

I) ETİK VE AHLAK KAVRAMLARI

1.1. ETİK KAVRAMI:

İnsan davranışlarının değerlendirilmesi gerek toplumsal kurallar, gelenekler, töreler, yasalar gerekse etik değerler çerçevesinde değerlendirilebilir. Etik, mantık ve ontolojiyle birlikte felsefenin en eski ve en temel disiplinleri arasında yer almaktadır. Felsefî bir disiplin olarak etik, insanlar arasındaki ilişkileri etkileyen değerleri; iyi, kötü, doğru, yanlış, davranışların niteliğini ve dayanağını araştırır. En kısa ifade ile etik, ahlak fenomeni üzerine derinliğine düşünme, felsefe yapma şeklinde açıklanabilir.

Etik sözlük anlamı olarak; **töre bilimi, ahlak bilimi, ahlakla ilgili olan** şeklinde tanımlanabilmektedir. Etik en genel tanımıyla; iyiliğe varılması için insanların kendini uymaya zorunlu hissettiği manevi görevler ve bunlara ilişkin kurallar şeklinde ifade edilebilir.

Etik; toplumların tarih, sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel etkenler olmak üzere, çeşitli faktörlerine bağlı olarak oluşan tarihi, toplumsal ve dinamik bir süreci ifade etmektedir. Etiğin çok yönlü olarak tanımlarına bakıldığında, iki temel özelliği her alanda ön plana çıkmaktadır. Bunlardan biri; etiğin tarihi, toplumsal ve dinamik bir süreç olması; diğeri ise etiğin insanlar arası ilişkiler temelinde somutlaşarak görünür hâle gelmesidir.

Etiği kuramsal felsefeden (mantık, fizik, matematik, metafizik) ayırarak kendi başına bir felsefe alanı olarak ele alan ilk filozof **Aristoteles**'tir. Pratik felsefeyi etik, ekonomi ve politika olmak üzere üç alana ayırmıştır. Kuramsal felsefenin konusu değişen ve değişmez var olanla sınırlıyken, pratik felsefede insan eylemleri ve onların ürünleri ön plana çıkmaktadır.

Etik; toplumsal etik ve global etik olarak 2 başlık altında incelenebilir. Toplumsal etik, bir sosyal varlık olan insanın içinde bulunduğu toplumun genel kabul görmüş değer yargılarını ifade ederken; global etik, kısaca iş etiği ile toplumsal etik değerlerin uluslararası boyutta kabul görmesi olarak tanımlanabilir.

1.2. ETİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Etik, insanlık tarihi boyunca, ortaya çıkan dönemlerin üretim biçimi, kültürel değeri ve egemen ideolojinin değer yargıları ve bunun gibi etkenlere bağlı olarak değişim ve dönüşüm gösteren bir süreç şeklinde gelişme göstermiştir.

1.3. AHLAK KAVRAMI

Ahlak, kişi vicdanının belirli hareketleri “doğru” ve “iyi” olarak sınıflandırılmasıdır. Dolayısıyla, toplumsal yaşamda bazı hareketlerin ve düşüncelerin iyi bazılarının da kötü olduğunu ifade eder. Tarihte hiçbir dönemde herkes için genel geçerliliğe sahip ahlaki norm ve kuralları olmadığı gibi, her yerde ve zamanda genel geçerliliğe sahip ahlaki kuralları da oluşmamıştır. Dolayısıyla ahlak kuralları koşullara göre değişebilir, esnek bir yapıya sahiptir.

Ahlak kelimesinin kökeni etimolojik anlamda Arapça “hulk”, Yunanca “ethos” ile Latince “mos” kelimelerine dayanmaktadır. Türkçeye Arapçadan, huy anlamına gelen “hulk” kökünden geçmiştir. Türkçe sözcüklerde, kişinin doğuştan veya sonradan edindiği bir takım davranış şekilleri, huyları, tavırları ve manevi seviyesini belirten tutum ve davranışları şeklinde ifade edilmiştir.

Ahlak bilimi içerisinde incelenen başlıca konular ise şunlardır:

- İyi ve kötünün ayırt edilmesi,
- Doğru ve yanlışın belirlenmesi,
- İnsanın yapmaması gereken ya da insanlardan yapılması beklenen davranış ve eylemlerin tespit edilmesi,
- İnsanların yapmaması gereken ya da insanlardan yapılmaması istenen davranış ve eylemlerin tespit edilmesi.

Ahlak terimi dilimizde iki anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, insanların günlük toplum içinde uyması gereken kural ve ilkeleri belirtirken ikincisi ahlak felsefesi anlamı taşır ve ahlak, kapsadığı geniş anlam sebebiyle başta karakter, vicdan ve disiplin olmak üzere birçok temel kavramı da bünyesinde barındırmaktadır.

Ahlak kavramını teorik ahlak ve pratik ahlak olarak ikiye ayırmak mümkündür. Teorik ahlak kısaca öğreti ve nasihatler örgüsü olarak ifade edilebilir. Pratik ahlak ise teorik

ahlakın ortaya koyduğu temel prensiplerin, uygulamadaki karşılığı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.4. TANINMIŞ AHLAK FELSEFECİLERİ

- **Protagoras Ahlakı:** İnsan her şeyin ölçüsüdür. Genel geçerliliği olan doğrular yoktur. Dolayısıyla doğrular ve yanlışlar insandan insana değişir.
- **Kinik Ahlakı:** Sinoplu Diyojen'in ahlak öğretisidir. Bu öğretiye göre ahlak ve erdem peşinde koşmak doğru değildir. Gerçek erdem tüm istek ve tutkulardan vazgeçerek yaşamaktır. Mutlu olmak için hiçbir şeye aldırış etmeden yaşamak gerekir. Bu felsefenin temeli “gölge etme başka ihsan istemem” anlayışına dayanmaktadır.
- **Kirene Ahlakı:** Aristippos'un fikirlerine dayanan öğretilerdir. Bu yaklaşıma göre haz veren her şey iyi, acı veren her şey kötüdür. İnsanın asıl amacı en yüksek hazzı elde etmektir. O halde insan, kendisine haz vermeyen şeylerden uzak durmalıdır. Hedonizm olarak da bilinmektedir.
- **Sokrates Ahlakı:** İnsanın temel amacı erdeme ulaşmak olmalıdır. Erdem ise ancak bilgelikle mümkün olur.
- **Eflatun Ahlakı:** Ahlaki davranışların asıl amacı “en yüksek iyi”dir. İyilik erdem anlamına gelmekte ve insanlar erdeme bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adaletle ulaşırlar.
- **Stoa Ahlakı:** Doğru yasalar ve kurallar ancak akıl yoluyla bulunabilir. Akıl ön plana çıkarması nedeni ile bu ahlak anlayışına rasyonalist ahlak da denilmektedir.
- **Epiktetos Ahlakı:** Sekinizm olarak da bilinmektedir. Epiktetos'a göre “bilge odur ki kimseyi kötülemez, kimseyi övmez, kimseden yakınmaz, kimseyi suçlamaz”.
- **Epiküros Ahlakı:** Epiküros, mutluluğun erdem peşinde koşmakla değil, gündelik ve yalın kaygıların ötesinde sükun ve huzurla temin edilebileceğine inanmaktadır. Epikürizm olarak adlandırılan bu ahlak öğretisinde iki temel ilke söz konusudur; Ataraksia (ruh dinginliği) ve apathos (ilgisizlik).
- **Machiavelli Ahlakı:** Amaca ulaşmak için her yol meşrudur.
- **Bacon Ahlakı:** Dinsel inançlar ve buyruklar olmadan da ahlaklı olunabilir.

- **Mandeville Ahlakı:** Ahlak içi boş bir kavramdır. İnsanlar her şeyi kendi çıkarları için yaparlar. Bu nedenledir ki insanlar, kendi çıkarları olmadan toplum yararına ve ahlaka uygun davranmazlar. Ahlak karşıtı fikirleri ön plana çıkmaktadır.
- **Bentham Ahlakı:** En üstün iyi faydadır. Bu nedenle iyiyi kötünden ayırmak için faydalı olup olmadığına bakılmalıdır.
- **Nietzsche Ahlakı:** İnsan doğal bir varlıktır. Erdem kadar erdemsizlik de normal kabul edilmelidir. Böyle olunca da ahlaki normlar koymak saçma ve gereksizdir.
- **Kant Ahlakı:** Ödev ahlakı olarak da bilinen Kant'ın ahlak anlayışı kendinden önceki ahlaki yaklaşımlardan farklılıklar taşımaktadır. Kant'ın yaklaşımında ahlak pratik akıl üzerinde temellendirilmektedir. Kant'a göre ödev, anlamını ahlak yasasına saygıda bulmaktadır. Ödev ise yasaya saygıdan dolayı bir eylemi yapma mecburiyetidir. Kant'ın ahlak öğretisinde iyi istenç (irade), kategorik emir (koşulsuz buyruk) ve özgürlük kavramı ağır basmaktadır.

Ahlak ve etik kavramlarını irdeleyecek olursak Ray Billington'a göre ahlak, etiğin pratiğidir. Ahlaki değil etik ilkelerden, etik değil ahlaki bir davranış tarzından söz etmek daha doğrudur. Etik, bir kişinin belli durumda ifade etmek istediği değerlerle ilgilidir. Ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır.

1.5. AHLAKİ GELİŞİM SÜRECİ

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 İlkeler Dayalı Düzey**
 - Toplumsal Anlaşma, Yararlılık ve Bireysel Haklar Evresi

-Evrensel Ahlaki İlkeler Evresi

Kohlberg'e göre ahlak, hak-haksızlık, doğru-yanlış, iyi-kötü konularında bilinçli yargılama ve karar vermeyi ve bu karar doğrultusunda davranışta bulunmayı kapsayan bilişsel bir sistematik yapıdır.

1.6. ETİK KURALLARI

Etik kuralları üç başlıkta toplanabilir;

- **Düzenleyici Kurallar:** Davranış ve kurallar arasında tam örtüşme sağlayan bağlayıcı, üzerinde tartışma gerektirmeyen etik kurallardır.
- **İlham Veren Kurallar:** Kişilerin ulaşmayı amaçladığı ve bu yönde çaba gösterdiği standartları belirleyen kurallardır.
- **Eğitsel Kurallar:** Kişisel bilincin iş ile ilgili konularda ön plana çıkarıldığı kurallardır.

Etik değerlere uymayan davranışların bireysel, kurumsal ve toplumsal sonuçları bulunmaktadır. Bireysel bağlamda; saygınlığını kaybetme, toplumdan soyutlanma, güvenilirliği yitirme gibi sonuçlar meydana getirirken kurumsal bağlamda; müşterisini kaybetme, imajının zedelenmesi, iş birliğinin zayıflaması, finansman sıkıntısı gibi sonuçları bulunmaktadır. Toplumsal bağlamda ise yozlaşmanın kurumsallaştırılması, etik değerlerin önemini yitirmesi, toplumsal bağların zayıflaması, saygı ve güven ortamının kaybolması gibi sonuçlara yol açabilir.

Öte yandan, bireyde etik davranışlarını etkileyen faktörler; örgüt yapısı ve çalışanların sahip oldukları özellikler olarak sıralanabilir. Örgütün aşırı merkeziyetçi olması, görev ve sorumlulukların belirlenmemesi, görev tanımlarının yapılmaması, örgütün aşırı büyümeyle hantallaşması, saydamlığın olmaması gibi örgüte ait birtakım özellikler bireylerin etik davranışını olumsuz etkilediği ifade edilebilir.

II) ETİK SİSTEMLERİ

2.1. ETİK TEORİLERİ

Etik konusunda yaygın olarak karşılaşılan teorik yaklaşımlar genellikle, teleolojik yaklaşım ve deontolojik yaklaşımdır. Bu iki teori arasındaki fark; teleolojik yaklaşım, bir eylemin etiğini kararın sonuçlarını gözlemleyerek tanımlar (sonuç), deontolojik yaklaşım ise kararın sürecini gözlemleyerek tanımlar (yöntem).

a) Teleolojik Yaklaşım (Sonuçsalcılık):

Bu yaklaşımda fayda/maliyet karşılaştırması yapılır ve en yüksek faydayı sağlayacak seçeneğin doğru olduğu kabul edilir. Teleolojik yaklaşım, davranışların ve alınan kararların ortaya koyduğu sonuçlarla ilgilenmekte, davranış ve kararların sonuçlarını önemsemektedir. Buna göre, bir bireyin kararı çok sayıda insana fayda sağlıyorsa etikdir. Teleolojik yaklaşımı bireycilik ve faydacılık olmak üzere iki grupta incelemek mümkündür:

- Bireyci Yaklaşım (Egoizm):

Egoizm olarak da adlandırılan bu yaklaşım, doğrunun uzun dönemde bireye yarar sağlayan davranış ya da yaklaşım biçimi olduğunu kabul etmektedir. Bireylerin her zaman kendi çıkarlarına uyan şeyi yapmalarının doğru olduğunu savunan doktrindir. Buna göre bireyler, kendilerine uzun dönemde en çok faydayı sağlayacak duruma göre karar verirler. Bu davranış biçiminde en önemli husus, bireyin iyi-kötü değerlendirmesinde kendisine en büyük yararı sağlayacak sonuçtur. Her birey kendi yararını ön planda tutma güdüsüyle hareket ettikçe genel yani toplumsal çıkarlar da üste çıkacaktır. Bireyci yaklaşım ancak dürüstlük, doğruluk kavramlarının temeline oturduğu zaman gerçek anlamına ulaşır. Bu yaklaşıma yöneltelen önemli bir eleştiri bireysel yararın bireysel çıkara dönüşmesi sebebiyle uygulamada sapmaların olduğu yönündedir.

- Faydacı Yaklaşım:

Faydacılığın, “davranış faydacılığı” ve “kural faydacılığı” olarak isimlendirilen iki türü vardır. Her iki türü de ahlakın amacının sosyal faydanın maksimize edilmesi

yoluyla toplumun ortak çıkarına hizmet etmek olması gerektiği konusunda hemfikirdir.

Çok sayıda en fazla faydayı sağlayacak kararın doğru karar olduğunu savunur. İlk olarak karardan etkilenecek taraflar için muhtemel seçenekler değerlendirilir. Sonraki aşamada, söz konusu taraflar içerisinde çoğunluğu oluşturan gruba en fazla tatmin ve faydayı sağlayacak davranış biçimi ön plana çıkarılır.

b) Deontolojik Yaklaşım:

Ahlaki davranışların sonuçlarının sorgulanmasını gerektirmeyen teorileri tanımlayan teoriler deontolojik olarak adlandırılmaktadır. Bu yaklaşım, ilkeli karar verme şeklinde de ifade edilmektedir. Bu yaklaşımda karar, faaliyet ve davranışların sonuçları yerine, uygulanan ilke ve kuralların doğruluğu dikkate alınarak verilir. Deontolojik teorinin kurucusu Immanuel Kant'tır. Kant'a göre insanların özgür ve akıllı yaratıklar olarak değerleri kendi özllerinde mevcuttur.

Deontolojik yaklaşım, teolojik yaklaşımın aksine, sonuçlar yerine eylemlerin doğruluğuna odaklanmaktadır. Bir eylemin doğruluğu ya da yanlışlığını; eylemin sonuçlarından bağımsız olarak, onun çeşitli ahlaki ödev ve kuralları yerine getirip getirmemesi açısından inceler.

Deontolojik etik ise, kuralcı etik ya da görevci etik olarak da bilinmektedir. Akıllı ve sorumlu bir varlık olarak insanın yerine getirmek durumunda olduğu birtakım ödevleri bulunduğu düşüncesinden hareket ederek ahlakın temeline ödevi yerleştirmektedir.

Deontolojik teoriler "vicdan" kavramı üzerine yoğunlaşmaktadır ve karar veren birey davranışın ortaya çıkardığı olumlu ya da olumsuz sonuca bakmaksızın rahatlık hissediyorsa, bu davranış deontolojik yaklaşıma göre etik kabul edilmektedir.

Kant felsefesinin çağdaş temsilcilerinden olan Bernard Gert ise akılcı insanların herkesin avantajına olmak üzere belli kurallara uyması ve ahlaklı olmasının akıllı olmanın gereği olduğunu savunur. Geçerli bir nedeni yokken kuralları çiğnemek ahlaksızlıktır. **Gert'e** göre bu kurallar, on emir , şöyledir;

- 1) Öldürmeyeceksin
- 2) Acı vermeyeceksin

- 3) Yetersiz kılmayacaksın
- 4) Özgürlüğünü kısıtlamayacaksın
- 5) Hoşlanmayı engellemeyeceksin
- 6) Kandırmayacaksın
- 7) Söz verdin mi tutacaksın
- 8) Kopya çekmeyeceksin ve göz boyamaya çalışmayacaksın
- 9) Yasal yollardan sapmayacaksın
- 10) Görevini ihmal etmeyeceksin

Deontolojik yaklaşım genel bağlamda iki başlıkta da incelenebilir;

- **Ahlak ve Haklar Yaklaşımı:** Bireylerin irade, gizlilik, güvenlik, gelişme, yaşama gibi temel hak ve özgürlüklerin bulunduğu ve bunların bireyin kararlarında göz ardı edilemeyecek değişkenler olduğu temeline dayanır. Kurum ve kuruluşlar meslek ahlakını ilgilendiren bir konuda karar alırken, toplumdaki diğer bireylerin haklarına da dikkat etmek zorundadırlar.
- **Adaletçi Yaklaşım:** Bu yaklaşım özellikle meslek örgütleri için eşitlik, adalet ve tarafsızlık üzerinde inşa edilmiş bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. GENEL OLARAK ETİK SİSTEMLERİ

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.

- **Amaçlanan Sonuç Etiği:**

Amaçlanan sonuç etiği genelde faydacılık olarak bilinmektedir. Sorunlara pratik bir yaklaşımı getirir ve elde edilecek sonuçlara odaklanır. En önemli temsilcisi John Stuart Mill'dir.

Bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna karar verebilmek için sonuçlarına yoğunlaşmak gerekir.

Eylemlerin doğruluk oranı arttıkça, mutluluk da artar; azaldıkça mutluluk da azalır.

Mutluluk, insan eyleminin tek amacıdır ve onun ölçütü ahlaki oluşudur.

- Kural Etiği:

Bireyler yaşamları süresince kurallarla karşı karşıyadır. Ailede, okulda, toplumda, iş hayatında birçok kural vardır. Bireylerin yaşamı bu kurallarla şekillenir. Kültürlere ve toplumlara göre nispi farklılıklar gösteren bu kurallar toplumların yaşamını düzenler. Böylece toplumsal kurallar, doğal olarak kural etiği çerçevesini çizer. Kural etiği, Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. Kant, etik ilkelerin yıllardır bilindiğini, evrensel ve nesnel olduklarını öne sürmüştür. Kant'ın bu yaklaşımıyla ortaya koyduğu etik ilkelerden bazıları aşağıdaki gibidir;

1. Bütün etik kavramlar öncüllere dayanır ve bundan dolayı denetsel bilgiden soyutlanamaz.
2. İnsanlar zorlamalar nedeniyle veya eylemin gerçekten iyi olması nedeniyle davranış gösterebilir.
3. Bireylerin kendilerini kısıtlayan ilke ve kuralları temel almaları gerekir.
4. Erdemli davranmak aslında ilkelere uygun davranmak demektir.
5. Mutluluk, erdem dolu bir yaşamdır.
6. Erdem bir idealdir ve bu ideale olabildiğince ulaşmak için çabalamalıdır.

- Toplumsal Sözleşme Etiği:

Toplumsal sözleşme etiği birey olarak toplumun genelince kabul gören ilkeler ve standartların benimsenmesi, toplum halinde yaşamının getirdiği çatışmaların çözümlenmesinde yarar sağlayabileceği görüşündedir. Öncüsü Jean Jacques Rousseau'dur. Rousseau 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.

- Kişisel Etik:

Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir. Kişisel etik, sisteminin en önemli temsilcilerinden olan Martin Buber, kişisel etiğin kaynağının bireyin içinden gelen ses olduğunu savunur. Kişisel etik, kişinin toplum içerisindeki bireysel duruşunu belirler. Bu etik anlayış bireyin ahlaki altyapısını temel alır. Kişisel etiğin özellikleri;

1. Kişisel etik, gerçeğin ve doğrunun sadece zekâdan değil bireyin kendisinden geldiğini savunur.
2. Kişisel etik bireyin kendisine dönmesini sağlar.
3. Bireyi amacına ulaştıracak olan davranış etik olmalıdır.
4. Birey bir grupta yer aldığı için, haksızlığa göz yummaz.

- Sosyal Yaşam Etiği:

Kişinin sosyal yaşam içerisinde kurduğu ilişkilerde uyması gereken kuralları bütünüdür. 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 kuralları vardır. Bunlara sosyal yaşam etiği denilmektedir.

1. İnsanlar birbirleri ile olan ilişkilerini karşılıklı saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde yürütürler.
2. Nüfuz ve güç kullanımı gibi baskı yöntemleri kullanılmaz.
3. Meslektaşlar, öğrenciler ve çalışanlar hiçbir çıkar doğrultusunda yönlendirilmez.

III) AHLAKIN OLUŞUMUNDA ROL OYNAYAN FAKTÖRLER

3.1. KÜLTÜR

Kültür; İnsan toplumuna özgü bilgi, inanç ve davranışlar bütünü ile bu bütünün parçası olan maddi nesnelerdir. Toplumsal yaşamın dil, düşünce, gelenek, işaret sistemleri, kurumlar, yasalar, aletler, teknikler, sanat yapıtları gibi her türlü maddi ve manevi ürünü kapsamına alır.

Kültürün etimolojik açıdan kökenine inilirse, Latince'de tarım anlamına gelen “cultura” kelimesinden geldiği görülür. Batı dillerinde daha sonra “culture” olarak kullanılan bu kelimenin günümüze kadar gelen Osmanlıca karşılığı ise “hars” kelimesidir. Avrupa’da ise kültür terimi 19. Yüzyılın sonlarında İngiliz antropologları tarafından, etnografya tarafından incelenen toplumlara özgü olan düşünce, eylem biçimleri, inançlar, değer sistemleri, semboller ve tekniklerin tümünü anlatmak üzere kullanılmıştır. Sosyolojide kültür kavramı, etkileşimlere yön veren senaryo ve rollerin işleyişinin daha iyi anlaşılmasına yardım eden bir kavram olarak kullanılmaktadır. Kültür terimini bu anlamda ilk kez kullanan İngiliz antropoloğu E.B. Taylor’a göre kültür, “etnografyadaki en geniş anlamında, bilgi, sanat, hukuk, ahlak, töre ve tüm diğer yetenek ve alışkanlıkları içeren karmaşık bütün”dür.

Kültür terimini günümüzdeki anlamına yakın olarak ilk kez 17.yüzyılda Samuel von Pufendorf kullanmıştır. Pufendorf’a göre kültür doğaya karşıt olan ve belli bir toplumsal bağlam içinde ortaya çıkan tüm insan eserleridir. Alman filozof Immanuel Kant, kültür kavramını insanın mantıksal özünden dolayı özgürce hayata geçirebileceği amaçların, ideallerin tümü olarak tanımlamıştır.

Kültürü genel olarak maddi ve manevi kültür olmak üzere iki düzeyde sınıflandırabiliriz. Kültürün maddi öğeleri arasında insan emeğinin toplumsal

gelişme süreci içinde yarattığı araç ve gereçler, toplumun herhangi bir gelişim aşamasındaki teknolojik ilerlemesini, üretim, teknik, hüner ve becerileri, binalar, fabrikalar, elbiseler vs. yer almaktadır. Kültürün manevi öğeleri arasında ise insan ilişkileri sonucunda ortaya çıkan yazılı ve yazısız kurallar, toplum hayatını düzenleyen değerler, yasalar, gelenek, görenek, ahlak ve inançlar ile dil, müzik, sanat vb. unsurlar yer almaktadır.

- **Kültürün Özellikleri:**

- Kültür görelidir.
- Kültür toplumsaldır.
- Kültür tarihseldir.
- Kültür insan eseridir.
- Kültür durağan değildir.
- Kültür hem öğrenilir, hem öğretilir.

- **Kültürün İşlevleri:**

- Birey davranışlarını yönlendirerek toplumsal düzeni sağlar.
- Topluma kimlik kazandırır. Toplumu diğer toplumlardan farklı kılar.
- Toplumsal dayanışma ve birlik duygusu verir.
- Toplumsal kişiliğin oluşmasını sağlar.

Kültürel açıdan merkezîyetçilik (etnosantrizm), kişinin kendi kültürünü esas alarak diğer kültürleri kendi kültürü açısından değerlendirmesidir. Örneğin ırkçılık etnosantrik bir görüştür.

Kökleşmiş kültür içeriklerini; değer, ahlak ve din, örf, adet, gelenek, görenek, hukuk normları, ahlak normları ve evrensel normlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda kültürle ilgili bir takım kavramları açıklamakta fayda vardır:

- **Üst Kültür:** Bir toplumda geçerli olan genel kültür özellikleridir. Toplumun her kesimince bilinir ve benimsenir. Örnek: Genel Türk kültürü, genel Alman kültürü gibi...
- **Alt Kültür:** Üst kültürün kapsamı içindeki din, dil, töre ve etnik köken bakımından kendine özgü özelliklere sahip toplulukların kültürüdür. Örnek: Türkiye'deki Laz kültürü gibi ya da Amerika'daki siyahi göçmen kültürü gibi...

- **Kültürleme:** Toplumun, kendi kültürel özelliklerini yeni kuşaklara sosyalleşme yoluyla aktarmasıdır. Örnek: Türk toplumunda yetişen bir kişi Türk gibi düşünür, davranır ve giyinir.
- **Kültürleşme:** Farklı kültürlerin karşılıklı etkileşime girmesiyle gerçekleşen kültür alışveriştir. Bir anlamda farklı kültür parçalarının isteyerek ya da istenmeden transfer edilmesidir. Kültürleşme süreci sonunda her iki toplum da yavaş ya da hızlı değişir. Örnek: AB'ye üye ülkelerin kültürel etkileşime girmesi...
- **Kültürel Yayılma:** Bir kültürde ortaya çıkan maddi veya manevi kültür ögesinin dünyadaki başka kültürlerle yayılmasıdır. Örnek: Spagetti'nin İtalya'dan dünyaya yayılması gibi...
- **Kültürel Gecikme:** Bir toplumdaki maddi kültür öğelerinde meydana gelen değişim hızına, manevi kültür öğelerinin ayak uyduramamasıyla oluşan uyumsuzluk durumudur.
- **Kültürel Şok:** Kendi kültür ortamından başka bir kültür ortamına katılan bireylerin yaşadıkları bunalım ve uyumsuzluk durumunu ifade eder. Örnek: Almanya'ya giden ilk Türk işçilerin uyum sorunu gibi...
- **Kültür Emperyalizmi:** Emperyalizm, bir ülkenin başka bir ülkenin kaynaklarını sömürmesi demektir. Kültür emperyalizmi, gelişmiş ülkelerin az gelişmiş diğer kültürleri özellikle kitle iletişim araçlarıyla etkilemesi ve kendine benzetmeye çalışmasıdır. Örnek: Batı kültürü, TV programları ve filmleriyle diğer kültürleri giyim, eğlence ve tüketim alışkanlıkları bakımından kendine benzetmeye çalışması gibi...
- **Kültürel Asimilasyon:** Bir kültürün, kendi içindeki azınlık kültürü eritmesi ve kendine benzetmesidir. Örnek: Bulgar Türklerinin zamanla Slavlar içinde erimesi gibi...
- **Kültürel Yozlaşma:** Yabancı kültürlerin olumsuz etkisi ve toplumun kendi öz değerlerine yeterince sahip çıkmaması sonucu meydana gelen kültürel bozulmadır. Örnek: Gençlerin Batı kültürüne özenmesi gibi...

3.2. NORMLAR

Norm, Türk Dil Kurumu sözlüğünde; yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural, düzgü şeklinde tanımlanmıştır.

Toplumsal değerler gibi toplumsal normlarda bireylerin toplum içinde nasıl davranmaları gerektiğini gösterir. Toplumsal değerler açık ve kesin bir şekle gelince normlar meydana gelmeye başlar. Toplumsal norm; “belli bir durumda toplum içinde nasıl davranılması gerektiğini gösteren ve yaptırım gücü taşıyan kurallar sistemidir”. Toplumsal normlar genelde yazılı ve yazılı olmayan normlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yine normlar başlığı altında hukuki, ahlaki, dini ve örfi normlardan bahsetmek mümkündür.

3.3. DEĞERLER

Değer kavramı, değerlerin yapısı, değerlerin öznelliği ya da nesnelliği gibi konular ahlak felsefesinin önemli problemlerindendir. Bu bağlamda değer; kutsallığı olan, kutsallık atfedilen bir kavram olarak da ifade edilebilir.

Değer, bireylere ve topluma yön veren, davranışlarını belirleyen ilkeler ve tercihlerdir. Bu ilkeler genelde tarihi, kültürel, sosyal ve ekonomik etkenler başta olmak üzere çeşitli faktörlere bağlı olarak oluşurlar.

Değerlerin ayırıcı özelliklerini araştıran bilim insanları bazı tespitlerde bulunmuşlardır;

- Değer kalıcıdır. Değerler kalıcı inançlardır. Bununla birlikte tamamen durağan değildirler.
- Değer bir inançtır. Değerler bütün inançlar gibi bilişsel, hissi ve davranışsal boyutlara sahiptir.
- Değer bir davranış biçimi ya da varlığın nihai durumudur. Değer bir bakıma insan hayatının amacıdır.
- Değer bir tercihtir. Değer belirli bir davranış kuralı için tercih ya da istektir.

IV) MESLEK ETİĞİ

4.1. MESLEK ETİĞİ KAVRAMI

Meslek etiği, günümüz iş dünyasında en önemli kavramlardan biridir. Meslek etiğinin konusu, özel iş uygulamalarının kabul edilebilir olup olmadığı sorusuyla ilgilidir. Bu anlamda meslek etiği, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve adaletli davranmadır. Meslek etiği; mesleki davranışla ilgili neyin doğru neyin yanlış, neyin haklı neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur. Meslek etiği kavramı iş yaşamıyla ilgili iyi-kötü, doğru-yanlış ve haklı-haksız uygulamaların incelemesini kapsamaktadır.

Meslek etiğiyle ilgili olan değerlerin bir kısmı vicdani kanaatlere dayanırken, bir kısmı da o işin bağlı bulunduğu oda, dernek, cemiyet, birlik vb. organizasyonlar tarafından düzenlenmiş yazılı kurallara dayanır. En üst seviyede ise yasalaşmış kurallar yer alır.

İş hayatındaki davranışlara yön veren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına “**mesleki etik**” denilmektedir. Mesleki etik; Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan veya yaptırım uygulayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür.

Ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri 2005’te belirlenmiştir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde çok yüksek olan çalışma ahlakı, Kanuni Sultan Süleyman döneminden 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 milli gururu ön planda olmalıdır. Buna verilecek en iyi örneklerden biri Japonya’dır.

Meslek etiğine dönük kurallar oluşturulurken bazı noktalara dikkat edilmesi gerekir;

- Kuralları sağlamlaştırmak için stratejiler geliştirilmelidir.
- Kuralların belirli bir kurum tarafından onaylanması gerekir.
- Kurallar tüm meslek mensuplarına ulaşmalı ve genel kabul görmelidir.

- Kuralların ihlali sonucunda uygulanacak yaptırım şeklini belirten bir bölüm olmalıdır.
- Kurallar sürekli yenilenmeye açık olmalıdır.
- Etik eğitimi programları oluşturulmalıdır.
- Etik konular hakkında yıllık raporlar hazırlanmalıdır.

4.2. MESLEK ETİĞİNİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

- Meslek etiği kişisel etiğe dayanır.
- Meslek etiği dürüstlüğe dayanır.
- Meslek etiği namus gerektirir.
- Meslek etiği doğru söylemeyi gerektirir.
- Meslek etiği güvenilir olmayı gerektirir.
- Meslek etiği bir iş planı gerektirir.
- Meslek etiği hem içsel hem de dışsal olarak uygulanır.
- Meslek etiği kâr gerektirir.
- Meslek etiği değerler üzerine kurulur.
- Meslek etiği işletmenin tepesinden başlar.

Meslekler arasında farklılıklar olmasına rağmen meslek ahlakı olarak ifade edilen kuralların özünde şu üç ortak özellik bulunmalıdır;

- Meslek mensubunun, yasaların öngördüğü düzeyin üzerinde bir davranışta bulunmaları ve bu seviyeyi her zaman korumaları gerekir.
- Belirlenecek ahlak kuralları dürüst davranmaya ve kamuoyunda olumlu bir izlenim bırakmaya yönelik olarak belirlenmelidir.
- Meslek grupları, belirlenen ahlaki standartlara ters düşecek olan tüm davranışları yasaklayıp bunlara cezai yaptırımlar uygulamalıdır.

4.3. MESLEKİ ETİK İLKELER

- **Adalet:** Temelinde eşit toplumsal şartlar ve imkânlar dâhilinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır.

Toplumda bireylerin 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.

- **Eşitlik:** Eşit muamele görme ilkesine dayanır. Eşitlik, dürüstlük ve adalet kavramları ile bütünleşmiş bir kavramdır. Eşitlik kavramı temel bireysel eşitlik, kısmi eşitlik ve blokların eşitliği olarak incelenebilir. Temel bireysel eşitlik; eşit bireylerden oluşan tek bir sınıf vardır. Toplumda tüm vatandaşların bir oy hakkının olması gibi. Kısmi eşitlik; aslında olması gereken pozitif bir ayrımcılığı içeren bir kavramdır. Çünkü toplumun bireyleri aynı özelliklere sahip değildir. Örneğin; işsizlere devlet, işsizlik sigortası primi öder, yoksullara yardım edebilir, çiftçilerle işadamlarına ayrı vergi tarifi uygulanır. Blokların eşitliği; kadın-erkek, yaşlı-genç gibi homojen sınıflar oluşur ancak her sınıfın içinde yine temel bireysel eşitlik ilkesi hâkimdir.
- **Dürüstlük ve Doğruluk:** Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst ve doğru olmayı gerektirir. Dürüst ve doğru davranmayan yöneticiler, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar.
- **Tarafsızlık:** Tarafsızlık, duygusallıktan uzak, objektif değerlendirmenin hâkim olduğu bir ilkedir. Yönetici, vatandaşlarla ve iş görenlerle ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır.
- **Sorumluluk:** Belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesi duygusunu ifade eder. İki tür sorumluluk bulunmaktadır. Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren sorumlu olmadır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen sorumluluk almaktır. Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir duygu ve düşünce bütünüdür.
- **İnsan Hakları:** İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez nitelikte, kişiliğe bağlı hakları ifade eder. Bu ilke insan olmanın gerektirdiği en önemli meziyetlerden biridir ve hak kavramının kutsiyet ve değerine hâkim olmayı gerektirir.

- **Hümanizm:** İnsancıl olma ve insancıl davranma çabasıdır. İnsanın tüm temel haklarına saygı çerçevesinde, duygu düşünce ve hislerini anlamaya çalışarak, insanca davranmayı öngören duygular bütünüdür.
- **Sevgi:** İnsanın başkalarına olan iyi duygularını temsil eder. Sevgi, yalnızca insanlara yöneltilen bir duygu değildir. Bu nedenle insanın başka insanları, eşyayı, hayvanları, işini sevmesi de söz konusudur. Bireyin, mesleğini de sevmesi gereklidir. Sevgi olmadan yürütülen iş, bireyde daha çabuk bıkkınlığa ve beraberinde strese neden olabilir.
- **Bağlılık:** Aidiyet duygusunun etkisi altında, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir. Yönetici, bir lider olarak hem kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemesini temin için, alana ilişkin yayınları izlemeli ve eğitim programlarına katılarak kendini geliştirmelidir.
- **Hukukun Üstünlüğü:** Hukukun üstün kılınması iş ortamında da eşitliğin, güvenin ve aidiyet duygusunun artmasını sağlar.
- **Hoşgörü:** Anlamaya çalışmak, hoşgörünün temel unsurudur. Hoşgörü, insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla empati içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir toleransla hata hakkı tanınmasıdır.
- **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 tüketilmesini, donanım ve araç-gereçlerin kullanışlı, ekonomik ve lüksten uzak ve işlevsel olanlardan seçilmesini gerektirir. Yöneticiler için, sürekli çalan telefonlarla, ani ziyaretçilerle, ağır bürokrasinin yüklediği kırtasiyecilikle baş edebilmek önemli bir sorundur.

- **Olumlu İnsan İlişkileri:** İş yerindeki olumlu insan ilişkileri, hem amaçlanan üretimin gerçekleştirilmesi hem de iş görenlerin tatmin duymasının sağlaması açısından gereklidir.
- **Demokrasi:** İnsana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine yarayan, insanın kendini yönetmesi veya yönetecek düzeni belirlemesi esasına dayanan bir yönetim biçimidir.
- **Açıklık:** Açıklık, karşılıklı şeffaf bir iletişimi gerektirir. Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı iletişimin olması gerekir. Yöneticilerin açık davranabilmeleri için, eleştiriye açık olmaları 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. Ancak özgürlük sınırsız değildir. Örneğin, başkasına ait olan bir şeyi izinsiz almak özgürlük olarak kabul edilemez. Özgürlüğün sınırlarını belirleyen hukuk, gelenek, töre, din, etik gibi kavramlar söz konusudur. 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 kazanç sağlamak için çaba sarf ettiği beden veya beyin gücüdür. İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir. Bu ödeme, hakkaniyete dayalı olarak emeğin karşılığı olmalıdır. Emeğinin karşılığını almadığını düşünen çalışan, bilinçaltında sürekli bir isyan besleyebilir ve zamanla bunu dışa yansıtabilir.
- **Yasadışı 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. Bu emirlerle karşı çıkıldığında genellikle yönetici ile ilişkisinin bozulacağı hatta işinden olacağı endişesini taşıyan çalışan kendini çaresiz hissedebilir. Ancak tüm çalışanlarda ortak bir direnç söz konusu olursa her bir birey korkmadan yasadışı emirlere direnebilir.

İş hayatında yazılı ya da yazılı olmayan birtakım etik kurallar vardır. Bu nedenle çalışma ortamında etik değerleri hâkim kılabilmek için yapılması gerekenleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz;

- 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.

Meslek etiği veya mesleki davranış ilkelerinden beklenen sonuçları ana hatlarıyla sıralamak mümkündür;

- Üyelerin topluma, hizmet sunduğu kişilere, mesleğe, meslektaşına karşı dürüst ve adil davranması,
- Neyin ahlaki, neyin doğru olduğuna karar vermede kolaylık sağlamak,
- Üyelerin yanlış davranışlarını önlemek,
- Üyelerin, toplumda yaygınlaşan yolsuzluklardan uzak durmalarını sağlamak,
- Meslek yaşamını ilkelere bağlı kalarak sürdüren üyeleri desteklemek,
- Bu uygulamaların yaratacağı olumlu sonuçların giderek toplumda ahlakın egemen kılınmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

4.4. MESLEĞE BAĞLILIK

Mesleğe bağlılık genel olarak; bireyin yürütmekte olduğu mesleğini içselleştirmiş olmasını ve aynı mesleği sürdürme isteğini ifade etmektedir. Bu istek içten gelmeli ve ekonomik kaygılarla duyulan bir his olmamalıdır.

Çalışanların mesleki bağlılık düzeyleri farklı olabilir. Mesleki bağlılık, profesyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle mesleki bağlılık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkilerini ifade etmektedir.

Aynı mesleği uzun yıllar icra eden ve içselleştiren bir birey için mesleği giderek daha da önemli olabilir. Mesleğine verdiği önemin artması bireyin mesleki bağlılığının da arttığı anlamına gelecektir. Bu şekilde gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır;

- **İşe Yönelik Genel Tutum:** Temelde işe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir ve işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınamayacağına inanır.
- **Mesleki Planlama Düşüncesi:** Bu düzeyde kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapma eğilimindedir. Kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir.
- **İşin Nispi Önemi:** İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulması ve işe nispi önem yüklenmesidir.

4.5. İŞ HAYATINDA ETİK İLKELER

İş ahlakı normatif ve betimleyici iş ahlakı olarak ikiye ayrılır. Normatif iş ahlakı, iş ahlakına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ahlakı ilkelerinin, davranış kodlarının belirlenmesi üzerinde çalışır. Betimleyici iş ahlakı ise iş dünyasında var olan ahlaki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzerinde yoğunlaşırken daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır.

İş hayatında olması gereken ilkeleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;

- Kanunlara itaat edin. Hukukun yararına inanılmalıdır.
- Doğruyu söyleyin.
- İnsanlara saygı gösterin.
- Herkese iyilik et kaidelerini koyun.
- Her şeyden önce hiçbir şeye zarar vermeyin.
- Uygulamada katılımı benimseyin, babacan yönetime hayır deyin.
- Daima sorumluluk sahibi olduğunuz zaman harekete geçin.
- Doğru insanları çalıştırın.
- Kurallardan ziyade standartlar koyun.
- Yönetim olarak kendinizi izole etmeyin.

- Farklı içsel ve dışsal çıkar gruplarıyla kolayca ilişki kurun ve karşılıklı etkileşim içine girin.
- Her zaman etik açıdan örnek olun.

4.6. YÖNETİMDE ETİK DAVRANIŞLAR

Yönetimde etik ilkeler; adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan haklarına saygı, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, saygı, tutumluluk, demokrasi, açıklık, yasadışı emirlere direnmek, emeğin hakkını vermek, çalışanlara örnek olmak, nazik olmak, sır saklamak, mütevazî olmak şeklinde sıralanmaktadır.

4.7. YÖNETİMDE ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

Etik dışı davranışlar; ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma, korkutma, ihmal, istismar, bencillik, yoksulluk, işkence, yaranma, dalkavukluk, şiddet-baskı-saldırganlık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, zimmet, bağnazlık olarak sıralanabilir.

4.8. AHLAKİ KARAR ALMA YAPISI

Karar alma sürecinde öne çıkan temel noktalardan biri ahlaki ikilem ve sosyal sorumluluk kavramlarıdır. Karar veren birey, ilgili tüm tarafları göz önünde bulundurmak durumundadır. Bu açıdan karar alma sürecinde belli soruların sorulması gerekmektedir. Bu soruları kısaca özetlemek mümkündür;

- Bu yasal mı? (Kanunlar veya şirket politikaları ihlal ediliyor mu ?)
- Karar dengeli mi? (Uzun ve kısa dönemde tüm taraflar için adil mi?)
- Bu konuda ben ne hissedeceğim?

Literatürde birçok etik karar verme modeli geliştirilmiştir. Bunlardan bazılarını açıklayacak olursak;

- **Bartel Modeli:** Bartel, etik karar verme noktasında, sürecin temelinde yatan karmaşık ilişkileri açıklayan **matrisler** oluşturmaktadır. “Etik standartlar nasıl oluşturulabilir” ve “etik karar nasıl verilir” sorularına cevap arayan model iki bölüm içermektedir. Bunlardan birincisi, standartlar, kültür, çeşitli kuramsal

süreçler, yapılar veya ekonomik katılımcıların beklentilerinden etik standartların oluşturulmasıdır. İkincisi de etik kararın verilmesi için belirlenmiş olan standartlar dâhilinde alternatif hareket tarzlarının seçilmesidir.

- **Cavanagh Modeli:** Cavanagh, etik karar verme modeli olarak faydacılık, deontoloji ve adalet teorilerini kapsayan bir **karar ağacı** geliştirmiştir. Buna göre, kararın sonuçları öncelikli olarak etik açıdan değerlendirilir. Eğer burada amaç ve tatminlerin haklılığını ihlal eden bir unsur varsa karar reddedilir, yoksa karar tarafların haklarına göre ele alınır. Bu noktada da kişilik haklarını ihlal eden bir unsurun bulunması durumunda karar reddedilir. Kararın kişilik haklarına uygun olması durumunda ise nihai olarak adalet ilkesine göre ele alınır. Adalet ilkesini ihlal varsa ret, yoksa kabul kararı verilir.
- **Bommer Modeli:** Model, etik veya etik dışı karar vermeyi etkileyen çeşitli faktörleri tanımlayarak, bireyin özelliklerini karar verme süreciyle ilişkilendirir. Model, etik ikilem karşısında yöneticilerin kararlarını etkilemesi muhtemel faktörleri birkaç kategori altında gruplandırır. Bunlar; karar vericilerin iş, devlet/yasal, sosyal, mesleki ve kişisel çevresi ile birlikte bireysel sıfatlarını kapsamaktadır. Model, bireysel karar verme sürecindeki yapısal değişim vasıtasıyla bu kategorileri birleştirir.
- **Pruden Modeli:** Pruden, yöneticilere referans olabilecek üç etik alandan söz eder. Bunlar; kişisel etik, örgütsel etik ve mesleki etikdir. Modele göre kişisel etiği etkileyen unsurlar; verimlilik, yaratıcılık, amaçlar, ödüller ve performans standartlarıdır. Teknik bilgi, davranış standartları, örnek grup desteği, kontrol, destekleme ve sosyal sorumluluk ise mesleki etiğin unsurları olarak sıralanmaktadır. Örgütsel etiğin unsurları olarak da destekleme, mevcut sorunlar, çevre geri bildirim ve davranış standartları sıralanmaktadır. Modele göre etik karar vermede bu üç (kişisel etik, mesleki etik ve örgütsel etik) alandan oluşan bir sentezden hareket edilmektedir. Bu sentezde denge oluşturulmazsa etik kararın varlığından söz etmek imkânsız hâle gelir.
- **Kohlberg'in Bilişsel Ahlak Gelişimi Modeli:** Bilişsel etik gelişim modeli olarak da isimlendirilen bu yaklaşım bilişsel psikolojinin birleşimidir. Davranış bilimi ve iş etiği üzerinde önemli etkilere sahip olan bu teori, etiğin çocukluktan yetişkinliğe kadar basamak basamak öğrenildiğini ve önceki

seviyeye göre daha yüksek düzeyde kullanıldığını varsaymaktadır. Kohlberg, etik karar verme sürecini etkileyen gelişim aşamalarını; ceza ve itaat aşaması, bireysellik aşaması, kişilerarası karşılıklı beklentiler, ilişkiler ve toplumsal kabul görme aşaması, sosyal sistem ve toplumsal vicdanı sürdürme aşaması, öncelikli haklar ve toplumsal fayda aşaması ile evrensel etik aşaması ilkeleri olmak üzere altı başlık altında incelenmektedir.

- **Hunt ve Vitell'in Etiksel Karar Verme Modeli:** Model, bireyler tarafından kullanılan düşünme süreçleri üzerine odaklanır. Etik içerikli konularda, kişisel karar verme sürecinin muhtemel öğelerinin tanımlanması ön plana çıkar. Bireyler, farklı tutum ve davranışlar sergilerken düşünceleri birbirine benzer olabilmektedir. Hunt ve Vitell, modeldeki yargılama sürecini modelin kalbi olarak tanımlayarak, hem deontolojik hem de teleolojik fonksiyonun etik yargılama olduğunu ifade etmektedirler.
- **Etzioni'nin İlmli Deontoloji Kavramı: Etzioni,** karar almadaki süreci etik ve sosyo-ekonomik boyutu ile ele almakta ve neo-klasik ekonomik paradigmanın çekirdek varsayımlarını temel alarak insanın tek aradığının, faydayı maksimize etmek olduğunu belirtmektedir. Etzioni'nin kavramsallaştırdığı memnuniyet faydası (m-fayda), tüm eylemlerin memnuniyeti elde etmek veya acıdan sakınmak amacına yönelik olduğunu ifade etmektedir. Etzioni'ye göre davranış hem m-faydaya göre hem de ahlaki değerlemeye göre yönlendirilmektedir.

4.9. İŞ YERİNDE ETİK OLMAYAN DAVRANIŞLARIN ÖNLENMESİ

Organizasyonlarda sıklıkla karşılaşılan etik sorunlar ve etik dışı davranışlar işgörenler arasında çatışmalara, saldırgan davranışlara ve sorunlara yol açabilmektedir. Örgüt yönetiminde etiğe dayalı bir davranış yerleştirilmesinde etiğe dayalı yönetsel kültür, etiğe bağlı yönetsel liderlik, etiğe dayalı yönetsel karar verme sistemleri ve etik ile ilgili eğitimler ilk etapta atılması gereken adımlardır.

Victor ve Gullen tarafından geliştirilmiş olan **etik iklim teorisi**, etik sorunlarla nasıl başa çıkılacağı ve etik açıdan doğru bir davranışın ne olduğu ile ilgili ortak bir anlayışın geliştirilmesiyle ilgilidir. Bu amaçla, işgörenlerin örgüt içinde kabul edilebilir olan ve olmayan davranışlarla ilgili beklentilerinin tespit edilmesi üzerine

durur. Etik iklim örgütlere doğru davranışın ne olduğunu göstermenin yanında etik sorunlarla karşı karşıya kalındığında ne yapılması gerektiği konusunda da yardımcı olur. İşgörenlerin örgütlerinde var olan ilke ve prosedürlerle ilişkili olarak edindikleri ortak yargı sonuçta etik iklimi oluşturur. Bu kavramın örgüte sağladığı önemli bir fayda etik dışı davranışları azaltmasıdır.

4.10. İŞ YERİNDE ETİK BİR İKLİM OLUŞTURULMASI

Kalite ve Toplam Kalite Yönetimi konularında önde gelen isimlerden biri olan Deming'in örgütsel gelişme için önerdiği ve kendi adı ile anılan döngü örgütsel etik kültürün oluşturulmasında ve geliştirilmesinde kullanılabilir. Deming döngüsü olarak da adlandırılan bu süreç; planla, uygula, kontrol et ve düzelt şeklinde dört süreçten oluşmaktadır.

Döngünün gerçekleşebilmesi ve sonuçta etik dışı davranışların önlenmesi için;

- Etik normların planlanması,
- Örgütsel etik normların uygulanması,
- İşgören davranışlarının kontrol edilmesi,
- Planlanan davranışlardan sapmalar varsa bunların düzeltilmesi için çaba sarf edilmesi gerekmektedir.

İşletmelerde karşılaşılan etik konularını; müşteriler, işverenler, hissedarlar, toplum ve işgörelere yönelik etik değerler şeklinde sınıflandıran **Travino ve Nelson**, özellikle çalışanlarına güvenli bir iş ortamı sağlamış, haklı nedenler olmaksızın çalışanlarının işine son vermemiş işletmelerin başarılı ve sektöründe önemli bir konuma gelmiş olarak değerlendirildiğine dikkat çekmektedirler. Öte yandan **Pardue**, özellikle etik davranışın organizasyonun bütününe yayılması gerektiğini belirtmekte ve etik değerlere tüm uygulamalarda yer verilmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu manada organizasyonlar, çalışanların güvenliğini ve istikrarını garanti altına alabilmek için yönetim felsefesi, tarz ve temel değerler sistemini gözden geçirmek zorundadır.

İnsan kaynakları yönetimi açısından organizasyon içinde etik değerlerin oluşmasını ve yerleşmesini sağlayacak bir dizi önlemden söz edilebilir;

- Öncelikle eleman seçme ve yerleştirme sürecinde adayların etik değerlere bağlılığı değerlendirilmelidir.

- Kariyer planlanmasında belirli basamaklara ulaşmanın ön koşulu olarak etik değerlere bağlılık ve kanıtlanmış etik davranışlar görülmelidir.
- Eğitim ve geliştirme etkinliklerinde etik değerlere sürekli vurgu yapılmalıdır.
- Organizasyon içinde her türlü iletişim araçları ile çalışanlara etik kurallara uygun davranmanın, açıklık ve dürüstlüğün yararlarını vurgulayan mesajlar verilmelidir.
- İnsan Kaynakları Yönetimi de işe alma, terfi, ödüllendirme, ücretlendirme, performans ölçme, eğitim gibi kararlarında ve uygulamalarında etik kurallara uygun davranmalıdır.
- Tüm yöneticilerin ve çalışanların özel hayatlarına, kişisel haklarına, özgürlüklerine, kişiliklerine saygılı davranmalıdır.
- Organizasyonda etik olmayan davranışların belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkarılması, sorumlularının bulunması, gerekli müdahalenin yapılması ve neden olduğu sorunlarla ilgilenilmesi konusunda sorumluluk üstlenilmelidir.
- Performans yönetim sürecinde, hedeflerin, performans standartlarının, yetkinliklerinin ve değerlendirme kriterlerinin etik değerler içermesi sağlanmalıdır.

4.11. İŞ AHLAKINA UYGUN KOŞULLARIN ÇALIŞANLARA ETKİSİ

- Çalışanların örgüte olan saygısı artar.
- Çalışanların örgüte olan güveni artar.
- Çalışanlar, örgütün herkese adil davrandığını bildiğinde rahatlık hissederler.
- Çalışanların örgüte olan aidiyet duyguları artar.
- Çalışanlar mensubu oldukları örgütle gurur duyarlar.
- Çalışanların memnuniyet düzeyleri artar.
- Güven ve huzur ortamı oluşur ve verimlilik artar.

V. MESLEKİ YOZLAŞMA VE ETİK DIŞI DAVRANIŞ SONUÇLARI

5.1. MESLEKİ AÇIDAN BİREYSEL TÜKENMİŞLİK VE ÖZGÜVEN YİTİMİ

Tükenmişlik kavramı “**mesleki bir tehlike**” olarak ilk kez 1974’te **Freudenberger** tarafından ortaya atılmış ve literatüre girmiştir. Daha sonra bu kavram; **Maslach ve Jackson** tarafından 1981 yılında bireylerin işleri gereği karşılaştıkları; insanlara karşı duyarsızlaşma, duygusal açıdan kendini tükenmiş hissetme, kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma gibi şekillerde kendini gösteren **bir sendrom** olarak tanımlanmıştır.

Daha sonraki yıllarda bu sendroma ilişkin 3 temel etmen tanımlanmıştır. Bu etmenler; **duygusal tükenme (emotional exhaustion)**, **duyarsızlaşma (depersonalisation)** ve **kişisel başarı duygusunda veya beceride azalma** olarak sıralanabilir. **Duygusal tükenme** kişinin ruhen yıpranma duygusu yaşamasını ifade ederken, **duyarsızlaşma** kişinin hizmet ettiği veya birlikte çalıştığı kişilere karşı olumsuz, katı ve anlayışsız olmasını ifade etmektedir. **Kişisel başarı duygusunda veya beceride azalma** ise kişinin yeterlilik ve başarıya ulaşma duygusunda azalmayı göstermektedir.

Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır. Bu bağlamda **duygusal tükenme**; tükenmişliğin bireysel stres boyutunu belirtmekte ve “Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarındaki azalmayı” ifade etmektedir. **Duyarsızlaşma**; tükenmişliğin kişiler arası boyunu temsil etmekte ve müşterilerine yönelik negatif tutumları, işe karşı tepkisizleşmeyi belirtmektedir. **Düşük kişisel başarı duygusu** ise; “Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir.

Tükenmişlik sendromu bireyler üzerinde fiziksel, duygusal ve zihinsel açıdan rahatsızlıklar meydana getirmektedir. **Fiziksel tükenmişlik** belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi değişik sorun ve yakınmalar şeklinde ortaya çıkar. **Duygusal tükenmişlik** bulguları; depresif duygulanım, güvensiz hissetme, ümitsizlik, gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık,

sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artış; nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalış içermektedir. **Zihinsel tükenmişlik** bulguları ise doyumsuzluk, kendine-işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar içerebilmektedir.

Özellikle insanların yoğun iletişim gerektiren mesleklerdeki çalışanlarda sıkça görülen tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasında önemli etkisi olan 3 faktör vardır. Bunlar; **rol çatışması, rol belirsizliği ve kişinin aşırı sorumluluk yüklenmesi** olarak sıralanabilir. Bu faktörlerin dışında çalışma ortamıyla ilgili bazı problemler de strese ve kişinin yaptığı işte kendini mutsuz hissetmesine, dolayısıyla tükenmişliğine katkıda bulunabilir. Bu problemleri genel olarak aşağıdaki gibi ifade edebiliriz;

- Aşırı iş yükü ve dinlenme zamanlarının az olması
- Müşterilerin gereksinimlerinin finansal, bürokratik ve idari nedenlerden dolayı karşılanamaması
- Önderlerin yetersizliği, denetim yetersizliği ya da her ikisi
- Yetersiz uzman eğitimi ve yönlendirme
- Yaptığı işi kontrol etme ya da etkileme duygusundan yoksun olma
- Çalışanlar arasında destek ve sosyal ilişkilerin olmaması
- Aşırı zor ve yoğun iş ortamı
- İş yerinde sosyal desteğin ve motivasyonun yetersizliği

İş ile ilgili tükenmişlik etkenleri; fazla iş yükü, az iş, işe ilişkin özgüven, vardiyalı çalışma, çalışma süresi, maaş, statü, itibar, işteki değişiklikler, işin çeşitliliği, işin fiziksel ya da zihinsel güçlüğü, zaman baskısı, sınırlamalar, fazla sorumluluk, personel eksikliği olarak ifade edilebilir.

5.2. BİREYSEL DOYUMSUZLUK VE MUTSUZLUK

Doyum en genel anlamıyla, duygusal bir tepki biçimidir. Bireyler çalışma hayatı süresince, yaptığı işe, çalıştığı kuruma ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Onların çalışma hayatı süresince gördükleri, yaşadıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu deneyim ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı kuruma karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. Bu tutumların genel sonucu iş doyumunu ifade etmektedir.

İş doyumu dinamik bir yapı arz eder, statik bir olgu değildir. Hızlı elde edilebildiği gibi, hızla iş doyumsuzluğuna da dönüşebilir. Dolayısıyla bireysel ya da başka birtakım faktörlere doyum veya doyumsuzluk kolaylıkla ortaya çıkabilir. Bu bağlamda; insanların yaptıkları iş karşılığında, doyum veya doyumsuzluk elde etmeleri gereksinimlerinin karşılanmasına bağlıdır. Ücret, terfi, sosyal güvence, iş güvencesi, iş ilişkilerinin niteliği gibi pek çok alanda çeşitlendirilebilen bu gereksinimlerin karşılanma oranı iş doyumunu oluşturur. Bunun tam tersi bir durumda, yani gereksinimlerin karşılanmaması durumunda; mutsuzluk ve doyumsuzluk ortaya çıkacaktır.

Mutsuz ve doyumsuz bir çalışan, iş yerinde bulunmaktan ve sorumluluğu üstlendiği işten hoşlanmayacak, bu nedenle de mümkün olduğunda işle ilgili sorumluluklarından kaçmak isteyecektir. Kaçma isteği; işe geç gelme, devamsızlık, emirlere uymama, iş yerinde problem yaratma, iş yerinden ayrılma gibi davranışlara da neden olacaktır. Bu durum iş dışı ilişkilerine de yansyarak; çevresini, ailesini, arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyecektir. Sonuçta yapılan işten doyum elde edilememesi; örgüt ve toplum gelişimini engelleyecektir.

5.3. ÖRGÜTSEL / MESLEKİ BAĞLARIN ZAYIFLAMASI VE ÖZ BENLİĞİN ZARAR GÖRMESİ

Meslek bir taraftan insanları birbirine bağlarken, bir taraftan da onları ayırıştırır, toplumsal hiyerarşiyi üretir. Meslek, bireyi geniş topluma bağlayan temel bağıdır. Bireyin topluma eklenişi ve onunla bütünleşmesi, diğer bir ifadeyle sosyalleşmesi, mesleği üzerinden gerçekleşir. Özbenlik kavramı ise sosyal bir sonuç olup, insanı kendisi yapan ve onu diğer kişilerden ayıran hisler, fikirler, niyetler ve değerlendirmelerin tamamıdır. Meslekte mevcut olan sosyalleşme aynı zamanda şahsiyet ve özbenlik kazanmayı da sağlamaktadır. Ancak mevcut emek piyasası bireyin, işini bir meslek olarak benimsemesini ve mesleğine bağlanmasını riskli kılmaktadır. Böylece bireyin meslekle olan bağları zayıflamakta, meslekle kimikleşmesi zorlaşmaktadır. Esnek emek piyasasında, çalışanların kazançlarını koruyup sürdürmek amacıyla sürekli iş değiştirmek, yeni görevler ve mekanlar arasında mobilize olmak zorunda kalmaları, mesleğe yaklaşımın uzun vadeli bir zaman algısından çıkmasına sebebiyet vermekte; dolayısıyla mesleğe bağlılığı zedelemekte

ve özbenliğin zarar görmesine sebep olmaktadır. Bunun sonucunda da geleneksel meslek imgesi bütünüyle değişmektedir.

İş kalitesinin önemszenmemesi, özel hayata müdahale, yanlış bilgilendirme ve bilgiyi saklama da mesleki yozlaşmaya sebep olmaktadır.

5.4. ETİK DIŞI DAVRANIŞI DOĞURAN NEDENLER

- Etik ölçüleri farklı yorumlama
- Bireyin bencil davranması
- Etik ikilemler
- Mesleki bilgi yetersizliği
- İşletme yönetiminin etik dışı davranışları algılama farkı
- Rekabet
- Mesleki ücret
- Karşılıklı güvensizlik
- Sahte ve yanıltıcı belge
- Etik davranışların esnetilmesi

5.5. ÇALIŞANLARIN UZAK DURMASI GEREKEN ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR

- **Ayrımcılık:** Genellikle iki türde ortaya çıkmaktadır. “açık ayrımcılık”, cinsiyete ya da ırkçılığa dayalı olarak ortaya çıkarken, “kurumsal ayrımcılık” bir örgütün yansız bir seçim süreci ile istihdam olanakları sunsa bile kadınların ya da azınlıkların örgütte diğer gruplar ile eşit oranlı temsil edilmemesidir.
- **Kayıрма:** Tinsel-duygusal nitelikteki geleneksel bağlılıklar ve yükümlülüklerle görevlilerin yakın çevresine ya da birtakım kişilere ayrıcalıklı davranmasını ifade eder.
- **Yolsuzluk:** Herhangi bir görevin özel çıkarlar için kötüye kullanılması olarak ifade edilmektedir.
- **Rüşvet:** Para, mal, hediye gibi birtakım maddesel çıkarlar karşılığında bunu sağlayan kişi ya da kümelere ayrıcalıklı davranılması ve hukukun ihlal edilmesidir.

- **Yıldırma-Korkutma:** İş görenler üzerinde güç gösterisi yaparak astları yıldırmaya çalışmaktır.
- **Şiddet-Baskı-Saldırganlık:** Genellikle iki tür şiddetten söz edilebilir, birincisi şiddetin araç olarak kullanılması, ikincisi dışavurum olarak şiddet kullanımıdır.
- **Görev ve Yetkilerin Kötüye Kullanımı:** Yetkinin veriliş amacından başka bir amaç için kullanılmasıdır.

VI. SOSYAL SORUMLULUK

6.1. SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Sosyal sorumluluk; bir kurumun kaynaklarını toplum yararına olacak şekilde kullanmasıdır. Daha geniş tanımı ile sosyal sorumluluk; “bir kurumun ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, kurum içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesidir”. Sosyal sorumluluk uygulamaları, kurumun benimsediği ve yürüttüğü toplumun refahını iyileştirme ve çevreyi koruma, sosyal konuları destekleyen isteğe bağlı iş uygulamaları ve yatırımları olup, toplum kavramı içerisinde kurum çalışanlarını, tedarikçileri, dağıtıcıları, kâr amacı gütmeyenler ve kamu sektör ortaklarının yanı sıra genel toplum üyelerini içermektedir. Sosyal sorumluluk uygulamaları refah, sağlık ve emniyetin yanı sıra psikolojik ve duygusal ihtiyaçlara da gönderme yapmaktadır.

Sosyal sorumluluğun temelinde, toplumdan aldığını topluma kazandırma anlayışı ile birlikte kurumların, topluma ve çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirme ve bu yolla da itibar yaratma bilinci yatmaktadır.

6.2. SOSYAL SORUMLULUK TÜRLERİ

İşletmeler eğitim, sağlık, kültür gibi birçok alanda sosyal sorumluluk faaliyetleri gerçekleştirebilmektedirler. Bu faaliyetlerden hepsini aynı anda gerçekleştirmeleri gerek maliyet gerekse işletmeye getireceği diğer yükler açısından zor olduğundan, işletmeler genellikle bu faaliyetlerden bir yada birkaçını seçerek, seçtikleri sosyal sorumluluk türleri üzerinde yoğunlaşmayı tercih ederler.

İşletmelerin sosyal sorumluluğunun çeşitli boyutları olduğunu da ifade edebiliriz. Bu boyutlar;

- **Ekonomik Boyut:** Sosyal sorumluluğun ekonomik boyutu; işletmelerin öncelikli sorumluluğunun kârlılık olduğu üzerine durur, ayrıca hizmet ve ürün üretiminde kullanılan kaynakların, sosyal sistem içinde nasıl bir dağılımı olduğu ile ilgilenir. Ekonomik sorumluluk ayrıca; bütün işletmelerin ilk düzeydeki sorumluluğunun; toplumun ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri üretmek amacıyla kaynaklarını uzun vadede verimli bir biçimde kullanılması ve ürettiklerini kârlı bir biçimde satması biçiminde de ifade edilebilir. Bunların dışında maddi olarak kısıtlı bölgelerde faaliyetini sürdüren işletmeler, buralarda ekonomik gelişime katkıda bulunarak; marka imajını geliştirebilir, pazar payını artırabilir, yeni tüketici kitlesi yaratabilir ve sonuç olarak sağlıklı bir ekonomik ortamın oluşumuna katkıda bulunabilirler.
- **Hukuki Boyut:** Sosyal sorumluluğun hukuki boyutu; işletme faaliyetlerinin tümünün, kanuni ve yasal düzenlemeler çerçevesinde yürütülmesini ifade etmektedir. Sosyal sorumlulukların hukuki bileşenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.
 - Devamlılık için yasal ve kanuni düzenlemelere uygun hareket edilmeli,
 - Ulusal ve yerel kurumların hukuki düzenlemelerine uyulmalı,
 - Çalışanlara yasalara uygun faaliyette bulunmaları konusunda özgüven verilmeli,
 - Yasal yükümlülükler tanımlanmalı ve bu prensipler çalışanlara duyurulmalı,
 - Yasal gereklilikleri doğru ve zamanında yerine getirebilmeli,
 - Üretilen mal ve hizmet için yasal garanti şartlarına güvence verilmelidir.
- **Ahlaki Boyut:** Ahlaki sorumluluklar, işletmelerin toplumun değer ve ölçütlerine uyumlu bir şekilde faaliyet göstermesi üzerinde odaklanan beklentileri ifade etmektedir. Bu kapsamda işletmelerin sosyal sorumluluklarına ilişkin ahlaki bileşenleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:
 - Toplumun belirlediği norm ve kurallara uyulmalı,
 - Toplumun işletmelerden beklemiş olduğu saygıyı göstermeli,

- İşletmenin amaçlarına ulaşmasını engelleyecek ahlaki normlardan uzak durulmalı,
 - Çalışma hayatının ahlaki davranış kurallarının, yasal düzenlemelerin daha üstünde olduğu kabul edilmelidir.
- **Gönüllülük Boyutu:** Sosyal sorumluluğun gönüllülük boyutunda da; toplum tarafından işletmeden temenni edilen ve işletmenin zorunlu olmadığı hâlde isteyerek yerine getirebileceği düşünülen sorumluluklar yer almaktadır. Gönüllü sorumluluklar; işletmenin toplumda oluşturduğu iyi niyeti güçlendiren veya işletmenin içinde bulunduğu sosyal çevrede iyi bir yurttaş olarak algılanmasına yardım eden faaliyetleri ifade etmektedir.

6.3. İŞLETMENİN SOSYAL SORUMLULUK YÖNLERİ

- **İşletmenin Müşterilerine Karşı Sorumluluğu:** İşletmelerin müşteri memnuniyetini öncelikli sorumluluk olarak görmeleri, müşterilerine karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmesine neden olmaktadır. Müşterilerine karşı sosyal sorumluluğunu yerine getiren işletmeler, müşterileri tarafından pozitif ürün, marka tercihi ve marka tavsiyesi açısından olumlu bir şekilde değerlendirilmektedir. İşletmelerin müşterilerine karşı sorumluluklarından bir diğeri de, standardizasyonun sağlanmasıdır. Standardizasyon ürünlere güvenilirlik kazandırır ve müşteriye ürünleri karşılaştırma kolaylığı sağlamakla birlikte satış sonrası hizmetlerden yararlanma imkânı sağlar.
- **İşletmenin Tedarikçilere Karşı Sorumluluğu:** Tedarik zincirindeki ilişkilerde güven; bir işletmenin, diğer bir işletmenin göstereceği performansın kendisi açısından olumlu çıktılar üreteceği ve yine söz konusu işletmenin kendisi açısından beklenmedik faaliyetlerde bulunmayacağı yönündeki inancıdır.
- **İşletmenin Personeline Karşı Sorumluluğu:** İşletmelerin çalışanlarına karşı birtakım sorumlulukları vardır. Bunlar; hayat standardına uygun olarak asgari ücret düzeyini yükseltmeye çalışmak, iş tatmini sağlayacak nitelikli iş ortamı ve çalışma koşulları oluşturmak, iyileştirmelerde bulunmak, insana ve insan ilişkilerine değer verilen çalışma ortamları yaratmak, mesleki eğitim ve kariyer

gelişimlerine katkıda bulunmak, sağlık açısından zararlı iş ortamlarından kaçınmak şeklinde sıralanabilir.

- **İşletmenin Hissedarlara Karşı Sosyal Sorumluluğu:** İşletmelerin sermaye sahiplerine karşı sorumlulukları arasında; hesapların doğru tutulması, kâr ve zararın gerçekçi olarak hesaplanması, yeni sermaye elde etme adına kârın olduğundan fazla veya bazı açıkları kapatma adına olduğundan düşük gösterilmemesi; yatırımlar, faaliyetler ve geleceğe dönük planlar bakımından sermaye sahiplerine gerçek olmayan, eksik ya da yanıltıcı bilgiler verilmemesi gibi hususları içermektedir.
- **İşletmenin Topluma Karşı Sorumluluğu:** Milton Friedman işletmelerin toplumsal sorumluluğunu, amaçlanan azami kârı gerçekleştirmek olarak tanımlamıştır. Bu amaç dışına çıkıldığında ve kaynaklar sosyal amaçlara yöneltildiğinde işletme rekabet gücünü azaltacak, verimli olmayan bir işletme neticede topluma ek maliyetler getirecektir. Dolayısıyla işletme ve işletme yöneticilerinin toplumsal sorumluluğu işletmeyi rekabet edebilir şekilde verimli biçimde yönetmektir. İşletmelerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesi; yerel ve ulusal yardım kuruluşları, vakıf, dernek gibi organizasyonlar aracılığıyla bağışta bulunmaları ve eğitim, kültür, sanat, spor gibi faaliyetleri finanse etmeleridir.
- **İşletmenin Doğal Çevreye Karşı Sorumluluğu:** İşletmelerin çevreye olan sorumluluğunu; çevre kirlenmesini önlemek ya da en aza indirmek ve kıt olan doğal kaynakların gelecek kuşaklara da aktarılacağını düşünerek hareket etmek olarak iki başlıkta ifade edebiliriz.
- **İşletmenin Organizasyon İçi Sorumluluğu:** İşletme öncelikli olarak **çalışanlarına** değer vererek onlar için tatmin edici ücret politikaları, uygun çalışma koşulları oluşturmalıdır. **Hissedarlara**, işletmenin gerçek durumu hakkında bilgi akışını sağlayacak şartların oluşturulması, yönetime katılmalarının veya katkı sağlamalarının mümkün kılınması organizasyon içi sorumluluğun bir başka boyutudur. Diğer taraftan **yöneticiler** için iş akışını kolaylaştıracak şartların sağlanması, tatmin edici ücret politikaları uygulanması bir başka organizasyon içi sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

- **İşletmenin Organizasyon Dışı Sorumluluğu:** İşletmelerin dış paydaşları ile yakın diyaloga girmesi ve onlara karşı olan sorumluluklarını yerine getirmesi başarı açısından önemlidir.
- **İşletmenin Yöneticilerine Karşı Sorumluluğu:** İşletmelerin yöneticilere uygun bir çalışma ortamı, nitelikli personel, tatmin edici bir ücret ve yöneticilerin işini kolaylaştıracak bir organizasyon sistemi sağlaması gerekir.
- **İşletmenin Rakiplerine Karşı Sorumluluğu:** Rekabet edilen rakiplere karşı her şeyden önce etik kurallar çerçevesinde davranılmalıdır.
- **İşletmenin Devlete Karşı Sorumluluğu:** İşletmeler varlığını mensubu oldukları devlete borçludur. Devlet veya organize toplumlar olmasa işletmeler de olmazdı. Bu nedenle işletme varlığının en önemli güvencesi olan devlete karşı sorumlulukların yerine getirilmesi gerekir. Bu her şeyden önce devletin koymuş olduğu yasalar ve kurallara uymakla olur. Örneğin; işletmenin vergi kaçırmaması, devleti zarara uğratacak davranışlardan kaçınması gibi. Bu sorumluluklar aynı zamanda tüm toplumu ilgilendirmektedir.

KAYNAKÇA

- 1) Kutlu , Hüseyin Ali (2020). Meslek Etiği, Nobel Yayınları: ANKARA