

ETİK

Öğretim Görevlisi
Barış TÜZÜNER

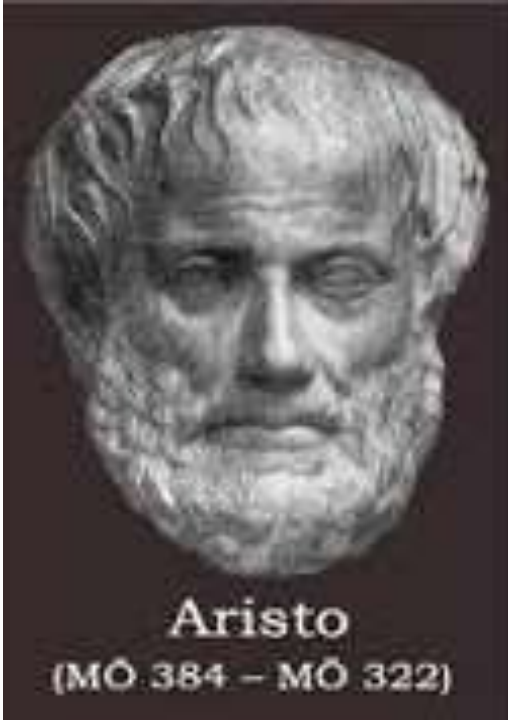
ETİK KAVRAMI



- Sosyal bir varlık olan insanın bireysel ve toplumsal ilişkilerinin **temelini oluşturan kuralları ve değerleri**, doğru-yanlış, iyi-kötü, gibi ahlaki açıdan araştıran bir felsefe disiplini.
- Etik için en yalın tanımıyla **töre bilimi** de denilmektedir.



- Yunancada **karakter, alışkanlık veya töre** anlamına gelen «ethos» kelimesinden türetilmiştir.
- Aksiyoloji (değerler sorunu) dalı olan etik, felsefenin dört ana dalından biridir. Geçmişi **Sokrates, Aristo ve Plato**'ya kadar uzanmaktadır.
- Yanlışı doğrudan ayırabilmek amacıyla ahlak kavramının doğasını anlamaya çalışır.
- Etik batı geleneğinde **ahlak felsefesi** olarak da anılmakta ve «ethics» veya Latince «moral» kavramları anlamında da kullanılmaktadır.



- Etiği kuramsal felsefeden (mantık, matematik, fizik, metafizik gibi) ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozof **Aristo**'dur. Pratik felsefenin bir bölümü olarak, insan eylemleri ve onların ürünlerini konu almaktadır.
- Bu anlamda etik sözcüğünün iki farklı kullanımı bulunmaktadır. **Birincisi alışkanlık töre ve gelenek** anlamları taşırken, **ikincisi** ki genel kullanımı budur, **eylemde bulunan ve davranan kişinin, aktarılan eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamayıp, aksine kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştürme çabalarıdır.**

- Genel olarak etik sözcüğü **ahlak sözcüğü** ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde etik; ***Töre bilimi, bir meslek grubunun uymak zorunda olduğu davranışlar bütünü ve etik bilimi*** olarak ifade edilmektedir.
- Ayrıca ahlak felsefesi ve felsefenin ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramlarını analiz eden, doğruluk ile yanlışlık, iyi ve kötüyle ilgili ahlaki yargıları ele alan ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve **iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini** açıklamaya çalışan dalı şeklinde de tanımlanmaktadır.

Etik kutsaldır, çünkü aynı kıymette eşi yoktur ve başka hiçbir çeşit kıymetle ölçülemez.

M.K.Atatürk

Etik insanların iyiliğini esas alır ve aşağıda belirtilen konuları tartışmaya açar;

1. Bireylerin iyiliği,
2. Sosyal iyinin nitelikleri
3. Bireyin ve toplumun iyiliği arasındaki ilişkiler
4. Bireylerin sosyal iyiliği ve ahlaken doğru olanı yapmalarına etki eden faktörler
5. Keyif alma ile iyi arasındaki ilişkiler
6. Erdemin varlığı ve doğası
7. Görev ve ahlaki zorunluluklar
8. Özgür irade
9. Pozitif ahlakın değerleri

Etik bilimimin sorguladığı ve çözmeye çalıştığı sorunlar ise şunlardır;

1. Mutluluk davranışlarımızın nihai sonu mudur?
2. Erdemi keyif almaya tercih etmeli miyiz?
3. Keyif ile mutluluk arasında ne gibi farklılıklar bulunmaktadır?
4. Kişi toplumun zorladığı belli bir davranış tarzında mı davranmalı veya genel kabul gören prensiplere mi uymalı?
5. Kişi kendi veya ailesinin refahını sağlarken başkalarının refahını da gözetmek zorunda mı?
6. Eğer böyle bir zorunluluk varsa bu ikisi arasındaki oran nasıl olmalı?

7. **Özgür irade** deyince ne anlaşılmalı?
 8. **Duygular mı yoksa akıl mı** davranışların esasını oluşturmalı?
 9. Teoride ve uygulamada iyi, doğru, zorunluluk, görev, bilinç gibi kavramlar ne anlama gelmeli?
- Sayılan problemler ve çok sayıdaki benzerleri etik biliminin temel konusunu oluşturmaktadır.
 - Buna göre etik, **insan davranışlarının nihai sonunun gerçek değerini arayan ve bununla ilgili temel prensipleri** araştıran bir bilimdir.

Etik ile İlgili Temel Kavramlar

- **Değer:** Karşımızdaki obje ya da kavramlar arasında bazılarına önem veya belli bir anlam yüklemektir.
- **Etik Kod:** Belli bir grup veya ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren kurallardır.

Etik ile İlgili Temel Kavramlar-2

RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

- **İlke** : Eylemleri yönlendiren temel düşüncelerdir.
- **Kural** : İkelere uygun eylem yollarıdır.
- **Standart** : Beklenen davranışların sergilenmesini sağlayan ve istenmeyenlerden kaçınılmasında rehberlik eden sistemdir.

Şeref ve Erdem ruhun
süsüdür. Bunlar olmasa
beden asla güzel görünmez.
Cervantes

AHLÂK KAVRAMI

- Mutlak olarak iyi ya da kötü olduğu kabul edilen, belli bir yaşam anlayışından kaynaklanan davranış kurallarını belirleyen kurallar bütünüdür.

- Ahlak kişi vicdanının **belirli hareketleri doğru ve iyi olarak** vasıflandırmasıdır.
- Ahlak en iyi yaşama şeklinin ne olduğunu bulmaya çalışır.

- Ahlak ilmi faziletler ve rezaletler ilmidir ki nefsi faziletlerle süsleme, rezaletlerden koruma yollarını gösterir.

Katip Çelebi

- Güzel ahlak, cömertlik, bağışlayıcılık, sabır ve tahammüldür.

Hasan Basri

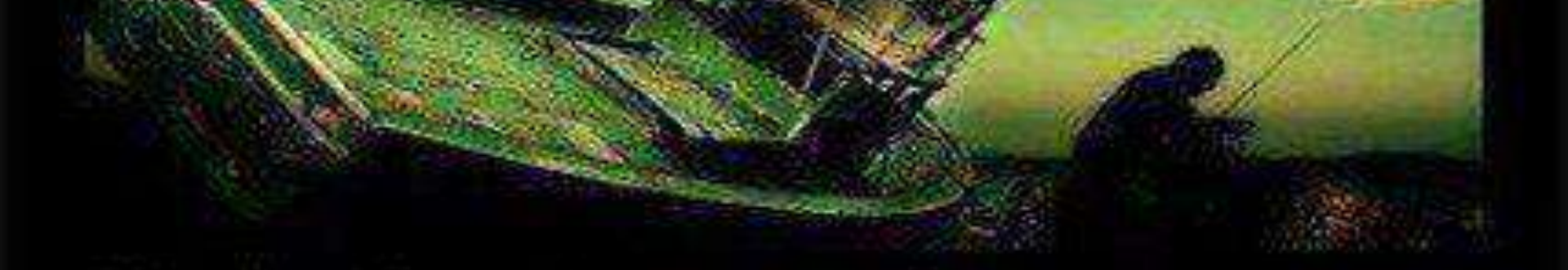
Ahlak Felsefesi ile İlgili Kavramlar

- **İyi:** Ahlak açısından yapılması uygun olan eylemdir.
- **Kötü:** Ahlak yasası açısından yapılmasının uygun olmayan eylemdir.
- **Özgürlük:** İradeyi kullanarak istediğini yapabilme yeteneğidir.
- **Erdem:** İradenin cesaret, bilgelik, cömertlik gibi iyiyi yapmaya yani ahlaksal olana yönelmesidir.

- **Vicdan:** Bireyin kendi tutum ve eylemlerini değerlendirme yetisidir.
- **Sorumluluk-irade:** İnsan aklının iyi-kötü arasında seçim yapabilme yeteneğidir. Özgürlükle birlikte kullanıldığında anlam taşımaktadır.
- **Ahlak Yasası:** Ahlak açısından uyulması gerekli ve geçerli olan kurallardır.
- **Ahlaki Karar:** Kişinin ahlak kurallarına kendi hür iradesiyle uyma eylemidir.
- **Ahlaki Eylem:** Ahlak kurallarına uygun ve iradeli olarak bir şeyi yapmaktır.

ETİK AHLÂK İLİŞKİSİ

- Etik, ahlaki davranışın kendisini değil, bu davranışın olmasını sağlayan temel ilkenin **bilgi yapısını, özünü ve doğasını** incelerken; ahlak, ahlakın ne olduğunu, insan davranışlarının dayandığı temelleri, iyi ve kötü eylemlerin nedenlerini incelemektedir.
- Etik evrenselken, ahlak ulusaldır.
- Benzerlik ve farklılıklar???



Benim hayatımı yargılamadan önce,
benim ayakkabılarımı giy
ve benim geçtiğim yollardan,
sokaklardan, dağ ve ovalardan geç !

Hüznü, acıyı ve neşeyi tad..

Benim geçtiğim senelerden gec,
benim takıldığım taşlara takıl,
yeniden ayağa kalk ve aynı yolu tekrar git,
benim gittigim gibi !!

Ancak ondan sonra beni yargılayabilirsin.!

AHLÂKİ DEĞERLER

- Değer kelimesinin sözlük anlamı; **bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü**, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet, bir şeyin ya da bir şahsın taşıdığı **yüksek ve yararlı nitelik** ya da **kıymet** olarak ifade edilebilmektedir.

- Günümüzde evrensel değerler dendiğinde; insanın doğuştan sahip olduğu **hak ve özgürlükler**, belli kıstaslara bağlı olarak yaşamasını garanti altına almayı hedefleyen **fikri, ahlaki ve sosyal değer yargıları** anlaşılmaktadır.

- **Gerçeğe saygı:** Saygı; kısaca, benliğimiz dışındaki bir olgunun mevcudiyetinin kabulüne verilen onaydır. Gerçeğin bizim isteğimize göre değiştirilemeyeceği inancı ve davranışlarımızı gerçeği düşünerek yapmak demektir.
- **Kişisel bütünlük:** İnsanın **özünün, sözünün ve davranışlarının** bir bütünlük içinde olmasıdır. Ya görüldüğün gibi ol ya da olduğun gibi görün!
- **Hakkaniyet:** Adalet ve hukuk sisteminin özünde bulunan bir kavramdır. **Haklı olana hakkını vermektir.**

- **İnsan onuruna saygı:** İnsan onuru **'can'** in bir parçasıdır **ve doğuştan gelir.** İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde de belirtildiği gibi her insan, ister yeni doğmuş bir bebek, ister fakir, ister zengin birbirine **eşittir ve aynı onursal haklara sahiptir.**
- **Hizmet:** Dünyadaki canlı cansız bütün varlıklar farkında olmadan birbirlerinin yaşamlarını devam ettirmelerine yardımcı olmaktadır. Bu olgu **'biz yaşadığımızdan dolayı birbirimize hizmet etmekle yükümlüüz'** ifadesinde yerini almaktadır.

- **Sevgi:** Bireyin en önemli ihtiyaçlarından birisi sevgidir. Sevgi, duygu ve düşüncelerin paylaşılması ve bunun sayesinde tutarlı ve zengin hale gelmesidir.
- İlk dersimiz Sevgi!



Bununla beraber bireyciliği ele alan hedonizm (haz ahlakı), faydacılık, egoizm, anarşizm gibi yaklaşımlar evrensel ahlak yasasının olmadığını savunmaktadırlar.

- **Hedonizm:** Ahlaki eylemin değeri, eylemin sonucunda oluşan hazzdan kaynaklanmaktadır.
- **Fayda ahlakı:** Bireye fayda sağlayan şeyler iyi sađlamayan şeyler kőtüdür.

- **Bencillik:** Kişinin kendi benine ve çıkarlarına düşkünlük göstermesidir.
- **Anarşizm:** Hukuk ve ahlakın insan özgürlüğünü kısıtlayan olgular olduğu kabul edilir.



AHLÂKİ GELİŞİM SÜRECİ

- Ahlaki gelişim süreci, yunan filozoflarından günümüze kadar gelmiştir. Ahlak ve etik kavramları eski çağlardan beri üzerinde düşünülüp tartışılan konular olmuştur.

- **Bu konuda ileri sürülen bazı görüşler aşağıda yer almıştır;**
- Aristo'ya göre, 'toplumda yönetenler ile yönetilenler arasında bir ayırım yapılması ahlakidir.'
- Sokrates'e göre, '**İnsanın temel amacı erdem olmalıdır.**'
- Aristippos'a göre, '**İnsanın amacı en yüksek haza ulaşmaktır insan kendine haz vermeyen şeylerden uzak durmalıdır.**

- Protagoras'a göre, **'Herşeyin ölçüsü insandır, genel geçerliğe sahip doğrular yoktur. Doğrular insandan insana değişir.'**
- Farabi'ye göre, **'Ahlak olgusu, yaratan ve yaratılan arasındaki bir kavramdır.'**
- İbni Haldun'a göre, **'Ahlaki bir varlık olmanın başta gelen koşulu yaşayan bir varlık olmaktır. İnsan öncelikle bu dünyada yaşamış olmaktır.'**

- Ahlaki gelişim süreciyle ilgili birçok görüş bulunmaktadır. En önemlilerinden birisi de Kohlberg'in görüşleridir. Ahlak konusunda çalışmalar yaparak ahlaki gelişim evrelerini açıklamıştır.
- Kohlberg'e göre bir birey **üç düzey ve altı evreden** geçerek ahlaki gelişime ulaşmaktadır.

I.Düzyey Gelenek Öncesi Düzyey (4-9 yaş)

1.Evre: Bağımlı Ahlak Evresi

- Doğru ya da iyi olan otoritenin iyi dediğidir. Bu aynı zamanda insanı cezadan koruduğu için doğrudur. Cezalandırılan davranış yanlış, ödüllendirilen davranış doğrudur.
- Ben merkezci bakış açısı baskındır. Olayların diğer insanlar açısından değeri önemli değildir.
- Tanımlayan en güzel söz; Polis, karım, annem vb görmediyse sorun yok.

2.Evre Bireycilik ve Çıkara Dayalı Alışveriş Evresi

RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

- Birey hedonist bir yapıya sahiptir. Kendi ihtiyaçlarını tatmin etmek ister. Kendi çıkar ve ihtiyaçlarını karşılamak için eylemde bulunma ve başkalarının da aynı davranışları yapmasına izin verme evresidir. Doğru olan aynı zamanda adildir, eşit bir değiş tokuş, bir anlaşma ve pazarlıktır.
- En güzel atasözü: gör beni göreyim seni, bana değmeyen yılan bin yıl yaşasın, kaz gelecek yerden tavuk esirgenmez.



2. Düzey: Geleneksel Düzey (10-20 yaş)

3. Evre: Karşılıklı Kişiler Arası Beklentiler ve Kişiler Arası Uyum Evresi

- Başkalarını memnun eden, grup tarafından onaylanan davranışlardır. Bu evrede gruba bağlılık çok önemlidir. Bireyin kendisine yakın insanların beklentilerine uyma evresidir. 'İyi olma' önemlidir. Güven, bağlılık, saygı ve iyilik gibi kavramlar karşılıklı ilişkilerin sürdürülmesinde önemlidir. Kişiyeye yakın olanlar, ana baba, evlat kardeş. Arkadaş gibi kişilerin beklentilerine uygun davranmak doğrudur. Birey grup tarafından onaylanmak ister.
- Babası görsün diye camiye gitmek, dostlar pazarda görsün.

4. Evre: Kanun ve Düzene Uyum Evresi

- Yerel norm ve kurallardan çıkararak daha geniş sosyal sisteme ve onun yasalarına uyma evresidir. Birey mevcut düzene ve kurallara katı bir şekilde bağlıdır. Bir bütün olarak sistemin sürekliliğini sağlamak temel amaçtır. Yasalara büyük oranda uyulur. Doğru aynı zamanda topluma, gruba ya da kuruma katkıda bulunmalıdır. Hukuk hem bireyin, hem grubun, hem toplumun, hem de kurumun hizmetindedir. Kurulu sosyal düzen eleştirilmeden kabul edilir. Toplumsal düzen ve yasalar tartışılmaz.
- Gözlerimi kaparım vazifemi yaparım. Şeriatın kestığı parmak acımaz.

3. Ötesi ve İlkelere Dayalı Düzey (15-20+ yaş)

5.Evre: Toplumsal Anlaşma, Yararlılık ve Bireysel Haklar Evresi:

- Doğru olan davranış insan hakları ve toplum yararı gözetilerek, toplum tarafından kabul edilmiş kurallara uymaktır. Kurallar görelidir. Ancak bu kurallara genellikle tarafsızlık uğruna ve toplumsal sözleşme oldukları için uyulur.

- Kurallar grubun kurallarına ters düşse bile korunur. Yasal görüş kabul edilmekle birlikte, topluma daha fazla yarar sağlayacağına inanılırsa adil olmayan yasalar değiştirilebilir. Yasa ve düzen insanın iyiliği için vardır. Ancak yasaların değiştirilmesi için demokratik sürecin işletilmesi gerekmektedir.

6. Evre: Evrensel Ahlaki İlkeler

- Bu evrede tersine çevrilebilirlik ve evrenselleştirilebilirlik gibi kavramlar yer alır. Tersine çevrilebilirlik hak ve görevlerin yer değiştirmesine dayanan mantıksal bir anlayışın simgesidir. Bir bireyin hakkı diğer bireyin görevidir. Bir diğerinin görevi ise diğerinin hakkıyla ilgilidir. Çeliřkili durumlarda bu durum tersine çevrilerek adil ve dengeli çözümler bulunabilir.

- Evrenselleştirilebilirlik ise tersine çevirme yoluyla verilen kararın herkesçe benimsenen ve paylaşılan adalet anlayışını ifade etmektedir. Doğru davranış sosyal düzenin yasa ve kuralları ile değil, kişinin kendi vicdanı ile geliştirdiği ahlak ilkelerine uygun davranıştır. Bu ilkeler adalet, insan hakları ve insana saygıdır.
- Yasalar ve toplumsal anlaşmalar bu ilkelere dayandıkları için geçerlidir. Evrensel ahlak ilkelerinin geçerliliğine inanılır.


ETİK KURALLARI

- Toplumsal yaşam içerisinde, kişilerin topluma, toplumunda kişilere karşı uyması gereken bir takım kurallar bulunmaktadır.
- Bu kurallar toplumdan topluma farklılık gösterebileceği gibi, meslek grupları itibarıyla da farklılık gösterebilmektedir.



Dürüstlük Ve Doğruluk

- **Dürüstlük** gerçeğin sözlere uygunluğu, özü sözü bir olma, **olanı yansıtma, gerçeği saklamama bildiğinden, inandığından ve olduğundan başka türlü görünmeme** veya göstermeye çalışmama olarak tanımlanabilir.
- Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. Bu nedenle dürüstlüğü samimiyet olarak da ifade etmek mümkündür.

- 
- Dürüstlük başkalarına olduğu kadar, kişinin kendisine karşı da söz konusudur. Kişinin kendisine karşı dürüst olması, yaptığı hareketleri, **görevlerini aksatıcı hatalarını, vicdan denetlemesi esnasında hiçbir bahane ve mazeret bulmadan kendisine itiraf edebilmesidir.**

- Aynı zamanda kendisine karşı da samimi olmasıdır. **Samimiyetsizlik ve iki yüzlülük** kişinin hatalarını maskeleyebilmek için mazeret ve bahanelerle gerçeği olduğundan başka göstermeye çalışmaktır. Samimiyetsizlik insanlar arasındaki dostluğa, sevgiye ve karşılıklı güvene engel olan bir duygudur.

- Dürüstlük kişisel ilişkilerden toplumsal ilişkilere, ticari ve mesleki faaliyetlerden kamu görevlerine kadar hayatın bütün alanlarını ilgilendiren ve bütün bu alanlarda **uyulması zorunlu olan ahlaki bir erdemdir.**

- **Doğruluk** bireylerin olduğu kadar, **işletmelerinde uymaları gereken temel etik ilkelere birisidir.**
- İşletmeler mal ve hizmetin üretiminden pazarlamasına kadar tüm yönetim işlevlerini yerine getirirken bu ilkeye uymak zorundadırlar.

Sözünde Durmak, Vaat, Güvenilir Olmak

- Verdiği sözü tutmak bağlılıklarını yerine getirmek, gerek sözleşme hükümlerine gerekse **verilen sözlere bağlı kalmaktır.**
- **İnsanın en önemli erdemlerinden birisi, güvenilir olmasıdır.** Sözünde durmayan, sürekli olarak yalan söyleyen insanlar, diğer insanlara karşı güvenilirliklerini kaybederler.
- Yapmayacağımız, yapamayacağımız, yerine getiremeyeceğimiz veya sorumluluğunu taşıyamayacağımız hiçbir konuda hiç kimseye söz vermemektir.

- İş hayatında güvene dayalı ilişkiler kurmak, kendine ve başkalarına güven duymak ve güvenilir bir kişi olmak başarının temel anahtarlarından biridir.
- Güvenmek yalnızca inanmaktan öte, inandığını açıkça ifade etmek ve buna göre davranmaktır. Güven duygusu kolay kazanılmaz ve çoğu zaman eyleme dönüşmesi uzun zaman alır. Buna karşılık **güvenin kaybedilmesi çok kolaydır ve bir anda gerçekleşebilir.**
- Gerek kişisel, gerekse örgütsel hayatta istenen arzulanan huzur ve başarı için güvenin temel oluşturduğu bir gerçektir. Dostluk, açıklık, adalet ve paylaşma duyguları ile pekiştirilen güven duygusu yaratıcı gücü ortaya çıkaran engelleri ortadan kaldıran ve kayıpları azaltan bir olgudur.

- **GÜVENLE İLGİLİ OKUMA PARÇASI: YARGIÇ
MAAŞLARI**



Sadakat (Bağlılık)

- Bağlılık, sağlam, güçlü dostluk anlamına da gelmektedir.
- İnsanların birbirlerine içten bağlılık duymaları, sağlam ve güçlü dostluklar edinmeleridir. Bu ilke insanların, **ailelerine, arkadaşlarına, iş arkadaşlarına, ülkelerine** içten yürekten bağlı olmalarını gerektirir.

- Sadakat ilkesi özellikle **çalışanlar ile işletme** arasında söz konusu olan önemli etik ilkelerden birisidir. Çalışanların işletmeye karşı sorumlu olduğu durumlarda ortaya çıkar. Çalışanların sahip oldukları sadakat bilinci nispetinde **işlerine bağlılık ve sorumluluk gösterirler.**
- Sadakat ilkesinin işletme açısından diğer bir önemi de örgütsel sadakattir.
- Örgütsel bağlılık işgörenin çalıştığı örgütü ile uyum içerisinde çalışması, örgüt amaçları yönünden çaba harcaması, örgütten de emeğinin karşılığını aldığına inanması ve **örgütün bir üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetmesidir.**

Adalet

- Eşit toplumsal koşullar ve imkanlar içinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, **eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır.**
- Felsefeciler tarafından insanlığın **en önemli erdemlerinden birisi** olarak kabul edilmiştir. İnsanlar arasındaki eşitliğe saygı gösterip, yasalara uyma, değerli şeylerin dağılımında doğrunun bulunmasıdır.



- Adalet; toplumda kişilerin kendilerini geliştirebilmelerini ve bu durumu işlerine yansıtabilmelerini, herkese eşit temel hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını ön gören **hem etik hem de hukuk kuralıdır.**
- Adalet ilkesi, **tarafsız ve açık fikirli olmayı, hataları kabul etmeyi, yargıya bağlılık sergilemeyi bireylere eşit davranmayı, başkalarının noksanlıklarından kendisine çıkar sağlamamayı** öneren bir kuraldır.



adalet*

Adalet bir şeyi yerli yerine koymak, her hakkı hak sahibine vermektir. Hüküm ve davranışlarında tarafsız ve ikeli olmak, eşitliği göstermektir.

paylaşımıcıdır
tarafsızdır
merhametli
saglıklı düşünür


inisiyatif alır hakkı gözetir
zulme niza göstermez
hoşgörülüdür
ön yargısız düşünür

Adil Bir
zekidir
mutedildir
insafidir
cesaretlidir

Kişi dürüsttür
insanlara hakkaniyetle davranır
tasrettir
abileklidir
alaylıdır
ekşiktir

barışçıldır doğrudur
hak sahibine hak ettiğini verir
vicdan sahibidir
dengeledir
sefkatlidir
hakka riayet eder
ayrım yapmaz

yağittir
ölçülüdür



**İyi olmak
kolaydır, zor olan
adil
olmaktır.**

V.HUGO

*Kuvvete dayanmayan adalet aciz,
adalete dayanmayan kuvvet zalimdir.*

BLAISE PASCAL



EŞİTLİK, ADALET ANLAMINA GELMEZ

EŞİTLİK



ADALET





Başkalarına Saygı Göstermek

- İnsan herşeyden önce insan olduğu için değerlidir. Bu nedenle de saygıyı hak eder, temel yargısına dayanır.
- İnsanların **haklarına, özel yaşamlarına, kişisel tercihlerine müdahale etmemeyi, nazik, anlayışlı ve teşvik edici olmayı, insanların kendi hayatları ile ilgili karar verme haklarının olduğunu kabul etmeyi, kendini başkalarından üstün görmemeyi ve başkalarını küçük düşürücü davranışlardan kaçınmayı** gerektiren bir kuraldır.



Başkalarına Yardım Etmek

RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

- **Yardım etme eğilimi;** her insanda olan bir değer olmasına rağmen her zaman kişiler başkalarına yardım etmemektedirler. Başkalarına yardım etmek bireyin, **düşünceli, içteni samimi ve sahip olduklarını paylaşması, çevresindekilerden sadece alıcı olmaması, aynı zamanda çevresine de bir şeyler verebilmesi** anlamına gelmektedir.
- Yardım etme davranışı aynı zamanda toplumsal bir davranış tarzıdır.


Mükemmeli Aramak

RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

- Mükemmel ; **eksiksiz, kusursuz, tam ve yetkin olma anlamındadır.**
- Bir boyutuyla hatalı olanları atmak, diğer boyutuyla eksik olanları tamamlamaktır. Eksikleri tamamlamak gelişimin bir dürtüsüdür. İnsanın davranışsal ve düşünsel anlamda, mükemmeli araması, bilimin, sanatın ve kültürün gelişmesi anlamındadır.
- Mükemmellik insanın hayatında her konuda gayretli, güvenilir, üretken olmayı, yetenekleri çerçevesinde **tüm görevlerinde en iyisi olmayı, mücadele isteğini ve bu isteğiyle de çalışmasını ve geliştirmesini** gerektirir.

Sorumluluk

- Belli bir görevin **istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir**. Sorumluluk özgür irade ile ortaya çıkan, ayrıca ceza ve ödül gerektiren her tür davranışı kapsar. Kişinin kendi davranışlarını ve kendi yetki alanına giren **herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi** şeklinde de ifade edilebilmektedir.

- 
- EYCP ZAMANINDA ÇAN ÜNİVERSİTESİ
- Sorumluluk aynı zamanda kanunlara uymak, adil olmayan durumlara karşı tepkisini göstermek, katılımcı, bilinçli ve toplumsal hizmet veren olarak demokratik tüm hak ve ayrıcalıkları kullanabilmek, gerekli olmadıkça gizlilikten ve bilgileri saklamaktan kaçınmak davranışı olarak da kabul edilmektedir.
 - İki şekilde gerçekleşmektedir: birincisi **üstlere hesap vermeyi içeren sorumlu olmalıdır.** İkincisi ise **bir işi yapmayı üstlenmek** anlamına gelen sorumluluk almalıdır.

ETİK TOPLUM İLİŞKİSİ

- Hukuk genel olarak **kişiler ile kişiler, kişiler ile devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen ve uyulması zorunlu olan kurallar bütünüdür**. Hukuk kurallarını ahlak kurallarından ayıran en temel özellik hukuk kurallarına uyulmaması halinde **kamu otorite gücünün devreye girmesidir**.
- Ancak bir toplumun hukuk düzen sadece devlet tarafından konmuş olan yazılı hukuk kurallarından meydana gelmemekte, devletin iradesi dışında oluşan genel hukuk ilkeleri ile örf ve adet kuralları da hukuk düzeninin kapsamı içerisinde yer almaktadır. Ancak bunların bağlayıcılık niteliği kazanmaları pozitif hukuk tarafından tanınmış olmalarına bağlıdır.

- Etik; hem felsefe disiplini, hem de belli nitelikteki toplumsal kurallar bütününe ifade etmek için kullanılmaktadır. Etik veya ahlak kavramı hukuka göre daha tartışmalı bir nitelik taşımaktadır.
- Ancak etik veya ahlak kavramı insanların toplum **içerisindeki davranışlarını ve birbiriyle olan ilişkilerini düzenleyen kurallar bütününe ve başka insanların toplum içindeki olumlu veya olumsuz davranışlarını değerlendirmede başvurulan ölçülerdir.**

- Etik değerlere ve kurallara uymak uzun vadede toplumun bütün kesimlerine fayda sağlayacaktır.
- Etik kuralların benimsendiği toplumlarda sistemi, ilişkileri, kurumları ve işleyişi **hukuk kurallarından çok etik ilkeler** düzenlemektedir. Bu nedenle gelişmiş toplumlarda hukuki yaptırımlar yanında etik kurallara uymamaktan kaynaklanan davranış ve tepkiler önem taşımaktadır.

- Bunun tersi olarak bu tür ilkelere uymamak veya önemsememek sadece işletmelere veya kurumlara zarar vermekle kalmayacak toplumun bütün katmanları bu durumdan zarar görecektir.
- Bunun sonucunda etik ilkelere bağlılığın sağlayacağı bireysel faydaların toplumsal faydalar ile bağdaştırılması son derece önemli bir husus olarak kabul edilmektedir.

Etik Değerlere Uygun Davranışların RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ Sonuçları

- Etik değerlere uygun davranışların çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar olumlu ve olumsuz olarak değerlendirilmektedir. Olumlu sonuçları hem birey hem de kurumsal olarak şöyle sıralanabilir :
 1. Saygınlık kazanmak,
 2. Güvenilir olmak,

3. İyi bir imaja sahip olmak,
4. Problem çözümünde yardım almak,
5. Toplumda kabul görmek,
6. Özellikle toplumsal çalkantı döneminde ahlaki çöküşün azalması ve toplum açısından kötü niyetli girişimlerin önlenmesi

Etik değerlere uygun olmayan davranışların olumsuz sonuçlarını da bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan ayrı ayrı ele almak mümkündür.

Bireysel Açıdan Etik Değerlere Uygun Olmayan Davranışların Olumsuz Sonuçları

1. İşini kaybetmek,
2. Saygınlığını kaybetmek
3. Toplumdan soyutlanmak,
4. Güvenilirliği kaybetmek,

5. Kişisel benliğin zarar görmesi,
6. Mesleksel ve örgütsel bağlılığın zayıflaması,
7. Özsaygının kaybedilmesi,
8. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması,
9. Kişisel imajın bozulması

Kurumsal açıdan etik değerlere uygun olmayan davranışların sonuçları;

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

1. Saygınlığın kaybedilmesi,
2. Müşterilerin kaybedilmesi,
3. İmajın zedelenmesi,
4. İşbirliğinin zayıflaması,
5. Grup çalışmalarının yapılmaması ve etkisinin kaybolması,
6. Kurum içi iletişiminin zarar görmesi,
7. Örgütsel bağlılığın zarar görmesi

• **Toplumsal Açıdan Etik Değerlere Uygun Olmayan Davranışların Sonuçları;**

1. Yozlaşmanın kurumsallaşması,
2. Etik değerlerin öneminin kaybetmesi,
3. Anemik davranışların yaygınlaşması



Bireyde Etik Davranışı Etkileyen Faktörler

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ

- Bireyin davranışlarına esas teşkil eden ve onları şekillendiren değerler hakkında bireyin sahip olduğu bilince **bireysel etik** denmektedir.
- Bir bireyin doğru ya da iyinin ne olduğu konusundaki kişisel değer ve inançlarının var olan kuralların etkisiyle oluşmasıdır.
- Bireysel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber bireysel etiğin kaynağının kişinin içinden gelen ses yani **vicdan olduğunu** söylemektedir.

- Bireysel etik kişinin **toplum içerisindeki duruşunu** belirlemektedir. Bu etik anlayışı bireyin ahlaki alt yapısını esas alır. Bireyin yaşadığı veya çevresinde yaşanan olaylar karşısında gösterdiği tepkiler veya gösterdiği tavidir.
- Bireysel etiğin olmasında etkili olan faktörler aynı zamanda ahlaki değerlerin oluşmasında etkili olan faktörlerle benzerlik göstermektedir.



- Etik kodlar; ahlaki uyum politikalarını içeren, yani **ahlaki standartlar**, temel değerler, prensipler olarak ifade edilen, organizasyonun etiksel uyumuna ve iş görenlerin davranışlarına ve organizasyonun tümüne **rehberlik etmesi amacıyla oluşturulan resmi ve yazılı dokümanlardır.**



Etik kodları şöyle sıralayabiliriz:

- Öncelikle insan ve insan mutluluğunun araç değil amaç olması,
- Temelde dürüstlük ve yasalara bağlılık,
- Özeleştirici, güven ve yasalara bağlılık,
- Duygu ve değerlerin ortak kültürü,
- Sürekli gelişim ve tutarlılık,

- Demokratik katılım,
- Bütünsel bakış açısı,
- Yaratıcılık ve uzlaşmayla sonuçlanan çıkar çatışmaları,
- Ürüne ilişkin olarak güvenilirlik ve kalite,
- İşyeri hijyen ve güvenliği

Etik Karar Almada Uygulanacak Temel Unsurlar

- **Problem Tespiti;** Öncelikli olarak problemin tespitinde etik kodlar ile uyumsuzlukların tespiti yapılmalıdır.
- Ayrıca işletmenin vizyonu ve misyonu ile zıt olabilecek konular açıklığa kavuşturulmalıdır.

- **Bilgi Toplama;** Bu aşamada etik kararın en önemli basamağı olarak düşünebiliriz. Yani bilgi toplamakta zaman baskısı daha fazla olur. Bu yüzden bilgiye kolay ulaşma çabaları, karar vericilere daha cazip geleceğinden etik kodlara uymayan davranışları sergileyebilirler.

- **Potansiyel Kararlar;** Bu bölümde etik kodlardan hareketle toplanan bilgilerin değerlendirilerek potansiyel kararların ortaya çıkarılmasıdır.
- Bu kararlar işletmenin vizyonuna ve misyonuna hizmet etmesi gerekmektedir.

- **Kararın Seçimi;** Bu bölümde kararın verilmesi gerekir. Nihai kararın hangi niyete göre verildiği ve muhtemel sonuçların etkileşenler üzerinde nasıl bir etki yaratacağı önemlidir.
- Bu nedenle nihai kararda etkileşenlerin hepsinin tatminkar olması problemin bir daha gündeme gelmemesini sağlayacaktır.



• **Uygulama;** Bu bölüm kararın uygulandığı aşamadır.

- Kararların uygulanmasında etik kodlara uygunluğu sağlanmaktadır.
- Verilen karar etik kodlar ile uyumlu olabilir. Ancak uygulamada yapılabilecek etik dışı davranışlar kararın etikliliğini perdeleyecektir.

- **Sonuç;** Kararın uygulanması ile ortaya çıkan sonuçlar etik kodlar ile uyumlu olmak zorundadır.
- Bu durum sağlanamadığı takdirde, işletme hem iç hem dış çevreye karşı itibar kaybedecektir. Bu da faaliyetlerin ciddi bir şekilde olumsuz yönde etkileyecektir.

KAYNAKÇA

- ÖĞR. GÖR. MERAL GÜNEŞ ERGİN, ANKARA ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ ADALET MYO, MESLEK ETİĞİ DERS NOTLARI

ÖGR. GÖR. BARIŞ TÜZÜNER
İKİNCİ BÖLÜM

Meslek Kavramı

- Meslek etiğini açıklamadan önce meslek kavramının açıklanması gerekmektedir.
- **Meslek; belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş olarak tanımlanmaktadır.**
- Her meslek, o mesleğin **değerlerini, gelişimini, lisanslanmasını ve diğer insanlar açısından tanınmasını sağlayan kuruluşlara sahiptir.**

Dünyada binlerce meslek bulunmaktadır.

Türkiye’de de resmi olarak tanımı yapılmış 600 civarında meslek bulunmaktadır. **Her meslek için önceden belirlenmiş kurallara ihtiyaç** bulunmaktadır. Bunlar;

- 1) Mesleğin tanımı
- 2) Mesleğin **görev alanları**
- 3) Mesleğin icrasında genel olarak kullanılan **araç ve gereçler**
- 4) Mesleğin **gerektirdiği özellikler**
- 5) **Çalışma ortamı** ve koşulları



6. **Çalışma alanları ve iş bulma imkanları**
7. **Meslek eğitiminin verildiği yerler,**
8. **Meslek eğitime giriş koşulları,**
9. **Eğitimin süreci ve içeriği,**
10. **Meslekte ilerleyebilme ve yeni meslekleri seçebilme imkanları,**
11. **Mesleği destekleyici diğer meslek kuruluşları.**

Bir Uğraşın Meslek Olarak Kabul Edilebilmesi İçin De Gerekli Olan Şartlar

1. Diploma
2. Lisans,
3. Ruhsat,
4. Uygulama standartları,
5. Mesleki değerler ve etik kurallar
6. Bir meslek örgütünün bulunması gerekmektedir.



Ayrıca bir uğraşın meslek olarak adlandırılabilmesi için taşıması gereken bazı özellikler bulunmaktadır;

- Bir meslek toplumun kaçınılmaz ihtiyacını karşılamalıdır. Örneğin; sağlık, eğitim, güvenlik, eğlence, hizmet gibi toplumsal ihtiyaçları karşılayacak mesleklere ihtiyaç bulunmaktadır,
- Meslek kişinin sadece kendi doyumunu değil aynı zamanda başkalarına fayda sağlamak amacıyla da yaptığı bir uğraştır. Örneğin; bir öğretmen, eğittiği öğrencilerine kazandırdığı bilgi ve hayattaki başarılarından mutluluk duyar,

- **Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış bilgi ve becerilere dayanır.** Bir mesleğin meslek olarak kabul edilebilmesi için kişinin mesleğe girmeden önce, **bu mesleği icra edebileceği bilgi, beceri ve tutumlar edinilmiş olması** gerekir. Diğer bir ifadeyle meslek elemanı toplum tarafından uzman olarak görülüp, hizmette o kişiye güven duymaları gerekmektedir,
- **Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilen kendilerine özgü tekniklere sahip olmaktadır.** Böylece uzun yıllara dayalı bilgi birikimi ve kültüre sahip olurlar. **Eğitim yoluyla bu bilgi birikimi ve deneyimler kuşaktan kuşağa** aktarılmaktadır. Böylece her mesleğin kendine özgü tekniklerin gelişmesi ve yeni tekniklerin keşfedilmesi gerçekleşmektedir,

- Meslekler icra edilirken meslek erbapları bu faaliyetten yasal olarak kazanç elde ederler,
- Mesleklerin toplum tarafından kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri bulunmaktadır. Meslek erbapları mesleklerini icra ederlerken bu değer ve ilkeler doğrultusunda hareket etmek zorundadırlar,
- Bir meslek için bütün meslek üyelerinin yer aldığı organize bir meslek örgütünün bulunması gerekmektedir,



- Bazı meslekler, mensuplarının topluma karşı görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için onlara bazı güç ve ayrıcalıklar vermektedirler.

Yukarıda bahsedildiği gibi bir mesleği icra etmek kişinin çalışma hayatının içerisinde olması gerektirmektedir.

- **Çalışma**, sadece belli bir ücret karşılığında geçim sağlamak için yapılan işleri kapsamaz.
- Genel olarak bir kişinin bir mal ya da diğer kişilerin yararlanacağı bir hizmeti üretirken, gösterdiği eylem ve çaba olarak tanımlanmaktadır.
- Çalışma insan hayatı için son derece önemlidir.
- **Çalışmanın mutlaka gelir getiren bir faaliyet olması gerekmez.** Her türlü **gönüllü çalışma ve hayır faaliyetleri** de çalışma kavramı içerisinde değerlendirilmektedir.

Çalışmanın anlamlılığı hakkında pek çok fikir ileri sürülmüştür. Bu fikirleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Çalışma, **öz kimlik, özsaygı ve sosyal statü** açısından temel bir kaynaktır,
- İnsanın hayatının **en merkezdeki faaliyettir**, dolayısıyla boş zamandan daha önemlidir,
- Karşılığında sağladığı **maddi kazanımlardan daha fazla ödüllendirici ve içsel değer taşıyan** bir uğraştır,
- Çalışmayı hayatın **diğer alanlarından ayırmak zordur**,
- Çalışma, çalışma için gösterilen çabalara, **güvenli, tahmin edilebilir ve gittikçe artan ödüller** sağlar,

- Çekirdek aile dışında **sosyal ilişkiler kurmak için önemli bir uğraştır,**
- Çalışma **sosyal bir görevdir,**
- Kişinin **yaratıcılığının ve yeteneğinin geliştirilmesi için bir araçtır,**
- Zamanı düzene sokan bir **ihtiyaçtır,**
- **Kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.**
- Çalışma bir **gelir ve kontrol kaynağıdır.**



Meslek Etiği Kavramı

- İş hayatındaki **davranışları yönlendiren**, onlara **rehberlik eden etik prensiplerin toplamına meslek etiği** denilmektedir.
- Diğer bir ifadeyle mesleki davranışla ilgili **neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur.**





- Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onlara **belli kurallarla davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir.**

- Meslek etiği, iş etiği veya iş ahlakı kavramlarının literatürde birbirleri yerine kullanıldıkları görmek mümkündür.
- Tarihsel süreç içerisinde bu kavramların gelişimleri ile **toplumsal, politik, ekonomik, ve yönetim** alanlarında yaşanan pek çok gelişmenin hem paralellik gösterdiği hem de benzer doğrultudaki bir değişim süreci içerisinde yer aldığı görülmektedir.
- Kavramların üçünün de **iş ilişkilerin düzenlenmesi , çalışma ortamında güvenin oluşturulması bütünleşmenin ve iş barışının sağlanması, dürüstlük, saygı, eşitlik** kavramlarının geliştirilmesi, **çalışanların kontrol edilmesi** gibi konularda aynı hedeflere hizmet etmektedirler.

- Son yıllarda, işletmelerin **uluslararası niteliğinin artması, çalışanların farklılaşması, iş beklentilerinin çeşitlenmesi, toplumların ve örgütlerin kültürel eğilimlerin değişimi, örgütsel değerlerinde değişmesine** yol açmaktadır.
- Bu doğrultuda işletmelerin, örgütsel etik ve etik davranış kuralları konusunda, **yönetsel etkiyi, denetimi ve uygulamaları artırma yönünde bir eğilim** içinde oldukları gözlemlenmektedir.

Meslek etiğinin önemli bir konu haline gelmesine yol açan faktörleri ise şu şekilde özetlemek mümkündür;



1. Küresel pazardaki **rekabet avantajının kazanılmasında**, insan tutum ve davranışlarının etkisinin artması nedeniyle meslek etiğinin önem kazanması,
2. Ekonomik ilişkilerde, **uluslararası etik vizyonunun ve ilkelerin itici gücü.**

- Etik değerler ve etik değerlere dayalı davranış biçimleri **işletme imajı ve saygınlığı** arasındaki doğrusal ilişki.
- Etik sosyal sorumluluk konularında gerçekleştirilen etkinliklerin işletmelerin stratejik yönetimlerinin **karlılık politikalarındaki araçlardan biri** olması,
- Meslek etiği ilkelerinin, işletmelerin ilişkide buldukları **tüm işletme ve kişileri** (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, çalışanlar, yöneticiler, vb.) **yakınından ilgilendirmesi** ve **güven anlamını** içermesi.



- Meslek etiği, genellikle herhangi bir mesleği yürüten kişilerin meslek ile ilgili eylem ve işlemlerde (etkinliklerde) **dikkat etmesi ve uyması gereken kurallardan** oluşmaktadır. Yani meslek etiği, o mesleğin içinde yürütüldüğü **toplumun genel değerleri ve o meslekle ilgili evrensel kabul görmüş belirli ilkelerden** oluşmaktadır.
- Meslek etiğinin oluşması için de mesleki **etik ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülerek denetlenmesini ve devamını** sağlayacak aynı meslekten bireylerin



- Bunun en önemlisi o **mesleğin sürdürülebilmesi için gerekli olan yetenek ve yeterlilik** olup, bunun varlığı ahlaki bir gereklilik olduğu gibi, meslek onurunun korunması açısından da gereklidir.
- **Meslek onuru**, bireyin yürüttüğü mesleğe karşı kendisinin ve toplumun gösterdiği saygınlık duygusudur.
- Mesleğe karşı **sorumluluk duygusu olmadan da meslek onurundan söz etmek mümkün değildir.**
- Yürütülen mesleğin türüne göre de, **bilim etiği, ticaret etiği, basın etiği, yargı etiği, sanat etiği, yönetsel etik** gibi meslek etiğinin alt türlerinden söz edilebilmektedir.



- Meslek etiği özellikle doğrudan doğruya insanlarla ilgili mesleklerde uyuması gereken davranış kuralları olarak ta tanımlanabilmektedir.
- Ancak **günümüzde sadece insanlarla ilgili mesleklerde değil diğer canlılarla ilgili mesleklerde de** etik kurallar önem kazanmaktadır.
- Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri dünyanın neresinde uygulanırsa uygulansın, **aynı meslekte çalışan bireyler aynı davranış kurallarına uymak** zorundadırlar.
- Meslek etiği bireysel temelde ahlaklı olup olmamayı irdelemekten ziyade bir iş yapılırken, o işin **iş dünyasının kabul edeceği ve toplumun benimseyeceği yöntemlerle yapılıp yapılamamasıyla ilgilendir.** Meslek etiğinin temelinde insanlarla ilişkiler yatmaktadır. Aynı mesleğin mensupları birbirleriyle olan ilişkilerinde de belli davranış kalıplarına uymak zorundadırlar.

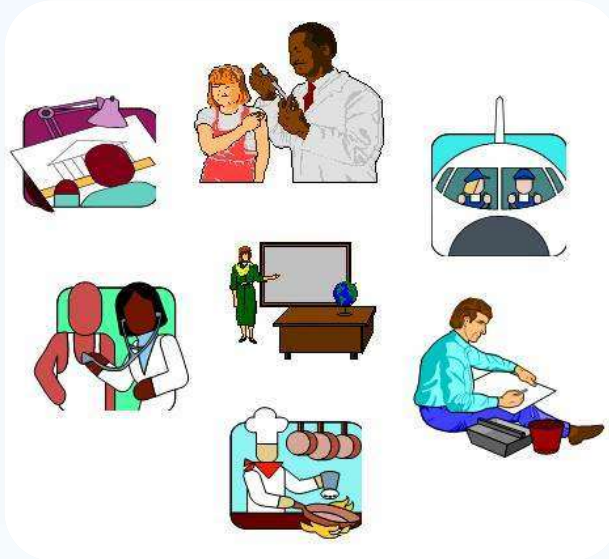
- Geleneksel meslek ahlakının temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini icra ederken kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek **kamu yararına çalışmalarıdır.**
- Mesleği yapmanın karşılığı olan, **maaş, gelir, gider, statü gibi kişisel faydalar**, meslek sahibi için ikinci planda gelmektedir.
- Aslında böyle bir ayırım ve tartışma doğru bir yaklaşım değildir. Sonuçta meslek mensupları profesyonel olarak mesleklerini icra etmekte karşılığında da parasal bir değere sahip olmaktadır.

- Diğer bir ifadeyle, **bir mesleğin toplumdan sağladığı avantajlarla, toplumun o meslekten sağladığı avantajlar toplumuyla meslek mensubu arasında bir sözleşme olduğunun** işaretidir.
- İşte bu sözleşme, belli bir meslek ile toplum arasındaki ilişkilerde ahlaki bir yapıyı oluşturmaktadır. Bunun sonucu olarak meslek sahiplerinin topluma karşı **özel bir ahlaki sorumlulukları bulunmaktadır.**



- Meslek etiği, etik ikilemlerden ve etik sapmalardan olumsuz etkilenmektedir.
- **Etik ikilem;** bir konunun birbiriyle çatışan iki tarafın bulunması ve bu **iki tarafın doğruluğu tartışılabilir yanlarının** olmasıdır.
- **Etik sapma** ise, **etik olmayan kararlar alınması** durumudur. Bencilce davranmak ve herkesten farklı etik standartlara sahip olmak etik sapsmalara neden olmaktadır.
- Günlük hayatta etik ikilemlerle çok sık karşılaşmaktadır. Bir olaydan kimin ne kadar etkileneceğinin muhakemesi yapılarak ve doğru karar verilmeye çalışılarak etik ikilemler çözülebilir.

- Mesleklere toplum tarafından getirilen bazı ayrıcalıkların, toplumda otoriterleşme, tekelleşme ve paternalizme neden olduğu görülebilmektedir.
- İkili ilişkilerin niteliğini, daha çok astın ve üstün görev ve sorumluluklarını çerçevesinde ortaya koyan bir kavramdır.
- Paternalist toplumlarda ast ile üst arasındaki ilişki ebeveyn ve evlat arasındaki ilişkiye benzemektedir.
- Bu ilişkide üstün görevi astı korumak, yönlendirmek, yol göstermek, ve onun iyiliğine olacağına inandığını kararları onun adına vermektir. Bunun karşılığında da asttan beklenen, üstüne kayıtsız şartsız itaat etmesi ve bağlılık göstermesidir.)
- Bunun yanı sıra bu tür ayrıcalıkların profesyonellerin etik dışı davranışlara yönlendirdiği de bilinen bir gerçektir.



- Meslek insan kişiliğinin bir parçası ve toplumsal ilişkilerde kişinin kendine ve topluma karşı önemli bir görevi olarak kabul edilmektedir.
- Bu görevin sonucu olarak kişiye yöneltilen sorumluluklar mesleğin gerekleridir. Bu yükümlülükler şu şekilde ifade edilmektedir:

1. Birey bir mesleğe girmekle, bu mesleğin gereklerini yerine getirme yükümlülüğünü kabul etmektedir. Her mesleğin gereği olan bu yükümlülüklerin en başta geleni **mesleki yetenektir**. Burada kastedilen yetenek, bir mesleğin sürdürülebilmesi için, varlığı zorunlu olan **fiziksel, akli güç ve tecrübenin oluşturduğu yetenektir**.
- **Yetkinlik**, bir mesleğin icra için **kişide bulunması gereken öznel bir durumdur**. Bir mesleği yapmayı düşünen kişinin bu mesleğin gereği olan yeteneğin kendisinde bulunup bulunmadığını düşünerek karar vermesi ahlaki bir sorumluluktur.

- 2. Ahlaki bir sorun olarak meslek onurunu korumak.** Meslek onuru, kişisel onurdan ayrı ve onun da ötesinde, bir kitle onuru olarak kişinin mensubu olduğu mesleğe karşı kendisinin ve toplumun saygınlık duygusudur. Meslek onurunu güçlendiren manevi unsur, mensuplarının davranışlarına yön veren, sorumluluk duygusudur.
- Sorumluluk duygusu olmadan, meslek onurundan bahsetmek çok anlamsız kalmaktadır.

3. Mesleki faaliyetlerin başarılı veya başarısız olarak değerlendirilmesi son derece zordur. Bazı mesleki faaliyetler önceden belirlenen bu çıktıyla ölçülemezler.
 - Örneğin; mesleğinde çok iyi bir doktorun hastası ölebilir veya çok iyi bir avukat da davasını kaybedebilir. Bu nedenle mesleklerin değerlendirilmesinde çıktılarından çok, meslek mensuplarının **insanlara nasıl davrandığı önem kazanmaktadır**. Literatürde ‘erdem teorisi’ olarak bilinen teoriye göre bir meslek sahibiyle müşterisi arasındaki ilişki, **şefkat, ilgi, güven, sorumluluk gibi erdemler tarafından** belirlenmelidir. Ancak, tanımlanan bu ilişki ideali temsil etmektedir. İdeal ile gerçek hayat arasındaki fark her yerde olduğu gibi, bu ilişkide de bulunmaktadır.



- Mesleki etik, her zaman **bir grubun eseridir**. Mesleki etik, grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu ya da bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine bir sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmuştur. Mesleki etik kuralları olarak belirleyen ve üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin **üç temel fonksiyonu** bulunmaktadır;
 - Yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak,
 - Meslek içi rekabeti düzenlemek,
 - Hizmet ideallerini korumak.
- Belli bir mesleğin uyacağı standartları belirten kuralların tamamına **meslek etiği ilkeleri** denmektedir.

Mesleğe ve Örgüte Bağlılık

- **Örgütsel bağlılık**, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir.
- Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı **pozitif yönde etkilediğine inanılmakta**, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın **işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı**, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.

- Çok sayıda örgütsel bağlılık tanımı bulunmaktadır. Bu tanımlardan birinde örgütsel bağlılık, **“kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücüdür”**, şeklinde ifade edilmiştir.
- Diğer bir tanımda da **“çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması”** şeklinde ifade edilmektedir.

Mesleğe bağlılığın üç temel göstergesi bulunmaktadır:



- Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
- Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba gösterme,
- Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Bu özelliklerden hareketle örgütsel bağlılığın üç boyutlu bir husus olduğu kabul edilmektedir: **Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.**

Duygusal Bağlılık: İşletmede çalışan bireylerin, duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusudur.

Devam Bağlılığı: Çalışanların işletmeden beraberinde getireceği maliyeti, yani olumsuzlukları dikkate alarak bir zorunluluk olarak işletmede kalmasıdır.

- **Normatif Bağlılık:** Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamak gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir.
- Bireyin örgütüne bağlı olup olmadığı da bu üç boyutun etkileşimi ile anlaşılmaktadır.

- Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının **hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir**. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler **daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta**, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.

İş görenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır;

- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Rol belirliliği, rol çatışması,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,



- İş güvenliği tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi imkanları, ücret, diğer iş görenler,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş imkanları, iş görenlere gösterilen iş



- Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan bir araştırmada **demografik faktörlerin** örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispi olarak **daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise,** örgütsel bağlılıkla **daha güçlü** bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

- Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan diğer bağlılık türü de **mesleki bağlılıktır**. Esasında örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık birbirini tamamlayan iki kavram olarak nitelendirilebilmektedir. Çalışanlar farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilmektedir. Bu bağlılık türü ayrıca, profesyonel bağlılık olarak ta adlandırılmaktadır.
- Belirgin ya da özel bir alana **bireysel sadakat** olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda mesleki bağlılık “**bireyin mesleği ile ilgili**

- Mesleki veya diğer bir ifadeyle **mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması** ile ilgilidir.
- Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar **merkezi bir yere sahip olduğunu** algılamasıdır. Bir kişi mesleği için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamakta, yani mesleği ile bütünleşmektedir.

Mesleki Etik İlkeleri

- Meslek etiği, meslek grubunu oluşturan bireylerin, **kendi aralarında ve toplum ile olan ilişkilerini düzenleyen kurallar** olarak da söylenebilmektedir.
- Her mesleğin kendine özgü, özellikleri dolayısıyla ahlaki ilke ve standartları bulunmaktadır.
- Ülkemizde de *Kamu Görevlileri Etik Davranış ve İlkeleri, 13.04.2005 tarih ve 25785 sayılı Resmi Gazete de bir yönetmelik halinde*

- Meslek etiği ilkelerinin belirlenmesi ne kadar önemli ise bu ilkelerin hayata geçirilmesi de o kadar önemlidir.
- Yapılan çalışmalar göstermiştir ki **mesleki etik ilkelerin varlığı tek başına yeterli değildir**. Bu ilkeleri çalışma hayatında etkili kılabilmek için yapılması gereken bazı hususlar bulunmaktadır.

Bunları şu şekilde ifade etmek mümkündür;

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla geliştirilmiş **hizmet içi eğitim programları** düzenlemek,
- Ahlaki olmayan davranışları **etkin bir cezalandırma sistemiyle dengede tutmaya ve önlemeye** çalışmak,
- Etik olmayan davranışlar için **verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak**,
- Politika ve kuralları oluşturacak **bir etik kurul** oluşturmak,
- İş arkadaşlarının ve üstlerin **ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek**,
- **Ahlaki politika ve ilkeleri içeren davranışların bir listesini geliştirmek ve bu listeyi günün koşullarına uyarlamak.**



- Meslek etiği ilkeleri ile aynı işlevi gören mesleki etik kodlar da söz konusudur.
- **Etik kod**, çalışanların **hangi davranışlarının kabul edilebilir bulunduğuna** ilişkin olarak yol gösteren, meslek ya da kurum tarafından beklenen resmi ifadelerdir.

Meslek Etiği İlkeleri Ya da Kodlarının Faydaları

- ✓ Meslektaş baskısı sağlayarak, **bireyleri etik davranış göstermeye motive eder,**
- ✓ Bireylerin kişilikleri yerine doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha **tutarlı ve kararlı bir rehberlik** sağlar,
- ✓ Belirsiz durumlarda **nasıl davranılacağı** konusunda rehberlik eder,
- ✓ Yönetici veya patronların **otokratik gücünü kontrol eder,**
- ✓ Kurumların **toplumsal sorumluluklarını tanımlar,**
- ✓ Kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder.

Etik Değerlere Uygun Çalışma Ortamını Gerçekleştirmek İçin Yapılması Gerekenler

- ❖ Etik değerlere bağlı kalmaya **kararlı olmak,**
- ❖ Davranışlara **örnek olmak,**
- ❖ Etiğe uygun **davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak,**
- ❖ Kurumun etik ilkelerini belirlemek,
- ❖ Etik değerleri **açıkça belirtmek,**
- ❖ Açık iletişim desteklemek,

Meslek Etiği İlkeleri

- Doğruluk
- Yasallık
- Yeterlik
- Güvenirlik
- Mesleğe Bağlılık

Doğruluk İlkesi

- Doğruluk, **doğru sözlü ve güvenilir olmayı** ifade eden bir kavramdır.
- Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayanlar, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar.
- En önemli zedeleyici davranış biçimi çoğunlukla **korku ve güvensizlikten kaynaklanan yalan söylemektir**. Kişiler yalandan uzak durarak üstlerine ve astlarına tam bir güven sağlamak zorundadır.



- İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindedir.

Yasallık İlkesi

- İş hayatında üretilen **her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak** da mesleki etik ilkelerindedir.
- Günümüzde iş yaşamında gerek üretim alanını gerekse çalışma hayatını düzenleyen yasalar bulunmaktadır.
- Hatta yalnızca devletlerin değil uluslararası bir takım kuruluşların da bu konuda etkili olduğunu söyleyebiliriz. Bunlara örnek olarak çalışma hayatını düzenleyen *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)* ile üretim standartlarını düzenleyen *Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO)*'yu sayabiliriz.



- Hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda yöneticiler kesin tavır içinde olmalıdırlar.
- Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğinin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemli katkıları olmaktadır.

Yeterlik İlkesi



- İş hayatında her gün sürekli gelişmeler olmaktadır. **Bu gelişmeleri takip etmek, kendini yenilemek, iş hayatına uyarlamak** mesleki etik ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır.

- Meslekte sahip olunan mesleki boyut, o işi yapmak konusunda kişiye toplum içerisinde "uzman", "yetkili" veya "yeterli kişi" gibi kimlikler kazandırır.
- Bir işi yapabilmek için diploma ya da herhangi bir belge almak, gerçekte o kişiye söz konusu işi yapabilme konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir.

Güvenirlilik İlkesi

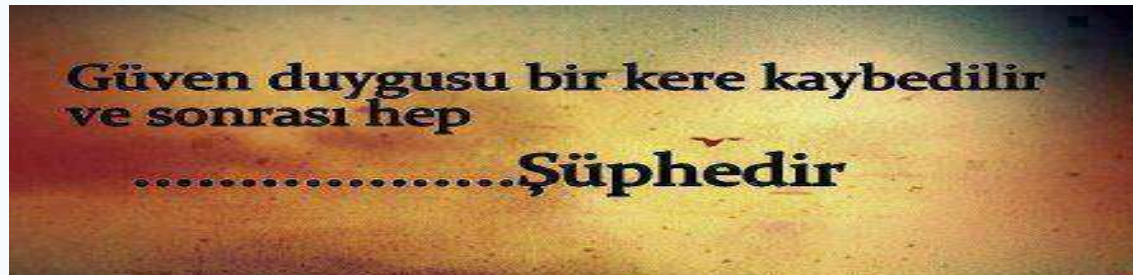


İş hayatında **güvene dayalı ilişkiler kurmak, kendine ve başkalarına güven duymak ve güvenilir bir kişi olmak** başarının temel anahtarlarından biridir.

Güvenmek, bir şeye inanmak, ondan emin olmak ve bunu eyleme dönüştürmektir.

Diğer bir ifadeyle, güvenmek yalnızca inanmaktan öte, **inandığını açıkça ifade etmek ve buna göre davranmaktır.**

- Güven duygusu **kolay kazanılmaz ve eyleme dönüşmesi çoğu kez uzun zaman alır**. Buna karşın, **güvenin kaybedilmesi çok kolaydır ve bir anda olabilir**. Bu nedenle, güven duymak, başkalarının güvenini kazanmak ve bu güven duygusunu korumak gerçekten emek ve zaman harcanmasını gerektiren bir süreçtir.
- Güvenin **kendine güvenmek, başkalarına güvenmek ve güvenilir olmak** şeklinde ifade edebileceğimiz üç boyutu bulunmaktadır.



- **Korku ve güvensizlik;** bir tehdit ve tehlikeyi olduğundan daha büyük algılamamıza neden olur, savunmacı davranışlara yol açar ve gerginliği arttırır. İletişimi zayıflatır, ilişkileri koparır.
- İnsanı; yalnızlığa, içe kapanmaya, mutsuzluğa ve acizliğe götürür. Diğer taraftan, güven insanı tekrar denge ve kontrol noktasına getirir, iletişim ve ilişki süreçlerinin işlemlerini kolaylaştırır.
- Korku olumsuz düşünce ve duyguları, **güven ise olumlu duyguları, sağlıklı ilişkileri ve huzurlu bir ortamı besler.**

- **Güven düzeyi yüksek insanlar** sorunları daha kolay çözer ve engelleri de kolaylıkla aşabilirler.
- Güven düzeyi düşük olduğunda ise, insanlar gerçekte var olmayan engeller görecekle ve kendilerini olumsuzluğa koşullandıracaklardır.
- Güven duygusu; **kişilik, aile, eğitim, çevre, inanç ve değer sistemleriyle** bağlantılıdır. Bütün bunlar insanın zihinsel tutumunu oluşturur ve niteliklerine göre onun güven duygusunu olumlu ya da olumsuz yönde pekiştirebilir.
- Günümüzde ne yazık ki yaygın görülen durum; çevrenin, eğitimin, ailenin ve inanışların güveni değil daha çok güvensizliği vurgulamakta olmasıdır.

Mesleğe Bağlılık İlkesi

- Mesleki etik ilkelerinden biride kişinin **yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır.** Buna kısaca mesleğe bağlılık denmektedir.
- Kişinin iş hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi Ve eğitim olanaklarından yararlanması işine verdiği önemi gösterir. Yalnızca **kendi gelişimini yeterli görmeyip, meslektaşlarının mesleki gelişimine katkıda bulunmak da meslek etiği içindedir.**
- Mesleğe bağlılık kişinin **işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunur.** Bu da verimliliği artırır.

KAYNAKÇA

- ÖĞR. GÖR. MERAL GÜNEŞ ERGİN, ANKARA ÜNİVERSİTESİ HUKUK FAKÜLTESİ ADALET MYO, MESLEK ETİĞİ DERS NOTLARI

MESLEKİ YOZLAŞMA VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN SONUÇLARI 3. BÖLÜM

ÖĞR. GÖR. BARIŞ TÜZÜNER

VI.MESLEKİ YOZLAŞMA VE ETİK DIŞI DAVRANIŞLARIN SONUÇLARI

- **Yozlaşma;** özündeki iyi nitelikleri **birtakım dış etkenlerle zamanla yitirmek, soysuzlaşmak, özünden uzaklaşmak, bozulmak, dejenere olmak, tereddi etmek (yozlaşma-soysuzlaşma)** anlamlarına gelmektedir.
- **Yozlaşma;** **kamu kaynaklarının özel çıkarlara yönelik olarak kullanılması, suiistimali, toplumun ahlaki değerlerinden sapması** olarak tanımlanabilmektedir.
- Toplum içerisinde değer karmaşası oluşması ve zamanla kişisel faydacılığın her şeyin önüne geçmesi Etik değerlerin bozulmasına neden olmaktadır. Bu durum kısaca toplumsal yozlaşma olarak nitelendirilmektedir.

Türkçe "Turkche" leşiyor
DUR DİYEN YOK !

"Whisne" (Vişne)
"Taxim" (Taksim)
"Balcon" (Balkon)
"Roumelie" (Rumeli)
"Mat Rock" (Matrak)
"DoRock" (Durak)
"Pasha" (Paşa)
"Efendy" (Efendi)
"Berdush" (Berduş)

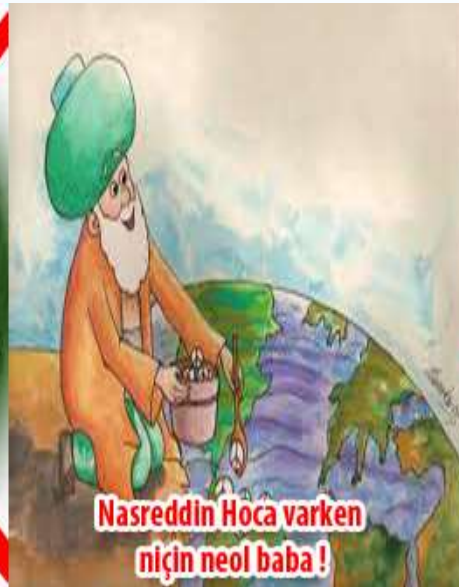
Ahlâkî çöküş

GAYRİ AHLÂKÎ İLİŞKİLERİ
NORMAL SAYAN AMERİKALILARIN
ORANI HIZLA ARTIYOR.

2001'DEN 2013'E DEĞİŞEN ORANLAR
ALARM SİNYALLERİ VERİYOR

■ Uluslararası araştırma şirketi Gallup'ın yaptığı araştırmaya göre, eşcinsel ilişkiyi ahlâkî açıdan kabul edilebilir bulan Amerikalıların oranı 12 yılda yüzde 40'tan yüzde 59'a, evlilik dışı çocuk yapmayı kabul edilebilir bulanlar yüzde 45'ten yüzde 60'a, bekâr çiftler arasında evlilik öncesi cinsel ilişkiyi kabul edilebilir bulanlar yüzde 53'ten yüzde 63'e çıktı. Doğum kontrolünü ahlâkî bulanların oranı da yüzde 91 olarak tesbit edildi. HABERİ SAYFA 7'DE

Benimle
TURKCHE
Konuşma!





Yozlaşma davranış kalıplarındaki bozulma olarak görülmektedir. İyi ve kötüyü belirlemek, ayırma tabii tutmak, toplumlara ve ülkelere göre değiştiğinden tam bir yozlaşma tanımının yapılması zordur. Günümüzde yozlaşma birkaç şekilde görülebilmektedir:

- Politik yozlaşma
- Kültürel yozlaşma
- Mesleki yozlaşma
- Ahlaki yozlaşma
- Toplumsal yozlaşma
- Yönetimsel yozlaşma
- Bilimsel yozlaşma

Mesleki Yozlaşmanın Nedenleri

1. Aşırı hırs, bencillik ve aç gözlülük
2. İnsan hayatıyla ilgili olarak yeterli hassasiyetin gösterilmemesi
3. Eksik değerlendirme
4. Plansızlık
5. İyi niyetle arkadaşlarının koruma güdüsü
6. Yasaların, kuralların ve yöntemlerin tam bilinmemesi

7. İş hayatındaki teknolojik , sosyal ve diğer gelişmelere paralel olarak ilgili yasaların çıkarılmasındaki gecikmeler
8. Bireylerin kendilerini koruma güdöleri,
9. Maddi ve manevi doyumsuzluk, servet açlığı
10. İdeolojik, siyasi veya başka nedenlerle yapılan ayrımcılıklar.

Yozlaşmanın Sonuçları

- Yönetime karşı güven krizi, yabancılaşma ve meşruiyet sorunu
- Verimsizlik, israf, mali krizler, hizmetlerin pahalılaşması, gelir dağılımındaki bozulma ve etkinsizlik,
- Kamu görevlilerin **liyakatsizliği**
- Sosyal dokunun zayıflaması,
- Ekonomik gelişme, demokrasi ve hukuk devletinin zayıflaması

1. Mesleki Açıda Bireysel Tükenmişlik ve Özgüvenin Yitimi

- Tükenmişlik kavramının bilimsel literatüre girişi 1970'li yıllara dayanmaktadır.
- **Tükenmişlik;** bireylerin işleri gereği insanlara karşı duyarsız kalmaları, duygusal yönden kendilerini **bitmiş ve güçsüz hissetmeleri**, kişisel **başarı ve yeterlilik duygularında azalma** şeklinde kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır.
- Duygusal tükenmenin kişinin **özüveninin azalması, bitkinlik, yorgunluk, güçsüzlük, işine karşı ilgi ve coşkusunun azalması, ya da yitilmesi** şeklinde geliştiği belirtilmektedir.





- Tükenmişlik bireysel ve kurumsal alanda ciddi problemlere neden olmaktadır. Yapılan çalışmalar tükenmişliğin **hem fiziksel sağlıkla, hem de depresyon ve kaygı gibi psikiyatrik problemlerle ilişkisinin olduğunu** ortaya koymaktadır.
- Yoğun tükenmişlik durumu psikomatik bozukluklara, evlilik sorunlarına, uykusuzluğa alkol ve madde kullanımına, aile içi sorunlara sebep olmaktadır.
- Kurumsal açıdan **ise çalışanların işe geç gelmesi, işten erken ayrılması, sık sık rapor alması, işi bırakması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin azalması** şeklinde kendini göstermektedir.



2. Bireysel Doyumsuzluk ve Mutsuzluk

- İş, örgütsel bir ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde bazı ilişkiler getiren, ve ücret karşılığı girişilen mal ve hizmet üretme çabasıdır.
- Doyum ise **insana has duygusal bir tepki şeklidir**. Çalışanların iş hayatları sürecinde gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, kaybettikleri bir takım mutluluk ve üzüntüleri bulunmaktadır. Bu nedenle de çalışanın işinden mutlu olup doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir.
- Genel anlamda **iş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur**. Çalışanın işinden mutlu olup doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir.



Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

- Farklı çalışanlar, **farklı önem ve öncelikleri sahiptir**, bu yüzden iş doyumunu düzeyleri çalışanlar arasında farklılık göstermektedir.
- İş doyumunu, **bireysel algılama biçimiyle doğrudan bağlantılıdır**.
- Fizyolojik, biyolojik ve psikolojik farklılıkların yanı sıra ihtiyaçlar, kişisel mantık, algısal hazırlık gibi etkenlerin de belirleyici olduğu bireysel algılama farklılıkları, çalışanı istek, değer ve doğruluk açısından etkileyecektir.

- İş doyumunu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve genelleştirilmesi her zaman kolay olmalıdır.
- Çalışanların **kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri iş yaşamındaki deneyimleri, yetişme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça** iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır.

- İş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında ele almak mümkündür;

2.1 Bireysel Faktörler

- Bireysel özelliklerin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekân ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu v.b. bir takım özellikleri bulunmaktadır.



İş doyumuna etki eden bireysel özellikleri de aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- Cinsiyet
- Yaş
- Unvan
- Kimlik yapısı
- Eğitim düzeyi
- İş deneyimi

2.2. Örgütsel Faktörler;

1. İş doyumunu etkileyen faktörlerin en önemlilerinden biri **ücrettir**. Çalışanın işe karşı tutumunu, aldığı ücretin yeterliliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirlemektedir.
2. İşyerinin **yükselme imkanlarının** da iş doyumunu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Ancak yükselmenin adil olması ve belli ölçütlere dayanması çalışanlar açısından önemlidir.
3. Bir mesleğin **saygınlık düzeyi** ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki bulunduğu da kabul edilmektedir. Toplumsal açıdan daha saygın olarak algılanan mesleklerde daha yüksek iş doyumunu görülmüştür.



4. Çalışanların **adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi** de iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Gerçekçi bir başarı değerlendirme sistemi sonucu, başarılı olanların ödüllendirilmesi ödülü hak edenlerin iş doyumunu arttırmakta iken başarı değerlendirme sisteminin olmaması ya da hatalı olması da iş doyumunu olumsuz etkiler.
5. İş doyumunu **işin niteliği ile işten elde edilen maddi-manevi çıkarların uyumu** sonucu da artmaktadır. Bir örgütte çalışanların iş doyumları yükseltmek, uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilmektedir.

6. Bir işyerinde **işgücü devir hızının yüksek olması durumunda çalışanların iş doyumsuzluğu** yaşadığı görülmektedir. Çalışanlar beklentilerinin karşılanmaması durumunda başka bir iş arayışı içine girmekte, kendilerini işyerine ait hissetmemekte ve örgütte bulunmaktan dolayı mutsuz olmaktadır.
7. **İş ortamı**, çalışanın iş verimliliğini ve performansını doğrudan etkilemektedir. Örneğin aşırı gürültü, sıcak ve soğuk bir iş ortamında çalışan kişilerin hissettiği bedensel baskılar nedeniyle gerilim yaşamaları iş doyumunun düşmesine yol açmaktadır.

8. Bir iş yerinde **çalışma süresi** aynı zamanda iş deneyiminin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Aynı işte uzun süre çalışanların iş doyumunu daha yüksek olmalıdır.
9. Çalışanların iş doyumunun, **az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde daha yüksek düzeyde olduğu** görülürken, büyük örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması nedeni ile daha düşük olduğu ifade edilmektedir.
10. Küçük işletmelerde iş doyumunun yüksek olmasının nedeni ise çalışanların işverene ve çalışma arkadaşlarına duydukları **güven duygusu ve iletişimlerinin iyi olmasıdır**.



3. Örgütsel ve Mesleki Bağların Zayıflaması ve Özbenliğin Zarar Görmesi

- Çalışanların, iş yeriyle ilgili hissettikleri iş doyumsuzluğu gibi **olumsuz duygular mesleğe ve işyerine olan bağlılıklarını azaltacaktır.**
- Buna bağlı olarak çalışan daha iyi şartlarda iş bulabilmek amacıyla **sürekli bir arayış ve hareket halinde** olacaktır.
- Bu durumda olmak da kişinin değişken, esnek ve akışkan olmasına neden olarak, **sabit karakter geliştirmesini engellemektedir.**

- İşyerleri, etkileşim, bağlılık, karşılıklı saygı ve sadakat için ortak bir mekân olmaktan çok, birkaç gece **kalmak için ziyaret edilen ve vaat edilen rahatlığın sağlanamadığı her an terkedilebilecek bir yer** olarak hissedilmektedir.
- Sonuç olarak **aidiyet duygusu gelişmediğinden**, iş yerleri **kişiliğın gelişmesinin yerleri olmaktan çıkıp**, birey-birey; birey-grup; grup-kurum ilişkilerinin gelişemediğı yerler olmaktadır.

4. İş Kalitesinin Önemszenmemesi

- Kalite kavramı her geçen gün hayatımızda daha fazla yer almaktadır. Kalite denince akla ilk gelen, **belli standartlara uyan, güzel, gelişmiş** gibi ifadelerdir.
- İş kalitesi konusunda birçok görüş ortaya atılmıştır. Bunlardan ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) yaptığı tanıma göre **iş kalitesi, insana yakışır iş** demektir.
- Diğer bir ifadeyle, **kişilerin çalışma haklarına, sosyal güven imkânlarına ve sendikalar aracılığıyla kendilerini ifade etme haklarına sahip olmaları** anlamına gelmektedir.

- İş kalitesinin **çalışan ve işyeri** olmak üzere iki tarafı bulunmaktadır. İşletmelerin istenen kalite seviyesine ulaşabilmeleri için **kalitenin iyi yönetilmesi** gerekmektedir.
- Kalite yönetimi müşteri ihtiyaçlarını karşılamak için üretimin belirli kalite standartlarında yapılarak, **mal ve hizmet tatminini ve mal ve hizmet kalitesinin devamlılığını** sağlamaktır.

5. Cinsel Taciz

- Kadınların aktif olarak iş hayatına girmeleriyle beraber cinsiyet farklarından kaynaklanan sorunlar da ortaya çıkmaya başlamıştır.
- Bu sorunlar kadınlara karşı **cinsel ayrımcılık ve cinsel tacizdir.**
- İş yerinde cinsel taciz, karşı cins tarafından yapılan **her türlü istenmeyen, rahatsız edici ve devamlılık arz eden cinsel tutum ve davranışlardır.**



- Cinsel taciz, bir işyerinde bir kişinin bir başka kişiyi cinsel amaçlı olarak tehdit etmesi, hakaret etmesi veya hor görmesi, taciz edildiği hissini verebilecek veya onun iş performansını olumsuz etkileyebilecek, iş güvenliğini ortadan kaldıracak, tehlikeli, yıldırıcı bir çalışma ortamına yol açacak, tekrar edilen ve istenmeyen sözlü, fiziki veya el kol ile yapılan **cinsel yaklaşımlar, aşağılayıcı cinsel konuşmalar ve cinsel ayırım güden sözler** olarak da tanımlanabilmektedir.



6. Yanlış Bilgilendirme veya Bilgiyi Saklama

- Bilgi kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Bunlardan birkaçını şu şekilde söylemek mümkündür.
- Bilgi, **deneyimlerin birikimidir.**
- Bilgi, doğru inançların açıklanmasıdır.
- Bilgi, **yönetilebilir veri ve enformasyonun birlikte oluşturduğu unsurdur.**
- Bilgi, **tecrübe veya çalışma yoluyla kazanılmış anlayıştır.**



- Bilgi paylaşımı, sadece maliyetleri azaltmakta kalmayacak, zaman kullanımında da verimlilik sağlayacaktır.
- Örneğin: bilgi sayesinde azaltılan hatalar, bir taraftan da hatalı üretimi düzeltmek için gerekecek zamandan tasarruf sağlamış olacaktır.
- Bilginin kurumsallaşması aynı zamanda kurum içindeki uzmanlara daha kolay ulaşmasını ve yeni işe girenlerin işe daha hızlı uyum sağlamalarına yardımcı olacaktır.

7. Özel Hayata Müdahale

- Özel hayat kavramı ortak alan, özel alan ve gizli alan olmak üzere başlıca üç bölümden oluşmaktadır.
- **Ortak alan;** bireyin toplumdaki diğer bireylere açık olan **sinemaya gitmesi, alışveriş yapması** gibi davranışlarından oluşan alandır.
- **Özel alan;** bireyin arkadaşları, ailesi, yakınları gibi çevresindeki belli kişilerle paylaştığı yaşam alanıdır.
- **Gizli alan** ise; **bireyin diğer bireyler tarafından bilinmesini istemediği davranışlarından oluşan alanı** ifade eder.

- Özel hayat hakkının korunması insan haklarına ilişkin birçok uluslararası belgenin yanı sıra, TC Anayasasının 20. maddesinde de temel insan hakları arasında güvence altına alınmıştır. (Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz.)
- TCK'nun Özel hayatın gizliliğini ihlal kenar başlıklı 134. maddesine göre; Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, **altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile** cezalandırılır.
- Gizliliğin görüntü veya **seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.**

- Özel hayat hakkının korunmasının nedeni bu hakkın **şeref ve haysiyet hakkı ile** yakın ilişki içinde bulunmasıdır. Kişinin şeref ve haysiyet hakkı neden korunuyor ise, özel hayat hakkı da bunun için korunur. Herkes yaşadığı toplumun **onurlu ve saygın birer bireyidir**.
- Özel hayat hakkının korunmasının **temelinde insan onuru yer almaktadır**.
- Yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumluluklarından birisi de onların özel hayatlarının veya kendilerine ait bilgilerin gizliliğinin bir insan hakkı olarak kabul edilmesidir.

Özel hayatı oluşturan unsurları aşağıdaki şekilde belirtmek mümkündür;

- Bireyin kimliğine ilişkin bilgi ve belgeler,
- Cinsel hayata ilişkin düzenlemeler ve davranışlar,
- Kişinin **beden ve ruh bütünlüğüne** ait düzenlemeler,
- Bireye ait özel yer ve **mekânların, evrakın aranması ve el konması,**
- Telefon **konuşmalarının dinlenmesi ve kaydı,** posta gönderilerinin açılması ve okunması,
- Kişinin adı, nam ve şöhreti, fotoğrafı, şerefi, hayat tarzına ait bilgilerin kayıt altına alınması, arşivlenmesi gibi durumlarla ifade edilebilmektedir.





8. Küçülme ve İşten Çıkarılma

- Günümüzde işletmeler, daha yalın, daha az hiyerarşiye sahip ve değişime karşı daha kolay uyum sağlayabilen, globalleşen ve hızla gelişen teknolojiler karşısında ayakta kalmaya çalışmaktadırlar.
- Çoğu işletmeler, değişimin baş döndürücü hızına kurumsal kimliklerini, küçülmeye giderek, yeniden yapılandırarak ve dışarıdan kaynak sağlayarak ayak uydurabilmektedirler.
- Önemli olan işletmenin küçülme sırasında **ahlaki tutarlılık içerisinde olmasıdır**. Küçülme sırasında çalışanlar açısından iki sonuç ortaya çıkmaktadır. **Birisi işini kaybetmek zorunda kalmak, ikincisi de küçülme sırasında işini korumaktır**.
- Böyle bir durumda, işyerlerinin çalışanlara karşı sorumlulukları bakımından dikkat edilmesi gereken noktalar bulunmaktadır. Bunlar;
- Empati (Yaşanabilecek sorunlar)
- Sabır (Uzun dönemli amaçlar göz önünde bulundurulmalı)
- Tutarlılık (Küçülme kararı-örgüt kültürü)
- Cesaret (İşletme için doğru olan cesaretle ortaya konmalıdır)

9. Etik İkilem

- İkilem veya diğer bir ifadeyle paradoks iki şey arasındaki seçimde ne yapacağını bilememektir. Mantık açısından Paradoks, görünüşte doğru olan bir veya birden fazla önermenin **insanı çelişkiye götürmesi** olarak tanımlanmaktadır.
- Etik ikilem, yukarıda da ifade edildiği gibi, **iki veya daha fazla değer çatışma halidir**. Etik ikilemler, bir olayın birbiriyle ters düşen iki tarafında da tartışılabilir doğruların olması durumunda ortaya çıkabilmektedir.

İkilemlerin çözümlenmesinde çeşitli alternatifler söz konusu olabilmektedir. Etik dışı davranışı geçerli veya haklı gösterebilmek için aşağıdaki gibi bazı gerekçeler ileri sürülebilmektedir.

- 1. Herkes bunu yapıyor;** Müşterisinin vergi kaçırmasına yardımcı olan bir muhasebecinin, 'başka meslektaşlarım da yapıyor' demesi gibi
- 2. Yasal ise ahlakidir, düşüncesi.** Kayıp eşya bulan bir kişinin, eşyanın sahibi ortaya çıkıp kendisini ispat etmediği sürece eşyayı kimseye teslim etmek istememesi gibi.
- 3. Ortaya çıkarabilme ve cezalandırılma ihtimalinin düşüklüğü.** Sergilenen etik dışı davranışın sonunda ortaya çıkarabilme ve cezalandırılma olasılığı fazla ise, kişi bu davranışından vazgeçebilmekte, aksi taktirde etik dışı davranışı sürdürebilmektedir.



Etik dışı davranışların sebeplerini anlamaya çalışmak son derece önemlidir. Bu alanda araştırmacılar bütün etik dışı davranışlar için üç unsur bulmuşlardır;

1. Algılanan bir baskı,
2. Algılanan bir fırsat,
3. Etik dışı davranışı, kabul edilebilir ve herhangi bir kişinin etik kurallarıyla uyumlu olarak gerçekleştirebilmek için bazı yollar.

Etik dışı davranışların önlenmesinde şüphesiz ki en önemlisi insani ve ahlaki değerlerin sindirilmesi yönünde verilecek olan eğitimidir. Son dönemlerde ikilemlerin çözümlenmesinde şu şekilde bir formel yaklaşım öngörülmektedir;

1. Geçerli durumları belirlemek,
2. Bu duruma dayanarak ahlaki sorunu belirlemek,
3. Bu sorunun etkileyeceği kişiyi, kişileri ve nasıl etkileneceklerini belirlemek,
4. Etkilenenlerin sorun çözümlemede alternatif davranış biçimlerini belirlemek,
5. Her alternatif açısından muhtemel sonucu belirlemek,
6. En uygun davranış biçimini seçmek.



Kamu görevlilerinin de günlük hayatlarında sıklıkla karşılaştıkları ya da karşılaşılabilecekleri etik ikilemler bulunmaktadır:

- İlki önlerindeki seçeneklerin hiç birisinin tam manasıyla tatmin edici olmadığı ancak onların içinden diğerlerine göre **daha iyi olan seçeneğin belirlenmesi** durumudur.
- Seçeneklerin birden fazlasının ya da tamamının **kendi başına iyi olduğu ve birisinin seçilmesi durumunda diğerlerinden vazgeçilmesinin gerektiği bir durumdur.** Burada kamu görevlisi **'en iyi'ler** arasında bir seçim yapmak durumundadır.

- Üçüncü ikilem türü **farklı kişi ve gruplar üzerinde farklı etki ve sonuçlar doğurması** muhtemel bir kararın verilmesidir.
- Kamu görevlilerinin karşılaşılabilecekleri son ikilem türü, verecekleri kararın muhtemel sonucundan, kendilerinin ya da yakınlarının olumlu ya da olumsuz ve dolaylı ya da dolaysız etkilenmeleri durumudur.
- Böyle bir durumda çıkar çatışması söz konusu olmaktadır.

KAYNAKÇA

- ÖĞR. GÖR. MERAL GÜNEŞ ERGİN, ANKARA ÜNİVERSİTESİ
HUKUK FAKÜLTESİ ADALET MYO, MESLEK ETİĞİ DERS NOTLARI