

**T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI**

MESLEKİ GELİŞİM

**MESLEK ETİĞİ
224TF0001**

ANKARA 2011

- Bu modül, mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarında uygulanan Çerçeve Öğretim Programlarında yer alan yeterlikleri kazandırmaya yönelik olarak öğrencilere rehberlik etmek amacıyla hazırlanmış bireysel öğrenme materyalidir.
- Millî Eğitim Bakanlığınca ücretsiz olarak verilmiştir.
- **PARA İLE SATILMAZ.**

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
ÖĞRENME FAALİYETİ-1	2
1.ETİK KAVRAMI.....	2
1.1. Etik Tanımı.....	2
1.2. Ahlaki Gelişim Süreci	3
1.3. Etik Kuralları.....	5
1.4.Etik Sistemleri	6
1.4.1.Amaçlanan Sonuç Etiği	7
1.4.2. Kural Etiği	7
1.4.3.Toplumsal Sözleşme Etiği.....	8
1.4.4. Kişisel Etik	9
1.4.5. Sosyal Yaşam Etiği	9
1. 5. Etik Toplum İlişkisi.....	10
1.6.Etik Değerlere Uygun Davranışların Sonuçları	13
1.7.Etik Sorgulama.....	14
1.8.Toplumsal Yozlaşma.....	15
1.8.3. Bürokratik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler	17
1.8.4. Toplumsal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler	17
1.8.5. Tarihsel Nedenler	18
UYGULAMA FAALİYETİ.....	19
ÖLÇME DEĞERLENDİRME.....	21
ÖĞRENME FAALİYETİ-2	22
2. MESLEKİ ETİK	22
2.1. Mesleki Etik Kavramı	22
2.2.Mesleki Etik İlkeler.....	24
2.2.1.Doğruluk.....	24
2.2.2.Yasallık.....	25
2.2.3.Yeterlik.....	25
2.2.4. Güvenirlik.....	25
2.2.5. Mesleğe Bağlılık	26
2.3. İş Hayatında Etik Ve Etik Dışı Konular.....	26
2.3.1. İş Hayatında Etik İlkeler	26
2.3.2. Yönetimde etik dışı davranışlar;	30
2.4.Mesleki Yozlaşma	33
2.5. İş Etiğinde Uygun Davranışların Sonuçları	34
UYGULAMA FAALİYETİ.....	36
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME.....	38
ÖĞRENME FAALİYETİ-3	39
3.İŞ YERİNDE ETİK ORTAM SAĞLAMAK.....	39
3.1.Farklı Mesleklerde Etik İlkeler	40
3.2.Çalışanların Etik Profilleri	41

3.3.Etik Liderlik	41
3.4.İş Yerinde İş Etiğine Uygun Ortamda Çalışmak.....	43
3.4.1.İş Ahlakına Uygun Koşulların İşe ve İş Yerine Etkisi	44
3.4.2. İş Ahlakına Uygun Koşulların Çalışanlara Etkisi	45
UYGULAMA FAALİYETİ.....	47
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME.....	49
ÖNERİLEN KAYNAKLAR.....	55
KAYNAKLAR.....	56

AÇIKLAMALAR

KOD	224TF0001
ALAN	Tüm Alanlar İçin Ortak
DAL/MESLEK	Tüm Dallar İçin Ortak
MODÜLÜN ADI	Meslek Etiği
MODÜLÜN TANIMI	İş hayatında, etik kurallara uygun çalışmaya yönelik bilgi ve becerilerin verildiği, öğrenme materyalidir.
SÜRE	40/8
ÖN KOŞUL	Ön koşulu yoktur.
YETERLİK	Meslek etiği gereklerine uymak
MODÜLÜN AMACI	Genel Amaç Bu modül ile; iş yerinde, iş etiğine uygun ortam sağlama bilgi ve becerilerine sahip olabileceksiniz. Amaçlar <ol style="list-style-type: none">1. Etik kavramı hakkında olumlu fikirler geliştirebileceksiniz.2. Meslek etiği ilkelerini doğru olarak kavrayabileceksiniz.3. İş yeri ortamında mesleğin gerektirdiği iş etiğine uygun çalışabileceksiniz.
EĞİTİM ÖĞRETİM ORTAMLARI VE DONANIMLARI	Sınıf ve atölye ortamı: Sınıf, tahta, defter, kalem Bireysel öğrenme ortamı: İnternet, çevre, kütüphane, aile ortamı
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	<p>Modülün içinde yer alan her faaliyetten sonra o faaliyetle ilgili verilen ölçme değerlendirme araçları ile kendinizi değerlendireceksiniz.</p> <p>Konu ile ilgili performans değerlendirme sonuçlarını Evet/Hayır şeklinde değerlendirerek bilgi düzeyinizi saptayacaksınız.</p> <p>Uygulamalı değerlendirme ile modülde kazandığınız bilgi ve araştırma sonuçlarınızı değerlendirip arkadaşlarınız ve öğretmeninizle sonuçlar çıkaracaksınız.</p> <p>Modül sonunda modülün tamamını içeren modül değerlendirme (Yeterlik Ölçme) ile kendi kendinizi değerlendirecek, öğrendiklerinizi başarısız olduğunuz bölümleri saptayacak, eksik olduğunuz konulara tekrar dönerek bilgilerinizi tamamlayacaksınız.</p>

GİRİŞ

Sevgili Öğrenci,

Gerek toplumsal yaşam gerekse iş hayatının işleyişi belirli kurallara bağlanmıştır. Bu kuralların temelini oluşturan en önemli unsurlarından biri de toplumun temel ahlak anlayışıdır. İş hayatındaki tüm ilişkiler belli bir etik anlayışına dayanmalıdır. Gelişmiş ülkelerde artık kurumsallaşmış olan uygulamalı etik yaklaşımı, ülkemizde de ele alınmaktadır.

Günümüzde sürekli toplumsal ahlaki çözülmeye bahsedildiği bir dönemde etik kavramının güncel tutulması gereklidir. Bu kavramın neyi içerdiğinin iyi öğrenilmesi ve uygulanması zorunludur. Özellikle iş yaşamındaki yoğun rekabet ortamı temel mesleki etik ilkelerine, sıkı sıkı bağlı olmayı gerektirmektedir.

İnsan ilişkilerinin bulunduğu her yer ve durumda, mutlaka etik ilişkilerin de ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Yönetim ve iş dünyasındaki ilişkilerde de belli etik değerlerin oluşturulmuş olması gereklidir.

Etik ilke ve değerlerin toplumsal yaşamımızda daha belirgin kılınması ve benimsenmesi, bu ilke ve değerlerin tartışmaya açık bir ortamda irdelenmesi ve etik kavramının yöntemleri bu sorunlara uygulanması (yani uygulamalı etik) ile mümkündür.

Bu modülü alarak etik kavramı hakkında olumlu fikirler geliştirebilecek, kendi davranış biçiminizi sorgulayabilecek, meslek etiği ilkelerini doğru olarak kavrayabilecek ve meslek etiğine uygun davranma bilgi ve becerilerine sahip olabileceksiniz.

ÖĞRENME FAALİYETİ-1

AMAÇ

Bu faaliyet sonunda, etik kavramını, toplum içersindeki temellerini, uygulanışını, ilkelerini öğrenecek ve etik kavramı hakkında olumlu fikirler geliştirebileceksiniz.

ARAŞTIRMA

Bu faaliyet öncesinde yapmanız gereken öncelikli araştırmalar şunlardır:

- Yaşadığınız çevredeki toplumsal gelenek, görenek, örf ve adetleri araştırınız.
- Yaşadığınız toplumun bu gelenek ve göreneklerine bağlılık durumunu inceleyiniz.

1.ETİK KAVRAMI

1.1. Etik Tanımı

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

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

Aristoteles, etiği kuramsal felsefeden ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozoftur. Etik, pratik felsefenin bir bölümü olarak insan eylemleri ve onların ürünlerini konu alır. Etik sözcüğünün iki farklı kullanımı vardır.

İlk kullanımı; alışkanlık töre ve gelenek anlamlarını taşır.

İkinci kullanımı ise (genel kullanımı budur), eylemde bulunan ve davranan kişi, aktarılan eylem kurallarını ve değer ölçülerini sorgulamadan uygulamayı; aksine kavrayarak ve üzerinde düşünerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir.

Alışkanlık, töre ve gelenek böylelikle karakter anlamını da almakta, erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir.

Etik her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağına bilinmesidir. Etik; insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır..

Etik; iyi, kötü, yararlı gibi sorunları inceleyen, ahlaki bir davranış kuralı ortaya koyan, neyin yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu, neyin yaşama anlam kazandırdığını gösteren ahlak bilimi olduğuna göre, bu tanımın sınırladığı tüm değer, kavram ve eylemlere her bireyin saygılı olması gerekir. Tüm var olan ve kabul görmüş etik değerleri reddedebilmek mümkün değildir. Çünkü etik değerler, insan yığınlarını “toplum” ve insanları “birey” yapmaya yetebilecek güçte altyapı oluştururlar

Etik doğru ve yanlış davranış teorisi, ahlak ise onun pratiğidir. İlkeler söz konusu olduğunda etik kavramı kullanılırken, davranış söz konusu olduğunda ahlak kavramı kullanılır. Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler iken ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır.

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

ATATÜRK

1.2. Ahlaki Gelişim Süreci

Ahlak; bir toplumun iyi ya da kötü olarak kabul edilen davranışları belirleyen yazısız kurallar bütünüdür. İnsanın doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz, iyi ve kötü olarak nitelendirdiği davranışlarıyla ilgilidir.

Bir toplumda düzenin sağlanabilmesi için insanların belli kurallara uygun davranması gerekir. Bu kuralların bir bölümü ahlak kurallarıdır. Görenek, gelenek, töre ve adetler ahlakın bir bölümünü oluştururlar. Ahlak kuralları, değişen toplumsal koşullar karşısında daha esnek ve daha kolay değişebilme özelliğine sahiptir. Ahlak; insanların birbirleriyle veya devletle olan ilişkilerinde kendilerinden yapmaları istenen davranışlarla toplum düzenini sağlayan bir kurallar ve normlar bütünüdür, yani toplumsal bir olgudur.

Ahlak, kişi vicdanının belirli hareketleri “doğru” ve “iyi” olarak vasıflandırmasıdır. Toplum içinde de ahlak kişilerin benimsedikleri ve uymak zorunda buldukları davranış biçimleri veya kurallar bütünüdür. Ahlak en iyi yaşama şeklinin ne olduğunu saptamaya çalışır. Toplumsal yaşamda bazı hareketlerin ve düşüncelerin iyi bazılarının da kötü olduğunu ifade eder. Ahlakla benzerlik gösteren bilimlerden biri de hukuktur. Hukuk; yazılı emir ve yasaklardır. Ahlak ise yazılı emredici özelliği olmayan, toplum tarafından kabul görmüş kurallar bütünüdür. Ahlaki değerlerden yoksun bir hukuk düşünülemez gibi, ahlaki değerler ile çatışan bir hukuk da işlevsel olmaktan uzaklaşır.

Ahlak ve hukuk kuralları arasındaki fark, ahlak kurallarının dağınık, örgütlenmemiş nitelik taşımasına karşılık, hukuk kurallarının toplu, örgütlenmiş ve sistemli olmasıdır. Ahlak ve hukuk kuralları arasında yaptırım farkı vardır. Ahlakın asıl yaptırımı vicdan olmasına karşılık, hukukun devletin gücü ile uygulanan maddi zorlayıcı yaptırımları vardır. Ahlak bir insan topluluğunun asgari düzeydeki ortak paydasını oluşturur. Ahlak herkesin onayını almış, uzlaşmış bir çerçevedir. Kimse kendini bu çerçevenin dışında tanımlamaya kalkamaz. Ek:1 Okuma Parçası(Ben Temizim)

Etik kavramı, eski çağlardan itibaren üzerinde düşünülüp tartışılan bir felsefe disiplini olmuştur. Sokrates (İ.Ö. 469- 399) 'in ahlak öğretisi; "İnsanın temel amacı erdeme ulaşmak olmalıdır. Erdem ancak bilgelikle mümkündür." olarak ifade edilir.

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

Haz ahlakı (hedonizm) olarak bilinen Kirene Ahlakı Aristippos (İ.Ö. 435- 355) öğretisidir. Buna göre "İnsanın amacı en yüksek hazza ulaşmaktır. İnsan kendisine haz vermeyen şeylerden uzak durmalıdır."

Protagoras (İ.Ö. 482- 323)'a göre ise "Her şeyin ölçüsü insandır. Genel geçerliliğe sahip doğrular yoktur. Doğrular ve yanlışlar insandan insana değişir."

Günümüzdeki sosyal ve iş yaşamı içerisinde en çok şikâyet edilen davranış biçiminin ahlaki temellerini bir bütün halinde en iyi ifade eden Machiavelli (1469- 1527) 'dir. Onun ahlak anlayışı "Amaca ulaşmak için her araç meşrudur."

Nietzsche (1844- 1900) 'ye göre ise "Erdem kadar erdemsizlik de normal karşılanmalıdır. Ahlaki ölçüler ve normlar koymak saçma ve gereksizdir."

Eski çağlardan günümüze toplumların sosyal yaşamlarını belirleyen en önemli unsurlardan biri din olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde ve hatta günümüzde birçok toplumun ahlaki ölçüleri inançlarından gelmektedir. Etik kavramı felsefi, psikolojik ve sosyolojik açılardan ele alınmıştır. Bu bağlamda etik kavramının anlamı ve etik davranışı belirleyen önemli öğeler olan kültür, değer, norm kavramları, görgü kuralları ile etik arasındaki ilişkiler tartışılmıştır. Ayrıca, etik davranışın psikolojik kökenleri incelenerek, Kohlberg'in ahlaki gelişim evreleri açıklanmıştır.

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

- Gelenek öncesi dönem
 - Bağımlı evre
 - Bireycilik ve çıkara dayalı alışveriş evresi
- Geleneksel düzey
 - Karşılıklı kişiler arası beklentiler ve uyum evresi
 - Sosyal vicdan evresi
 - Geçiş düzeyi
- Gelenek ötesi ve ilkelere dayalı düzey
 - Toplumsal anlaşma, yararlılık ve bireysel haklar evresi
 - Evrensel ahlaki ilkeler evresi

Güzel ahlak; cömertlik, bağışlayıcılık, sabır ve tahammüldür.

HASAN-I BASRİ

1.3. Etik Kuralları

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

Etik neyin yapılması gerektiğini, hangi eylemin iyi olduğunu, neyin yaşama anlam kazandırdığını gösterir. Özetle; etik, ahlak fenomeni üzerine derinliğine düşünme, yani felsefe yapmadır. Birtakım kuralları normları "normatif etik" ortaya koyar. İyi davranışlarda bulunabilmek iyi işler yapabilmek için eylemlerimizi uydurduğumuz kurallara da "uygulamalı (pratik) etik" denilmektedir.

Etiğin kaynağını ve temelini araştıran da "kuramsal (teorik) etik" tir. Pratik ve teorik etik karşılıklı etkilerle birbirine bağlı olduğundan Etiği birbirinden ayırmak yerine, bir bütün olarak ele almak doğrudur. Buna karşılık iyi ve kötü, kişilere, toplumlara ve çağlara göre değişmektedir.

Toplumsal yapı içinde yer alan öznelerin çeşitli büyüklüklerde ve çeşitli sosyal çevrim içindeki ilişkilerinde eğer bir sosyal davranış kuralı konuyor ve ona uyulması genel bir kabule ulaşıyorsa, bu davranış kuralı bir sosyal davranış ilkesi ve kuralıdır. Eğer bu sosyal davranış kuralı bir olgu olmaktan öte bir ideal niteliği taşıyorsa, herkesin özlediği veya ulaşmayı istediği bir kural niteliği kazanıyorsa, o zaman bu toplumsal yapı kuralı etik niteliğine kavuşmaktadır.

Etik kavramı daha çok özel gruplar için geliştirilmiş belirli davranış, kural ve normları içerir. Etiğin kökenleri arasında hem kendi isteklerimiz, kendi beklentilerimiz, kendi doyumumuz yer alacak, hem de toplumun "iyi-doğru-uygun" buldukları önem taşıyacaktır. Toplumsal kurumların değer yargıları da "etiğin toplumsal kökenleri"ni temsil eder. Bu anlamda aile, avukatlık, din, okul, iş, komşuluk, ticaret, insanlık, meslek, siyaset, hekimlik, medya, basın, sermaye piyasasının(vb. kurumların) etik kurallarından, etik anlayışından söz eder.

Bir eylem değerlendirilirken ilk basamak, onun ahlaki değerlerle çelişip çelişmediğidir. Dolayısı ile bir insandan öncelikli beklenen, etik kurallara uymasındır. Çünkü topluluk içinde yaşayan insanın, diğer insanlara tüm topluma bu kurallara uymayı daha baştan taahhüt etmesi söz konusudur. Bir toplumun üyesi olmanın ilk koşulu, var olan ahlaki çerçeveyi kabul etmektir.

Toplumsal yaşam içerisinde kişilerin topluma, toplumun da kişilere karşı uyması gereken birtakım ahlaki kurallar vardır. Bu kurallar genel olarak şu başlıklar altında toplanabilir. Toplumun bütün üyelerine saygılı olmak, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesi, kaynakların adil olarak dağıtılması vb.

Ortak etik kurallar(değerler):

- Doğruluk, dürüstlük
- Güvenilir olma
- Sadakat
- Adalet
- Başkalarına yardım etme
- Başkalarına saygı gösterme
- Vatandaşlık sorumluluğuna sahip olma
- Yalan söylememe
- Başkasının hakkını yememe

- Karşısındakinin güç durumundan yararlanmama
- Acısı olanın acısını paylaşma
- Dayanışma
- Bireylerin eşitliğinin kabul edilmesi
- Kaynakların adil dağıtılması
- Mükemmeliyeti arama vb.

1.4.Etik Sistemleri

Etik ilkelerin geliştirilmesinde temel alınan yaklaşımlar hakkaniyet ilkesi, insan hakları, faydacılık ve bireysellik ilkeleridir. Hakkaniyet, bütün kararların tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olması üzerinde durur. İnsan hakları, bireylerin varlığı, bütünlüğü ve temel insan hakları üzerinde durur.

Faydacılık, herkes için iyi olacak kararın verilmesini üstlenir. Bireysellik, bireylerin temel amaçlarının uzun dönemli olarak kişisel kazançlarını artırmak olduğunu savunur.

ETİK SİSTEMLERİ	TANIMI
Amaçlanan Sonuç Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir.
Kural Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.
Toplumsal Sözleşme Etiği	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.
Kişisel Etik	Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.
Sosyal Yaşam Etiği	Kişinin yaşamında uyması gereken sosyal ve ekolojik kurallar.

Şekil 1. 4: Etik sistemleri

Farklı bakış açıları, farklı etik sistemini temsil etmektedir. Etik sistemleri farklı insan yaratılışlarını da temsil etmektedir. Etik sistemlerin her biri tek başına her türlü durumda karşılaşılan etik sorunları ve ikilemelerini çözmeye yetmemektedir. İlgili konunun çözümünde uygun gelen sistemlerden biri veya birkaçı problemin çözümüne yardım edebilir. Tek bir etik sistemi yerine farklı etik sistemleri ile birey davranışlarının doğru ve iyiye yönlendirilmesini sağlayacak etkin düşünme becerilerinin geliştirilmesi gereklidir.

1.4.1.Amaçlanan Sonuç Etiği

Amaçlanan sonuç etiği genellikle faydacılık olarak bilinir. Sorunlara pratik bir yaklaşımı getirir ve elde edilecek sonuçlara odaklanır. Bu etik, haz arama ve acıdan kaçma üzerine kurulmuştur. Mill'e göre bir eylemi "iyi" kılan şey sonuçta getirdiği fayda ile mutluluğu sağlamasıdır. "İyi"nin ölçütü olan mutluluğun, sadece eylemde bulunanın değil, ilgili herkesin, dolayısıyla tüm insanlığın mutluluğu olduğunu savunur.

Mill'in faydacılık ilkeleri:

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

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

1.4.2. Kural Etiği

Yaşam içerisinde uyulması gereken kurallar vardır. Bu kuralların bir kısmı yazılı kurallardır. Bunlara yasa denir. Bu kurallara uymamanın cezai yaptırımı vardır. Ama yasal olan her şey etik değildir. Gerçek etik yasal olandan üst düzeydedir. Bir de yazılı olmayan kurallar vardır. Bunlar da topluma özgü gelenek, örf ve adetler ile toplum tarafından doğru olduğuna inanılmış bazı inançlardır. Bunların çoğunlukla hukuk önünde bir cezai yaptırımı yoktur. Ancak toplum içerisinde kökleşmiş olmaları nedeniyle bu kurallara uymayanlar toplum tarafından dışlanmaya kadar sonuçlarla karşılaşabilirler.

Bireyler yaşamları süresince kurallarla karşı karşıyadır. Ailede, okulda, toplumda, iş hayatında birçok kural vardır. Bireylerin yaşamı bu kurallarla düzenlenir. Kurallar toplumların yaşamını düzenler. Kural etiği Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant etik ilkelerin yıllardır bilindiğini, evrensel ve nesnel olduklarını belirtmiştir.

1.4.3. Toplumsal Sözleşme Etiği

Toplumsal sözleşme etiği birey olarak toplumun genelince kabul gören ilkeler ve standartların benimsenmesi, toplum halinde yaşamının getirdiği çatışmaların çözümlenmesinde yarar sağlayabilir. Öncüsü Jean Jack Rousseau'dur. Onun için en önemli olgu, otorite ve özgürlük arasındaki dengedir. Bireylerle toplum arasındaki ilişkileri düzenleyen ve uyulması zorunlu olan kurallara hukuk kuralları denir. Hukuk kuralları insanların birbirleri ile uzlaşmaları sonucu ortaya konulduğu ileri sürülür. İnsanlar "toplumsal sözleşme" adını alan bir sözleşmeyle belirledikleri hukuk kurallarına uymak zorundadırlar. Hukuk kuralları özgür insanlar arasında eşit koşullar altında yapılan toplumsal sözleşmeye dayanır.

Doğruyu söylemekten korkmayınız.

M. KEMAL ATATÜRK



Resim 1.1: Hukuk kuralları

Hukuk; toplumsal ilişkileri düzenleyen uyulması zorunlu kurallar topluluğudur. Hukuk kuralları yaptırımlarla güçlenmiştir. Hukuka aykırı davranışın her zaman bir yaptırım vardır. Hapis, para cezası, uzaklaştırma, meslekten men edilme vb. gibi.

Hukuk Kurallarının belirleyici özellikleri:

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

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

1.4.4. Kişisel Etik

Kişisel etik sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses (vicdan) olduğunu savunur. Kişisel etik, kişinin toplum içerisindeki bireysel duruşunu belirler. Bu etik anlayış bireyin ahlaki alt yapısını temel alır. Bireyin yaşadığı ve çevresinde yaşanan olaylar karşısında gösterdiği tepkiler ya da koyduğu tavrıdır. Bireyin kendine dönmesi ve kendini kusursuzlaştırmak için gereksinim duyduğu gücü, kendi vicdanından almasını sağlayarak, bireyin karşılaştığı özel durumlarda doğru kararlar vermesinde yarar sağlayabilir.

Kişisel etiğin özellikleri:

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

1.4.5. Sosyal Yaşam Etiği

Kişinin sosyal yaşam içerisinde kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallar bütünüdür. Hiçbirimiz dünyada yalnız yaşamıyoruz. Doğadaki her canlının yaşamak için diğer canlılara ihtiyacı vardır. Şüphesiz bu ihtiyacı en fazla hisseden canlı türü insandır. Ancak gerek insanların kendi aralarındaki ilişkilerde gerekse insanın doğadaki diğer canlılarla kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallar vardır. Bunlara sosyal yaşam etiği diyoruz.

- İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerini karşılıklı saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde yürütürler.
- Tüm taraflar görevlerinin gerektirdiği hak ve sorumlulukların bilinci içinde davranırlar.
- Nüfuz ve güç kullanımı gibi baskı yöntemleri kullanılmaz.

- Meslektaşlar, öğrenciler ve çalışanlar hiçbir çıkar doğrultusunda yönlendirilmez.
- Toplumun tüm üyeleri uygunsuz olarak nitelendirilebilecek davranışlardan kaçınır.

**Hiçbir ulus yoktur ki etik esaslara dayanmadan yükselebilsin.
ATATÜRK**

1. 5. Etik Toplum İlişkisi



Resim 1.2: Etik hukuk kuralı

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

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

Toplumsal yaşam içinde herkesin üzerinde anlaştığı, gittikçe genişleyen ortak bir değerler sistemine ihtiyaç vardır. Toplumsal yaşama temel oluşturan bu etik değerler, toplumda çekişen ve çatışan tarafların hiçbir ortak yanı kalmadığında bile ortak tutamak durumundadır. Kimse onlara karşı çıkamaz. Örneğin dürüstlüğü değil de yalancılığı ya da sahtekarlığı kimse öneremez. Sadakat yerine ihaneti, adalet yerine haksızlığı kimse değerli göremez. Fakat gerçek adaletin, sadakatin, dürüstlüğüne ne olduğu sürekli bir tartışma konusudur. İnsanlar en uygunsuz davranışlarını bile ahlaki sınırlar içinde göstermeye çalışırlar. Bir davranış değerlendirilirken onun ahlaki değerlerle çelişip çelişmediği önemlidir.

Sonuçta bir insandan beklenen öncelikle onun etik kurallara uymasındır. Bir toplumun üyesi olmanın ilk koşulu, var olan ahlaki çerçeveyi kabul etmektir. Toplumsal yaşamın diğer kuralları, örneğin; yasalar uyulması zorunlu kurallardır. Toplum gerçekte sosyal kurumlar ve

sosyal ilişkilerden meydana gelen bir ağ olarak düşünülebilir. Dolayısı ile toplumu oluşturan, toplumda insan ilişkilerini düzenleyen ana unsurlar; norm, kültür, değer, hukuk, ahlak, etik ve din olarak belirtilebilir.

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

- Kültür
- Değerler
- Normlar



Resim 1.3: Anadolu kültürü

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

Geniş kapsamlı olarak bakıldığında kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur.

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

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

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

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

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

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

Biz kimsenin düşmanı değiliz, yalnız insanlığın düşmanı olanların düşmanıyız.

M.KEMAL ATATÜRK



Resim 1.4: Etik toplumsal kural

Yaygın ve nüfusun büyük bir bölümü tarafından uzun zamanlardan beri tekrar edilip gelen ve açıklanan nitelikleri taşıyan normlara “adet” denilmektedir.

Bu niteliği taşımakla beraber, yüksek derecede değerlendirmeye konu olan sosyal normlar ise “örf” olarak adlandırmakta. Örflerin bir zamanlar doğru saydığı davranışlar sonradan yanlış kabul edilebilirler. Örneğin, kan davası, başlık parası vb.

Gelenek; bir toplumda, eskiden kalmış olmaları nedeniyle saygın tutulup, kuşaktan kuşağa iletilen kültürel kalıntılar, alışkanlıklar, töre ve davranışlar, anane olarak tanımlanmaktadır.

Görenek; herhangi bir davranışı ya da hareketi eskiden beri gördüğü gibi yapma alışkanlığıdır. Görgü kuralları; uyulması gereken ayrıntılı biçimler, formalitelerdir. Bu kurallar insanın sosyalleşmesi süreci içinde öğrenilirler.

1.6.Etik Değerlere Uygun Davranışların Sonuçları

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

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

İşletmelerde oluşan etik programlar yardımıyla, bireysel değerler ile örgütsel değerlerin yaklaşması sağlanır. Böylece motivasyon ve performans sağlanır. Bireyler arası karşılıklı güveni oluşturmaya çalışan etik değerler, toplam kalite yönetimine ve stratejik planların uygulanmasına yardımcı olurlar.

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

Şekil 1.1: Etik değerlere uymayan davranışların sonuçları

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

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

Thales'in şu sözü bunu doğrulamaktadır.

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

THALES

Demetrios ise;

- Kendi evinizde iken ailenize
 - Sokakta iken gelip geçenlere
 - Yalnızken kendinize saygılı olunuz,
- derken etik değerlere uygun davranmanın üzerinde durmuştur.

1.7.Etik Sorgulama

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

Toplumsal yaşam içinde herkesin üzerinde anlaştığı, gittikçe genişleyen ortak bir değerler sistemine ihtiyaç vardır. Toplumsal yaşama temel oluşturan bu etik değerler, toplumda çekişen ve çatışan tarafların hiçbir ortak yanı kalmadığında bile ortak tutamak durumundadırlar. Kimse dürüstlüğü değil de yalancılığı ya da sahtekârlığı öneremez. Sadakat yerine ihaneti, adalet yerine haksızlığı kimse değerli gösteremez. Fakat gerçek adaletin, sadakatin, dürüstlüğün ne olduğu sürekli tartışma konusudur.

İnsanlar en uygunsuz davranışlarını bile ahlaki sınırlar içinde göstermeye çalışırlar. Ör; dürüstlüğü değil de yalancılığı ya da sahtekârlığı kimse öneremez. Ahlaki olan davranışın kişinin kendine olan yararının yanı sıra topluma da yararı vardır.

Genel olarak insanlar gerçekleştirecekleri her faaliyet öncesinde bir planlama yaparlar. Bu planlama içerisinde faaliyetin kendilerine sağlayacağı fayda hedef alınır. Bununla birlikte ilgili faaliyetin ahlaki olup olmadığı da sorgulanır. Bu konuda çeşitli sorgulama biçimleri geliştirilebilir. Bir sorgulama örneği aşağıda verilmiştir.

Problemi tanımla ve açıklığa kavuştur.

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

1.8.Toplumsal Yozlaşma

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

Kişisel toplumsal düzeydeki çatışmada, toplumsal değerlerden farklı değerlere sahip kişiler toplumun değer sistemine karşı geldiklerinde etik çatışma içinde kendilerini bulurlar. Ayrıca ülkeler arasında değer farklılıklarından dolayı da etik çatışmalar ortaya çıkabilir.

Bir toplumda geçerli olan etik değerler başka toplumlarda kabul görmeyebilir. Çalışmak için Almanya'ya giden Türk ailelerinin özellikle, gençleri ile yaşadıkları sorunlar buna örnek olarak verilebilir.

Ahlaki olmayan olaylara tepkiyi ölçmek amacıyla bireysel bir toplum yapısı olan Amerikalı denetçiler ve geleneksel bir toplum yapısı olan Taiwanlı denetçiler ile bir araştırma yapılmıştır. Çalışmada alınan sonuç, ABD'li katılımcıların ahlaki olmayan davranışın, hukuki açıdan yaptırımlarına daha çok önem verdiklerini, Taiwanlı katılımcıların ise içinde bulunduğu grubun çıkarlarına zarar verip vermediği ve gayri ahlaki davranıştan doğabilecek zararın, faydasından fazla olup olmadığı konularına daha çok önem verdiğini göstermiştir.

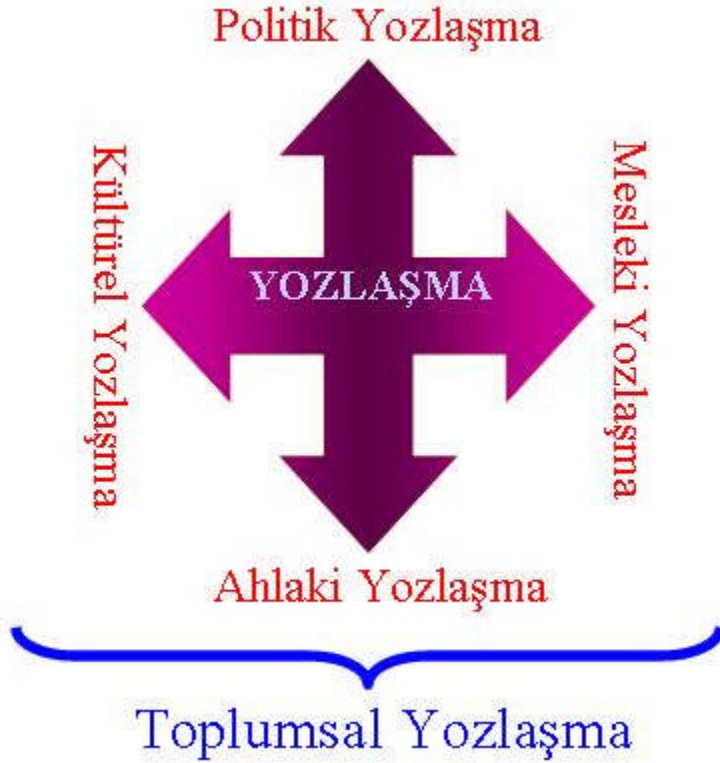
Toplumsal yozlaşmanın çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri şöyle sıralayabiliriz.

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



Resim 1.5: Toplumsal yaşam

Uygarlığın ilerlemesinin ve güçlülüğün temeli aile yaşamıdır.
ATATÜRK



Şekil 1.2: Toplumsal Yozlaşma

1.8.1. Ekonomik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

Bir toplumun yozlaşmasında en önemli unsurlardan biridir. Bir ülkede ekonominin kötüye gidişi toplumu ve doğal olarak fertleri etkiler. Bu etkilenme zamanla yoksullaşmayı getirebilir. Bu da eğitim başta olmak üzere birçok alanı etkiler.

Fiziksel ve ruhsal anlamda sağlıklı insanlar yetişmesi güçleşeceğinden ahlaki yozlaşmanın altyapısı oluşabilir.

1.8.2. Siyasal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

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

Her yöneticinin tarafsız davranması ve politik yöneticilere tarafsız bilgi sunması gerekmektedir. Anayasaya göre milletvekilleri görevlerine başlarken yemin ederler ve yeminlerine uygun davranmaları beklenir. Politik mekanizmada rol alan seçmenler, politikacılar, bürokratlar, baskı ve çıkar gruplarının kişisel çıkar sağlamak amacıyla toplumda mevcut hukuki, dini, ahlaki ve kültürel normları ihlal eden davranış ve eylemlerde bulunmalarına “politik yozlaşma” denir.

POLİTİK YOZLAŞMA TÜRLERİ

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

Şekil 1.3: Politik yozlaşma türleri

1.8.3. Bürokratik Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

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

1.8.4. Toplumsal Yapıdan Kaynaklanan Nedenler

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



Resim 1.6: Toplumsal yapı

1.8.5. Tarihsel Nedenler

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

TARİHİMİZDE EŞSİZ LİDER Gazi M. Kemal ATATÜRK

Atatürk, gerek etkileyici kişiliği, gerekse ahlaki meziyetleri ile tüm dünyanın kalbinde taht kurmuş, eşsiz bir liderdir. Milletimizi esaretten kurtarmak için büyük bir milli kurtuluş hareketi başlatmıştır.

UYGULAMA FAALİYETİ

Türk toplumundaki görgü kurallarını araştırınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
<ul style="list-style-type: none">➤ Hangi alandaki görgü kurallarını araştıracağınızı belirleyiniz (yemek, tanışma vb.).➤ Geleneksel kültürümüzdeki görgü kuralları ile günümüzdeki görgü kuralları arasındaki farkları yaşadığınız toplumda gözlemleyiniz.➤ Görgü kurallarının toplumsal yaşama yararını yaşadığınız ortamda gözlemleyerek araştırınız.➤ Görgü kuralları ile ahlak arasındaki ilişkiyi bulunduğunuz çevrede gözlemleyiniz.➤ Toplum içindeki gözlemlerinizi dersinizde arkadaşlarınız ve öğretmeninizle paylaşmak üzere doküman halinde hazırlayınız.	<ul style="list-style-type: none">➤ Araştırmanızı not edebileceğiniz düzgün dosya kâğıtları ve kalem bulundurunuz.➤ Araştıracağınız görgü kurallarını önceden belirleyiniz.➤ Geleneksel ve günümüzde Türk kültüründeki görgü kurallarının neler olduğunu internet ve basılı kaynaklardan araştırınız.➤ Araştırmalarınıza göre geleneksel ve günümüzdeki Türk kültüründe uyulması gereken görgü kurallarını oluşturmaya çalışınız.➤ Görgü kuralları ile ahlak arasındaki ilişkiyi kaynaklardan(kitap, internet, vb.) araştırınız.➤ Toplum içindeki gözlemlerinizi not alınız.➤ Çalışmanızın amacına ulaşabilmesi için notlarınızı mutlaka arkadaşlarınız ve öğretmeninizle paylaşınız.➤ Araştırmalarınız ve gözlemlerinizi elde ettiğiniz görgü kurallarını okul/sınıf ortamında tartışmaya veya araştırmaya sunarak okul/sınıf görgü kuralları geliştiriniz.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda hazırlanan değerlendirme ölçeğine göre kendinizi değerlendiriniz. Gerçekleşme düzeyine göre **Evet** / **Hayır** seçeneklerinden uygun olan kutucuğu işaretleyiniz.

Değerlendirme Kriterleri	Evet	Hayır
Etik kavramını tanımlayabildiniz mi?		
Etik ve ahlak terimleri arasındaki farkı anlayabildiniz mi?		
Etik ve ahlak arasındaki ilişkiyi açıklayabildiniz mi?		
Kohlberg'in ahlaki gelişim dönemlerini sıralayabildiniz mi?		
Etik kuralların neler olduğunu kavradınız mı?		
Etik sistemlerin isimlerini söyleyebildiniz mi?		
Etik sistemler arasındaki farkı açıklayabildiniz mi?		
Toplumsal etik kuralların temellerini oluşturan unsurları açıklayabildiniz mi?		
Etik değerlere uygun davranışların sonuçlarının neler olduğunu öğrendiniz mi?		
Toplumsal yozlaşmanın nedenlerini sıralayabildiniz mi?		
Elde ettiğiniz bilgileri özetlediniz mi?		
Özetlediğiniz bilgileri sınıfta arkadaşlarınızla tartıştınız mı?		

Değerlendirme sonucunda Hayır cevabı vererek eksik olduğunuzu tespit ettiğiniz konuları tekrar ederek eksiklerinizi tamamlayınız. Kavramakta güçlük çektiğiniz konularda öğretmeninize danışınız.

ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki ifadelerden doğru olanların **D ()**, yanlış olanların **Y ()** kutusunu çarpı (**X**) ile işaretleyiniz

1. (...)Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplindir.
2. (...)Sokrates (İ.Ö. 469–399)’in ahlak öğretisi; “İnsanın temel amacı erdeme ulaşmak olmalıdır. Erdem ancak bilgelikle mümkündür.” olarak ifade edilir.
3. (...)Machiavelli (1469–1527)’nin ahlak anlayışı; “Amaca ulaşmak için her araç meşrudur.” şeklindedir.
4. (...)Kirene ahlakı Aristippos (İ.Ö. 435–355) öğretisidir. Buna göre; “İnsanın amacı en yüksek hazza ulaşmaktır. İnsan kendisine haz vermeyen şeylerden uzak durmalıdır.”
5. (...)Dürüstlük, doğruluk, güvenilir olma, sadakat, adalet etik kurallarındandır.
6. (...)Etik davranışın toplumsal temelini oluşturan etkenleri; kültür, değerler, normlar olarak üç başlık altında toplayabiliriz.
7. (...)Toplumun farklı kesimlerinin siyasi alanda kendini ifade edememesi, siyasetin dar bir kesimin elinde kalarak kişisel çıkarlara alet edilmesi, siyasal kayırmacılık, rüşvet toplumsal yozlaşmanın tarihsel nedenlerindedir.
8. (...)Ekonomik, siyasal ve bürokratik yapıdan kaynaklanan sorunlar toplumsal yozlaşmanın nedenlerindedir.
9. Etik değerlere uygun davranışların sadece olumlu sonuçları vardır.
10. (...)Kohlberg’in ahlaki gelişim kuramına göre; birey, üç düzey ve altı evreden geçerek ahlaki gelişime ulaşır.
11. (...)Hukuk kuralları, kanunlar idarenin düzenleyici işlemleri, mahkeme içtihatları şeklinde kendini gösterir.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarı ile karşılaştırınız. Sorulara verdiğiniz cevaplar ile cevap anahtarını (değerlendirme kriterleri) karşılaştırınız. Cevaplarınız doğru ise bir sonraki öğrenme faaliyetine geçiniz. Yanlış cevap verdiyseniz öğrenme faaliyetinin ilgili bölümüne dönerek konuyu tekrar ediniz.

Tüm sorulara doğru cevap verdiyseniz diğer faaliyete geçiniz.

ÖĞRENME FAALİYETİ-2

AMAÇ

Bu faaliyet sonunda, meslek etiği ilkelerini doğru olarak kavrayabileceksiniz, iş hayatındaki etik konuları öğrenip, mesleki etik davranışlarını kazanabileceksiniz.

ARAŞTIRMA

- Okul ortamındaki etik davranışları inceleyip not ediniz.
- Atölyeniz veya staj ortamınızda ki etik ilkeleri gözleyip not ediniz.

2. MESLEKİ ETİK

2.1. Mesleki Etik Kavramı



Resim 2.1: Mesleki etik

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

Tarihsel süreç içerisinde, insanoğlunun ihtiyaç duyduğu her türden mal ya da hizmet üretimi çeşitli meslek gruplarının doğmasına neden olmuştur. Bu meslek grupları zamanla örgütlenip bir takım ilkeler belirlemiştir. Bu ilkelerin arasında, etik-ahlaki değerler önemli bir yer tutmuştur. Osmanlı döneminde kurulan ahi birlikleri bu yönde oldukça katı kurallar

1 olan bir örgütlenmedir. Bunlara örnek vermek gerekirse; bu birliklerden etik-ahlaki sebeplerle atılan bir esnaf, bir daha bu ülkenin hiçbir yerinde o mesleği icra edemezdi.

İş etiği alanı 1980'lerde akademik bir çalışma sahası haline gelmiştir. 1990'lardan sonra ise iş etiğinin, çalışma alanını etkileyen en önemli unsurlardan biri haline geldiğini görüyoruz.

Meslek grupları; çeşitli esnaf, zanaatkârlarca farklı biçimlerde kurulmuş, o mesleğin dayanışmasını, kurallarını yansıtan kendine özgü birtakım ilkeleri olan bir birliktir.

Bir mesleki etkinliğin ya da hizmetin, tüketicilerin gereksinimlerini karşılayabilmesi için o meslek alanı içinde oluşturulmuş bir öz denetimden geçmesi gerekir.



Resim 2.2: Mesleki çalışma ortamı

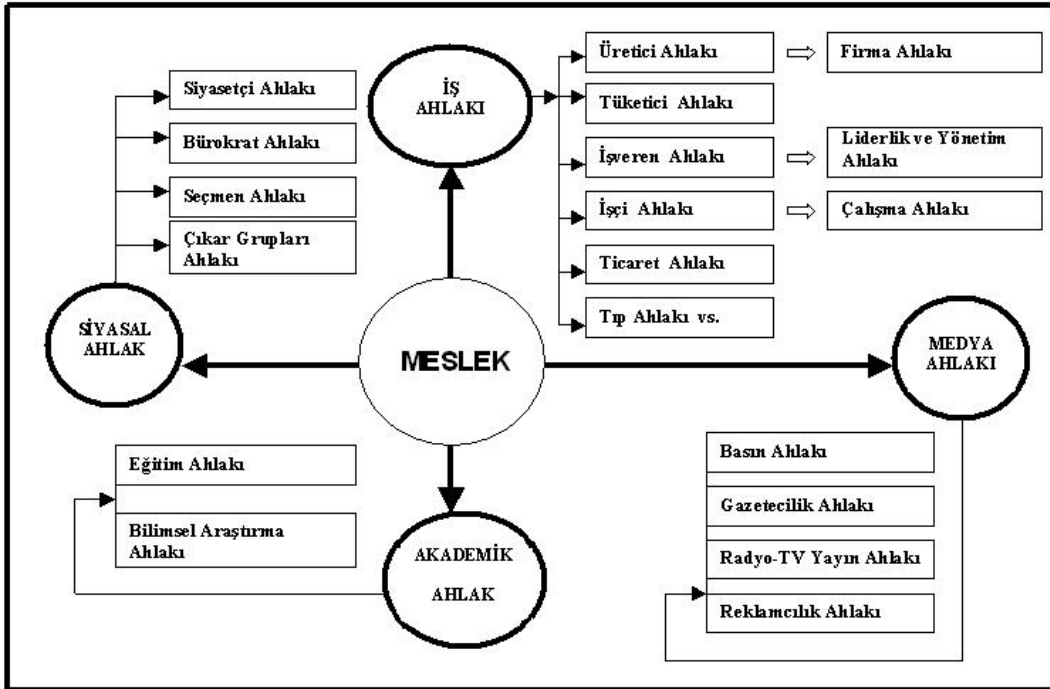
Mesleki etik bir özdenetim düzeneği gibi çalışır fakat diğer denetim biçimlerinden farklı olarak içseldir ve manevi bir nitelik taşır. Meslek etiği; genel ahlaki ilkelerin söz konusu meslek özelinde yeniden yazılmasıdır. Mesleki ahlak ilkeleri, etik kurallar olarak "mesleki davranış ilkeleri" adıyla yazılan bir belgedir.

Bir meslek üyesinin yaptıkları, bir noktadan sonra diğer meslektaşlarını da yakından ilgilendirir. Yanlış bir davranış yalnızca bir kişiyi küçük düşürmekle kalmaz, mesleğe duyulan bütün güveni yok edebilir. Oysa bir mesleğin saygınlığını yitirmesi tüm toplum için bir kayıptır. Çünkü bütün meslekler toplumsal yaşam için vazgeçilmezdir. Onların açıklanmış amaçları doğrultusunda çalışmaları, insanların maddi ve manevi gereksinimlerinin karşılanması için yaşamsal önemdedir. Meslek ahlakı, her meslek üyesinin olabildiğince iyi olması ilkesine dayanır.

Toplumun gözünden düşmüş bir meslek, gelişme potansiyelini de kaybederek meslek üyelerine yarar sağlayamaz hale gelir. Meslek etiğinin, genel ahlak kurallarından fazlası, mesleki bilgi ve uzmanlık nedeniyle meslek adamına yüklenen ek bir sorumluluktur. Verimliliğin artması, kalitenin yükselmesi için meslek etiği gereklidir.

Mesleki etik kuralların amacı, kapsamına giren personelin ve birimlerin performansı, hareket ve davranışları ile ilgili merkeze ve birime özgü standartları belirlemektir. Bu kurallar görevlerini yerine getirirken iç denetim biriminin bütün mensuplarından beklenen davranış standardını açıklığa kavuşturmayı hedeflemektedir. Bu kurallar, denetim standartlarına uyması gereken bütün personeli ve birimleri kapsamaktadır.

Kamu kesimindeki çalışanlar için mesleki etik kuralların kabul edilmesi ve uygulanması, bireylerin yaptıkları işlere inanç ve güven duyulmasını sağlar. Ayrıca ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri 2005'te belirlenmiştir. Ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu döneminde çok yüksek olan çalışma ahlakı, Kanuni Sultan Süleyman'dan sonra düşüşe geçmiş, ancak Atatürk ve Cumhuriyet reformlarıyla birlikte, bu konuda bir dönüşüm yaratılmak istenmiştir. Toplumsal kalkınma için toplumun çok çalışmanın önemine olan inancı, etik değerlere bağlılığı ve mili gururu ön planda tutulmalıdır.



Şekil 2.1: Meslek - Ahlak İlişkisi

2.2.Mesleki Etik İlkeler

2.2.1.Doğruluk

Doğruluk; doğru sözlülük ve güvenilirliğe işaret eden bir kavramdır. Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. En önemli zedeleyici davranış

biçimi çoğunlukla korku ve güvensizlikten kaynaklanan yalan söylemedir. Kişiler yalandan uzak durarak üstlerine ve astlarına tam bir güven sağlamak zorundadır. İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak, dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindedir.

Bütün meslektaşlar çalışmalarının her safhasında dürüst olmalıdırlar. Meslektaşların kurdukları ilişkiler ve kurum dışındaki temasları samimi ve hakkaniyetli olmalıdır. Yürütülen bütün faaliyetlerde güven ortamı sağlanmalıdır.

2.2.2. Yasallık

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

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

2.2.3. Yeterlik

İş hayatında her gün sürekli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmeleri takip etmek, kendini yenilemek, iş hayatına uyarlamak mesleki etik ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır. Meslekte sahip olunan mesleki boyut, o işi yapmak konusunda kişiye toplum içerisinde “uzman”, “yetkili” veya “yeterli kişi” gibi kimlikler kazandırır. Bir işi yapabilmek için diploma ya da herhangi bir belge almak, gerçekte o kişiye söz konusu işi yapabilmek konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir. Yeterlik aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranışdır.

2.2.4. Güvenirlilik

Meslek olarak kabul edilen bütün işlerin kendine özgü etik değer ve ilkeleri vardır. Mesleğin üyeleri bu etik değer ve ilkelere uygun davranmak durumundadırlar. Uygun davranmadıkları durumda meslek etiği ilkeleri devreye girer. Genel mesleki etik davranış kurallarını şöyle sıralayabiliriz.

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

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

2.2.5. Mesleğe Bağlılık

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

2.3. İş Hayatında Etik Ve Etik Dışı Konular

2.3.1. İş Hayatında Etik İlkeler

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

Yöneticiler, örgütte görevlerin, yükümlülüklerin, sorumlulukların eşit bir şekilde dağıtılmasından sorumludurlar. Bu şekilde, hak dağıtıcı adaleti yerine getirirler. Ancak hak dağıtıcı adaletin yeterince sağlanamadığı durumlarda zarar gören ya da haksızlığa uğrayan çalışanlar düzeltici adaletin işletilmesini ister ve beklerler.

Eşitlik: Yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği açısından ele alınmaktadır.

Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkı vardır.

Kısmi eşitlik; her zaman işlevsel değildir. Çünkü toplumun bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Örn, çiftçilerle işadamları ayrı vergiler öder.

Blokların eşitliği; kadın-erkek, yaşlı-genç gibi sınıflar oluşur.

Dürüstlük ve doğruluk: Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayan yöneticiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. Örgütte politik güç kazanmak etik dışı bir davranış değildir. Bununla birlikte politik güce ulaşmak için dürüstlükten ödün verilmesi, etik kurallarının önemli ölçüde ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.

Yönetimde yalan çoğunlukla güvensizlik ve korkudan kaynaklanır. Yöneticiler, kendileri yalandan uzak durarak, doğruluk konusunda astlarına ve üstlerine tam bir güven sağlamak zorundadır.

Tarafsızlık: Tarafsızlık ya da nesnellik, insanın bireyleri ya da nesnelere olduğu gibi görebilmesi ve bu görüntüyü bireyin kendi istek ve korkuları ile oluşturduğu görüntüden ayırabilmesidir.

Yönetici, bir kamu görevlisi olarak, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Özellikle siyasal tarafsızlık, yöneticinin en önemli sorumluluklarından biridir.

Yöneticinin astlarına taraflı davranması, iş görenlerin üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmeleri ve daha da önemlisi iş görenlerin adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır.

Sorumluluk: Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir.

İki tür sorumluluk bulunmaktadır.

Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluk alma”dır.

Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur. Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir kavramdır.

İnsan Hakları: İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır.

İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur.

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

Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir.

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

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

Sevgi: İnsanın kendisiyle ve başkasıyla yaratıcı ilişki kurması demektir. Sevgi, sorumluluğu, ilgi ve bakımı, saygı ve bilgiyi, başkasının yetişme ve gelişmesi için istek duymayı gerektirir.

Sevgi, yalnızca insanlara yönetilen bir duygu değildir. Yöneticinin, mesleğini de sevmesi gereklidir. Yöneticilik yoğun stres altında çalışmayı sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretmeyi gerektiren bir meslektir.

Hoşgörü: Yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir.

Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eş duyum (empati) içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanınmasıdır.

Hoşgörülü olmak, aynı zamanda bir iç hesaplaşmayı gerektirir. Çünkü bu hesaplaşma olmazsa, hoşgörü yerini ilkesizliğe ve bir tür bağınazlığa bırakabilir.

Laiklik: Yönetenlerin, yönetme yetkilerini (dinden değil) halktan aldıkları bir yönetim biçimidir. Din ve inançlar konusunda seçim, bireylerin iç dünyasının en dokunulmaz alanıdır ve öyle olmalıdır.

Laik bir düzen içinde herkes istediği dine ya da inanca sahip olabilir.

Yöneticiler, iş görenlerin din ve inanç özgürlüğüne karışmamalı ve Anayasal düzende güvence altına alınmış olan din ve inanç özgürlüğünü zedeleyici bir davranışa girmemelidir.

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

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

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

Olumlu insan ilişkileri: Yönetimde olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi, hem de iş görenlerin duyumunun sağlanması açısından gereklidir.

Sağlıklı insan ilişkileri için, bireyin yetenek ve güçleri kadar, zayıf yanlarının ve gereksinimlerinin neler olduğunun anlaşılması gerekir. İnsan ilişkilerinin niteliği, başarı ya da başarısızlığın belirleyicisi olmaktadır.

Açıklık: Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirir. Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı iletişimin olması, söz konusu iletilerin sözlü ya da sözsüz olması gerekir.

Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları gerekir.

Eleştiriler amaçlı, nesnel, çıkarsız ve kişiye özel olmalıdır.

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

Emeğin hakkını verme: Emek iş görenin örgütsel edimini elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür. İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir.

Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değerinkendisine döndürülmesidir.

Yasa dışı emirlere karşı direnme: Yasalarda da açıkça belirtilmesine karşın, kamu görevlileri zaman, zaman yasa dışı ancak, üstler tarafından yerine getirilmesi istenilen emirlerle karşı karşıya kalmakta ve bunları yerine getirmektedir.

Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfililiğinin ortadan kaldırılması hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemlidir. İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kuralları vardır. Bu nedenle; etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmek için yapılması gerekenler şunlardır:

- Etik değerlere bağlı kalmaya kararlı olmak.
- Davranışlarla örnek olmak.
- Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu almak.
- Kurumun etik ilkelerini belirlemek.
- Etik değerleri açıkça belirtmek.
- Çalışanları eğitmek.
- Açık iletişimi desteklemek.
- Tutarlı olmak.

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

Gazi M. Kemal ATATÜRK

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

- İş kalitesini önemsememe
- Rüşvet isteme veya verme
- Kurum varlıklarının kötü biçimde kullanımı
- İş yerinde ayrımcılık yapma
- Özel yaşama müdahale
- Çevre kirliliğine duyarlı kalma
- Kurumun olanaklarını kişisel amaç için kullanma
- Kayıt ve raporlar üzerinde tahrifat yapma
- Hediye alma ve ağırlama
- Yanlış bilgilendirme ya da bilgi saklama
- Yetkililerle etik dışı ilişki kurma
- İş yerinde hırsızlık yapma
- Çıkar çatışmalarına girme
- Ticari ya da mesleki sırları sızdırma
- Rakiplerle ilgili bilgilerin toplanmasında etik dışı yöntemler kullanma
- Ürün sorumluluğunu ve güvenliğini önemsememe
- Çalışanlara eşit davranmama
- Ast, üst ya da çalışma arkadaşlarını sömürme
- İş arkadaşlarını yıldırma, korkutma
- Görevi ihmal etme

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

2.3.2. Yönetimde etik dışı davranışlar;

Ayrımcılık: Ayrımcılık ön yargılı tutumlarla davranmaktır. Bir grup insana karşı, adaletsiz ve zarar verecek biçimdeki her türlü davranış ayrımcılık olarak tanımlanmaktadır.

Açık ayrımcılık; geleneksel olarak cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ayrımcılık; bir örgütün yansız bir seçim süreci sunsa bile, kadın ya da azınlıkların bu örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesi sonucu ortaya çıkmasıdır.



Resim 2.3: Etik dışı davranış sonuçlarının araştırıldığı hukuki kurum

Kayıрма: Aile, akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarını kullanarak, kamu görevlilerinin, bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık tanınmasıdır.

Kamu görevlisi, tinsel-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıkları ve yükümlülükleri nedeniyle yakın çevresine ya da üzerinde nüfusu olan başkalarının etkisi ile bir takım kişilere ayrıcalıklı davranmaktadır.

Rüşvet: Kamu görevlilerinin para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelerle ayrıcalıklı bir kamu işlemi ile çıkar sağlaması

rüşvet olarak tanımlanır. Birçok yöneticiye çeşitli nedenlerle, farklı niteliklerde hediye verilmesi Türk toplumunun ve Türk bürokratik kültürünün bir gereği olarak kabul edilir bir davranış olarak karşımıza çıkar.

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

Sömürü (istismar): Sömürü, insan ya da nesnelere adaletsiz kullanımudur. Çıkar sağlamaya yöneliktir.

Sömürünün çeşitli türleri vardır:

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

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

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

İşkence (Eziyet): Bir insana maddi ya da manevi olarak yapılan aşırı eziyet anlamında kullanılmaktadır. İşkence veya eziyet yalnız fiziksel acıyı değil, psikolojik acıyı da kapsamaktadır.

Ayrıca iş yaşamındaki şiddetli sorunlar bireyin çevresini ve özel yaşantısını etkilemektedir.

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

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

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

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

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

Kötü alışkanlıklar: Özellikle, çocuk ve gençlerin buldukları okul, çocuk yuvası, yetiştirme yurdu gibi kurumlarda görev alan çalışanların, sigara, alkol, kumar ve benzeri kötü alışkanlıkları çocuk ve gençlerin göz önünde sergilemeleri sakıncalıdır.

Kişisel açıdan bakıldığında, kötü alışkanlıklar bireyi ilgilendiren konudur. Ancak bu alışkanlıkların kişisellikten çıkarak, kamu alanına taşınması sakınca yaratmaktadır.

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

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

Zimmet: Kamu görevlisinin para ya da mal niteliği taşıyan kamusal bir kaynağı, yasalara aykırı olarak kişisel kullanımı için harcaması ya da kullanması olarak tanımlanabilir.

Zimmetin bir yolsuzluk türü olmasına karşın rüşvetten farkı, bir alıcı ve verici olmamasıdır.

Dogmatik davranış: Dogmatik, daha önce doğru olan bir kavrama, bir inanca zamanla doğruluğu ortadan kalksa bile bağlı kalmaktır. Dogmatik bir yönetici, mesleğinde kazandığı kavramlara ve inançlara zamanla ondan kopmayacak derecede bağlanabilmektedir.

Genelleşmiş bir dogmatiklik, iş göreni bir ırka, bir dine bir ulusa, bir topluma bir mesleki görüşe karşı düşman edebilir.

Dogmatik bir kişi, kendi kavram ve inançlarını değiştirmez ve yenilikleri benimsemez.

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

2.4.Mesleki Yozlaşma

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

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

Sadece verilen ücreti artırmak (yeterli ücret düzeyinin üzerine çıkarmak) insanları işletme için daha çok çalışmaya yönlendirmeyecektir. Bireyleri teşvik için, onlara birey gibi davranıp ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca hem örgütsel etkinlik hem de, bireylerin mutlulukları için, kişisel özellik ve becerilerinin belirlenerek bireyin uygun işe yerleştirilmesi, kendini geliştirmesine yardımcı olunması da bir sosyal sorumluluk gereğidir.

Yöneticilerin, işletmede çalışan işçilerin çıkarlarını koruyabilmeleri için, sendika kurma, sendikal faaliyetlerde bulunma ve grev hakkına engel olmaması hatta bunun için uygun bir ortam yaratması çalışanlara karşı etik sorumluluğunun bir gereğidir.

Aşağıdaki davranışları mesleki yozlaşma açısından irdeleyebiliriz.

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

Bu örnekleri artırmak mümkündür.

2.5. İş Etiğinde Uygun Davranışların Sonuçları

İş hayatında etik değerlere uygun davranışlarda bulunmanın çeşitli olumlu ya da olumsuz sonuçları vardır. İş hayatındaki etik davranışların olumlu sonuçları olarak şunları sayabiliriz;

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

Eğitimidir ki bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da milleti esaret ve sefaletle terk eder.

Gazi M. Kemal ATATÜRK



Resim 2.4: İş etiğine uygun davranışlar

Bununla birlikte iş hayatında etik değerlere uygun davranışların olumsuz sayılabilecek bazı sonuçları olabilir. İşini kaybetme, işte mevki yitirme, pasif pozisyona görevlendirilme, maddi ve manevi zarar görme örnek olarak verilebilir.



Resim 2.5: İş etiğine uygun ortam

Cumhuriyet hükümetinin namuslu, vatansever, cumhuriyetçi iş adamlarına daima yardımcı olacağına şüphe edilmemelidir.
Gazi M. Kemal ATATÜRK

UYGULAMA FAALİYETİ

Sınıfınızdaki öğretmen ve öğrenci davranışlarını gözleyiniz.

İŞLEM BASAMAKLARI	ÖNERİLER
<ul style="list-style-type: none">➤ Hangi ders saatinizde gözlem yapacağınızı kendi kendinize belirleyiniz(ortamın doğal olması için).➤ Ders ortamındaki gözlemlerinizi not alınız.➤ Sınıf ortamınızdaki gözlemlerinizi doküman hazırlayınız, dersinizde arkadaşlarınız ve öğretmeninizle paylaşınız.	<ul style="list-style-type: none">➤ Gözlemlerinizi not edebileceğiniz düzgün dosya kâğıtları ve kalem bulundurunuz.➤ Gözleyeceğiniz davranışları önceden belirleyiniz.➤ Öğretmeniniz bir önceki derste işlenen bölümle ilgili açıklamada bulundu mu?➤ Öğrenciler dersleri ile ilgili hazırlık yapıyorlar mı?➤ Öğretmeniniz gözlemlediğiniz derste işlenecek bölümle ilgili açıklamada bulundu mu?➤ Öğrenciler ders öğretmenini dinliyor mu?➤ Öğrenciler öğretmenin sorularına cevap verebiliyorlar mı?➤ Öğrenciler derste başka işlerle meşgul oluyorlar mı?➤ Çalışmanızın amacına ulaşabilmesi için notlarınızı mutlaka arkadaşlarınız ve öğretmeninizle paylaşınız.➤ Gözlemlerinize göre sınıf içinde uyulması gereken etik kuralları oluşturmaya çalışınız.➤ Elde ettiğiniz etik kuralları okul/sınıf ortamında tartışmaya veya araştırmaya sunarak okul/sınıf etik kuralları geliştiriniz.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda hazırlanan değerlendirme ölçeğine göre kendinizi değerlendiriniz. Gerçekleşme düzeyine göre Evet / Hayır seçeneklerinden uygun olan kutucuğu işaretleyiniz.

Değerlendirme Kriterleri	Evet	Hayır
Mesleki etik kavramını anlayabildiniz mi?		
Atölyelerinizde ve sınıflarınızda meslek etiğine uygun davranabildiniz mi?		
Mesleki etik ilkeleri anlayıp uygulayabildiniz mi?		
Sınıflarınızda veya atölyelerinizde etik olan ya da etik dışı konuları belirleyebildiniz mi?		
İş etiğine uygun davranışların sonuçlarını kavrayabildiniz mi?		

Değerlendirme sonucunda Hayır cevabı vererek eksik olduğunuzu tespit ettiğiniz konuları tekrar ederek eksiklerinizi tamamlayınız. Kavramakta güçlük çektiğiniz konularda öğretmeninize danışınız.

ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki ifadelerden doğru olanların D () , yanlış olanların Y () kutusunu çarpı (X) ile işaretleyiniz

1. (...)Mesleki etik, iş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamıdır.
2. (...)Çağdaş anlamda iş etiği anlayışı, 20.yy.ın ilk çeyreğinde ABD’de ortaya çıkmıştır.
3. (...)İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak, dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindedir.
4. (...)Yeterlik, bir işi yapabilmek için gerekli bilgi ve beceriye sahip olabilmektir.
5. (...)Kurumun olanaklarını kişisel amaç için kullanma etik dışı davranışlarından değildir.
6. (...)Aşırı hırs, bencil ve aç gözlü davranma, mesleki yozlaşmanın nedenlerindedir.
7. (...)İş ortamında saygınlık kazanma iş hayatındaki etik davranışların olumlu sonuçlarından biri değildir.
8. (...)Maddi ve manevi tatminsizlik, servet açlığı mesleki yozlaşmanın nedenlerindedir.
9. (...)İş ortamındaki güvenilirlik iş hayatındaki etik davranışların olumlu sonuçlarından birisidir.
10. (...)Çevre kirliliğine duyarısız kalma etik dışı davranışlardan birisidir.
11. (...)İş ortamında gerilim çalışanlar için üretken ve yararlı olabilir?
12. (...)Lider, elemanlarını motive etmeye ve onlarla iletişim kurmaya başlamadan önce sağlam ilke ve işlemler temelinde onları anlamaya çalışmalıdır.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarı ile karşılaştırınız. Doğru cevap sayınızı belirleyerek kendinizi değerlendiriniz. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt yaşadığınız sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrar inceleyiniz.

Tüm sorulara doğru cevap verdiyseniz diğer faaliyete geçiniz.

ÖĞRENME FAALİYETİ-3

AMAÇ

Bu faaliyet sonunda, farklı mesleklerdeki etik ilkeleri öğrenecek, etik liderlik hakkında bilgi sahibi olacaksınız. İş yeri ortamında mesleğin gerektirdiği iş ahlakına uygun çalışma formasyonunu kazanacaksınız.

ARAŞTIRMA

Çevrenizdeki çeşitli meslek gruplarını inceleyip etik anlayışları hakkında bilgi sahibi olunuz.

3.İŞ YERİNDE ETİK ORTAM SAĞLAMAK



Şekil 3.1: İş yerinde etik çalışma ortamı

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

3.1.Farklı Mesleklerde Etik İlkeler



Resim 3.1: Farklı meslekler.

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

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

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

Bir meslek görevi yerine getirmede yapılan hata, o meslek çevresinin dışında pek eleştirilmez. Çünkü herkes o mesleğin gerektirdiği sorumlulukların ne olduğunu tam olarak bilemeyebilir.

Meslek gruplarının hak ettiği saygınlığı elde etmeleri, kendi içlerinde yönetilmesi, denetlenmesi ve gerektiğinde cezai yaptırımlar uygulanması gerekmektedir. Çünkü meslekten uzaklaştırılan kişilerden dolayı diğer meslektaşlar itibar kazanacaklardır.

“Sosyal adalet” herkesin hakkının eşitlik ilkesine göre gözetilmesi, adaletin yaygınlaşması, olarak tanımlanabilir. Yani; herkese kabiliyetine uygun yükselme imkânlarının tanınması, insanlardaki doğuştan var olan yeteneklerin gelişmesine fırsat hazırlanması, herkesin ürettiği hizmet ve yaptığı görev karşılığında hak ettiği maddi ve manevi mükâfata kavuşturulması, sıkıntıların da nimetlerin de adalete uygun olarak dağıtılması demektir.

Sosyal adaletin yaygın olduğu toplumlarda insanlar tasada ve kıvançta ortak davranmanın gereğine inanırlar. Böyle toplumlarda sosyal refah düzeyi de yüksek olur. Çünkü bu sayede her fert, çabasının karşılığını görür, haksızlığa uğramaz; vazife, hak, mükâfat hususunda herkes yarımından emin olur. Sosyal adalet, toplumda demokratik hak ve

hürriyetlerin herkese eşit ölçüde verileceği bir ortam hazırlar. Hiç kuşkusuz sosyal adaletin, bir milletin bütün fertlerinde, bir devletin bütün müesseselerinde yerleşmesi o ülke insanlarının çok dengeli ve mutlu bir hayat sürmelerine sebep olur.

Meslek birliği, üyeleri arasındaki birlik ve beraberliği sağlamak, aynı ilke ve değerler etrafında toplamak, meslek grubunu toplum içinde onurlu ve saygın bir konuma getirmek ve herkes için yararlı bir meslek ortamı sağlamaktır. Aynı meslek grubundaki kişiler bir araya gelerek çeşitli birlikler oluşturmuşlardır. Bunlar; tabip odaları, barolar birliği; ticaret odası, şoförler derneği, esnaf ve sanatkârlar derneği vb. gibi kurumsal, yasal iş birliği kuran kurumlardır.

3.2.Çalışanların Etik Profilleri

Çalışanların işletmeye karşı sorumluluğu her şeyden önce sadakat bilincine erişmiş olması ile başlar. İşletmenin hakları ile çalışanların hakları iç içedir. Bir tarafın hakkının göz ardı edilmesi zaman içerisinde karşı tarafın haklarına da olumsuz yansımaya sebep olacaktır. İster özel teşebbüs olsun, ister kamu kuruluşu olsun çalışanların azami düzeyde işletmenin tüm değerlerini kendi öz değerleri gibi koruyup sahiplenmesi önemlidir.

Hindistan başbakanı İndra Gandhi'nin torununa verdiği öğüt dikkate değerdir. "İki türlü insan vardır. İş yapanlar ve yapılan işten kendilerine pay çıkaranlar. İş yapanlardan ol. Hem orda diğerlerinden daha az rekabet vardır."

16. asır filozoflarından Bacon ise "Bizi güçlü yapan yediklerimiz değil hazmettiklerimizdir. Bizi zengin yapan kazandıklarımız değil muhafaza ettiklerimizdir, bizi bilgili yapan okuduklarımız değil kafamıza yerleştirdiklerimizdir ve bizi sevimli yapan başkalarına verdiğimiz öğütler değil onları kendimizde uygulamamızdır" demiştir.

İş etiğinde incelenecek en önemli konulardan biri de bireysel etik davranışlardır. Bireylerin etik davranış biçimlerinin incelenmesi, iş etiğini belirlemede önemli bir faktördür.

Bireylerin etik davranışlarını etkileyen diğer bir özellik de çalışanların özellikleridir.

Genel olarak çalışanları üç davranış kalıbı içerisinde değerlendirebiliriz.

- Çıkarıcı
- Görevci
- Ahlakçı

Çıkarıcı davranış; etik ilkeleri yok sayan bir davranış biçimidir.

Görevci davranış; tamamıyla değerlere kurallara riayet etme anlayışını içermektedir. Ahlakçı davranış; kurum ve hizmet yararını ön planda tutan bir davranış biçimidir.

3.3.Etik Liderlik

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

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

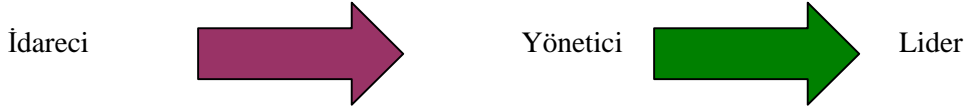
Liderlik, belli bir durumda, belli bir alanda ve belli koşullar altında bir grup içindeki; insanlara örgütsel hedeflere ulaşmada yardımcı olacak deneyimleri aktarma ve uygulanan liderlik türünden hoşnut olmalarını sağlayarak grubu etkileme süreci olarak tarif edilebilir.



Resim 3.2: Etik lider

Yönetim sürecinde liderlik iki şekilde karşımıza çıkmaktadır.

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



YÖNETİCİ	LİDER
➤ Yönetir	➤ Yaratır, yenilik yapar
➤ Düzeni sürdürür	➤ Farklılık yaratır
➤ Koruyucu	➤ Geliştirici
➤ Bir kopyadır	➤ Orijinaldir
➤ Sistem ve yapılara odaklaşır	➤ İnsana odaklaşır
➤ Kontrole güvenilir ve etkin kılar	➤ İnsanlarda güven duygusunu geliştirir
➤ Kısa vadeli bakar	➤ Uzun vadeli bakar
➤ Nasıl ve ne zaman sorularını sorar	➤ Niçin sorularını sorar
➤ Mevcut durumu savunur	➤ Statükoya meydan okur
➤ İşleri doğru yapmaya çalışır	➤ Doğru işleri yapar

Şekil 3.2: Yönetici ve liderin özellikleri

Liderin taşıması gereken özellikler şunlardır:

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

Etik(moral) liderlik; belirli etik değerlere ve ilkelere ön planda sahip olmaya dayalı olan liderlik yaklaşımıdır. Etik liderliğin gösterilebilmesi için ortamın uygun olması ve lideri izleyenlerin de aynı değerleri ve ilkeleri benimsemesi gerekir.

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

Liderlerin görevlerinden biri de kurumsal bir etik anlayışının oluşturulmasıdır. Bu kurumsal etik anlayışını hazırlarken; etik ilkeleri herkesin bir numaralı sorunu haline getirmelidir. Herkesi bu konuda sıkı çalışmaya özendirmelidir. Bu ilkelere aktif bir ilgi duymayı sağlamalıdır. Etik davranış sergileme ile performans arasındaki ilişkiye dikkat etmelidir. Açık bir iletişim tarzı sergileyip davranış ve eylemleriyle örnek olmalıdır.

Etik liderin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz.

- Söylediği gibi davranmak
- Tutarlı olmak
- Yol gösterici olmak
- Motive edici olmak
- Güven vermek
- Tarafsız ve geniş görüşlülük
- Yaşamsal bir rol oynamaktır.

3.4.İş Yerinde İş Etiğine Uygun Ortamda Çalışmak

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

Türkiye’de işçi- işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar ile ilgili çalışmalar, Osmanlılar tarafından 19. yüzyılın ikinci yarısında başlamış ancak, 1960 ve 1982 Anayasalarında yer almıştır. İşletmenin iç çevresi de denebilen çıkar gruplarından çalışanları adil bir ücret politikası ile ücretlendirmek, insanlık standartlarını olumsuz bir şekilde etkilemeyecek teknolojinin kullanımı ile sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlamak, azami sayıda sakat ve eski hükümlü istihdamı, çalışanların moralini yükselten iş güvenliği sözleşmeleri toplumsal sorumluluğun yerine getirilmesinin bir boyutunu oluşturmaktadır. Aynı zamanda çalışma verimini artırmada güdüleyici bir rol oynayan sosyal etkinlikler de iş stresini azaltmada aynı düzeyde değerlendirilebilir.

Çalışanlara ödenen ücret tek başına hiçbir zaman yeterli değildir. “Maslow’un ortaya koyduğu gibi, bir negatif hijyen etkenidir. Eğer verilen ücret yetersiz ise, zamanla insanlar giderek hoşnutsuzlaşacaktır. Sadece verilen ücreti artırmak (yeterli ücret düzeyinin üzerine çıkarmak) insanları işletme için daha çok çalışmaya yönlendirmeyecektir. Bireyleri teşvik için, onlara birey gibi davranıp ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca hem örgütsel etkinlik hem de, bireylerin mutlulukları için, kişisel özellik ve becerilerinin belirlenerek bireyin uygun işe yerleştirilmesi, kendini geliştirmesine yardımcı olunması da bir sosyal sorumluluk gereğidir.

Yöneticilerin, işletmede çalışan işçilerin çıkarlarını koruyabilmeleri için, sendika kurma, sendikal faaliyetlerde bulunma ve grev hakkına engel olmaması hatta bunun için uygun bir ortam yaratması çalışanlara karşı etik sorumluluğunun bir gereğidir.

Yöneticilerin, çalışanların iş performansını belirlemek ve kişiliği ölçen psikolojik testlerden yararlanarak haklarında bilgi sahibi olabilmek için teknolojinin nimetlerini kullanmaları doğal olduğu kadar, iş etiği açısından sorgulanması gereken başka bir konudur. Çalışanların monitörlerle izlenmeleri, e-maillerinin kontrolü hatta dini ya da siyasi görüşlerinin değerlendirilmesi, psikolojik açıdan bunalımlara neden olabilir. Çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma imkânlarından yoksun olması bir takım psikolojik, psikosomatik ve fiziksel rahatsızlıkları ortaya çıkarabilir.

İş yerlerinde etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmenin temel koşulları vardır. Bunların başlıcaları şunlardır:

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

3.4.1. İş Ahlakına Uygun Koşulların İşe ve İş Yerine Etkisi



Resim 3.3: Etiğin işe ve ortama etkisi

Etik anlayışına uygun koşulların sağlanması iş yerinde verimi ve kaliteyi artırır. Bu durum kurumsal alanda karlılığı yükseltir.

Zaman içerisinde kültürel, bilimsel, ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak meslekler de değişime uğramaktadır. Toplumun büyük bölümünün meslek ahlakıyla ilgilenmemesi toplumda meslek ahlakını oluşturacak ve işlemesini sağlayacak bir takım meslek gruplarının organize olmasını gerekli kılmıştır. Mesleklerin işlevlerine göre ayrılmaları çok şekilli ahlakın doğmasına neden olmaktadır.

Bir meslek kuruluşu ne kadar iyi organize olmuşsa, vicdanlar üzerindeki etik kontrolleri de o kadar etkili olacaktır. Ve en önemlisi meslek ahlakı gelişecek ve saygı görecektir. Bazı mesleklerde örneğin, ülkemizde silahlı kuvvetlerde bu olgu gözlemlenebilir.

Doğru ile yanlış arasında sabit bir sınır yoksa ve başarı etik olmayan hareketleri başlatıyorsa bir etik disiplini kurulamaz. Ekonomik hayatın etik değerlerden uzaklaşması, kamu hayatı için bir tehlike teşkil etmektedir. Sorumluluk bilincinin vicdanlarda yer etmesi için söz konusu değerlerin ısrarla uyanık tutulmaya çalışılması gerekir. Bu da ancak, sorumlulukları hatırlatan organize olmuş bir grubun varlığı ile mümkün olabilir.

3.4.2. İş Ahlakına Uygun Koşulların Çalışanlara Etkisi

“Mükemmeliyetçi yaklaşım”ın bir uzantısı faaliyete başladıkları ilk günden beri var olan “örgüt kültürü”dür. Son yıllarda dünyada yaşanmakta olan hızlı değişim ve gelişim sürecinin etkisiyle diğer alanlarda olduğu gibi çalışma ilişkileri alanında da kalite, verimlilik, esneklik, şirket kültürü ve sosyal sorumluluk gibi insan merkezli pek çok kavram ortaya çıkmış ve çıkmaya da devam etmektedir. Etik kavramı da bunlardan birisidir. Günümüzde ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken, aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmak modern toplumun en önemli özelliği haline gelmiştir. İş dünyasında ahlaki kavram ve uygulamaların günlük eylemlere uygulanması, iş ahlakının örgütlerce kurumsallaştırılması, iş ahlakı ile ilgili sorunların çözümünü kolaylaştırıcı rol oynayacaktır Etik, iş yerindeki bireysel davranışı etkiler. Kurumsal anlamda etik ilkeleri ön planda tutan bir yönetim anlayışı çalışanların verimliliğini artırır. Sorumluluk içerisinde hareket etmelerini sağlar, iş yeri ile bağlarını güçlendirir.

Kurumsal etik ortam için liderin yapması gerekenler şunlardır:

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

Doğru olanı savunmak cesaret ister...

Yönetici; bu cesareti gösterebilme davranışını kurumsal kültürün bir parçası haline getirmelidir.

Cesaret; inandığımız şeyleri yapmak değildir!

Cesaret; doğru olanı, etik olanı yapabilmektir

UYGULAMA FAALİYETİ

Yakınıınızda bulunan bir markete gidiniz buradaki çalışanlar ve müşterilerin ilişkilerini etik kurallar açısından sorgulayınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
<ul style="list-style-type: none">➤ Yakınıınızda bulunan bir market belirleyiniz.➤ Market çalışanlarının iş ortamında uyması gereken iş yeri kurallarının neler olduğunu yönetici ve çalışanlardan öğreniniz.➤ Market çalışanlarının iş ortamındaki davranışlarını gözleyerek gerekli notları alınız.➤ Elde ettiğiniz tüm bilgileri rapor haline getirerek sınıfta arkadaşlarınız ve öğretmeninizle tartışınız.	<ul style="list-style-type: none">➤ Marketin açık olduğu saatleri ve rahat gözlemede bulunacağınız ortamı belirleyiniz.➤ Market yöneticisinden çalışmanız için gerekli izni alınız.➤ Yanınıza gözlemlerinizi ve çalışmalarınızı not edebileceğiniz defter ve kalem alınız.➤ Gözleyeceğiniz davranışları önceden belirleyiniz.➤ Market çalışanları ürün seçiminde müşteriye yol gösteriyor mu?➤ Müşterilerin isteklerindeki doğruluk durumunu gözleyiniz.➤ Çalışmanızın amacına ulaşabilmesi için notlarınızı mutlaka arkadaşlarınızla paylaşınız.➤ Gözlemlerinize göre market etik kurallarını sınıfta oluşturmaya çalışınız.

KONTROL LİSTESİ

Aşağıda hazırlanan değerlendirme ölçeğine göre kendinizi değerlendiriniz. Gerçekleşme düzeyine göre **Evet / Hayır** seçeneklerinden uygun olan kutucuğu işaretleyiniz.

Değerlendirme Kriterleri	Evet	Hayır
Çeşitli iş yerlerini gezip etik ortamlarını incelediğinizde etik ortamları hakkında bilgi edinebildiniz mi?		
Farklı mesleklerde etik ilkeleri kavrayıp ileride seçeceğiniz mesleğin etik kurallarını belirleyebildiniz mi?		
Çevrenizdeki çalışanların etik profillerini oluşturabildiniz mi?		
Etik liderliğin bireye kazandıracak özellikleri kavrayabildiniz mi?		
İş yerinde iş etiğine uygun ortamda çalışmak konusunu anlayıp ileride seçeceğiniz mesleği ve geleceğinizi nasıl etkileyeceğini kavrayabildiniz mi?		

Değerlendirme sonucunda Hayır cevabı vererek eksik olduğunuzu tespit ettiğiniz konuları tekrar ederek eksiklerinizi tamamlayınız. Kavramakta güçlük çektiğiniz konularda öğretmeninize danışınız.

ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki ifadelerden doğru olanların D () , yanlış olanların Y () kutusunu çarpı (X) ile işaretleyiniz

1. (...)Kurumlarda huzurlu ve verimli iş ortamını sağlamak yönünde görev, ilk önce yöneticilere düşer.
2. (...)İş hayatında çeşitli meslek gruplarında etik ilkeler farklılıklar gösterebilir.
3. (...)Ahlakçı davranış anlayışında, kurum ve hizmet yararını ön planda tutan bir davranış biçimi söz konusudur.
4. (...)Görevci davranış biçimi ise tamamıyla değerlere kurallara riayet etme anlayışını içermektedir.
5. (...)Çıkarıcı davranış kalıbı etik ilkeleri yok sayan bir davranış biçimidir.
6. (...)Başarılı bir yönetici; çalışkanlığa, dürüstlüğe ve yüksek performansa değer verir.
7. (...)Tutarlı olmak, etik liderliğin özelliklerinden biri değildir.
8. (...)Etik anlayışına uygun koşulların sağlanması iş yerinde verimi ve kaliteyi artırır.
9. (...)Çalışanlara gerekli konularda eğitim sağlanması, iş yerlerinde etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştiriminin temel koşullarındandır.
10. (...)Genel olarak çalışanları üç davranış kalıbı içerisinde değerlendirebiliriz; görevci, çıkarıcı, ahlakçı.
11. (...)Doğru ile yanlış arasında sabit bir sınır yoksa ve başarı etik olmayan hareketleri bağlıyorsa bir etik disiplinden söz edebiliriz.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarı ile karşılaştırınız. Doğru cevap sayınızı belirleyerek kendinizi değerlendiriniz. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt yaşadığınız sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrar inceleyiniz.

MODÜL DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki çoktan seçmeli soruları dikkatle okuyunuz, doğru bulduğunuz seçeneği daire (O) içine alınız.

1. İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış, iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran felsefe disiplinine ne denir?
 - A) Etik
 - B) Davranış
 - C) Norm
 - D) Kural
2. Bir toplumun tüm yaşam biçimine ne ad verilir?
 - A) Yaşantı
 - B) Ahlak
 - C) Sosyal hayat
 - D) Kültür
3. İnsanların kendi aralarındaki ilişkilerinde ve insanın doğadaki diğer canlılarla kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallar vardır. Bu kurallar hangi etik sistemde vardır?
 - A) Kişisel Etik
 - B) Sosyal Yaşam Etiği
 - C) Amaçlana Sonuç Etiği
 - D) Kural Etiği
4. Aşağıdakilerden hangisi yazılı norm değildir?
 - A) Yasa
 - B) Tüzük
 - C) Töre
 - D) Yönetmelik
5. Aşağıdakilerden hangisinde yazısız normlar doğru olarak verilmiştir?
 - A) Yasa, töre, yönetmelik, kanun
 - B) Töre, gelenek, görenek, örf
 - C) Gelenek, yasa, yönetmelik, yasa
 - D) Yönetmelik, yasa, gelenek, töre
6. Hukuk kavramı hangisinde doğru olarak verilmiştir?
 - A) Hukuk toplumun koyduğu yasaklardır.
 - B) Hukuk toplumun yazısız emirleridir.
 - C) Hukuk yazılı emir ve yasaklardır.
 - D) Hukuk ahlaki değerlerle çatışır.

7. Faydacılık yaklaşımı hangi etik sistemin düşüncesinde vardır?
- A) Amaçlanan sonuç etiği
 - B) Kişisel etik
 - C) Sosyal yaşam etiği
 - D) Kural etiği
8. Bir toplumda geçerli olan etik değerler başka toplumlarda kabul görmeyebilir. Bu durum sonucunda hangisi gerçekleşir?
- A) Toplumsal yozlaşma
 - B) Etik sorgulama
 - C) Etik kurallar
 - D) Etik liderlik
9. Yönetim sürecinde resmi olarak atanan lider hangisidir?
- A) İdareci
 - B) Formal lider
 - C) Gayri resmi lider
 - D) İnfomal lider
10. Yönetir, düzeni sürdürür, kısa vadeli bakar, mevcut durumu savunur, işleri doğru yapmaya çalışır. Bunlar aşağıdakilerden hangisine ait özelliklerdir?
- A) Lider
 - B) Yönetici
 - C) Etik lider
 - D) Mesleki lider
11. Kurumlarda huzurlu ve verimli iş ortamını sağlamanın temel koşullarından biri de uygun davranmaktır.
- Noktalı yerlere aşağıdaki seçeneklerden hangisinin yazılması daha uygundur?
- A) Hukuk kurallarına
 - B) Yasal ilkelere
 - C) Etik ilkelere
 - D) Toplumsal ilkelere
12. Etik anlayışa uygun koşulların sağlanması iş yerinde nasıl sonuçlar doğurur?
- A) Karlılık
 - B) Verim
 - C) Kalite
 - D) Hepsi

13. Kurumsal bir etik anlayışın oluşturulması, kurumsal etik anlayışı hazırlarken; etik ilkelerin herkesin bir numaralı sorunu haline getirilmesini aşağıdakilerden kim gerçekleştirir?
- A) Görevli
 - B) İdareci
 - C) Müdür
 - D) Lider
14. Aşağıdakilerden hangisi kurumsal etik ortam için liderin yapmaması gereken davranıştır?
- A) Etik ilkeleri herkesin bir numaralı sorunu haline getirir.
 - B) Herkesi bu konuda sıkı çalışmaya özendirir.
 - C) Bu ilkelere aktif bir ilgi duymayı özendirir.
 - D) Etik davranış ile performans arasındaki ilişkiyi önemsemez.
15. Aşağıdakilerden hangisi iş yerlerinde etik değerlere uygun çalışma ortamını gerçekleştirmenin temel koşullarından değildir?
- A) Etik ilkeler belirlenip ilan edilmelidir.
 - B) Çalışanlar bu konuda eğitilmelidir.
 - C) Davranışlar önemli değildir.
 - D) Çalışanlar yasal haklardan yararlanmalıdır.

DEĞERLENDİRME

Sorulara verdiğiniz cevaplar ile cevap anahtarınızı (değerlendirme kriterleri) karşılaştırınız, cevaplarınız doğru ise bir sonraki modüle geçmek için ilgili kişiler ile iletişim kurunuz. Yanlış cevap verdiyseniz modülün ilgili faaliyetine dönerek konuyu tekrar ediniz.

Ders öğretmeniniz sizin bu modüldeki yeterliliğinizi ölçen farklı değerlendirme ölçekleri kullanabilir.

Tüm sorulara doğru cevap verdiyseniz modülü tamamladınız, tebrik ederiz.

CEVAP ANAHTARLARI

ÖĞRENME FAALİYETİ 1'İN CEVAP ANAHTARI

1	D
2	D
3	D
4	D
5	D
6	D
7	Y
8	D
9	Y
10	D
11	D

ÖĞRENME FAALİYETİ 2'NİN CEVAP ANAHTARI

1	D
2	D
3	D
4	D
5	Y
6	D
7	Y
8	D
9	D
10	D
11	Y
12	D

ÖĞRENME FAALİYETİ 3'ÜN CEVAP ANAHTARI

1	D
2	D
3	D
4	D
5	D
6	D
7	Y
8	D
9	D
10	D
11	Y

MODÜL DEĞERLENDİRMENİN CEVAP ANAHTARI

1	A
2	D
3	B
4	C
5	B
6	C
7	A
8	A
9	B
10	B
11	C
12	D
13	D
14	D
15	C

ÖNERİLEN KAYNAKLAR

- AYDIN İnyet Pehlivan, **Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara,2002
- KIREL Çığdem, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması** Anadolu Üniversitesi 2000

- ALGÜL Hüseyin, Osman ÇETİN, Mustafa ÖCAL, **Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi**, İstanbul,1998
- AYDIN İnyet Pehlivan, **Yönetmel Mesleki Ve Örgütsel Etik**, Pegem Yayıncılık, Ankara,2002
- BAYDAR Tülay, **Yönetim Etiğine Genel Bakış**,Türk idare dergisi, Sayı:449,2005
- BİLEN Mürüvvet, **İnsan İlişkileri**, Ecem Yayıncılık, Ankara, 2000
- ÇAVUŞOĞLU Turgay, **Etik**
- DİNÇER Kurtuluş, **Felsefe**, Doğan yayıncılık, Ankara,2003
- ERDEM Selman, Felsefe, İstanbul, 1999
- İŞSEVEROĞLU Gülsün, **Meslek Ahlakı**, Uludağ Üniversitesi, Mustafa Kemal Paşa Meslek Yüksek Okulu, İşletme Bölümü, Bursa
- KIREL Çiğdem, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama**, Anadolu Üniversitesi, 2000
- KUBİLAY Serdar, **Etik Daima**, Türkiye Mühendislik Haberleri, Sayı 426–2003/4
- NAZİK M. Hamil, Ateş BAYAZIT, **İnsan İlişkileri ve İletişim**, Ya-Pa Yayınları, İstanbul, 2003
- OKTAY Nevin, **Mesleki Etik** Powerpoint sunusu, Vehbi Koç İlköğretim Okulu, İnegöl
- ORAL Eser, **Toplam Kalite**, Kurs notları
- USLU Salim, **İş Etiğinde Geleneği ve Yeniliği Harmanlayabilmek**, Gorus:Ocak,2001
- VAROL Ahmet, **İnsan İlişkileri**, M.E. B. Ankara,2004
- YAMANLAR Emine, **İnsan İlişkileri**, İstanbul, 2004
- WERNER İsabel, Çev; Vedat ÜNER, **Liderlik ve Yönetim**, İstanbul,1993
- www.canaktan.org
- www.emo.org.tr
- www.memurlar.net
- www.odevsitesi.com

EK 1:

OKUMA PARÇASI

BEN TEMİZİM, TEMİZİM, TEMİZİM...

"Hiç kimseye kötülük etmedim. Yakınlarımı bahtsızlığa sürüklemedim. Gerçek evinde alçaklık etmedim. Kimseyi gücünün dışında çalıştırmadım. Benim yüzümden kimse korku duymadı, yoksulluk ve acı çekmedi, bahtsız olmadı. Tanrıların kötü gördükleri şeyleri hiç bir zaman yapmadım. Kölelere kötü muamele etmedim ve ettirmedim. Kimseyi aç bırakmadım. Kimseye gözyaşı döktürmedim. Kimseyi öldürmedim ve kimsenin kahpece öldürülmesini emretmedim. Kimseye yalan söylemedim. Hiçbir utandırıcı davranışta bulunmadım. Zina etmedim. Yiyecekleri pahalı ve eksik satmadım. Terazinin dirhemi üzerine hiçbir zaman elimi bastırmadım. Terazile tartarken hiçbir zaman hile yapmadım. Süt çocuklarının ağızlarından sütü uzaklaştırmadım. Hayvanları çalmadım. Tanrının kuşlarını avlamadım. Ölmüş balığı tutmadım. Hiç bir arkın suyunu başka yöne çevirmedi.

Ben temizim, temizim, temizim."

ÖLÜLER KİTABI Eski Mısır Yazıtları