik ahlak anlayışlarının keşiştiği ortak noktadan çıkan evrensel normlar bütünü' olarak tanımlanıyor. Gene benzer şekilde etik; 'insanın (bireyin / çalışanın / kurumun) tercih, karar ve davranışlarını yönlendiren değerlere ilişkin kurallar' olarak karşımıza çıkıyor. Etik Bilimi ise, bu kuralların / kanunların bulunması ve tarif edilmeleri ile ilgileniyor. Etik, farklı alanlarda, o alanın kimliği ile karşımıza çıkıyor. Medya etiği, spor etiği, tıp etiği, akademik etik, iş etiği gibi. Bizim ele aldığımız elbette iş etiği. Bu konuda çalışmalar yapan Dr. Frank Navran iş etiğini, "Kişinin hareketleri ve kararları ile neyin iyi, adil ve hakkaniyetli olduğuna ilişkin standardı tanımlayan bir dizi temel ilke veya değer arasındaki tutarlılık" olarak tarifliyor.

Bu genel açıklamalardan sonra konuya; 'birey, kurum, toplum' açılarından ayrı ayrı bakmak yararlı olacak. Çünkü her birinde temel değerlerin oluşum süreci, etik yönetimi için önem taşıyor. Bireylerde temel değerlerin oluşumu için etkileri olan unsurlar; aile, öğrenim, eğitim, çevre, iş hayatı, sosyal kulüpler vb. olarak sıralanabilir. Kurumlarda temel değerlerin oluşumu için etkili olan unsurları ise kurumların yapılarına göre değerlendirmek daha uygun olacak.

• Kurumsallaşma yolunda olan kurumlar: Başlangıçta kurucunun, (girişimci, patron) değeri, kurucunun iş yapma biçimi ve değeri öndedir. Bu değere göre organizasyon ve kültür şekillenir.

• Kurumsal yapıda olanlar: Bu kurumlarda zaman içerisinde, gelişmeler doğrultusunda üzerinde uzlaşmış değerler ve iş yapma biçimleri vardır.

• Küresel kuruluşlar: Bu kurumların, kurumsallaşmış yapıları nedeniyle iş yapma biçimleri ve kültürleri belirgindir. Gene kendilerine benzer yani, iş yapma biçimleri belirgin ve tutarlı kurumlarla işbirliği içinde

Sınırların olmadığı bir dünya ya da kurumların sınırları ile belirlenen bir dünyada farklı coğrafya ve ülke değerlerinden, farklı kurumların birbirleri ile iş yapabilmesi, güven unsurunun olabilmesi, üretim / ticaretin sürdürülebilmesi için ortak bir dile ihtiyaç vardır. Bu dil etik kodlarla kendini gösteren etik değerlerle beslenen etik yönetimidir.

Bir kurum kendi etik kodunu yayınlayarak, onunla iş yapılırken ondan yaklaşım olarak ne bekleyebileceğimizi açıklar, böylece küresel olarak üretim / ticaretin dolaşımı sağlanır. Sürdürülebilirlik için de etik değerler önemlidir. (Sürdürülebilir ticaret, sürdürülebilir ilişkiler gibi).

## Ülkemizde iş etiğinin geleceği

Konuya ilişkin olarak Türkiye Etik Değerler Merkezi'nin (TEDMER) 16 Temmuz 2007'de yayınladığı "Etik Barometre Araştırması"nın bazı sonuçları konuya ilişkin önemli ipuçları veriyor. Araştırmaya katılanların yüzde 79'u Türkiye'nin iş etiğini tartışabilmesi için henüz erken olduğu görüşünü öne sürüyor. Buna karşın araştırmaya katılanların yüzde 99'a yakın bir kısmı kurumların üst yönetimlerinin etik yaklaşımı desteklemesinin iş etiğine olumlu katkı yapacağını düşünüyor. "Kurumunuzda yazılı iş etiği kurallarına ihtiyaç var mı?" sorusuna ise katılımcıların sadece yüzde 50'si olumlu yanıt vermiş.

## Teblike nerede?

Bu açıklamaların ışığında etik yönetiminin geleceğine baktığımızda ister istemez bazı noktalara dikkat edilmesi gereği ortaya çıkıyor. Bunlar aslında etik yönetimi sürecinde, etik kodlar oluşurken ortaya çıkması olası tehlikeler.

• Güçlünün değerlerinin dikte ettirilmesi,



**Dr. Habibe Akşit**  
PERYÖN Etik Kurulu Başkanı

Olması gerekenin yazılıp, uygulama ile arasında bir tutarlılık olmaması.

- Çifte veya daha fazla standart uygulanması. Başka bir deyişle eşit mesafeli uygulamaların olmaması. Bazı durumlarda kişi / kurum / ülkeye uygulanan direktlen etik kodların; aynı ya da benzer durumda diğer kişi / kurum / ülkeye uygulanmaması.
- Uygulama eksikliklerinin gelecek için güven sarsması. Bu, etik yönetiminin gelecekte uygulanması için gerekecek süreyi de uzatacak bir sonuç doğuruyor.
- Mevcutta etik yönetiminin proaktif değil; reaktif olması. Olay çıkınca etik kodun ortaya çıkması. Bu durum etik kodların oluşmasında başlangıç noktası olmakla beraber; temelde önleyici bir yaklaşımla inşa edilmesi gereken etik kodların; böyle bir süreç yerine, olay çıkınca ortaya konan kodlara dönüşüp; kendi içinde tutarlılık ve bütünlüğünü kaybetmesi.

Peryön, 2003'te dernek organlarına etik kurulu ekleyerek öncü bir adım attı. Bundan sonraki aşama etik bilincinin yayılmasıdır. Bu konuda her bir PERYÖN üyesi PERYÖN Etik Kodlarını uygulayarak öncü rolünü üstlenecektir. O yüzden PERYÖN gerek üyeleri, gerekse yönetim organlarıyla;

- 'Etik kodların' yayılımı için sürekli çabada olmak,
- Diğer STK'larla gerekli işbirlikleri yapmak, öncü rolünü sürdürmek,
- Görev yaptığımız kurumlarımızda rol model olmak,
- İçinde bulunduğumuz toplumu etkilemek, durumundadır.

Kaynaklar:

- Kurumsal Şirketlerde Etik Değerler ve Yönetimi, Seminer, Dr. A. Kemal Tuğcu, Peryön, 6 Aralık 2006, İstanbul.
- İş Etiği ve Uygulanması, Seminer, Şebnem Ergül, Kalder, Ocak 2007, İstanbul.
- Etik Barometre Araştırması, TEDMER, 16 Temmuz 2007.
- İş Dünyasında Etik, Panel/Bildiri, Peryön Etik Kurulu, 14. İnsan Yönetimi Kongresi, 4-6 Ekim 2006, İstanbul.