

Meslek Etiği

Meslek Etiği Kavramı

Bu ders notları sadece 2019-2020 Bahar dönemi uzaktan eğitim kapsamında kullanılabilir

Meslek kavramı

- 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 (Kolçak, 2016).
- Meslek, bilime, yöntem ve eğitime dayalı ilkeleri olan, uğraştır (GMO, 2015).
- Mesleki davranışlardan birince dereceden sorumlu olan meslek mensubunun kendisi ve mensubu olduğu organizasyon yönetimidir (Kutlu, 2017).
- Her meslek, o mesleğin değerlerini, gelişimini, lisanslanmasını ve diğer insanlar açısından tanınmasını sağlayan kuruluşlara sahiptir.
- Ülkemizde resmi olarak kabul edilmiş yaklaşık 600 adet meslek kuruluşu vardır.

Meslek kavramı

- Her meslek için önceden belirlenmiş kurallara ihtiyaç bulunmaktadır:
 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 (GMO, 2015; Kolçak, 2016).

Meslek kavramı

- Bir uğraşın meslek olarak kabul edilebilmesi için gerekli olan şartlar:
 1. Diploma
 2. Lisans,
 3. Ruhsat,
 4. Uygulama standartları,
 5. Mesleki değerler ve etik kurallar
 6. Bir meslek örgütünün bulunması gerekmektedir (Kolçak, 2016).

Meslek kavramı

- Ayrıca bir uğraşın meslek olarak adlandırılabilmesi için taşıması gereken bazı özellikler bulunmaktadır:
 1. Bir meslek toplumun kaçınılmaz ihtiyacını karşılamalıdır (Örn. Gıda sektörü),
 2. Meslek kişinin sadece kendi doyumu değil aynı zamanda başkalarına fayda sağlamak amacıyla da yaptığı bir uğraştır (Örn. Öğretmenin öğrencilerin başarılarından mutluluk duyması),
 3. Meslek sistemli bir eğitimle kazanılmış bilgi ve becerilere dayanır. Yani bir mesleğin meslek olarak kabul edilebilmesi için kişinin mesleğe girmeden önce, bu mesleği icra edebileceği bilgi, beceri ve tutumlar edinilmiş olması gerekir (Örn. Berberlerin ustalık sertifikası almaları),
 4. Meslekler araştırma ve deneylerle geliştirilen kendilerine özgü tekniklere sahip olmaktadır. Böylece uzun yıllara dayalı bilgi birikimi ve kültüre sahip olurlar (Örn. Meslek içi eğitimle mesleki bilgilerin artırılması veya ustanın çırak yetiştirmesi),
 5. Meslekler icra edilirken meslek erbapları bu faaliyetten yasal olarak kazanç elde ederler (Örn. Mesleki faaliyetler karşılığında ödenen ücretin fatura kesilmesi ve vergi verilmesi),

Meslek kavramı

6. Mesleklerin toplum tarafından kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri bulunmaktadır (Örn. Meslek odaların meslek ve etik ilkeleri),
7. Bir meslek için bütün meslek üyelerinin yer aldığı organize bir meslek örgütünün bulunması gerekmektedir (Örn. Esnaf ve Zanaatkârlar Odası, TMMOB'a bağlı meslek odaları),
8. Bazı meslekler, mensuplarının topluma karşı görevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için onlara bazı güç ve ayrıcalıklar vermektedirler (Örn. Makine Mühendisleri Odasına bağlı olarak asansörlerin yetkili firmalarca kontrolü)
9. Meslek grupları kendi meslek uygulamalarına göre belirledikler etik kurallar içerisinde faaliyetlerde bulunmalıdır (Örn. Meslek Odalarının Etik yönetmelikleri) (GMO, 2015; Taluğ vd., 2015; Kolçak, 2016).

Çalışma

- Çalışma, sadece belli bir ücret karşılığında geçim sağlamak için yapılan işleri kapsamaz (Kolçak, 2016).
- 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

Çalışma

- Çalışmanın anlamlılığı hakkında pek çok fikir ileri sürülmüştür:
 1. Çalışma, öz kimlik, özsaygı ve sosyal statü açısından temel bir kaynaktır,
 2. İnsanın hayatının en merkezdeki faaliyettir, dolayısıyla boş zamandan daha önemlidir,
 3. Karşılığında sağladığı maddi kazanımlardan daha fazla ödüllendirici ve içsel değer taşıyan bir uğraştır,
 4. Çalışmayı hayatın diğer alanlarından ayırmak zordur,
 5. Çalışma, çalışma için gösterilen çabalara, güvenli, tahmin edilebilir ve gittikçe artan ödüller sağlar,
 6. Çekirdek aile dışında sosyal ilişkiler kurmak için önemli bir uğraştır,
 7. Çalışma sosyal bir görevdir,
 8. Kişinin yaratıcılığının ve yeteneğinin geliştirilmesi için bir araçtır,
 9. Zamanı düzene sokan bir ihtiyaçtır,
 10. Kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır,
 11. Çalışma bir gelir ve kontrol kaynağıdır (Kolçak, 2016).

Çalışma

- Çalışma etiğinin temelleri şu ifadeler ile özetlenebilir:
 1. Çalışma, yaşamın en merkezdeki uğraşıdır.
 2. Çalışma, sosyal bir görevdir.
 3. Çalışma, boş zamandan daha önemlidir.
 4. Çalışma, zamanı düzene sokan bir eylemdir.
 5. Çalışma, kişiyi dakik, tutumlu ve disiplinli yapar.
 6. Kişi kimlik, saygı, psikolojik tatmini ve statüyü çalışma ile kazanır.
 7. Çalışma, yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesine imkan verir (Arslan ve Berkman, 2009).

Meslek etiği kavramı

- Meslek etiği son yıllarda en önemli ama yanlış anlaşılan bir kavramdır.
- Meslek etiği günümüzde özel iş uygulamaları için kullanılıp kullanamadığı hakkında tartışmalar mevcuttur.
- Meslek etiği, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve adaletli davranmaktır (Kutlu, 2017).
- Bu tanıma göre iş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensiplerin toplamına meslek etiği denilmektedir (Kolçak, 2016).
- 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.

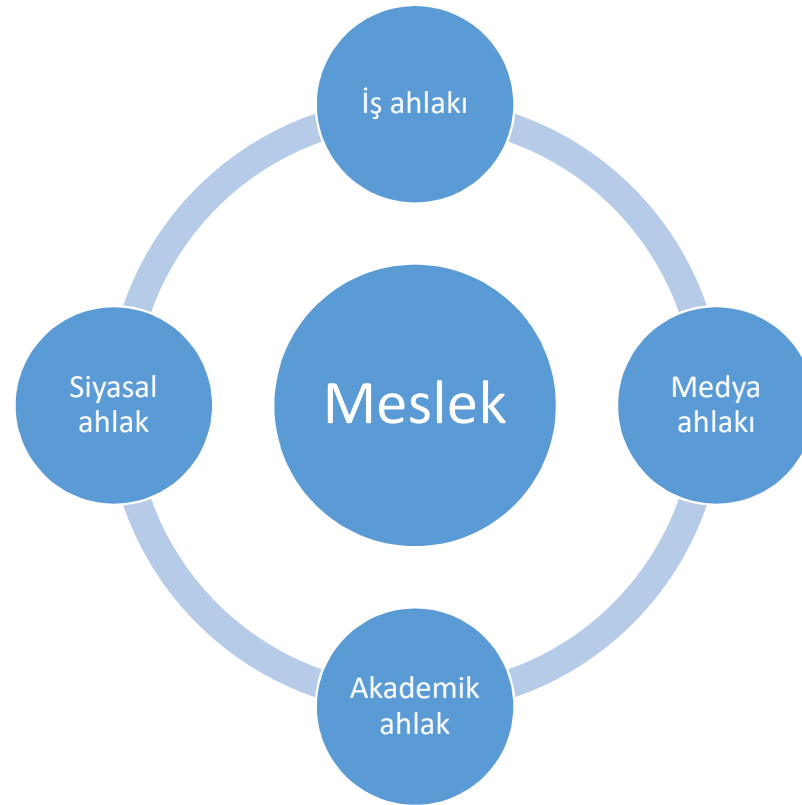
Meslek etiği kavramı

- Meslek etiği, iş etiği veya iş ahlakı kavramlarının bazı araştırmacılar tarafından birbirleri yerine kullanıldıkları görmek mümkündür (Kolçak, 2016).
- 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 görölmektedir.
- 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.

Meslek etiği kavramı

- İş ahlakı yönetsel karar vermenin üç temel alanı ile ilgilenir:
 1. Hangi yasaların seçilmesi ve uyulması gerektiği,
 2. Yasaların arasındaki ekonomik ve sosyal konuların seçimi,
 3. Hangi durumlarda kişi çıkarlarının şirket çıkarlarının önüne geçebileceğinin belirlenmesi.
- Meslekler esas alınarak başlıca dört iş ahlakından bahsedilebilir:
 1. İş ahlakı,
 2. Akademik ahlak,
 3. Medya ahlakı,
 4. Sosyal sorumluluk ve çevre ahlakı (Kutlu, 2017).

Meslek etiği kavramı



(Kutlu (2017) ve MEGEP (2006)'dan değiştirilerek)

Meslek etiği kavramı

- İş ahlak,
 1. Üretici ahlakı (Firma ahlakı),
 2. Tüketici ahlakı,
 3. İşveren ahlak (Liderlik ve yönetim ahlakı),
 4. İşçi ahlakı (Çalışma ahlakı),
 5. Ticaret ahlakı,
 6. Tıp ahlakı ve diğer mesleki ahlakları kapsamaktadır (Kutlu, 2017).
- Akademik ahlak,
 1. Eğitim ahlakı,
 2. Bilimsel araştırma ahlakını kapsamaktadır (Kutlu, 2017).

Meslek etiği kavramı

- Siyasal ahlak:
 1. Siyasetçi ahlakı,
 2. Bürokrat ahlakı,
 3. Seçmen ahlakı,
 4. Çıkar grupları ahlakını kapsamaktadır.
- Medya ahlakı:
 1. Basın ahlakı,
 2. Gazetecilik ahlakı,
 3. Radyo-TV yayın ahlakı
 4. Reklamcılık ahlakını kapsamaktadır (Kutlu, 2017).

Meslek etiği kavramı

- Meslek, asgari davranışları belirli bir seviyede tutabilmek için, bilinçli olarak azami standartları çok düzeyde belirleme yoluna giden etik davranış kuralları geliştirmiştir (Kutlu, 2017).

İdeal düzey	Meslek üyelerinin ideal davranışını belirleyen genel ilkeler
-------------	--

	Standart altı davranış
--	------------------------

Minimum düzey	Meslek üyelerinin uyması gereken minimum davranış kuralları
---------------	---

(Kutlu (2017) ve Güredin (1997)'den değiştirilerek)

Meslek etiği kavramı

- Son yıllarda, işletmelerin uluslararası niteliğinin artması, çalışanların farklılaşması, iş beklentilerinin çeşitlenmesi, toplumların ve örgütlerin kültürel eğilimlerin değişimi, örgütsel değerlerinde değişmesine yol açmaktadır (Kolçak, 2016).
- Bu doğrultuda işletmelerin, örgütsel etik ve etik davranış kuralları konusunda, yönetsel etkiyi, denetimi ve uygulamaları artırma yönünde bir eğilim içinde oldukları gözlemlenmektedir.
- Günümüzde, meslek etiği ilkeleri ve uygulamaları iş yaşamında ve tüm ekonomik ilişkilerde ciddi bir biçimde hissedilmektedir.

Meslek etiği kavramı

- 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.
 3. Etik değerler ve etik değerlere dayalı davranış biçimleri işletme imajı ve saygınlığı arasındaki doğrusal ilişki.
 4. Etik sosyal sorumluluk konularında gerçekleştirilen etkinliklerin işletmelerin stratejik yönetimlerinin karlılık politikalarındaki araçlardan biri olması,
 5. Meslek etiği ilkelerinin, işletmelerin ilişkide bulundukları tüm işletme ve kişileri (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, çalışanlar, yöneticiler, vb.) yakınından ilgilendirmesi ve güven anlamını içermesi (Kolçak, 2016).

Meslek etiği kavramı

- 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.
 3. Etik değerler ve etik değerlere dayalı davranış biçimleri işletme imajı ve saygınlığı arasındaki doğrusal ilişki.
 4. Etik sosyal sorumluluk konularında gerçekleştirilen etkinliklerin işletmelerin stratejik yönetimlerinin karlılık politikalarındaki araçlardan biri olması,
 5. Meslek etiği ilkelerinin, işletmelerin ilişkide bulundukları tüm işletme ve kişileri (tüketiciler, sunucu firmalar, satıcı firmalar, çalışanlar, yöneticiler, vb.) yakınından ilgilendirmesi ve güven anlamını içermesi (Kolçak, 2016).

Meslek etiği kavramı

- Meslek etiği, genellikle herhangi bir mesleği yürüten kişilerin meslek ile ilgili eylem ve işlemlerde (etkinliklerde) dikkat etmesi ve uyması gereken kurallardan oluşmaktadır (Kolçak, 2016).
- 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 birleşerek oluşturduğ mesleki gruplar ya da örgütlü meslek gruplarına ihtiyaç bulunmaktadır.
- Her mesleğin kendine özgü nitelik ve gerekleri, meslek sahibine bazı görev ve yükümlülükler yüklemektedir.

Meslek etiği kavramı

- 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 (Kolçak, 2016).
- Meslek onuru, bireyin yürüttüğu mesleğe karşı kendisinin ve toplumun gösterdiği saygınlık duygusudur.
- Mesleğe karşı sorumluluk duygusu olmadan da meslek onurundan söz etmek mümkün değildir.
- Yürütölen 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 kavramı

- 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 ilgilenir.
- Meslek etiğinin temelinde insanlarla ilişkiler yatmaktadır. Aynı mesleğin mensupları birbirleriyle olan ilişkilerinde de belli davranış kalıplarına uymak zorundadırlar.

Meslek etiği kavramı

- Geleneksel meslek ahlakının temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini icra ederken kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalışmalarıdır (Kolçak, 2016).
- 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.

Meslek etiği kavramı

- Diğer bir ifadeyle, bir mesleğin toplumdan sağladığı avantajlarla, toplumun o meslekten sağladığı avantajlar toplumla meslek mensubu arasında bir sözleşme olduğunun işaretidir (Kolçak, 2016).
- 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 kavramı

- Meslek etiği, etik ikilemlerden ve etik sapmalardan olumsuz etkilenmektedir (Koçak, 2016).
- **Etik ikilem**: Bir konunun birbiriyle çatışan iki tarafın bulunması ve bu iki tarafın doğruluğu tartışılabilir yanlarının olmasıdır.
- **Etik sapma**: Etik olmayan kararlar alınması durumudur. Bencilce davranmak ve herkesten farklı etik standartlara sahip olmak etik sapmalara neden olmaktadır.
- Günlük hayatta etik ikilemlerle çok sık karşılaşılmaktadır. Bir olaydan kimin ne kadar etkileneceğinin muhakemesi yapılarak ve doğru karar verilmeye çalışılarak etik ikilemler çözülebilir.

Meslek etiği kavramı

- 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 bağıllık 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.

Meslek etiği kavramı

- Bu görevin sonucu olarak kişiye yöneltilen sorumluluklar mesleğin gerekleridir. Bu yükümlülükler şu şekilde ifade edilmektedir (Kolçak, 2016):
 1. Birey bir mesleğe girmekle, bu mesleğin gereklerini yerine getirme yükümlülüğünü kabul etmektedir. Her mesleğin gereği olan bu yükümlülüklerin en baŗta geleni mesleki yetenektir. Burada kastedilen yetenek, bir mesleğin sürdürülebilmesi için, varlığı zorunlu olan fiziksel, akli g   ve tecrübenin oluŗturduđu yetenektir.
- Yetkinlik, bir mesleğin icra için kiŗide bulunması gereken öznel bir durumdur. Bir mesleği yapmayı d ŗ nen kiŗinin bu mesleğin gereği olan yeteneğin kendisinde bulunup bulunmadığını d ŗ nerek karar vermesi ahlaki bir sorumluluktur.

Meslek etiği kavramı

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.

Meslek etiği kavramı

3. Mesleki faaliyetlerin başarılı veya başarısız olarak değeriendirilmesi 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 değeriendirilmesinde 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.

Meslek etiği kavramı

- 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:
 1. Yetersiz ve ilkesiz üyeleri ayırmak,
 2. Meslek içi rekabeti düzenlemek,
 3. Hizmet ideallerini korumak (Kolçak, 2016).
- Belli bir mesleğin uyacağı standartları belirten kuralların tamamına meslek etiği ilkeleri denmektedir

Meslek etiği neden gereklidir?

- Hangi meslekten olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak etkilendiği insanlar ve çevre vardır.
- Kısacası her mesleğin ahlaki ve etik davranış biçimine ihtiyaç vardır (Kutlu, 2017).
- Birçok meslek grubu mesleki uygulamaları standartlaştırmak için belirli mesleki davranışlar geliştirmişlerdir:
 1. Meslek üyelerinden beklene, yasaların öngördüğü düzeyin de üzerinde bir davranış içinde bulunmaları ve bu yüksek davranış düzeyini her zaman korumaları,
 2. Etik kuralları dürüst davranmayı teşvik edici ve kamuoyunda olumlu bir imaj yaratmayı sağlayacak biçimde tasarlanmalı,
 3. Meslek etik standartlarına uygun düşmeyen davranışları yasaktır (Kutlu, 2017).

Meslek etiği neden gereklidir?

- Birinci davranış meslek mensuplarının uyulması gereken davranışları ve değerler üzerine iken,
- İkinci ve üçüncü davranışlar ise meslek etiğine aykırı davranışlara karşı tavizsiz tutumları ortaya koyar.
- Sanayi devriminden artan rekabet sonucunda birçok mesleki davranışta bozulmalar gözlenmiştir.
- Bu durumun ortadan kaldırabilmesi için etik, ahlak ve hukukun bir arada meslek grupları tarafında uyumlu olarak uygulanabilmesi için meslek etiğinin önemi ortaya çıkmıştır.

Meslek etiği neden gereklidir?

- Meslek etiğinin neden gerekli olduğuna verilebilecek cevaplar:
 1. Yeterli istihdam sağlanabilmesi için işletmelerin haksız rekabetten uzak kalarak toplumsal huzurun sağlanabilmesi,
 2. İlerleyen teknoloji ile geliştirilen biyolojik ürünler ve genetik mühendisliği uygulamaların ahlaki sorumluluklar içerisinde insanların iyiliği için kullanılabilmesi,
 3. Çok uluslu firmalarda çalışanlar arasındaki kültürel farkın azaltılarak bir arada uyum içerisinde çalışma ortamının sağlanması,
 4. İş ortamında ayrımcılığın azaltılması,
 5. evre sorunları karşısında çalışanların ve işverenlerin duyarlılığının artırılması,
 6. Yolsuzluk gibi sorunların ortadan kaldırabilmesi (Kutlu, 2017).

Meslek etiğine yönelik yaklaşımlar

- Meslek mensupları özgür iradeleri ile yasalar ve meslek etiği ilkeleri kapsamında ahlaki davranışlar göstermektedir.
- Bu davranışlar gerek bireysel gerekse meslek grupları/odaları tarafından kontrol edilmektedir (GMO, 2015; Taluğ vd., 2015; Kutlu, 2017).
- Bireysel kontrol ve mesleki davranışlar standartlaştırılırsa oluşabilecek yanlış davranış sonucu oluşacak sorunlar hızlı ve kolayca çözüm yolu bulunabilir.
- Ayrıca doğru davranış yaygınlaştırılabilir.
- Bunun için araştırmacılar daha önce bahsettiğimiz üzere teleolojik ve deontolojik yaklaşımları geliştirmişlerdir (Arslan ve Berkman, 2009; Kutlu, 2017).



(Kutlu (2017)'den değiştirilerek alınmıştır)

Meslek etiğine yönelik yaklaşımlar

- Kamu görevlileri gerek «Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri» gerekse üye oldukları meslek gruplarının belirlediği meslek etiği davranış ilkelerine bağlı kalarak profesyonel davranış sunabilirler.
- Bu yaklaşıma göre vatandaş ve toplumun faydaları esas alınmalıdır.
- Meslek ahlakının yaygınlaşmasıyla ekonomik büyüme daha eşit olacak ve vatandaşların refahının artmasıyla toplumda huzur ve güven ortamı sağlanacaktır.
- Bundan dolayı gerek kamu çalışanları gerekse işveren ve finansal kuruluşlar meslek etiği ve ahlakı uymak zorundadır.
- Kısacası hangi meslek grubunda olunursa olsun meslek etiğine ve ahlakına uygun davranışlara ve işleyişlere ihtiyaç vardır.

Meslek etiğinin temel özellikleri

- Meslek etiğinin temel özellikleri:
 1. Meslek etiği kişisel etiğe dayanır,
 2. Meslek etiği dürüstlüğe dayanır,
 3. Meslek etiği namus gerektirir,
 4. Meslek etiği doğru söylemeyi gerektirir,
 5. Meslek etiği güvenilir olmayı gerektirir,
 6. Meslek etiği bir iş planı gerektirir,
 7. Meslek etiği hem içsel hem de dışsal olarak uygulanır,
 8. Meslek etiği kar gerektirir,
 9. Meslek etiği değerler üzerine kurulur,
 10. Meslek etiği işletmenin tepesinden başlar (Kutlu, 2017).

Meslek etiğinin temel özellikleri

- Mesleğin icrası sırasında alınan kararlardan hangisinin doğru hangisinin yanlış olduğu hakkında meslek ahlaki standartları yardımcı olur.
- Bu standartlar hangi meslekte olursa olsun ortak noktaları mevcuttur:
 1. Meslek mensubunun, yasaların öngördüğü düzeyin üzerinde bir davranışta bulunmaları ve bu seviyeyi her zaman korumaları gereklidir,
 2. Belirlenecek ahlak kuralları dürüst davranmaya ve kamuoyunda olumlu bir izlenim bırakmaya yönelik olarak belirlenmelidir,
 3. Meslek grupları, belirlenen ahlaki standartlara ters düşecek olan tüm davranışları yasaklayıp ve bunlara cezai yaptırımlar uygulamalıdır (Kutlu, 2017).

Mesleğe bağlılık

- Daha önce de bahis edildiği gibi işletmeler örgütsel bir yapı sunmaktadır. Yani işletmelerde birbiriyle bağlı olarak çalışan ve farklı amaçları olan birimlere bir arada bulunmaktadır.
- Örgütsel bağlılık: İş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir (Kolçak, 2016).
- Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilendiğine 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.

Mesleğe bağlılık

- Mesleğe bağlılığın üç temel göstergesi bulunmaktadır:
 1. Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabul etme ve sıkı sıkıya bağlanma,
 2. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba gösterme,
 3. Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma (Kolçak, 2016; Kutlu, 2017).
- Ayrıca mesleği uzun süreli yapmanın sonucunda doğan bağlılıkta mevcuttur:
 1. İşe yönelik genel tutum (iş ve hayatın özleşmesi),
 2. Mesleki planlama düşüncesi (Uzun vadeli plan yapma),
 3. İşin nispi önemi (İşin her şeyden önce gelmesi) (Kutlu, 2017).

Mesleğe bağlılık

- Bununla beraber örgütsel bağlılığın üç boyutlu bir husus olduğu kabul edilmektedir:
 1. Duygusal bağlılık,
 2. Devam bağlılığı
 3. Normatif bağlılık (GMO, 2015; Kolçak, 2016; Kutlu, 2017).

Mesleğe bağlılık

- Duygusal bağlılık: İşletmede çalışan bireylerin, duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusudur (Kolçak, 2016).
- 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 anlaşılabilir.

Mesleğe bağlılık

- 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 (Kolçak, 2016).

Mesleğe bağlılık

- İş görenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır:
 1. Yaş, cinsiyet ve deneyim,
 2. Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
 3. Rol belirliliği, rol çatışması,
 4. Yapılan işin önemi, alınan destek,
 5. Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
 6. İş güvenliği tanınma, yabancılaşıma,
 7. Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
 8. Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
 9. Terfi imkanları, ücret, diğer iş görenler,
 10. Liderlik davranışları, dışarıdaki iş imkanları, iş görenlere gösterilen iş (Kolçak, 2016).

Mesleğe bağlılık

- Çalışanın örgüte bağlılık gösterip göstermediğini belirlemekte bazı kriterler bulunmaktadır:
 1. İşletmenin amaç ve değerlerini benimseme,
 2. İşletme için fedakarlıkta bulunmak,
 3. İşe devam için güçlü bir istek duyma,
 4. İşletmenin kimliği ile özdeşleşme,
 5. İçselleştirme (Kolçak, 2016).

Mesleğe bağlılık

- İşletmenin amaç ve değerlerini benimseme: Çalıştığı işletmenin amaç ve değerlerinin kendi amaç ve değerlerine uyan çalışan işletmeye bağlı olacak ve performansı ve işe duyulan tatmin yüksek olacaktır.
- İşletme için fedakarlıkta bulunmak: Çalıştığı işletmenin lehine ve gerekli durumlarda kendi menfaat çıkarını göz ardı eden çalışanın işletmeye bağlılığı yüksektir.
- İşe devam için güçlü bir istek duyma: Çalıştığı işletmeye karşı olumlu düşünceleri ve iş tatmini yüksek olan çalışan işletmede çalışmaya devam isteyecektir.
- İşletmenin kimliği ile özdeşleşme: İşverenin veya yönetici kadronun işini iyi yapan çalışanı övmesi ve gerekli durumlarda ödüllendirmesi çalışanların işletmeyi özdeşlemesi artırarak bağlılık duygusunu güçlendirecektir.
- İçselleştirme: Çalışanların kendi amaç ve değeriyle yönetici kadronun veya işverenin amaç ve değeriyle örtüşmesiyle çalışanlar işletmeyi içselleştireceklerdir.

Mesleğe bağlılık

- 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 (Kolçak, 2016).
- Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.
- İşletmelerde 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.

Mesleğe bağlılık

- Belirgin ya da özel bir alana bireysel sadakat olarak tanımlanmaktadır. Bir başka tanımda mesleki bağlılık “bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir” şeklinde ifade edilmektedir. Kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak ta tanımlanmaktadır (Kolçak, 2016).
- Mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütlerine de bağlılık gösterdikleri ve örgütten ayrılma niyetlerinin az olduğu kabul edilmektedir.
- Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir.
- İşletme 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 ilkeleri

- Meslek etiği, meslek grubunu oluşturan bireylerin, kendi aralarında ve toplum ile olan ilişkilerini düzenleyen kurallar olarak da söylenebilmektedir.
- Her mesleğın kendine özgü, özellikleri dolayısıyla ahlaki ilke ve standartları bulunmaktadır (Kolçak, 2016; Kutlu, 2017).
- Ülkemizde de Kamu Görevlileri Etik Davranış ve İlkeleri bir yönetmelik halinde yayınlanıp yürürlüğe konmuştur (25785 sayılı Resmi Gazete).
- Bunun yanı sıra diğerk mesleklerle ilgili olarak meslek odaları kendi etik ilkelerini belirleyip uygulamaktadırlar.
- Yani her mesleğın kendine özgü yapısından dolayı özelde bazı farklılıklar gösterebilmektedir (Kutlu, 2017).
- Örneğın cerrahların birinci derece akrabalarına ameliyat etmezken, teknik servisler birinci derece akrabaların arızalı ekipmanlarına tamir etmekte sorun olmaması

Mesleki etik ilkeleri

- 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.

Mesleki etik ilkeleri

- Bu hususlar:

1. Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla geliştirilmiş hizmet içi eğitim programları düzenlemek,
2. Ahlaki olmayan davranışları etkin bir cezalandırma sistemiyle dengede tutmaya ve önlemeye çalışmak,
3. Etik olmayan davranışlar için verilecek cezaların çalışanlarca bilinmesini sağlamak,
4. Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak,
5. İş arkadaşlarının ve üstlerin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek,
6. Ahlaki politika ve ilkeleri içeren davranışların bir listesini geliştirmek ve bu listeyi günün koşullarına uyarlamak (Kolçak, 2016).

Mesleki etik ilkeleri

- 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 (Kolçak, 2016).
- Bu kottara uyulması gerek çalışanların gerekse işletmelerin geleceği için faydaları mevcuttur.

Mesleki etik ilkeleri

- Meslek etiği ilkeleri ya da kodlarının faydaları:
 1. Meslektaş baskısı sağlayarak, bireyleri etik davranış göstermeye motive eder,
 2. Bireylerin kişilikleri yerine doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kararlı bir rehberlik sağlar,
 3. Belirsiz durumlarda nasıl davranılacağı konusunda rehberlik eder,
 4. Yönetici veya patronların otokratik gücünü kontrol eder,
 5. Kurumların toplumsal sorumluluklarını tanımlar,
 6. Kurumun ya da mesleğin çıkarlarına hizmet eder (Kolçak, 2016).

Mesleki etik ilkeleri

- İş hayatında etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmek için yapılması gerekenler:
 1. Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak,
 2. Davranışlara örnek olmak,
 3. Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak,
 4. Kurumun etik ilkelerini belirlemek,
 5. Etik değerleri açıkça belirtmek,
 6. Açık iletişim desteklemek,
 7. Tutarlı olmak (Kolçak, 2016; Kutlu, 2017).

Mesleki etik ilkeleri

- Genel olarak meslek etiğiyle ilkeler:
 1. Doğruluk,
 2. Yasallık,
 3. Yeterlik,
 4. Güvenirlik,
 5. Mesleğe Bağlılık (Kolçak, 2016).

Mesleki etik ilkeleri

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 (Kolçak, 2016).
- İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindendir.

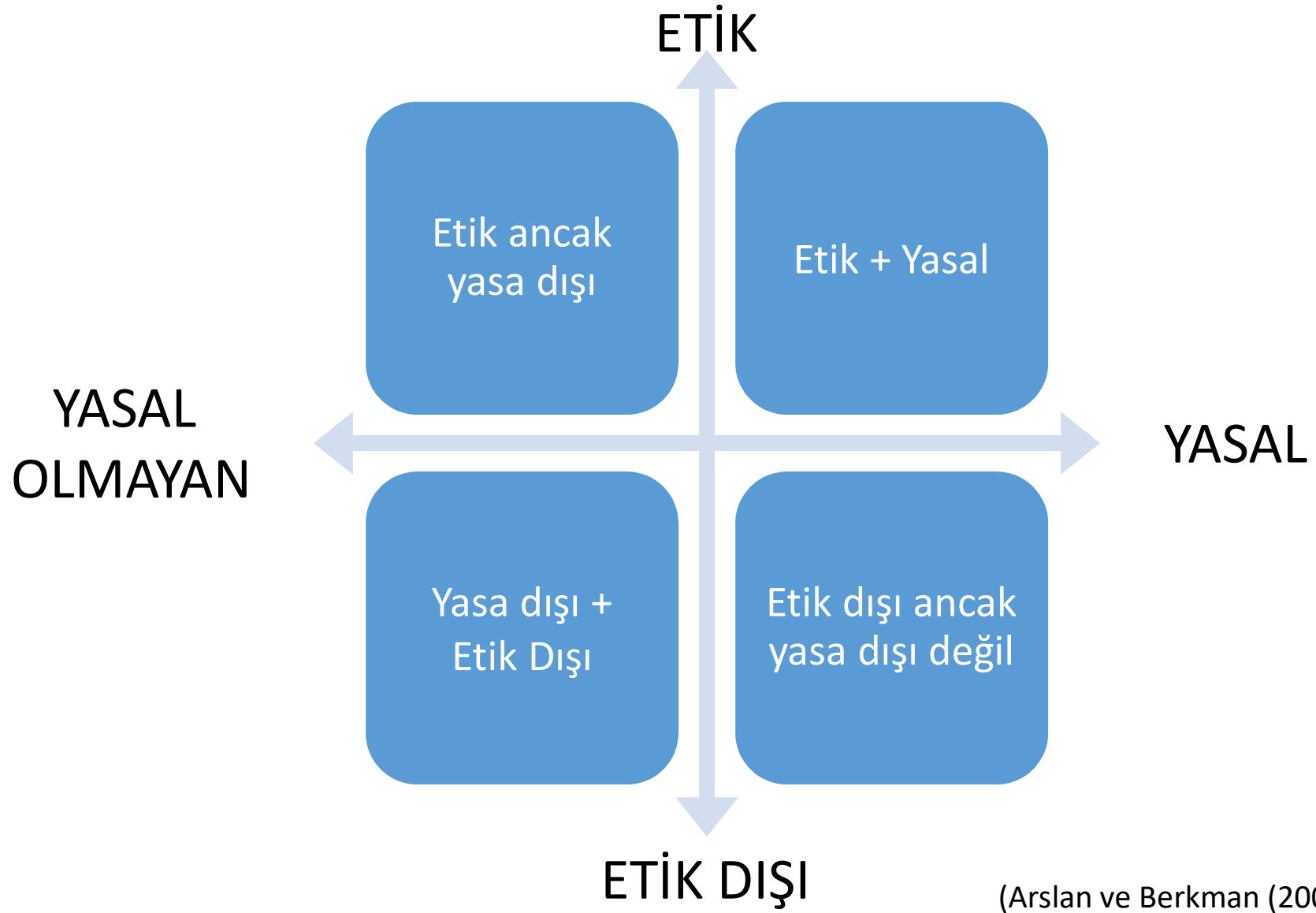
Mesleki etik ilkeleri

Yasallık İlkesi

- 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 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 (Kolçak, 2016).

Mesleki etik ilkeleri

- 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 (Kolçak, 2016).



(Arslan ve Berkman (2009)'dan alınmıştır)

Mesleki etik ilkeleri

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 (Kolçak, 2016).

Mesleki etik ilkeleri

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 (Kolçak, 2016).

Mesleki etik ilkeleri

- Güvenin üç boyutu bulunmaktadır:
 1. Kendine güvenmek,
 2. Başkalarına güvenmek,
 3. Güvenilir olmak (Kolçak, 2016).
- 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.

Mesleki etik ilkeleri

- 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 (Kolçak, 2016).
- Ancak günümüzde maalesef yaygın olarak görülen durum ise çevrenin, eğitimin, ailenin ve inanışların güveni değil daha çok güvensizliği vurgulamakta olmasıdır.

Mesleki etik ilkeleri

Mesleğe Bağlılık İlkesi

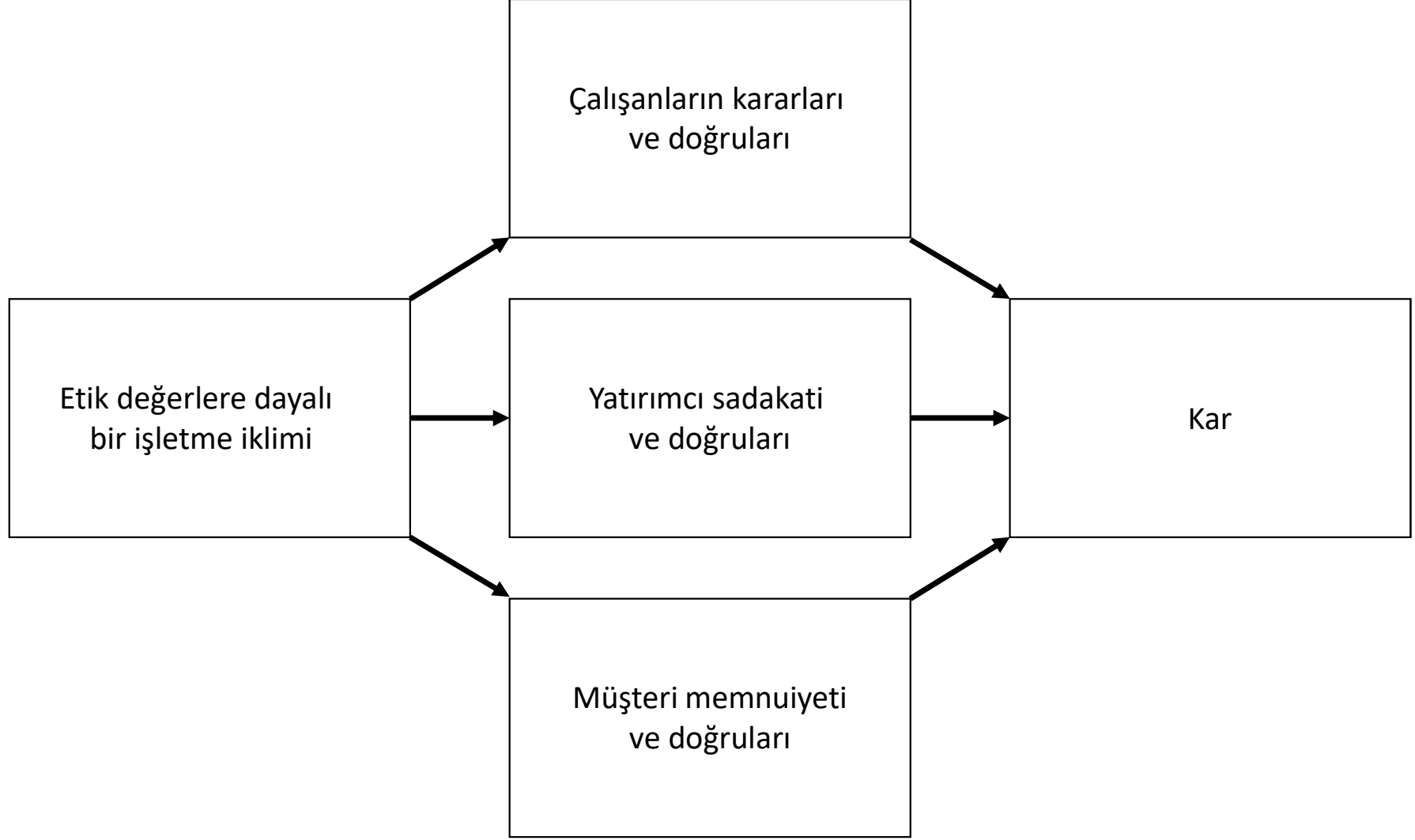
- Mesleki etik ilkelerinden biride kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna kısaca mesleğe bağlılık denmektedir.
- Kişinin iş hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi Ve eğitim olanaklarından yararlanması işine verdiği önemi gösterir. Yalnızca kendi gelişimini 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 (Kolçak, 2016).

iş hayatında etik

- Küreselleşme ile artan rekabet sonucunda gerek ticari alanda gerekse iş hayatında etik değerlerden uzaklaşma yaygınlaşmıştır.
- Bu durum iş hayatında maalesef karmaşaya neden olmaktadır. Bundan dolayı çalışanlar mutlaka bireysel etik değerleri geliştirmeye yönlendirilmelidir.
- Yönetsel etki ve denetimin artırılmasına yönelik eğilimler son yıllarda artmaktadır.

İş hayatında etik

- Bu eğilimdeki artışa neden olan faktörler:
 1. Küresel pazardaki rekabet avantajının kazanılmasında insan tutum ve davranışlarının etkili olmasıyla, iş etiğinin değerinin artması,
 2. Etik değerlere uyulmasının işletmenin müşteri nezdindeki değerinin artması,
 3. Etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarının stratejik hedefleri haline gelmesi ve işletmelerinin karlarındaki artış,
 4. İş etki ilkelerine göre çalışanlara eşit davranılması ile çalışanların artan verimliliği,
 5. İş etiğine uygun davranışlar sonucunda işletmelere yönelik güvenin artmasına neden olması (Kutlu, 2017).



Organizasyonel etiğin işletme performansına etkisi (Kutlu, 2017)

İş hayatında etik ilkeler

- İş hayatı toplumsal bir hayatın bir parçası olduğu dikkate alındığında iş hayatında olması gereken etik ilkeler mevcuttur. Bu ilkeler:
 1. Kanunlara itaat edin,
 2. Doğruyu söyleyin,
 3. İnsanlara saygı gösterin,
 4. Herkese iyilik et,
 5. Her şeyden önce hiçbir şeye zarar vermeyin,
 6. Uygulamada katılımı benimseyin,
 7. Daima sorumluluk sahibi olun,
 8. Doğru insanları çalıştırın,
 9. Kurallardan ziyade standartları oluşturun,
 10. Yönetim olarak kendinizi izole etmeyin,
 11. Farklı içsel ve dışsal çıkar gruplarıyla kolayca iletişime geçin,
 12. Her zaman etik açıdan örnek olun (Kutlu, 2017).

İş hayatında ahlaki karar alma

- İş hayatında ahlaki karar alma bireylerin kendi hayatlarında olduğu gibi birçok içsel ve dışsal faktörden etkilenmektedir.
- İş hayatında karar alırken bireylerin dikkat etmesi gereken üç temel unsur vardır:
 1. Yasal çerçeve (alınan karar yasaları ve işletme politikalarına uygun mu?),
 2. Adalet (uzun ve kısa dönemde tüm taraflara uygun adil bir karar mı alındı?),
 3. Bireysel ahlak (bu konuda karar alıcı ne hissediyor?) (Kutlu, 2017).

İş hayatında ahlaki karar alma

- İş hayatında La Rue Hosmer'e göre yöneticiye rehberlik edecek ahlaki kararların taşınması gereken özellikler:
 1. Alınan ahlaki kararlar sonuçları itibariyle geniş bir alana yayılan sonuçlar sunmalı,
 2. Ahlaki kararlara yönelik birbirine uyumlu veya farklı birçok alternatif cevaplar olmalı,
 3. Yöneticinin aldığı ahlaki karar ekonomik, siyasal ve çevresel birçok etkisinin olabileceği dikkate alınmalı,
 4. Yönetici aldığı ahlaki kararın sonucunu mutlak olarak tahmin edilmesi zor olduğu dikkate alınarak gerekli riskler dikkat alınmalı,
 5. Ahlaki karar belli bir oranda kişisel değerleri içerebileceği için sübjektif bir içeriğe sahip olabilir (Kutlu, 2017).

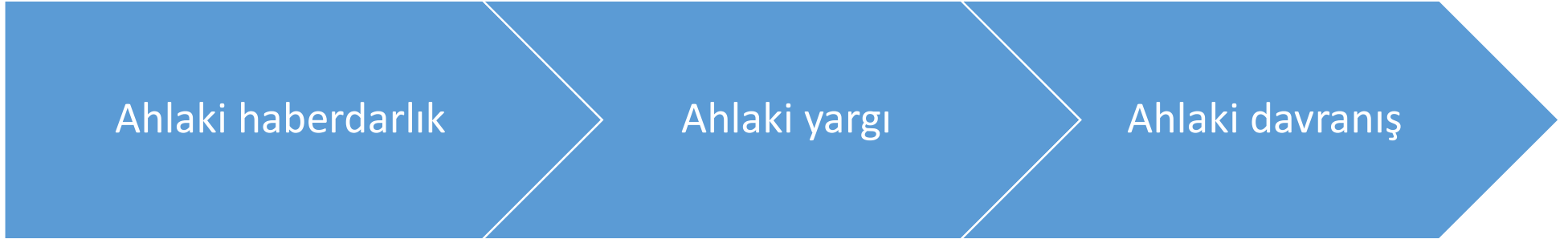
Ahlaki karar alma süreci (Kutlu, 2017)

Bireylerin özellikleri

- Bireysel farklılıklar
- Bilişsel eğilimler



Bireysel ahlaki karar alma ve bireysel davranış

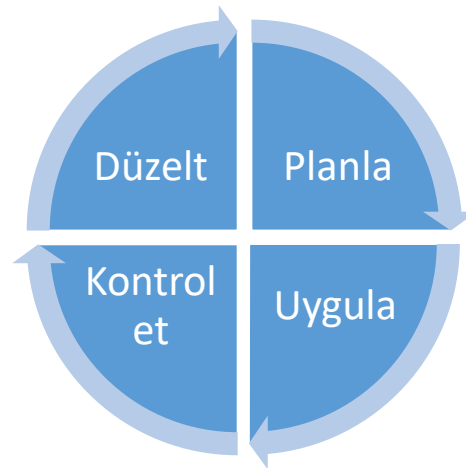


İşletmelerin özellikleri

- Grup ve örgütsel baskı
- İşletme kültürü

İş yerinde etik iklim oluşturulması

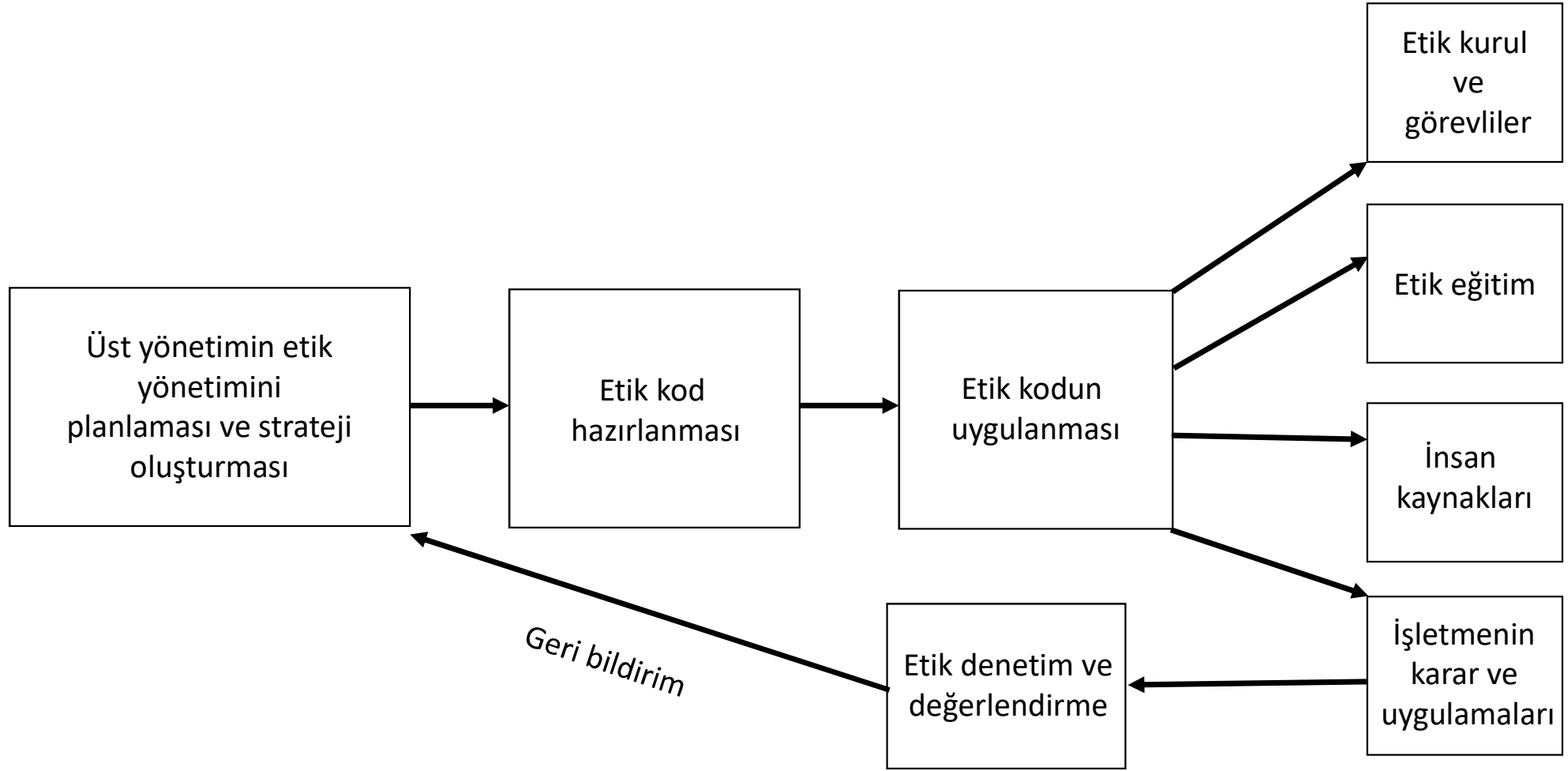
- İş hayatında etiğe verilen değerin artması sonucunda işletmeler iş yerinde etik iklim yaratmaya yönelmişlerdir.
- Bu amaçla çeşitli öneriler ortaya konulmuştur. En yaygın kabul gören Deming döngüsü kullanılmaktadır (Kutlu, 2017).



Deming döngüsü

İş yerinde etik iklim oluşturulması

- Deming döngüsünün gerçekleşebilmesi için etik dışı davranışların engellenebilmesi için:
 1. Etik normlar planlanmalı,
 2. Örgütsel etik normlar uygulanmalı,
 3. Çalışanların davranışları kontrol edilmeli,
 4. Planlamada sapma varsa mutlaka gerekli düzeltmeler yapılmalı (Kutlu, 2017).
- İş yerlerin etik iklimin sağlanabilmesi için çalışanların haklarının verilmesi ve iş yerinde güven ortamının sağlanması gereklidir.
- Böylelikle işletme içinde etik iklim yayılarak, işletmenin performansı ve karlılığı artar.

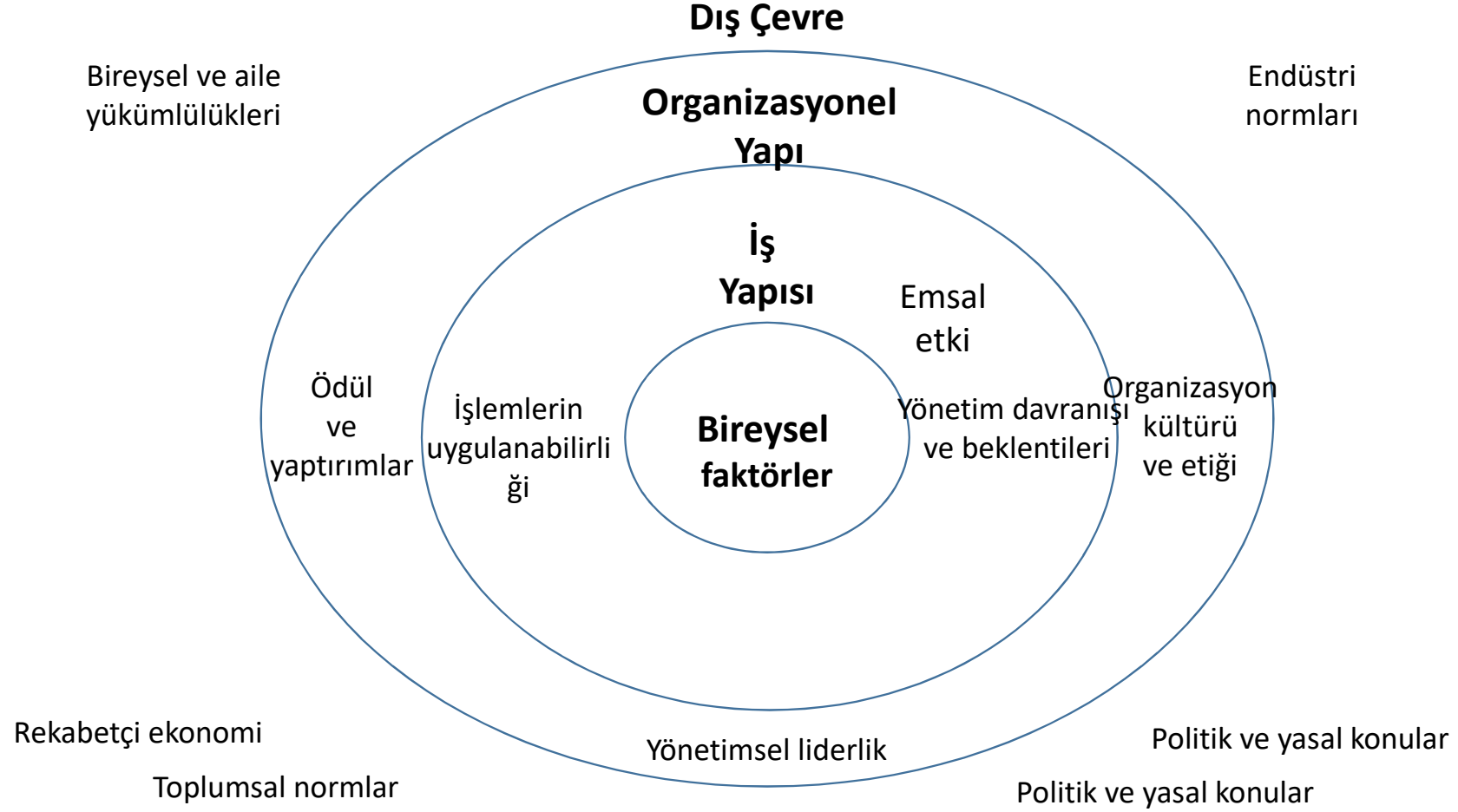


Etik kurumsallaşması (Arslan ve Berkman (2009)'dan değiştirilerek alınmıştır)

İş yerinde etik iklim oluşturulması

- Bununla beraber işletmelerde insan kaynakları birimine etik iklim oluşturulmasında önemli bir görev düşmektedir. Bu amaçla alınacak önemler:
 1. Çalışan alımında etik değerlere bağlılık değerlendirilmeli,
 2. Kariyer planlanması etik değere uymak bir şart olarak yer almalı,
 3. İşletme içi eğitim ve değerlendirmelerde etik değerlerin önemi vurgulanmalı,
 4. İşletme içerisindeki tüm birimlerde etik kurallara uyulması konusunda çalışanlar düzenli olarak bilgilendirilmeli,
 5. Bütün çalışan ve yöneticilerin özel hayatlarına gerekli saygı gösterilmeli,
 6. Etik olmayan davranışların belirlenerek nedenleri ve gerekli önlemler alınmalı,
 7. Performans yönetimi ve değerlendirme sürecinde etik değerleri de içermesi sağlanmalı (Kutlu, 2017).
- Etik iklimin sağlanabilmesi için çalışanların ve işletmelerin memnuniyet değişkenlerinin birbirine uyumlu haline getirilmesi de önemlidir.

Memnuniyet değişkenleri



(Kutlu (2017)'den değiştirilerek alınmıştır)

İş yerinde etik iklim oluşturulması

- İşletmelerde etik bir iklim oluşturulmasıyla gelişen kurumsal etik ortamının kalıcı olabilmesi için lider yöneticilerin yapması gerekenler:
 1. Etik ilkelerin işletmedeki herkesin önceliği haline getirmeli,
 2. İşletmedeki herkesin bu konuda sıkı çalışmaya özendirmeli,
 3. Etik ilkeleri işletmede aktif bir ilgi uyandıracak şekilde özendirmeli,
 4. Etik davranış ile performans arasındaki ilişkiye dikkat çekmeli,
 5. Davranış ve eylemleriyle herkese örnek olmalı,
 6. Açık bir iletişim tarzı sergilemeli (Kutlu, 2017).

İş yerinde etik iklim oluşturulması

- İşletmelerde etik bir iklim oluşturulmasıyla yaygınlaşan iş ahlakının üzerinde olumlu etkilere neden olur: Etik ilkelerin işletmedeki herkesin önceliği haline getirmeli,
 1. Çalışanların işletmeye olan saygı artar,
 2. Çalışanlar işletmeye olan güveni artar,
 3. Çalışanlar, işletmenin herkese adil davrandığını bildiği için rahatlık ve güven hissederler,
 4. Çalışanların işletmeye olan aidiyet duyguları artar,
 5. Çalışanlar çalıştıkları işletme ile gurur duymaya başlarlar,
 6. Çalışanların iş memnuniyet düzeyleri artar,
 7. İşletmede oluşan güven ve huzur ortamı sonucunda verimlilik artışı gelişir (Kutlu, 2017).

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- İş hayatında etiğe uygun davranışlar aşağıdaki sıralanabilir (GMO, 2015; Kolçak, 2016; Kutlu, 2017):

1. Adalet,
2. Eşitlik,
3. Dürüstlük ve doğruluk,
4. Tarafsızlık,
5. Sorumluluk,
6. İnsan haklarına saygı,
7. Hümanizm,
8. Bağlılık,
9. Hukukun üstünlüğü,
10. Sevgi,

11. Hoşgörü,
12. Laiklik,
13. Saygı,
14. Tutumluluk,
15. Demokrasi,
16. Olumlu insan ilişkileri,
17. Hizmet standartlarının yükseltilmesi,
18. Açıklık,
19. Hak ve özgürlükler,
20. Emegin hakkını verme,
21. Yasadışı emirlere karşı direnme

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Adalet

- Adalet, hakkın gözetilmesi ve yerine getirilmesi anlamına gelir (Kolçak, 2016).
- Adalet temelinde eşit toplumsal şartları ve imkanlar dahilinde tüm insanlara özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır (Kutlu, 2017).
- Haklı ve haksızın ayırt edilmesi adaletle sağlanır.
- Adalet kavramı temelde hukuk kurallarına uygunluğu içerir.
- Öte yandan, adalet insanların toplum içindeki davranışlarıyla ilgili olduğundan ahlak ve din kurallarıyla da ilişkilidir.
- Adalet; kısaca haklılık ve hakka uygunluktur.
- Öznel anlamda adalet, herkesin hakkını tanıma konusunda değişmez ve kesin istektir.
- Nesnel anlamda adalet, karşıt çıkarlar arasında hakka (hukuka) uygun bir denkliftir, eşitlik düşüncesidir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Platon'a göre adalet en yüce erdemlerden biri, insanın ve devletin temel davranış kuralıdır.
- Aristoteles'in hareket noktasını ise eşitlik kavramı oluşturur. Ona göre, herkese eşit davranmak adalet için yeterli değildir.
- Bir hukuk düzeni güçsüzleri koruduğu ölçüde adaletli olabilir.
- Hukuk düzeni her zaman adil olmayabilir. Çünkü hukuk yasaların her durumda aynı biçimde uygulanmasını gerektirir.
- Oysa yargıç herhangi bir olayda yasayı uygularken, durumun özelliklerini de göz önünde bulundurmak zorundadır. Böylece genel bir nitelik taşıyan yasanın eksik yanları uygulamada girilebilir ve adalete daha çok yaklaşılabılır. Günümüzde adalet kavramı sosyal adaleti de kapsamaktadır.
- Sosyal adalet, ekonomik, sosyal ve kültürel değerlerin dağılımındaki dengesizliklerin giderilmesi, toplumdaki zayıf ve güçsüzlere devletçe yardım edilmesini içermektedir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Eşitlik

- Eşitlik, yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir (Kolçak, 2016).
- Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır.
- Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açılarından ele alınabilmektedir.
- Temel bireysel eşitlik: Toplumdaki tüm vatandaşların bir oy hakkının olması gibi, tüm eşitlere eşit davranmayı içeren eşitlik anlayışı buna örnek gösterilebilir.
- Diğer bir deyişle kanunlar karşısında, hiçbir ayırım gözetmeden herkesin eşit hak ve özgürlüklere sahip olmasıdır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Kısmi Eşitlik: Toplumdaki farklı gruplara eşitlik sağlamak için farklı davranılmasını içeren eşitlik bu tür bir anlayışa dayanır.
- Her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun birey ve kurumları birbirinden farklı özellikler göstermektedir.
- Blokların eşitliği: Kadın-erkek, genç-yaşlı, çalışan-çalışmayan gibi doğal blokların eşitlenmesi çabalarını içermektedir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Dürüstlük ve doğruluk

- Etik davranış, başkaları ile olan ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirmektedir (Kolçak, 2016).
- İçten ve dürüst olmayan davranışlar güven ortamını yok edeceğinden gerek yöneticilerin gerekse çalışanların sonlarını hazırlarlar.
- Dürüstlük doğruluğu içerir, ama ondan farklı bir kavramdır.
- Doğruluk gerçeği söylemek, yani sözlerimizi gerçeğe uydurmaktır
- Dürüstlük ise, gerçeği sözlerimize uydurmak, yani sözümüze bağlı kalmak ve beklentileri gerçekleştirmektir.
- Dürüstlüğü kanıtlamanın en iyi yollarından biri, o sırada yanımızda olmayan kişilere sadakat göstermektir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Yönetimde yalan çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanmaktadır. Yöneticiler, kendileri yalandan uzak durarak, doğruluk ve dürüstlük konusunda astlarına ve üstlerine örnek olup, tam bir güven sağlamalıdır.
- İş yerinde güç kazanma isteği etik dışı bir davranış değildir.
- Ancak güç kazanmak adına dürüstlükten ödün verilmesi, yalan söylenmesi, başkalarını karalamak gibi etik dışı davranışlarda bulunmanın yanlış olduğu kabul edilmektedir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Tarafsızlık

- Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesneleri oldukları gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir (Kolçak, 2016).
- Yöneticiler ve çalışanlar, vatandaşlar ve çalışanlarla ilişkilerinde tarafsız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır.
- Yöneticilerin astlarına taraflı davranması, iş görenlerin üstlerine karşı kapalı bir tavır içerisine girmelerine, en önemlisi de adalet ve güven duygularının yok olmasına neden olmaktadır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Sorumluluk

- En genel anlamda sorumluluk, belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir (Kolçak, 2016).
- Genellikle iki tür sorumluluk vardır. Bunlardan birincisi, üstlere hesap vermeyi içeren sorumlu olma; ikincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen sorumluluk almadır.
- Sorumluluk, kişinin kendine ve başkalarına karşı yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerini zamanında yerine getirmesi zorunluluğudur.
- Sorumluluk, karakterin en önemli unsurlarından biridir. Sorumlu olan kişi kendi üzerine düşen görevleri ve işlevleri zamanında ve istenilen şekilde istenilen biçimde yerine getirmek zorundadır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Sorumluluk duygusu ya küçük yaşta doğal olarak var olan çevre dolayısıyla insanın içinde yer eder veya daha sonra dışarıdan verilen eğitimle oluşturulur.
- Sorumsuz insan sürekli başkaları tarafından güdülen insandır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

İnsan haklarına saygı

- İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır (Kolçak, 2016).
- İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, hem yönetenlerin hem de çalışanların mesleki değerleri arasında öncelikle yer alması gereken en önemli unsurlardan birisidir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde de belirtildiği gibi temel insan hakları:
 1. Yaşama hakkı,
 2. Özgürlük ve kişi güvenliği hakkı,
 3. Adil olarak yargılanma hakkı,
 4. Düşünce ve vicdan özgürlüğü hakkı,
 5. İfade özgürlüğü hakkı,
 6. Eğitim hakkı,
 7. Özel yaşama ve aileye saygı hakkı.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Hümanizm

- İnsanın değerini kabul eden, onu her şeyin üstünde tutan, insanın doğasını, yetilerini (insanın bir şeyi yapabilme gücü, meleke), ilgisini ya da sınırlarını konu edinen bir felsefedir (Kolçak, 2016).
- Hümanizm, insan varlığının insani erdemlerce biçimlendirilmesi, insancılık çabası; insanın insancıl bir biçimde eğitilmesi öğretisidir.
- İnsanların yetiştirme 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 toplumunun gelişmesine ve insan soyunun daha da etkinleşmesine ve özgürleşmesine yönelik düşünce ve çabaların bütünüdür.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Bağlılık

- Bağlılık, kelime olarak, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamlarına gelmektedir (Kolçak, 2016).
- Bunun yanında, “bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma, kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık gösterme, yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülük” olarak da tanımlanmaktadır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Hukukun üstünlüğü

- Hukukun üstünlüğü ilkesinin yaşama geçirilmesi hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çifte 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 (Kolçak, 2016).
- Bireye ve topluma güven, huzur, mutluluk ve rahatlık verir.
- Hukuk devleti ilkesi, hukukun üstünlüğü temeline dayanır. Toplumsal örgütlenmenin çeşitli aşamalarından sonra ulaştığı en ileri ve çağdaş düzey, çoğulcu, demokratik hukuk devletidir.
- Demokratik hukuk devleti, kurallar ve kurumlar rejimidir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Hukuk devleti ilkesi, çağdaş demokrasilerin belirleyici niteliğidir. Çağdaş uygarlık düzeyine yükselebilmek, hukuk devleti ilkesinin evrensel standartlara uygun olarak gerçekleştirilmesi, geliştirilmesi ve korunması ile mümkündür.
- Hukuk devleti, demokratiklik ilkesinin yanı sıra, evrensel kuralların üstünlüğünün de güvencesidir.
- Hukukun üstünlüğü ilkesi, devletin hukuka bağlılığını, yasama ve yürütme erkleri ile yönetimin işlem ve eylemlerinin bağımsız yargı tarafından denetimini sağlayarak, temel hak ve özgürlüklerin güvencesini oluşturur.
- Temel hak ve özgürlükler olarak da belirtilen insan hakları, modern toplumların olmazsa olmaz kuralıdır.
- Çağdaş demokrasinin en önemli özelliği, devletin insan için var olduğu anlayışıdır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Sevgi

- İnsanı bir şeye ait ya da bir kimseye yakın ilgi ve bağlılık göstermeye yönelten duygu olarak tanımlanabilmektedir (Kolçak, 2016).
- Sevgi, insanın kendisiyle ve başkalarıyla yaratıcı bir ilişki kurması demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi, başkasının yetiştirme ve gelişmesi için destek duymayı gerektirir.
- Sevgi sadece insanlara yöneltilen bir duygu değildir. Şefkat, merhamet ve fedakarlık sevginin farklı şekillerde yansımasıdır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Hoşgörü

- Latince tolerare kökünden gelmektedir.
- Türkçede bu kavramın karşılığı katlanmak, tahammül etmek, dayanmak şeklinde karşılık bulmaktadır.
- Hoşgörü, insanı, insanlığı anlamak, bilmek, saygı duymaktır. İnsanların birbirlerinden farklı duygu, düşünce, davranış, tutum, eylem, biçimleri olduğunu kabul etmektedir (Kolçak, 2016).
- Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eşduyum (empati) içinde olunması, etkileşim konusunda onun algılarının tanınmaya çalışılması, böylece ona tepkide bulunulması ve ona belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Yasalara ya da etik kurallara aykırı olmadıkça, seilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığını tahammül göstermektedir.
- Hoşgörü aynı zamanda bir iç hesaplaşmayı gerektirmektedir.
- İç hesaplaşma olmazsa, hoşgörü yerini ilkesizliğe ve bir tür bağınazlığa bırakabilmektedir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

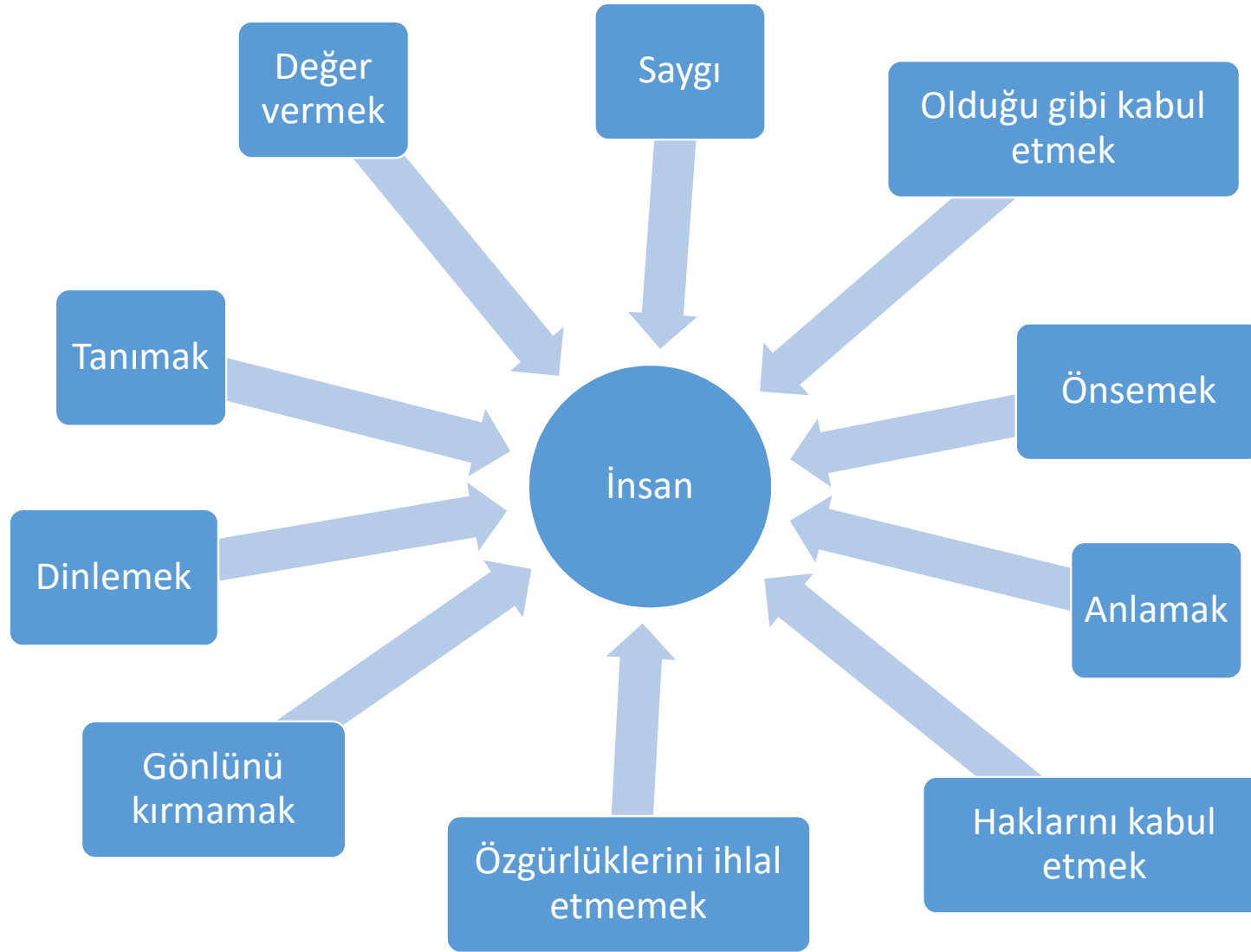
Laiklik

- Laiklik; devletin dinler arasında ve dini görüşlerle dini olmayan görüşler arasında pozitif veya negatif ayrımcılık yapmaması gerektiği temel düşüncesine dayanan siyasal ve hukuki ilkedir (Kolçak, 2016).
- Diğer bir ifadeyle yönetenlerin yönetme yetkilerini dinden değil, halktan aldıkları bir yönetim biçimidir.
- Devlet, dini esaslara dayanan kanunlar yapamayacağı gibi, bütün dinlerce eşit mesafede durur ve hiçbir şekilde dinlerin ibadet hüküm ve kurallarına müdahale edemez.
- Bununla birlikte dinlerin amme düzenini bozacak davranışlarını da önlemekle yükümlüdür.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Saygı

- Saygı, birçok kişinin bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir.
- İnsan her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsanların birbirlerini anlaması, sevmesi ve aynı duyguları paylaşmasıdır.
- Saygılı olmak, bir insanı olduğu gibi görebilme yetisini ve onu özgün bireyselliği içinde fark edebilmeyi anlatır (Kolçak, 2016).



(Ergin (2019)'dan alınmıştır)

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Tutumluluk

- Tutumluluk, adından da anlaşılacağı gibi sahip olunan imkanları iyi değerlendirmek ve tasarruflu olup geleceği düşünmektir (Kolçak, 2016).
- Kurumu amaçlarına uygun olarak yaşatmak, kurumdaki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla gerçekleşir.

Demokrasi

- Demokrasi, insana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine olanak sağlayan bir yönetim biçimidir (Kolçak, 2016).
- Demokrasi, bir kurum kuruluş ya da topluluktaki ve genellikle bir ülkedeki tüm üye veya vatandaşların, organizasyon veya devlet politikasını şekillendirmede eşit hakka sahip olduğu bir yönetim biçimidir

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Olumlu insan ilişkileri

- Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de personelin doyumunun sağlanması açısından gereklidir (Kolçak, 2016).
- Bu anlamda, yönetimde, insan ilişkileri, insanlar için, insanlarla birlikte etkili biçimde çalışabilme becerisidir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- İnsanlarla olumlu ilişkiler geliştirebilmek için gerekli olan hususları şu şekilde sıralamak mümkündür:
 1. İnsanlara ve onların geleceğine ilgi göstermek ilişkilerin düzeyini yükseltir,
 2. Saygılı, kibar, gücendirmeden davranma, anlayışlı olabilme, ilişkilerde başarı şansını artırır,
 3. İnsanların görüşlerine, zevklerine hoşgörü ile yaklaşmak, ilişkilerin kalitesini yükseltir,
 4. Üzerinde düşünülen bir konu hakkında geniş görüşlü olabilme, ilişkilerin düzenlenmesine katkıda bulunur,
 5. Olaylar hakkında, düşünmeden, incelemeden, anlık karar vermekten sakınmak, insan ilişkilerinin yönlendirilmesine yardım sağlar,
 6. Denge, denetim, incelik ve duygusal kararlılık, rahatsızlık yaratıcı durumları denetim altına almayı kolaylaştırır,
 7. Duruma ve koşullara göre giyinme, dengeli ilişkilerin kurulup sürdürülmesine katkı sağlar (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Hizmet standartlarının yükseltilmesi

- Sunulan hizmet standartlarının çağdaş düzeyde olması etik ilkelere birisidir.
- Gerek özel sektör, gerekse kamuda çalışanların görevlerindeki yeterliliklerinin ve niteliklerinin geliştirilmesi için çeşitli faaliyetler yürütülmektedir (Kolçak, 2016).
- Bu kapsamda kamu kurumlarındaki hizmet kalitesinin yükseltilmesi yönünde çeşitli yönetmelikler yürürlüğe konmaktadır.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

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.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Hak ve özgürlükler

- Hak kelimesi hem günlük dilde, hem felsefi-ahlaki söylemde hem de hukuk terminolojisinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Kolçak, 2016).
- Konuşma dilinde 'hak'tan söz ettiğimiz zaman, bilerek veya bilmeyerek, hak sahibi olduğu varsayılan kişinin bir şeye yetkili olduğunu veya onun bir şeyi meşru olarak talep edebileceğini anlatmak isteriz.
- Hukuk bilimi bakımından hakkın önemli bir özelliği, onun hak sahibi yönünden bir izin durumunu ifade etmesidir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Sonuç olarak hakkın varlığından anlamlı olarak söz edebilmek için, şu unsurların bulunması gerekir:
- Yetki: Hakkın özü bir şeyi yapabilme yetkisidir; o şeyi yapıp yapmamak konusunda hak sahibi serbesttir.
- Kişi hakkını kullanmaya zorlanamaz.
- Talep: Her hak, sahibine olumlu veya olumsuz bir talepte bulunma yetkisi verir.
- Daha açık bir ifadeyle, bir hak başkalarına sırf bir kaçınma yükümlülüğü yükleyebileceği gibi edim veya yerine getirme yükümlülüğünü de yükleyebilir
- En genel haliyle özgürlük ise; bağlı ve bağımlı olmama, dış etkilere (etkenlerden) bağımsız olma, engellenmemiş ve zorlanmamış olma halini dile getirmektedir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Sonuç olarak hakkın varlığından anlamlı olarak söz edebilmek için, şu unsurların bulunması gerekir:
- Yetki: Hakkın özü bir şeyi yapabilme yetkisidir; o şeyi yapıp yapmamak konusunda hak sahibi serbesttir.
- Kişi hakkını kullanmaya zorlanamaz.
- Talep: Her hak, sahibine olumlu veya olumsuz bir talepte bulunma yetkisi verir.
- Daha açık bir ifadeyle, bir hak başkalarına sırf bir kaçınma yükümlülüğü yükleyebileceği gibi edim veya yerine getirme yükümlülüğünü de yükleyebilir
- Özgürlük: bağlı ve bağımlı olmama, dış etkilere (etkenlerden) bağımsız olma, engellenmemiş ve zorlanmamış olma halini dile getirmektedir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Özgürlük kavramı bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir.
- Devlet ya da herhangi bir güç tarafından, herhangi bir şey için zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder.
- Hak: özgürlükten daha geniş bir anlam taşır; bu terim, yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlere bulunmayı da içerir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Emeğin hakkını verme

- Genel anlamıyla emek, insanın bilinçli olarak belli bir amaca ulaşmak için, bir şeyin oluşturulması ya da üretilmesi için giriştiği, hem doğal ve toplumsal çevresini hem de kendini değiştiren çalışma süreci ve çabalarıdır (Kolçak, 2016).
- Meslek açısından emek ise; personelin iş performansını elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür.
- Personelin emeğinin hakkı, kurumun yapacağı ödeme ile verilir.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

Yasadışı emirlere karşı direnme

- Kanunlarda açıkça belirtilmiş olmasına karşılık, kamu görevlileri zaman zaman, yasa dışı, ancak ancak üstler tarafından yerine getirilmesi istenilen emirlerle karşı karşıya kalkmakta ve bunları yerine getirmektedirler (Kolçak, 2016).
- Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğinin ortadan kaldırılması hukukun üstünlüğünün sağlanması bakımından son derece önemlidir.
- Verilen emrin hukuka aykırı olduğu kanısına varan görevlinin, bu aykırılığı üstüne bildirmesi ve emrin yazılı bir şekilde kendisine verilmesini sağlaması gerekir.
- Böylece hukuka aykırı emir veren üstün, bu emrin verilmesinden veya yerine getirilmesinden doğan sorumluluğu üstlenmesini sağlamış olur.

İş hayatında etiğe uygun davranışlar

- Etik değerlere uyan çalışanların göstermesi gereken davranışlar:
 1. Sorumluluk alır, işleri sıraya koyar, işletmenin önceliklere duyarlıdır,
 2. Doğru sözlüdür, doğruyu söyler, doğru insanlarla çalışır,
 3. İşletme içinde ve dışında çevreye zarar vermez,
 4. Mantıklı davranır, vicdan muhasebesi yapabilir, olaylara tarafsız bir gözle bakabilir,
 5. Anlar, anlaşılmayı bekler, insana değer verir,
 6. Sinerji yaratır, empatik yaklaşımı benimser,
 7. Kurallardan çok standartlar oluşturmaya çalışır,
 8. Sürekli gelişimi hedefler, kendini yenilerken kurumunu da sorgular (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- İşyerinde etik dışı davranışın haklı gösterilmesi ve akla uygun kılınması sürecinin 4 tür davranışla başladığı belirtilmektedir:
 1. Yasal ve etik sınırlar içinde olan ve belli durumları kurtarmak için rahatlatıcı ve uygun görünen davranış yollarının seçilebileceğine inanmak, etik dışı davranışların akla uygun gösterilmesi için kullanılan yöntemlerden biridir,
 2. Etik dışı davranışların halkalaştırılmasında kullanılan bir diğer yaklaşımda, kurum ve birey için çok yararlı olabilecek davranışların gerçekleştirilmesinde bir sakınca olmadığına inanmaktır,
 3. Yapılan bir şeyin başkaları tarafından fark edilmeyeceği inancı da etik dışı davranışların akla uygun hale getirilmesinde kullanılan bir başka yöntemdir,
 4. Kuruma yarar sağlayan ancak etik ilkelerini ihlal eden bir davranış nedeniyle çalışan yakalanırsa, kurumun kendisine arka çıkacağı veya koruyacağı inancı da çalışanların etik dışı davranışlarına buldukları bir haklılaşma yoludur (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Ayrıca etik dışı davranışların gerekçelendirilmesinde, aşağıdaki yaklaşımlar da kullanılmaktadır:
 1. Toplumun çıkarları için işleri çabuklaştırmak amacıyla bazı ilke ve prosedürleri atlamak,
 2. Kişisel olarak benim çıkarım yok, önemli olan işlerin yapılması. Bu nedenle kuralları biraz esnetmekte bir sakınca yoktur düşüncesi,
 3. Yalnızca bir arkadaşına yardım ediyorum, benim bu işte bir çıkarım yok düşüncesi,
 4. Üstlerim benim değerimi bilmiyor, ben sömürülüyorum. O halde bende kendi çıkarlarımı düşünmek zorundayım düşüncesi,
 5. Çalışan bir suç işlemiş, cezalandırılması gerekir ama benden bulmasın düşüncesi (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Etik dışı davranışa yol açan faktörlerin bireysel ve örgütsel olmak üzere 2 ana başlık altında toplamak mümkündür.

Bireysel faktörler

- İş yerinde bireylerden kaynaklanan etik dışı davranışların temelinde, demografik, kişisel, kültürel,ve toplumsal faktörler bulunmaktadır.
- Bireyden kaynaklanan etik dışı davranışların yaş,cinsiyet, sosyo-ekonomik yapı ve eğitim gibi demografik olanları üzerine günümüze kadar birçok araştırma yapılmış ve farklı görüşler ortaya atılmıştır. Ancak bunların içerisinde eğitimin önemi herkes tarafından kabul edilmektedir (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Örgütsel faktörler

- Eğitimin örgütlerde etik dışı davranışların ortaya çıkışında iki yönlü etkisi bulunmaktadır. Biri ahlaki kişilik gelişimiyle, diğeri ise bilgi ve beceri ile ilgilidir.
- Eğitim ile bireyin hem toplumun veya örgütün sahip olduğu değerler doğrultusundaki ahlaki gelişimi hem de bilgi ve beceri edinmesi hedeflenmektedir.
- Eğitimin etkileri düşünüldüğünde ve diğer değişkenler göz ardı edildiğinde; eğitimin düzeyi yükseldikçe, etik davranışa olan duyarlılığın arttığı söylenebilmektedir (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Etik dışı davranışların nedenleri:
 1. Yetersiz iletişim,
 2. Zayıf işletme kültürü,
 3. Maliyet düşürme çabası,
 4. İşletme politikaların yetersizliği (Kolçak, 2016)

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- İş hayatında yönetimlerin etiğe uygun olmayan davranışlar aşağıdaki sıralanabilir (Kolçak, 2016; Kutlu, 2017):

1. Ayrımcılık,
2. Kayırma,
3. Rüşvet,
4. Sömürü,
5. Bencilik,
6. İşkence,
7. Yolsuzluk,
8. Zimmet,
9. Hakaret ve küfür,
10. Bedensel, psikolojik ve cinsel taciz,

11. İş ilişkilerine politika karıştırma,
12. Yaranma ve dalkavukluk,
13. Şiddet-baskı-saldırganlık,
14. Kötü alışkanlıklar,
15. Görev ve yetkinin kötüye kullanılması,
16. Mobbing,
17. Dedikodu,
18. Dogmatik davranış,
19. Yobazlık-bağnazlık,
20. Engelleyici olma ve yanlış yönlendirme.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Ayrımcılık

- Ön yargı hissi ile ortaya çıkan bir davranış kalıbı veya bir eylemdir (Kolçak, 2016).
- Bir grup insanın haklarını koruyup, onlara daha fazla imkan sağlarken, bir grup insana da zarar verecek şekilde davranmak ayrımcılığı tanımlayan net bir bakış açısıdır.

Kayıрма

- Resmi yükümlülüklerin göz ardı edilerek duygusal ve geleneksel bağlılıkların ön plana çıkarılması suretiyle meydana gelen davranış olarak tanımlanmaktadır.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Rüşvet

- Rüşvet yetkili birisine başkası tarafından toplumun usul ve kurallarına aykırı bir şekilde menfaat vaat edilerek ya da sağlanarak bir işin yaptırılması şeklinde tanımlanabilmektedir (Kolçak, 2016).

Sömürü

- İnsan veya nesnelerin adaletsiz kullanımudur.
- Maddi ya da manevi olarak istenilmeden faydalanılmak, çıkar sağlamak, yararlanılmaktır (Kolçak, 2016).
- Sömürü çeşitli şekillerde gerçekleşebilmektedir. Sömürücü, sömürülen kişiyi zorlayabilmekte, baskı altında tutabilmekte veya aldatabilmektedir.
- Bazı durumlarda sömürülen kişi yapılan eylemlere gönüllü olarak katlanabilmektedir. Bazı durumlarda da sömürülen kişi, çıkar sağlamak ve kazancını güvence altına almak amacıyla sömürüye katlanabilmektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

İhmal

- Gereken ilgiyi göstermeme, boşlama, savsaklama, önem vermeme, zamanında yapmama gibi anlamları bulunmaktadır (Kolçak, 2016).
- Türk Ceza Kanununa göre ise; ihmal hangi nedenle olursa olsun, görevin savsaklanması, geciktirilmesi veya üstlerin verdiği emirlerin geçerli bir neden olmadan yapılmamasıdır.
- Genel olarak ihmal kelimesi açıklanırken dikkatsizlik ve önem göstermeme kelimesi ile beraber kullanılır.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Bencilik

- Başkalarının yararını düşünmeden, kimi zaman çalışanlara zarar vererek, davranışlarını yalnız kendi ihtiyaçlarını giderecek, kendine çıkar sağlayacak şekilde yönlendirmesidir (Kolçak, 2016).
- Başkalarını düşünmeden gelişmeleri ben merkezli olarak düşünmek ve yöneltmekte denebilmektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

İşkence

- Bir insana maddi veya manevi yapılan eziyettir.
- İşkence veya eziyet sadece fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsar (Kolçak, 2016).
- Birleşmiş milletler sözleşmesinin 1. maddesine göre işkence; “bir şahsa veya bir üçüncü şahsa, bu şahsın veya üçüncü şahsın işlediği veya işlediğinden şüphe edilen bir fiil sebebiyle, cezalandırmak amacıyla, bilgi veya itiraf elde etmek için veya ayırım gözeten herhangi bir sebep dolayısıyla bir kamu görevlisinin veya bu sıfatla hareket eden bir başka şahsın teşviki, rızası veya muvafakatiyle uygulanan fiziki veya manevi ağır acı veya ıstırap veren bir fiildir”.
- Yeni Türk ceza kanununun 4. maddesi işkenceyi şu şekilde tanımlamıştır; bir kamu görevlisi tarafından bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak hareketlerin yapılması işkencedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Yolsuzluk

- Yetkilerin yasa dışı kullanımıdır.
- Görevlerin maddi veya maddi olmayan, şahsi veya siyasi çıkar sağlama amacı, kişiye özel amaçlar için kural ve yönetmelikleri çiğneme, yapılması ya da yapılmaması gereken işlemlerin hızlandırılıp yavaşlatılması yolsuzluk gereçleri olarak ortaya çıkmaktadır (Kolçak, 2016).

Hakaret ve küfür

- Sözlü taciz olarak değerlendirilebilecek hakaret ve küfür, sözel bir şiddet gösterisidir.
- Hakaret ve küfür kişiliğe saldırı olup, insanların kişiliğini küçültüp, örseleyerek kendi bencil kişiliklerini yücelttiklerini düşünenler tarafından uygulanmaktadır.
- Diğer şiddet gösterilerinde olduğu gibi saldırganlık içermektedir (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Bedensel, psikolojik ve cinsel taciz

- Örgütlerde kadın ya da erkeklerin onurunu zedeleyecek şekilde, istenmeyen cinsel nitelikli davranışlar anlamına gelen cinsel taciz, istenmeyen fiziki, sözlü ya da sözlü olmayan davranış şekilleridir.
- Gerek çalışanlar gerekse da yöneticiler kaynaklı etik dışı davranışlardan biri olan cinsel taciz, bireysel faktörlerin tümünden etkilenebilmektedir.
- Bedensel ve cinsel taciz bir şiddet türüdür.
- Daha çok özel yaşamında başarısız kişilerin kendisinden daha güçsüz kişilerle karşılaştığında bir yansıtma ve bastırma mekanizması olarak uyguladıkları etik dışı davranış türüdür.

İŞYERİNDE PSİKOLOJİ TACİZİ TANIMLAMAMANIN ÖNEMİ	
Yaygındır	Cinsel tacize göre yaygınlığı üç kat daha fazladır.
Maliyetlidir	Psikolojik tacize meyilli çalışanlar genellikle örgütün en başarılı elemanları olabilmektedir. Bunları kaybetmek bazen örgüt için ciddi bir maliyet anlamına gelebilmektedir
Kanıtı vardır	Özellikle şirket içindeki dedikodu mekanizmaları işverenlere bu konuda yeterince bilgi elde edebilmektedir. Çalışanlar genellikle psikolojik tacize kimin eğilimli olduğunu bilmektedir.
Tanığı vardır	Konuya tanıklık eden çok sayıda kişi olabilmektedir. Açıklık politikasının yeterince yerleşmediği işletmelerde, korku kültürü, çalışanları bildiklerini açıklamaktan caydırmaktadır.
Sonuçları vahim Olabilir	İşverenler, örgütsel imajları lekелendiğinde istihdam edecek yetenekli çalışan bulmakta zorluk çekebilmektedirler.

(Algeyik vd. (2013)'den Türkçeleştirilerek Naime (2002) alınmıştır)

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- 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 kaldırabilecek, 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 (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Cinsel taciz uğrayan mağdur çalışan bu durumu mutlaka ilgili yöneticiler bildirmelidir.
- Cinsel taciz uygulamak ve bu tacizi örtbas etmek ceza kanunlarına göre suçtur.
- Cinsel veya psikolojik tacizi uygulayan çalışan işverenin iş yasasının 25/II. Maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı sayılabilmektedir.
- İşveren cinsel veya psikolojik tacizi uygulayan çalışanı iş sözleşmesini 6 işgünü içinde tazminatsız ve bildirimsiz feshetme hakkına sahiptir (Akgeyik vd., 2013).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

İş ilişkilerinde politika karıştırma

- Günümüzde en çok rastlanan etik dışı davranışlardan biri olan iş ilişkilerine politika karıştırma genellikle yöneticilerin çalışanları politik görüşlerine göre kayırmaları ve/veya cezalandırmaları şeklinde gelişir (Kolçak, 2016).

Yaranma ve dalkavukluk

- Rahatsız edici ve sahtekarlık olmasına rağmen yöneticiye yaranma ve dalkavukluk yapmanın başarı için ödenmesi gereken bir bedel olarak görülmesi yaygın bir davranış biçimidir (Kolçak, 2016).
- Çalışanların yöneticilere yaranma çabaları, olumsuz bir ortam oluşturulmasına neden olmaktadır.
- Kendisine dalkavukluk yapılan yönetici, sağlıklı bir görüş açısına sahip olmaması halinde davranışlarını pekiştirerek tüm çalışanlardan aynı davranışları beklemektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Şiddet-baskı-saldırganlık (bullying)

- Şiddet sözcüğü aşırı duygu durumunu, bir olgunun yoğunluğunu, sertliğini, kaba ve sert davranışı nitelendirmektedir (Kolçak, 2016).
- Negatif anlamda duygusal taşma olarak ta tanımlanabilmektedir.
- Bir kişinin diğer bir kişiye karşı olan, tekrarlanan ve kışkırtılmaksızın gerçekleştirilen şiddet içerikli, sözlü ya da fiziksel davranışları olarak tanımlamak mümkündür.
- Şiddet; kişiler arasındaki karşılıklı ya da tek taraflı zarar verme davranışlarını içermektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Kötü alışkanlıklar

- 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 (Kolçak, 2016).
- Ancak bu alışkanlıkların kişisellikten çıkarak, kamu alanına taşınması sakınca yaratmaktadır.
- Alkol ve sigara tüketiminin özenti ile başlayan davranışlar olduğu göz önüne alınırsa, yöneticilerin ve sosyal hizmet çalışanlarının davranışlarına özen göstermesi gerekmektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Görev ve yetkinin kötüye kullanımı

- Bireysel güç, örgütlerde etik dışı davranışların gözlenmesine neden olabilmektedir (Kolçak, 2016).
- Gücün kötüye kullanılması, özellikle performans değerlendirme, personel seçme ve yerleştirme süreçlerinde, disiplin uygulamalarında ya da ödüllendirmelerde etik dışı davranışların oluşmasına neden olabilmektedir.
- Özdeşlik güç, bir bireyde diğer bir kişinin beğendiği, çekici bulduğu özelliklerin bulunması sebebiyle, bireyin o kişiye bağlanması ve o kişiye benzemek istemesidir.
- Yasal gücü elinde bulunduran yöneticiler; kendi değer yargılarıyla örtüşen değerlere sahip bir çalışan için benzer durumlarda disiplin sürecinin işletilmesine gerek duymaz iken, örtüşmeyen bir çalışan için gerek duyabilmektedirler

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Görev ve yetkinin kötüye kullanımı kamu kurumlarında da görülmektedir. Bir makam adına elde edilmiş olan yetkiler kamu görevlilerince kötüye kullanılamaz.
- Örneğin; Yasalara uygun olan kamu işlemlerinin daha hızlı yerine getirilmesi için, bazı kimselere diğerleri aleyhine ayrıcalıklı işlem yapılması veya, yasalarla yasaklanmış işlemlerin bir çıkar karşılığı yapılması, gibi.

iş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Psikolojik yıldırım (mobbing)

- Mobbing'in sözcük anlamı psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir (Kolçak, 2016).
- Gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.
- Kişiyi iş yaşamında dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmaktadır. İma ve alayla, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürmeye yönelik saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten ayrılmaya zorlar.
- Bu tür duygusal saldırılar, aynı düzeyde çalışanlar arasında yaşanabileceği gibi ast ve üst arasında da görülebilmektedir.
- Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde güçlünün altta kalanlarla psikolojik yollardan baskı yapmasıdır.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- İşyerlerinde de 1950-1960'lı yıllarda yapılan araştırmalar mobbingin sadece çocuklar arasında yaşanmadığını ortaya koymuştur. Mobbing, kökü Latince olan ve bir kimseyi sıkıştırmak, bunaltmak ve taciz etmek anlamında bir sözcüktür.
- Mobbing duygusal bir saldırıdır.
- İşyerinde duygusal zorbalığa maruz kalan birey, bu davranışların örgüt tarafından sona erdirilmesine yönelik bir uygulama olmaması durumunda, kendini giderek daha çaresiz hissetmektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Mobbing'e uğrayanların genel özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:
 1. İşlerini çok iyi hatta mükemmel yaparlar,
 2. İlişkileri olumludur ve çevresindekiler tarafından sevilirler,
 3. Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlamdır ve bunlardan ödün vermezler,
 4. Dürüst, güvenilir ve kuruma sadıktırlar,
 5. Bağımsız ve yaratıcıdırlar,
 6. Mobbing uygulayan kişinin yeteneklerinden daha üstün yeteneklere sahiptirler,
 7. Mobbing işyerinde sessiz, iletişim kuramayan kişilere karşı da olabilmektedir (Kolçak, 2016).

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- Mobbing uygulayan zorbanın genel özellikleri ise; aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi niteliklerle ifade edilmektedir.
- Mobbing uygulamanın nedenleri:
 1. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak,
 2. Düşmanlıktan hoşlanmak,
 3. Can sıkıntısı içerisinde zevk aramak,
 4. Ön yargıları pekiştirmek (Kolçak, 2016).
- Bunlara ek olarak mobbing uygulayan bireyin, kötü kişiliği, bunu kendinde ilahi bir hak olarak görmesi, şişirilmiş benmerkezcilik, narsist kişilik, çocukluk travmaları gibi unsurlar da etkili olabilmektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Dedikodu

- Genel olarak dedikodu, gerçek olup olmadığı bilinmeden başkalarına kara çalmak, insanları kötülemek, kınamak, suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır (Kolçak, 2016).
- İletişimde açık ve dürüst bir yaklaşım benimsemeyen bireyler, toplumsal kültürün de etkisi ile birbirlerini yüzüne karşı eleştirmek yerine, bazı sorunları üçüncü bir kişiye çarpıtarak anlatmakta ve başkalarını arkalarından çekiştirebilmektedir.
- Dedikodu işyerlerinde büyük ölçüde zaman ve enerji kaybına, insan ilişkilerinin gerginleşmesine ve bozulmasına neden olmaktadır.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Dogmatik

- Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır (Kolçak, 2016).
- Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir.
- Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmeye ve yenilikleri benimsemeye karşı sonuna kadar direnme gösterir.
- Örgütsel çalışmalar gelişmeyi ve değişimi yakalamayı gerektirmektedir. Dogmatik yapı ise önceden edinilmiş fikir ve inançlarla sabit bir tutum oluşturmaktadır.
- Aynı zamanda dogmatik davranışlar örgüt çalışanları arasında hizipleşmeleri de beraberinde getirerek örgütsel değişimlere yönelik direnişin beslenmesine zemin hazırlamaktadır.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Yobazlık-bağnazlık

- Yobazlık, bir kişiye, inanca ya da düşünceye aşırı ölçüde bağlı olmaktır (Kolçak, 2016).
- Bağnazlık ise, bir düşünceye, bir inanişaya aşırı ölçüde bağlanıp ondan başka bir düşünce ve inanişayı kabul etmeme, yani mutaassıp veya fanatik olmaktır.
- Bağnazlık aynı zamanda, bir görüş, kanı ya da tutumun tartışma ve eleştirilere kapalı tutulması ya da aşırı şekliyle benimsenmesi durumu ve hoşgörüsüzlüktür.
- 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 nitelemektedir.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

Engelleyici olma ve yanlış yönlendirme

- Engelleyici olma, yapılacak doğru eylemleri durdurmayı hedeflerken yanlış yönlendirme, bilgi ve belgelerin eksik veya yanlış aktarılması ile ilgilidir (Kolçak, 2016).
- Bu tür davranışların genellikle gücü elinde bulundurma arzusunda ve her şeyi en iyi ben yaparım duygusundan kaynaklanan davranışlar olduğu görülmektedir. Yani karşılıklı bir güvensizlik söz konusu olmaktadır.

Kaynakça

- Algeyik, T., Güngör-Delen, M., Uşen, Ş., 2013. Çalışma yaşamında psikolojik taciz. Ankara: Aile ve Çalışma Bakanlığı Yayınları.
- Kolçak, M., 2016. Meslek Etiği. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kutlu, H.A., 2017. Meslek Etiği. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Namie, G. 2002. Workplace Bullying: Escalated Incivility. Ivey Business Journal; November- December, 1-6.

İş hayatında etiğe uygun olmayan davranışlar

- İş hayatında çalışanların etiğe uygun olmayan davranışlar aşağıdaki sıralanabilir (Kolçak, 2016):

1. İş kalitesini önememe,
2. Rüşvet,
3. Kurum varlıklarını kötü şekilde kullanma,
4. Ayrımcılık,
5. Özel hayatta müdahale,
6. Çevre kirliliğine sebep olmak,
7. Belgelerde tahrifat yapmak,
8. Yanlış bilgilendirme,
9. Yetkilerini kötüye kullanmak,
10. İş yerinde hırsızlık,
11. Çıkar çatışması,
12. Ticari ve mesleki sırları ortaya çıkarma,
13. Rakipleriyle ilgili bilgileri etik dışı şekilde toplama,
14. Görev ve yetkinin kötüye kullanılması,
15. Mobbing,
16. Dedikodu,
17. Cinsel taciz,
18. Zimmet,
19. Bencilik,
20. İş ilişkilerine politika karıştırmak,
21. Sömürücülük,
22. Yaranma ve dalkavukluk,
23. Hakaret ve küfür etmek.

Etik dışı davranışların önlenmesi

- Etik dışı davranışların önlenmesi günümüz toplumlarında önemli bir sorun olarak kabul edilmektedir.
- Etik dışı davranışlara karşı yürütülecek kampanyalar ile kamuoyu bilinçlendirilebilir.
- Bu amaçla basın ve kitle iletişim araçlarından yararlanılabilir.
- Şu bir gerçektir ki hiçbir yolsuzluk veya hiçbir etik dışı davranış onun altındaki basit bir eğrilik tabanı olmaksızın ayakta duramaz.
- Karmaşık ve şaşırtıcı alternatifler arasında karar vermek gerektiğinde etik dışı davranışlardan kaçınmak için, yapılacak etik testlerin yararlı olabileceği söylenmektedir (Kolçak, 2016).

Etik dışı davranışların önlenmesi

- Etik bir teste aşağıdaki sorular yer alabilir:
 1. Bu doğru mu?
 2. Bu adil mi?
 3. Eğer birisi zarar göreceksen bu kim?
 4. Eğer verdiğiniz karar gazetelerin birinci sayfasında yer alsaydı kendinizi rahat hisseder miydiniz?
 5. Aileniz, çocuğunuz ya da akrabalarınıza bunu söyler miydiniz?
 6. Olay nasıl kokuyor?
- Bu tür sorular etik dışı davranışların önlenmesinde mutlaka etkili olacaktır.
- Ancak soruların yanı sıra işyerinde uyulması gereken ve örgüt kültürü olarak nitelendirilen kuralların uygulanması gerekmektedir.

Etik dışı davranışların önlenmesi

- Örgüt kültürü, örgütün misyonu, vizyonu, değerleri, stratejileri, kontrol sistemleri ve faaliyetlerini saptayarak örgütün ahlaki dokusunu ve neyin kabul edilir neyin kabul edilemez olduğunu belirleyen hususlar olarak ifade edilmektedir.
- Örgüt içi ve örgütler arası farklılıkları anlamak için yararlanılabilecek temel ayrımlar Geert Hofstede'in örgütsel alt kültürlerle ilişkin deneye dayalı çalışmalar sonucu elde ettiği altı boyuta dayanarak saptanabilmektedir (Kolçak, 2016).

Etik dışı davranışların önlenmesi

- Bu boyutlar:

1. Süreç odaklılığa karşı sonuç odaklılık,
2. Çalışan odaklılığa karşı iş odaklılık,
3. Mazbutluğa karşı profesyonellik,
4. Açık sisteme karşı kapalı sistem,
5. Gevşek kontrole karşı sıkı kontrol,
6. Normatifliğe karşı pragmatizm (faydacılık) (Kolçak, 2016).

Etik dışı davranışların önlenmesi

Süreç odaklılığa karşı sonuç odaklılık

- Süreç odaklı bakış açısı sonucun kendisinden çok amaca ulaşmakta kullanılan yöntemlerle ilgilenmektedir.
- Sonuç odaklı bakış açısında amaca ulaşmakta kullanılan yöntemlerin ahlaki değer ve normlara uygunluğu süreç odaklı bakış açısına oranla ikincil bir önem taşımaktadır.

Çalışan odaklılığa karşı iş odaklılık

- Çalışan odaklılığa karşı iş odaklılık ayrımının temelini insan faktörüne atfedilen önem oluşturmaktadır.
- İş odaklı bakış açısında yapılan işin niteliği çalışanların istek ve sorunlarının önüne geçmektedir. Bu ayrım açısından bakıldığında örgütün çalışanlar arası çıkar çatışmaları ve ahlaki sorunlara verdiği önem iş odaklı olma eğilimdeki bir örgütlenmede görece olarak azdır.

Etik dışı davranışların önlenmesi

Mazbutluğa karşı profesyonellik

- Mazbutluğa karşı profesyonellik boyutunda bireyler, örgütlenme içinde kendi konumlarını ve örgütün çalışanlarına karşı bakış açısını algılayış biçimleri irdelenmektedir.
- Profesyonel alt kültürlerde ise; bireyler yalnızca yaptıkları işe göre değerlendirildiklerini düşünmektedir.
- Örgütün bakış açısına sahip alt kültürlerde ahlaki değer yargılarının daha ön planda olacağı sonucuna ulaşmaya imkan tanımaktadır.

Açık sisteme karşı kapalı sistem

- Açık sistem – kapalı sistem ayrımı alt kültürlerde etiğin önem ve konumu açısından net bir farklılaşma getirmemekle birlikte, kapalı sistemlerde alt kültür üyelerinin işe kapanık yapı içerisinde kendi alt kümelerine ait ve tartışmaya açık olmayan ahlaki norm ve değerler geliştirebileceklerini düşüncesi önem kazanmaktadır

Etik dışı davranışların önlenmesi

Gevşek kontrole karşı sıkı kontrol

- Gevşek kontrole karşı sıkı kontrol boyutu örgüt içinde etik ilkelerin uygulanması, kabul ettirilmesi ve denetimi açısından önemlidir.
- Gevşek kontrolün söz konusu olduğu alt kümelerde bireylerin, örgütün etik ilkelerini benimsemesi ve etik kurallara uyması, sıkı kontrolün söz konusu olduğu alt kümelere oranlara daha az yaptırıma tabidir. Bu durum etik ilkelerin uygulanmasında önemli bir farklılık yaratacaktır

Normatifliğe karşı pragmatizm

- Hofstede'in ulusal kültürler üzerine yaptığı bir başka araştırmanın sonuçları da örgüt kültürünün iş etiği ile ilişkisi açısından irdelenmektedir.
- Ampirik (Deneyisel) araştırmalar sonucu Hofstede, ulusal kültürlerin değerlendirilmesinde dört temel boyuta ulaşmıştır. Bunlar; bireyciliğe karşı kolektivizm, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erkeksiliğe karşı kadınsılık.

Etik dışı davranışların önlenmesi

- Belirsizlikten kaçınmanın güçlü olduğu toplumlarda kurumlar yalnızca düzenleyici aynı zamanda koruyucu bir rol üstlenmektedirler.
- Erkeksiliğe karşı kadınsılık boyutu örgüt içi alt kültürlerin irdelenmesinde kullanılan süreç odaklılık – sonuç odaklılık ayrımıyla benzeşmektedir.
- Normatif bakış açısına faydacı bakış açısı boyutu ahlaki ikilemler ve ahlaki karar alma süreçlerinde alt kültür üyelerinin izleyeceği farklı hareket noktalarına işaret eder.
- Bu farklılaşma, fayda yaklaşımındaki eylemsel faydacılık ve kurala dayalı faydacılık ayrımıyla benzeşmektedir.
- Ulusal kültürlerin örgütsel davranış ve iş etiği üzerindeki etkisini saptamayı ve ülkeler düzeyinde karşılaştırmalar yapmayı yapmayı hedefleyen deneysel araştırmalar sonucu bakımından oldukça ilginçtir.

Etik dışı davranışların önlenmesi

- Çalışmalar kültürler arasında iş etiği açısından keskin ayrımlar bulunmadığı göstermektedir.
- Etik dışı davranışların kamuda da önlenmesi önemli bir husustur.
- Kamu işlemlerinin yapıldığı her yerde polis, zabıta, müfettiş gibi denetim elemanlarının konulması, işlemlerin kontrol edilmesi mümkün değildir.
- Yolsuzluklara karşı kamuoyunda toplumsal bir kınama ve baskı ortamı oluşturulabilirse, kamu görevlilerinin yolsuzluk yapma eğilimleri azalacak, yolsuzluk yapanlar çeşitli, şekillerde uyarılacak ya da kınanacaktır.
- Hiçbir ülke ve sosyal sistem yolsuzluklara karşı bağışıklık kazanamaz. Bu konudaki hayati nokta yolsuzlukla nasıl savaşılabacağıdır.
- Yolsuzlukları toplum dışında bırakma konusunda genel bir uzlaşma bulunmuyorsa ona karşı yapılan her eylem başarısızlığa mahkumdur (Kolçak, 2016).

Mesleki yozlaşma

- Yozlaşma özündeki iyi nitelikleri birtakım dış etkenlerle zamanla yitirmek, soysuzlaşmak, özünden uzaklaşmak, bozulmak, dejenere olmak, tereddidi anlamlarına gelmektedir (Kolçak, 2016).
- Günümüzde aşırı rekabet ve ekonomik koşullar iş hayatında yozlaşmanın önü açmaktadır.
- Yozlaşmanın yaygınlaşmasıyla gerek iş hayatında gerekse sosyal yapıda kaos ve bozulmaya neden olmaktadır.
- Bundan dolayı yozlaşmayı sosyal davranış kalıplarındaki bozulma olarak da görülebilir.

Mesleki yozlaşma

- Günümüzde en yaygın görülen yozlaşma çeşitleri:
 1. Politik yozlaşma,
 2. Kültürel yozlaşma,
 3. Mesleki yozlaşma,
 4. Ahlaki yozlaşma,
 5. Toplumsal yozlaşma,
 6. Yönetmel yozlaşma,
 7. Bilimsel yozlaşma (Kolçak, 2016).

Mesleki yozlaşma

- Mesleki yozlaşmanın bir sebebi bulunmaktadır:
 1. Aşırı hırs,
 2. İnsan hayatıyla ilgili olarak yeterli hassasiyetin gösterilmemesi,
 3. Eksik değerlendirme,
 4. Plansızlık,
 5. İyi niyetle arkadaş koruma güdüsü,
 6. Yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi,
 7. İş hayatındaki ve teknolojik gelişmelere uygun yasaların ve kuralların belirlenmemesi,
 8. Bireylerin kendilerini koruma güdülerini,
 9. Maddi ve manevi doyumsuzluk,
 10. Ayrımcılık (Kolçak, 2016).

Mesleki yozlaşma

- Mesleki yozlaşmanın sonuçları ise:
 1. Yönetime karşı güven kaybı,
 2. Verimde düşüş,
 3. Kamu görevlilerinin liyakatsizliği,
 4. Sosyal dokuda bozulma,
 5. Ekonomide ve hukuksal yapıda bozulma (Kolçak, 2016).

Mesleki açıdan tükenmişlik ve özgüven yitimi

- 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 (Kolçak, 2016; Kutlu, 2017).
- Duygusal tükenmenin kişinin özgüveninin azalması, bitkinlik, yorgunluk, güçsüzlük, işine karşı ilgi ve coşkusunun azalması, ya da yitirilmesi 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.

Mesleki açıdan tükenmişlik ve özgüven yitimi

- İş hayatında tükenmişliğe neden olabilecek bazı problemler:
 1. Aşırı iş yükü ve ara verecek zamanların az olması,
 2. Müşteri taleplerini çeşitli nedenlerle karşılayamama,
 3. Yöneticilerin yetersizliği ve denetim eksikliği,
 4. Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme,
 5. Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olmak,
 6. Çalışanlar arasında destek ve sosyal iletişimin az olması,
 7. Aşırı zor ve yoğun iş ortamı,
 8. İş yerinde motivasyon eksikliği (Kutlu, 2017).

Bireysel doyumsuzluk ve mutsuzluk

- İş, örgütsel bir ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde bazı ilişkiler getiren, ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır (Kolçak, 2016).
- Doyum ise insana has duygusal bir tepki şeklidir (Kutlu, 2017).
- 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 doyumu, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur.
- Çalışanın işinden mutlu olup doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir.

Bireysel doyumsuzluk ve mutsuzluk

- Çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörler:
 1. Farklı çalışanlar, farklı önem ve öncelikleri sahiptir, bu yüzden iş doyumunu düzeyleri çalışanlar arasında farklılık göstermektedir,
 2. İş doyumunu, bireysel algılama biçimiyle doğrudan bağlantılıdır,
 3. 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,
 4. İş doyumunu, duygusal ve kişisel bir tepki olduğu için ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve geliştirilmesi her zaman kolay olmalıdır,
 5. Çalışanların kişisel özellikleri, yaş ve cinsiyetleri, inanç ve değerleri iş yaşamındaki deneyimleri, yetiştirme tarzları, aile yapıları ve yaşam standartları gibi özellikleri ve işe yönelik beklentileri farklılaştıkça iş doyumunu sağlayan iş özellikleri de farklılaşacaktır (Kolçak, 2016; Kutlu, 2017).

Bireysel doyumsuzluk ve mutsuzluk

- İş doyumunu etkileyen faktörler:
 1. Bireysel,
 2. Örgütsel olarak ikiye ayrılabilirler (Kolçak, 2016).

Bireysel doyumsuzluk ve mutsuzluk

Bireysel faktörler

- Bireysel özelliklerin iş doyumu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir.
- İş doyumuna etki eden bireysel özellikleri de aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:
 1. Cinsiyet,
 2. Yaş,
 3. Unvan,
 4. Kimlik yapısı,
 5. Eğitim düzeyi,
 6. İş deneyimi (Kolçak, 2016).

Bireysel doyumsuzluk ve mutsuzluk

Örgütsel faktörler

- Bireysel özelliklerin yanı sıra çalışanların işletme karşılaştıkları koşullarda iş doyumu üzerine etkilidir.
- İş doyumuna etki eden örgütsel özellikleri de aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:
 1. Ücret,
 2. Yükselme imkanları,
 3. Saygınlık düzeyi,
 4. Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi ,
 5. İşin niteliği ile işten elde edilen maddi-manevi çıkarların uyumu ,
 6. İşgücü devir hızının yüksek olması durumunda çalışanların iş doyumsuzluğu,
 7. İş ortamı,
 8. Çalışma süresi,
 9. İşletmede çalışan sayısı,
 10. Çalışan ve yönetim arasındaki güven duygusu ve iletişimlerinin iyi olmasıdır (Kolçak, 2016).

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 (Kolçak, 2016).
- 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 kişiliğin gelişmesinin yerleri olmaktan çıkıp, birey-birey; birey-grup; grup-kurum ilişkilerinin gelişemediği yerler olmaktadır.

Kaynakça

- Arslan, M., Berkman, Ü., 2009. Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi. İstanbul: TÜSİAD yayınları.
- Gemi Mühendisleri Odası (GMO), 2015. Gemi mühendisliği davranış kuralları üzerine. İstanbul: TMMOB GMO yayınları.
- Güredin, E., 1997. Denetçinin meslek ahlakı, standartlar ve uygulamadan örnekler. III. Türkiye Muhasebe Denetim Sempozyumu Bildiri Kitabı. İSMMMO yayın no. 20.
- Kolçak, M., 2016. Meslek Etiği. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kutlu, H.A., 2017. Meslek Etiği. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi, 2006. Meslek Etiği Ankara: MEB yayını.
- Taluğ, C., Kanber, H., Yalım, N.Y., 2015. Türkiye’de mühendislik etiği eğitimi. Türkiye Biyoetik Dergisi, 2, 202-212.
- Resmi Gazete, 2005. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. 13 Nisan 2005 tarihli ve 25785 sayılı.