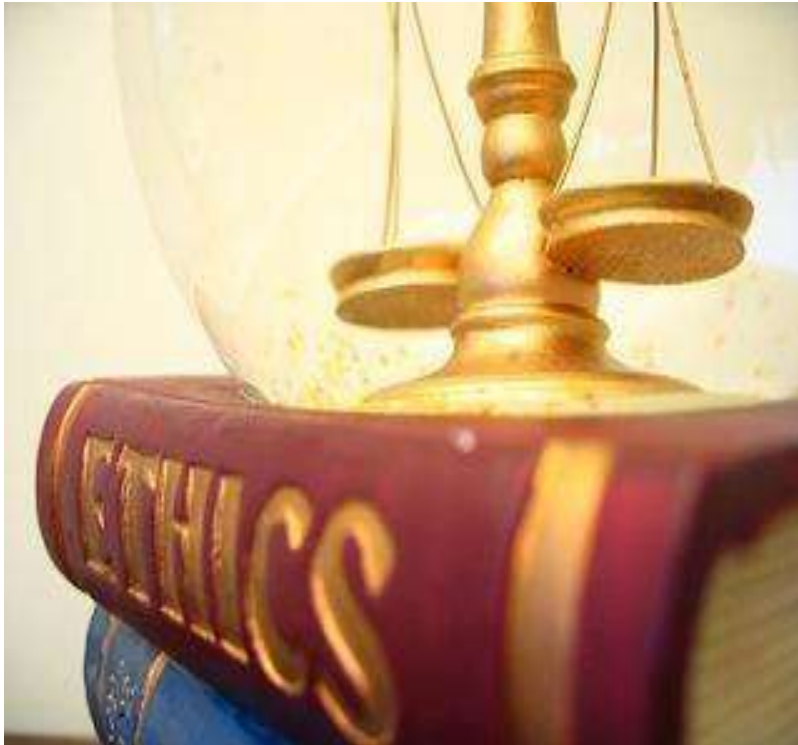


MESLEK --- ETİĞİ



1.ETİK KAVRAMI

- Sözlük anlamı olarak etik; töre bilimi, ahlak bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili olarak biçiminde tanımlanmaktadır.
- Etik, ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bilim, insan davranışları ile ilgili problemleri inceleyen felsefe dalı olarak tanımlanmaktadır.
- Etik, ahlak felsefesidir.
- Etik, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırır.



- Günümüzde etik kavramı, daha çok iş hayatı içersindeki davranış biçimlerini irdeleyen, düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir.
- Ahlak kavramı ise, kişilerin sosyal yaşam içerisindeki ilişkilerini düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir
- Etik ile ahlak kelimeleri, bazı felsefeciler tarafından farklı anlamlar içeren kavramlar olarak görülmekte, bazı felsefeciler ise buna karşı çıkmaktadırlar.



- Aristoteles, etiği kuramsal felsefeden ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozoftur.



- Etik, pratik felsefenin bir bölümü olarak insan eylemleri ve onların ürünlerini konu alır.
- Etik sözcüğünün iki farklı kullanımı vardır.
- İlk kullanımı; alışkanlık töre ve gelenek anlamlarını taşır.
- İkinci kullanımı ise (genel kullanımı budur), eylemde bulunan ve davranan kişi, aktarılan eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamayıp; aksine kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir.



- Kısaca belirtecek olursak;
- **ETİK:** doğru ve yanlış davranış teorisidir.
- **Ahlak** ise onun pratiğidir.
- İlkeler söz konusu olduğunda etik kavramı kullanılırken,
- Davranış söz konusu olduğunda ahlak kavramı kullanılır.
- Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler iken ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır

1.2. Ahlaki Gelişim Süreci

- Ahlak; bir toplumun iyi ya da kötü olarak kabul edilen davranışları belirleyen yazısız kurallar bütünüdür.



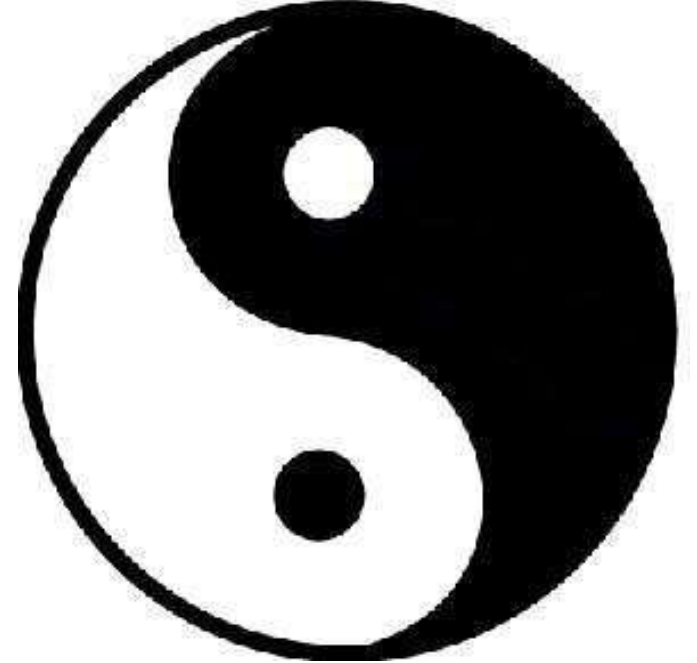
- Bir toplumda düzenin sağlanabilmesi için insanların belli kurallara uygun davranması gerekir.
- Bu kuralların bir bölümü ahlak kurallarıdır. Görenek, gelenek, töre ve adetler ahlakın bir bölümünü oluştururlar.
- Ahlak kuralları, değişen toplumsal koşullar karşısında daha esnektir ve daha kolay değişebilme özelliğine sahiptir.



Ahlak;

İnsanların birbirleriyle veya devletle olan ilişkilerinde kendilerinden yapmaları istenen davranışlarla toplum düzenini sağlayan bir kurallar ve normlar bütünüdür, yani toplumsal bir olgudur.

Ahlak, kişi vicdanının belirli hareketleri “doğru”
ve “iyi” olarak vasıflandırırmasıdır



Toplum içinde de **ahlak** kişilerin benimsedikleri ve uymak zorunda bulundukları davranış biçimleri veya kurallar bütünüdür.

Ahlak, en iyi yaşama şeklinin ne olduğunu saptamaya çalışır. Toplumsal yaşamda bazı hareketlerin ve düşüncelerin iyi bazılarının da kötü olduğunu ifade eder.

Ahlakla benzerlik gösteren bilimlerden biri de hukuktur.



Hukuk; yazılı emir ve yasaklardır.

Ahlak ise yazılı emredici özelliği olmayan, toplum tarafından kabul görmüş kurallar bütünüdür.

Ahlaki değerlerden yoksun bir hukuk
düşünülemeyeceği gibi, ahlaki
değerler ile çatışan bir hukuk da işlevsel
olmaktan uzaklaşır.

Ahlak, bir insan topluluğunun asgari düzeydeki
ortak paydasını oluşturur. Her zaman
ortaklaşa sahiplenilmesi gerekir.

Ahlak herkesin onayını almış, uzlaşılmış bir
çerçevenedir. Kimse kendini bu çerçevenin
dışında tanımlamaya kalkamaz.

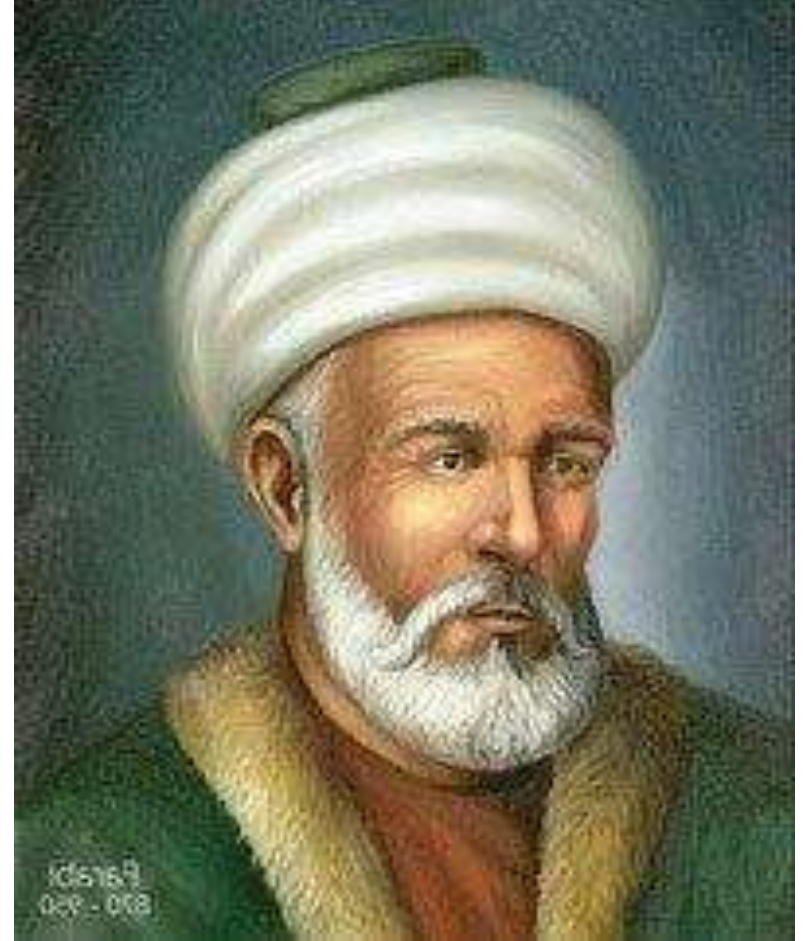
İbn-i Sina (Avicenna)(980-1037)

- Risale fi-İlmü'l-Ahlak,
("Ahlak Konusunda
Kitapçık")



F a r a b i (870-950)

- “Bir eylemin ahlaklı olduğunu bilip de ona uygun davranmayan kişi, o eylemin ahlaklı olduğunu bilmeden ahlaklı davranan kişiden daha üstündür”



Ahlak ve hukuk kuralları arasındaki fark, ahlak kurallarının dağınık, örgütlenmemiş nitelik taşımasına karşılık, hukuk kurallarının toplu, örgütlenmiş ve sistemli olmasıdır.

Ahlak

ve hukuk kuralları arasında yaptırım farkı vardır.

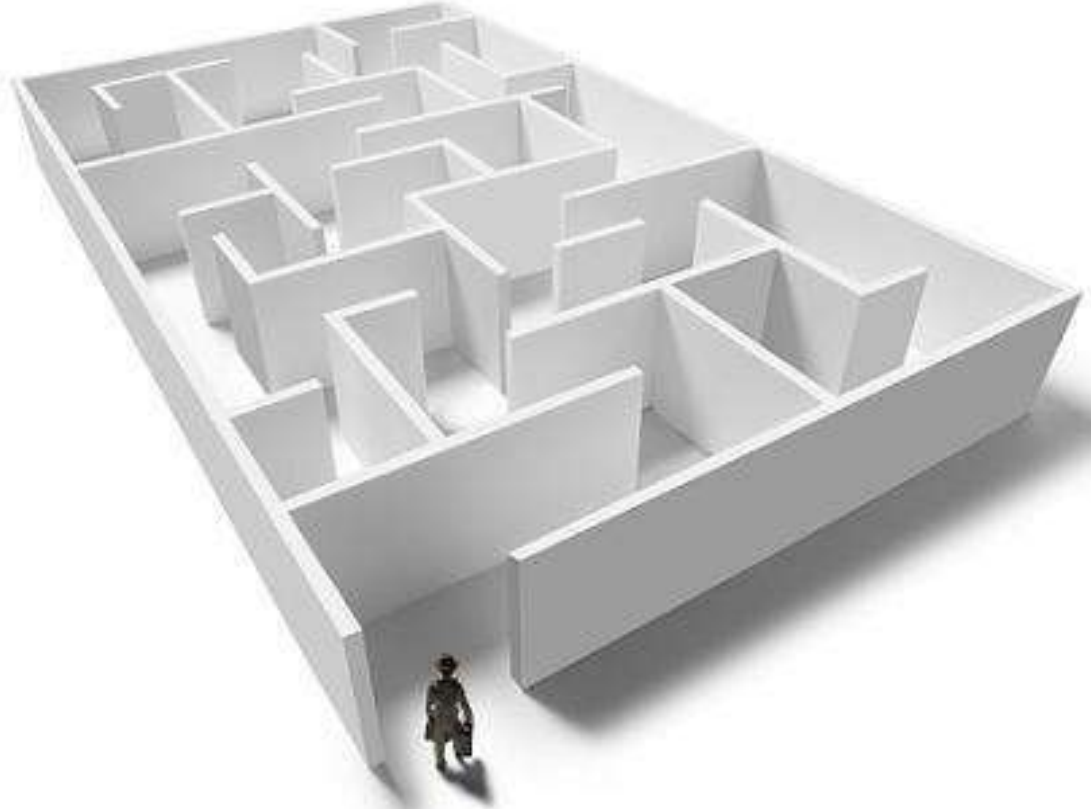
Ahlakın asıl yaptırımını vicdan olmasına karşılık, hukukun devletin gücü ile uygulanan maddi zorlayıcı yaptırımları vardır.

Ahlak ve hukuk kuralları arasında yaptırım farkı vardır.

Ahlakın asıl yaptırımını vicdan olmasına karşılık,

hukukun devletin gücü ile uygulanan maddi zorlayıcı yaptırımları vardır

Ahlak bir insan topluluğunun asgari düzeydeki ortak paydasını oluşturur.

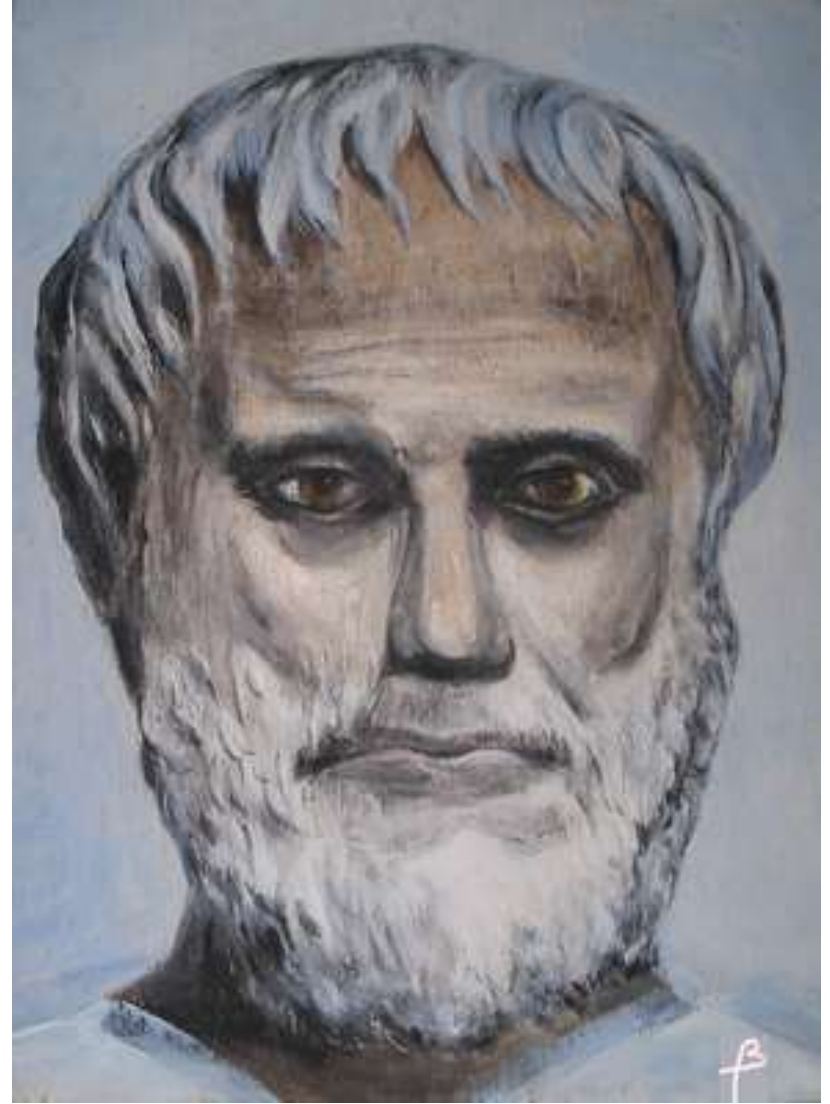




Etik kavramı, eski
çağlardan itibaren
üzerinde düşünülüp
tartışılan bir felsefe
disiplini

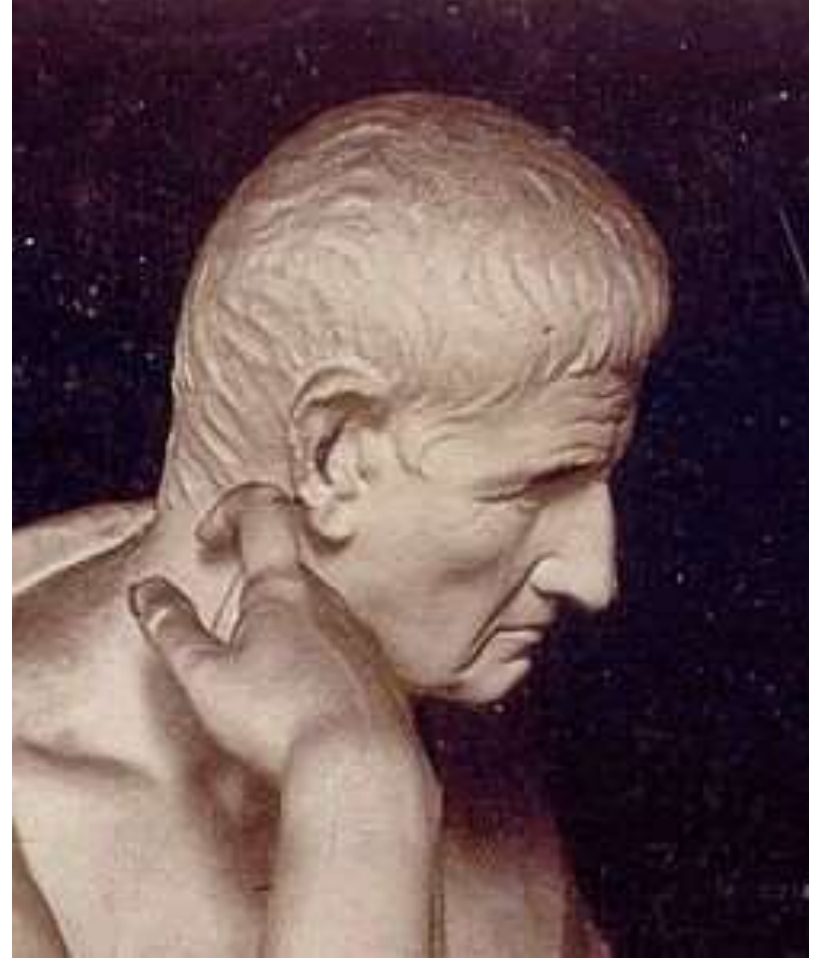
olmuştur. Sokrates (İ.Ö.
469- 399) 'in ahlak
öğretisi; “İnsanın
temel amacı erdeme
ulaşmak olmalıdır.
Erdem ancak
bilgelikle
mümkündür” olarak
ifade edilir.

Aristo (İ.Ö. 385- 322)
'ya göre ise
“Toplumda
yönetenler ile
yönetilenler
arasında bir ayırım
yapılması
ahlakidir.” Yani
toplumda her
zaman üsttekiler ve
güçlüler yönetir,
alttakiler ve güçsüzler
ise yönetilir.



Aristo

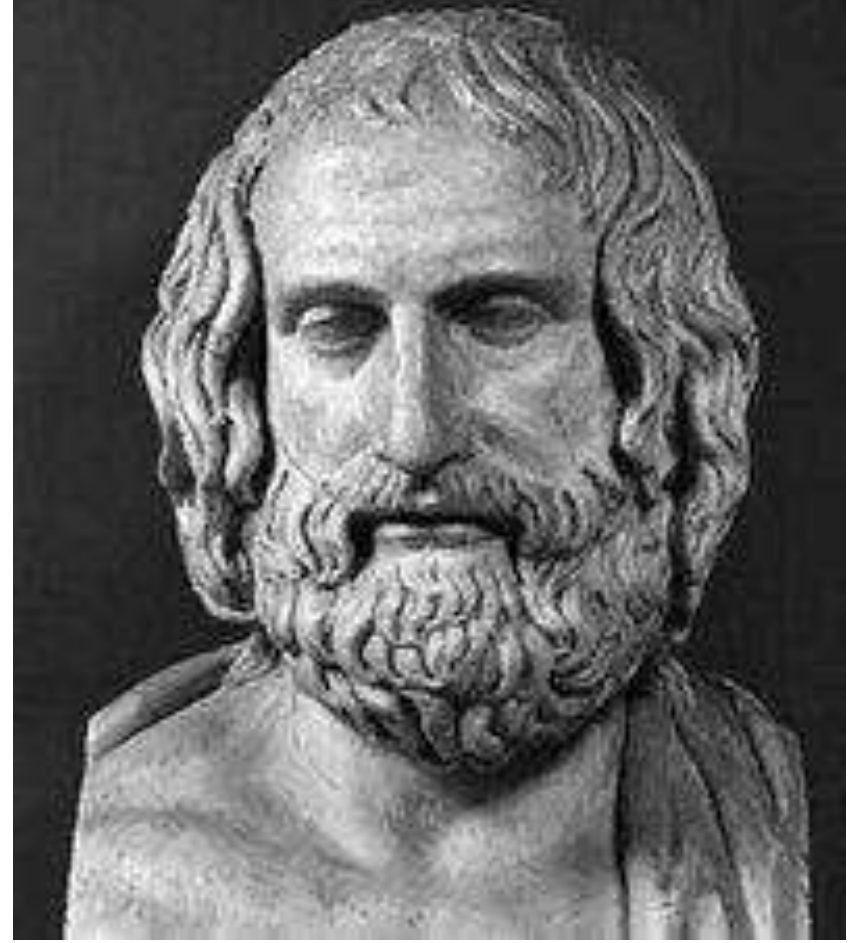
Yine günümüzde ilginç
gelebilecek bir ahlak
anlayışı haz ahlakı
(hedonizm) olarak
bilinen Kirene Ahlakı
Aristippos (İ.Ö. 435-
355) öğretisidir. Buna
göre “İnsanın amacı en
yüksek hazza
ulaşmaktır. İnsan
kendisine haz vermeyen
şeylerden uzak
durmalıdır.”



Aristippos

Protagoras (İ.Ö. 482-323)'a göre ise

“Her şeyin ölçüsü insandır. Genel geçerliliğe sahip doğrular yoktur. Doğrular ve yanlışlar insandan insana değişir.”



Protagoras

Günümüzdeki sosyal ve iş yaşamı içerisinde en çok şikâyet edilen davranış biçiminin ahlaki temellerini bir bütün halinde en iyi ifade eden Machiavelli (1469- 1527) ‘dir.

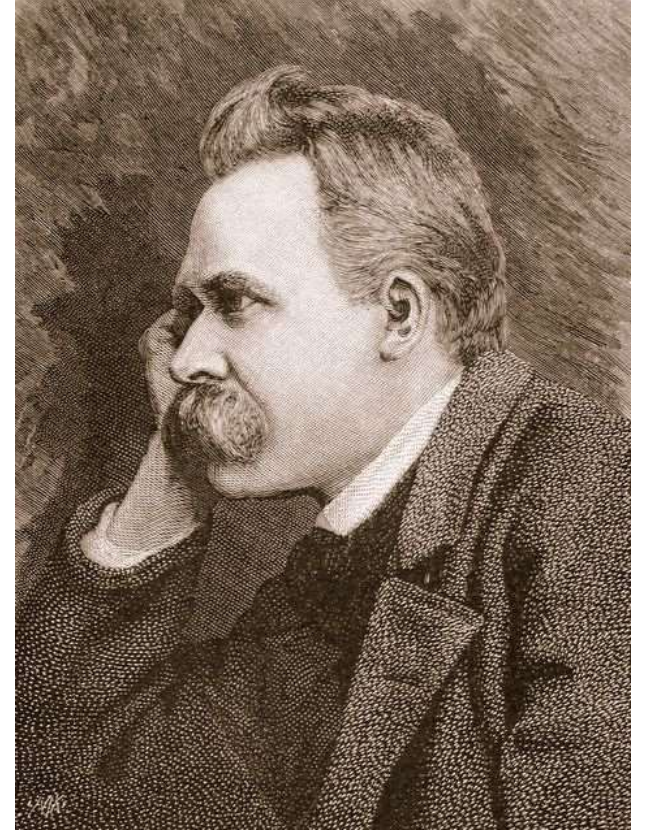
Onun ahlak anlayışı:
“Amaca ulaşmak için her araç meşrudur.”



Machiavelli

Nietzsche (1844- 1900)
'ye göre ise

“Erdem kadar
erdemsizlik de normal
karşılanmalıdır. Ahlaki
ölçüler ve normlar
koymak saçma ve
gereksizdir.”



Nietzsche

Eski çağlardan günümüze toplumların sosyal yaşamlarını belirleyen en önemli unsurlardan biri “**din**” olmuştur

Tarihsel süreç içerisinde ve hatta günümüzde birçok toplumun ahlaki ölçüleri **inançlarından** gelmektedir

Kohlberg'in ahlaki gelişim evrelerine göre birey, üç düzey ve altı evreden geçerek ahlaki gelişime ulaşır.

A- Gelenek öncesi dönem

- Bağımlı evre
- Bireycilik ve çıkarıya dayalı alışveriş evresi

B-Geleneksel düzey

- Karşılıklı kişiler arası beklentiler ve uyum evresi
- Sosyal vicdan evresi
- Geçiş düzeyi

C-Gelenek ötesi ve ilkelere dayalı düzey

- Toplumsal anlaşma, yararlılık ve bireysel haklar evresi
- Evrensel ahlaki ilkeler evresi

1.3. Etik Kuralları

M.Ö. 4.yy. da zamanın en büyük filozofu olan **Aristoteles** iyi, erdem, özgürlük, mutluluk gibi sözcükleri kavram yapısına kavuşturduğu için **ETİK'in kurucusu** sayılır

Ortak etik kurallar(değerler)

1. Doğruluk, dürüstlük
2. Güvenilir olma
3. Sadakat
4. Adalet

5. Başkalarına yardım etme

6. Başkalarına saygı gösterme

7. Vatandaşlık sorumluluğuna sahip olma

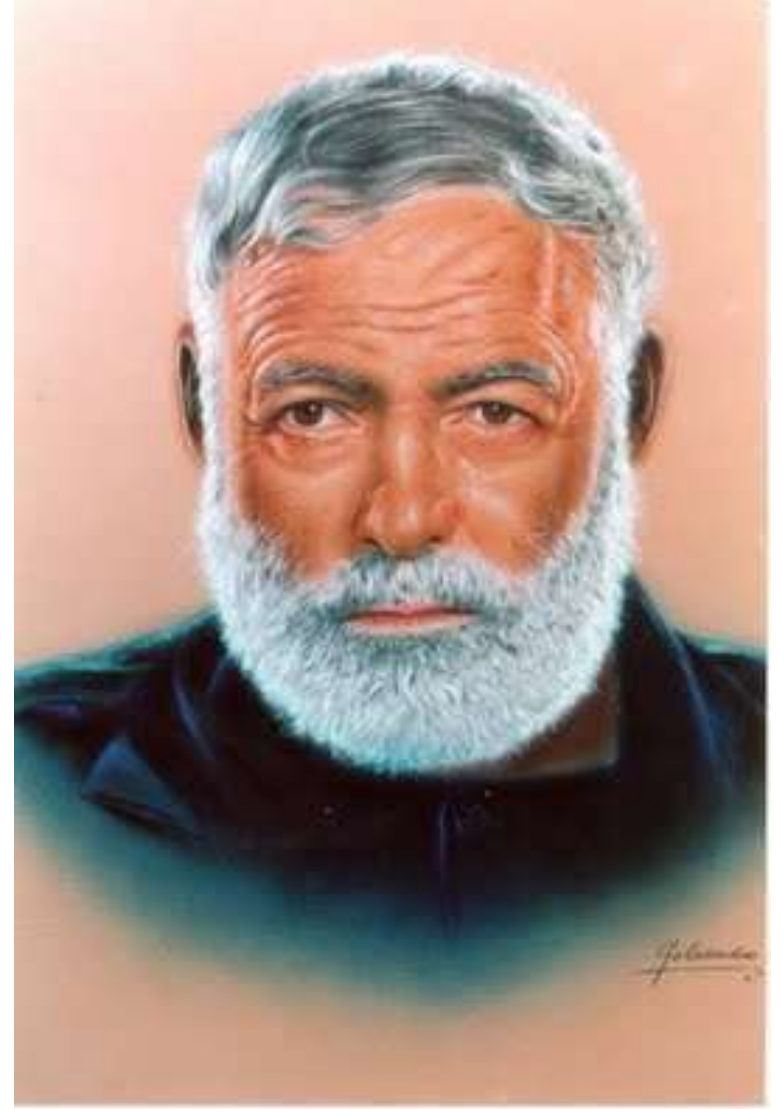
8. Yalan söylememe

9. Başkasının hakkını yememe

5. Karşısındakinin güç durumundan yararlanmama
6. Acısı olanın acısını paylaşma
7. Dayanışma
8. Bireylerin eşitliğinin kabul edilmesi
9. Kaynakların adil dağıtılması
10. Mükemmeliyeti arama vb.

"Ahlak konusunda
inandığım ilke şudur;
bir şeyi yaptıktan
sonra kendini iyi
hissediyorsan o
ahlakidir;
eğer kendini kötü
hissediyorsan
o gayri ahlakidir."

Ernest Hemingway



1899 -1961

ABD'li romancı, kısa-hikâyeci ve gazetecidir

Ahlak bütün sivil yasaların
amacı ve hedefidir.
Ahlaki değerlendirmeler
adalet
yönetiminden ayrı
düşünülemez. Bir insan
evinde havasızlık
içerisinde yaşayabilir
mi?"

John F. Dillon

"İyi insanlar erdemi sevdikleri için kötü şeyler
yapmaktan nefret ederler. Kötü
insanlar cezalandırılmaktan korktukları için
kötü şeyler yapmaktan nefret ederler."

Horace



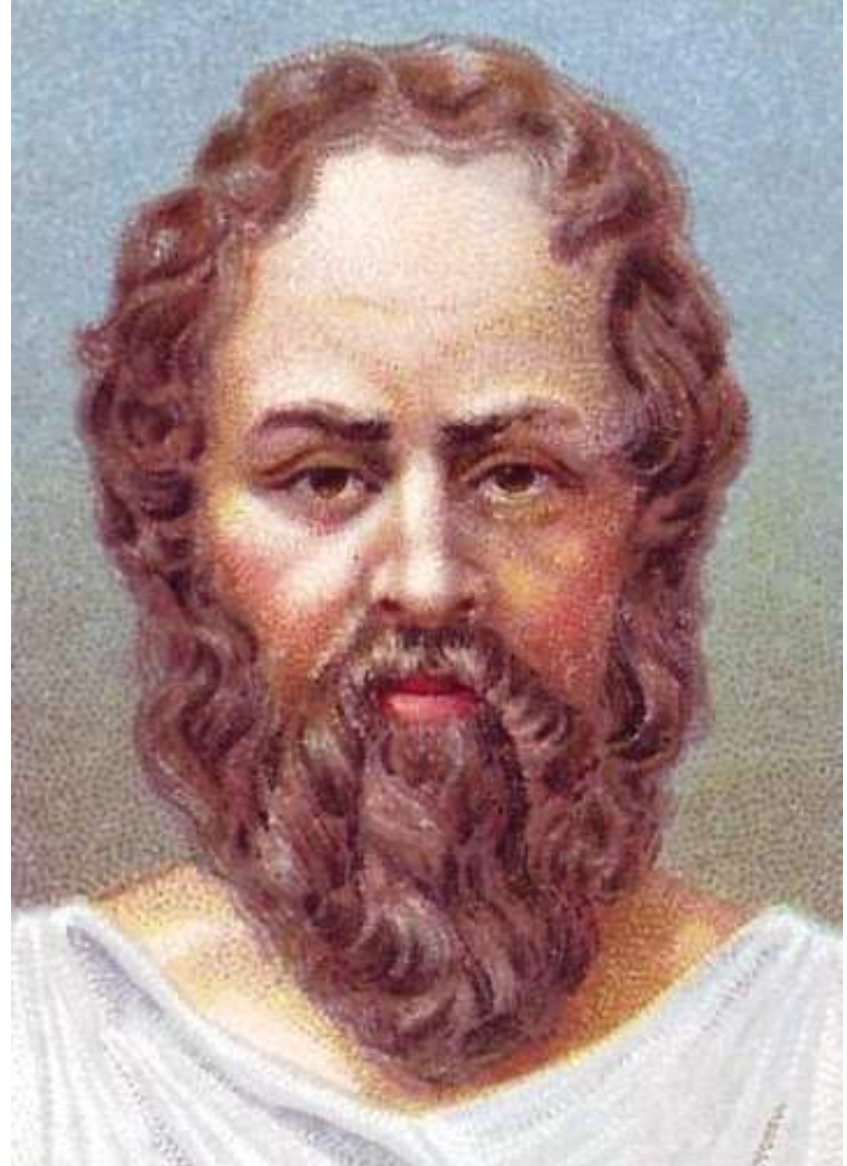
"Çalışma ahlakının geliştiği toplumun refah düzeyi; bu ahlakın zayıf ya da mevcut olmadığı toplumlara kıyasla daha yüksek olacaktır."

James M. Buchanan



"Devletler kanunla değil,
ahlakla daha
iyi yönetilir."

Sokrates



"İnsanları yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha yanlış 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."



KONFÜÇYUS
Çinli filozof,
M.Ö. 551 - M.Ö. 479

1.4.Etik Sistemleri

Etik ilkelerin geliştirilmesinde temel alınan yaklaşımlar *hakkaniyet ilkesi, insan hakları, faydacılık ve bireysellik* ilkeleridir.

Hakkaniyet, bütün kararların tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olması üzerinde durur.

İnsan hakları, bireylerin varlığı, bütünlüğü ve temel insan hakları üzerinde durur.

Faydacılık, herkes için iyi olacak kararın verilmesini üstlenir.

Bireysellik, bireylerin temel amaçlarının uzun dönemli olarak kişisel kazançlarını artırmak olduğunu savunur.

Etik sistemleri

1. **Amaçlanan Sonuç Etiği:** Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir.
2. **Kural Etiği:** Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.
3. **Toplumsal Sözleşme Etiği:** Bir eylemin ahlaki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.
4. **Kişisel Etik :** Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.
5. **Sosyal Yaşam Etiği :** Kişinin yaşamında uyması gereken sosyal ve ekolojik kurallar.

1.4.1.Amaçlanan Sonuç Etiği

Amaçlanan sonuç etiği genellikle **faydacılık** olarak bilinir. Sorunlara pratik bir yaklaşımı getirir ve elde edilecek sonuçlara odaklanır. Bu etik, haz arama ve acıdan kaçma üzerine kurulmuştur.



Mill'e göre bir eylemi “iyi” kılan şey sonuçta getirdiği fayda ile mutluluğu sağlamasıdır.

“İyi”nin ölçütü olan mutluluğun, sadece eylemde bulunanın değil, ilgili herkesin, dolayısıyla tüm insanlığın mutluluğu olduğunu savunur.

Amaçlanan sonuç etiğinin sorunlara pratik yaklaşımı ve eylemlerin etkileyeceği bireylerin, verilen kararda dikkate alınmasını gerektiren faydacı yaklaşımı günlük sorunların çözümüne yardım edebilir.

Mill'in faydacılık ilkeleri:

- Bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verebilmek için sonuçlarına yoğunlaşmak gerekir.
- Eylem kuralları, onlara uyacak bireylerin karakterinden kaynaklanmalıdır.
- Eylemlerin doğruluk oranı arttıkça, mutluluk da artar; azaldıkça mutluluk da azalır.
- Her insan kendi mutluluğunu istediği sürece, bu onların en yüksek mutluluğa ulaşmaları için yeterli bir nedendir.
- Mutluluk, insan eyleminin tek amacıdır ve onun ölçütü ahlaki oluşudur.
- Mutluluk, bireyin kendi mutluluğu değil, eylemin herkes için doğruluğudur.
- Eylemin fayda derecesi, mutluluğu yaratabilir ya da mutsuzluğu engeller.
- Bir eylemin etik olarak doğru sayılması için, eylemin sağladığı toplam
- faydanın, bireyin yapacağı başka bir eylemin sağlayacağı toplam faydadan daha büyük olması gerekir.
- Faydacılık birbirine zıt etik yükümlülükler arasından seçim yapmada, genel bir hakemdir.

Bu etik anlayışında amaçlanan sonuca ulaşmak önemlidir. İlkelerin fazla bir önemi yoktur. Bir nevi “hedefe giden yolda her şey mubahtır” anlayışı hâkimdir denebilir. Bu sistemi en iyi anlatanlardan biri de Machiavelli (1469–1527)’dir. Onun ahlak anlayışı “Amaca ulaşmak için her şey mubahtır.”

1.4.2. Kural Etiği

Yaşam içerisinde uyulması gereken kurallar vardır. Bu kuralların bir kısmı yazılı kurallardır.

Bunlara **yasa** denir

. Bu kurallara uymamanın cezai yaptırımını vardır.

Yalnız **yasal olan her şey etik değildir.**

Gerçek etik yasal olandan üst düzeydedir.

Bir de yazılı olmayan kurallar vardır.

Bunlar da topluma özgü **gelenek, örf ve adetler**
ile toplum tarafından doğru
olduğuna inanılmış bazı inançlardır.

Bunların çoğunlukla hukuk önünde bir cezai
yaptırımı yoktur.

Ancak toplum içerisinde kökleşmiş olmaları
nedeniyle bu kurallara uymayanlar
toplum tarafından dışlanmaya kadar sonuçlarla
karşılaşabilirler.

Bireyler yaşamları süresince kurallarla karşı karşıyadır.

Ailede, okulda, toplumda, iş hayatında birçok kural vardır.

Bireylerin yaşamı bu kurallarla düzenlenir. Kurallar toplumların yaşamını düzenler.

Kural etiği Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant

etik ilkelerin yıllardır bilindiğini, evrensel ve nesnel olduklarını belirtmiştir.



1724- 1804 arasında yaşamış
olan ünlü Alman filozofu

“Başkalarını kendi
amaçlarını
gerçekleştirmek
için araç olarak
görme.”

1.4.3.Toplumsal Sözleşme Etiği

Toplumsal sözleşme etiği birey olarak toplumun genelince kabul gören ilkeler ve standartların benimsenmesi, toplum halinde yaşamamanın getirdiği çatışmaların çözümlenmesinde yarar sağlayabilir.

Öncüsü Jean Jack Rousseau'dur.

Onun için en önemli
olgu, otorite ve özgürlük arasındaki dengedir.

Bireylerle toplum arasındaki ilişkileri
düzenleyen ve uyulması zorunlu olan kurallara
hukuk kuralları denir.

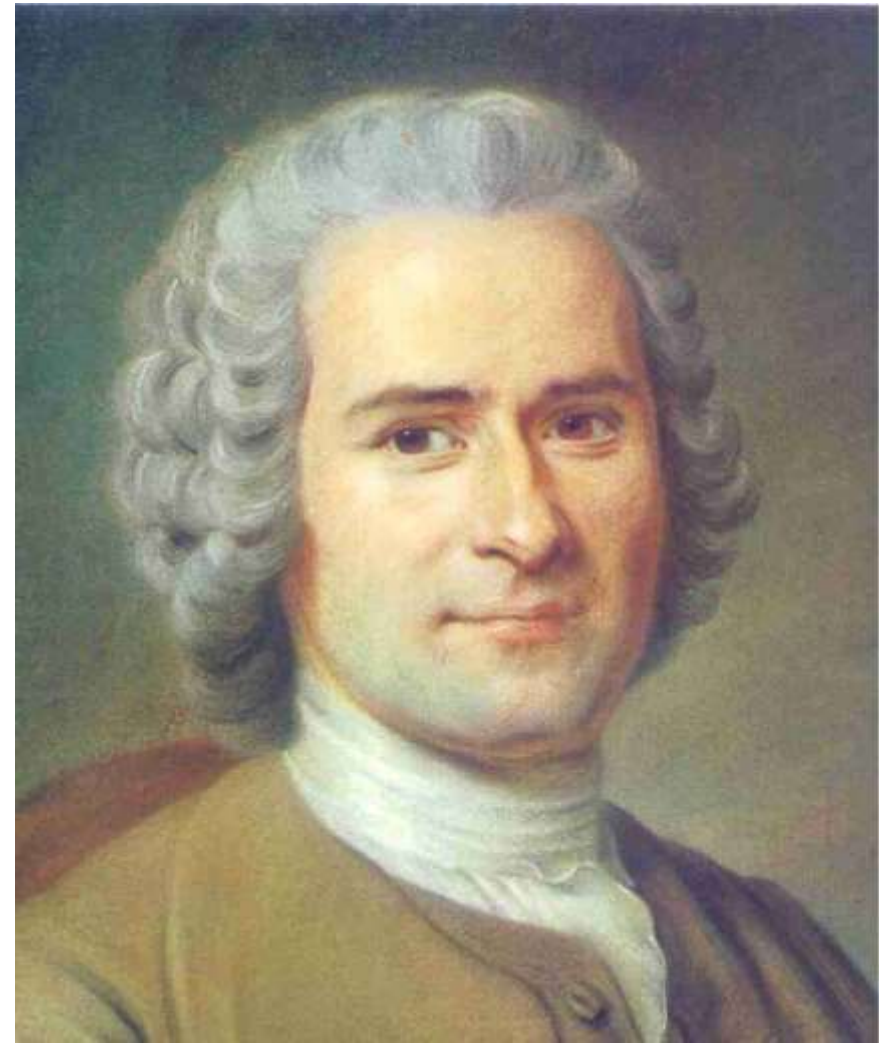
Hukuk kuralları, insanların birbirleri ile uzlaşmaları
sonucu ortaya konulduğu ileri sürülür.

İnsanlar

“**toplumsal sözleşme**” adını alan bir sözleşmeyle
belirledikleri hukuk kurallarına uymak
zorundadırlar.

Hukuk kuralları özgür insanlar arasında eşit
koşullar altında yapılan toplumsal
sözleşmeye dayanır

- Politika ve ahlâkı farklı ele alanlar, her ikisini de asla anlayamazlar.



Jean Jacques Rousseau
(1712-1778)
Fransız felsefeci, yazar, politika
teorisyonu.

Hukuk Kurallarının belirleyici özellikleri

- 1.Hukuk kuralları yazılı ve devlet eliyle uygulanan kurallardır.
- 2.Her hukuk kuralı bir değer yargısına dayanır. Toplumdaki olaylar, hukuk tarafından değerlendirilir ve kural haline getirilir.
- 3.Hukuk kuralları insan davranışlarını düzenler.

- 4.Hukuk kuralları çoğu kez olumlu ya da olumsuz emirler şeklindedir. Bazen izin, bazen yasaklama biçiminde kendini gösterir.
- 5.Hukuk kuralları tek bir olaya değil, aynı niteliği taşıyan bütün olaylara uygulanır.
- 6.Hukuk kurallarının yaptırım gücü fazladır. Bu güç devlet tarafından korunur.

1.4.4. Kişisel Etik



Kişisel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses (vicdan) olduğunu savunur.

Kişisel etik, kişinin toplum içerisindeki bireysel duruşunu belirler. Bu etik anlayış bireyin ahlaki alt yapısını temel alır. Bireyin yaşadığı ve çevresinde yaşanan olaylar karşısında gösterdiği tepkiler ya da koyduğu tavırdır.

Kişisel etiğin özellikleri:

- Kişisel etik, gerçeğin doğrunun sadece zekâdan değil bireyin içinden geldiğini savunur.
- Doğruluk ve etik davranışlar herkesin içinde vardır.
- Kişisel etik bireyin kendisine dönmesini sağlar.
- Bireyin karşılaştığı durumlarda doğru ve yanlış kararlar vermesi kendi vicdanına bağlıdır.
- Bireyi amacına ulaştıracak davranış etik olmalıdır. Burada Mahcivelle'nin düşüncesine terstir.
- Yaşamda belli kuralların olamayacağı pek çok durum söz konusudur.
- Birey bir grupta yer aldığı için, haksızlığa göz yummaz.
- Birey özgürleştikçe kendi etik standartlarını geliştirir.
- Birey sadece kendi çabaları ile kusursuzluğa erişir. Başkaları bunu kişi adına yapamaz.
- Bireyler hayatları boyunca geliştikleri için, yeni değerler edinirler.

1.4.5. Sosyal Yaşam Etiği

Kişinin sosyal yaşam içerisinde kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallar bütünüdür.

Hiçbirimiz dünyada yalnız yaşamıyoruz. Doğadaki her canlının yaşamak için diğer canlılara ihtiyaı vardır. şüphesiz bu ihtiyaı en fazla hisseden canlı türü insandır.

Ancak gerek insanların kendi aralarındaki ilişkilerde gerekse insanın doğadaki diğer canlılarla kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallar vardır.

Bunlara **sosyal yaşam etiği** diyoruz.

- İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerini karşılıklı saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde yürütürler.
- Tüm taraflar görevlerinin gerektirdiği hak ve sorumlulukların bilinci içinde davranırlar.
- Nüfuz ve güç kullanımı gibi baskı yöntemleri kullanılmaz.
- Meslektaşlar, öğrenciler ve çalışanlar hiçbir çıkar doğrultusunda Yönlendirilmez
- Toplumun tüm üyeleri uygunsuz olarak nitelendirilebilecek davranışlardan kaçınır.

“Ahlak cemiyetin temelidir.”



François-René de Chateaubriand (1768 - 1848), Fransız yazar, politikacı ve diplomat. Fransız edebiyatı'nda Romantizm'in kurucusu kabul edilir.

Ahlak da
sanatta
olduğu gibi
hiç
konuşulmaz,
ancak
yaşanır.

Ernest Renan



Ernest Renan (1823-1892) Fransız filozof ve yazar.
Erken Hristiyanlık tarihi ve siyasi teoriler
üzerine etkili tarihi araştırmaları ile tanınmıştır.

“Ahlak olmayan
yerde kanun bir
şey yapamaz”.

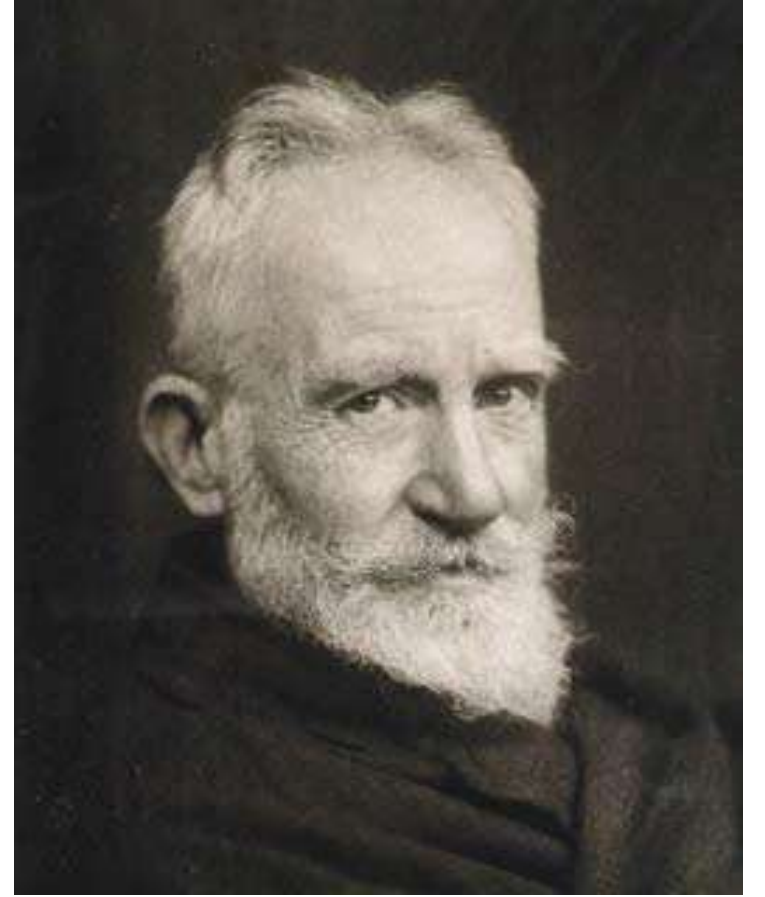
Napolyon



Fransız General Napolyon Bonaparte
(1769-1821)

Bir milletin ahlakı
dişleri gibidir.
ürüdüğü nisbette
acısını hisseder.

Bernard Shaw



Bernard Shaw

İrlandalı yazar
1856-1950

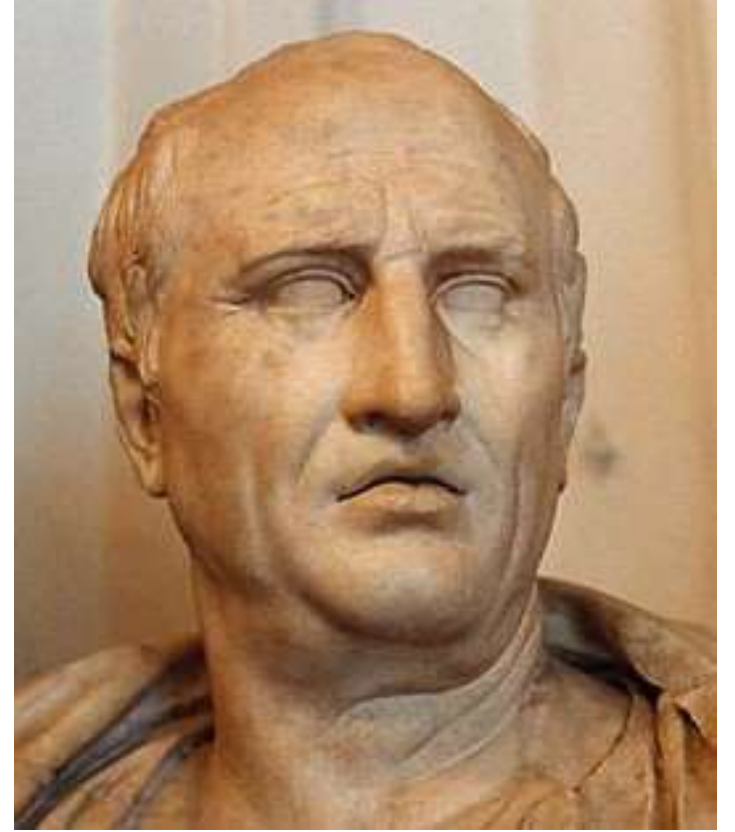
Sizin en hayırlınız, ahlakı en güzel
olandır.

Hadis-i Şerif



Memleketler
parasızlıktan
değil,
ahlaksızlıktan
ökerler.

Çiçero



M.Ö. 106 - M.Ö. 43

Romalı devlet adamı,
bilgin, hatip ve yazar

- Ahlak duygusunun zayıflaması, zekanın zayıflaması kadar tehlikelidir.
Alexis Carrel



(1873-1944)
Fransız cerrah ve fizyolog.

1. 5. Etik Toplum İlişkisi

- Etik davranışlar ve ahlak önce aileden öğrenilir.
- Aile toplumun temelidir.
- Aile içerisinde davranış biçimleri ile teorik ahlak öğretisinin uyumlu olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin ahlaki gelişimi olumsuz yönde etkilenir.

- Toplumu oluşturan bireyler olduğuna göre tek, tek bireylerin ahlaki gelişimlerinin ortalaması toplum ahlakını oluşturur.
- Buna göre bazı toplumlarda ahlaki olarak iyi sayılabilecek davranış biçimleri başka toplumlarda kötü olarak nitelenebilir.

Etik davranışın toplumsal temelini oluşturan etkenler ise üç başlık altında toplanabilir.

- Kültür
- Değerler
- Normlar

- **Kültür**, bir toplumun yaşayış biçimini, dilini zevklerini, yazınını, folklorunu, sanatsal etkinliklerini, öz olarak yaratıcı gücünü kapsamaktadır.
- Bireyler, içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültürün sunduğu değerleri, kültürleşme yoluyla öğrenirler.
- Çünkü kültürel değerlere uygun davranmayan bireylerin toplumca dışlandığı, benimsenmediği göz ardı edilmemelidir.

- Toplumun her kesiminde yaşayan insanlar, olumlu ve dengeli ilişkiler kurabilmek için insan ilişkilerini düzenleyen kültürel değerleri bilmek ve yaşamlarına katmak durumundadırlar.
- Kültür, insanın yarattıklarının tümüdür. Geniş kapsamlı olarak bakıldığında kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur.

- Değerler, bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir.
- Değer, birey için önemli her türlü düşünce yapısı, obje veya etkinlik olarak da tanımlanabilir.
- Değerler, bireylerin düşünce, tutum duygu gibi tüm davranışlarını yönlendiren birer ölçüt olarak kabul edilir. Değerler toplumsal bütünlüğün ayrılmaz bir ögesini oluşturur. Bireyin toplum içinde dengeli yaşayabilmesi için toplumda yerleşmiş değerlerin neler olduğunu bilinmesi gerekir.

- Değer yargıları, bireylerin düşünce, tutum, duygu v.b. tüm davranışlarını yönlendiren ölçütler olarak kabul edilir.
- Değer yargıları, toplumsal bütünlüğün ayrılmaz bir parçası olduğu gibi aynı zamanda toplumsal yaşantıdır.
- Değişen koşullar, bir kısım değer yargılarının düzenlenmesine neden olur. Bu nedenle birey, yaşadığı çağa uyabilmek için geçerliliği kalmamış olan değer yargılarına sahip çıkmaktan sakınmalıdır.

- Normlar; değerlerin, belirli rollerle ilişkili olarak ele alınması ve uygulanmasıyla oluşur.
- Norm; karşılıklı hak, görev ve sorumlulukların belirlenmesinde kişiye yol gösterir.
- Bireyin tutum ve davranışları norma göre değerlendirilir.

- Normlar düzeni sağlayan ölçütler bütünüdür. Normlar sayesinde toplumsal düzen kurulup, sürdürülerek bireyler mutlu kılınmaya çalışılır.
- Bilindiği gibi normlar, kültürel değerlerden kaynaklanır.
- Normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir.
- Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır.

- İnsanların toplum içindeki davranışlarına yön veren kurallar ve normlar vardır.
- Toplumsal norm; toplumsal yaşamda kişi ve grupların tavır ve davranışlarının nasıl olması gerektiğini belirleyen ve yaptırımlarla desteklenen ortak toplumsal kurallardır. En az iki insanın yaşadığı her yerde norm vardır.

- Normlar yazılı ve yazısız olmak üzere ikiye ayrılabilir.
- Yazılı normlar; yasalar, tüzükler, yönetmelikler biçiminde yetkili organlarca düzenlenir ve yürürlüğe konulur.
- Gerektiğinde yazılı normlar değiştirilir. Yazılı normlarla devletin ve toplumun düzeni sağlanır.
- Yazısız normlar; örfler, adetler, töreler, gelenek ve göreneklerdir.

- Yaygın ve nüfusun büyük bir bölümü tarafından uzun zamanlardan beri tekrar edilip gelen ve açıklanan nitelikleri taşıyan normlara “adet” deniyor.
- Bu niteliği taşımakla beraber, yüksek derecede değerlendirmeye konu olan sosyal normlar ise “örf” olarak adlandırmakta.
- Örflerin bir zamanlar doğru saydığı davranışlar sonradan yanlış kabul edilebilirler. Örneğin, kan davası, başlık parası vb.

- **Gelenek**; bir toplumda, eskiden kalmış olmaları nedeniyle saygın tutulup, kuşaktan kuşağa iletilen kültürel kalıntılar, alışkanlıklar, töre ve davranışlar, anane olarak tanımlanmaktadır.
- **Görenek**; herhangi bir davranışı ya da hareketi eskiden beri gördüğü gibi yapma alışkanlığıdır. Görgü kuralları; uyulması gereken ayrıntılı biçimler, formalitelere dir. Bu kurallar insanın sosyalleşmesi süreci içinde öğrenilirler.

1.6.Etik Değerlere Uygun Davranışların Sonuçları

Etik değerlere uygun davranışların çeşitli sonuçları vardır. Bunlar olumlu ya da olumsuz sonuçlar olabilir. Olumlu sonuçlara baktığımızda şunları görebiliriz:

- Saygınlık kazanma
- Güvenirlilik
- İyi bir imaja sahip olma
- Problem çözümünde yardım görme
- Etik değerler özellikle sosyal çalkantı dönemlerinde ahlaki çöküşü azaltır ve toplum açısından kötü niyetli girişimlere karşı önleyici rol oynar.
- Toplumda kabul görme vb.

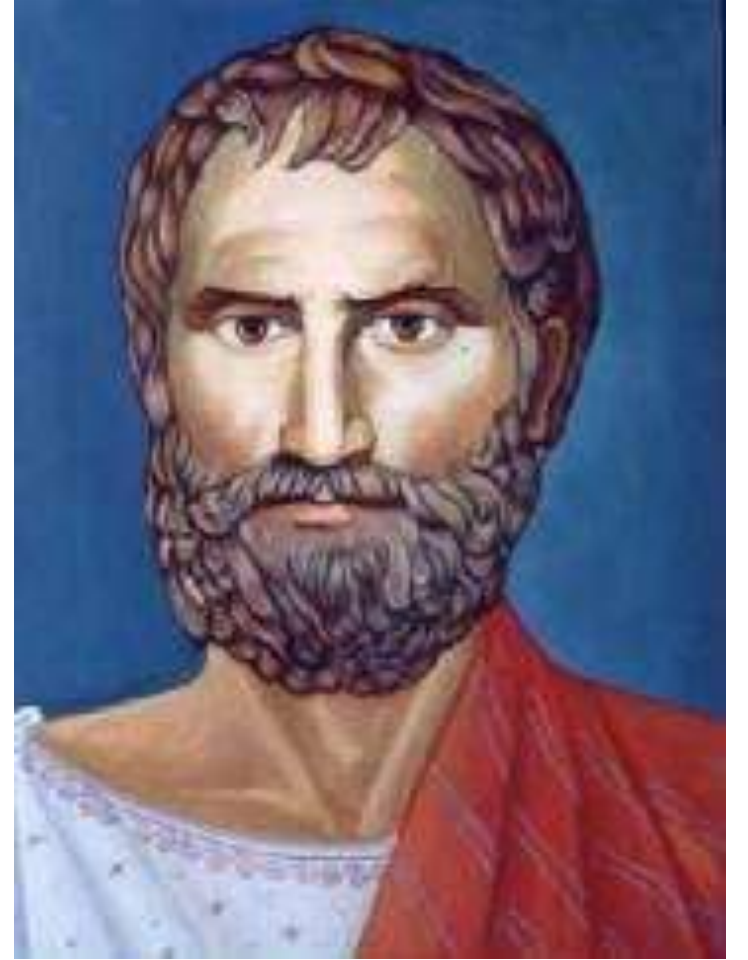
Etik değerlere uymayan davranışların sonuçları

<u>BİREYSEL</u>	<u>KURUMSAL</u>	<u>TOPLUMSAL</u>
İşini kaybetme	Saygınlığını yitirme	Yozlaşmanın kurumsallaştırılması
Saygınlığını kaybetme	Müşterisini kaybetme	Etik değerlerin önemini yitirmesi
Toplumdan soyutlanma	İmajının zedelenmesi	Anemik davranışların yaygınlaşması
Güvenirliğini yitirme	İş birliğinin zayıflaması	
Kişisel benliğin zarar görmesi	Grup çalışmalarının etkililiğini yitirmesi	
Mesleksel ve örgütsel bağlılığın zayıflaması	Kurum içi iletişimin zarar görmesi	
Özsaygının yitirilmesi	Örgütsel bağlılığın zayıflaması	
Çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin bozulması		
Kişisel imajın bozulması		

- *Ailedeki her birey, birbirine sevgi, saygı, hoşgörü, anlayış ve ilgi gösterirse, o ailenin mutlu olarak yaşamını sürdürmesi için bütün koşullar hazır demektir.*
- *Günlük davranışlarında nazik ve kibar davranan bir kişi evinde de böyle davranabilir. Günlük yaşamımızda teşekkür ederim, özür dilerim, lütfen gibi ifadeler yerinde kullanılmalıdır.*

- Çocukların bir arada yaşama sonucu anne babalarından öğrendikleri davranışlar, töreler, gelenek, görenek ve ahlaki değer yargılarıdır.
- Bu nedenle ebeveyn çocuklara her zaman iyi örnek olmak zorundadır.
- Çocukların yanında sigara alkol vb. kötü alışkanlıkları gerçekleştiren büyüğün çocuğa bunu kullanma, yapma demesi çocuğun bu davranışı edinmesini engellemeye yetmez.
- Şunu unutmamak gerekir, çocukların nasihatten çok, iyi örneklerle ihtiyacı vardır.

**Siz büyüklerinize
nasıl
davranırsanız,
ileride
çocuklarınız da
size öyle
davranacaktır.**



THALES

(624-546)

Yunanlı gökbilimci, filozof,
matematikçi ve siyaset adamı.

Kendi evinizde iken ailenize,
Sokakta iken gelip geçenlere,
Yalnızken kendinize saygılı olunuz.

Demetrios

- *Bununla birlikte etik değerlere uygun davranışların olumsuz sayılabilecek bazı sonuçları olabilir.*
- *Bu konuda maddi ve manevi zarar görmeyi örnek olarak verebiliriz. Bazen dürüst ve ahlaki davranmak arkadaş kaybına sebep olabilmektedir.*

Bir ülkenin
medeniyeti,
nüfusunun fazlalığı,
şehirlerinin
büyüklüğü veya
ekinlerinin bolluğu
ile değil, o ülke
halkının ahlaki
değerleri ile
ölçülür.

R.W. Emerson



R.W. Emerson
(1803-1882)

Amerikalı siyasetçi, yazar, şair

1.7.Etik Sorgulama

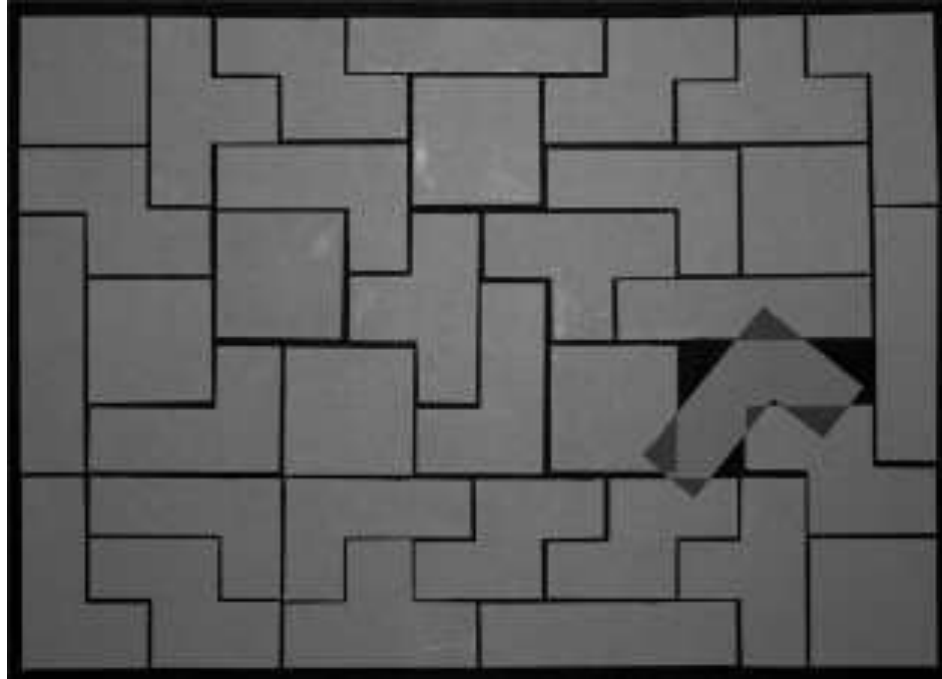
- Etik; bireyler arasındaki ilişkileri bir bireyin diğer bireylere yönelen eylemleriyle
- uyguladığı ilişkileri incelemekle yetinmez, olanın yanı sıra olması gerekeni de araştırır.
- Çünkü etiğin amacı sadece bireylerin birbirlerine nasıl davrandıklarını öğrenmek değil,
- ahlaki ilke ve değerlerin birey ve toplum yaşamındaki önemini kavramak ve insanlara nasıl
- davranmaları gerektiğini de öğretmektir.

- Problemi tanımla ve açıklığa kavuştur.
- Tüm olası gerçekleri öğrenmeye çalış.
- Bütün tercihleri-seçenekleri sırala.
- Her tercihi bunları sorarak test et.
- ✓ Doğru mu?
- ✓ Yasal mı?
- ✓ Yararlı mı?
- Kararını ver, ancak hala emin değilsen şunları yap.
- ✓ Eğer yanlış olduğunu biliyorsan yapma.
- ✓ Emin değilsen sor.
- ✓ Bir yanıt alıncaya kadar sormaya devam et.
- İki soru daha sorarak kararını yeniden gözden geçir.
- ✓ Ailem bunu öğrenseydi kendimi nasıl hissederdim.
- ✓ Vereceğim karar basında yayınlanmış olsaydı kendimi nasıl hissederdim.
- Eyleme geç.



1.8.Toplumsal Yozlaşma

- Toplum içerisinde değer karmaşası oluşması ve zamanla faydacılığın her şeyin önüne geçmesi de etik kurallarının uygulanmasını etkiler.
- Bu durumu kısaca **toplumsal yozlaşma** olarak adlandırıyoruz.



Toplumsal yozlaşmanın çeşitli nedenleri vardır.

Bu nedenleri şöyle sıralayabiliriz.

- ✓ Kamu yapısından kaynaklanan nedenler
- ✓ Ekonomik yapıdan kaynaklanan nedenler
- ✓ Siyasal yapıdan kaynaklanan nedenler
- ✓ Bürokratik yapıdan kaynaklanan nedenler
- ✓ Toplumsal yapıdan kaynaklanana nedenler
- ✓ Tarihsel nedenler

Politik Yozlaşma

Kültürel Yozlaşma

YOZLAŞMA

Mesleki Yozlaşma

Ahlaki Yozlaşma

Toplumsal Yozlaşma

1.8.1. Ekonomik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

- Bir toplumun yozlaşmasında en önemli unsurlardan biridir. Bir ülkede ekonominin kötüye gidişi toplumu ve doğal olarak fertleri etkiler. Bu etkilenme zamanla yoksullaşmayı getirebilir. Bu da eğitim başta olmak üzere birçok alanı etkiler.
- Fiziksel ve ruhsal anlamda sağlıklı insanlar yetişmesi güçleşeceğinden ahlaki yozlaşmanın altyapısı oluşabilir.



1.8.2. Siyasal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

- Bir ülkedeki siyasal yapı da toplumsal yozlaşmada önemli bir etken olabilir. Toplumun farklı kesimlerinin siyasi alanda kendini ifade edememesi, siyasetin dar bir kesimin elinde kalarak kişisel çıkarlara alet edilmesi, siyasal kayırmacılık, rüşvet yozlaşmaya neden olabilir.

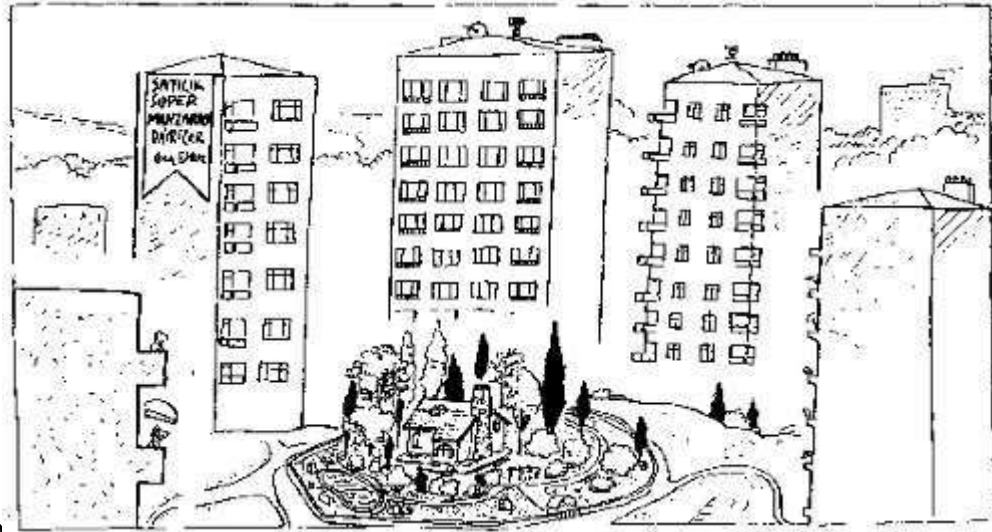


POLİTİK YOZLAŞMA TÜRLERİ

Rüşvet	Lobicilik
Siyasal kayırmacılık	Rant kollama
Adam kayırmacılık	Kamu sırlarını sızdırma
Hizmet kayırmacılığı ve satın alma	Zimmet
Gönül yapma	Politik dalavere

1.8.3. Bürokratik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

- Bilindiği gibi devletin vatandaşlarına sunduğu hizmetler bürokratik kurumlar aracılığıyla sağlanır. Günümüzde bazı özel kurumlar da sağladıkları hizmetlerde bürokratik yapılanmalara gitmektedir.
- Bu kurumlarda ki rüşvet, zimmet, adam kayırmacılık, rant kollama gibi istenmeyen davranışlar toplumdaki yozlaşmanın önemli sebeplerinden biri olabilir.



1.8.4. Toplumsal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

- Bir ülkedeki ya da bölgedeki toplumsal yapı da yozlaşmaya neden olabilir. Toplum içerisindeki eşitliği zedeleyici gelenek anlayışı kişilerin kendisini ifadesini kısıtlayabilir. Bu durumun o toplumda oluşturacağı huzursuz ortam toplumda bir çatışma ve yozlaşma oluşturabilir. Toplumsal yapıda oluşan kültürel bozulma da yozlaşmayı oluşturan önemli unsurlardandır

NE OLACAK
BU DÜNYANIN
HALİ?

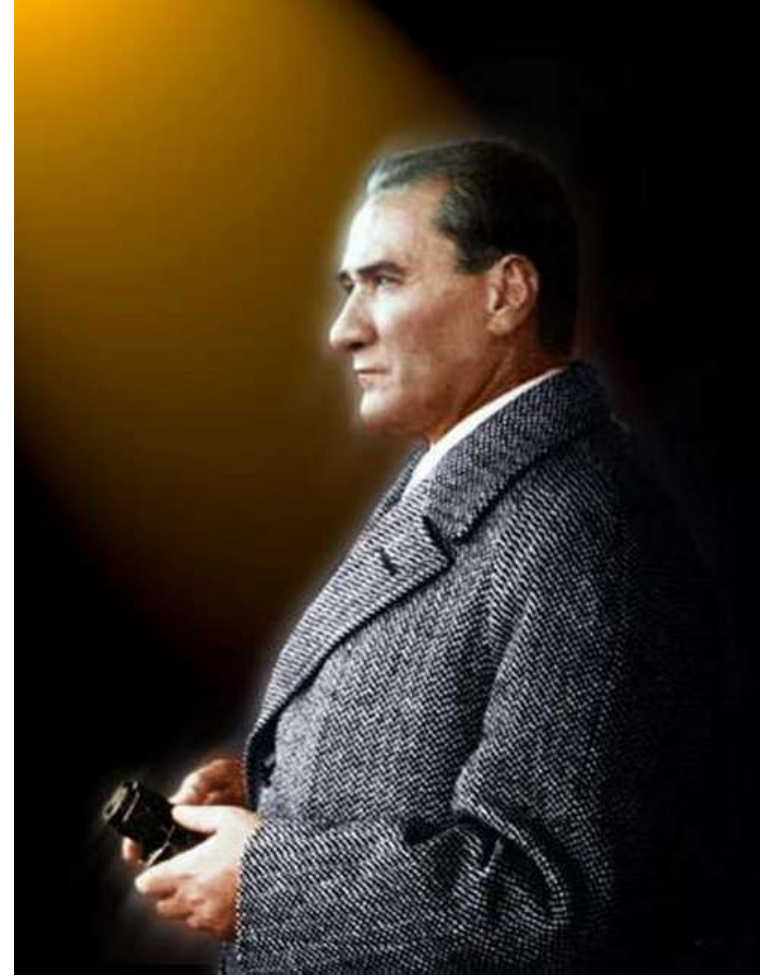


1.8.5. Tarihsel Nedenler

- Toplumlarda oluşan yozlaşmanın önemli etkenlerinden biri de tarihsel nedenlerdir. Toplumların tarihsel süreç içinde yaşadığı olaylar, toplumlarda çözölme ve yozlaşma oluşturabilir.
- Örnek olarak, savaşların toplumlarda oluşturduğı yıkımlar ekonomik ve sosyal anlamda kötü gidişe neden olur. Bu kötü gidiş o toplumda yozlaşmanın altyapısını oluşturur.



- Atatürk, gerek etkileyici kişiliği, gerekse ahlaki meziyetleri ile tüm dünyanın kalbinde taht kurmuş, eşsiz bir liderdir. Çökme arifesinde olan, enkaz haline gelmiş bir imparatorluğun, kölelik tehdidi ile karşı karşıya kaldığını sezinlemiş, milletimizi esaretten kurtarmak için büyük bir milli kurtuluş hareketi başlatmıştır.



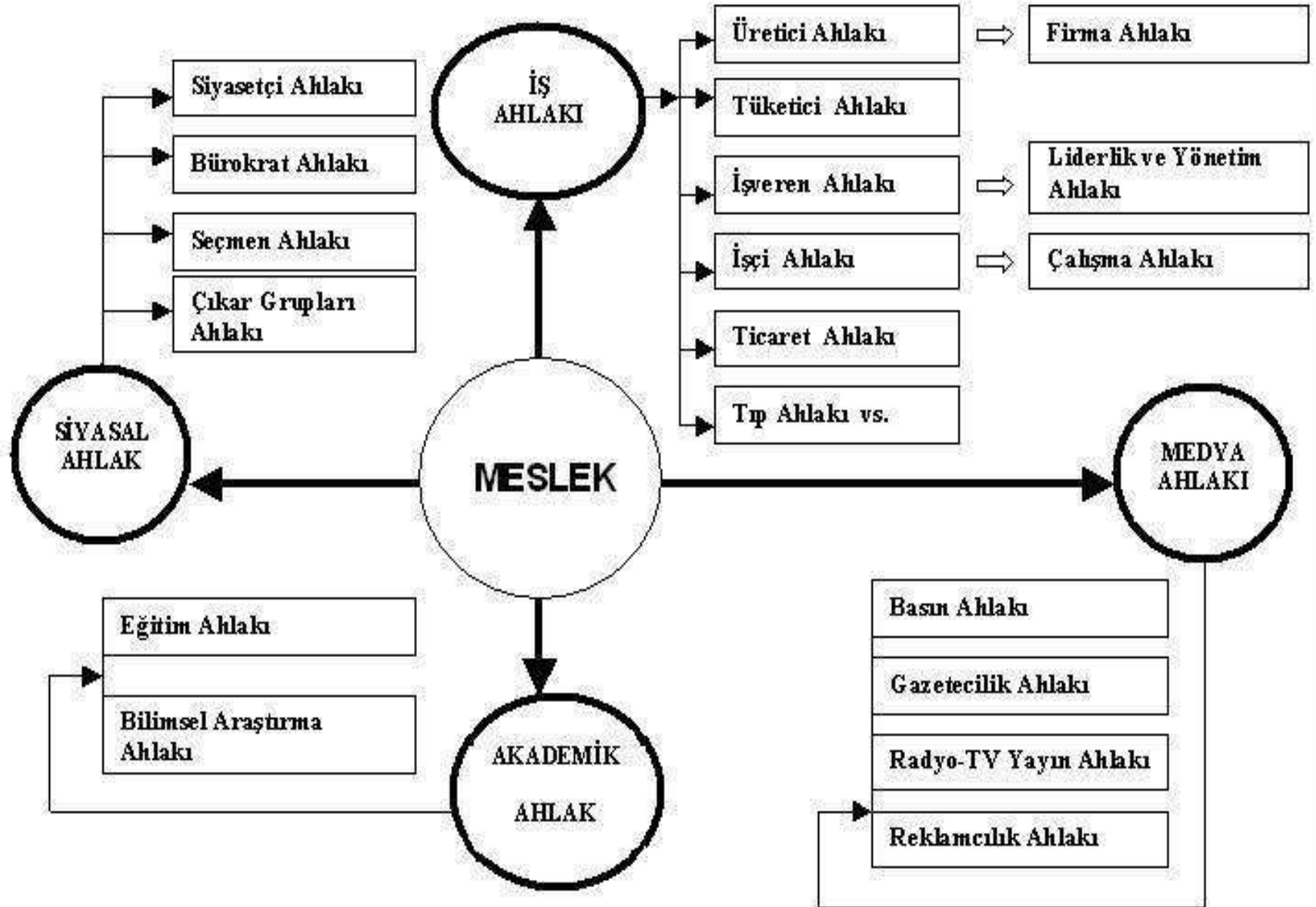
TARİHİMİZDE ETİK LİDER
Gazi M. Kemal ATATÜRK

2. MESLEKİ ETİK

- İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına “mesleki etik” denilmektedir.
- Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir

*How important are
ethics in today's
society?*





2.2.Mesleki Etik İlkeler

2.2.1.Doğruluk

Doğruluk; doğru sözlülük ve güvenirliğe işaret 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 söylemedir**.

Bir önceki isinizden
neden ayrıldınız ?

Şirket taşındı ama
nereye gittiklerini
bana söylemediler.



“Birisi size "Dürüst insan diye bir şey yoktur" derse, o kimsenin bir düzenbaz olduğuna inanın”

George Berkeley

Kişiler yalandan uzak durarak üstlerine ve altlarına tam bir güven sağlamak zorundadır.

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

Bütün meslektaşlar çalışmalarının her cephesinde dürüstlük sergilemelidir.

Meslektaşların kurdukları ilişkiler ve kurum dışındaki temasları samimi ve hakkaniyetli olmalıdır, yürütülen bütün faaliyetlerde itimada dayalı bir güven ortamı sağlanmalıdır.

2.2.2.Yasallık

- İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindendir.
- Günümüzde iş yaşamında gerek üretim alanını gerekse çalışma hayatını düzenleyen yasalar mevcuttur.
- Hatta yalnızca devletlerin değil uluslararası bir takım kuruluşların da bu konuda etkili olduğunu söyleyebiliriz.

BİLYOM İNANMAYACAN
HAKİM BEY. AMA BENİM OLAY
NEFSİ MÜDAFAYDI...



- Bunlara örnek olarak çalışma hayatını düzenleyen Uluslararası Çalışma Örgütü 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 keyfilüğünün ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemli katkıları olmaktadır.

2.2.3.Yeterlik

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. Yeterlik aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranışıdır.



2.2.4. Güvenirlilik

Meslek olarak kabul edilen bütün işlerin kendine özgü etik değer ve ilkeleri vardır.

Mesleğin üyeleri bu etik değer ve ilkelere uygun davranmak durumundadırlar. Uygun davranmadıkları durumda meslek etiği ilkeleri devreye girer.

Genel mesleki etik davranış kurallarını şöyle sıralayabiliriz.

- Yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten ayırmak,
- Meslek içi rekabeti düzenlemek,
- Mesleğin ideallerini korumak.

Bu durum meslek türüne, özelliğine hizmet alanına göre çeşitlilik alabilir.

ALO00!
ÖLDÜM DİYORUM ÖLDÜM! ŞİRKETİN
YENİ STRATEJİLERİNDEN BANA NE!
İNANMIYORUM DİĞER CEP ÇALIYOR,
MSN'DEN DE MESAJ GELDİ!



2.2.5. Mesleğe Bağlılık

- Mesleki etik ilkelerinden biri de kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna kısaca mesleğe bağlılık diyoruz.
- 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 ta meslek etiği içindedir.
- Mesleğe bağlılık kişinin işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunur. Bu da verimliliği artırır.

BENİ
ÖLDÜRECEKLER,
NEREYE GİDİYORSUN
ENGEL OLSANA..

MESAIM BİTTİ.
YARIN İNŞALLAH





2.3. İş Hayatında Etik Ve Etik Dışı Konular

2.3.1. İş Hayatında Etik İlkeler

Adalet

Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır. Toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını dile getiren etik ve hukuk ilkesidir.

Yöneticiler, örgütte görevlerin, yükümlülüklerin, sorumlulukların eşit bir şekilde dağıtılmasından sorumludurlar. Bu şekilde, hak dağıtıcı adaleti yerine getirirler.

Ancak hak dağıtıcı adaletin yeterince sağlanamadığı durumlarda zarar gören ya da haksızlığa uğrayan çalışanlar düzeltici adaletin işletilmesini ister ve beklerler



Eşitlik

- Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır.
- Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açısından ele alınmaktadır.
- Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır.
- Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Örneğin çiftçilerle işadamları ayrı vergiler öder.
- Blokların eşitliği; kadın-erkek, yaşlı-genç gibi sınıflar oluşur.

Şu eşitlik meselesini
biraz abartmıyor
musun, ha ? ? ! !

numan

Dürüstlük ve doğruluk

- Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar.
- Örgütte politik güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir.
- Bununla birlikte politik güce ulaşmak için dürüstlükten ödün verilmesi, etik kurallarının önemli ölçüde ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.
- Yönetimde yalan çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanır. Yöneticiler, kendileri yalandan uzak durarak, doğruluk konusunda astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamak zorundadır.

Tarafsızlık

- Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesneleri olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir.
- Yönetici, bir kamu görevlisi olarak, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Özellikle siyasal tarafsızlık, yöneticinin en önemli sorumluluklarından biridir.
- Yöneticinin astlarına taraflı davranması, iş görenlerin üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmeleri ve daha da önemlisi iş görenlerin adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır.

SEN ÖYLE OTUR DAHA,
BİZ EVRİM GEÇİRDİK,
KENDİMİZİ GELİŞTİRDİK...

İDDİAYA GİRELİM Mİ,
TORUNLARIM SİZDEN ÖNCE
UZAYA GİDECEK...



Sorumluluk

- Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.
- İki tür sorumluluk bulunmaktadır.
 1. Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma” dır.
 2. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluk alma” dır.
- Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur. Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir kavramdır.



İnsan Hakları

- İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulamaz,devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır.
- İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur.



Hümanizm

- İnsancıl olma çabası. İnsan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesidir. İnsanların yetişme ve gelişme yeteneğinden, insanın erdemleriyle, kişiliğinin göz önünde tutulmasından yola çıkılarak, insanın çok yönlü yetişmesini, özgürce etkinlikte bulunmasını, yaratıcı güçlerini ve yeteneklerini kullanabilmesini amaçlayan, insan topluluğunun gelişmesine ve insan soyunun daha da yetkinleşmesine ve özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür



Bağlılık

- Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir.
- Yöneticilik, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmasını, bu amaçla alana
- ilişkin yayınları izlemeyi ve eğitim programlarına katılmayı gerektirir.
- Ayrıca eğitim olanaklarının çevre yararına kullanılmasını sağlamak ve eğitim sorunlarına gönüllü olarak yeterli zamanı ayırmak da bağlılığın gerekleri arasındadır

Hukukun Üstünlüğü

- Hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çiftte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar. Bireye ve topluma güven, huzur mutluluk ve rahatlık verir.

Sevgi

- İnsanın kendisiyle ve başkasıyla yaratıcı ilişki kurması demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi, başkasının yetiştirme ve gelişmesi için istek duymayı gerektirir.
- Sevgi, yalnızca insanlara yönetilen bir duygu değildir. Yöneticinin, mesleğini de sevmesi gereklidir. Yöneticilik yoğun stres altında çalışmayı sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretmeyi gerektiren bir meslektir.

Hoşgörü

- Yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir.
- Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eş duyum (empati) içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır.
- Hoşgörülü olmak, aynı zamanda bir iç hesaplaşmayı gerektirir. Çünkü bu hesaplaşma olmazsa, hoşgörü yerini ilkesizliğe ve bir tür bağınazlığa bırakabilir.

Laiklik

- Yönetenlerin, yönetme yetkilerini (dinden değil) halktan aldıkları bir yönetim biçimidir. Din ve inançlar konusunda seçim, bireylerin iç dünyasının en dokunulmaz alanıdır ve öyle olmalıdır.
- Laik bir düzen içinde herkes istediği dine ya da inanca sahip olabilir.
- Yöneticiler, iş görenlerin din ve inanç özgürlüğüne karışmamalı ve Anayasal düzende güvence altına alınmış olan din ve inanç özgürlüğünü zedeleyici bir davranışa girmemelidir.

Saygı

- İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde önemlidir. Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir.

Tutumluluk

- Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir.
- Tutumlu olmak, örgüt kaynaklarının amaçlara uygun tüketilmesi, donanım ve araç-gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve lüksten uzak ve işlevsel olanlardan seçilmesi gerekir.
- Yöneticiler için, sürekli çalan telefonlarla, ani ziyaretçilerle, ağır bürokrasinin yüklediği kırtasiyecilikle baş edebilmek önemli bir sorundur.

Demokrasi

- İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine yarayan bir yönetim biçimidir.
- Demokrasi eğitim süreci içinde öğretilabilir ve yaşam biçimine dönüştürülebilir.
- Eğitim demokrasinin ön koşuludur.

Olumlu insan ilişkileri

- Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de iş görenlerin duyumunun sağlanması açısından gereklidir.
- Sağlıklı insan ilişkileri için, bireyin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin neler olduğunun anlaşılması gerekir.
- İnsan ilişkilerinin niteliği, başarı ya da başarısızlığın belirleyicisi olmaktadır

Açıklık

- Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirir. Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı iletişimin olması, söz konusu iletilerin sözlü ya da sözsüz olması gerekir.
- Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekir.
- Eleştiriler amaçlı, nesnel, çıkarsız ve kişiye özel olmalıdır.

Hak ve özgürlükler

- Hak ve özgürlükler bir arada kullanılan ancak birbirini ile karıştırılan kavramlardır. Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir.
- Devlet ya da başka herhangi bir güç tarafından herhangi bir şey için zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder.
- Hak kavramı ise özgürlükten daha geniş bir anlam taşır. Bu terim yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı içerir.

Emeğin hakkını verme

- Emek iş görenin örgütsel edimini elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür.
- İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir.
- Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir.

Yasa dışı emirlere karşı direnme

- Yasalarda da açıkça belirtilmesine karşın, kamu görevlileri zaman, zaman yasa dışı ancak, üstler tarafından yerine getirilmesi istenilen emirlerle karşı karşıya kalmakta ve bunları yerine getirmektedir.
- Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğinin ortadan kaldırılması hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemlidir. İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kuralları vardır.

- Bu nedenle; etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmek için yapılması gerekenler şunlardır:
 - Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak.
 - Davranışlarla örnek olmak.
 - Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak.
 - Kurumun etik ilkelerini belirlemek.
 - Etik değerleri açıkça belirtmek.
 - Çalışanları eğitmek.
 - Açık iletişimi desteklemek.
 - Tutarlı olmak.

- **Ulusal davranış kuralları (etik), ulusal esaslarla ve özgür düşüncelerle beslenmeli ve buna destek olunmalı.**

K Atatürk



İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kurallara rağmen yine de etik dışı davranışlar görülmektedir. Bunları aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı
- İş yerinde ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarsız kalma
- Kurumun olanaklarını kişisel amaç

- Kayıt ve raporlar üzerinde tahrifat yapma
- Hediye alma ve ağarlama
- Yanlış bilgilendirme ya da bilgi saklama
- Yetkililerle etik dışı ilişki kurma
- İş yerinde hırsızlık yapma
- Çıkar çatışmalarına girme
- Ticari ya da mesleki sırları sızdırma
- Rakiplerle ilgili bilgilerin toplanmasında etik dışı yöntemler kullanma
- Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
- Çalışanlara eşit davranmama
- Ast, üst ya da çalışma arkadaşlarını sömürme
- İş arkadaşlarını yıldırma, korkutma
- Görevi ihmal etme
- İş yerinde bencil davranma
- İş ilişkilerine politik düşünceler

- İş yerinde yaranma ve dalkavukluk yapma
- Cinsel tacizde bulunma
- Hakaret ya da argo bir dil kullanma
- Yetkisini kötüye kullanma
- Çalışma arkadaşları ile ilgili söylenti ve dedikodu yayma
- Zimmet ve görevi su istimal etme

2.3.2. Yönetimde etik dışı davranışlar



Ayrımcılık

- Ayrımcılık ön yargılı tutumlarla davranmaktır. Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır.
- Açık ayrımcılık; geleneksel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ayrımcılık; bir örgütün yansız bir seçim süreci sunsa bile, kadın ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucu ortaya çıkmasıdır.

Kayıрма

- Aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını kullanarak, kamu görevlilerinin, bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık tanınmasıdır.
- Kamu görevlisi, tinsel-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülükleri nedeniyle yakın çevresine ya da üzerinde nüfusu olan başkalarının etkisi ile bir takım kişilere ayrıcalıklı davranmaktadır.

Rüşvet

- Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelerle ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması rüşvet olarak tanımlanır.
- Birçok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilir bir davranış olarak karşımıza çıkar.

Yıldıрма- Korkutma

- Kabadayılık olarak tanımlanan ve kimseden korkmaz, yılmaz görünerek çevresine meydan okuma davranışı ile astlarını yıldırmaya çalışmak etik dışı bir davranıştır.
- Kabadayılık yoluyla, çalışanlar üzerinde güç gösterileri yapmak yöneticinin özenle kaçınması gereken bir davranış olmalıdır.

Sömürü (istismar)

Sömürü, insan ya da nesnelerin adaletsiz kullanımudur. Çıkar sağlamaya yöneliktir.

Sömürünün çeşitli türleri vardır

- Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilir veya aldatarak kullanabilir.
- Sömürülen kişi, yapılan eylemlere gönüllü rıza gösterebilir.
- Sömürülen kişinin amacı, çıkar sağlamak ve kazancını güvenceye almaktır.

İhmal

Türk Ceza Yasası'nın 230. maddesine göre ihmal, hangi nedenle olursa olsun görevin savsaklanması ve geciktirilmesi veya üstü tarafından verilen buyrukların geçerli bir neden olmadan yapılmaması olarak tanımlanabilir

Bencillik

- Yönetimde bencillik, yöneticinin başkalarının yararını düşünmeden; kimi kez onlara zarar vererek; davranışlarını yalnız kendi gereksinimlerini giderecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde yönlendirmesidir. Bencil, başkalarının gereksinimlerine ilgi duymaz, onların kişilik bütünlüğüne ve değerlerine saygı göstermez.

İşkence (Eziyet)

- Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında kullanılmaktadır. İşkence veya eziyet yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsamaktadır.
- Ayrıca iş yaşamındaki şiddetli sorunlar bireyin çevresini ve özel yaşantısını etkilemektedir

Yolsuzluk

- Genel anlamıyla yolsuzluk, bir çıkar karşılığında, kamu yetkililerinin yasa dışı kullanımı olarak tanımlanmaktadır. Yolsuzluk sadece maddi kazançları kapsamaz.
- Maddi olmayan özel amaçlara da yönelik olabilir. Kişisel kazançlar karşılığında yetkilerini kötüye kullanmaları, politik kazanç amacıyla devlet yetkisinin yasa dışı kullanımını anlatmaktadır.

Yaranma-dalkavukluk

- Rahatsız edici ve sahtekârlık olmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın, başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi yaygın bir davranış biçimidir.
- Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, sağlıklı bir görüş açısına sahip olmaması halinde davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları bekleyebilir.

Şiddet-baskı-saldırganlık

- Şiddet sözcüğü, aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirir. Yöneticinin şiddet içereneylemleri kendini engellediği düşünülen nesne ya da bireyin kendisine doğrudan yaptığı gibi, hiç ilgisi olmayan nesne ya da bireylere yönelttiği görülebilir

Hakaret ve küfür

- Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek olan hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisidir. Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, bu tür yöneticilerinsanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek, kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerini inanmaktadır.

Bedensel ve cinsel taciz

- Bedensel taciz, şiddetin bir ürünüdür. En sık karşılaşılan bedensel taciz türü ise dayaktır.
- Cinsel taciz ise, çocuğa, gence, kadına laf atma, el, kol hareketi yapmakla başlayan geniş bir yelpaze içinde yer almaktadır

Kötü alışkanlıklar

- Özellikle, çocuk ve gençlerin bulundukları okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin göz önünde sergilemeleri sakıncalıdır.
- Kişisel açıdan bakıldığında, kötü alışkanlıklar bireyi ilgilendiren konudur. Ancak bu alışkanlıkların kişisellikten çıkarak, kamu alanına taşınması sakınca yaratmaktadır

Görev ve yetkinin kötüye kullanımı

- Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılamaz.
- Örgüt açısından yetkinin kötüye kullanımı,yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

Dedikodu

- Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır.
- Dedikodu iş yerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına neden olmakta, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.

Zimmet

- Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir.
- Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir alıcı ve verici olmamasıdır.

Dogmatik davranış

- Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır.
- Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir.
- Genelleşmiş bir dogmatiklik, iş göreni bir ırka, bir dine bir ulusa, bir topluma bir mesleki görüşe karşı düşman edebilir.
- Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmez ve yenilikleri benimsemez

Yobazlık-bağnazlık

- Yobazlık ve bağnazlık, inanç ve düşünceleri konusunda tartışmaya yer vermeyen, tek doğru şeyin kendi doğrusu olduğuna inanan, kendi gibi düşünmeyenlere en ağır biçimde saldıran, hoşgörüsüz ve sevgisiz insanları tanımlar.
- Yöneticilerin bağnaz tutumu çalışanların gelişme ve yenileşmesini engeller

2.4.Mesleki Yozlaşma

- Bir toplumda oluşan yozlaşma hayatın her alanını olduğu gibi iş yaşamını da etki altına alır. Mesleki yozlaşmanın çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri maddeler halinde sıralayabiliriz

- Aşırı hırs, bencil ve aç gözlü davranma
- Yeterli hassasiyetin gösterilmemesi
- Eksik değerlendirme
- Plansızlık
- İyi niyetle arkadaşlarını koruma güdüsü
- Yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi
- İş yaşamında teknolojik ve sosyal gelişmelere paralel yasal düzenlemelerin gecikmesi
- Kendini koruma güdüsü
- Maddi ve manevi tatminsizlik, servet açlığı
- İdeolojik ya da siyasal ayrımcılık

Aşağıdaki davranışları mesleki yozlaşma açısından irdeleyebiliriz.

- Manavdan aldığınız bir kilo elma ya da portakalı eksik tartan manavcının bu
- davranışı doğru mudur?
- Pazarda “seçmece yok” deyip çürük domatesleri düzgün domateslerle birlikte tartıp satmak ne kadar doğru bir davranıştır?
- Sattığı ayıplı malı daha sonra “satılan mal değiştirilmez” deyip değiştirmek
- istemeyen mağaza sahibinin bu davranışı doğru mudur?
- Bir zengin işadınının emekli bir generali ya da emekli tanınmış bir eski bürokratı “Ankara Temsilcisi” diye atayıp, başkentte hükümet ve bürokraside
- işlerini takip ettirmesi –örneğin, devletten teşvik elde edilmesi yönünde
- lobicilik yapılması- ahlaki bir davranış mı?
- Bir iş adamının bir milletvekiline gizliden maaş bağlayarak parlamentoda “kanun simsarlığı” yaptırması doğru bir davranış mıdır?

2.5. İş Etiğinde Uygun Davranışların Sonuçları

- İş ortamında saygınlık kazanma
- İş ortamında ki güvenilirlik
- İş dünyasında iyi bir imaja sahip olma
- İş hayatında karşılaşılabilecek problemlerin çözümünde kolaylık görme
- Etik değerlerle kalite yönetimi, stratejik planlama gibi alanların yönetilmesine de yardımcı olma
- Etik değerlerle kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli bir şekilde yerine getirmesini sağlama
- Etik değerlerle haksız rekabetin engellenmesini sağlama
- İş ortamında kabul görme ve vb.

3.İŞ YERİNDE ETİK ORTAM SAĞLAMAK

- Kurumlarda huzurlu ve verimli iş ortamını sağlamanın temel koşullarından biri de etik ilkelere uygun davranmaktır. Bu yönde görev ilk önce yöneticilere düşmekle birlikte çalışanların da katkı sağlaması gerekmektedir



3.1.Farklı Mesleklerde Etik İlkeler



- Genel olarak iş hayatında etik ilkeler birbirine benzer özellik taşır.
- Ancak çeşitli meslek gruplarında farklılıklar hatta zıtlıklar görülebilir. Bu durum çelişkili görünmekle birlikte o işin yapısına uygundur.
- Örneğin; gıda sektöründe reklam, şirketler için önemli bir unsur iken mali müşavirlik meslek dalında reklam yasaklanmıştır

- Bu etik ilkeler, günümüzde bazı meslek gruplarınca kurulan dernekler tarafından yazılı hale getirilmiştir.
- Örnek olarak hekimlik meslek etiği kuralları, yazılım mühendisliği meslek etiği kuralları verilebilir.

- Bütünü belli mesleği ifade eden etik kurallar vardır. Birbirinden farklı ne kadar meslek varsa o kadar da etik ilkeler vardır. Mesleklerin özelliğine göre etik ilkelerde zıtlıklar olabilir.
- Ör; psikolojik danışman, hastanın sırlarını saklar.
- Hâkimler herhangi bir olayda soruşturma sürecinde bilgi vermezken yargılama sürecinde bilinenlerin açıklığa kavuşmasını sağlar

- Meslek gruplarının hak ettiği saygınlığı elde etmeleri, kendi ilerinde yönetilmesi, denetlenmesi ve gerektiğinde cezai yaptırımlar uygulanması gerekmektedir.
- Çünkü meslektan uzaklaştırılan kişilerden dolayı diğer meslektaşlar itibar kazanacaklardır.



3.2.Çalışanların Etik Profilleri

“İki türlü insan vardır. İş yapanlar ve yapılan işten kendilerine pay çıkaranlar. İş yapanlardan ol. Hem orda diğerlerinden daha az rekabet vardır.”



GANDHI

Hindistan Bağımsızlık hareketinin 'nin siyasi ve ruhani lideri. Gerçek ve kötülüğe karşı aktif ama şiddet unsuru içermeyen direniş ile ilgili olan *Satyagraha* felsefesinin öncüsüdür. (Doğumu: 1869 Ölümü: 1948)

Bizi güçlü yapan yediklerimiz
değil hazmettiklerimizdir.

Bizi zengin yapan
kazandıklarımız değil
muhafaza ettiklerimizdir, bizi
bilgili yapan okuduklarımız
değil kafamıza
yerleştirdiklerimizdir ve bizi
sevimli yapan başkalarına
verdiğimiz öğütler değil
onları kendimizde
uygulamamızdır”

BACON



(1561 - 1626),) İngiliz filozof,
bilim adamı, avukat,
hukukçu, devlet adamı ve yazar

Genel olarak çalışanları üç davranış kalıbı içerisinde değerlendirebiliriz.

- Çıkarıcı
- Görevci
- Ahlakçı

Çıkarıcı davranış; etik ilkeleri yok sayan bir davranış biçimidir.

Görevci davranış; tamamıyla değerlere kurallara riayet etme anlayışını içermektedir.

Ahlakçı davranış; kurum ve hizmet yararını ön planda tutan bir davranış biçimidir



3.3.Etik Liderlik



Lider

Sözlük anlamı olarak,
yönetimde gücü ve
etkisi olan kimse,
önder, şef, bir partinin
veya bir kuruluşun en
üst düzeyde
yönetimiyle görevli
kişi olarak
tanımlanabilir



Liderlik

1. Belirli şartlar altında belirli kişi ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere organizasyonun diğer elemanlarını etkileme, motive etme ve yönlendirme süreci olarak tanımlanabilir.



Liderlik

2. Belli bir durumda, belli bir alanda ve belli koşullar altında bir grup içindeki; insanlara örgütsel hedeflere ulaşmada yardımcı olacak deneyimleri aktarma ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayarak grubu etkileme süreci olarak tarif edilebilir.



Yönetim sürecinde liderlik iki şekilde karşımıza çıkmaktadır.

- **Resmi (formal) liderlik**; yöneticinin bu göreve resmi atanmasıyla olur ve daha çok yönetici olarak adlandırılır.
- **Gayri resmi (informal) liderlik**; atanmak suretiyle değil sahip olduğu bazı özelliklerden dolayı güç sahibi olan kimse.

YÖNETİCİ

- Yönetir
- Düzeni sürdürür
- Koruyucu
- Bir kopyadır
- Sistem ve yapılara odaklaşır
- Kontrole güvenir ve etkin kılar
- Kısa vadeli bakar
- Nasıl ve ne zaman sorularını sorar
- Mevcut durumu savunur
- İşleri doğru yapmaya çalışır

LİDER

- Yaratır, yenilik yapar
- Farklılık yaratır
- Geliştirici
- Orijinaldir
- İnsana odaklaşır
- İnsanlarda güven duygusunu geliştirir
- Uzun vadeli bakar
- Niçin sorularını sorar
- Statükoya meydan okur
- Doğru işleri yapar

Liderin taşıması gereken özellikler şunlardır

- Ulaşmak istediği amaç ve hedefleri belirleyerek stratejileri oluşturmak,
- Vizyon sahibi olmak,
- Yaratıcı olmak,
- Duyarlı olmak,
- Dürüst ve güven verici olmak,
- Çalışanları motive etmek, gelişmelerini sağlamak,
- Sistemi bir bütün olarak görmek,
- Takım çalışması yararına inanmak
- Kişiler arası etkin iletişim kurabilmek ve sürdürmek,, eldeki verileri kullanarak bilgi ile yönetmek

Etik liderliğin gösterilebilmesi için ortamın uygun olması ve lideri izleyenlerin de aynı değerleri ve ilkeleri benimsemesi gerekir.

- Lider, doğruluk ve hakkaniyet ilkelerini hayata geçirir.
- Lider astlarının sorunlarına duyarlı olur, farklı görüşlerin ifade edilmesine
- imkân tanır.
- Kurumsal başarı için; kimlik, katılım, hakkaniyet ve yetkinlik ilkelerini temel alır.
- Lider çalışanları motive eder.
- Çalışanların kimliğine değer veren bir çalışma kültürü oluşturarak sorunlara yaklaşır.
- Etik ve kurumsal bağlılığı birleştirerek şaşırtıcı sonuçlar meydana getirebilir.
- Çalışkanlığa, dürüstlüğe ve yüksek performansa değer verir.
- Bu değerleri ödüllendirecek şekilde kuruluşu düzenler.
- Etik ilke sınırları içinde, kurumun tüm potansiyelini harekete geçirir.

Etik liderin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz

- Söylediği gibi davranmak
- Tutarlı olmak
- Yol gösterici olmak
- Motive edici olmak
- Güven vermek
- Tarafsız ve geniş görüşlülük



3.4.İş Yerinde İş Etiğine Uygun Ortamda Çalışmak

- Sanayileşme ile personel yönetimi önem kazanmıştır.
- Üretim faktörleri arasında en önemli ve en zor kontrol edilebilen emek faktörünün zaman içinde çeşitli gereksinimleri dikkate alınmıştır.

İş yerlerinde etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmenin temel koşulları

- Etik ilkeleri belirlenip açıkça ilan edilmeli.
- Etik değerlere bağlı kalınmalı.
- Davranışlarla örnek olunmalı.
- Çalışanların bu konudaki eğitimi sağlanmalı.
- Çalışanların tüm yasal haklardan yararlanmaları sağlanmalı.
- İletişim olanakları desteklenmeli.
- Bir etik kurulu oluşturulmalı.
- Tutarlı olunmalı.

3.4.1.İş Ahlakına Uygun Koşulların İşe ve İş Yerine Etkisi

Etik anlayışına uygun koşulların sağlanması iş yerinde verimi ve kaliteyi artırır.

Bu durum kurumsal alanda karlılığı yükseltir.

Son yıllarda yaşanan meslek ahlakındaki dejenerasyon, toplum yapısının gittikçe bozulma eğiliminde olduğunu göstermektedir.

Çağdaş toplumların tutulduğu umumi hastalık bu sebepten ileri gelmektedir. Gerçekte, hastalık fikri bir hastalık değildir. Eğer bu gün bir hastalıktan ıstırap çekiliyorsa bunun nedeni, henüz gerekli olan değerlerin yerine oturtulamamış olmasıdır.

3.4.2. İş Ahlakına Uygun Koşulların Çalışanlara Etkisi

- Kurumsal anlamda etik ilkeleri ön planda tutan bir yönetim anlayışı çalışanların verimliliğini artırır. Sorumluluk içerisinde hareket etmelerini sağlar, iş yeri ile bağlarını güçlendirir.



Kurumsal etik ortam için liderin yapması gerekenler şunlardır:

- Etik ilkeleri herkesin bir numaralı sorunu haline getirir.
- Herkesi bu konuda sıkı çalışmaya özendirir.
- Bu ilkelere aktif bir ilgi duymayı özendirir.
- Etik davranış sergileme ile performans arasındaki ilişkiye dikkat eder.
- Davranış ve eylemlerinizi örnek olur.
- Açık bir iletişim tarzı sergiler.

- **Doğru olanı savunmak cesaret ister...**
- **Yönetici; bu cesareti gösterebilme davranışını kurumsal kültürün bir parçası haline getirmelidir.**
- **Cesaret; inandığımız şeyleri yapmak değildir!**
- **Cesaret; doğru olanı, etik olanı yapabilmektir**

Meslek Etiği ve Ahilik



Ahilik Kùltürünün Türk Toplumundaki Yeri

Ahilik Kùltürünün Toplum Düzenindeki Yeri

Her medeniyet, kendi insan tipini oluşturur. Bizim medeniyetimizin ideal insan tiplerinden biri de "Ahi" tipidir.

Ahiliğin ahlaki eğitiminin hedefi iyi insan yetiştirmektir.

İyi insan olmanın yolu; bilmek ve bildiğini uygulamaktan geçer.

İnsan, fikrini, zihnini, duygularını ve organlarını yaratılış amacına uygun bir şekilde kullanmayı bilir ve bilgisini uygularsa o üstün şahsiyet kabul edilir.

Türk-İslam medeniyetinin ideal insan tiplerinden birini yetiştiren Ahilik Kurumu daha çok sosyal ve ekonomik hayatta kendini göstermiştir. Toplumsal hayatı düzenlemiştir. Bireyleri kendi içinde eğiterek toplumsallaştırmış, bunu yaparken meslek ahlakını ön plana çıkararak toplumun devamlılığını sağlamıştır.

Ahi Evran'ın oluşturduğu kardeşlik ve dayanışma esasına dayanan bu teşkilatla sadece Anadolu'nun Türkleşmesi, İslamlaşmasını sağlamamıştır. Aynı zamanda kurduğu zaviyelerde, yetiştirdiği bilim ve gönül insanlarıyla İslam ve Türk coğrafyasına büyük hizmet etmiştir.

Sosyal ve Ekonomik Hayatta Ahilik

Ahilik kurumu esnaf ve sanatkârların oluşturduğu, faaliyetleri ve prensipleri ile toplumun ekonomik yaşamını doğrudan etkileyen bir sivil toplum örgütüdür. Böyle bir kurumun uzun yıllar sosyal ve ekonomik hayata huzur, barış ve kazanç getirmesi birtakım ilkelere bağlı olmanın bir sonucu olarak kendini göstermektedir. Aşağıda Ahilik kurumunda uygulanmış olan belli başlı ilkelere değinilmiştir.

Mesleğe girme ve meslekte yükselme

Usta işyerinde bir çırağa ihtiyaç duyarsa çocuğu tanımak için geçici bir süre çalıştırırdı. Örneğin, dükkânın herhangi bir yerine bir madeni para bırakır, çırağın onu bulduğu zaman nasıl bir davranış sergileyeceğini gözlemlerdi. Bu kısa gözlemden sonra çocuk kabiliyetli ve ahlaklı bulunursa çırak olmaya hak kazanırdı.

Aşın disipline dayalı kişisel ve mesleki eğitim

Ahilik sisteminde usta-çırak ilişkileri, işçi-işveren ilişkisinden çok baba-oğul ilişkisine benzer.

Bu nedenle çıraklara önce toplumun ahlak ve erdemleri öğretilir, daha sonraki aşamalarda ise meslek eğitimine geçilirdi.

İş eğitimi teorik ve pratik olmak üzere "yaparak öğrenme" ve "beceri geliştirme" tekniğine dayanmaktaydı.

Akşamları ise zaviyelerde toplanarak ahlak eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme eğitimi yaptırılırdı. Yine esnaf çırakların okuyup yazmalarına itina gösterilirdi.

Örneğin; Fatih tarafından yaptırılan cami yakınındaki üstü açık havuzun saraçhane yapılması, saraç çıraklarının sabahları Fatih Medreselerinde okutulan derslere devam edebilmeleri içindi. Esnaf çıraklarının asgari bir tahsil devresinden geçirilmelerine uzun süre dikkat edilmiştir.



Ailede başlayan eğitim Ahi zaviyelerinde mektep havasında sürdürülürken belli yaşa gelen çocuk, çırak olarak bir iş yerinde çalışmaya başlardı.

Yaşına ve olgunluğuna göre kendisine iki yol kardeşi ve bir yol atası seçilir ve bu üçlünün terbiyesinde kalfalık ve ustalık belgesi alırdı.

Uzun çarşı, bedesten ve arasta ismi verilen yerlerde zanaatlarını ve sanatlarını icra eden Ahiler, eğitimlerini ise zaviyelerde sürdürmüşlerdir.

Ahilik sisteminin eğitim sistemi bir disiplin içinde, mesleki eğitim sağlamada, meslek edindirmede ve hatta daha kapsamlı eğitimle toplumdaki insanları tanımada Ahi üyesine önemli kazanımlar sağlamaktadır.

Böylece bu sistem gençlerin herhangi bir meslekte maharet edinmelerini, topluma kazandırılıp, başboş bırakılma malarnı sağlamıştır.

Bu sistemde çıraklar ustalarına, mesleklerine ve örgütsel bağlılığın prensiplerine çok güçlü bir inanç içinde olurlardı. Dolayısıyla Ahi eğitimi, “bilenin bilmeyenin elinden tutması” olarak görülebilir.

Düzen, intizam ve tedbir

Ahilikte her esnafın bir bekçisi vardı. Bu bekçi çarşayı süpürür, akşam kapanan dükkânların kontrolünü yapar, kilitlenmeden unutulmuş olanları sahibine haberverir, geceleri çarşayı beklerdi.

Her esnafın bir de duacısı vardı. Sabah namazından sonra çarşının önünde toplanan esnafa dua eder, bundan sonra herkes dükkânına dağılırdı.

Örneğin; Urfa'da her sabah Ahi çarşısının, Isparta'da pazarların dua ile açılması bu geleneğin ne kadar köklü olduğunu göstermektedir.

Çalışanların haklarının savunulması

Ahilik sistemi, çalışanın alınının teri kurumadan onun emeğinin ve bilgi ve buluşunun karşılığının işveren tarafından verilmesini, güçlü bir şekilde savunmuştur.

Bu çalışan ve işverenler arasında sürekli bir güvenin sağlanmasını beraberinde getirmiştir.

Bu bağlamda Ahilik; emeğe, insan hakkına, yeniye ve yenilik sahibine saygı duyan bir örgüttür.

Bugün dahi dünyada mülkiyet hakları tam anlamıyla korunamazken asırlar öncesinde bir dizi malların üretiminin, buluş sahibi olanlara bırakılması oldukça dikkat çekicidir.

Seccade kilimini dokuyan esnaf içinde ağır kesme dokumanın patentinin Nişo adlı bir gayrimüslime ait olması ve diğer ustaların da buna müdahalede bulunmamayı taahhüt etmeleri Ahilikte bilgi sahibine duyulan saygının en önemli göstergesidir.

Can ve mal ortaklığı

■ Bu sistemde Ahi, kazancının ihtiyacından fazlasını yoksul, işsiz ve muhtaç insanlara yardım için kullanmalıydı. Bu öyle bir ahlak kuralıydı ki kişinin ihtiyacını aşan zenginliğini biriktirmesi (iddihar), sermayenin belirli ellerde toplanmaması için engellenmiştir. Ahi birliklerinde dayanışmanın en güzel örneği Orta Sandıklarında görülür. Teşkilat üyesi olan esnaf ve sanatkârın kazancı şahsi olmaktan çok teşkilata ait genel sermayeyi meydana getirmektedir. Dolayısıyla Ahilik kurumunda ön plana çıkan bu düşüncenin uygulama biçimi olan Gedik Sistemi'nde, fakirlere yardım edilmekte, yeni işyeri açanlara sermaye verilmekte, âlet ve edevat yardımı yapılmakta, esnaf mensupları özellikle çıraklar için tertip edilen meslek kurslarını finanse edilmekteydi. Böylece birlikler, kişiyi yalnızlıktan kurtarmış, dayanışma ortamıyla moral destek sağlamaktaydı. Esnaf ve zanaatkârların birbirine olan güvenleri ve dayanışmaları pusula yöntemiyle de sağlanırdı..



Bu yöntemi şöyle örneklendirebiliriz:

İplikçiden ihtiyacı kadar iplik alan bir dokumacı bir miktar parayı verir, kalan borcunu adi bir kâğıt üzerine; "Filan kişiye, şu tarihte ödemek üzere şu kadar borcum var." şeklinde yazardı. İplikçi elinde bulunan bu kâğıdı -bir çek veya senet gibi- başka bir dokumacı ile alış veriş yaparken kullanırdı.

Yine Ahi birliklerinde, hariciler ve dâhililer olarak adlandırılan iki grup üyeye, mevcut şartları dikkate alarak çeşitli yardımlarda bulunulurdu. Örneğin haricilerden sakat ve hastalara orta sandığın yardım fonundan yardımda bulunulurdu

Üretimde kalite

İşçi, ürettiği meta ile neredeyse özdeşleşmiş onunla kaynaşmıştır. İş alanı, üretim, insanın aynası hâline getirilmiş; kalite, üretimi yapanın namusu olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda kalite kontrolleri de üreticilerin denetlenmesinde ve müşteri memnuniyetinde önemsenen bir uygulama olmuştur.

Örneğin; Denizli Buldan'da, çarşıda dokuma pazarının olduğu perşembe günü masalar hazırlanır, masalara dağıtılan dokumalar kooperatif tarafından görevlendirilen ve işinin erbabı olan kişiler tarafından incelenir ve damgalanırdı. Böylece kalitesiz olan malın satışı ya da dükkânlara girişi engellenirdi.

Ahilik teşkilatında ustaların üretecekleri ürün standartlara bağlandığı gibi yetiştirecekleri çırak sayısı da standartlara bağlanmıştır. Kaliteden taviz vermemek için usta sadece örgütün öngördüğü kadar çırak alabilirdi. Çünkü çırakların sayısı çok olursa eğitim istenilen etkinlikte gerçekleşmeyecek ve kontrol güçleşecekti.

Ahilik iç kontrol sistemi

Bu uygulamada esnaf ve sanatkârlar, devletin ulaşamadığı yerlerde işyeri açma ve malların üretiminde nitelik ve nicelik kontrolü yapma, çalışma ilkelerini belirleme, borçlanma, müşteri şikâyetleri gibi temel sorumluluklarını tek elden üstlenmişlerdir.

Böylece haksız rekabetin önüne geçiliyor, işsizlik önleniyor ve adil paylaşım gerçekleştiriliyordu.

Bu anlamda Ahî babaları, esnaf ve sanatkârlara; "Sanatınızı ilerletin, yolsuz işlere, haksız hırslara sapmayın, hizmet ve yardım ehli olun." şeklinde sık sık öğüt verirdi.

Teşkilatın varlığını sürdürmesi konulan kurallara sıkı sıkıya bağlı olunması ile mümkündü. Ciddi bir hiyerarşik yapılanmaya sahip olan Ahilikte en üst seviyeden en alt dereceye kadar herkesin uyması gereken kurallar en ince detaylarına kadar belirlenmiştir.

Hizmette mükemmellik

Ahilik teşkilatının vazgeçilmez temel değerlerinden “Müşteri veli nimetimdir.” ilkesi asırlarca bütün hizmet çeşitlerinde kullanılmış ve böylece standart dışı mal ve hizmet üreten esnaf uyarılmış ve uyarıları dikkate almayanlar, çeşitli cezalara çarptırılmıştır.

Örneğin; Muğla Debbağ Esnaf Teşkilatında esnafın ileri gelenlerinden ve seçilmiş ustalardan meydana gelen bir İdare Kurulu herhangi bir olumsuz hareketi görülen esnafa ceza da verebilmekteydi.

Muğla’daki Esnaf İdare Kurulunda üç tür ceza uygulanıyordu.

Bunlardan birincisi; “gönül küskünlüğü cezası” idi. Bu en hafif ceza idi ve bu cezayı alan esnafa diğer esnaflar ceza süresince selam vermezdi. Bu ceza süresi bir hafta idi.

İkinci ceza “yolsuzluk cezası” idi. Bu cezayı alan esnaf mal satamazdı. Bu ceza da bir ay sürerdi. Ceza bitiminde Esnaf İdare Kurulu toplanarak cezalı esnafın cezasının bittiğini ilan ederdi. Daha sonra da ceza alan esnaf, esnaf kahvehanesinde toplanan tüm esnafa çay ve kahve ikram ederdi.

Üçüncü en ağır olan ceza ise; “pabucu dama atılma cezası” idi. Bu cezayı alan esnaf artık bu tarihten sonra bir daha esnaflık yapamazdı.

Üretimde sınırlama

Ahilik kurumu, her fırsatta üretimi ve çalışmayı teşvik etmiştir. Fakat Ahi birlikleri, üretimi ihtiyacın bir dengesi olarak düşündükleri için onu ihtiyaca göre ayarlayıp sınırlandırmıştır. İhtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğalmasına ve israfın artmasına izin vermemişlerdir.

Ahilik sisteminde esnafların tutumlu olması da oldukça teşvik edilen konulardan biriydi. Ahi birliklerinde ön plana çıkan bir diğer uygulama ise "biz ruhu/duygusu" idi.

Öyle ki esnaf ve sanatkâr "Ben bugün satış yaptım. Siz komşumdan alın, o henüz siftah yapmadı " diyecek derecede fedakâr, erdem ve fazilet sahibidir.

Ahilik sisteminde önem verilen bir diğer konu ise işbölümü ve uzmanlaşmadır.

Bu bağlamda her bir ahinin tek bir işte uzmanlaşması, başka bir işte çalışmaması ve bunu en iyi bir şekilde yapması önerilmiştir. Bu bağlamda Ahilerin iş değiştirmeleri veya birden fazla işle uğraşmaları hoş karşılanan bir şey değildi

Millî ekonomiye destek

Ahilik Kurumu ekonomik faaliyetleri düzenlerken sadece bireysel ve toplumsal kaygılarla hareket etmemiş aynı zamanda, başta dış açık ve dış borçların azaltılması, güçlü ve bağımsız bir millî ekonominin yaratılması ve ülke kaynaklarının rasyonel bir şekilde kullanılması için Ahi Üretim Birliklerinde yerli malı üretim ve tüketime öncelik vermiştir.

Böylece kendi kendine yeterli olmayı savunarak hükümetin ekonomik olarak bağımsız olmasına destek olmuştur.

Meslek ahlâkı

Çalışmayı, ibadeti ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele alan, Ahilik, ahlâk sahibi olmayan bir iş adamının asla başarıya ulaşamayacağını, ulaşırsa bile bu başarının uzun ömürlü olmayacağını benimsemiştir.

Ahilikte meslek ahlâkı her şeyin üstünde tutulmakta, otokontrol sistemi mükemmel bir şekilde işlemekte idi.

- ▣ Müşteriyi aldatmamak,
- ▣ Malı överek yalan söylememek,
- ▣ Hileli ölçüp tartmamak, karaborsacılık yapmamak,
- ▣ Müşteriyi kızdırmamak

Ahilik'te meslek ahlakından birkaçı olarak belirtilebilir.



Ahilik kültürü ve felsefesi; asırlardır esnaf, tüccar, sanatkâr ve çok çeşitli ticarî işletmecilik yapan insanlara daima ilham kaynağı olmuştur.

Ahilik; iş birliği içinde, mutlu iş ve yaşam anlayışı; daha dürüst, daha sade, daha sakin, daha özgün tempoyla insani değerlere sahip, sabırlı bir yaklaşımdır.

Bu anlamda ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlâkî bir toplum düzeni meydana getirmek olarak ifade edilebilir.



▮ Ahilik Kültürünün Meslek Hayatına Katkıları

▮ Ahiliğın dört temel amacı vardır: ▮

▮ Ahlaklı, bilinçli, üretici ve mutlu bir orta yapı oluşturup güçlülüğünü devam ettirmek,

▮ ▮ Kişiyi eğitip üretici ve yararlı h le getirmek,

▮ ▮ Kişiyi toplumda layık olduğu en uygun yere oturtmak,

▮ ▮ Yapılar arasında karşılıklı anlayış, güven, rıza duyguları ile iş bölümü ve iş birliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamaktır.

Ahilik Teşkilatının Diğer Özellikleri

- ▣ Ahiliğe bir meslek, sanat ya da ticaretle ilişkisi olmayanlar katılamazlardı.
- ▣ Mesleğin incelikleri ve sırları öğretilirken akşamları toplanarak ahlâk eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme öğretim yoluyla askerlik eğitimi yaptırılıyordu.
- ▣ Ahi birlikleri özellikle büyük şehirlerde teşkilatlanmışlardı.
- ▣ Her birliğin eğitim ve eğlence imkânlarına da sahip bir sosyal tesis özelliği taşıyan zaviyesi vardı.
- ▣ Bu esnaf birlikleri o mesleğe ait tüm işleri yönetir, mensupları arasındaki sorunları çözer, esnafla devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi.
- ▣ Bu birlikler ürünlerin kalitesi, ücretler, fiyatlar, çalışma şartları konularında düzenleme yaparlardı.
- ▣ Ahi birlikleri esnafın sadece mesleki problemleriyle değil; tüm sorunlarıyla yakından ilgilenir, onlara yardımcı olurdu.
- ▣ Tahsislere uyulması ve hammaddelerin vurgunculara verilmemesi hususunda oldukça titiz davranıyorlardı.
- ▣ Her çeşit esnaf bir arada belirli bir çarşıda bulunurdu. Bu alıcı ve satıcıya istediği ürünü alma veya satma konusunda seçme hakkının yanı sıra esnafların birbirini kontrol etmelerini de sağlamaktaydı.



Ahi Evran Letâif-i Hikmet adlı eserinde şöyle bir ifadeye yer verir:

“Toplum çeşitli sanat kollarını yürüten insanlara muhtaç olduğuna göre bu sanat kollarını yürüten çok sayıda insanın belli bir yere toplanmaları ve her birinin belli bir sanat ile meşgul olmaları gerekir ki toplumun bütün ihtiyacı görülmüş olsun.”