

# İŞ VE MESLEK ETİĞİ – II

## 6. ETİK SORUNLAR

Etik ve mesleki etik kurallardan bahsederken etik ile uyumlu davranışları anlatmanın yanı sıra etik davranışlar sergilemeye çalışılırken karşılaşılabilecek sorunlara da yer verilmesi gerekir. *Etik davranışların sergilenmesi aşamasında karşılaşılan sorunlar etik ikilem ve etik sapma olmak üzere iki başlık altında toplanabilir.* Bu kavramları tanımlayacak olursak;

- A. **ETİK İKİLEM:** Bir konu ile ilgili birbiriyle çatışan iki görüşün oluşması ve her iki tarafın da doğru yanlarının olması durumudur.
- B. **ETİK SAPMA:** Bir birey etik dışı bir karar aldığı anda ortaya çıkmaktadır. Kişilerin bencil davranışları veya toplumun etik değerlerinden farklı bireysel etik değerlere sahip olunması etik sapmayı ortaya çıkaracak iki temel neden olarak gösterilmektedir.

### 6.1. ETİK İKİLEM

Etik ikilem, bir ahlak felsefesi olduğu için aynı zamanda etik paradox da olarak isimlendirilir. Günlük iş hayatında denetçinin, muhasebecinin ve herhangi bir meslek mensubu ve iş adamının bu tür ikilemlerle karşılaşması kaçınılmazdır. Bu tür etik ikilemlerin çözülmesinde çeşitli seçenekler söz konusu olabilir ancak, sorunu çözüyorum derken etik dışı davranışa bir bahane aranmamalıdır. Etik ikilemlerle günlük yaşamımız içinde çok sık karşılaşırız. Bir olaydan kimin nasıl etkileneceğinin muhakemesini yaparak ve buna göre doğru kararı verip uygulayarak etik ikilemler çözülebilir. İşletmeler mesleki etik ile ilgili olarak en çok etik ikilemlerle karşı karşıya kalırlar, örneğin işletmeden eleman çıkartılması, yasadışı anlaşmalar yapılmak istenmesi, çalışanlara fazla ödeme ya da kesinti yapılması gibi uygulamalar etik ikilem kapsamında ele alınabilir. Etik ikilemler, genellikle, karmaşık ve zor tanımlanabilen olgulardır.

**Etik ikilemlerin üç temel özelliği söz konusudur.**

- Bir olayın birbiriyle ters düşen iki tarafında da tartışılabilir doğruların olması durumunda ortaya çıkabilmektedir.
- Tanımlanmaları oldukça karmaşık ve zordur.
- Herhangi bir olayın çözümünde, kişilerin mesleki yargılarını kullanırken içine düştükleri kararsızlıklardan kaynaklanmaktadır.

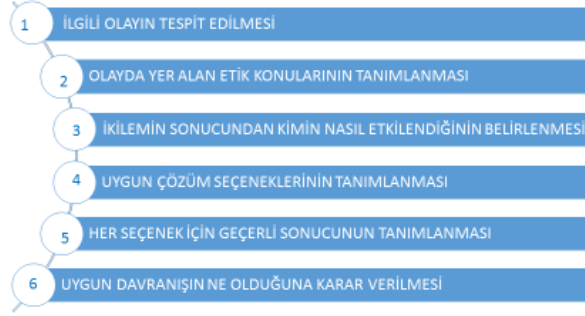
**Etik ikileme örnek verilecek olursa; bir bağımsız denetçi,** müşteri işletmesinin yönetim kurulu tarafından olumlu görüş içeren bir rapor yazılmasının istenmesi durumunda bağımsız denetim uygulamalarına ters bir takım işlemler yapması istendiğinde denetçi, ya mesleki uygulamaya ters düşecek ya da müşteri kaybedecektir. Oldukça basit fakat çok sık karşılaşılabileceğiniz durum, etik ikilem kavramını anlaşılır kılmaktadır.

Bir başka örnek olarak da, müşteri ile anlaşma aşamasında en az (asgari) tutarın altında olmak zaten meslek kurallarına aykırı bir davranış olmakla birlikte, olması gerekenin altında ücret talep etmek de bir etik ikilem örneğidir. Burada düşük ücret ile anlaşılmış olması her iki taraf da memnun edici gibi görünse de ( gerçekte meslek mensubu sözleşme imzalamış, yeni bir müşteri kazanmıştır, müşteri ise düşük ücret ödemek suretiyle gerekli hizmet alacaktır) mesleki faaliyetin kalitesinden taviz verilebilecek olması her iki taraf için de etik ikilem unsuru olarak değerlendirilebilir.

#### 6.1.1. Etik İkilemlerde Karar Alma Süreci

Son yıllarda etik ikilemlerin çözüme ulaştırılmasında 6 aşamalı bir süreç izlenmektedir. Şekilde yer alan sürece bakacak olursak,

## ETİK İKİLEMLERDE KARAR ALMA SÜRECİ



Öncelikle tanımlanan bu süreç ile gerçekleştirilmek istenen amaca giderken, etik kurallar ve kişinin değer yargılarını dikkate almak suretiyle karara ulaşılabilecek ve uygun davranış seçilecektir. Sonuçta, olaylar ve eylemler sırasında farkında olarak veya olmayarak ikilem yaşanması kaçınılmaz bir olgudur. Bu noktada önemli olan etik değerler doğrultusunda karar verebilmektir. Verilecek karardaki hız ve ikilemin yaşanma süresi, kişinin kararlarını etkileyen yukarıda sayılan faktörlerin etki derecesine bağlı olarak değişecektir. İkilemin yaşanmış olması, etik dışı bir olgu olarak değerlendirilmemelidir. Etik olsun veya olmasın verilen her bir kararın etkilendiği faktörler vardır. Etik olan bir karar veya davranışın dayanağı çevre, ahlak, din, vicdan, onur, yasa vb. değerler olabilirken, etik olmayan bir karar veya davranışın dayanağı çıkar, bencillik, kayırma vb. içe dönük faktörler de olabilir. Etik ikileme düşülmesinin temel nedeni ise karşılıklı iki grupta yer alan faktörler arasında yaşanan seçim güçlüğüdür. Genel anlamda etik, bireyin ya da grubun doğru ve yanlış davranışlarını yöneten değer ve prensipler olarak belirtilmiştir. Karar verme aşamasında neyin doğru, neyin yanlış olduğunun belirlenmesinde mesleki etik kurallar yön gösterici olacaktır.

**6. 2. ETİK SAPMA:** Bencilce davranmak ve herkesten farklı etik standartlara sahip olmak, etik sapma olarak tanımlanabilir. **Etik sapma için bir örnek verecek olursak; bencil bir karaktere sahip bir meslek mensubunu hayal edelim,** ve bu meslek mensubu müşteri sayısını artırmak düşüncesiyle akraba, eş, dost, ahbab gibi ikili ilişkileri kullanmakta ve bencilce davranışlar ile arkadaşlarını kullanarak yeni müşteriler elde etme yolunda hareket etmektedir, çok sayıda müşterisi bulunmaktadır. Bu durum ise meslektaşları arasında haksız rekabete yol açmakta ve diğer kişilerle arasındaki informal ilişki sayesinde çıkar sağlamaktadır; rakipleri ve müşterileri arasındaki informal ilişkileri çözemeyen meslektaşları ise rakiplerinin bu müşteri yoğunluğuna anlam veremeyeceklerdir. Aşırı hırslı ve bencil meslek mensubunun davranışı etik sapma kapsamında değerlendirilmektedir.

### Etik saptalarda savunma mekanizmaları

Etik dışı davranışı geçerli veya haklı gösterebilmek için aşağıdaki gibi bazı bahaneler ileri sürülebilir.

Etik ikilemleri veya etik saptaları haklı göstermek için geliştirilen boş savunmaların dayanağı olan savunma mekanizmaları;

- Herkes bu şekilde yapıyorsa kabul edilebilir bir davranıştır
- Eğer bu davranış yasal ise etik olduğu kabul edilebilir
- Bu davranış hatalıysa ortaya çıkarılır ve cezalandırılır

Etik saptaları açıklarken muhasebe ve denetim literatüründe hile üçgeni olarak yer alan bir olgudan da bahsetmek uygun olacaktır. Buna göre kişiler hileli uygulamalar içeren davranışları sergilerken baskı, fırsat ve haklı gösterme olarak adlandırılan hilenin üç temel bileşeninin etkisi altındadırlar. Dış uyaranlardan gelen çevresel baskılar ve iş ortamında tespit edilen fırsatlar kişileri etik dışı davranışa yönlendirirken, bu eylemin ortaya çıkması durumunda bahane bulma / haklı gösterme mekanizmaları devreye girecektir.

Etik dışı davranışların önlenmesinde şüphesiz ki en önemlisi insani ve ahlaki değerlerin sindirilmesi yönünde verilecek olan eğitimidir. Bu eğitim insanlar tarafından, küçük yaşlardan itibaren aile, okul, çevre

vb. Organizasyonlar tarafından verilmeli ve prensipler, kurallar, ödüller ve hukuki yaptırımlarla desteklenmelidir. Yoksa yalnızca hukuki yaptırımlarla etik dışı davranışların önüne geçmek mümkün değildir.

## 7. ETİK DAVRANIŞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş etiğine ilişkili davranışları, yani etiğe uygun ya da etik dışı eylemleri, etkileyen faktörler:

- Kişiyeye ilişkin faktörler
- Eyleme ilişkin faktörler
- Kuruma ilişkin faktörler
- Çevreyeye ilişkin faktörler olmak üzere dört ana başlıkta değerlendirilecektir. Ayrıca her bir kümede alt faktörler de bulunmaktadır. Bu faktörler etik dışı davranış olasılığını etkilemektedir. Etik dışı eylem, özünde kişisel çıkar ya da örgütün çıkarı adına etik ilke ve kuralların ihlalidir. Yani, mutlak “çıkarcı gözetme” esaslıdır. Bireyin kişisel çıkarlarına mutlak öncelik vermesi, firmanın satış için çalışanların ya da müşterilerin haklarını göz ardı etmesi ya da yöneticinin kendi çıkarlarını işletmenin çıkarlarından üstün tutması buna örnektir. Etik dışı eylemin bağlı olduğu bu faktörler basitleştirmek amacıyla tek tek ele alınmakla birlikte, bunların birbirleri ile etkileşim halinde oldukları göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, kişiyeye ilişkin faktörlerin olası etkileri, kuruma ve çevreyeye ilişkin faktörlere de bağlıdır. Diğer bir deyişle, etik dışı davranışlara yatkın niteliklere sahip bir kişinin başkasına oranla bu tür bir davranışta bulunma olasılığının daha yüksek olduğu söylenebilir. Ancak örgütsel ve/veya çevresel faktörler de göz önüne alındığında, örneğin etik dışı davranışların tolere edilmediği bir ortamda, kişinin böyle bir davranışta bulunma olasılığının azalacağı ileri sürülebilir. Etiğe uygun ya da etik dışı eylemler kişilerce yapılmakta ya da kararlar kişilerce verilmektedir. Bu ise bir örgüt içerisinde gerçekleştirilmektedir. Örgüt ya da kurum da bir çevre içinde etkinliklerini sürdürmektedir. Bu dört ana katmanlı modelde, her bir katmanı oluşturan alt faktörler bulunmaktadır. Bunlara kısaca değinecek olursak,

➤ **Kişiyeye İlişkin Faktörler:** kişinin değerleri, öncelikleri, tecrübeleri, pozisyon ve kıdemi, demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, eğitim), etik dışı eylemin olası getiri ve götürüleri hakkında risk değerlendirışı olarak sıralanırken;

➤ **Eyleme ilişkin faktörler** açık etik ihlali, gri alanlar, etkilenen kişiler – gruplar ve durumsal faktörlerdir.

➤ **Kuruma ilişkin faktörler**, kurumun yönetim felsefesi, geçmişi (tarihi), görüntüsü, değerleri ve kültürü (söylem, ritüeller, semboller), etik kodları ve etik eğitimi, bulunduğu sektör ve rekabet durumu olarak sıralanabilirken,

➤ **Çevreyeye ilişkin faktörler de** ekonomik çevre: belirginlik düzeyi - rekabetin düzenlenmesi siyasal çevre: devletin ve özel sektörün karşılıklı konumları, sosyal - kültürel çevre: Türk yönetim kültürü, diğer etmenler: yargı süreci, medya, STK.'lar ve uluslararası kuruluşlar olarak ifade edilebilir.

### 1. Kişiyeye ilişkin faktörler:

**Kişinin değerleri, öncelikleri, tecrübeleri:** Kişinin değerleri, öncelikleri ve tecrübeleri kişinin ahlaki gelişim düzeyini ve etik ilke ve standartlara bakışını biçimlendirmektedir. Kişinin etik duyarlılığa sahip olup olmaması ve bunun yoğunluğu; kendi değerleri, öncelikleri ve tecrübeleri çerçevesinde gerçekleşmektedir. Örneğin, kişisel çıkarlarını her şeyin üstünde gören ya da başkasının hakkını çiğneyerek maddi veya manevi kazanımlar elde etme güdüsü ile hareket eden kişiler, olayları çarpıtma, yalan söyleme, insanları kullanma, haksız rekabet koşulları yaratma gibi etik dışı yol ve yöntemler kullanmaktan daha az çekineceklerdir. Türk yöneticilerini kapsayan birçok araştırmada etik dışı davranış nedenleri arasında “kişinin ahlak anlayışı ve değerleri” başta gelmektedir. “aç gözlü olma”, “bencillik”, ve “aşırı kazanma isteği” çalışanları etik dışı davranmaya yönelten başlıca nedenler olarak görülmüştür. Bu kişiler eylemlerini “zaten herkes yapıyor”, “ben yapmasam, onlar yapacaktı”, “bunu birimim/kurumum için yaptım” diyerek savunmaya ve meşrulaştırmaya çalışacaklardır. Etik dışı davranışlara daha yatkın niteliklere sahip çalışanların eylemlerini gerçekleştirebilmeleri ise önemli ölçüde kurumun bu konulardaki duyarlılığı, müeyyideleri, geçmişteki uygulamaları ile yakından ilintilidir. Yani, olasılığın ya da potansiyelin gerçekleşmemesine kurum ilintili faktörler etkide bulunur

**Kişinin risk değerlendirışı:** Maddi ve manevi getiriler elde etmek amacıyla etik dışı eylemlere yönelebilecek kişinin olası götürüleri de hesaba katılabilecektir. Yani, kişi bir bakıma maliyet-yarar

değerlendirmesi yapacaktır. Ancak, aynı durum için kişilerin farklı değerlendirmeler ve çıkarımlar yapmaları olasıdır. Örneğin, mali sıkıntı içinde bulunan ya da böyle hisseden biri, etik dışı eylemin sağlayacağı yararı başka birine göre daha çok görebilir, işinden memnun olan biri başka birine göre eylemin maliyetini daha yüksek sayabilir. Bu değerlendirmeler kişinin değerleri, öncelikleri ve tecrübeleri çerçevesinde gerçekleşir. Örneğin, risk almaya daha yatkın bir yönetici, ürünün kimi eksiklerini geçiştirebilir ya da çalışanlarını eksiklerin üstünü örtmeye zorlayabilir. Bir ihalenin kazanılmasını yaşamsal sayan bir üst düzey yönetici ise etik dışı yollara başvurmayı göze alabilir.

**Kişinin demografik özellikleri:** Kişinin eğitim düzeyi yükseldikçe ya da yaşı ilerledikçe etik bilincinin artacağı ve böylece etik dışı eylemlere yönelme olasılığının azalacağı ileri süren araştırmacılar bulunmaktadır. Bunun yanında bazı araştırmacılar da ileri yaştaki yöneticilerin genç yöneticilere kıyasla iş etiğine aykırı davranışlara daha az toleranslı davrandıklarını, genç ve yaşlı yöneticilerin iş etiğine ilişkin görüşlerinde önemli bir fark olmadığını belirtmişlerdir. Kişinin eğitim seviyesi ve iş etiğine ilişkin tutumlarını araştıran çalışmalarda da çelişkili sonuçlar çıkmıştır. Benzer karşıtlıklar kişinin cinsiyeti için de söz konusu olmuştur. Bazı araştırmacılar kadın yöneticilerin etik kurallara daha uygun davrandıklarını savunurken, bazıları da cinsiyetin düşünce ve tutumları etkilemediğini belirtmişlerdir. Türkiye’de yapılan bazı araştırmalarda ise cinsiyetin etik yaklaşımda farklılık gösterdiği belirlenmiş, kadınların erkeklere oranla, daha etik olduğu sonucuna varılmıştır. “daha duygusal ve kurallara uyan bir karakteri temsil eden kadınlar, daha başına buyruk ve sonuca yönelik olarak davranan erkeklerden” farklı olmaktadır.

**Kişinin pozisyonu ve kıdemi:** Yönetici pozisyonunda bulunanların yönetici olmayan çalışanlara oranla etik sorunlar ile daha sık karşılaşabilecekleri ileri sürülebilir. Zira, yöneticinin tasarrufunda bazı ödüller - cezalar vardır ve kararları da çalışanları yakından etkilemektedir. Ancak bu konuda da araştırma sonuçlarında farklılıklar görülmektedir. Bazı araştırmalarda daha düşük kademeli yöneticilerin daha yüksek kademede ki yöneticilere kıyasla iş etiğine uygun olmayan davranışları daha çok sergiledikleri belirtilirken, bazı araştırmalar da bu yönde bir ilişki saptayamamışlardır. Kişinin kurumda çalıştığı süre yani kıdemi ile iş etiğine ilişkin duyarlılığı arasında olumlu bir ilişki olduğu ileri sürülebilir. Nitekim, daha kıdemli yöneticilerin işe yeni girmiş ve kariyerinin başında olanlara kıyasla iş etiğine daha fazla önem verdikleri desteklenmiştir. Türkiye’de faaliyet gösteren uluslararası ilaç firmalarında çalışanları kapsayan benzer bir araştırmanın sonuçlarına göre iki yıldan az süreyle çalışanlar etik yaklaşımlar konusunda daha kıdemlilere göre “pasif” kalmaktadır.

## 2. Eyleme İlişkin Faktörler

### A. Açık Etik İhlali - Gri Alanlar

- Firma temelli faktörler
- Yönetici temelli faktörler
- Çalışan temelli faktörler

### B. Etkilenen Kişilere/Paydaşlara ve Durumsallığa Ait Faktörler

**A. Açık Etik İhlali - Gri Alanlar:** Bazı davranışlar açık bir etik ihlali niteliğinde iken, bazı davranışlar “gri alanda” kalmakta, yani etiğe aykırılığı çok da açık olmamaktadır. Birincisine örnek, yöneticinin kurumunun gizli bilgisini satması; ikincisine örnek de, aynı sektörde bulunan bir firmaya geçen yöneticinin önceki işinin kapsamında sahip olduğu bilgileri yeni işinde kullanmasıdır. Genelde, gri alan nitelikli ihlallerin açık etik ihlallerine oranla gerçekleşme olasılığı daha çok olduğu ileri sürülebilir. Ancak bir kez daha belirtmek gerekir ki, kurumun kültürü ve etik kodlarının varlığı gibi kuruma ilişkin etmenler, gri alanların gerçekleşme olasılığını etkileyecektir. Örneğin, daha çok gri alanda görülen hediye kabulü, bu konuda çok duyarlı olan ve bunu etik kodlarına koyan bir işletmede daha az görülebilir.

**i. Firma temelli etik ihlal örnekleri;** finansal raporlarda tahrifat yapmak, finansal raporlarda tam bilgi vermemek, sigortasız eleman çalıştırmak, fazla mesai için zorlama, ücretlerin birkaç gün gecikmeli ödenmesi, haksız rekabet, fikri mülkiyeti ihlal etmek, rakip firmaların ürünlerini taklit etmek, aynı ürünü farklı isimler altında pazarlamak, aldatıcı reklam yapmak, reklamda tam bilgi vermemek, tehlikeli, hatalı, ayıplı ürünü piyasaya sürmek, düşük kalitede ürünü piyasaya sürmek, ürün sorumluluğundan her şartta kaçınmak ve ürün sorumluluğu konusunda politika oluşturmamak, garanti şartlarına uymamak, garanti şartlarını zorlaştırmak, çevreye zarar vermek, çevreye ilişkin asgari tedbirlerle yetinmek gibi davranışlar firma temelli faktörlere örnek olarak verilebilir. Sayılan eylemlerin bazıları zaten yasalara da aykırıdır.

**ii. Yönetici temelli açık etik ihlal örnekleri:** yazılı kuralları ihlal etmek, rüşvet vermek/almak, yönetim kuruluna doğru bilgi vermemek, raporlarda/belgelerde tahrifat yapmak, işe almada, performans değerlendirmelerinde liyakat ilkelerine uymamak (ayrımcılık yapmak), çalışanlara yönelik taciz ve yıldırmada bulunmak, cinsel taciz, gideri fazla göstermek, çalışanları sürekli olarak özel işlerinde kullanmak, dolandırıcılığa göz yummak, kurumun gizli ya da özel bilgilerini ve ticaret sırlarını kişisel menfaat için kullanmak gibi davranışlar örnek verilebilir. **Yönetici temelli gri alanlar için ise;** gereken sorumluluğu göstermemek, verimsiz çalışmak, hediye vermek/almak, raporlarda/belgelerde tam bilgi vermemek, performans değerlendirmelerinde kendine sadakate öncelik vermek, çalışanlara değer vermemek / adil davranmamak, gereksiz harcama yapmak, çalışanları aşırı iş yoğunluğu durumunda bazen özel işlerinde kullanmak, işgörenin kusurunu görmezden gelmek, özel yaşamında etik dışı davranmak, kurumun gizli ya da özel bilgilerini ve ticaret sırlarını kişisel menfaat için kullanmak gibi davranışlar örnekleri sırlanabilir.

**iii. Çalışan temelli açık etik ihlali örnekleri,** işe geç gelmek - erken ayrılmak, görevi ihmal etmek ve kaynakları israf etmek, kurum kaynaklarını kişisel iş için kullanmak, müşteriye kötü davranmak, müşteriye yanlış bilgi vermek, güvenlik önlemlerine uymamak, hatayı gizlemek, başkasına yüklemek, diğer çalışanlara fiziki saldırganlık, fiili tacizde bulunmak, kavga çıkarmak, hırsızlık yapmak, mala zarar vermek, sabote etmek olarak sayılabilir. **çalışan temelli gri alanlara ise,** işini baştan savma yapmak, umursamazlık, iş saatlerinde özel telefon görüşmeleri yapmak, müşteriye gereken ilgiyi göstermemek, amire tam ve zamanında bilgi vermemek, dedikodu yapmak, geçimsiz olmak, sözlü tacizde bulunmak, işletmenin zamanından çalmak gibi örnekler verilebilir.

Sayılan örnekler, olası tüm etik dışı davranışları kapsamamaktadır, listeye başka örnekler de eklenebilir. Firma, yönetici ve çalışan ilintili ya da kaynaklı bu davranışlar, paydaşlar olarak çalışana, müşteriye, çevreye, işletmeye yönelik olmaktadır. Ancak bir husus tartışılmalıdır: esasında “firma” kararları yöneticilerce alınmakta ve uygulanmaktadır. Bu bakımdan da bu süreçte esas aktörlerin yöneticiler olduğu ileri sürülmektedir.

## **B. Etkilenen Kişiler / Paydaşlar Ve Durumsal Faktörler**

Etik dışı kararlardan etkilenecek kişilerin ya da paydaşların karar verici tarafından algılanan gücü ve karşılık verme olasılığı etik dışı eyleme yönelme ihtimalini etkileyecektir. Örneğin, müşterilerin tüketici bilinçlerinin ve tepkilerinin kuvvetli olmadığı ya da çevre sorunlarına ilişkin devletin fazla takipçi olmadığı durumlarda, etik dışılığın caydırıcı bir maliyeti de olmadığı için firmalar bu yönde davranmaktan çekinmeyebilecektir. İşletmenin daha özeline dair bir örnek için alkol problemi olan bir çalışana ilişkin yöneticinin alacağı kararlar ele alınabilir. Yönetici alkol problemi olan bir çalışanını bir kez uyarmasına rağmen sonuç alamayınca işten çıkarma noktasına gelebilir. Ancak, personelin bekar olması ya da evli ve çocuklu olması yöneticinin alacağı kararda etkili olabilir. Bazı yöneticiler ikinci durumda olan çalışını işten çıkarmadan önce başka bir birime nakletmek, ya da tedavi programına göndermek gibi yolları deneyebilir. Yukarıdaki tüm örneklerdeki “durumsal faktörler” karar vermeyi ve eylemi belli ölçüde etkilemektedir.

Bu etki, daha önce değinilen kişiye ilişkin etmenler ile şimdi değinilecek işletmeye ya da kuruma ilişkin etmenlerin oluşturduğu parametreler içinde gerçekleşecektir.

### **3. Kuruma İlişkin Faktörler**

- **Kurumun yönetim geçmişi, değerleri ve kültürü**
- **Etik kodların ve etik eğitimin varlığı**
- **İşletmenin bulunduğu sektörün etik iklimi ve sektörün rekabet tanımı**
- **Kurumun yönetim geçmişi, değerleri ve kültürü**

Kurumun kurucusu ve üst düzey yöneticilerinin davranışları özellikle diğer yöneticiler ve çalışanlar için mesaj işlevi görür. Etik davranma konusunda hassas ve örnek davranmış bir üst yönetim, etik bir örgüt kültürü oluşturma yolunda en kritik adımı atmış demektir. Bir başka deyişle, rol modeli olabilmiş bir üst yönetim, etik değerlerin ve ilkelerin yaşatılacağı mesajını vermektedir. Bu süreçte işletme içindeki iletişimde söylemler, ritüeller, hikayeler ve semboller de etik değerleri ve ilkeleri pekiştirecektir. Örneğin, yardımseverliğe ve dürüstlüğe yönelik “jargonlar” ve vurgular, etik davranışa ödüller ya da kimi

fedakarlık motifleri içeren duygusal hikayeler etkili olabilir. Etik dışı davranışları tolere etmemiş ve etik davranışları kurumsal ve sistemli olarak yüceltmiş bir yönetim, işletmenin etik ortamını ve kültürünü oluşturmuş olacaktır. Bu durumda etik dışı eylemlerin gerçekleşmesi olasılığı azalacaktır. Adil addedilmeyen uygulamaların varlığı ya da sıklığı çalışanın kuruluşa olan “güvenini” zedelediği gibi, çalışanın etik dışı davranışlarını haklı ya da meşru kılma mazeretlerini de oluşturabilir. Eşitsizlik algısı halinde çalışan ister çalışan ister yönetici olsun örgütü kendince “cezalandırmaya” yönelebilmekte, durumu kendince “telafi” etmektedir. Bu bakımdan, yöneticinin ve çalışanın kuruluşuna ve diğer yöneticilere “güven” derecesi etik kodlardan bile etkili olabilir, zira işletmede adaletin geçerli olduğu, eşitsizliğin olmadığı kanısı kişinin işletmeye olan güvenini pekiştirmektedir.

**C. Etik kodların ve etik eğitimin varlığı:** işletmede etik kodların ve etik eğitimin varlığı, gerek yöneticilere gerekse de çalışanlara önemli bir mesaj anlamındadır. İşletmenin etik davranışları teşvik ettiği, etik dışı davranışları da müeyyideye tabi tutacağıın ifadesidir. Bir bakıma etik kodların ve etik eğitiminin varlığı temel ve esas adımdır. Nitekim çeşitli araştırmalarda yazılı iş etiği kurallarının varlığının çalışanların görüş ve davranışlarını etkilediği ve daha fazla iş etiğine uygun davranışlarda buldukları belirtilmiştir. Ancak, ikinci temel adım da yönetimin ihlal durumunda etik müeyyideleri hayata geçirmesi, etik eğitimi ciddiyetle yürütmesi ve performans değerlendirme ve terfilerde etik faktörleri göz önüne almasıdır. Aksi takdirde, etik kodlar ve eğitim göstermelik olarak kalacak, çalışanlar bu durumu çok kısa sürede farkedecektir.

**D. İşletmenin bulunduğu sektörün etik iklimi ve sektörün rekabet tanımına ilişkin faktörler:** işletmenin faaliyet gösterdiği sektör açısından araştırmacılar farklı savlar ileri sürmüşlerdir. Örneğin, araştırmacıların bir kısmı sektörler bakımından yöneticilerin farklı iş etiği bakışı olmadığını belirtmiştir, bazı araştırmacılar ise teknoloji kullanan işletmeler üzerinde yaptıkları araştırmada, rekabet ve baskı nedeniyle bu işletmelerde etik dışı davranışların daha sık görülebileceğini iddia etmişlerdir. Ancak, sektördeki genel etik iklimi ve rekabetin keskinliği potansiyel etmenlerdir. Bu konuda bilimsel verilere sahip olmamakla birlikte bazı çıkarımlar yapılabilir. Örneğin, profesyonellerin görev yaptığı ve meslek etiğinin kuvvetli olduğu bir sektörde etik dışılık daha nadir görülebilir, çünkü profesyonel kişi mesleğin kurallarına uymayı normları arasına almış ve benimsemiştir. Öte yandan, çok yüksek düzeyde uzmanlık gerektiren bazı mesleklerde (bazı tıp ve mühendislik dalları), kişinin ya da kişilerden oluşan grubun kararlarının (örneğin, savaş uçağı alımı ya da uzay teknolojisi ilintili alımlar) denetlenmesi ve değerlendirilmesi zorlaşmaktadır. Yani, uzmanlık ile birlikte takdir alanı genişlemekte, bürokratik kontrol zayıflamaktadır.

## 2. Çevreye İlişkin Faktörler

- Ekonomik çevre
- Siyasal çevre
- Sosyal-kültürel çevre
- Diğer çevre etmenleri

Kişiler ve kurumlar bir çevrede faaliyet göstermekte ve eylemlerini bu çevrede gerçekleştirmektedirler. Kişiye, eyleme ve kuruma ilişkin etmenler, çevredeki etmenlerden etkilenmektedir. Çevreye ilişkin etmenler “ekonomik”, “siyasal” ve “sosyal” çevre başlıkları altında incelenecektir.

**A. Ekonomik Çevre (Belirginlik Düzeyi)** Ekonomik çevreyle ilgili ön plandaki alt etmenler rekabetin düzenlenmesi, belirsizlik derecesi ve değişim hızıdır. Rekabetin düzenlenmesi, oyunun kurallarının belirlenmesi ve oyuncuların bu kurallar çerçevesinde hareket etmesinin sağlanmasıdır. Kuralların varlığı, katılımcıların davranış türlerini sınırlar ve belirsizliği azaltır. Belirsizliğin yüksek olduğu ortamlarda, kısa dönemli çıkarlara öncelik verilir ve etik dışı eylem olasılığı artar. Buna karşılık, “istikrarın” belli bir düzeyde olduğu ortamda ise kısa dönemli çıkarlardan çok orta ve uzun dönemli çıkarlara yönelmek ağırlık kazanmaktadır. Diğer bir faktör de, ekonomik sistemdeki değişim hızıdır. Değişimin belli bir hızın üzerinde gerçekleştiği durumlarda, normlar sarsıntıya uğrar, belirsizleşir, kuraldışı davranışlar için görece olarak daha uygun ve serbest bir ortam oluşur. Sovyetler Birliği’nin dağılmasının ardından ortaya çıkan ülkelerin ekonomik sistemlerindeki sorunlar (yolsuzluk ve rüşvet gibi) ve yine ülkemizde liberal iktisadi politikaların ilk uygulanma yıllarındaki sorunlar (hayali ihracat gibi) bir bakıma yeni ekonomik sistemin normlarının henüz yerleşiklik kazanmamasından kaynaklanmıştır.

Yeni normlar yerleştikçe, kural dışı eylemlerin azalması beklenir. Nitekim günümüzün gelişmekte olan ülkeleri gibi bugünün gelişmiş ülkeleri, 19. Yüzyılın sonu ve 20. Yüzyılın başlarında büyük ve hızlı bir

değişim sürecinden geçmişler, bu süreç içinde devlet, özel sektör, bürokrat, iş adamı, vatandaş gibi olguları yeniden tanımlamışlardır. Bu yeni tanımlamalar yerleşiklik kazanana kadar haksız rekabet, yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı eylemler tırmanmış, ancak yeni normların zamanla yerleşmesi sonucu bu tür eylemler azalmıştır.

**B. Siyasal Çevre (Devlet Ve Özel Sektörün Karşılıklı Konumları)** Güçlü bir özel sektörün ve örgütlü çıkar gruplarının bulunduğu gelişmiş ülkelerde, gerek siyasetçiler gerekse ilgili bürokratlar ile özel sektör ve çıkar grupları temsilcileri belirli bir etkileşim halindedirler. Örneğin, devlet ekonomik nitelikli bir karar aşamasında bu temsilcilerden görüş alır, temsilciler istemlerini ve çıkarlarını siyasi karar vericilere iletir. Bir başka deyişle, iletişim kanalları açıktır ve taraflar birbirine konumları itibariyle “eşit”tir. Bu tür bir ortamda devlette saydamlık, özel sektörde ise yasalara ve normlara uyma yaygınlaşmakta, her iki kesimde de etik dışı davranış olasılığı azalmaktadır. Devletin işletmecilik ve ekonomik işlevlerden uzaklaşarak asli görevlerine odaklanması ve rekabeti düzenleme ve denetlemeye yönelerek serbest piyasanın pürüzsüz işlemlerini sağlaması durumunda firma düzeyinde etik dışı davranış olasılığı azalacaktır. Bu tür bir ortamda, ekonomik kararlar ekonomik faktörlere göre alınacak, siyaset ekonomiye egemen olamayacak, kamu ve sivil ilişkileri dengelenmiş olacaktır.

**C. Sosyal - Kültürel Çevre:** Türk yönetim kültürü toplumun gelenekleri ve kültüründen kaynaklanan toplumsal etik, bireylerin oluşturduğu örgütün etiğini etkilemektedir. Birey, örgüt ve toplumsal etik arasındaki “etik uyum”un sağlanması halinde, birbirlerini destekleyen bir yapı oluşur, etik davranışlar pekişir ve etik dışı eylemlere karşı yaptırımlar güçlenir. Normların uyumsuz ve çelişkili olması halinde, etik dışı eylemler için uygun bir zemin ortaya çıkar. Özellikle kültürel düzgülerin etik dışı davranışlara karşıtlığı ve sosyal yaptırım etkisi, etik dışı eylemleri azaltır. Diğer bir deyişle, toplumun etik kültürü, hem kişinin hem de işletmenin etik davranmasında çok önemli bir etkidir.

**D. Diğer Çevre Etmenleri:** Yargı süreci, medya, STK’lar ve uluslararası kuruluşlar yasa dışı eylemlerin yargıda gecikmeden ve süratli bir biçimde sonuçlandırılması en önemli caydırıcı etmenlerden birisidir. Ayrıca medyanın, STK’ların ve ilgili uluslararası kuruluşların etik konularında duyarlı, güçlü ve etkili olduğu durumlarda, özellikle kuruluşların ve üst düzey yöneticilerin etik dışı eylemleri yüksek riskler taşımakta, bu nedenle bu tür eylemlere yönelme olasılığı azalmaktadır. Greenpeace’in çevre konularındaki aktivist nitelikli protesto hareketleri ya da medyanın ve bazı STK’ların Nike’ın bazı az gelişmiş ülkelerde anlaşma yaptığı firmaların üretim atölyelerindeki olumsuz çalışma koşullarını (sweat-shop) gündeme getirmesi gibi örnekler özellikle firmaların imajı ve itibarını zedelemesi bakımından büyük riskler içermekte olup, firma bazında etik dışı uygulamaların ihtimalini azaltmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki, medya, STK ve uluslararası kuruluşların ilgisini daha çok global ölçekli dev firmalar çekmekte ve zaman zaman olayın “sansasyon” yaratma yönü öne çıkabilmektedir. Bu firmalar da, bu nedenle proaktif davranmaya yönelip, özellikle STK’lar ile işbirliğine giderek ortak projeler oluşturmaktadırlar. Örneğin, Coca-Cola, Greenpeace ile yaptığı işbirliği çerçevesinde tüm dünyadaki soğutucularında çevreye zararlı gaz kullanmamak üzere gerekli tedbirleri almayı taahhüt etmiştir. IBM, Nokia ve Sony gibi kuruluşlar da sürdürülebilir gelişme anlayışı çerçevesinde, atıkları azaltmak ve enerji tüketimlerini düşürmek üzere üretim süreçlerinde yeniden düzenlemeler yapmışlar ve STK’ların etik dışı davranışlar üzerindeki etkisi yadsınamaz ölçektektir.

## 8. MESLEKİ ETİK

Günümüzde etik değerlere sahip olmayan bir meslek düşünülmemektedir. Etik değerler meslekleri meslek yapan, mesleklere kişilik kazandıran, mesleği belli normlara oturtan değerlerdir; ki bu da iş dünyasında başarılı ve sağlıklı ilişkilerin geliştirildiği ortamları oluşturmaktadır.

Her meslek için, meslek tanımı, görev alanları, genel olarak kullandığı araç ve gereçler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, çalışma alanı ve iş bulma olanakları, meslek eğitiminin verildiği yerler, meslek eğitimine giriş koşulları, eğitimin süresi ve içeriği, meslekte ilerleyebilme ve yeni meslekleri seçebilme olanakları farklı özellikler gösterir.

Meslek, belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş ve insanın yaşamını sürdürebilmek için yaptığı ve genellikle yoğun bir eğitim, çalışmayı gerektiren sürecin sonunda kişilerin

kazandığı unvanın adıdır. Genellikle her meslek o mesleğin değerlerini, gelişimini, lisanlanmasını ve diğer insanlar açısından tanınmasını sağlayan kuruluşlara sahiptir.

Bir uğraşın meslek olarak adlandırılması için bazı koşulları barındırması gerekir. Bu koşullardan birkaçına örneklerle yer verecek olursak,

1. Bir meslek, toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar: sağlık, güvenlik, eğitim gibi toplumsal gereksinimler her toplumda bu hizmetleri sunacak meslekleri gerekli kılmaktadır.
2. Meslek, kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır: Bir doktor mesleğini sadece hizmetinin karşılığında aldığı para için değil, insanlara sağlıklarını kazandırmak için de yapar. Bir öğretmen, okuma yazma öğrettiği öğrencilerin, kazandıkları yaşamlarını yönetme becerilerinden mutluluk duyar
3. Meslek, sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır: meslek elemanı toplum tarafından bir “uzman” olarak görülmekte ve o hizmette kişiye tam bir güven duyulmaktadır. Bir mesleğin meslek olabilmesi için mesleğe girmeden önce kişilerin bu mesleği icra edebilmelerini sağlayan bilgi, beceri ve tutumlar kazanmış olmaları gereklidir.
4. Meslekler zaman içerisinde araştırma ve deneylerle geliştirilerek kendine özgü tekniklere sahip olur: meslekler de insanlar gibi araştırma ve deneyler sonucu bir bilgi ve kültür birikimine sahip olur. Eğitim yolu ile kuşaktan kuşağa aktarılan bu bilgi birikimi zaman içinde mesleğe özgü tekniklerin gelişmesine ya da süreç içinde yeni tekniklerin keşfedilmesine yol açar.
5. Meslekler kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır: meslek elemanları yaşamlarını mesleklerinden elde ettikleri yasal gelir ile sürdürürler.
6. Mesleklerin toplum tarafından kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri bulunur: Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri bu değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar. Bir uğraşın, bir faaliyetin, bir meslek olarak kabul görmesi; (örneğin, SMMM olmabilmek için SMMM belgesi almak, doktorluk yapabilmek için tıp diploması almak gibi ) diploma, lisans, ruhsat, sertifika gibi bir belge ile uygulama standartlarının, mesleki değerlerinin ve etik kurallarının bulunmasını gerektirmektedir.

Mesleki etik; mesleki davranışla ilgili neyin doğru, neyin yanlış, neyin haklı, neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğu mesleki etik olarak tanımlanabilir. Meslek grubunu oluşturan bireylerin kendi aralarında ve toplum ile olan ilişkilerini düzenleyen bir etik türü olan mesleki etik meslek grubunun kaçınılmaz bir eseridir; iş ve meslek grupları açısından genel etik değerlerin yanı sıra bazı özel etik değerlere sahip olması şartı da aranmaktadır. Çünkü bazı meslekler bağımsız karar verebilme, analitik inceleme yeteneği, dürüstlük, güvenilirlik gibi bazı özel etik değerlerin varlığı üzerine kurulmuştur. Buna göre mesleki etik;

1. Özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir.
2. Meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır.
3. Mesleki etiğin temelinde insanlarla ilişkiler yatar. Aynı meslekten bireylerin birbirleri ile ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları meslek etiğinin gereğidir

## **8.1. MESLEKLERARASI ETİK KURALLARI**

Meslek etiği kurallarının meslek kuruluşları ve devlet olmak üzere iki temel kaynağı bulunmaktadır. Örneğin, Türkiye’de TÜRMOB; Türk Tabipler Birliği, Barolar, Mimarlar ve Mühendisler Odası vb. kuruluşlar aldıkları kararalar ile meslek etiğine ilişkin kuralları tanımlarken Devlet de, yürürlüğe koyduğu yasalar ve yönetmelikler aracılığıyla uyulması gereken kuralları oluşturabilmektedir. Ancak önemli olan etik kodların hazırlanmasından öte, bu kodların meslek mensuplarınca benimsenmesi ve uygulanıyor olmasıdır. Mesleki etik olgusunun geliştirilmesi ancak toplumun tüm kesimlerinin etkin bir şekilde katılımlarıyla gerçekleştirilebilir. Bu nedenle tamamlayıcı yasal düzenlemeler meslek mensuplarını olumlu tutum ve davranışlara yönlendirici biçimde hazırlanmalıdır. Diğer bir ifadeyle meslek örgütünde hazırlanacak olan mesleki etik kurallarını tamamlayıcı nitelikteki yasal düzenlemelerin yapılması zorunludur. Mesleki etik kavramı içinde yer alan bir dizi kural aynı zamanda yasalarla da yakından



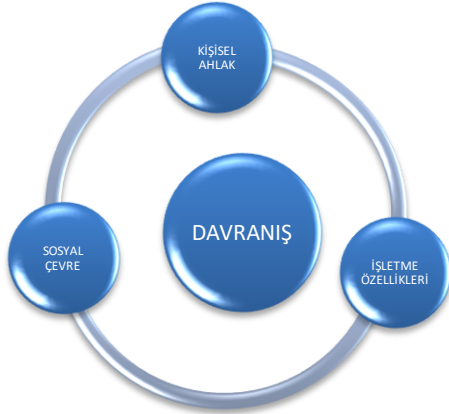
ilişkilidir. Bu nedenle çağın ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde özellikle de mesleki faaliyetleri de kapsayan yasaların çıkarılması kaçınılmazdır. Genel olarak ele alındığında her profesyonel mesleğin kendine has yazılı olan ya da olmayan mesleki etik kuralları bulunmaktadır. Her ne kadar mesleklerarası farklılıklar bulunsa da tüm meslekler için ortak olan mesleki etik ile ilgili kuralları üç grupta ele alınabilir; mesleki etik kuralları

1. Meslek mensuplarından, hukuk kurallarının öngördüğünün üzerinde davranış kalıpları sergilemeleri beklenir ve bu yüksek davranış seviyesini daima korumaları beklenir;
2. Etik kurallar, dürüstlüğü teşvik eder ve kamuoyunda olumlu bir imaj yaratmayı sağlayacak biçimde tasarlanır;
3. Meslekler genel etik kurallarına uygun olmayan davranışları yasaklamaktadırlar.

## 8.2. MESLEKİ ETİK DAVRANIŞINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Etik sorunlar sık sık belirsiz ve karmaşık koşullar altında zor seçimlerin yapılmasını gerektirir. Verilen kararların, en iyisi olduğundan emin olmak güçtür. Aynı zamanda bir seçenek diğerlerinden daha iyi olabilir. Nedenlere dayalı ve yansız olarak karar vermek ve verilen kararların başkalarınınca yargılanarak adil bulunması, bakış açımızın doğru olduğunu kanıtlar. Kararlarda ahlaki gerekçelendirme yapılması, adil ve iyi kararların verilmesine yardım eder.

Şekilde görüldüğü gibi etik davranış, sosyal çevre, kişisel ahlak ve işletme özelliklerinin oluşturduğu bir bütündür.



**Şekil:1 Mesleki Etik Davranışına Etki Eden Faktörler**

Kişilerin örgüt içindeki etik ya da etik olmayan davranışları yaşantısını sürdürdüğü sosyal çevrenin, ailesinden aldığı eğitimin ve çalıştığı işyerinde var olan örgüt kültürünün etkisiyle ortaya çıkar. Meslek mensubunun yasaların ön gördüğü düzeyin üzerinde bir davranışta bulunmaları ve bu seviyeyi her zaman korumaları gerekir. Belirlenecek etik kuralları dürüst davranmayı ve kamuoyunda olumlu bir izlenim bırakmaya yönelik olarak belirlenmelidir. Meslek grupları belirlenen etik standartlara ters düşecek olan tüm davranışları yasaklamalıdır ve bunlara cezai yaptırımlar uygulamalıdır.

## 8.3. ETİK İLKELER VE DAVRANIŞ KURALLARI BÜTÜNÜNÜN FAYDALARI

Genel anlamda değer ya da etik ilke “ ekonomi, estetik, hukuk, politika, din, tarih gibi tematik bir çerçevede, birey, aile, grup, toplum, insanlık gibi belirli bir kitle tarafından, daha çok olumlu bazen de olumsuz nitelik atfedilmiş bulunan, kişi, nesne, yer, durum, süreç ya da kavram” biçiminde tanımlanabilir. Bu çeşitlilik içinde etik değerlerin belirleyici özelliği, davranışlara yön gösteren ve onları gerekçelendiren bir öneri veya yönerge niteliği taşımasıdır

- ❖ Meslektaş baskısı sebebiyle bireyleri etik davranmaya yönlendirir,
- ❖ Bir rehber niteliğinde kişilerin doğru veya yanlış davranışlar sergileme konusunda tutarlı davranmasına yol gösterir,
- ❖ Belirsizliklerin olduğu durumlarda yol göstericidir,
- ❖ Üst düzey yöneticilerin veya patronların baskıcı tutumlarını kontrol etmelerini sağlarlar,

- ❖ Kurumların toplumsal sorumlulukları tanımlanır,
- ❖ Mesleğin veya kurumun çıkarlarına hizmet eder.

#### **8.4. MESLEK ETİĞİNDE ORTAK NOKTALAR**

Her bir meslek grubu için farklılıklar göstermesine rağmen, mesleki ahlak ile ilgili olarak belirlenen üç ortak özellik vardır; meslekler kendine has etik ilke ve kuralları ile ilgili düzenlemeleri yaparken bu üç temel özelliği göz önünde bulundurmaktadır.

- ❖ Meslek mensubunun yasaların ön gördüğü düzeyin üzerinde bir davranışta bulunmaları ve bu seviyeyi her zaman korumaları gerekliliği
- ❖ Dürüst davranmayı ve kamuoyunda olumlu bir izlenim bırakmaya yönelik olarak belirlenmeleri gerekliliği
- ❖ Etik standartları ile uyuşmayan davranışların yasaklanması ve cezai yaptırım uygulanmasının gerekliliği

Meslek etiği ilkeleri genellikle toplumsal kültür ve değerlerden bağımsız olup, evrensellik arz ederler. Örneğin, doktorların, avukatların, mühendislerin mesleki ilkeleri hemen her yerde aynıdır. Bir doktorun işine zamanında gelmesi çalışma etiği, yanında çalışanlara adil davranması iş etiği, hastalarına gereken ihtimamı göstermesi ise meslek etiği örnekleridir. Günümüzde kamu hizmeti etiği, bilişim etiği, medya etiği, bilim - teknoloji etiği ya da siyasette etik, kamu yönetiminde etik, yargıda etik, sporda etik, eğitimde etik, denizcilikte etik ve hatta jandarmada etik gibi çeşitli etik alanları oluşmuştur.

#### **8.5. MESLEKİ ETİK KURALLARIN TEMEL İŞLEVLERİ**

Meslek gruplarının kaçınılmaz eseri olarak nitelendirebileceğimiz mesleki etik, grup onu koruduğu sürece yürürlükte kalabilen ve bireylere emreden, onları şu ya da bu şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine bir sınır çizen ve daha ileri gitmelerine engel olan kurallardan oluşmaktadır. Mesleki etik kuralları olarak belirlenen ve üyelerinin genel ve ortak olan davranış biçimlerini tanımlayan ilkelerin üç temel işlevi vardır; bu işlevler;

1. Yetersiz ve ilkesiz üyelerin ayıklanması;
2. Meslek içi rekabetin düzenlenmesi;
3. Hizmet ideallerinin korunması; şeklinde sıralanabilir.

Değerlerimiz ve davranışlarımız arasındaki tutarlılık, kişisel bütünlüğümüzün; işimize saygımız ise sorumluluğumuzun ve meslek etiğine bağlılığımızın göstergesidir...

#### **8.6. ETİK DIŞI DAVRANIŞLAR**

Aslında mesleki etik kavramı, etik dışı davranışların var olma olasılığı ile önem kazanan bir kavramdır. Çalışanlar etik dışı davranışlara iten açgözlülüğünden- ideolojiye kadar değişen birçok neden bulunmaktadır. Ancak hiç kimse doğru görünen şeyi yapmak adına, yasaları bilmezlikten gelmek ya da varolan siyaset ve yöntemleri geçersiz kılma yetkisine sahip değildir.

Etik dışı davranışların önlenmesinde şüphesiz ki en önemlisi insani ve ahlaki değerlerin sindirilmesi yönünde verilecek olan eğitimidir. Bu eğitim insanlar tarafından, küçük yaşlardan itibaren aile, okul, çevre vb. Organizasyonlar tarafından verilmeli ve prensipler, kurallar, ödüller ve hukuki yaptırımlarla desteklenmelidir. Yoksa yalnızca hukuki yaptırımlarla etik dışı davranışların önüne geçmek mümkün değildir.

Mesleki faaliyetlerin icrası sırasında kişilerin etik dışı davranışlardan uzaklaşabilmeleri için bu gibi çelişkili durumlarda alternatif davranış kalıpları arasında karar vermeden önce kendilerine soracakları bazı sorulara cevap aramaları uygun olacaktır. Bu sorulara aşağıdaki gibi örnekler verilebilir.

- Yapılan iş doğru mu?
- Bunu gerçekleştirmek adil mi?
- Bu işte zarar gören var mı, varsa kim?

- Bu olay ortaya çıkarsa rahatsızlık verir mi?
- Bu olay eş, çocuklar ve arkadaşlara çekinmeden anlatılabilir mi?
- Bu olay nasıl kokuyor?

Örgütlerde meslek etiğine ait etik kodların varlığı ve bu kodların cezai müeyyidelerle uygulanıyor olması etik olmayan davranışları engellemenin yanı sıra gerçekleştirilmesi beklenen etik davranışların cesaretlendirilmesi hususunda yetersiz kalabilmektedir. Etik kodların varlığı etik davranışı düzenlemekte yeterli olmayıp, bu kodların uygulanması hususunda gerekli mekanizmaların çalıştırılmaları gerekmektedir. Yoksa etik kodların başlı başına etik mekanizma üretmek gibi bir meziyetlerinin varlığından söz edilemez...