



# Mühendislik Etiği ve Kurumsallaşma Üzerine

Tuna EROL

Balıkesir Üniversitesi, Yapı İşleri ve Teknik Daire Başkanlığı, 10145, Balıkesir.  
<https://orcid.org/0000-0001-5956-7691>

## Özet

*İnsan var olduğundan bu yana “ben kimim ?” sorusu kadar önemli olmuştur “neredeyim?” sorusuna aradığı cevaplar. Bu sorunun cevabı için insan önce etrafını, sonrasında gözünün tüm gördüklerini resmetmiş, tariflemiş ve ilk adım olarak ölçmeye başlamış devamında ölçme ile beraber anlamaya çalışmıştır. Şimdilerde ise gözünün gördüğünün de ötesini merak eden insanın ölçme, anlama ve anlamlandırma çabası kesintiye uğramadan ama baş döndüren bir hızda ilerleyerek halen devam ediyor. Basit ölçme ile başladığı bu teknolojik yolculukta hızla ilerleyen insanoğlu, aynı ilerlemeyi “neredeyim?” sorusuna aradığı cevap açısından toplum bilim, erdem diye tarif edebileceğimiz büyük insanlık bilincinde araması gerekiyor. Teknolojik ilerlemede katettiği hız ve mesafe yanında yüz yılları bulan erdem yolculuğunda alabildiği yolu samimi olarak “neredeyiz?” sorusuna hem birey hem de toplum bilincinde vereceği cevapta belki bulmaya çalışıyor.*

*Aradığı tüm cevaplar ve içinde bulunduğu toplumun gelişimini destekleyen tüm araştırmalar, yenilikler önce bireyde, devamında bireylerin oluşturduğu kurumların gelişkinlik düzeyi ile doğrudan bir ilişkiyi de içinde barındırıyor. Verinin elde edilmesi, onun bilgiye dönüştürülmesi ve bilginin etkin, planlı kullanılması ise bireyden, kurumsala ve kurumsaldan bireye doğru olan doğanın döngüsü gibi olmasa da bu döngünün birbirini etkilemesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkıyor. Bireyin içinde kaçınılmaz olarak bulunduğu dünya ile coğrafya ve kader bağlamında bulunduğu toplum içindeki davranışını belirleyen ahlaki/etiği ile bireyin diğerleri ile bir araya gelerek oluşturduğu kurumların/yapıların kültürünün/işleyişinin toplam verimliliği hem iç hem de dış huzurun bir göstergesi olduğu gibi içinde bulunduğu toplumunda kalkınmışlık seviyesine dair ipuçlarını da içinde barındırıyor.*

*Temelde insan ile başlayan etik diyebileceğimiz genel geçer, beynelmilel ve tüm insanlığın ancak varabildiği bilinç düzeyini ifade eden kurallar manzumesi ile temelde insan yapısı olan organizasyonların kurumsallaşarak yani bireye bağımlılığın teoride bitirilebildiği, kuralların ön plana geçtiği yapıların kendini toplam insanlık bilincinin gittiği yeri takip ederek güncellediği, değişebildiği oranda toplumsal kalkınmayı da desteklediği artık biliniyor. Bu hiç bitmeyen döngünün anlamının içselleştirilerek, işleyiş ve yenilenişinin hayata geçirildiği toplumlarda diğerlerine fark atarak daha fazla ilerleme kaydettiği de çağımızın su götürmeyen bir gerçeği olarak karşımızda duruyor. Kurumsallaşma ve bu yapının olmazsa olmazı olarak mühendislik etiği kavramlarına, bireyden kuruma/yapıya yani özelden genele ve tam tersi istikamette bir bakış ile ele alınması ve önemlerinin dile getirilmesi amaçlanmıştır.*

**Anahtar Sözcükler:** Mühendislik Etiği, Kurumsallaşma, Mühendislik Felsefesi, Etik

## 1. Etik

Etik, köken olarak Grek dilinde "karakter" anlamına gelen "ethos" sözcüğünden "ethics" diye türetilmiş ve etik olarak kavramlaştırılmıştır. [1] Etik, pratik felsefe ile aslında yapıp-etmelerin, eylemlerin nasıllığının bir konusudur. Pratikler ve eylemler üzerine düşünen, söz söyleyen etik, insanların nasıl davranmaları gerektiğiyle ilgili somut ve kanıtsal bilgiler sunar. İyi ve kötü davranışın ne olduğunu tarif etmeye çalışır. Kötü ya da iyi nedir? Aslında etiğin yönelttiği bu soru teorik olarak gelebilir. Ancak tüm insanlar hayatta sık sık karar vermek zorunda oldukları durumlar ile karşı karşıya kalır. Otobüste unutulmuş bir çanta, bulan kişide kalabilir mi? Yoksa yetkililere teslim edilmeli mi? Böyle bir soru karşısında cevap oldukça basitken, hayatta insanın karşını çıkan olaylar, durumlar ise bu kadar siyah/beyaz ayrımı noktasında olmayabilir.

“İki bakkal var, ikisi de doğru tartıyor; ilki insanları kandırmaması gerektiği için bunu yapıyor, diğeri müşteri kaybetmemek için. Asıl olan ilktir, ikincisi ise sahtedir, göstermeliktir, müsameredir. İşte bu farkı herkese öğretmek gerekir.” (İoanna Kuçuradi) örneğinde olduğu gibi.

Ya da MIT Medya Laboratuvarı'nda süren “Otonom makine etiği ve toplum” araştırması üzerine katılımcılara yöneltilen sorularda durum aslında biraz daha karmaşık hal alıp, siyah/beyaz durumundan gittikçe gri bir alana da kayıyor. Sorulardan birisi şöyle; “Frenleri bozulmuş bir sürücüsüz araç, şeridini koruyup kırmızı ışıkta karşıdan karşıya geçen bir kıza, kadın bir sporcu, bir kadın yöneticiye ya da yaşlı bir kadına mı; yoksa şeridinden çıkıp yeşil ışıkta karşıdan karşıya geçen bir erkek çocuk, erkek bir sporcu, erkek bir yönetici ya da yaşlı bir erkeğe mi çarpmalı?” [2]

Etik, kuram oluşturma amacıyla geliştirilmiş, salt entelektüel bir doyuma hizmet eden zihinsel bir çalışma olmayıp, en başta düşünce ile eylem ilişkisidir, diğer deyişle etik aracılığıyla aktarılan bilgi salt kuramsal olmayıp pratiğe aktarılan, sadece pratikte varlık gösteren “eylem üretici bilgi”dir. [3]

Günümüzde etik üzerine yüklenen görevleri yerine getirirken aşağıdaki yaklaşımlar esas alınır:[4]

- Etik ahlak üretmez, ahlak üzerine konuşur,
- Etik, insan eylemlerinde, özgürlük ilkesini temel zemin olarak alır. Böylece etik bir özgürlük öğretisi olur. Özgürlüğü düşünsel düzeyde sınırsız kullanır. Etik olmayan düşünce yoktur. Etik olmayan davranış vardır.
- Özgürlüğün ne olduğunu anlamak demek, özgürlüğü istemek ve fiilen gerçekleştirmek demektir. Pratiğe yönelik sonuçlar üretmeyen bir etik çalışması amacından, yani özgürlüğü pratikte gerçekleştirme amacından sapar.
- Etik, bir anda bir yerde ne yapılabileceği hakkında yargılara varmaz. Daha çok, eylemin ahlaki olarak kabul edilebilmesi için nasıl davranılması gerektiği bilgisini aktarır.
- Etik, kişiyi ahlaki olarak görülen eylemi gerçekten yapmaya zorlamaksızın, sadece eylem yapma iradesini ahlaki açıdan belirlemede yardımcı olur. Kişi, uygulamada ahlaki açıdan yapılması gereken davranışı reddedebilir, hatta sonuçta ahlaka aykırı davranabilir, insan özgürlüğü sadece iyi olanı yapma özgürlüğü değildir, kötülük yapma özgürlüğü olarak da oluşabilir.
- Etiğin günlük pratikteki yararı, doğrudan eylem ve yapıp-etmeleri belirleme anlamında değildir. Kişiyi ahlaki pratiğin koşulları ve anlamı konusunda aydınlatarak onu hem geçmişte ve hem de gelecekteki eylemleri açısından aydınlatan, kendisini eleştirel olarak yargılayabilme ve o zamana kadar sorgulamadan izlediği normları, değerleri ahlakilik açısından yoklayabilme becerisine kavuşturacak eylemin yapısını saydamlaştırmaktır.
- Etik, içinde etik kavramların birbiriyle ilişkilendirildiği mantıksal bir şemadır.[4]

Etiğe bu yaklaşımlar yüklenirken aslında temel yüklenme insanadır. Burada sorulması gereken etik bir davranış biçiminin nasıl kazanılacağıdır. Birçok düşünürün ortak noktası etiğin aynı zamanda bir bilgi/bilmek meselesi olduğudur. Bu bilgiye en erken yaşta karşılaşarak varılması gerektiği bizim çoklukla cümle içinde kullandığımız “Ağaç yaşken eğilir” sözüyle de aslında toplumsal hafızamızda yerini bulmaktadır.

Bunlarla birlikte bir insanın eylemlerinin etik temelde sorgulanabilmesi için o kişinin;

- Başkasının baskısı ve tahakkümü altında kalmadan karar verme özgürlüğüne sahip olması,
- İradesinin her hangi bir otoritenin vesayeti veya baskısı altında bulunmaması, başka bir tanımlamayla yaderk (kurallarını, yarasını kendi içinden çıkaracak yerde dışarıdan alan) bir kişilik yerine özerk bir kişiliğe sahip olması,
- Nasıl davranacağı konusunda seçeneklerinin elinden alınmamış olması gerekmektedir.[4]

### 1.1. Etik Üzerine Söylenmiş Sözler

Etik üzerine çeşitli düşünce insanların yoğun ifade içeren sözleri, kavramı düşünme, içselleştirme adına yolumuzu daha iyi anlatabilir.

- Etik, yapma hakkınız olan ve yapma hakkı olan arasındaki farkı bilmektir. (Potter Stewart)
- Doğru olanı yapma isteği yoksa, etik konusunda en akılcı yaklaşım bile savunmanızdır. (Alexander Solzhenitsyn)
- Başka birini ahlakınızdan sorumlu tutamazsınız. Etik kişisel bir disiplindir. (Fiyat Pritchett)
- Etik, ödemek istediğimizden daha pahalıya mal olduğu zaman, doğru şeyi yapma zorluğuyla nasıl karşılaştığımızla ilgilidir. (Josephson Etik Enstitüsü)
- Etik, totolojiler, mantık ya da matematik gibi, yalnızlıklarla ilgili değil, zor seçimlerle, ikilemlerle ilgilidir. (Martin Cohen)
- Bir toplumun ihtiyaçları etiği belirler. (Maya Angelou)

- Etik, insanların yaptıklarının bir tanımı değildir; hepimizin yapması gereken bir reçetedir.(Michael Josephson)
- Görelilik, etik için değil fizik için geçerlidir. (Albert Einstein)
- Asıl sorun, insanların kalplerinde ve zihinlerinde. Bu bir fizik sorunu değil, etik sorunudur. Plütonumu denatüre etmek, kötülüğü insan ruhundan denatlamaktan daha kolaydır. (Albert Einstein)
- Etik yasalardan daha önemlidir. (Wynton Marsalis)
- Herhangi bir etik durumda, en az yapmak istediğiniz şey muhtemelen doğru eylemdir. (Jerry Pournelle)
- Tüm etik insanlar, birini ya da diğerini seçmeye zorlayan durumlarla karşılaştıklarında "kolay" yerine "kolay" seçmeye çalışırlar. (Derrick Bell)
- Etik, yaşama saygıdan başka bir şey değildir. (Albert Schweitzer)
- Etiği olmayan bir adam, bu dünya üzerinde kaybedilen vahşi bir canavardır. (Albert Camus)

## 2. Mühendislik Etiği

Etik düşünceler mühendisliğin bir meslek alanı olması ile başlamıştır.19.yy sonlarında meslek toplulukları mesleki etik ilkelerini oluşturmuşlardır. Mühendislik etiği 1970'lerin sonunda bir okul disiplini olarak kabul edilmiştir. 1980'li yıllarda projelerde daha açık olarak tanımlanmış ve disiplinler arası bir olgu olarak kavramlaşmıştır. Bir Mühendisin tasarım sırasındaki kararı yüzlerce yaşamı etkileyecek sonuçlara yol açabilir. Mühendislik ürünleri ölüm ile yaşam arasında farkları ortaya koyan sorumluluk sahibi kişisel yaratıcılıktan ibarettir. Mühendislik etiği, yaratıcı faaliyetin ahlaki ilkelerini inceleyen bir disiplindir. [1],[7]

5 Ekim 1977 'de Dünya Mühendisler Birliği'nin toplantısında, mühendislik etiği şöyle tarif edilmiştir;

*“Mühendisler, mühendislik mesleğinin, doğruluğunu, onurunu ve değerini, insanların rahat yaşaması için bilgi ve becerilerini kullanarak, dürüst ve tarafsız olarak halka ve kendi işlerine sadakatle hizmet ederek, kendi disiplinlerinin mesleki ve teknik saygınlığını arttırmaya çalışarak yüceltir ve geliştirirler”. [8]*

Ülkemizde ise TMMOB, Nisan 2003 tarihinde, ülkemizdeki mühendisler için ”Mesleki Davranış İlkeleri” ni yayımlamıştır. Harita ve Kadastro Mühendisleri Odamızın sitesinde de yayımlanan Mühendislik Etiği ilkeleri şöyle tarif edilmiştir.

### Temel İlkeler:

Mühendisler, mühendislik mesleğinin doğruluğunu, onurunu ve değerini

- I. insanlığın refahının artması için kendi bilgi ve becerilerini kullanarak,
- II. dürüst ve tarafsız olarak halka, kendi işverenlerine ve müşterilerine sadakatle hizmet ederek,
- III. mühendislik mesleğinin yeteneğini ve prestijini arttırmaya çabalayarak,
- IV. kendi disiplinlerinin mesleki ve teknik birliğini destekleyerek,

yüceltir ve geliştirirler.

### Temel Kurallar:

1. Mühendisler, mesleki görevlerini yerine getirirken toplumun güvenliğini, sağlığını ve rahatını en önde tutacaktır
2. Mühendisler, sadece yetkili oldukları alanlarda hizmet vereceklerdir.
3. Mühendisler, sadece objektif ve gerçekçi raporlar düzenleyeceklerdir.
4. Mühendisler, mesleki konularda işveren veya müşteri için güvenilir vekil veya yediemin olarak davranacaklar ve menfaat çatışmalarından kaçınacaklardır.
5. Mühendisler mesleki itibarlarını hizmetlerinin liyakatine göre tesis edecekler ve diğer meslektaşlarıyla haksiz rekabete girmeyeceklerdir.
6. Mühendisler, meslek doğruluğunu, onurunu ve değerini yüceltmek ve geliştirmek için çalışacaklardır.

7. Mühendisler, mesleki gelişmelerini kendi kariyerleriyle devam ettirecekler ve kendi kontrolleri altındaki mühendislerin mesleki gelişmeleri için olanaklar sağlayacaklardır. [5],[6]

Özelde yani kişide başlayan ve bireyden topluma uzanan etik kavramının, etik davranış ilkelerinin, bireyin toplum içinde yayılması, çeşitli ödevler/sorumluluklar/görevler alması ile daha karmaşık yapıların içerisinde var olduğu bir dünyaya aslında geçiş yapmaktadır. Değişim, yenilik ister temelden ister tepeden gelsin bireyden, bireylerin oluşturduğu kurumlar arasındaki etkileşimin gelişkinlik düzeyi ile doğrudan bir ilişkiyi de içinde barındırmaktadır. Verinin elde edilmesi, onun bilgiye dönüştürülmesi ve bilginin etkin, planlı kullanılması ise bireyden, kurumsala ve kurumsaldan bireye doğru olan doğanın döngüsü gibi olmasa da bu döngünün birbirini etkilemesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkıyor. Bireyin içinde kaçınılmaz olarak bulunduğu dünya ile coğrafya ve kader bağlamında bulunduğu toplum içindeki davranışını belirleyen ahlakı/etiği ile bireyin diğerleri ile bir araya gelerek oluşturduğu kurumların/yapıların kültürünün/işleyişinin toplam verimliliği hem iç hem de dış huzurun bir göstergesi olduğu gibi içinde bulunduğu toplumunda kalkınmışlık seviyesine dair ipuçlarını da içinde barındırıyor. O yüzden birbirinden ayrılmaz hatta birbirini tamamlayıcı/devamlayıcı olarak görülen bu iki kavramdan, ikincisi olan “Kurumsallaşma” kavramına da bir göz atmakta fayda olduğu düşünülmektedir.

### 3. Kurumsallaşma

İngilizce “institution” kavramının TDK Büyük Sözlük’deki karşılığı, “belirli düşüncelerin, davranış kalıplarının, bireyler arasındaki ilişkilerin ve karşılıklı görevlerin oluşturduğu, kökü birtakım törelere dayalı toplumsal örgenleşme (örneğin: din, aile vb.)” olarak belirtilmiştir. Kurumsallaşmak kavramı ise; Kurumsal duruma gelmek, örgütlü duruma gelmek, süreklilik kazanmak olarak ifade edilmektedir. [9][10]

Kurumsallaşma; kuruluşların faaliyet gösterdikleri çevreleriyle (örgütsel çevre/örgütsel alan) olan uyum sürecini ve bu kuruluşlarda zamanla oluşan bir ilerlemeyi açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle kurumsallaşma; belli bir çevrede faaliyet gösteren kuruluşların yapı ve işleyiş özellikleri ile çevrenin özellikleri arasındaki paralellliği ve örgütsel yapılarda zamanla oluşan benzerliği göstermektedir. [11]

Kurumsallaşma sürecinde çevreden kuruluşa doğru yönelme ile kuruluş-çevre uyumu ön plana çıkmaktadır. Kuruluşlara değer ve denge kazandıran kurumsallaşma süreci sonunda, kuruluşlar hayatta kalma ve süreklilik kazanma amacına ulaşmaktadırlar. Buna göre, bir kuruluşun kurumsallaşmış olması, çevresi tarafından kabul edilmiş ve süreklilik kazanmış olması anlamına gelmektedir. [12]

Kurumsallaşma sürecinde kuruluşların çevresel faktörlere bağlı olarak, örgüt yapısında ve sistemlerinde bazı düzenlemelere gitmeleri, amaçlarına uygun, dinamik ve çevreye karşı duyarlı, esnek bir yapı geliştirmeleri için yapılması gereken çalışmalar yönetim kademesinden başlamalıdır. Yöneticilerin örgütü yönetmedeki başarısı kurumsallaşma sürecini etkilemektedir. [11]

Kurumsallaşmada yöneticilere düşen en büyük görev; örgüt içindeki uyumun yaratılmasını sağlamaktır. Yöneticiler, örgütlerinin geleceğe yönelik önceliklerini çalışanlarının katılımını sağlayarak tespit etmek ve bu önceliklerin tüm çalışanlar tarafından anlaşılmasını ve kabullenilmesini sağlamak için çaba göstermelidirler. Aksi takdirde, çalışanların amacı ile örgütün amacı farklı olabilecektir. Bunun sonucu olarak istenen verim ve katılımcılık sağlanamayacaktır.[13]

Örgüt içi uyumun sağlanmasında öncelikle, örgütün mevcut durumunun ele alınması, amaçlarının saptanması, amaca ulaşmak için yapılması gerekenlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bunun için kuruluş tarafından, organizasyon şemasının oluşturulması; iş yapma sisteminin ve iş akışlarının yazılı hale getirilmesi; iş profillerinin hazırlanması; işin yapılmasına yönelik prosedürlerin, el kitaplarının ve talimatların hazırlanması; etkin raporlama sisteminin kurulması; iş etüt ve analizlerinin yapılarak iş değerlendirme ve performans değerlendirme sistemlerinin oluşturulması; görev ve sorumlulukların tanımlanması ve yetkilerin belirlenerek yazılı hale getirilmesi; kariyer planlarının yapılması; her türlü bilginin yazılı hale getirilmesi ve bunların sürekli olarak güncelleştirilmesi gerekmektedir. [14]

Ayrıca, örgüt içi bilgi akışının sağlanarak birimlerin sistemli ve etkin çalışması sağlanmalıdır. Bu çerçevede, yönetici ve çalışanların işlerini bilen kişilerden oluşması ve kuruluşun bilgiye dayalı bir sistem içinde sürekli araştırma yapılarak ve yeniliklerin takip edilmesi suretiyle çalışılması esas olmaktadır. Bilgiye dayalı

yönetim, çalışanların belirli amaçlara ulaşmak için bilgiyi paylaşma ve öğrendiklerini üstlendiklere işlere uygulama süreçlerini içermektedir. Bilgi temelli sistemler yoluyla kuruluşlar yaşamlarını uzun yıllar sürdürebilmektedirler. [14]

Bilgi sistemini oluşturmak için çalışanlara, örgütün amaçları, işleyiş düzeni, görev ve yetki tanımları, iletişim kanalları, çalışma koşulları hakkında bir örgüt içi eğitimin verilmesi gerekmektedir. Kurumsallaşmış kuruluşlarda eğitim faaliyetleri sürekli dir. Bu eğitimin düzenli olarak gerçekleştirilmesi, çalışanları bilinçlendirmekte ve bağlılık duygusunu artırmaktadır. [15]

Çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmak için, anlamlı bir iş yaptıklarına inandırmak, yaptıkları işin önemini takdir etmek, işlerini sevmelerini sağlamak ve onları verilen işi yapan bir üretim faktörü olarak değil, üretime katılan, inceleyen, araştıran, düşünen bireyler olarak görmek gerekmektedir. Çalışanlara adalet ve sadakat duygusu ile yaklaşılması, değer verirken onların yaratıcılıklarını geliştirme yönünde tutum sergilenmesi ve yönetim kademesi ile çalışanlar arasında rahat bir iletişim mekanizmasının oluşturulması gerekmektedir.[16]

Kuruluşların çalışanlarına verdiği değerler sayesinde örgüt kültürü gelişmekte, güçlenmekte, aynı zamanda kurumsallaşma düzeyi artmaktadır.[15]

Örgüt kültürü, değişen çevre koşullarında amaçların unutulmamasını sağlayan, yol gösterici bir kontrol aracıdır. Öte yandan örgüt kültürü, örgüt için neyin önemli olduğunu belirlemekte, bireylerin davranış biçimlerini ortaya koymakta, bireyler arası etkileşim biçimini belirlemekte, örgüte bağlılık hissi yaratarak, örgütsel kimliği oluşturmakta, ortak inanç ve değerlere bağlılık yaratmaktadır. [13]

Kurumsallaşma olgusu bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de modern toplumun bir gereği olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, kuruluşları durağan bir unsur olarak görmemek ve onların da zaman içinde değişim gösterdiğini kabul etmek gerekmektedir. Ancak, bu değişim sürecinde bazı kuruluşlar süreklilik kazanırken, bazılarının yaşamları kurumsallaşamamaları yüzünden kısa sürmektedir. Bunun en büyük nedeni; değişen çevre koşullarına gösterilen direnç, yeniliklere ve değişime açık olmayan yönetim, stratejik düşünememe, iyi bir bilgi sisteminin kurulamamış olması, çevredeki değişim ve baskılara uyulmamasıdır. [17]

Kurumsallaşmanın ana sonucu, kuruluşların değişim eşliğinde de olsa sürekliliklerini ve hayatta kalmalarını sağlamaktır. Kurumsallaşmada önemli olan; uzun vadeli stratejik unsurlara önem verilerek, güçlü, çevredeki değişime duyarlı, yenileşmeye açık, etkili bir örgüt yapısının oluşturulmasının yanı sıra, bu yapının ihtiyacı olan, uzun süreli ve istikrarlı bir yönetim felsefesinin, etkin bir bilgi sisteminin ve örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Ancak, Kurumsallaşmanın her şeyin kurallara bağlandığı bir sistem olarak görülmemesi gerekmektedir. Bu sistem içinde, sürekli iyileştirme anlayışıyla ortak çabaların ve insan faktörünün ön plana çıkarılması önem taşımaktadır. [17]

#### 4. Yorumlar

Temelde insan ile başlayan etik diyebileceğimiz genel geçer, beynelmilel ve tüm insanlığın ancak varabildiği bilinç düzeyini ifade eden kurallar manzumesi ile temelde insan yapısı olan organizasyonların kurumsallaşarak yani bireye bağımlılığın teoride bitirilebildiği, kuralların ön plana geçtiği yapıların kendini toplam insanlık bilincinin gittiği yeri takip ederek güncellediği, değişebildiği oranda toplumsal kalkınmayı da desteklediği artık biliniyor. Bu hiç bitmeyen döngünün anlamının içselleştirilerek, işleyiş ve yenilenişinin hayata geçirildiği toplumlarda diğerlerine fark atarak daha fazla ilerleme kaydettiği de çağımızın su götürmeyen bir gerçeği olarak karşımızda duruyor.

Bireyin içinde kaçınılmaz olarak bulunduğu dünya ile coğrafya ve kader bağlamında bulunduğu toplum içindeki davranışını belirleyen ahlakı/etiği ile bireyin diğerleri ile bir araya gelerek oluşturduğu kurumların/yapıların kültürünün/işleyişinin toplam verimliliği hem iç hem de dış huzurun bir göstergesi olduğu gibi içinde bulunduğu toplumunda kalkınmışlık seviyesine dair ipuçlarını da içinde barındırıyor.

Etik, kurumsallaşma kavramlarının temelinde ve ortasında aslında her şey insan ile başlıyor. Bir şeyler yapılacak, bir şeyler değişecekse bu sadece ve sadece insan ile olası. Yıllar öncesinde doğmak, “yaşıyorum

öyle ise varım” ile eş anlamlı iken yani fiziki varlık/güç bir anlam ifade ederken, bugün ise en önemli gelişmeler, teknolojiden ziyade insan olmanın ne anlama geldiğinin anlaşılma çabası insanlığı “düşünüyorum, anlıyorum, geliyorum, ve yapıyorum öyle ise varım” ile başka bir boyuta sürüklüyor. Bir bütün halinde büyük insanlık değerlerinin genel geçer ve olmazsa olmaz olarak uygulanabildiği bir dünyanın var oluşu pek çok sorunu çözecek kapının kilidi olarak karşımızda duruyor. Bugün ister gelişmiş ister gelişmekte olan ya da geri kalmış ülkelerden olsun tüm dünyanın karşı karşıya kaldığı salgından çıkışın anahtarı tüm dünyanın aşılması olduğu gibi ülkelerin kendi içinde salt bazı sorunları çözmüş olması, diğerleri ne yapar ya da nasıl yaparsa yapsın denilen bir durumun geçersizliğini de bize gösteriyor. Aynı durum bireyde başlayan etik davranış ilkesinin, diğerleriyle etkileşime girerek oluşturduğu toplumdaki yapılar/kurumların da “ben etik davranıyorum” ya da “biz gayet kurumsallaştık” gerisinden bana/bize ne deme şansı maalesef kalmıyor. Bireyden ilk çevresi ailesine oradan mahallesine devamında içinde bulunduğu kurum/yapılara yani topluma oradan ülkesine ve oradan da tüm dünyaya yayılan bu ilişkiler yumağında herkes, herkes ve her şey ile ilintili hale geldiğinden ötürü en temelde bulunan evrensel etik ilkeler kaçınılmaz olarak her şeyi etkiliyor.

Etik eğitiminin, mühendislik etiği anlatımının sadece üniversite eğitimi içinde ele alınması, birçok düşünürün ortak noktası olan etiğin aynı zamanda bir bilgi/bilmek meselesi olduğu ve bu bilgiye en erken yaşta karşılaşılarak varılması gerektiği gerçeği açısından bakılınca oldukça gerekli ama geç olduğu gerçeğini de bize gösteriyor.

Bireyin, kurumların, toplumların etik değerler bütünü ve etkin kurumlar ile içinde buldukları ülkeleri nasıl değiştirdiklerinin ölçümü de aslında oldukça zor bir pratiği karşımıza çıkarıyor. Direk bu kavramların karşılığını net olarak ölçemesek de bu kavramların direk ya da dolaylı olarak etki ettiği, karşılık bulduğu toplumsal refah ve kalkınma endeksleri üzerine yapılan birçok araştırma gerçeği gözümüzün önüne seriyor;

**“ Neyi, nasıl yapıyorsak, o oluyor, aslında ona dönüşüyoruz.”**

## Kaynaklar

- [1] Ulutaş A. (2005) Mühendislikte Etik, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Jeoçenç, İZMİR*
- [2] Popular Science, <https://popsci.com.tr/surucusuz-araclar-kimi-oldurmeli/> [Erişim Tarihi: 10.05.2021]
- [3] R. Deniz , C.İpbüker , Ç.Göksel. (2005) Mühendislik Etiği Dersleri Neden Zorunlu Olarak Okutulmalıdır?. *TMMOB Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası 10. Türkiye Harita Bilimsel ve Teknik Kurultayı* 28 Mart - 1 Nisan 2005, Ankara
- [4] R. Deniz , C.İpbüker , Ç.Göksel. (2005) *Mühendislik Etiği Ders Notları*.
- [5] Kaltakçı, M.Y., Büyükyıldız, M., Yılmaz, Ü.S., *Etik Kavramı ve Mühendislikteki Önemi*
- [6] HKMO, İnternet Sitesi, [https://www.hkmo.org.tr/hakimizda/meslegimiz/muhendislik\\_etigi\\_ilkeleri.php](https://www.hkmo.org.tr/hakimizda/meslegimiz/muhendislik_etigi_ilkeleri.php) [Erişim Tarihi: 08.05.2021]
- [7] Etik.gov.tr [Erişim Tarihi: 05.05.2021]
- [8] Wikipedia Özgür Ansiklopedi. [https://en.wikipedia.org/wiki/American\\_Engineers%27\\_Council\\_for\\_Professional\\_Development](https://en.wikipedia.org/wiki/American_Engineers%27_Council_for_Professional_Development) [Erişim Tarihi: 05.05.2021]
- [9] <https://sozluk.gov.tr> [Erişim Tarihi: 23.04.2021]
- [10] <https://www.tdk.gov.tr> [Erişim Tarihi: 23.04.2021]
- [11] Sözbilen Y. (2012)Kurumsallaşmanın Kurumsal Girişimcilğe Etkisi: Nevşehir’de Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yükseklisans Tezi. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*
- [12]Türk U., Yıldız G.(2015). İşletmelerin Büyümeleri ile Kurumsallaşma Gereksinimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya İli Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2015, Yıl:3, Cilt:3, Sayı:2
- [13] Beşkonaklı E., Solaroğlu İ. Yolumuz Uzun! Değişim, Gelişim, *Kurumsallaşma ve Kurumsal Kültür Üzerine. Türk Nöroşirürji Derneği Bülteni*
- [14] Uzunçarşılı Ü., Toprak M., Ersun O. (2000) Şirket Kültürü Ve İş Prensipleri ,*İstanbul Ticaret Odası. Yayın No: 2000-4*
- [15] Doğan, S . (1998). İşletmeleri Sürekliliğe Götüren Yol: Kurumsallaşma Ve Önemi . *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , (13) , 143-168 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/erciyesuibd/issue/38180/445975>

- [16] *Yönetim Ve Organizasyon, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını* No: 2944 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1900.  
<https://www.ders.es>
- [17] Alkış H., Temizkan V. İşletmelerin Kurumsallaşma Düzeylerinin Belirlenmesi :(Haddehaneler) Karabük Demir-Çelik Sektörü Örneği, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt : 21, Sayı : 76, ss. 73-92