



# **İŞ VE MESLEK AHLAKI (İŞ ETİĞİ)**

**ORTAK DERS**

**PROF. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR**

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ**

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ**

**ORTAK DERS**



# **İŞ VE MESLEK AHLAKI (İŞ ETİĞİ)**

**PROF. DR. SÜLEYMAN ÖZDEMİR**

## **Yazar Notu**

Elinizdeki bu eser, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi'nde okutulmak için hazırlanmış **bir ders notu niteliğindedir.**

## ÖNSÖZ

Daha birkaç yüz yıl öncesine kadar, ahlâki düzey bakımından dünyada örnek bir toplumsal yapı oluşturmuş, çalışkan, güvenilir, adil ve sözünün eri olan milletimiz, ne yazık ki günümüzde bu değerleri yeteri derecede muhafaza edememiştir. Ülkemizde insanlar çalışmaktan kaçmakta, işini iyi yapmamakta ve verilen işi savsaklamakta, sözünde durmamakta, fırsatçılık yapmakta, rüşvet almayı-vermeyi oldukça doğal karşılamakta, ehliyet ve liyakat yerine kayırmacılığı tercih etmektedir. İnsanlarımız, bin yılı aşkındır mensup olduğu İslâm dinine, gelenek ve göreneklerine ve sahip olduğu tüm değerlerine rağmen, toplumsal yaşamda, özellikle de ticari ve ekonomik faaliyetlerinde gerekli ahlâki duyarlılığını kaybetmiş olup, çok uzun bir zamandır iş ahlâkı düzeyi bakımından, uluslararası toplumda notu kırık ülkeler arasında yer almaktadır.

Halbuki, yukarıda sıralanan aile, din, gelenek ve görenekler vb. etkenler nedeniyle bizim gibi toplumlarda ahlâki değerlerin ve ilkelerin başta sosyo-ekonomik alan olmak üzere, toplumsal yaşamın tüm alanlarına (siyasi, hukuki, iktisadi vs.) sirayet etmiş olması ve bu açılardan herhangi bir problemimizin bulunmaması gerekirdi. Fakat, bunu bugün ancak bir temenni olarak söylemek mümkündür. Gerçeğin böyle olmadığı hepimizce bilinmektedir. Kanuni Sultan Süleyman'ın dönemini takiben giderek yozlaşmaya ve bozulmaya başlayan toplumsal yapı, ne yazık ki bu tür hassalarını kaybetmiş, iş ahlâkına oldukça yabancılaşmış bulunmaktadır.

Önemli bir gelişme olarak, son yıllarda dünyada olduğu gibi, ülkemizde de iş ahlâkı konusunun bilimsel çalışmalara ve araştırmalara konu edildiği görülmekte, insanların bu konudaki duyarlılıklarının artırılması yönünde önemli çabalar ortaya çıkmaktadır. İş ahlâkı duyarlılığının, günümüzün küresel dünyasında ekonomilere ve işletmelere giderek artan oranda değer kazandırdığına şahit olunmaktadır. (*Özdemir, 2009: 301*)

İş ahlâkı denildiğinde, sınırları oldukça geniş bir alana işaret edildiği unutulmamalıdır. Belki birçoğumuz, günlük yaşamında iş ahlâkı bakımından kabul edilemeyecek tutum ve davranışlar sergiliyor ve bunu önemsemiyor olabiliriz. Örneğin, bir büro çalışanı, kendisine işyerinde işletmenin amaçları doğrultusunda kullanılsın diye verilen / emanet edilen kalem, plastik dosya vb. gibi bazı büro malzemelerini eve götürüp okul ödevlerinde kullansın diyerek çocuğuna verirse, parasal açıdan çok fazla bir değeri olmasa dahi, iş ahlâkı açısından uygun davranmamış olacaktır. Böylesi bir karakter zafiyeti, o kişinin belki de daha büyük hırsızlıklarına bir zemin hazırlayacaktır. Bu kişi, bu davranışıyla, “emanete ihanet etmeme” ilkesini çiğnemiş olmaktadır.

Geçmişte de günümüzde de, bireylerin ve işletmelerin daha fazla kazanma arzusu ve hırsı, bireysel çıkarların her şeyin önünde tutulması, yoğun rekabet ortamının yaşam savaşına dönüşmesi, duyarsızlık vb. nedenlerle iş dünyasında iş ahlâkına aykırı çok sayıda farklı uygulamalarla karşılaşmaktadır. Toplumda, ahlâki yapıda ve kültürel değerlerde yaşanan

yozlaşmalar ve yasal düzenlemelerin yetersizliği ya da uygulamada görülen aksaklıklar da, iş ahlâkı sorunlarının ortaya çıkmasına bir zemin hazırlamaktadır. (Özdemir, 2009: 301-302)

Ahlâkın temelinde din, kültürel yapı, çevre, toplumsal yapı ya da gelenekler belirleyici olmakla birlikte salt belirleyici değildir. Bu noktadan hareket edildiğinde ahlak değişkendir, ancak kendisini etkileyen öğelerden de bağımsız değildir. Öyleyse, iş ahlakını ve işyerindeki ahlaki değerleri tartışırken, hem geleneksel ahlak anlayışından devraldığımız öğeleri, hem de dünyadaki çok boyutlu değişimi dikkate almalıyız. Sadece geçmişe dayanan bir iş ahlâkı anlayışı, yeni açılımları engelleyeceği için yöneticileri çalışanların gözünde sevimsiz kılabilir. Öte yandan, sadece günlük değerlerle kodlanmış bir ahlak anlayışı da temelsiz olacağından, ilkesizliğe ve istikrarsızlığa sebep olabilir. (Özgener, 2004: 10)

Ülkeleri zengin yapan, doğal kaynaklardan çok, yetişmiş ve kaliteli insan gücü ve bu insan gücünün iyi yönetilmesidir. Bir ülkedeki iş ahlâkı, o ülkedeki iş gücünün kalitesinin önemli bir göstergesidir. Tek başına teknik bilgi zenginlik yaratmaya yetmemektedir. Herkesin çalışmadan zengin olmayı düşlediği, kısa yoldan para kazanmanın her şeklinin mübah sayıldığı, kamu yönetiminin rüşvet ve yolsuzluklar içinde çalkalandığı bir ülkede iş ahlâkı yerleşmeden yeni yatırımlar ve istihdam artışı beklemek hayalcilik olacaktır. Şüphesiz kalkınmış Batı ülkeleri iş ahlakının mükemmel olduğu yerler değildir; ancak bu ülkeler temel iş ahlâkı ilkeleri açısından gelişmekte olan ülkelere daha ileri durumdadır. (Arslan, 2005: vii)

İş ve meslek ahlâkı bir ülkenin beşeri sermayesinin çok önemli bir bileşenidir. Ülkemizdeki beşeri sermayenin sadece teknik yönden değil, ahlaki yönden de kalitesinin artırılması gerekmektedir. Teknik beceri ve donanıma sahip ancak iş ve meslek ahlakından yoksun bir işgücü ve girişimci sınıfı, bir ülkenin kalkınmasında hiç de olumlu bir rol üstlenemez. Atalarımızın Ahilik gibi dünyaya örnek teşkil edecek bir ahlaki yapıyla ticareti organize etmeleri bize bugün de örnek olmalıdır. Yurt içinde ve dışında Türk girişimcileri dürüstlük ve ahlak timsali olmalıdırlar ki yüksek teknoloji üreten ülkelere göre mukayeseli bir avantajımız olsun. (Arslan, 2005: ix)

Kuşkusuz yüksek bir iş ahlâkıyla organize edilmiş bir Türk sanayi ve ticaret sistemi içinde, çalışan işçisinden mühendis ve yöneticisine kadar herkes, dünyaya parmak ısırtacak bir kalkınma örneğine imza atabilir. Türk işçisinin Alman sanayii içinde göstermiş olduğu çalışkanlık da bu tezimizi desteklemektedir. Azgelişmiş bir tarım ülkesiyken gelişmekte olan bir sanayi ülkesi durumuna gelen Türkiye'de bu hızlı değişimin yarattığı ahlaki erozyon iş ve ticaret ahlakında da kendini hissettirmektedir. Bir musibet bin nasihatten evladır atasözünü doğrularcasına üst üste geçirilen ekonomik krizler sonrasında toplumumuzda yolsuzluklara karşı geliştirilen tepkiler artmakta, iş ahlâkı konusundaki duyarlılık da en azından 1980'lerle karşılaştırıldığında yükselmiş görünmektedir. (Arslan, 2005: ix)

İş ahlâkı denildiğinde, sınırları oldukça geniş bir alana işaret edildiği unutulmamalıdır. Bu durum, özellikle kavramın tanımlanmasında ve boyutlarının ortaya konulmasında kafa karışıklığına yol açmaktadır. Yerli ve yabancı literatürde “iş ahlâkı” kavramı yanında, aynı

konuyu ifade etmek üzere çok sayıda eş anlamlı terim kullanılmaktadır. İş ahlâkı yerine, aynı zamanda “şirket ahlâkı”, “firma ahlâkı”, “işletme ahlâkı”, “işletmecilik ahlâkı”, “ticaret ahlâkı” ve benzeri terimlerle de karşılaşmak mümkündür. Şüphesiz, “çalışma ahlâkı”, “çalışan ahlâkı”, “işveren ahlâkı”, “yönetici ahlâkı”, “esnaf ahlâkı”, “üretici ahlâkı” ve benzeri tanımlamaları da iş ahlâkı içerisinde değerlendirmek mümkündür. Bunlara ek olarak, iş ahlâkı kapsamı içinde yer alan ve konuyu tamamlayıcı özelliği bulunan çok sayıda terim daha bulunmaktadır. “Meslek ahlâkı” ve bunun alt dalları olan “pazarlama ahlâkı”, “tıp ahlâkı”, “muhasibecilik ahlâkı”, “mühendislik ahlâkı”, “basın–yayın ahlâkı”, “öğretmenlik ahlâkı” vb. terimleri de iş ahlâkının birer parçasıdır. Ayrıca, iş ahlâkının bir de kamu yönetimi boyutu vardır. O nedenle bu hususu ifade etmek üzere de “kamu yönetiminde etik” ya da “kamu hizmetlerinde etik” terimleri kullanılmaktadır. Diğer yandan, “sosyal sorumluluk” olarak ifade edilen ve iş ahlâkı kavramının bir yönünü ifade eden terim de kapsam içerisinde yer almaktadır. (Özdemir, 2009: 301)

Ahlâk, elbette sadece iş ya da işletme ile sınırlı değildir. Tüm bunların yanında, “birey ahlâkı”, “aile ahlâkı”, “toplum ahlâkı”, “siyaset ahlâkı” vb. çok sayıda ahlâki alan daha vardır. Ancak bunlar konumuz dışında olduğundan, bu çalışmada ele alınmayacaktır.

Bu ders kapsamında, öncelikle ahlâk kavramına ve iş ahlâkı kavramına değinilecek, ardından günümüzde iş ahlâkı kavramının bilimsel çalışmalara ve kamuoyu gündemine ne zaman ve hangi nedenlerle girmiş olduğuna yer verilecektir. Daha sonra, hem iş ahlâkının, hem de iş ahlâkına aykırı tutum ve davranışların kaynaklarına yer verilecek, akabinde iş ahlâkına aykırı tutum ve davranışlar beş alt başlık altında ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır. “Din” (İslâm dini) ve toplumların temel yapı taşları olan “aile” kurumu ile iş ahlâkı arasındaki ilişkinin boyutlarına mercek tutulacak, daha sonra da “Türkler” ve Türk-İslâm tarihinin önemli bir parçası olan “Âhilik” ile iş ahlâkı ilişkisi hakkında bilgi verilecektir.

**Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR**

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	IV
KISALTMALAR .....	XI
1. KONU İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR .....	1
1.1. Terim Seçiminde Tartışma: “Ahlâk” mı, Yoksa “Etik” mi? .....	7
1.2. Konu İle İlgili Kavramlar .....	8
1.2.1. <i>Ahlâk</i> .....	9
1.2.2. <i>Etik</i> .....	9
1.3. Birey ve Toplum İle Ahlak İlişkisi .....	10
1.3.1. <i>Birey Bakımından Ahlak</i> .....	10
1.3.2. <i>Toplum Bakımından Ahlak</i> .....	11
1.4. “İş Ahlâkı”nın Üç Temel Ögesi: “Çalışma Ahlâkı”, “Meslek Ahlâkı” ve “İşletmecilik Ahlâkı” .....	12
Şekil 1 : İşletmeler İçin Örnek İş Ahlâkı İlkeleri .....	13
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur. ....	13
1.4.1. <i>Çalışma Ahlâkı</i> .....	13
1.4.2. <i>Meslek Ahlâkı</i> .....	14
1.4.3. <i>İşletmecilik Ahlâkı</i> .....	16
1.4.4. <i>İş Ahlâkı</i> .....	16
1.4.5. <i>Diğer Kavramlar</i> .....	19
2. DÜNYA’DA VE TÜRKİYE’DE İŞ AHLÂKI .....	24
2.1. Dünya’da İş Ahlâkının Gelişimi .....	30
2.1.1. ABD’de İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi .....	30
2.1.1.1. Birinci Aşama (1960 Öncesi Dönem) .....	31
2.1.1.2. İkinci Aşama (1960-1970 Arası Dönem) .....	32
2.1.1.3. Üçüncü Aşama (1970-1980 Arası Dönem) .....	33
2.1.1.4. Dördüncü Aşama (1980 ve Sonrası) .....	34
2.1.2. Avrupa’da İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi .....	35
2.1.3. İş Ahlakının Küreselleşmesi .....	39
2.2. Türkiye’de İş Ahlâkının Gelişimi .....	40
2.2.1. <i>Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği’nin Tarihsel Gelişimi</i> .....	40
2.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Ahlakı .....	40

2.2.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Ahlakının Gelişimi.....	41
2.2.1.2.1. 1920-1950 Döneminde Türkiye’de İş Ahlakı .....	41
2.2.1.2.2. 1950-1980 Döneminde Türkiye’de İş Ahlakı .....	41
2.2.1.2.3. 1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de İş Ahlakı .....	42
2.2.2. Türkiye’de İş Ahlakı İle İlgili Kurum ve Kuruluşlar .....	46
2.2.2.1. Üniversitelerde İş Ahlakı Eğitimi.....	46
2.2.2.2. İş Ahlakı İle İlgili Kurumlar .....	47
2.2.3. Türkiye’de İş Ahlakı / İş Etiği Literatürü ve Değerlendirilmesi .....	50
2.2.3.1. “İş Ahlakı” Literatürü .....	51
2.2.3.2. “İşletmecilik Ahlakı” Literatürü.....	53
2.2.3.3. “Meslek Ahlakı” Literatürü .....	54
2.2.3.4. “Çalışma Ahlakı” Literatürü .....	55
3. İŞ AHLAKININ ARTAN ÖNEMİ, KAYNAKLARI VE İŞ AHLAKI PROBLEMLERİNİN NEDENLERİ.....	59
3.1. İş Ahlakının Artan Öneminin Nedenleri .....	65
3.1.1. Açık Nedenler .....	65
3.1.2. Gizli / Örtülü Nedenler .....	65
3.2. İş Ahlakı – Yasa İlişkisi.....	67
Şekil 2 : İşletmeler İçin Örnek İş Ahlakı İlkeleri .....	68
Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur. ....	68
3.3. İş Ahlakının Kaynakları .....	69
3.3.1. İş Ahlakının Evrensel İlkeleri.....	69
3.3.2. İş Ahlakına Uygun Tutum ve Davranışların Kaynakları .....	69
3.3.3. İş Ahlakı Problemlerinin (Aykırı Tutum ve Davranışların) Kaynakları.....	71
3.4. İş Ahlakı İle İlgili Mit’ler .....	71
4. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ: İŞ AHLAKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – I.....	78
4.2. İşletmelerin Çalışanlarına Karşı İş Ahlakına Aykırı Tutumları .....	88
4.2.1. İşletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi:.....	88
4.2.2. Adil bir ücret sistemi oluşturulmaması: .....	88
4.2.3. Ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması: .....	88
4.2.4. Ücretlerin zamanında ödenmemesi: .....	88
4.2.5. Çalışma çağına olmayan çocukların çalıştırılması:.....	89



4.2.6. *Çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunulmaması:*..... 89

4.2.7. *İşe alma ve yükseltmede ehliyet ve liyakat yerine ayrımcılığa, kayırmacılığa ve torpîle önem verilmesi:* ..... 89

5. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ: İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – II..... 92

**NOT:** (Dersin canlı anlatımı sırasında, uygulamada karşılaşılan iş ahlakı problemlerinin her biriyle ilgili teferruatlı bilgi aktarılmıştır. Aşağıda yer alan her bir iş ahlakı problemi için lütfen ilgili haftanın dersini/videosunu izleyiniz)..... 98

4.2.8. *Cinsel ve psikolojik tacize başvurulması:* ..... 98

4.2.9. *İşçi çıkarımının (tenkiset) usulünce yapılmaması:* ..... 98

4.2.10. *İş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat edilmemesi:* ..... 98

4.2.11. *Özürlü ve eski hükümlü istihdam edilmemesi:* ..... 98

4.3. *Çalışanların İşletmelerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları* ..... 99

4.3.1. *Görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmemesi:* ..... 99

4.3.2. *İşletme sırlarının korunmaması:* ..... 99

4.3.3. *İşletmeye sadakat gösterilmemesi:* ..... 99

4.3.4. *İşyerindeki insanlara karşı davranışlarda dikkatli olunmaması:* ..... 99

4.3.5. *İşe zamanında gelinmemesi:* ..... 99

4.3.6. *İşyerindeki araç ve gereçlerin dikkatli kullanılmaması:*..... 99

4.3.7. *Kişisel sorunların işletmeye yansıtılmaması:* ..... 100

6. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ: İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – III ..... 103

4.4. *Çalışanların Birbirlerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları* ..... 109

4.4.1. *Mesai arkadaşlarının dışlanması:* ..... 109

4.4.2. *Emek / fikir hırsızlığı yapılması:*..... 109

4.4.3. *Hatanın başkasına yüklenilmesi:*..... 109

4.5. *İşletmelerin Müşterilerine ve Tedarikçilerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları* ..... 109

4.5.1. *İstenilen kalitede mal ve hizmetin teslim edilmemesi:* ..... 110

4.5.2. *Satış sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması:*..... 110

4.5.3. *Borcun zamanında ödenmemesi:*..... 110

4.5.4. *Ürünlerin değerinin çok üzerinde satılması:*..... 110

4.5.5. *Aldatıcı reklamlara başvurulması:* ..... 110

4.5.6. *Yanıltıcı ambalajların kullanılması:*..... 110

<b>4.5.7. Hileli mal ve hizmet üretilmesi:</b> .....	110
<b>4.5.8. Aynı ürünün farklı fiyatlarla satışa sunulması:</b> .....	111
<b>4.5.9. Rakip firmaların ürünlerinin kötülenmesi:</b> .....	111
<b>4.5.10. Kamu ihalelerinde kayırmacılık ve içeriden bilgi alınması:</b> .....	111
<b>7. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ: İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – IV</b> .....	114
<b>&amp; İŞ AHLAKININ KURUMSALLAŞTIRILMASI</b> .....	114
<b>4.6. İşletmelerin Rakiplerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları</b> .....	120
<b>4.7. İşletmelerin Çevreye Karşı Sorumlulukları</b> .....	120
<b>4.8. İşletmelerin Topluma Karşı Sorumlulukları</b> .....	120
<b>7.1. İşletmelerde İş Ahlâkı Nasıl Kurumsallaştırılır ?</b> .....	121
<b>7.2. Kohlberg’in Ahlâk Basamakları</b> .....	122
<b>7.3. Ahlak ve Bireysel Başarı Arasındaki İlişki</b> .....	123
<b>7.4. Ahlaki Davranışları Etkileyen Unsurlar</b> .....	124
2) Aşağıdakilerden hangisi etik davranışı belirleyen unsurlardan biri değildir?.....	126
Cevaplar: 1) c , 2) d , 3) “aile içi eğitim” , 4) “Kohlberg’e” , 5) “şirket kültürü” .....	126
<b>8. AHİLİK VE İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ</b> .....	127
<b>8.1. Ahi Teşkilatlarının Fonksiyonları</b> .....	134
<b>8.1.1. İş Ahlakıyla İlgili Fonksiyonları</b> .....	134
<b>8.1.2. İş Yaşamıyla İlgili Fonksiyonları</b> .....	134
<b>8.1.3. Arabuluculuk ve Sosyal Güvenlik Fonksiyonları</b> .....	135
<b>8.1.4. Siyasi ve Askeri Fonksiyonları</b> .....	135
<b>8.1.5. Eğitim ve Dayanışma Fonksiyonları</b> .....	136
<b>8.1.6. Gençlikle İlgili Fonksiyonları</b> .....	137
<b>8.2. “Ahilik / Fütüvvet” Kurumu ve İş Ahlâkı</b> .....	137
<b>9. SOSYAL HİZMET ETİĞİ – 1 : KAVRAM VE İLKELER</b> .....	142
<b>9.1. Sosyal Hizmet Kavramı</b> .....	148
<b>9.3. Sosyal Hizmet Etiği İlkeleri</b> .....	150
<b>9.4. Sosyal Hizmet Etik Kod Örnekleri</b> .....	151
<b>9.4.1. Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’nin Yayınladığı Temel Etik İlkeler ve Sorumluluklar:</b> .....	152
<b>9.4.1.1. Etik İlkeler:</b> .....	152
<b>9.4.1.2. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Etik Sorumlulukları:</b> .....	154
<b>1. MÜRACAATÇILARA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLAR</b> .....	154

<b>2. MESLEKTAŞLARA VE DİĞER MESLEK ELEMANLARINA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLAR</b>	160
10. SOSYAL HİZMET ETİĞİ – II : İLKELER.....	166
(9. Bölüm’den Devam...)	172
<b>3. UYGULAMA ORTAMINA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLAR</b>	172
<b>4. MESLEK ELEMANI OLARAK SOSYAL HİZMET UZMANLARININ ETİK SORUMLULUKLARI</b>	175
<b>5. SOSYAL HİZMET UZMANLARININ SOSYAL HİZMET MESLEĞİNE İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLARI</b>	176
<b>6. TOPLUMA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLARI</b>	178
9.4.2. Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (IFSW)’nun Etik İlkeleri :.....	180
IFSW’nin Belirlediği Etik İlkeleri.....	181
IFSW’nin Belirlediği Etik Sorun Alanları.....	182
IFSW’nin Belirlediği Etik Standartlar.....	182
9.4.3. NASW’nin Değerleri ve Temel Etik İlkeleri :	185
9.4.5. Konu İle İlgili Diğer Çalışmalar:.....	188
<b>11. DİN VE AHLAK / İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ: İSLAMİYET, HİRİSTİYANLIK VE YAHUDİLİK</b>	193
<b>11.1. Din ve Ahlâk / İş Ahlâkı İlişkisi</b>	199
<b>11.2 İslâmiyet, Hristiyanlık ve Yahudilik Dinlerinde İş Ahlâkı</b>	200
<b>11.2.1. İslâm ve İş Ahlâkı</b>	200
<b>11.2.2. Hristiyanlık ve İş Ahlâkı</b>	203
<b>11.2.3. Yahudilik ve İş Ahlâkı</b>	204
<b>12. DİN VE AHLAK / İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ : DİĞER DİN VE İNANÇLAR</b>	208
<b>12.1. Diğer Dinler, İnançlar ve İş Ahlâkı</b>	214
<b>12.1.1. Konfüçyüzim:</b>	214
<b>12.1.2. Zerdüştlük:</b>	215
<b>12.2. Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA)</b>	215
<b>12.3. Türkler ve İş Ahlâkı</b>	217
<b>12.4. Aile, Kültür ve İş Ahlâkı</b>	218
<b>13. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK</b>	221
<b>13.1. Genel Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve İş Ahlakı İlişkisi</b>	227
<b>13.2. Kavramsal Çerçeve ve Gelişim</b>	228

<i>13.2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavram ve Tanımı.....</i>	228
<i>13.2.2. İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi .....</i>	230
<i>13.2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Dayanakları .....</i>	232
<i>13.2.4. Kurumsal Sosyal sorumluluğun Gelişimi.....</i>	234
<i>13.2.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Yararları .....</i>	235
<b>13.3. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk .....</b>	236
<b>13.4. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk .....</b>	238
<i>13.4.1.. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Mirası .....</i>	238
<i>13.4.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi .....</i>	240
<i>13.4.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayış ve Niteliği .....</i>	241
<i>13.4.4. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğu Biçimlendiren Faktörler .....</i>	243
<b>13.5. Değerlendirme.....</b>	245
<b>14. KAMU ETİĞİ .....</b>	249
<b>14.1. Kamu Yönetim Etiğine İlişkin İlke Ve Standartlar .....</b>	255
<b>14.2. Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi .....</b>	255
<b>14.3. Etik İkilem.....</b>	255
<b>14.4. Kamu Görevlilerinin Karşılaşabilecekleri Etik İkilemler .....</b>	256
<b>14.5. 2004 Yılı Öncesi Etik İlke Ve Değerlere İlişkin Mevzuat .....</b>	256
<b>14.6. 2004 Yılı Sonrası Etik İlke Ve Değerlere İlişkin Mevzuat.....</b>	256
<b>14.7. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun İşlevleri .....</b>	256
<b>14.8. Etik Davranış İlkeleri.....</b>	257
<b>14.8.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci.....</b>	257
<b>14.8.2. Halka Hizmet Bilinciyle Hareket Etme .....</b>	258
<b>14.8.3. Hizmet Standartlarına Uyma, Vatandaşa Yol Gösterme, Nezaket Ve Saygı .....</b>	258
<b>14.8.4. Amaç Ve Misyona Bağlılık .....</b>	258
<b>14.8.5. Dürüstlük Ve Tarafsızlık .....</b>	258
<b>14.8.6. Saygınlık Ve Güven .....</b>	259
<b>14.8.7. Yetkili Makamlara Bildirim.....</b>	259
<b>14.8.8. Çıkar Çatışmasından Kaçınma .....</b>	259
<b>14.8.8.2. Hediye Kapsamı İçindekiler .....</b>	260
<b>14.8.8.3. Hediye Kapsamı Dışındakiler.....</b>	261
<b>14.8.9. Kamu Malları Ve Kaynaklarının Kullanımı .....</b>	261

<b>14.8.10. Savurganlıktan Kaçınma .....</b>	<b>261</b>
<b>14.8.11. Bağlayıcı Açıklamalar Ve Gerçek Dışı Beyan.....</b>	<b>261</b>
<b>14.8.12. Bilgi Verme, Saydamlık Ve Katılımcılık .....</b>	<b>261</b>
<b>14.8.13. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu .....</b>	<b>262</b>
<b>14.8.14. Mal Bildiriminde Bulunma.....</b>	<b>262</b>
<b>GENEL DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>266</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>269</b>

## KISALTMALAR

<b>ABD:</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AICPA:</b>	Amerikan Yeminli Serbest Muhasebeciler Enstitüsü
<b>BM:</b>	Birleşmiş Milletler
<b>BNV:</b>	Beyaz Nokta Vakfı
<b>EBEN:</b>	Avrupa İş Ahlakı Örgütü Ağı
<b>EIBE:</b>	Avrupa İş Ahlakı Enstitüsü
<b>ERC:</b>	Ahlak Kaynakları Merkezi
<b>GİYAD:</b>	Gümüşhane İktisadi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği
<b>HÜEM:</b>	Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi
<b>IFAC:</b>	Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu
<b>IFSW:</b>	Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu
<b>IMA:</b>	Uluslararası Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü
<b>IMF:</b>	Uluslararası Para Fonu
<b>İGİAD:</b>	İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği
<b>İTO:</b>	İstanbul Ticaret Odası
<b>MESS:</b>	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>NASW:</b>	Ulusal Sosyal Hizmet Çalışanları Derneği
<b>ODTÜ:</b>	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
<b>OECD:</b>	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
<b>STK:</b>	Sivil Toplum Kuruluşları
<b>TEDMER:</b>	Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı
<b>TSDH:</b>	Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği
<b>TÜGİAD:</b>	Türkiye Genç İşadamları Derneği
<b>TÜKODER:</b>	Tüketici Koruma Derneği
<b>TÜSİAD:</b>	Türk Sanayi Odası

**YASED:**

Uluslararası Yatırımcılar Derneği

## **1. KONU İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR**



## **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde konuyla ilgili temel kavramlar incelenecektir. Bu kapsamda “ahlâk” mı, yoksa “etik” mi? tartışmasına değinilecek ve ardından ahlak, etik, birey ve toplum ile ahlak ilişkisi, birey bakımından ahlak, toplum bakımından ahlak, “iş ahlâkı”nın üç temel ögesi: “çalışma ahlâkı”, “meslek ahlâkı” ve “işletmecilik ahlâkı”, iş ahlâkı ve diğer kavramlar incelenecektir.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Ahlak nedir?
- 2) Etik nedir?
- 3) İş ahlakı nedir?
- 4) Çalışma ahlakı nedir?
- 5) İşletmecilik ahlakı nedir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Konu İle İlgili Temel Kavramlar	Ahlak, etik, birey ve toplum ile ahlak ilişkisi, birey bakımından ahlak, toplum bakımından ahlak, çalışma ahlâkı, meslek ahlâkı, işletmecilik ahlâkı, iş ahlâkı ve diğer kavramları kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Ahlak
- Etik
- Birey ve toplum ile ahlak ilişkisi
- Birey bakımından ahlak
- Toplum bakımından ahlak
- Çalışma ahlâkı
- Meslek ahlâkı
- İşletmecilik ahlâkı
- İş ahlâkı

## Giriş

Ahlak, insani değerleri ön planda tutan bir yaşam biçimidir. Ahlak ve sorumluluk duygusu, sosyal ve kollektif bir bilincin yansımasından ibarettir; sosyal bir olaydır. Ahlak, "kültürel süreç içinde aktarılan, sosyal hayatın temel kurallarını oluşturan doğru ve yanlış davranış biçimlerini kapsamaktadır. Bu ilk bölümde, ahlakla ilgili temel kavramlar ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle “ahlak” ve “etik” kavramlarının ne olduğu üzerinde durularak, bu iki kavramın birbiriyle ilişkisi incelenecek, daha sonra ise, “iş ahlakı”nın ne olduğu çok detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacaktır. Bu amaçla, bu başlık altında iş ahlakı kavramının alt kavramları olan “çalışma ahlakı”, “meslek ahlakı” ve “işletmecilik ahlakı” ele alınacaktır.

## 1.1. Terim Seçiminde Tartışma: “Ahlâk” mı, Yoksa “Etik” mi?

Ülkemizde son yıllarda hem “ahlâk” ve “iş ahlâkı” kavramı, hem de “etik” ve “iş etiği” kavramları kullanılmaktadır. İngilizce kaynaklı literatürde “business ethics” olarak ifade edilen terimin<sup>1</sup>, Türkçe’ye “iş ahlâkı” olarak mı, yoksa “iş etiği” olarak mı çevrileceği konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Kimi zaman “iş etiği” olarak çevrildiği gözlenirse de, Türkçe literatür incelendiğinde bu terimin Türkçe’ye daha ziyade “iş ahlâkı” olarak tercüme edildiği, orijinal dilde yazılan kaynaklarda da ağırlıklı olarak iş ahlâkı teriminin tercih edildiği gözlenmektedir. Ancak, son yıllarda literatüre eklenen yeni çalışmalarda, etik teriminin, hem iş ve meslek yaşamında, hem de siyaset ve yönetimde uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünü biçiminde daha yoğun olarak kullanılmaya başlandığı gözlenmektedir. Dolayısıyla, her iki terimin de eş anlamlı olarak kullanılmasında önemli bir sakınca bulunmamaktadır.

Diğer yandan, ifade edilmesi gerekir ki, etik teriminin kullanımı yanlış olmamakla birlikte, ahlâk terimine nazaran dilimize henüz yerleşmediğinden ve yaygın bir kullanıma ulaşmadığından, halkımızın büyük çoğunluğu için herhangi bir çağrışım yapmamaktadır. Toplumda, iş ahlâkını ifade etmek amacıyla “etik”, “iş etiği” ya da “işletme etiği” gibi terimler kullanıldığında, bu terimlerin ne anlama geldiği anlaşılamayacağı için, elde edilmek istenen sosyal yarar sağlanamayacaktır. Halbuki, Batılı toplumlarda etik değerlerden ya da etik işletmelerden bahsedilince, iş ahlâkı normlarından bahsedildiği toplum tarafından rahat bir şekilde algılanmaktadır. (Özdemir, 2009: 303)

İki kavram arasındaki ilişkiyi, biraz daha geniş olarak açıklamak gerekirse; Batı dillerinde (Ethics) olarak bilinen ve felsefenin bir alt dalı olan disiplin, dilimizde yakın zamanlara kadar ahlak ya da ahlak bilimi olarak adlandırılmıştır. Dilimizde yerleşmiş bulunan ahlak terimini etik terimiyle değiştirmek gerekiyorsa, ahlak teriminin etik teriminin taşıdığı anlamı taşıyor olması gerekir. Bazıları tarafından ahlakın sadece cari ahlaki değerler anlamına gelen (morality) terimine denk geldiği ileri sürülse de ahlak teriminin hem morality hem de ethics anlamını taşıdığı aşikardır. Eğer morality ile ethics arasında mutlaka bir ayırım yapmak gerekiyorsa morality karşılığında ahlak, ethics karşılığında da ahlak bilim ya da ahlak felsefesi terimlerini kullanabiliriz. Ayrıca İngilizce ethic ve ethical kelimelerinin de morality ile aynı anlamda kullanıldığını söyleyebiliriz. Örneğin İngilizce “work ethic” deyimi bir toplumdaki çalışmayı yücelten ahlaki değerleri anlatmak için kullanılır ve söz konusu toplumdaki cari çalışma ahlakına atıfta bulunur. Nitekim felsefeci Bedia Akarsu Ethics'i ahlak bilimi ve felsefesi olarak tanımlamakta, ahlak terimini bu anlamda kullanmaktadır. Son zamanlara kadar gerek felsefeciler gerekse ahlakçılar "ahlak" terimini hem genel geçer ahlak kuralları hem de ahlak felsefesi anlamında kullanmışlardır. Örneğin önemli ahlakçılarımızdan Osman Pazarlı, dilimizde kullanılan "ahlak" "ahlak ilmi" ve "etik" terimlerinin konuya göre ahlak kuralları ya da ahlak felsefesi anlamında kullanıldığını belirtiyor.

---

<sup>1</sup> “Ethics in the Work Place” (İş Yerinde Ahlâk) olarak da kullanılabilir. İş etiği kavramı, aslında “ekonomi ve iş etiği” kavramının kısaltılmış halidir.

Ahlakın mutlaka etik teriminden ayrı ve belli bir yer ve zamandaki genel geçer ahlak kuralları anlamında kullanılmasını savunanlar ahlak'ın etik' ten ayrı anlamları da olduğunu ileri sürerek bu ayrımın zorunlu olduğuna inanmaktadırlar. Bu sav dahi ahlak'ın sadece morality değil ama ethics anlamını da içerdiğini göstermektedir. Öyleyse ne olmuştur ki 1990'lara kadar Türk felsefecileri ve ahlakçıları tarafından kullanılan ahlak, ahlak bilim ve ahlak felsefesi terimleri ethics kelimesini karşılamaz olmuş ve etik kelimesine ihtiyaç doğmuştur? Bu ihtiyaç olsa olsa daha süslü, daha anlaşılabilir ve dolayısıyla daha bilimsel görünme gayretinin bir tezahürü olmalıdır. Örneğin bazı eserlerde Türkçe'deki ahlak kavramının Latince moral kelimesinin karşılığı olduğunu iddia edilerek yüzyıllardır ahlak teriminin Türk yazarlarca ahlak felsefesi anlamında da kullanıldığı gerçeği göz ardı edilmektedir. Oysa ahlak teriminin sadece morality kelimesini karşıladığı şeklinde bir iddiada bulunmak yerine "biz ahlak kelimesinin anlamını daraltıyor ve sadece morality anlamında kullanıyoruz" demek daha doğru bir yaklaşım olacaktır. İki ayrı kavram için tek bir kelime yerine iki ayrı kelimenin kullanılmasının daha işlevsel olduğu ve kavram kargaşasını önleyeceği düşünülebilir. Ancak unutmamak gerekir ki ahlak terimi yerine etik terimi kullanıldığında ahlaki sıfatının yerine yine etik kelimesini kullanmak gerekecek yani etik hem isim hem de sıfat olarak kullanılacaktır. Uygulamalı bir ahlak alanı olan iş ahlakı, sadece teorik ahlak felsefesi ile değil, günlük ahlaki değerlerle de sıkıya ilişkilidir. Bu açıdan İngilizce "business ethics" teriminin "iş etiği" yerine "iş ahlakı" olarak adlandırılması daha doğru ve işlevsel bir kullanım olacaktır. (Arslan, 2005: 5-6)

Son günlerde ahlak ya da iş ahlakı gibi terimler yerine etik ve iş etiği gibi terimlerin kullanılma eğiliminin arttığını görmekteyiz. İş ahlakı yerine iş etiği terimini kullanmak yanlış olmamakla birlikte kavram kargaşası yaratmakta ve birtakım işlevsel sorunlara yol açmaktadır. Ahlak kelimesi hem cari ahlak kuralları hem de ahlak felsefesi anlamında dilimizde yerleşmiş bir terimken etik teriminin kullanılması, özellikle iş ahlakı alanında halkımızın önemli bir kesiminde herhangi bir çağrışım oluşturmayacaktır. Örneğin batılı bir toplumda etik değerlerden yoksun bir işletme denince, iş ahlakına uymayan bir işletme anlaşılır ve ona göre bir toplumsal tepki gelişir. Türkçe'de "iş ahlakı" yerine "iş etiği" terimi kullanılırsa "etik olmayan iş uygulamaları" gibi bir ifade toplumun geniş kesimlerince anlaşılmayacak dolayısıyla beklenen toplumsal yaptırım da ortaya çıkmayacaktır. Böylesine bir durum ironik bir şekilde ahlaki duyarlılığı artırmak amacıyla ortaya çıkan bir disiplinin ahlaki duyarlılığı azaltmasıyla sonuçlanacaktır. İstenen toplumsal tepki, Türkiye'de ancak "iş ahlakı" teriminin kullanılmasıyla mümkündür. (Arslan, 2005: 5-6)

## 1.2. Konu İle İlgili Kavramlar

Hem iş ahlâkı kavramını açıklamadan, hem de iş ahlâkı yazınında yer alan eserleri incelemeye başlamadan önce, kısa bir şekilde "ahlâk" ve "etik" kavramlarının açıklanması ve birbirlerinden farkları üzerinde durulması yararlı olacaktır.

### 1.2.1. Ahlâk

İş ahlâkı kavramını açıklamadan önce, kısa bir şekilde “ahlâk” ve “etik” kavramlarının açıklanması ve birbirlerinden farkları üzerinde durulması yararlı olacaktır.

“*Ahlâk*” (morality) kavramının çok farklı tanımları yapılmıştır; bu çalışmada, ahlâkı kısaca şu şekilde tanımlamak mümkündür: “Tutum ve davranışlarımızda bize rehberlik eden ilke ya da kurallar bütünü”. Bu yönüyle ahlâk, bizlere, yaşantımızın tüm alanlarında yapmamız ve yapmamamız gereken hususların neler olduğunu gösterir, diğer bir deyişle, neyin iyi ya da kötü olduğuna işaret eder. Bir başka deyişle ahlâk, insanların birbirleriyle ya da devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve insanlardan “yapmaları istenen” davranışlar ve eylemlerdir. (Özdemir, 2009: 304)

Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi'nde (1986) "ahlak, insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbiriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvuru kuralları ve ilkeler dizgesi, başka insanların davranışlarını olumlu veya olumsuz biçimde yargılamakta kullanılan ölçütler bütünü" şeklinde tanımlanmaktadır. (Özgener, 2004: 6)

Kısacası ahlak, “bizim başkaları hakkında nasıl düşünmemiz veya onlara karşı nasıl davranmamız gerektiğini ya da başkalarının bizim hakkımızda nasıl düşünmesi ve davranması gerektiğini gösteren standartlardır. Yani bireylerin günlük yaşamlarında kendi davranış ve eylemlerinde kendilerine yol gösteren ve bilinçli olarak tercih ettikleri ahlaki ilkelerdir.” (Kapu, 2009: 58)

Ahlâkın temelinde din, kültürel yapı, çevre, toplumsal yapı ya da gelenekler belirleyici olmakla birlikte, salt belirleyici değildir. Bu noktadan hareket edildiğinde, ahlâk değişkendir, ancak kendisini oluşturan faktörlerden bağımsız değildir. Bu durumda iş ahlâkını tartışırken, işyerindeki ahlâki değerlerimizi, geleneksel ahlâk anlayışımızı devraldığımız faktörleri dikkate almak, diğer taraftan da dünyadaki her boyutlu gelişimle bunu harmonize etmek durumundayız. (Murat, 2009)

Din ya da gelenekler ahlakın esas çıkış noktaları değildir. Yani din ya da gelenekler var olmasaydı da ahlak var olmak zorundaydı. Ahlak dinden ayrı bir kavramdır fakat sık sık bu ikisi birbirleriyle karıştırılır. Dinler pek çok ahlaki ilkeyi içerdiği gibi, ahlak da dinlerden bazı ahlaki standartlar almıştır. Ama yine de din ve ahlak aynı şey değildir. Din, insan ve doğa üstü arasındaki ilişkileri temel alır ve buna uygun olarak bir ahlak sistemi önerir ya da buyurur. Oysa ahlak sadece dünyevi ilişkileri düzenler. Ahlakın temelinde insanların eylemleriyle birbirlerine zarar vermemeleri ya da olası en az zararı vermeleri yatar. (Arslan, 2005: 1-2)

### 1.2.2. Etik

*Etik* (ethics) ise, ahlâktan daha farklı bir kavramdır. Türkçe'ye daha ziyade ahlâk felsefesi ya da ahlâk bilimi olarak çevrilmektedir (Ahlâk felsefesi, insan yaşamındaki değerler, ilkeler ve yargıları inceleyen felsefe dalıdır). Etik, bir olgu olan ahlâktan farklı olarak, bu



olgunun araştırılmasını ve böylece ahlâki açıdan insanlar için nelerin doğru ve nelerin yanlış olduğuna dair ilkelerin belirlenmesini irdeler (*İĞİAD, 2008 : 15–16*).

Son zamanlarda etik, siyaset, yönetim, iş ve meslek hayatında uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünü biçiminde daha yoğun olarak kullanılmakta ve ele alınmaktadır.

### **1.3. Birey ve Toplum İle Ahlak İlişkisi**

Ahlakın söz konusu olduğu yerde iyi ile kötü eylemleri ayırt edebilecek zihni olgunluğa erişmiş bireyler vardır. Fakat, ahlaki davranışın bir de sosyal yönü bulunmaktadır. Ahlak anlayışı, bir toplumun dünyaya açılan penceresidir. Ahlak, bireyin huzurlu yaşaması açısından ne derece önemli ise, toplumsal ilişkilerdeki güven ve sadakat açısından da o derece önemlidir. İnsanlar bir arada yaşamasalardı, ahlaktan söz edilemezdi. Çünkü ahlak insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemek için konmuş normatif kurallar bütünüdür. Ahlak, insanlar arasındaki iyi ilişkilerin yürümesini ve gelişmesini sağlayan bir değer sistemidir. Bu açıdan bakıldığında, tek taraflı ahlak veya tek başına ahlak olamaz. Ancak, insanlar arasında karşılıklı etkileşimin olduğu durumlarda hak sahibi insanlar vardır ve onların birbirlerinin haklarına saygı göstermesi ahlaki davranış şeklinde ifade edilmektedir. (*Özgener, 2004: 7*)

#### **1.3.1. Birey Bakımından Ahlak**

Bireysel ahlak ise, bireyin davranışlarına esas teşkil eden ve onları şekillendiren değer hükümleri hakkında bireyin sahip olduğu bilinçtir. Başka bir ifadeyle, bireysel ahlak, bir tek bireyin yaşam deneyimlerindeki değerler, normlar ve inançların tümüdür.

Bireysel ahlakta toplumsal değerlerin kişiye yansıması, bireyin toplumun değerlerini kendi iç dünyasına mal etmesi ve içselleştirmesi söz konusu olmaktadır. Bireyin ahlakı, ailevi etkiler, akranlarının etkileri, yaşam deneyimleri, kişisel değerler ve durumsal faktörlerin bir bileşimiyle şekillenmektedir: Söz konusu faktörler aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir.

Kişilik yapısı itibariyle her birey bir diğeriyle farklılık göstermekte ve kendisine özgü bir tercihler bileşimine sahip olmaktadır. Öyleyse, bireysel ahlak da bireyden bireye farklılık gösterebilir. Aynı zamanda ahlaklılık olarak da ifade edilen bireysel ahlak, bir toplumun herhangi bir bireyden genel beklentilerini yansıtmaktadır. Çocuklara aşılamaya çabaladığımız ilkeler bunlardır. Colero (1998) bireysel ahlak ile ilgili bazı ilkeleri aşağıdaki gibi ifade etmektedir:

- Başkalarının refahını düşünme ve onlar için endişelenme,
- Başkalarının özerkliğine (kendi kendini idare etmesine) saygı,
- Güvenilirlik ve dürüstlük,
- Kanunlara uygun davranma isteği (sivil itaatsizlik hariç tutulursa),
- Adalet: adil olma,

- Haksız avantajlardan faydalanmayı reddetme,
- İyilikseverlik: iyi olanı yapma,
- Zararı önleme ve zarar vermeyi reddetme.

Bireysel ahlakı olmayanın iş ahlakı da olmaz. Fakat, işletmeler ve kamu yönetimi açısından sadece ahlaklı kişilerin işe alınması ve bunların yönetime gelmesi kalıcı çözüm değildir. İşletmelerin dürüst işgörenlere sahip olması gereklidir, fakat bu anlayış ahlaki bir iklimin yerleşmesi için yeterli olmamaktadır. İyi bir sistem, örgütsel üyelerin ahlaki niyetlerini güçlendirebilir. Oysa açık olmayan şekilde karakterize edilen bir sistem, kestirme yoldan iş yaptırma baskısı yaratacaktır. (Özgener, 2004: 7-8)

### 1.3.2. Toplum Bakımından Ahlak

Her toplum kendi ahlak anlayışını şekillendirir. Ahlak, tüm toplumu ayakta tutan temel değerler sistemidir. Bu bakımdan toplumun diğer bütün sistemleri ahlakla uyumlu bir işlev göstermek durumundadır. Bir takım kişilerin kendi çıkarları doğrultusunda ahlaki değerleri hiçe saymaları her şeyden önce sosyal birlikteliği olumsuz etkiler ki, bu olmayınca da zaten hiçbir değer sisteminin ayakta durması söz konusu olamaz. Herkesin kendi çıkarları veya kendi önem verdiği şeyler uğrunda başkalarını düşünmediği bir toplumsal yapıda ne sanat hayatından ne de ekonomik veya sosyal hayattan söz edilebilir. Bu bağlamda, ahlak toplumdaki dayanışma ve istikrarın ifadesidir. Bu gerçeği belirtmek isteyen bir felsefeci, "ahlakın gayesi yaşamak değil, yaşatmaktır" diyor. Ahlak, görünüşte zarif deneyimlerin bir ürünü olan sayısız sürekli anlaşma ve uzlaşma biçimleriyle dolu ve karşılıklı çıkarların kaçınılmaz surette birbirine bağlı olduğu bireylerin yaşadığı sosyal ortamda uyum için vazgeçilmeyecek, çok güçlü dokuları olan bir yaşam biçimidir. Deyim yerindeyse, ahlak, bir toplumun tutkalı ve yağıdır.

Sosyal ahlak, toplum düzeninin devamlılığı açısından vazgeçilemeyecek bir unsurdur. Ahlakın bir kanunu veya kuralı yoktur; fakat birçok yönetici vicdanı; yetişme tarzı, ileri görüşü ve sosyal baskılarla ahlak kurallarına uyma zorunluluğu hissetmektedir.

Ahlak, insani değerleri ön planda tutan bir yaşam biçimidir. Ahlak ve sorumluluk duygusu, sosyal ve kollektif bir bilincin yansımasından ibarettir; sosyal bir olaydır: Ahlak, "kültürel süreç içinde aktarılan, sosyal hayatın temel kurallarını oluşturan doğru ve yanlış davranış biçimlerini kapsamaktadır. Ahlak, bir insanın sadece sübjektif olarak inandığı kurallar değil, o kültür tarafından yaygın biçimde benimsenen ve paylaşılan değer yargılarıdır. O halde, ahlak yalnızca kişisel olarak doğruluğu kabul edilen normlar ve davranış kurallarından ibaret değil, aynı zamanda sosyal bir anlayışın ürünüdür. Bu açıdan bakıldığında başlangıçta bireysel görünmekle birlikte ahlaki değerlerin toplumsal yönü de önem arz etmektedir. (Özgener, 2004: 9-10)

#### 1.4. “İş Ahlâkı”nın Üç Temel Ögesi: “Çalışma Ahlâkı”, “Meslek Ahlâkı” ve “İşletmecilik Ahlâkı”

“İş ahlâkı” (business ethics) kavramı ise, altında alt kavramlar barındıran bir çerçeve kavram olarak görülmelidir. İş ahlâkı, ahlâk normu ve kurallarının iş yaşamında işletmelerde de uygulanmasını ifade eden bir olgudur.

İş ahlakı, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar; çalışanlar arasında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ve işletmeyle alışverişte bulunanlar ya da işletmeyle çevresel faktörler arasında olabilir.

İş ahlakı, işyerinde iyi ve nazik olmak ya da kar’a ve servete karşı olmak gibi bir anlama sahip değildir. İş ahlakı konusunda red edilmesi gereken ilk yargı, iş dünyasına ait özel bir ahlakın olduğu buna da iş ahlakı dendiği şeklindeki yanlış kanıdır. İş ahlakı ya da iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar genel ahlaki sorunlardan ayrı bir yöntemle ele alınmazlar. İş ahlakı bu anlamıyla ele alındığında, işletmecilik faaliyetleri bir oyun, savaş ya da makine gibi örneklerle açıklanamaz. Örneğin spor hekimliği nasıl ki hekimlik mesleğinden ayrılamazsa iş ve meslek ahlakı da ahlak felsefesinden ayrılamaz. Eğer hayatın diğer alanlarında sözünden dönmek doğru bir davranış değilse, iş ahlakı bunu iş dünyasında doğru ya da kabul edilebilir bir davranış olarak sunamaz. İş ahlakının bu konuda yapabileceği şey hangi çeşit sözlerin verilir verilemeyeceği konusunu analiz etmektir.

1960-1980 dönemlerinde işletmenin performansından beklentiler çok hızlı değişmiş ve örgütlerdeki ahlaki davranışın önemi de artmıştır. Örneğin Amerikalıların % 65’i 1983’te ABD’de genel ahlaki düzeyin düştüğünü belirtmişlerdir. 1990’lara gelindiğinde yöneticiler ahlaki sorunlarla daha çok ilgilenmişlerdir. İş ahlakının bir disiplin olarak ortaya çıkmasında iş dünyasındaki ahlaki duyarlılığın artırılması gibi önemli bir ihtiyaç yatmaktadır. Yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık, kayırmacılık ve çetecilik gibi konularla her gün yüz yüze kalan ülkemizde iş ve meslek ahlakının önemi daha da çok artmaktadır. (Arslan, 2005: 4-5)

İş ahlâkını anlamak için öncelikle şu kavramların anlaşılması lazımdır (*İş ahlakı ile ilgili detaylı bilgiler hemen aşağıda “İş Ahlakı” başlığı altında yer almaktadır*):

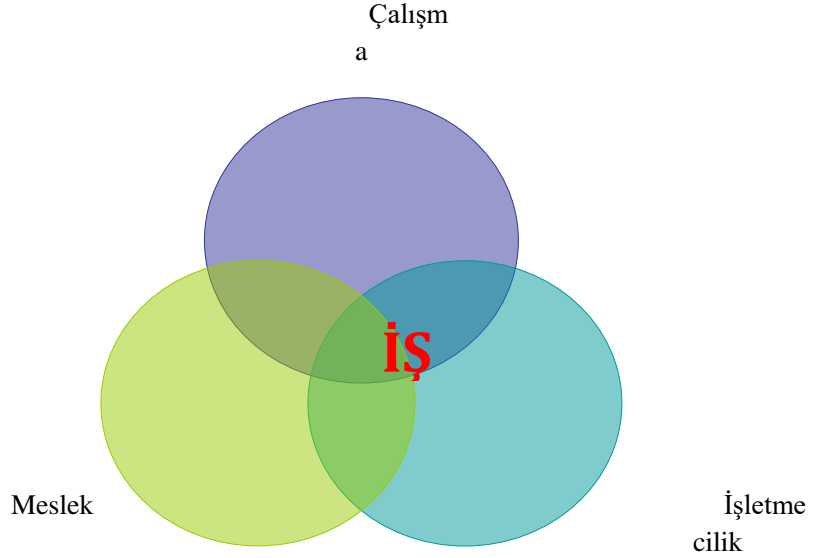
- Çalışma ahlâkı (work ethics)
- Meslek ahlâkı (professional ethics)
- İşletmecilik ahlâkı (business organizations’ ethics)

İş ahlâkı, her üç kavramı içinde barındırmaktadır<sup>2</sup>. (Özdemir, 2009: 305)

---

<sup>2</sup> Yazının ilerleyen sayfalarında, bu üç kavramı ayrı ayrı kullanmak yerine, hepsini kapsayan bir üst kavram olarak “iş ahlâkı” terimi kullanılacaktır.

## Şekil 1 : İşletmeler İçin Örnek İş Ahlâkı İlkeleri



*Kaynak:* Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### 1.4.1. Çalışma Ahlâkı

Çalışma ahlakı, bir toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışlarını ifade etmektedir. Toplumların işe yönelik tutumları birbirlerinden farklı olabileceği gibi, aynı toplumun değişik tabakaları arasında da farklılıklar bulunabilmektedir. Bazı toplumlarda çalışkanlık ve işe/çalışmaya atfedilen önem son derece yüksekken, bazı toplumlarda ise tembellik ve işten kaçma/kaytarma ana karakteristik olarak ortaya çıkmaktadır. Bazı insanlar için ise, çalışma, yaşamının bir amacıdır. Bu tür insanlar, tutumlu, dakik, çalışkan, dürüst, sade bir hayat süren ve öz-disiplini olan kişilerdir. İşe ve çalışmaya bu tür bir yaklaşım göstermeye Püriten ahlakı ya da Protestan çalışma ahlakı ya da kısaca çalışma ahlakı adı verilmektedir.

Protestanlığın özellikle Kalvinist kolu çalışmayı bir ibadet olarak kabul edip, bir ruhsal kurtuluş yolu olarak yüceltmıştır. Çalışma ahlakı daha çok Anglo-Sakson ve İskandinav ülkelerinin kültürel özelliği olarak bilinmektedir. Çalışma disiplini, verimlilik, kalite, etkililik gibi kavramlar çalışma ahlakının içinde yer alan hususlardır.

İslam dini çalışma ahlakına en az Protestanlık kadar önem vermesine rağmen, zamanla dinin esaslarından uzaklaşma ve dejenerasyon sonucunda İslam toplumlarının çalışma ahlakından uzaklaştıkları görülmüştür.

Ülkemizde Osmanlı İmparatorluğu'nun yükselme döneminde çok yüksek olan çalışma ahlakı, Kanuni Sultan Süleyman'dan sonra düşüşe geçmiştir. Kanuni dönemindeki Hollanda Büyükelçisinin Kralı'na gönderdiği ve Türklerin çalışkanlığını öven karamsar bir mektup, çalışma ahlakının ülkemizde ne kadar dejenerasyona uğradığına iyi bir örnektir.

*“Onlarda muhteşem bir imparatorluğun kaynakları, zafere alışkanlık, savaşma yeteneği, sıkı çalışmaya dayanıklılık, tutumluluk, düzen ve disiplin, tedbir; bizde ise yaygın fakirlik, bazı kesimlerde lüks ve israf, tembellik ve eğitimsizlik. Öyleyse bu durumdan nasıl bir sonuç bekleyebiliriz ki.”*

Ülkemizde, Cumhuriyet'le birlikte temel eğitim okullarında "Türk'üm, doğruyum, çalışkanım" diye ant içilmesi, Protestan çalışma ahlakına benzer önemli unsurların öğrencilere benimsetilmeye çalışıldığını göstermektedir. Çalışma, topluma karşı ahlaki bir ödev ve aynı zamanda bir sorumluluk duygusu olarak yerleştirmeye çalışılmaktadır. (Arslan, 2005: 51-52)

Bireylerin iş ve çalışmaya bakışlarında, toplumların kültürel yapılarının çok etkili olduğu, kültürel değerlerin birer taşıyıcısı durumunda olan ailelerin, bu kodları gelecek nesillere de benzer şekilde aktardıkları bilinmektedir. Diğer yandan, toplumların belli yönlerde eğitilebilir oldukları ve negatif bazı özelliklerinin eğitim yoluyla değiştirilebilir oldukları da unutulmamalıdır. (Arslan, 2005: 107–108) (Özdemir, 2009: 305)

Toplumda çalışma ahlakının güçlendirilmesi, bu konuda sürekli bir eğitim çabasını gerektirir. Bu aktarımda gelenek ve görenekler, aile yapısı ve din önemli bir yere sahiptir. Çalışma ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakında da daha az sorun yaşandığı söylenebilir. Ancak çevre ile ilgili problemler ve ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlar, yüksek çalışma ahlakına sahip ülkelerde de görülmektedir. (Arslan, 2005: 52)

Dinlerin çalışma ahlâkına bakışlarında da farklılıklar bulunmaktadır. Başlangıçta Hristiyanlıkta çalışma ve ticaret pek hoş karşılanmazken, zaman içinde özellikle Protestan mezhebinde çalışma bir ibadet olarak kabul edilmiştir. İslam dini de çalışmaya oldukça önem vermiş, çalışmayı ibadet olarak kabul etmiştir.

#### **1.4.2. Meslek Ahlâkı**

“Meslek ahlakı”na gelince; bir mesleğin mensuplarının izlemesi gereken ahlâki ilkelere (code of conduct) işaret etmektedir. En eski mesleklerden bir tanesi olan doktorluk mesleğinin nasıl ki Hipokrat Yemini varsa, ki bu yemin ile doktorlar mesleklerini icra ederlerken nasıl davranacaklarını belirten meslek ahlâki ilkeleri ile bağlıdırlar, avukatlar, muhasebeciler gibi

birçok mesleğin de benzer ilkeleri vardır (Tıp iş ahlâkı, pazarlama iş ahlâkı, muhasebecilik iş ahlâkı, mühendislik iş ahlâkı vb.). (Özdemir, 2009: 305)

Meslek ahlakı ilkeleri mesleklere ve örgütlere göre farklılık gösterir ve doğrudan ahlak felsefesiyle ilgili değildir. Birçok Batılı firma ahlak ilkeleri listesine sahiptir.

Çalışma ahlâkı ve genel olarak iş ahlâkı ilkeleri ülkeden ülkeye, kültürden kültüre farklılıklar taşırken, meslek ahlâkı ilkeleri genelde tüm dünyada benzer özelliklere sahip bulunmaktadır ve bir mesleğin icrasında uyulması gereken genel kurallara işaret etmektedir.

Bu ilkeler her şeyden önce uygulama standartlarını ortaya koyar. Bunu ya var olan bir uygulamayı tarif ederek yapar ya da yeni bir uygulamayı gösterir. Bir meslek ahlakı ilkesi yazılı olmak zorunda değildir. Yazılı kültürün geçerli olduğu toplumlarda meslek ahlakı kuralları da genellikle yazılıdır. Bu ilkelerin yazılı olması, aktarılması ve öğrenilmesini daha kolay hale getirir. Örneğin Hipokrat Yemini bu tür bir yazılı meslek ahlakı ilkesidir. Meslek ahlakı ilkeleri, genel ahlak kuralları olan moral değerleri değil, ahlak bilimsel ilkeleri göstermektedir ve mutlak değil görelidirler. Bununla birlikte meslek ahlakı ilkeleri yine de ahlaka ilişkin ilkelere. Meslek ahlakı ilkeleri tüm üyelerce bilinmek durumundadır. Bir kere bu ilkeler genel ahlakın sınırları içinde kalmak durumundadır. Ancak bir meslek ahlakı ilkesi genellikle sıradan ahlak kurallarından daha yüksek bir ideali göstermelidir.

Meslek ahlakı ilkeleri hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlara sahip değildir, daha çok meslek sahiplerinin vicdanlarına seslenir. Ancak, ilkelerden sapma durumunda meslekten men gibi cezalar söz konusu olabilir. Bu nedenle bir meslek ahlakı ilkesi her zaman kişisel bir ilkeye işaret etmektedir. Fakat, bu kişisel ilke aynı meslek üyelerince paylaşılan bir ilkedir de aynı zamanda. Dolayısıyla meslek ahlakı ilkeleri kişiler tarafından değil, bir meslek örgütü tarafından ortaya konan ilkelere. Bu ilkeleri belirlemekten daha önemli olan, bu ilkelerin nasıl uygulandığı ve yaptırımların ne olduğu ve en önemlisi örgüt kültürünün bir parçası olup olmadıklarıdır. Eğer örgütteki kültürel yapı ve ahlaki politikalar bu ilkeler ile uyum içinde değilse, bu ilkeler tek başına faydalı olmayacaktır. Bir meslek ahlakı ilkesi, meslek sahipleri mesleklerini yerine getirmediği işlerlik kazanamaz. Bir kişinin meslek ahlakı ilkelerine uyması, aynı mesleğin diğer üyelerinin de bu davranıştan faydalanmasını sağlayacaktır. Gönüllü olarak bir mesleğin üyesi olan bir kişi, bir sözleşme ya da yemin söz konusu olmasa da o mesleğin ahlaki ilkelerine uymak zorundadır. (Arslan, 2005: 82-83)

Geleneksel meslek ahlakının temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalıştıklarıdır. Başka bir deyişle bir mesleğin icrasından kaynaklanan, maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar, meslek sahibi ikinci planda gelmelidir. Örnek vermek gerekirse, bir doktor para kazanmak için hasta bakmaz, ama hastalarına baktığı için para kazanır. Buna göre, meslek sahibi olmak iş adamlığı ve işçilikten ayrılmaktadır. Çünkü, bu gruplar açıkça uğraşlarının temel amacının kar ya da ücret olduğunu ifade etmektedir.

Bilinmektedir ki, hukukçular, mali müşavirler, mühendisler gibi meslek gruplarının kendilerine özgü meslek ahlakı ilkeleri vardır. Öyleyse bu meslekler farklı bir iş ahlakı mı oluşturuyorlar. Bu soruya vereceğimiz cevap “hayır” olacaktır. Bu ilkeler, belirli mesleki faaliyetlere yönelik olarak belirlenmiş ve genel ahlaki kabullerden yola çıkılarak hazırlanmış yol gösterici ilkelerdir. (Arslan, 2005: 90)

Meslek ahlakı ilkelerini belirlemek önemli ve faydalı ise de bu ilkeleri yazmış olmak için yazıp bir kenara bırakmak önemli değildir. Son zamanlarda yapılan bir araştırma göstermiştir ki, meslek ahlakı ilkelerinin varlığı ahlaki karar verme için tek başına yeterli değildir. Bu ilkeleri işletmede hayata geçirebilmek için şu unsurlara dikkat etmek gerekir:

- Ahlaki sorunlara yer veren örnek olaylarla zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları geliştirmek,
- Ahlaki olmayan davranışları etkin bir cezalandırma ve dengede tutma sistemiyle önlemeye çalışmak,
- İş arkadaşlarının ve üstlerinin ahlaki davranış üzerindeki etkisini tespit etmek,
- Politika ve kuralları oluşturacak bir etik kurul oluşturmak,
- Ahlaki politika ve ilkeleri içeren bir liste geliştirmek. (Arslan, 2005: 83)

### 1.4.3. İşletmecilik Ahlâkı

İşletmecilik ahlakı ise; meslek ahlâkı gibi bireysel değil, işletme olarak kurumun sahip olduğu ahlâki ilkelerdir. Ekonomik alanda faaliyet gösteren her bir işletmenin kendine özel ahlâki ilkeleri, değerleri, normları vardır. İşletmeler, hem çalışanlarına, müşterilerine ve tedarikçilerine karşı ahlâki sorumluluk duygusu ile hareket etmesi gerekirken, hem de toplumun tümüne ve içinde bulundukları doğal çevreye (çevre ahlâkı) karşı sorumluluk sahibidirler. İşletmecilik ahlâkına örnek verilecek olunursa; işe alımlarda ayrımcılık yapılması, tüketici haklarına aykırı işlemler, üretim sırasında çevreye verilen zararlar vs. tüm bunlar işletmecilik ahlâkına aykırı davranışlar sonucunda ortaya çıkmaktadır. (Arslan, 2005 : 108, 132) (Özdemir, 2009: 305)

### 1.4.4. İş Ahlâkı

Hemen yukarıda açıklanan her üç kavramı göz önünde tutarak, “iş ahlâkı”nı tanımlamak gerekirse; ekonomik faaliyetlerle ilgili olması dolayısıyla insanlık tarihi kadar eski olan iş ahlâkının, iş yaşamında karşılaşılan tüm ahlâki sorunlarla ilgilendiği görülecektir.

“İş ahlâkı” (business ethics) kavramı, ahlâk normu ve kurallarının iş yaşamında işletmelerde de uygulanmasını ifade eden bir olgudur. “İş ahlâkı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim, satış ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlâki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi,

yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. İş ahlâkının amacı, sadece felsefi analizler yapmak demek değildir. Ekonomik faaliyetlerin toplum için hayati önemde olması, ekonomik yaşamda ahlâki sorunlarının önemini daha da artırmaktadır”. (Murat, 2009)

Kimileri iş ahlâkı kavramını Plato ve Aristo’ya kadar götürse de, kavramın yirminci yüzyılın bir ürünü olduğunu söylemek daha isabetli olacaktır.

Ahlak her yönüyle son derece karmaşık bir alandır. Kapsadığı alan itibariyle çok ilgi çekici olan iş ahlakı ve onun doğal yapısı da karmaşık ve tartışmalıdır. İş ahlakı ile tam olarak neyin ifade edildiği konusunda bir görüş birliği yoktur. (Özgener, 2004: 51)

Her üç kavramı göz önünde tutarak, **“iş ahlâkı”** nı tanımlamak gerekirse;

Genel olarak iş ahlakı; bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır.

McNamara'ya (1998: 1) göre, "iş ahlakı, doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünüdür." Başka bir ifadeyle, iş ahlakı, genelde işyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır. (Özgener, 2004: 51)

İş ahlakı, bireysel ahlaktan ziyade, işletmelerdeki davranış ve amaçların ahlaki tarafları ile ilgilenmektedir. İş ahlakı, sosyal grupların davranışlarını, politika ve prensiplerini ve kararlarını değerlendirmede onlara yol göstermektedir. Ancak, iş ahlakı ele alınırken, bireysel ahlak da göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Bireysel ahlak, iş ahlakının oluşmasında önemli rol oynar. Çünkü, işletmelerde kararlar çoğunlukla yönetim kademesindeki bireyler tarafından verilmektedir. Bir yöneticinin hatalı kararı veya ahlaki olmayan bir davranış, işletmelerin imajını zedeleyebilir. Öte yandan, bir yöneticinin çok önemli ve kritik bir andaki ahlaki cesareti, bulunduğu işletmedeki tüm ahlaki olmayan davranış temayüllerinin önünü kesebilir. Böylesi bir eğilime sahip olanların fikirlerini değiştirmelerine neden olabilir. (Özgener, 2004: 52)

İş ahlâkının iş yaşamında kimleri kapsadığı ifade edilecek olunursa; iş ahlâkı, aşağıda yer alan şu guruplar arasındaki ilişkileri içermektedir:

- İşletmeler arasındaki ilişkiler,
- İşletme yöneticileri ile çalışanları arasındaki ilişkiler,
- İşletme çalışanlarının kendi aralarındaki ilişkiler,
- İşletme ile müşterileri arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile tedarikçiler arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile kamu yönetimleri arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile çevresel faktörler arasındaki ilişkiler ve



- İşletme ile diğer kuruluşlar (kredi kurumları, sendikalar, sivil toplum örgütleri vb.) arasındaki ilişkiler. (Özdemir, 2009: 306)

Bu ilişkilerin her birinde, iş ahlâkı bakımından sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların varlığı, iş ahlâkının bir disiplin dalı olarak ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. İş ahlâkı, bu yönleriyle uygulamalı bir ahlâk türüdür.

Ahlâkın ve özellikle iş ahlâkının, iş yaşamının düzenlenmesinde çok önemli katkıları bulunduğu bir gerçektir. İş ahlâkı ilkeleri, yasal düzenlemelerle birlikte iş yaşamında hem kötü tutum ve davranışlara/eylemlere engel olur, hem de yasal düzenlemelerden farklı olarak iyi eylemleri de teşvik eder (İĞİAD, 2008: 12, 17).

Diğer yandan, “iş ahlâkı”nı “*normatif iş ahlâkı*” ve “*betimleyici iş ahlâkı*” olarak ikiye ayırmak uygun olacaktır. Normatif olan, “iş ahlâkına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ahlâkı ilkelerinin (codes of conduct) belirlenmesi üzerine çalışır.” Betimleyici olan ise, “iş dünyasında olması gereken davranışları değil, varolan ahlâki sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzere yoğunlaşır” (Arslan, 2005 : 4–7). (Özdemir, 2009: 307)

İş ahlâkı konusunda sıkça varsayılan bir diğer durum da bir işletmenin hukuka uygun ve saygılı olmasıyla iş ahlâkına uygunluğun aynı şey olduğudur. Oysa yasalara uymuş olmak iş ahlâkı için yeterli bir koşul değildir. Ahlaken doğru yapılması gereken bir şey hukuktan, yasalardan ve diğer düzenlemelerden daha farklı bir kavramdır. Hukuk işletmelerin ve firmaların varlık sebebidir. Çünkü firmalar hukuksal varlıklardır. Hukukun çiğnenmesi bizzat firmaların varlığına yönelik bir tehdittir. Kısa dönemde hukuk kurallarını çiğnemek bazı avantajlar sağlayabilir, ancak uzun dönemde ve rekabetçi özgür bir ortamda hukuku çiğnemek bindiği dalı kesmekle aynı etkiyi yaratacaktır. Burada sorulması gereken soru şudur; “ya hukuk kuralı ahlaken doğru değil ise ne olacaktır?” Bazen hukukun gerekleri, saçma verimsiz ve kayırmacı olabilir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda, sistemin izin verdiği ölçüde ahlaken eksik ya da yanlış olan hukuki düzenlemenin değiştirilmesi için gerekli çabalar gösterilmelidir. (Arslan, 2005: 7)

İş ahlâkı kurallarının bir kısmına uymak yasal olarak zorunluluk iken ve uymamanın cezai karşılığı bulunurken, çoğunlukla iş ahlâkı kurallarına uyma konusu vicdani bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. O nedenle, genel olarak ya da işletmeler bazında iş ahlâkı kural ve ilkelerinin tespit edilmesi ve yazılı hale getirilmesi her zaman için çözüm olmamaktadır. Bu ilkelerin, toplumda ve çalışan–çalıştıran (işçi–işveren) kesimde içselleştirilmesi, yani gönüllere indirilmesi gerekmektedir. Bu olmadığı takdirde, ilkeler yazılı bir metnin ötesine geçemeyecektir. (Özdemir, 2009: 307)

### 1.4.5. Diğer Kavramlar

**“Ahlâk felsefesi”** (*moral philosophy*); insan yaşamının ahlâki boyutu ile ilgilenen bilim ve felsefe disiplindir. Bir başka ifadeyle, ahlâk felsefesi, insan yaşamındaki değerler, ilkeler ve yargıları inceleyen felsefe dalıdır.

Ahlâk felsefesi ile ahlâk arasındaki farklılığı açıklamakta yarar vardır. Ahlâk felsefesi, ahlâk konusunu inceleyen bir bilim dalı ya da felsefe disiplindir. Daha önce de belirttiğimiz gibi, ahlâk, insanların birbirleriyle ya da devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve insanlardan “yapmaları istenen” davranışlar ve eylemlerdir.

Ahlâk felsefesi kendi içerisinde çeşitli açılardan sınıflandırılabilir. İlk olarak, yukarıda da belirtildiği gibi, inceleme konusu bakımından ahlâk felsefesi **“normatif ahlâk”** ve **“pozitif ahlâk”** olmak üzere ikiye ayrılır. Her iki alan **“meta-ahlâk”** (*meta ethics*) ’ın konusunu oluşturur. Meta-ahlâk, felsefî açıdan ahlâki ilkeleri, normları ve değer yargılarını inceler. **Normatif ahlâk**, yapılması istenen (beklenen) davranış ve eylemler ile yapılmaması istenen (beklenen) davranış ve eylemleri ifade eder. **Pozitif ahlâk** ise “olması gereken” değil, toplumda mevcut ahlâki normlar, kurallar ve değer yargılarıdır.

Ahlâk kuralları “evrensellik” açısından da **“objektif ahlâk”** ve **“sübjektif ahlâk”** olmak üzere ikiye ayrılır. Objektif ahlâk, bir toplumda herkes tarafından kabul edilebilecek evrensel ahlâki normların olabileceğini savunurken, sübjektif ahlâk, herkes tarafından kabul edilebilecek evrensel ahlâk kurallarının geçerli olamayacağını savunur. **“Evrensellik”**, ahlâk felsefesi alanında oldukça tartışmalı konulardan birisidir ve bu konu daha sonra ayrı bir başlık altında ele alınacaktır.

Ahlâk felsefesinde yapılan bir diğer sınıflama ise **“mutluluk ahlâkı”** (*eudaimonism*) ve **“ödev ve sorumluluk ahlâkı”**’dır. Mutluluk ahlâkı, insanın mutluluğunu esas alan ve bu yönde ahlâki değer yargıları oluşturmaya çalışan bir ahlâk felsefesidir. Ödev ve sorumluluk ahlâkı ise insanların sadece kendi mutluluklarının peşinde koşmalarının ahlâki bir davranış olamayacağını, toplumdaki sorunlara karşı da ilgili ve duyarlı olmaları gerektiğini savunmaktadır.

Ahlâk felsefesi alanında yapılan diğer bir sınıflama ise **“dinsel ahlâk”** ve **“laik ahlâk”** şeklindedir. İleride daha ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere dinsel ahlâk, ahlâk kurallarının kaynağını Tanrı’da ve Tanrı’nın kutsal kitaplarında ararken; laik ahlâk, ahlâk kurallarının kaynağını insanda ve insan aklında arar. **Laik ahlâk**, aynı zamanda **“rasyonalist ahlâk”**; **dinsel ahlâk** ise **“ilahi ahlâk”** olarak adlandırılmaktadır.

Önemle belirtelim ki, ahlâk, filozoflar tarafından geliştirilmiş ya da keşfedilmiş normlar değildir. Esasen **ahlâk, felsefeden önce var olmuş ve ahlâki değer yargıları kendiliğinden oluşmuştur**. Ancak felsefe ile birlikte “iyi olan nedir?”, ya da “kötü olan nedir?”, “hangi eylem ve davranışlarımız doğru (yanlış) ve ahlâki (gayriahlâki) dir?” türünde sorular üzerinde

durulmuştur. Eski Antik Çağ Yunan Düşüncesi'nden günümüze değin birçok filozof ahlâk konusuna olan felsefî yaklaşımını ortaya koymaya çalışmıştır. Böylece *Ahlâk Felsefesi* adı verilen bir disiplin doğmuştur. (*Murat, 2009*)

### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Bu bölümde insani değerleri ön planda tutan bir yaşam biçimi olan ahlak incelenmeye başlanmıştır. Bu ilk bölümde, ahlakla ilgili temel kavramlar ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle “ahlak” ve “etik” kavramlarının ne olduğu üzerinde durulmuş, bu iki kavramın birbiriyle ilişkisi incelenmiş, daha sonra ise, “iş ahlakı”nın ne olduğu çok detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda “ahlâk” mı, yoksa “etik” mi? tartışmasına değinilmiş ve ardından ahlak, etik, birey ve toplum ile ahlak ilişkisi, birey bakımından ahlak, toplum bakımından ahlak, “iş ahlâkı”nın üç temel ögesi: “çalışma ahlâkı”, “meslek ahlâkı” ve “işletmecilik ahlâkı”, iş ahlâkı ve diğer kavramlar incelenmiştir.

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdaki kavramlardan hangisi “iş ahlakı” kavramı ile eş anlamlı değildir ve onun yerine kullanılamaz?

- a) Ticaret Ahlakı
- b) Ödev Ahlakı
- c) Şirket Ahlakı
- d) İşletme Ahlakı
- e) Firma Ahlakı

2) Aşağıdakilerden hangisi neredeyse bütün ülkelerde benzer olan iş ahlakı türüdür?

- a) İşveren Ahlakı
- b) İşletmecilik Ahlakı
- c) Şirket Ahlakı
- d) Çalışma Ahlakı
- e) Meslek Ahlakı

3) İngilizce kaynaklı literatürde “.....” olarak ifade edilen terimin, Türkçe’ye “iş ahlâkı” olarak mı, yoksa “iş etiği” olarak mı çevrileceği konusunda tartışmalar bulunmaktadır.

4) “.....”, bir olgu olan ahlâktan farklı olarak, bu olgunun araştırılmasını ve böylece ahlâki açıdan insanlar için nelerin doğru ve nelerin yanlış olduğuna dair ilkelerin belirlenmesini irdeler.

5) “.....”, insan yaşamının ahlâki boyutu ile ilgilenen bilim ve felsefe disiplini. Bir başka ifadeyle, insan yaşamındaki değerler, ilkeler ve yargıları inceleyen felsefe dalıdır.

**Cevaplar: 1) b , 2) e , 3) “business ethics” , 4) “Etik” , 5) “Ahlâk felsefesi”**

## **2. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞ AHLÂKI**

## **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde dünyada ve ülkemizde iş ahlakının gelişimi incelenecektir. Bu kapsamda ilk olarak dünya’da iş ahlâkının gelişimi ele alınacaktır. Burada ABD’de iş ahlâkının tarihsel gelişimi, birinci aşama (1960 öncesi dönem), ikinci aşama (1960-1970 arası dönem), üçüncü aşama (1970-80 arası dönem) ve dördüncü aşama (1980 ve sonrası) olarak ele alınacak ve ardından Avrupa’da iş ahlâkının tarihsel gelişimi ile iş ahlakının küreselleşmesi tartışılacaktır. İkinci olarak ise Türkiye’de iş ahlâkı / iş etiği’nin tarihsel gelişimi Cumhuriyet öncesi dönemde iş ahlakı, Cumhuriyet sonrası dönemde iş ahlakının gelişimi, 1920-1950 döneminde Türkiye’de İş Ahlakı, 1950-1980 döneminde Türkiye’de İş Ahlakı ve 1980 Sonrası dönemde Türkiye’de iş ahlakı şeklinde dönemler halinde incelenecektir. Son olarak ise Türkiye’de iş ahlâkı ile ilgili kurum ve kuruluşlar, üniversitelerde iş ahlakı eğitimi, iş ahlakı ile ilgili kurumlar ve Türkiye’de iş ahlâkı / iş etiği literatürü ele alınacaktır.



### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Dünyada iş ahlakının gelişimi nasıl olmuştur?
- 2) Türkiye’de iş ahlakının gelişimi nasıl olmuştur?
- 3) Türkiye’de İş Ahlâkı İle İlgili Kurum ve Kuruluşlar hangileridir?
- 4) Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği Literatürü nasıl şekillenmiştir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Dünya’da ve Türkiye’de İş Ahlâkı	İş ahlakının Dünyada ve Türkiye’deki tarihsel gelişimini, İş Ahlâkı İle İlgili Kurum ve Kuruluşları, İş Ahlâkı / İş Etiği Literatürünü kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Dünya’da İş Ahlâkının Gelişimi
- ABD’de İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi
- Avrupa’da İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi
- Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği’nin Tarihsel Gelişimi
- Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği Literatürü

## Giriş

Gerçekte, ahlâk ve iş ahlâkı konuları insanlık tarihi kadar eskidir. Hamurabi yasalarından günümüz yasalarına ve en son tarihli gazetelerde yayınlanan haberlere bakıldığında, iş yaşamında açgözlü, aldatıcı ve adaletsiz uygulamaların oldukça yaygın olduğu görülmektedir. İster Mezopotamya, ister İstanbul, isterse New York olsun, adil olmayan yollardan para elde etmeye çalışan insanlar her zaman vardır, ancak aynı zamanda bu durumdan şikayeti olan insanlar da vardır. Dolayısıyla, iş ahlâkı konusunun insanoğlunun doğası ile ilgili bir konu olduğu ve her zaman için gündemde olacağı söylenebilir. Bu bölümde ise dünyada ve ülkemizde iş ahlakının gelişimi incelenecektir. Bu kapsamda ilk olarak Dünya’da İş Ahlâkının Gelişimi ele alınacaktır. Burada ABD’de İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi, Birinci Aşama (1960 Öncesi Dönem), İkinci Aşama (1960-1970 Arası Dönem), Üçüncü Aşama (1970-80 Arası Dönem) ve Dördüncü Aşama (1980 ve Sonrası) olarak ele alınacak ve ardından Avrupa’da İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi ile İş Ahlakının Küreselleşmesi tartışılacaktır. İkinci olarak ise Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği’nin Tarihsel Gelişimi Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Ahlakı, Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Ahlakının Gelişimi, 1920-1950 Döneminde Türkiye’de İş Ahlakı, 1950-1980 Döneminde Türkiye’de İş Ahlakı ve 1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de İş Ahlakı şeklinde dönemler halinde incelenecektir. Son olarak ise Türkiye’de İş Ahlâkı İle İlgili Kurum ve Kuruluşlar, Üniversitelerde İş Ahlakı Eğitimi, İş Ahlakı İle İlgili Kurumlar ve Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği Literatürü ele alınacaktır.

## 2.1. Dünya’da İş Ahlâkının Gelişimi

Son yirmi yılda iş ahlakı çeşitli nedenlere bağlı olarak giderek önem kazanmıştır.

- Nedenlerin ilki, iş ahlakında görülen kaygı verici gelişmelerin sonucu olarak ortaya çıkan toplum baskısı nedeniyle, iş ahlakının giderek önem kazanmasıdır.
- İkinci neden, iyi ahlak ile iyi iş arasındaki ilişkinin farkına varılmasıdır. Ahlaki karar verme, kar üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olabilir.
- Üçüncü neden, iş ahlakı bilgisi ahlaki sorunlara yönelik son derece iyi tanımlanmış çözümler saptamak ve bu sorunları çözmede uygun stratejiler seçmek için gereklidir.
- Dördüncü neden, başarılı yöneticiler iş yaşamında ahlak konusundaki tartışmaları bir tehdit veya zayıflık olarak değil, günümüz endüstrilerinin mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı şeklinde algılamaktadırlar. İş ahlakını, bir stratejik yönetim sorunu olarak görmeye başlayan nispeten az sayıda şirket, kalite, müşteri hizmeti, mükemmellik gibi alanlardaki stratejileriyle onu ilişkilendirme eğilimindedir.
- Beşinci neden, çeşitli çıkar gruplarının menfaatlerini dengeleme gereksinimi de iş ahlakının giderek önem kazanmasını sağlamaktadır. Çünkü iş ahlakı, hem kişisel özgürlük ve pazar özgürlüğü, hem de çıkar gruplarına karşı sorumluluk gibi değerler üzerine inşa edilmektedir. Daha önemlisi, iş ahlakı nihayetinde bir güven meselesidir. Çünkü, insanlar kendi ekonomik çıkarlarını düşünerek hareket etmektedir. Oysa, aynı sistemin, hem bireyler hem de organizasyonlar arasında karşılıklı güvene ve birbirlerinin çıkarlarına saygı göstermesi gerçeğine dayanması gerekir. (Özgener, 2004: 52)

### 2.1.1. ABD’de İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi

Konu eski olmasına karşın, iş ahlâkı ile ilgili çalışmaların tarihçesi oldukça yeni sayılır. Gelişmiş bir ülke olan ABD’nde iş ahlâkına olan ilginin 1960’lı yıllarda doğduğu görülmektedir. Bu tarihten itibaren konuya olan ilgi eksilmemiştir. Bu ilgi, 1980’li yıllara gelindiğinde iyice artmıştır. Bu konu, ilk önce 1960’lar ve 1970’lerde özellikle ABD’de “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında gündeme gelmiş, 1980’lerde ise gerek ABD gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlâkı–iş etiği” başlığı ile ele alınmaya başlanmıştır. ABD’de ve onu takiben birçok gelişmiş ülkede, çok sayıda konferans düzenlenmiş, kitaplar basılmış, iş ahlâkı/etiği ile ilgili dergiler yayınlanmış, işletmeler yazılı ya da sözlü iş ahlâkı kodları (codes of conduct) geliştirmiş ve de başta işletme fakülteleri ve işletme lisansüstü

programları olmak üzere birçok fakültede ders programlarına iş ahlâkı dersleri eklenmiştir (*Tevrüz, 2007 : 4*).

Berlin Duvarı'nın yıkılışı ve ardından Merkezi ve Doğu Avrupa'da piyasa ekonomisi oluşturma çabaları, ABD'deki Enron ve WorldCom skandalları ile Avrupa'daki Parmalat skandalı, dünyada ticaret ve arz zincirinin hızlı bir şekilde uluslararasılaşması, küresel iklim değişiminin beraberinde getirdiği aciliyet, tüm bunlar bir arada düşünüldüğünde, konuyu analiz ve kritik etme ve etik açıdan iş âlemini ve ekonomik aktiviteleri reform etme amacıyla konuya daha fazla eğilme gereği ortaya çıkmıştır. Yaklaşık 20 ya da 30 yıldır, akademik bir çalışma alanı olan iş ahlâkı konusunda önemli oranda gelişme sağlanmıştır. İş ahlâkı ile ilgili olarak sadece iş dünyasının aktörlerinden ya da akademisyenlerden değil, danışmanlardan, sivil toplum kuruluşlarından, politikacılardan ve daha çok sayıda kesimden sesler yükselmektedir (*Cowton, Haase, 2008 : 1*).

Yazılı ve görsel medya da, iş ahlâkı ile ilgili konulara kayıtsız kalmamaya başlamış, haberleri ve köşe yazılarıyla bu konular medyada yer almış, bu da geniş okuyucu kitleleri üzerinde etkili olmuştur. Aynı şekilde, ahlâk ve iş ahlâkı konularına duyarlı sivil toplum kuruluşları (özellikle çevreci, tüketici ve norm oluşturma amacıyla olan STK'lar) yaygınlaşmaya başlamış ve bunlar toplumun çeşitli kesimlerinden büyük destek görmüştür.

ABD'de iş ahlâkının gelişimi dört farklı aşamada ele alınabilir:

#### **2.1.1.1. Birinci Aşama (1960 Öncesi Dönem)**

Bu dönemde konuyla ilgili çok sayıda eserin yayınlanmaya başladığı görülmektedir. Bu dönemin belirgin özelliği, iş yaşamından kaynaklanan ahlâki sorunların başlangıçta daha çok ilahiyatçılar tarafından ele alınmasıdır. Din adamları, adil ücret, adil çalışma koşulları ve kapitalizm ahlakı ile ilgili konuları yüksek sesle dile getirmeye başlamışlardır. Dinsel ve sosyal fikirlerin, iş eylemlerini şekillendirdiği varsayılarak dinsel ideolojilerin rolü üzerinde durulmuştur. 1920'li yıllarda dikkatleri çeken ahlaki sorunların temelinde genelde yetersiz eğitimin olduğu düşünülmüş ve eğitim kurumlarının programlarında iş ahlakı derslerine de yer vermeye başlanmıştır. Akademisyenler de iş ahlakı konularında eserler vermeye başlamışlardır. İlk iş ahlâkı kitabı W. E. Borden ve C. L. Hopper tarafından 1921 yılında "Bankacılık ve İş Ahlâkı" ismiyle Chicago'da yayınlanmıştır. Bu kitap, üniversitelerde okutulan ilk iş ahlakı kitabıdır. (*Özgener, 2004: 61*)

Bu dönemde iş ahlakına eğilmenin ve bu konudaki araştırmaların ortaya çıkışının bir başka nedeni, 20. Yüzyılın başlarında hem ABD'de hem de Avrupa'da geleneksel liberal anlayış zayıflarken, sosyalist bir anlayışın ve akımın güçlenmeye başlamasıdır. Bu anlayış doğrultusunda, işletmelerin ve işletmeciliğin amaçlarının ne olması gerektiği ve topluma olan katkı ve zararları tartışılmaya ve işletmelerde ahlaki değerlere önem verilmesi gerektiği üzerinde durulmaya başlanmıştır. Avrupa'da daha ziyade siyaset yoluyla sistem üzerinden eleştiri yapılırken, ABD'de ise daha somut bir şekilde, işletmelerde ahlaki sorunların neler

olduğu tartışılmaya başlanmıştır. Örneğin, 1900-1920 yılları arasında, kadın ve çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin tazminat hakları ve reklamlarda gerçeğe uygun bilgi verilmesi vb. ahlaki konular üzerinde durulmuştur. Bu dönemde özellikle gazeteciler, muhasebeciler, bankerler, sigortacılar, avukatlar ve reklamcılar ahlaki yönden mercek altına alınmıştır.

Bu dönemde, İngiltere’de iş ahlakı ile ilgili konular genellikle felsefe ve ilahiyat etrafında gelişirken, ABD’de çok farklı bir şekilde, din, siyaset ve felsefeden bağımsız olarak uygulamaya dayalı müstakil bir disiplin çatısı altında gelişmeye başlamıştır. (Arslan, 2005: 28)

“Bu dönemde ortaya çıkan çok önemli bir gelişme de, eskiden kişisel bir sorun olarak görünen iş ya da ticaret ahlakının, bu anlayış terkedilerek firmanın iş ahlakı ya da ahlaki sorumluluğu kavramının gelişmeye başlamasıdır.” (Arslan, 2005: 28)

### **2.1.1.2. İkinci Aşama (1960-1970 Arası Dönem)**

İş ahlâkı konusunda önemli gelişmelerin yaşandığı dönemdir. Konu ile ilgili çalışmalarda miktar olarak artışlar gözlenmektedir. Bu dönemde “iş ahlâkı” ve “sosyal sorumluluk” kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. En önemli iş ahlâkı konuları, dürüstlük, atıkların kontrolü ve harcama kalemlerinin denetlenmesidir. İşten çıkarma, terfiler, ücretli çalışma, üretim, fiyatlama, reklam da üzerinde durulan konulardır. Konunun kapsamı yine de dardır. İş ahlâkı derslerinin okutulduğu okul sayısında artış olmuş, 1967 yılında ABD’de fakülte ve yüksekokullarının yaklaşık % 17’sinin müfredatında bu konudaki derslere yer verilmiştir, derslerin içeriğinde de genişlemeler olmuştur. (Özgener, 2004: 62)

İkinci Dünya Savaşından sonra 1950-1970 yılları arasındaki yirmi yıl ekonominin hem ABD’de hem de Avrupa’da patlama yaptığı refah yılları olarak bilinmektedir. Bu yıllarda kitle üretimi yapan dev firmalar ve uluslararası şirketler artık iş dünyasının vazgeçilmez unsurları haline gelmişlerdir. Bu yıllarda işletme yöneticiliği de firmaların hacimlerinin büyümesiyle birlikte karmaşılaşmaya başlamıştır. Pazarlama, pazar araştırması, personel yönetimi, halkla ilişkiler gibi yeni işletme fonksiyonları oluşmaya başlamıştır. (Arslan, 2005: 29)

Bu dönemde toplum birçok ahlaki sorunla karşı karşıya kalmıştır. Toplumun ekonomik ve sosyal hakları konusunda hem hükümetler hem de işletmeler birçok eleştiriye maruz kalmışlardır. 1960’lı yıllarda şehir merkezlerinin kirlenmesi ve bozulması, toksit ve nükleer atıkların boşaltılması ve kirlilik gibi ekolojik sorunların giderek arttığı görülmüştür. (Özgener, 2004: 62)

Bu dönemin başlarında da ahlaki problemler hala kişisel bir mesele olarak ele alınmaya devam etmiştir. Tüketici hakları, reklamlar ve satış geliştirme teknikleri incelenmeye başlanmıştır. Bununla beraber bu dönemin ikinci yarısında örgüt teorisinin bulguları kullanılmaya başlanmış ve bu doğrultuda işletme bir ahlaki birim ya da bütün olarak ele

alınmıştır. 1960'lar ise iş ahlakı alanında yapılan çalışmaların büyük bir artış gösterdiği bir on yıldır. Bu dönemde pek çok alan araştırması yapılmış, doktora tezleri ve kitaplar yazılmıştır. İş ahlakı derslerinin sayısından çok önemli olan bu dönemde derslerin içeriğinin genişlemiş olmasıdır, ABD'deki seküler iş ahlakının aksine, Avrupa'da 1950-1970 yılları arasındaki iş ahlakı çalışmalarında Kilise ve teoloji bağlantısı önemli bir yer işgal etmiştir . (Arslan, 2005: 29)

### **2.1.1.3. Üçüncü Aşama (1970-1980 Arası Dönem)**

Sorunların giderek gün yüzüne çıktığı dönemdir. İşletmelerin yolsuzluklara ve skandallara karışması, iş ahlâkına olan ilgiyi artırmıştır. İşletmeler, çalışanlarını iş ahlâkı eğitiminden geçirmeye başlamışlardır. Böylece, iş ahlakı alanındaki çalışmaların sayısı artmıştır. Bir yandan din adamları, bir yandan felsefeciler, bir yandan da işletmeciler bu konularda yazılar yazmaya başlamışlardır.

İlahiyatçılar ve din düşünürleri belirli dinsel ilkelerin işletme faaliyetlerine uygulanabileceğini ileri sürerek iş ahlakına temel oluşturmuşlardır. Daha sonra işletme profesörleri şirket sosyal sorumluluğu hakkında eserler yazmaya başlamışlardır. Felsefeciler iş ahlaki disiplinini yapılandırmak için ahlak teorileri ve felsefi analizi uygulayarak bu alana girmişlerdir. "İşletmeler kamuoyu imajı ile daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Sosyal talepler arttıkça, birçok işletme ahlakı sorunlarla daha fazla doğrudan doğruya ilgilenmek zorunda olduğunun farkına varmıştır. İşletmelerde ahlaki sorunlar ve sosyal sorumlulukla ilgili tartışmalar düzenlenmiştir. İş ahlakı sorunlarıyla ilgilenen merkezler kurulmuştur. Disiplinlerarası toplantılara işletme profesörleri, ilahiyatçılar, felsefeciler ve işadamları birlikte katılmışlardır."

1970'li yılların sonlarına gelince, rüşvet, aldatıcı reklam, fiyat hileleri, ürün güvenliği ve çevre kirliliği gibi bir dizi temel ahlaki sorun ortaya çıkmıştır. İş ahlakı, bir genel ifade haline gelmiştir. Özellikle pazarlama ve yönetim alanındaki akademisyenler, ahlaki sorunları belirlemeye ve işadamlarının belirli durumlarda nasıl eyleme geçebileceğini ortaya koymaya yönelik araştırmalar yürütmeye başlamıştır. Ancak, ahlaki karar verme sürecinin nasıl işlediğini tanımlamaya ve bu süreci etkileyen değişkenleri belirlemeye yönelik çabalar çok sınırlı olmuştur. (Özgener, 2004: 63)

ABD'deki işletmecilik okullarının neredeyse yarısına yakını 1970'lerin ikinci yarısında iş ahlakı derslerini programlarına almışlardı. Üniversitelerde iş ahlakı merkezleri açılmaya başlamış ve iş ahlakı (business ethics) artık bu adla kurumlaşmaya başlamıştır. 1973 yılında 685 kolej ve üniversite üzerinde yapılan bir araştırmada, bunların % 48'inde iş ahlâkı ile ilgili bir departmanın olduğu saptanmıştır.

Bununla beraber "iş ahlakı" konusu işletmecilik okullarında hala şüpheyle karşılanan bir konu olmaya devam ediyordu. Bu şüpheler, ahlakın insan davranışlarının ayrılmaz bir parçası olduğu ve bundan ayrı bir iş ya da işletmecilik ahlakından söz edilemeyeceği



görüştünden kaynaklanmaktaydı. Öte yandan firmaların topluma karşı sorumlulukları olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiği, iş ahlakı savunucularının temel argümanı olmuştur. Bu dönemde iş ve çalışma sosyolojisiyle ilgili kavramlar da iş ahlakı kapsamında ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin, değerler, strateji, yapı, sistemler, beceriler ve kültür gibi kavramlar iş ahlakı içinde incelenmeye başlanmıştır. Bu, bir anlamda yirminci yüzyılın başına bir geri dönüşü ve çalışma ahlakını (work ethic), Weber'in "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhı" adlı eserinde vurguladığı noktaları iş ahlakına dahil etme anlamına da gelmektedir. Bu dönemde yavaş yavaş firmalardan uyması beklenen ahlaki ilkeler oluşmaya başlamış, firma politikalarının ahlaki boyutu ortaya çıkmıştır. 1980'lerden sonra örgütler ve firmalar, o zamana kadar hiç olmadığı kadar toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar ve dolayısıyla iş ahlakının önemi de buna bağlı olarak artmıştır. (Arslan, 2005: 29)

1974 yılında “Uluslararası İş, Ekonomi ve Ahlâk Derneği”, 1976 yılında “İş Ahlâkı Merkezi”, 1977 yılında “Ahlâk Kaynakları Merkezi” ve 1987 yılında ise “Avrupa İş Ahlakı Örgütü” kurulmuştur.

#### **2.1.1.4. Dördüncü Aşama (1980 ve Sonrası)**

İş ahlakına olan ilginin giderek arttığı bir dönemdir. Tüm işletme fakülteleri, iş ahlâkı konusunu inceleme alanı olarak kabul etmiştir. Hem okullarda, hem de işletmelerde yaygın bir şekilde iş ahlâkı eğitimi verilmeye başlanmıştır. 1980 yılında “Fortune 500” listesinde yer alan işletmelerin % 8'i iş ahlâkı ilkelerine (codes of conduct) sahipken, bu oran 1985 yılında % 77'ye, 1990 yılında ise % 90'ın üzerine çıkmıştır. Bu dönemde de çok sayıda STK ve Enstitü kurulmaya devam etmiştir. (Özgener, 2004: 63)

1980 yılında Ahlak Kaynakları Merkezi (The Ethics Resource Center - ERC) tarafından ABD Kamu Hizmetleri Ahlak Kodu tasarlanmış, yayınlanmış ve dağıtımı yapılmıştır. Yine, 1987 yılında kurulmuş olan Amerikan Yeminli Serbest Muhasebeciler Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountants - AICPA) kendisine üye olan muhasebeciler için 1988 yılında bir "Mesleki Davranış Kodu" oluşturmuştur. Bu kod muhasebecilerin kamuya, müşterilere ve diğer meslektaşlarına karşı sorumluluklarını açıklamaktadır. Öte yandan, 113 ülkede 155 üye organizasyonu ile dünyadaki muhasebe uygulamalarının kalitesini yükseltmeye çaba gösteren Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants - IFAC) 2001 yılında profesyonel muhasebeciler için bir ahlak kodu geliştirmiş ve benimsemiştir (IFAC, 2003). Yine Uluslararası Yönetim Muhasebecileri Enstitüsü (Institute of Management Accountants - IMA) 2000 yılında üyelerinin uyması gereken bazı ahlaki davranış standartları geliştirmiştir. Bu standartlar yeterlilik, güvenilirlik, dürüstlük, tarafsızlık ve ahlaki çatışmaların çözümü alt başlıklarından oluşmaktadır. Ayrıca bu kuruluşun bir "İş Ahlakı Merkezi" bulunmaktadır.

1980'li yılların ikinci yarısında iş ahlakı alanında hızlı bir kurumlaşma olmuştur. Bu dönemde İş Ahlakı Topluluğu, İş ve Meslek Ahlakı Enstitüsü'nün yanısıra dünya'da birçok

uygulamalı ahlak merkezi kurulmuştur. Bu merkezlerden en aktif olanlarından biri, 1986 yılında Santa Clara Üniversitesi'nin desteğiyle kurulmuş olan Markkula Uygulamalı Ahlak Merkezi'dir. 1990'lı yıllarda ise, Uluslararası İş ve Toplum Derneği, Ahlak Yöneticileri Birliği, Uluslararası İş Ahlakı Enstitüsü ve Global Ahlak Enstitüsü kurulmuştur. (Özgener, 2004: 63)

İş etiğine olan ilginin artışında, piyasalarda yaşanan değişim yatmaktadır. Ekonominin giderek gelişmeye başladığı bu yıllarda, işletmeler büyümekte, birbirleriyle birleşmekte ve çok uluslu işletmelerin sayısı artmaktadır. Bu değişim ve dönüşüm ortamında, toplumda var olan ahlâki gelenek giderek yıpranmış; bu durum, etik ve iş ahlâkı konularının toplumun gündemine girmesine ve tartışılmasına zemin hazırlamıştır.

Özellikle yirmi birinci yüzyılın ilk yılları, etikle ilgili konuların en yoğun olarak konuşulduğu yıllardır. 2000'li yıllardan sonra ortaya çıkan işletme skandalları ve kimi yazarlarca 1929 Dünya Bunalımı'ndan daha büyük olarak ifade edilen 2008 Ekonomik Krizi, birçok kişinin iş ahlâkı konusuna olan ilgisini artırmış gözükmektedir. Günümüzde iş ahlâkına olan ilginin tahminlerin ötesinde artışı nedeniyle, işletmelerini tehlikeden uzak tutmak için dürüst yöneticiler, ahlâki değerlerin organizasyonlarında desteklenmesi için zaman, çaba ve para harcamaya hazır gözükmektedirler. İşletmelerin iş ağlarına sürekli olarak bağlı kalabilmesi için, iş ahlâkına yatırım yapmaları neredeyse bir gerek haline gelmiştir.

Bu bağlamda, iş ahlâkı eğitimi hem özel hem de kamu kuruluşlarında ön plana çıkmıştır. Birdenbire herkes elemanlarına iş ahlâkı eğitimi vermenin önemini kavramış gözükmektedir. İş Ahlâkı eğitimi, dürüstlük ve güvenilirliği inşa etmekte, sorumlu davranışları teşvik etmekte, ahlâki konuları iş dünyasının gündemine yerleştirmektedir. Ahlâk eğitiminin, çalışanların morallerinde artış, personel devir oranında düşüş ve işletme itibarında yükseliş şeklinde yararları bulunmaktadır (Painter–Morland, 2008 : 1–2).

### **2.1.2. Avrupa'da İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi**

Avrupa'da ilk olarak Adam Smith (1727-1790) "Ahlaki Duyguların Teorisi" adlı eserinde ahlak biliminin ilkelerini ortaya koymaya çalışmıştır. Smith, bu çalışmasıyla ekonomi ile ahlak arasındaki ilişkileri ele almıştır.

19. yüzyılda iş ahlâkı konusunda genelde dinsel bir bakış açısı hakim olmuştur. Bu dönemden sonra iş ahlâkı düşüncesi önemli bir değişim sürecine girmiştir. Özellikle Durkheim tarafından 1900 yılında kaleme alınan, ancak 1937 yılında yayınlanan "Meslek Ahlakı" adlı çalışmada, ekonomik yaşamdaki gelişmelerin ahlaki yönlerinin ihmal edilmesinin toplumsal yaşam için bir tehlike oluşturacağı ifade edilmişti (Durkheim, 1986: 7). Öte yandan, 20. yüzyılın başlarında Avrupa'da geleneksel liberalizm anlayışına karşı alternatif olarak ortaya çıkan sosyalist akımın güçlenmesiyle birlikte iş ahlâkı alanındaki araştırmalar daha da önem kazanmaya başlamıştır. Bu yıllar aynı zamanda işletmeciliğin bir meslek olarak ortaya çıktığı ve F.W. Taylor'un katkılarıyla yönetim biliminin de bir disiplin haline gelmeye başladığı

döneme denk düşmektedir. Sosyalist ve liberal hareketler arasında yoğun tartışmaların önemli bir kısmı işletmelerin topluma katkı ve zararları üzerinde odaklanmıştı. Böylece işletmecilik alanında ahlaki değerler sorgulanmaya başlamıştır.

1908-1915 yılları arasında Büyük Britanya'daki Scheffield Scientific School'da verilen ticaret ahlakı derslerinde ahlaki rehberliğe ihtiyaç duyulan temel işletmecilik konularının belirlenmesine çalışılmıştır. Özellikle muhasebecilik, gazetecilik ve hukuk mesleği ahlaki yönden mercek altına alınmıştır. Yaşanan teknolojik gelişmeler karşısında ortaya çıkan yeni sorunları da kapsayacak şekilde iş dünyası için ahlaki kurallar geliştirilmeye çalışılmıştır.

Max Weber'in 1919 yılında yayınlanan "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu" adlı eserinde de ifade edildiği gibi bu dönemde işe ilişkin ahlaki sorunlar daha çok dinsel açıdan ele alınmıştır. Ancak, 1920 yılında Britanya'da Endüstriyel Yönetim Enstitüsü'nün kurulmasıyla birlikte, iş ahlaki işletmecilik kapsamında görülmeye başlanmış ve ilahiyat, felsefe ve iktisattan bağımsız bir konu olarak ele alınmıştır. Böylece iş ahlakını konu alan dersler işletmecilik eğitimi veren okulların ders programlarında yer almaya başlamıştır.

Avrupa'da 1950-1970 yılları arasındaki iş ahlakı çalışmalarında yine Kilise ve teoloji bağlantısı önemli bir yer tutmuştur. Britanya'da iş ahlakıyla ilgilenen bilim adamları genelde Anglikan Kilisesi tarafından desteklenmiştir. Katolik Kilisesi bünyesinde de çalışanların ve yöneticilerin yer aldığı organizasyonlar kurulmuştur (*Arslan, 2001: 35-37'den aktaran Özgener, 2004: 64-65*).

1984 yılında, İsviçre'de Sankt Gallen Üniversitesi'nde bir iş ahlaki araştırma departmanı kurulmuştur. Birkaç yıl sonra Hollanda'da Nijenrode Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde Avrupa'nın iş ahlakı alanındaki ilk profesörlüğü (kürsüsü) kurulmuştur. Bu gelişme gerek teoride gerekse uygulamada iş ilişkilerinde ahlaki sorunların giderek artan ölçüde önem kazandığının göstergesi kabul edilebilir. 2000'li yıllara gelince Batı Avrupa'nın hemen her yerinde iş ahlakı toplum üzerinde büyük ve sürekli bir etkiye sahip olan farklı bir araştırma ve eğitim alanı haline gelmiştir.

Üniversiteler, işletme fakülteleri ve mesleki kuruluşlarda iş ahlakı alanında öğretilen derslerin sayısı ve doğası ise, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bu dersler genelde lisans düzeyinde ya seçimlik ya zorunlu ders olarak verilmektedir. Buna karşın, Avrupa'da geleceğin yöneticilerinin bir yönetsel kariyere kendilerini hazırlamaları için üniversiteler ve işletme okulları artık yeterli görünmemektedir. Onlar işgücü ile ilgili gerçek yaşamda karşılaşılması muhtemel ahlaki sorunların açıkça farkında olma isteğindedirler.

1990 yılında Jack Mahoney "İngiltere, Avrupa ve ABD'de İş Ahlakı (Business Ethics in the U.K., Europe, and the U.S.)" isimli eserini yazmıştır. Bundan sonra iş ahlakı derslerinin öğretildiği okulların sayısında artış olmuştur. Ne yazık ki, kullanılan metotlar çok az değişme göstermiştir. Bu yüzden, ya temel ahlaki yaklaşımlar olan egoizm ve faydacılık üzerine vaka

çalışmaları yapılmış ya da haklar ve insan onuruna saygıya dayalı bir yaklaşım olan Kant biçimselliği üzerinde durulmuştur. (Özgener, 2004: 65)

Çeşitli dillerdeki kaliteli yayınların sayısı (kitap, dergi ve rapor gibi) sürekli olarak artış göstermiştir. Bu alanda yayınlanmış olan dergilerin sayısı iş ahlakının çağın yeni bir disiplini haline geldiğini göstermektedir. 1991 yılında İngiltere'de Oxford Üniversitesi'nde Profesör Jack Mahoney'in baş editörü olduğu ve Basil Blackwell tarafından üç ayda bir yayınlanan "Business Ethics: A European Review" yayın hayatına başlamıştır. Bu dergi hem işletmelere hem de akademisyenlere hitap etmektedir. Bu dergide Avrupa kıtasında iş ahlakı konusunda yaşanan sorunlar ve gelişmelerle ilgili genel açıklamalara yer verilmektedir. Günümüzde dergide düzenli aralıklarla yayınlanan raporlar, çeşitli Avrupa ülkelerinde iş ahlakının mevcut durumunu ortaya koymaktadır.

Bir başka tanınmış dergi, 1995 yılından beri Fransa'da Paris'te Eska'nın editörlüğünü yaptığı dili Fransızca olan ve üç ayda bir yayınlanan "Review Ethique des Affaires"tir. Bu dergide iki dilde yayınlanan yazılara ve makale çevirilerine yer verilmektedir.

İtalya'da ise, iş ahlaki konusunda 1987 yılında "Etica degli Affari" ve daha sonra "Etica degli Affari edelle Professioni" dergisi yayınlanmaya başlamıştır. Ancak bu derginin meslek ahlakına kaydıgı görülmektedir. 1991 yılında bu konudaki ilk kitap olan "Etica degli Affari" Lorenzo Sacconi tarafından yayınlanmıştır. İtalya'da lisans düzeyinde iş ahlakı derslerinin öğretimi sınırlı düzeydedir. İş ahlakı derslerinin daha çok bazı üniversitelerin (Castellanza Üniversitesi, Trieste Üniversitesi, Bocconi Üniversitesi) yüksek lisans ve doktora programlarında verildiği anlaşılmaktadır.

1999 yılında İtalya'da Castellanza Üniversitesi Ahlak, Hukuk ve Ekonomi Merkezi'nin (Centre for Ethics, Law & Economics - CELE) öncülüğünde bazı şirketler, mesleki kuruluşlar, danışmanlık şirketleri ve kar amacı gütmeyen organizasyonlardan oluşan bir grup tarafından Q-RES Projesi (Şirketlerde Sosyal ve Ahlaki Sorumlulukların Kalitesi Projesi) tasarlanmıştır. Bu projenin amacı, işletmeler ve çıkar grupları arasındaki sosyal bağlantı kavramını içine alan, şirketlerin sosyal ve ahlaki sorumluluğu üzerinde yoğunlaşan bir yönetim modeli ortaya koymaktır. Q-RES projesine eşdeğer projelere Avrupa'nın diğer ülkelerinde de rastlamak mümkündür. Örneğin, İngiltere'de SIGMA projesi ve Almanya'da Değer Yönetimi Sistemleri (Valeus Management Systems) uygulaması bulunmaktadır. Özellikle, 2001 Temmuz ayında Avrupa Komisyonu'nun "Şirket Sosyal Sorumluluğu Üzerine Yeşil Kitap" (Green Paper on CSR) yayınlamasıyla birlikte, işletmeler açısından sosyal ve ahlaki sorumlulukların önemi daha da artmıştır. Bu kitap, şirket ahlak kodlarının uygunluk kriterleri ve şirketlerin planlama ve uygulamada kanun tarafından belirlenen minimum talepleri karşılamada gönüllü standartlara uyup uymadıklarını ortaya koymaya yönelik hususlar üzerinde durmaktadır. (Özgener, 2004: 66)

Günümüzde Journal of Business Ethics, Business Ethics Quarterly and International, Journal of Value-based Management gibi standart Amerikan dergilerinin Avrupa'da giderek

yaygınlaştığı görülmektedir. Bu yayınlar sayesinde, iş ahlakına ilgi duyan Avrupa'daki okuyucular Atlantik'in her iki yanında bu alandaki uygulamalar ve gelişmeler konusunda bilgi sahibi olmakta veya sahip olduğu bilgiyi güncelleştirebilmektedir

İş ahlakındaki gelişmenin önündeki en önemli handikap dil engelleri olmaktadır. Coğrafi mesafelerin nispeten küçük olduğu yerlerde bile dil sorunu araştırmacıları engelleyici rol oynamaktadır. Örneğin, Batı Avrupa'da hemen herkes birbirinden iki saatten daha az bir uçuş mesafesinde yaşamaktadır. Bu ülkelerde iş ahlakı konusundaki gelişmeleri izlemek için çeşitli araştırma dergilerine ve ayrıca çeşitli gruplar (çok sayıda üyesi bulunan bilgisayar şebekeleri ve diğer ilgili gruplar) tarafından bazı Avrupa ülkelerinde yayınlanan çeşitli gazetelere ulaşmaya çalışan kişiler İngilizce, İspanyolca, Almanca, Fransızca ve Felemenkçe gibi çeşitli dillere hakim olmak zorundadırlar.

Avrupa'da iş ahlakı alanında aktif bir şekilde faaliyet gösteren birçok merkez ve enstitü vardır. Bunların sayısı arttıkça, yaptıkları işin ve yayınların kalitesi de giderek iyileşmektedir. Buna karşın, daha önce de ifade ettiğimiz gibi bu yayınlara sadece yerli dilleri konuşanlar ulaşabilmektedir. Bu durum, bilgiye ulaşabilmeyi önemli ölçüde sınırlamaktadır. Belçika'daki Louvain Üniversitesi'ndeki Ekonomi ve Ahlak Merkezi (Centrum voor Economic en Ethiek), Flaman yöneticilerinin değerleri ve ahlaki standartları üzerine ilginç araştırmalar yapmıştır, fakat sonuçlar sadece Felemenk dilinde yayınlanmıştır. Yine 1999 yılında Almanya'da Korff ve arkadaşları tarafından dört ciltlik bir İş Ahlakı El Kitabı (Handbuch der Wirtschaftsethik) yayınlanmıştır. Bu kitap daha çok Alman düşüncesini yansıtmaktadır.

Hollanda, Fransa, İngiltere gibi bazı ülkelerde iş ahlakı alanında danışmanlık hizmetleri önemli bir gelişme göstermiştir. Bu hizmetler, şirketlerin ve sektörlerin davranış kodlarını geliştirme ve gözden geçirme üzerinde yoğunlaşmaktadır. Hatta, bazı iş ahlakı uzmanları, profesyonel gruplara ve şirketlere zaman zaman "İkilem (dilemma) eğitimi" olarak da ifade edilen ahlak eğitim programları tasarlamaktadır. Avrupa'da son yirmi yılda şirketlerin önemli bir kısmı bir ahlak kodu tasarlamıştır. 1990'lı yılların başında Almanya, Fransa ve İngiltere'de ahlak kodu olan şirketlerin sayısının yaklaşık olarak % 40 olduğu tahmin edilmektedir.

Günümüzde Batı Avrupa'da iş ahlakının "sosyal bir kurum olarak" geliştiği işletme uygulamalarından ve akademik çalışmalardan anlaşılmaktadır. Ancak, Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri ve Rusya'nın sosyalist ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçişiyle birlikte iş ahlakı konusunda önemli sorunlarla (rüşvet, yolsuzluk gibi) karşı karşıya bulundukları bilinen bir gerçektir. Bu ülkelerde iş ahlakının kurumsallaşması düşük düzeyde kalmıştır.

Avrupa'da iş ahlakı alanındaki gelişmelere örgütsel düzeyde katkı sağlayan çeşitli şebekeler ve organizasyonların başında 1987 yılında kurulan Avrupa İş Ahlakı Örgütü Ağı (The European Business Ethics Network - EBEN) gelmektedir. Daha sonra Almanya, İspanya, İtalya, Hollanda, İngiltere ve Türkiye'de EBEN şubeleri kurulmuştur. 1994 yılında EBEN ve Hollanda'nın Nijenrode Üniversitesi'nin ortak girişimiyle Almanya'da Avrupa İş Ahlakı Enstitüsü (European Institute for Business Ethics - EIBE) kurulmuştur

Avrupa'da iş ahlaki ve sosyal sorumluluk konusunda aktif bir şekilde faaliyette bulunan diğer gruplar ve kurumlar hakkında da bilgi vermekte fayda vardır. 1987 yılında iş dünyasının liderleri ve sosyal girişimciler "daha adil, daha insancıl ve yaşanabilir bir dünya" vizyonuyla sosyal değişime katkıda bulunmak için Avrupa Sosyal Girişim Şebekesi (Social Venture Network Europe - SVNE) kurdular. Yine, Norveç'te işverenlerin bir örgütü olan ve 11 bin şirketin üye olduğu Norveç İşletme ve Endüstri Konfederasyonu (The Confederation of Norwegian Business and Industry - NHO), ülkedeki işletmeler ve endüstrilerin ahlak ve değerlere ilişkin duyarlılığını arttırmak amacıyla kurulmuştur. Bu kuruluş, genelde üye şirketlere yönelik iş ahlaki programları konusunda kısa raporlar ve broşürler hazırlamaktadır.

1990 yılında Avrupa'da iş ahlaki ile ilgili araştırmalar ve eğitim konusunda bilim adamları ve öğrencileri desteklemek amacıyla İsveç'in Göteborg kentinde Araştırma Ahlakı Merkezi (Centre for Research Ethics - CRE) kurulmuştur.

1996 yılında "Business Ethics: A European Review" dergisinde yayınlanan "A Comparison of Business Ethics in North America and Continental Europe" başlıklı makalesinde Profesör Georges Enderle, "Avrupalıların kamu ile ilgili ahlaki sorunları konuşmaya daha istekli olduklarını ve bu konudaki endişelerini ifade ederken özellikle sosyal partnerler arasındaki düzenlemeler ve sözleşmeler çerçevesinde dolaylı yolları kullandıklarını ortaya koymaktadır." Enderle'ye göre, bir başka dikkat çekici nokta, "Avrupalılar daha çok sistemle ilgili makro sorunlarla ilgilenirken, Kuzey Amerikalılar çoğunlukla kişisel ve mikro sorunlarla ilgilenmektedir." Dolayısıyla Amerikalılar önceden var olan kuralları izleyerek "oyuncuların oyunu" üzerinde odaklanırken, Avrupalılar daha çok "oyunun kuralları" üzerinde yoğunlaşmaktadır. (Özgener, 2004: 67-68)

### **2.1.3. İş Ahlakının Küreselleşmesi**

Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da iş ahlakının gelişimi üzerinde durduktan sonra iş ahlakını globalleşme süreci açısından da değerlendirmekte fayda vardır. Son yıllarda hükümetlerin değil, rekabetin ekonomiyi sürüklemesi gerektiği inancıyla birçok tarife ve engel kaldırılmıştır. İşletmeler giderek globalleşen dünyada bir araya gelmekte ve serbest hareket edebilmektedir. Bu yüzden, işletme okulları iş ahlaki konusunda eğitim verirken, işin kurallarının bu yeni atmosferden dolayı olağanüstü bir biçimde değiştiğini göz önüne almalıdırlar. Ulusal olarak işe başlayan şirketler, uluslararası alanda faaliyet göstermeye başlamışlar ve bir anda kendilerini anlayamadıkları değer yapıları içinde bulmuşlardır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak dünya olarak küçülmeye devam ettiği sürece işletmeler giderek artan bir şekilde farklı değerlere sahip olan diğer kültürlerle temas halinde olacaktır. Bu durum, çokuluslu şirketler açısından daha fazla risk taşımaktadır.

Çünkü onlar nedenini anlayamadıkları ahlaki çatışmaların içinde kendilerini bulmaktadırlar. Gelecekte iş ahlaki uluslararası ahlaki anlaşmalar çerçevesinde mütalaa edilmeyecektir. Kabul görmüş iş ahlaki bir kültürden diğerine değiştiğinden dolayı, evrensel iş ahlaki standartları olmayacaktır. Buna karşılık çokuluslu şirketler ahlaki yönetim ve ahlaki

çatışmaların çözümüyle aktif olarak ilgileneceklerdir. Gelecek, ahlaki karar verme sürecinin daha çok anlaşılmasını gerekli kılacaktır. Yöneticiler açısından ahlaki sorunlar ve değişimler daha fazla farklılık gösterecektir.

Bugün iş ahlakı birçok bilimle ilişkili olan bir disiplin haline gelmiştir. İş ahlakı sürdürülebilir bir gelişmenin gereği olarak vazgeçilemez bir unsurdur. Bir bilimsel alan olarak iş ahlakının kapsamının gelişmesi son yıllarda çok hızlı olmuştur. Bu alanda bugünkü eğitim hem felsefi hem de dinsel çalışmaların yanı sıra pazarlama, örgütsel gelişme, işletme politikası ve yönetim gibi çeşitli alt disiplinleri kapsayan çarpıcı bir akademik zenginliğe sahiptir. Her bir disiplin ve gelenek toplam çabayı zenginleştiren bir perspektif getirmektedir. Sonuçta iş ahlakı, değişken ve dinamik bir yapıyla gelişimini sürdürmektedir. (Özgener, 2004: 68-69)

## **2.2. Türkiye’de İş Ahlâkının Gelişimi**

Bir zamanlar iş ahlâkının en üst düzeyde uygulayıcısı olan biz Türkler, aşağıdaki sayfalar okunduğunda daha açık bir şekilde görüleceği gibi, bugün ne yazık ki, iş ahlâkı konusuna hem uygulama<sup>3</sup> hem de literatür boyutları itibariyle çok yabancıyız. Batı dünyasının özellikle 1960–70’li yıllardan itibaren iş ahlâkı konusuna hem iş yaşamında hem de bilimsel çalışmalarda verdiği önem, ülkemize ancak 1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren, yani son 10–15 yıl içerisinde yansımış bulunmaktadır. Ancak, bu konuda kat edilecek daha çok uzun bir yol vardır. Bugüne kadar bizde gerçekleştirilen çalışmaların ne adedi ne de niteliği henüz yeterli düzeye ulaşamamıştır. Üniversiteler de, işletme fakülteleri ve bir miktar diğer fakülteler dışında, her nedense iş ahlâkı konusuna karşı çok fazla ilgili olmamışlardır (Tevrüz, 2007 : 5).

Aşağıda, öncelikle Türkiye’de iş ahlakının tarihsel gelişimine yer verilecek, ardından da iş ahlakı ile ilgili kurum ve kuruluşlar sıralanarak, iş ahlakı alanına yaptıkları katkılara değinilecektir.

### **2.2.1. Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği’nin Tarihsel Gelişimi**

#### **2.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde İş Ahlakı**

Cumhuriyet öncesi dönemde iş ahlakı konusu gündeme geldiğinde, herkesin aklına ilk gelen husus, 13. yüzyılda Anadolu’da ortaya çıkan, yüzyıllar boyunca varlığını sürdüren ve iş ahlakı ilkeleri bakımından örnek bir yapı kuran “ahi teşkilatı” ya da bir diğer ifadeyle “ahilik” müessesesi olmaktadır.

Ahilik konusu, daha sonraki bir bölümde müstakil bir şekilde ele alınacağı için, burada sadece adı zikredilmekle yetinilmiştir.

---

<sup>3</sup> Kanuni Sultan Süleyman’ın dönemini takiben giderek yozlaşmaya ve bozulmaya başlayan toplumsal yapı, ne yazık ki bu tür hassalarını kaybetmiş, iş ahlâkına oldukça yabancılaşmış bulunmaktadır.

### **2.2.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde İş Ahlakının Gelişimi**

Türkiye’de Cumhuriyet döneminde iş ahlakının gelişimi üç döneme ayrılarak incelenebilir. Bu dönemler; 1920-1950 arası, 1950-1980 arası ve 1980 sonrası dönemlerdir.

#### **2.2.1.2.1. 1920-1950 Döneminde Türkiye’de İş Ahlakı**

Türkiye’de 1920-1950 yılları arasında Türk Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet’in ilanı, Atatürk İnkılaplarının uygulanması, İkinci Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı iş ahlakı ile ilgili gelişmeler yavaş olmuştur. Bu dönemde iş ahlakı konusunda yazılan eserler daha çok dinsel konulara ağırlık vermiştir. Ayrıca bu eserler kısmen savaş sonrası dönemdeki sosyal sorunlar (eğitimsizlik, yolsuzluk gibi) üzerinde durmuşlardır.

Bu dönemde, Türkiye toplumunu meydana getiren unsurların başında ahlakı sayan Atatürk, ahlaki esaslara dayanmadan hiçbir toplumun yükselemeyeceğini belirtmektedir. Atatürk, konuşmalarında ahlak kavramını sık sık kullanıp, ahlaki değerlerin önemini vurgulamıştır. Atatürk iş ahlakı konusuna da gereken önemi vermiştir. Ticaret ve işadamları ile ilgili düşüncelerini şöyle ifade etmektedir: *“Tüccar, milletin emeği ve üretimini kıymetlendirmek için, eline ve zekasına güvenilen ve bu güvene layık olduğunu kanıtlaması gereken kişidir.”* (Özgener, 2004: 81-82)

#### **2.2.1.2.2. 1950-1980 Döneminde Türkiye’de İş Ahlakı**

Yüzyıllardır farklı boyutlarıyla değişimin yaşandığı Türk toplumunda sosyal ilişkilerde ciddi ahlaki sorunlar yaşanmaktadır. Bu ahlaki sorunlar herkesi ilgilendirmektedir. Geleneksel ve dinsel temele dayanan ahlak anlayışı çeşitli nedenlerden dolayı işlevselliğini kaybetmiştir.

Bu dönemde, siyaset, ekonomi ve hukuk olmak üzere, toplumsal yaşamın birçok alanında yozlaşmalar giderek artmıştır. 1945’ten beri iç politikamızın tahlili göstermektedir ki, toplum yöneticiler ve politikacıları değil, pek çok alanda yöneticiler ve politikacılar toplumu yozlaştırmakta başlıca rolü oynamıştır. 1950 ile 1960 yılları arasında da yönetsel ve ekonomik alandaki denetim yetersizliğinden kaynaklanan pek çok sorunla karşılaşmıştır. Bundan kırk yıl önce Türkiye’yi ziyaret eden ekonomist Dr. Kurt S. Waber, "Hayat pahalılığının yüzde ellisi esnaf tarafından meydana getirilmektedir. Türk esnafının ticari ahlakı tam olarak olgunlaşmamıştır" tespitini yapmıştır. Ekonomik, toplumsal ve yönetsel alandaki ahlaki değerlerin yerleştirilmesi, hükümetlerin izlediği politika ve programlarla sıkı sıkıya ilişkili olmuştur. Çünkü siyasal iktidar ve bürokrasi toplumda ahlaki bir iklimin oluşturulmasında ve bunun sürdürülmesinde önderlik rolü oynayan iki kurum olmuştur. Ayrıca toplumsal ahlak konusunda bozulma ve çözülme varsa, bu sorunun çözümü için daima gözler hükümetlere çevrilmiştir. Hükümetin hem kendisini, hem genel olarak siyaseti, hem de kamu kurum ve kuruluşlarını ahlaki değerler açısından yeniden gözden geçirmesi kamuoyunun beklentisi olmuştur. (Özgener, 2004: 82)



Ahlaki değerlere uygun bir iş ortamının oluşturulması ve bu değerlerin yönetsel sisteme taşınmasında temel rolün hükümetlere düştüğü gerçeğinden hareketle, politik ve yönetsel sistemde gittikçe erozyona uğrayan ahlaki değerlerin yeniden geçerli kılınması için hükümet programlarında hangi sorunlar üzerinde durulduğunu ve ne tür önlemlere yer verildiğini incelemek önem arz etmektedir.

1950-1980 yılları arasındaki hükümet programlarında özellikle yönetimin tarafsızlığı ve yolsuzluklarla mücadele üzerinde durulmuştur. 1960'lı yıllarda tarafsız ve etkin yönetim, adalet mekanizmasında reform gibi çabalar ön planda iken, 1970'li yıllarda partizanlığın önlenmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanması, vergi reformu, enflasyonla mücadele öncelikli hedefler arasında yer almıştır. Ancak programlarda yer alan bu vaatler tutulmamıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında rüşvet, torpil, fırsatçılık, kırtasiyecilik, yöneticilerin performansındaki yetersizlik, kötü organizasyon vb. hususlar, kamu yönetiminde yeniden yapılanma gerekliliğini ortaya koymada her fırsatta ne sürülen olumsuzluklar olarak göze çarpmaktadır. Bu dönemde özellikle kamusal istihdam alanında nepotizm, partizanlık vs. sık sık karşılaşılan durumlardır. Kamu görevlerinde nitelikli personelin değil de, kayırılmış personelin istihdamı kamusal ahlak alanındaki aşınmaya işaret etmektedir. Bu dönemdeki tüm hükümet programlarında kamusal istihdam alanında doğrudan veya dolaylı olarak liyakat esasına dayalı personel istihdamı yer almasına rağmen, hedeflere ulaşılamamıştır. Hatta, kayırmacılığın kendisi bir değer haline gelmiştir. Artık personel alımında nepotizmi uygulayanlar değil, dost ve akrabalarını öncelikli olarak istihdam etmeyenler kınanır hale gelmiştir. Yine politikacılar ve yöneticiler açısından önemli bir ahlaki sorun da yapamayacağı şeyleri vaat etmeleridir. Aşırı vaat, yönetilenlerin hükümetlere olan güven duygusunu zedelemiştir. (*zgener, 2004: 83*)

### **2.2.1.2.3. 1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de İş Ahlakı**

1980'li yıllardan sonra birçok temel endüstriyel ekonomide yanlış ve ahlaka aykırı iş davranışlarıyla ilgili olaylar ve skandallar önemli ölçüde açığa çıkmıştır. Bu skandallar, iş ahlakı sorunlarına ilişkin kamu, iş dünyası ve akademik çevrenin duyarlılığının artmasında önemli bir rol oynamıştır. İş ahlakı konusundaki bu endişe yeni değildir. Ancak 1980'li yıllarda kitle iletişim araçlarının gelişmesi, küresel rekabet ve belirsizlikler, ekonomi politikalarındaki değişim, toplumsal çıkarların daha fazla dikkate alınması eğilimi, Türkiye pazarına yönelik uluslararası baskı, ticaret kanunlarındaki revizyon vb. birçok sebep iş ahlakının giderek önem kazanmasına yol açan öteki sosyal gelişmelerdir.

Liberal ekonomik politikaların izlendiği 1980'li yıllardaki yetersiz denetim nedeniyle, artış trendine giren politika ve yönetsel alandaki yozlaşma son yıllarda daha da yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Rüşvet, rant, kollama, nepotizm, kronizm, partizanlık, yağmacılık gibi politik ve yönetsel yozlaşma türleri "olağan" görülmeye başlanmış, politik ve bürokratik ahlaki değerler erozyona uğramıştır. Başka bir ifadeyle hızlı dönüşüm süreci içinde bulunan toplumda

mevcut değerler ve ahlaki sistem belirsizlik içine düşmüştür. Bu belirsizlik, görüldüğü kadarıyla yine bireysel çıkar etrafında bir oluşuma yönelmiş, ekonomik değerlerin ve piyasa ilişkilerinin yönlendirdiği bireysel çıkara dayalı bir anlayışı beslemiştir. Hatta bu dönemde toplumsal ve yönetsel mekanizmalar, güçlü ekonomik grupların ve siyasal partilerdeki oligarşik eğilimlerin ortaya çıkardığı imtiyazlı grupların amacına hizmet eden ve sınıfsal bir karakter taşıyan ahlak anlayışının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

1980'li yıllarda serbest piyasa ekonomisi içinde kalkınma, kırtasiyecilikle mücadele, devletin faaliyet alanının daraltılması, enflasyonun düşürülmesi; 1990'lı yıllarda ise, yolsuzluklarla mücadele, yönetimin şeffaflaştırılması, demokratikleşme, enflasyonun düşürülmesi, vergi sistemindeki sorunların çözülmesi gibi konular hükümet programlarında öncelikli hedefler olmuştur. Ancak bu öncelikli hedefler gerçekleştirilememiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan istikrarsızlıkla birlikte, adaletin ağır işleyen çarkları, suçluların cezalandırılmadan elden geçirilmesi, rüşvetle açılan kapılar, profesyonel yöneticilik anlayışının yaygınlaşmaması, kısa zamanda aşırı kar ve kazanç elde etme zihniyetinin hızla egemen olması, üretici ile tüketici arasında aracılık yapanların genellikle sayı ve kalite açısından yetersiz olması, toplumsal ve hukuksal cezaların hafifliği, uygulamadaki ciddiyetsizlik, hükümetlerin ve toplumun bu konudaki ilgisizliği, Türkiye'de yolsuzlukların başlıca sebebi olmuş ve çıkarıcı ahlakın egemenlik alanını genişletmiştir. Bu durum aynı zamanda yolsuzluklarla yapılan mücadeleyi önemli ölçüde güçleştirmiştir.

1983'ten sonra birçok hükümet programında kamu yönetiminde nitelikli personelin istihdamı için liyakat sistemiyle ilgili olarak dikkat çekici unsurlar yer almıştır. Ancak liyakat ile ilgili belirlenen hedeflere ulaşamamıştır. Bu konudaki kronik sorunlara bugün bile çözüm getirilememiştir. Ayrıca bu programlarda yönetimde tarafsızlığın sağlanmasından çok, yönetimde topyekün bir reform düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Ancak, birçok hükümet programında yer almasına rağmen, yönetsel reformlar gerçekleştirilememiş ve yönetimde yeniden yapılanmaya gidilememiştir.

1980 öncesi dönemde olduğu gibi bu dönemde sık sık karşılaşılan bir başka ahlaki sorun, yöneticiler ve politikacıların aşırı vaatle bulunmaları ve söz-eylem uyumsuzluğu içine girmeleridir. Halbuki yönetimde ahlaki bir iklimin oluşturulması ve sürdürülmesi için yöneticilerin örnek oluşturucu ve özendirici davranışları önemli rol oynamaktadır. Ahlaki davranışların benimsenmesi, üst yönetimle başlar. Bu noktada, otoriteyi temsil eden yöneticilerin davranışları ve söylemleri büyük önem taşımaktadır. (Özgener, 2004: 83-84)

1997 yılında siyasi alanda ortaya çıkan ahlaki sorunların çözümünü kolaylaştırmak için TBMM'de "Siyasi Ahlak Komisyonu" kurulması konusu gündeme gelmiştir. Ancak bu teklif hükümetin iktidarı kaybetmesiyle görüşülemedi. 58. Hükümet döneminde "Siyasi Ahlak Yasası" ile ilgili teklif, Aralık 2002'de TBMM Başkanlığı'na sunulmuştur. Yasa teklifi ile TBMM üyeleri ve dışarıdan atanan Bakanlar Kurulu üyeleri ile ilgili olarak siyasi ahlak konusunda farklı kanunlarda yer alan kuralların, temiz siyaset ve saydamlık ilkeleri

çerçevesinde yeniden düzenlenmesi amaçlanmakta idi. Ancak "Siyasi Ahlak Komisyonu"nın kurulması ile ilgili çalışmalardan henüz sonuç alınamamıştır.

1980 yılından sonra Türkiye'de ekonomik ve toplumsal değişme iş ahlakını olumsuz yönde etkilemiştir. Bu dönemde Türkiye'de yönetime, özellikle kamu yönetimine, yolsuzluklar damgasını vurmuştur. Kamuoyunca bilinen isimleriyle, İSKİ, Emlak Bank, İLK SAN, Parsadan Olayı, Titanzedeler, Telekulak Olayı, Mavi Akım Projesi ve hepsinden önemlisi Susurluk Kazası ile başlayan yönetici-siyasetçi-mafya ilişkisinin çarpık boyutları gibi örnekler Türkiye'de yolsuzluğun düzeyini göstermektedir.

Merkezden yönetim anlayışı, kamusal mal ve hizmetlerin miktarı veya çeşidinin siyasi yollardan tespiti, statükocu eğilimler (yönetimde gizlilik ve dışa kapalılık, icraatların yönetilenlerin bilgisi dışında yapılması ve yönetenlerin yönetilenler tarafından denetlenememesi), aşırı yetki ve sorumluluklarla donatılan memurlar, bürokraside görülen tikanıklar, karar aşamasında siyasi düşüncelerin ön plana çıkması ve ülke yönetiminde uzun süre aynı kişilerin görev alması nedeniyle pek çok rüşvet olayı ile karşılaşan Türkiye toplumu, enflasyonla yaşamayı öğrendiği gibi rüşvetle yaşamayı da öğrenmeye başlamıştır. Ülkede rüşvet vererek iş ilişkilerini yürütmek, iş kültürünün bir parçası haline gelmiştir. İşletmelerin içinde bulunduğu rekabet ortamı, iş ahlakına uygun olmayan yoldan para kazanmanın şirket kültürünün bir parçası olarak görülmesi, rüşvet alan kişilerin yöneticileri rüşvet vermeye zorlaması, hukuk sisteminin yetersiz olması, yöneticilerin yeterince bilgiye sahip olmaması ve üst kademedekilerin tavır ve davranışları rüşvete sebebiyet vermektedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde rüşvetin özellikle bürokrasi alanında yoğunluk kazandığı iddia edilmekte ve yapılan araştırmalar bu görüşü desteklemektedir. İzmit Ticaret Odası tarafından 1.000 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada, bürokrasi alanında işlerini yaptırmak isteyenlerin % 66'sının bu süreçte yasa dışı uygulamalara maruz kaldıkları ve yine % 47.1'inin ise, yasal bedelin dışında bedel ödedikleri tespit edilmiştir. (Özgener, 2004: 85)

Öte yandan, uluslararası ve ulusal dürüstlük sistemlerini teşvik etme ve güçlendirmeye yönelik global düzeydeki koalisyonu harekete geçirerek, rüşvet ve yolsuzluğu önlemek, söz özgürlüğünü güvence altına almak, adaleti sağlamak, sorumlu ve yolsuzluklardan uzak seçim kampanyalarını ve yargı bağımsızlığını denetlemek amacıyla 1993 yılında kurulan Uluslararası Saydamlık Örgütü'nün (Transparency International- TI) kendisine ulaşan bilgiler ışığında hazırladığı 1996 yılı yolsuzluk sıralamasında Türkiye 54 ülke arasında 22. sırada yer almıştır. Türkiye'den önce, gelişmiş ülke olarak 21. sırada sadece İtalya bulunmaktadır. 2000 yılı için yapılan sıralamada ise, 90 ülke arasında Türkiye 40. sıraya yükselmiştir. Uluslararası Saydamlık Örgütü'nün 2002 yılındaki raporunda ise, Türkiye rüşvet ve yolsuzluk sıralamasında 102 ülke arasında 37. sırada yer almıştır (*Transparency International Corruption Perceptions Index, 2002*).

Bu veriler dikkate alındığında, Avrupa Birliği'ne entegrasyon sürecinde Türkiye temiz bir toplum yaratma konusunda daha kararlı bir tutum içine girmeli ve iş dünyasındaki ahlaki

standartları yükseltmeye zemin hazırlayacak düzenlemeleri teşvik etmelidir. Bu düşünce, Türk toplumunun da temel arzusudur. Çünkü, bir ülkede toplum eğer adalete rüşvet ve baskı yoluyla etkide bulunmayı olağan sayacak, hakkını aramak için mahkeme dışındaki yollara başvurmayı doğal görecekle hale gelmişse, o ülke bir demokrasi ve hukuk devleti olmayı bir yana bırakın, asgari ölçüde bir uygar toplum olma vasfından bile uzaklaşmış demektir. Yine, bir ülkede toplumun büyük bir kısmı devletten ve diğer kamu tüzel kişilerinden hizmet alabilmek için kamu görevlilerini korkutmak veya rüşvetle elde etmek yoluna sapmayı ahlaksızlık saymıyorsa, bu durum o toplum için son derece kaygı vericidir. Bir toplum ki yürütme organının işleyişi, yönetilenlerin ve yöneticilerin birbirine karşılıklı çıkar sağlamalarına dayanıyor ise, böyle bir toplumda ahlaki bir iklimin oluşturulmasına yöneticilerin katkı sağlamasını beklemek tartışma konusu olabilir.

Temiz toplum arayışlarının olduğu ülkelerde çok boyutlu bir kirlilik olgusu yaşanmaktadır. Yozlaşma süreci; devlet, halk ve politika üçgeni arasında gidip gelmektedir. Yöneticilerin tutumu, sistemin işletilememesi, ekonomik, politik ve yönetsel alandaki reformların gerçekleştirilmemesi, mali yargının gelişmemesi yöneticilerin hesap verme sorumluluğunu kamuoyu bilincine ve yargısına bırakmaktadır. Ayrıca, ahlaki kuralların yönetim mekanizmasına yerleştirilmemesi, sistemdeki aksaklıkları ortaya çıkaramadığı gibi, sistemi de geleceğe taşıyamamaktadır.

Sistemin aksayan yönleri ve hükümetlerin iş ahlakı konusundaki çabalarının yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve akademik kurumların iş ahlakının kurumsallaşması ve temiz bir toplum yaratma konusundaki çabalarına da değinmekte fayda vardır. Son yıllarda Türkiye'de kamusal ve yarı kamusal nitelikteki mesleki örgütler, odalar ve birlikler, üyelerinin yasalara ve ahlaka uygun bir şekilde davranmaları konusunda yetersiz kalmıştır. Bu kuruluşların birçoğunun mesleki davranış ilkeleri olmakla birlikte, günümüzde bu ilkeler uygulama alanı bulamamaktadır. Oysa Türkiye'de iş ahlakının kurumsallaşması için mesleki kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşlarının bilinçli ve örgütlü çabalarına gereksinim duyulmaktadır. (Özgener, 2004: 86)

## **2.2.2. Türkiye’de İş Ahlakı İle İlgili Kurum ve Kuruluşlar**

### **2.2.2.1. Üniversitelerde İş Ahlakı Eğitimi**

#### **2.2.2.1.1. HÜEM (Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi)**

2001 yılında bir de üniversite bünyesinde HÜEM (Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi) adıyla bir kurum daha yaşam bulmuştur (<http://www.huem.hacettepe.edu.tr>).

HÜEM, Avrupa İş Ahlakı Ağının (European Business Ethics Network - EBEN) Türkiye branşı koordinatörlüğünü (EBEN-TR) yürütmektedir. EBEN-TR, HÜEM'in koordinatörlüğünde diğer şahıs, şirket, vakıf ve derneklerden oluşan bir sivil toplum kuruluşudur. EBEN-TR'nin başlıca amacı, işletmelerin karar verme sürecinde ahlaki duyarlılığını eğitim, karşılıklı diyalog ve örnek uygulamalar kanalıyla artırmaktır. EBEN-TR, üye işletmeler üzerinde bir kontrol ve cezalandırma mekanizması olmaktan çok, eğitim yoluyla öz disiplini geliştirmeyi amaç edinmektedir. Bu kuruluş geleceğin yönetici, iş adamı, girişimci ve akademisyenlerini iş ahlakı alanında desteklemektedir. (Özgener, 2004: 91)

#### **2.2.2.1.2. Diğer Eğitim Kurumları**

HÜEM'in dışında başka üniversitelerin bünyesinde faaliyet gösteren farklı birimler de vardır.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) Meslek ve İş Etiği Topluluğu, 2002 yılında kurulmuş olan, ahlak ve özellikle meslek ve iş ahlakı konularında üniversite öğrencilerinin bilinçlendirilmesine katkıda bulunmak ve akademik programları tamamlayıcı nitelikte faaliyetler yürütmek amacıyla olan bir kuruluştur.

2000 yılından sonra Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesi'nde Etik Kulüplerinin kurulduğu görülmektedir. Öte yandan Yükseköğretim Kurumlarının bazı birimlerinde "Etik Kurulları" oluşturularak, akademik ahlakın yerleşmesine yönelik çabalar desteklenmektedir.

Bazı üniversitelerin lisans, yüksek lisans ve doktora programlarında iş ahlakı derslerinin genelde seçimsel ders olarak yer aldığı görülmektedir. İş ahlakının yeni bir disiplin olarak geliştiği Türkiye’de bilimsel çalışmaların sayısında da büyük bir artış olmuştur. Bu konuda özellikle Türkiye Bilimler Akademisi'nin (2001) çalışmaları ilgi çekmektedir. Bu çalışmaların bilim ahlakı konusunda odaklandığı temel ilkeler şunlardır:

- Gerçeğe uygunluk,

- Bilimsel araştırmanın zarar vermemesi,
- Sorumluluk ve haklar,
- Yazarların katkı payları,
- Kaynak gösterme ve alıntılar,
- Bilim insanı ve akademik etkinliklerde ahlak. (Özgener, 2004: 92)

## 2.2.2.2. İş Ahlakı İle İlgili Kurumlar

### 2.2.2.2.1. TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı)

Bu konuya sivil toplum kuruluşlarının ilgisi de çok zayıf kalmıştır. Konu ile ilgili faaliyetleri olan çok az STK mevcuttur. Bunlardan bir tanesi, 2001 yılında İstanbul'da kurulan TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı)'dır. TEDMER, Merck Sharp Dohme (MSD) Şirketi Vakfı ve Ethics Resource Centre – ERC (Ahlak Kaynakları Merkezi)'nin yardımlarıyla ve Turkcell, Borusan Holding, Türk Henkel, Beko Ticaret, Ata Yatırım, Fako, Karamancı Holding, TÜSİAD, İSO, TÜGİAD, GİYAD, YASED gibi çok sayıda kurum ve kuruluşun öncülüğünde kurulmuştur.

TEDMER Vakfı'nın amacı; Türkiye'de ekonomik ve sosyal yaşamı gelişmiş ülkelerdeki standartlara çıkartabilmek ve toplumun refah düzeyini arttırmak için iş hayatında "iş, sektör ve meslek ahlakı ilkelerinin ve standartlarının" araştırılması, geliştirilmesi, duyurulması ve eğitiminin yapılmasıdır. Ayrıca, TEDMER "Ulusal Etik Değerler Bilgi Bankası ve Arşivinin" oluşturulması, ahlaki değerler ile ilgili bilimsel çalışmaların yapılması, uluslararası işbirliklerinin kurulması ve iş ahlakının kurumsallaşmasına aktif destek vermektedir. (Özgener, 2004: 88)

İş ahlâkı alanında araştırmalarda bulunan TEDMER'in, 2002, 2005, 2007 ve 2008 yılında yayınlanmış 4 adet araştırması mevcuttur. Merkez, araştırmalarını "Etik Barometre Araştırması" adıyla yayınlamaktadır (<http://www.tedmer.org.tr>).

### 2.2.2.2.2. İGİAD (İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği)

Diğer bir kuruluş ise, 2003 yılında faaliyete başlayan İGİAD (İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği)'dir. İGİAD, toplumumuzda son yıllarda varlığına şiddetle ihtiyaç duyulan "ahlaklı, adil ve dürüst" iş yaşamının yeniden hayat bulmasına katkıda bulunmak amacıyla bir grup işadamları tarafından kurulmuştur. Tek sermayesi güzel ahlak olan, hakkı ve adaleti üstün tutan İGİAD, dürüstlüğü ve ahlakın iş dünyasını yeniden kuşatması ve ahlaklı girişimciliğin yaygınlaştırılması için geleceğin inşasında önemli roller üstlenmeyi ve bir model olmayı hedeflemektedir. (Özgener, 2004: 89)

İĞİAD, 2008 yılında “İş Ahlakı Dergisi” adıyla bir dergiyi yayın hayatına başlatmış, ayrıca bir de 2008 İş Ahlakı Raporu yayınlamıştır. Rapor, iş ahlakı ile ilgili geniş kapsamlı bir alan araştırmasına dayanmaktadır (<http://www.igiad.com>).

#### **2.2.2.2.3. TÜSİAD (Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği)**

TÜSİAD’ın da iş etiği ile ilgili araştırması ve yayınları bulunmaktadır. TÜSİAD, 1992 yılında Francis P. McHugh tarafından kaleme alınmış olan "İş Ahlakı (Ethics)" isimli kitabı Türkçe'ye tercüme etmiştir. “TÜSİAD’ın İş Ahlakı İlkeleri", kurumun yayını olan Görüş Dergisi'nin Ocak 2001 sayısında yayınlanmıştır (Özilhan, 2001: 14-16). Yine 19 Eylül 2003 tarihinde Çeşme'de toplanan TÜSİAD Yüksek İstişare Konseyi'nde “Kamu Kesiminde Kurumsal Yönetim ve Etik Altyapı" başlıklı bir seminer düzenlenmiştir. TÜSİAD, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD)'nün Kamu Yönetimi Birimi tarafından 1996 yılında hazırlanan "Kamu Hizmetinde Etik ve Devlet ile Birey Arasında Güven İlişkisi: OECD Ülkelerinde Alınan Etik Altyapı Önlemleri" başlıklı raporu Türkçe'ye çevirerek kamuoyuna duyurmuştur (<http://www.tusiad.org>). (Özgener, 2004: 91)

#### **2.2.2.2.4. TÜRMOB (Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği)**

TÜRMOB’un meslek ahlak kuralları ile ilgili yayınladığı mecburi meslek kararı bulunmaktadır. TÜRMOB tarafından 18 Ekim 2001 tarihinde 24557 sayılı Resmi Gazete'de üç tane mecburi meslek kararı yayınlanmıştır. Bu meslek kararlarından birisi de meslek ahlak kuralları ile ilgilidir. Ancak, bu meslek kararı kapsamı itibariyle, Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (International Federation of Accountants - IFAC) kurallarıyla karşılaştırıldığında, çok dar kalmaktadır. Genel olarak uluslararası ve ulusal muhasebecilik meslek ahlakı ile ilgili kuralların tümünde mesleğin temel değerlerine ve meslek mensuplarının uyması gereken kurallara yer verilmiştir. Muhasebecilik meslek ahlakı kurallarının yazılı olmasını gerektiren başlıca nedenler şunlardır: (<http://www.turmob.org.tr>)

- Bu kurallar mevcut uygulamaların nasıl olduğunu ve yeni uygulamaların nasıl yapılacağını göstermektedir.
  - Meslek mensupları arasındaki örgüt kültürünü geliştirmektedir.
  - Meslek mensubu olmayı veya meslekten çıkarılmayı düzenlemektedir.
  - Meslek örgütü kendi kendini yönetebilen kolektif bir özelliğe sahip olmaktadır.
  - Üyelerinin ehliyet sahibi olup olmadığının ve meslek ahlakına uygun davranıp davranmadığının denetlenmesini sağlamaktadır.
  - Meslek içi eğitimi sağlamaktadır.
  - Meslek içi cezalandırma ve ödüllendirme mekanizmalarını oluşturmaktadır.
- (Özgener, 2004: 90)

#### **2.2.2.2.5. TSDH (Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği)**

Türkiye, yolsuzlukların gün geçtikçe arttığı, her ne pahasına olursa olsun zengin olma tutkusunun yerleştiği tarihi süreçten geçmektedir. Bu süreçte iyi niyetli, dürüst insanların çabaları ve ahlaki davranışları hor görülmektedir. Yaşanılan bu kötü sürecin olumsuzluklarını aza indirmek için 1996 yılında Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği kurulmuştur. Bu derneğin amacı, toplumun temiz ve saydam bir yaşama kavuşturulmasıdır. Bu kuruluş Türkiye'de ve diğer ülkelerde toplumsal saydamlık konusundaki gelişmeleri yakından izleyerek, toplumsal saydamlığın gerçekleşmesi için gerekli siyasal, ekonomik, idari ve ahlaki önlemleri araştırmayı ve bulduğu çözüm önerilerini toplumda tartışmayı amaç edinmektedir. Bundan dolayı, öncelikle merkezi ve mahalli her türlü kamu gücünün kişisel çıkarlar için kötüye kullanılmasını önlemek, siyasal, sosyal ve ekonomik olayların her an vatandaşlarca izlenip değerlendirilmesi ile her türlü yolsuzluktan arındırılmasını sağlamaktır (<http://www.saydamlık.info>). (Özgener, 2004: 87)

#### **2.2.2.2.6. TÜKODER (Tüketici Koruma Derneği)**

TÜKODER, tüketici haklarının korunması, geliştirilmesi ve tüketicilerin kendilerini koruyabilmeleri için gerekli bilinç ve örgütlülük düzeyine ulaşabilmeleri amacı ile kurulmuş bir sivil toplum örgütüdür. TÜKODER, kar amacı gütmeyen, politik ve ekonomik çıkarlara herhangi bir şekilde araç olmadan, yayın organlarında reklam almadan ve tüketiciyi herhangi bir ürüne yönlendirmeden, sadece üyelerinin gönüllü katkı ve katılımlarına dayanarak faaliyet gösteren tam bağımsız bir tüketici örgütüdür. Henüz tüketici hakları kavramı Türk hukuk sistemine girmeden, 25 Ekim 1990 tarihinde kurulmuş olan TÜKODER, tüketici haklarının yasallaşmasında önemli roller üstlenmiştir.

TÜKODER şubelerinde gönüllü görevliler, tüketici sorunlarının yasal yoldan çözümlenmesine yardımcı olmakta ve tüketici şikâyetlerinin Tüketici Sorunları Halem. Heyetleri ile yargı organlarına intikalini sağlamaktadır. Ayrıca TÜKODER, tüketici hakları ihlallerine karşı kampanyalar düzenlemekte, davalar açmakta yasal mercilere başvuruda bulunmaktadır. Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun gereğince oluşturulan konsey ve kurullarda tüketicinin haklarını TÜKODER temsil etmektedir. 1998 yılında Bakanlar Kurulu kararı ile kamu yararına çalışan dernek statüsü kazanan TÜKODER, 46 şubesi ve 20 binin üzerinde üyesi ile tüketici hareketinin lokomotifidir. TÜKODER, Uluslararası tüketici hareketi içinde de saygınlık kazanmış; Uluslararası Tüketiciler Örgütü (Consumers International), Balkan Tüketici Merkezi ve Avrupa Birliği - Türkiye Karma İstişare Komitesi'ne üyedir. (<http://www.tukoder.org.tr>). (Özgener, 2004: 89)

#### **2.2.2.2.7. BNV (Beyaz Nokta Vakfı)**

Beyaz Nokta Vakfı, 1994 yılında ekonomik yaşamda ahlakın desteklenmesi amacıyla "Yüksek İş Ahlakı" adıyla gönüllü bir proje başlatmıştır. 1999 yılında bu proje revize edilmiştir. Projenin amacı, bir mal veya hizmetin iş ahlakının genel kabul görmüş ilkelerine göre üretiminde, haksız rekabet ile karşılaşan kuruluşları kendi aralarında ittifaklar kurmaya ve bir



hakem kuruluşun -ki bu BNV'dir- etrafında örgütlenmesini sağlamaktır. (<http://www.beyaznokta.org.tr>). (Özgener, 2004: 90)

#### **2.2.2.2.8. Diğer Kurumlar (TÜGİAD, Kamu Görevlileri Etik Kurulu)**

Bu konuda bir alan araştırması bulunan bir kurum daha vardır. TÜGİAD (Türkiye Genç İşadamları Derneği – 1986), “İş Ahlâkı ve Türkiye’de İş Ahlâkına Yönelik Tutumlar” adıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir.

Bir başka kurum Başbakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren Kamu Görevlileri Etik Kurulu’dur. 2004’te oluşturulan bu kurul ile, kamu yönetimi de etik konularına önem verdiğinin altını çizmiştir (<http://www.etik.gov.tr>).

Toplumsal Etik Derneği ise, diğerlerine nispeten daha genç bir dernektir (<http://www.toplumsaetik.org.tr>). Görüldüğü üzere, Türkiye’de bu alanda faaliyette bulunan kuruluşların neredeyse tümünün mazisi çok yenidir.

#### **2.2.3. Türkiye’de İş Ahlâkı / İş Etiği Literatürü ve Değerlendirilmesi**

Dünyada yaklaşık 50 yıldır gündemde olan iş ahlâkı konusu ile ilgili literatür hacim ve önem itibariyle giderek zenginleşmiştir. Geçmiş bu kadar geriye gitmese ve nitel ve nicel olarak henüz yeterli bir düzeye erişememiş olsa da, ülkemizde de son 15 yıl içerisinde bu konuda çeşitli türde yayınlar gerçekleşmiştir. Türkiye’de iş ahlâkı/iş etiği (aynı zamanda da ahlâk/etik) ile ilgili çalışmaların hacmi, ne yazık ki zengin Batı literatürü ile karşılaştırıldığında oldukça cılız kalmaktadır. Bugüne kadar iş ahlâkı alanında yayınlanan eserlerin sayısı çok sınırlıdır ve neredeyse teker teker sayılabilecek durumdadır.

### 2.2.3.1. “İş Ahlâkı” Literatürü

Bu başlık altında, Türkiye’de yayınlanan iş ahlâkı literatürüne dair eserler yer almaktadır. Mahmut Arslan, Şevki Özgener ve Sabri Orman ve Zeki Parlak tarafından kaleme alınan üç eser, Türkiye’de bu alanda bugüne kadar yazılan en kapsamlı eserler olma niteliğine sahiptir; iki yazar da iş ahlâkı literatüründe en çok tanınan ve atıf alan yazarların başında gelmektedir, iş ahlâkını özümsemiş ve başarılı bir şekilde ele almışlardır. Her üç kitap da, üniversitelerin iş ahlâkı derslerinde temel kaynak olarak kullanılmayı hak edecek niteliğe sahiptir. Yine İGİAD’ın İş Ahlâkı Raporu ile ikinci sayısı çıkan İş Ahlâkı Dergisi de bu alanın önemli yayınlarının başında gelmektedir. Her ne kadar, TEDMER tarafından gerçekleştirilen alan araştırmaları kitap ya da rapor formatında olmasa da, bu makalede muhakkak isimlerinin geçmesi arzu edilmiştir.

Aşağıdaki yayınların hepsinin teker teker değerlendirilmesi bu makale kapsamında mümkün olmayacağından, bunlardan yalnızca dört tanesinin değerlendirilmesiyle yetinilecektir.

İş ahlâkı literatürünün önemli yazarlarından Mahmut Arslan, ilk kez 2001 yılında yayınladığı kitabını geliştirerek 2005 yılında bir kez daha yayınlamıştır. Aslında bu kitapta yer alan konular, aşağıdaki başlıklardan üçünü daha ilgilendirmektedir. Bu başlıklar; çalışma ahlâkı, meslek ahlâkı ve işletme ahlâkıdır. Yazar, iş ahlâkı kavramı altında yer alan temel üç kavramı da iş ahlâkı kavramının yanında ayrıntılı bir şekilde incelemektedir. Bu kitabın, Türkçe literatürde iş ahlâkını en ayrıntılı ve en kapsamlı bir şekilde ele alan eser olduğu ifade edilebilir. Üç bölümden oluşan kitabın birinci bölümünde ahlâk kavramına ve ahlâk teorilerine, iş ahlâkı kavramına ve tarihsel gelişimine ve iş ahlâkının sosyal sorumluluk kavramıyla ilişkisine yer verilmiştir. İkinci bölümde çalışma ahlâkı ve meslek ahlâkı birlikte ele alınmış, bu bölümde ayrıca meslek ahlâkı ile bağlantısı dolayısıyla Ahi Teşkilatı ve sahip olduğu meslek ahlâkı değerlerine de yer verilmiştir. Son bölümün konusu ise işletmecilik ahlâkına ayrılmıştır. İşletmelerin kendi çalışanlarına, tüketicilere, işletmenin diğer paydaşlarına ve çevreye karşı olan sorumluluklarına, iş ahlâkı bağlamında ayrıntılı bir şekilde yaklaşmıştır. (Özdemir, 2009)

Orijinali doktora tez çalışması olarak kaleme alınan Şevki Özgener’in kitabı altı bölümden oluşmaktadır. 2004 yılında yayınladığı kitabıyla, Türkçe iş ahlâkı literatürüne önemli bir katkıda bulunan yazar, her ne kadar kitabın başlığına yansıtmamış olsa da, eserinde iki konuyu birlikte ele almaktadır. Kitabın ilk yarısı, ahlâk ve iş ahlâkı konularına, diğer yarısı ise sosyal sorumluluk konusuna ayrılmıştır. Dolayısıyla, bu kitabın sosyal sorumlulukla ilgili literatür değerlendirilmesi bahsi incelenirken bir kez daha hatırlanması uygun olacaktır. Bu kitapta farklı bir konu olan sosyal sorumluluğa bu hacimde yer verilmesinin ne kadar uygun olduğunu sorgulamak da herhalde yararlı olacaktır. Kitabın ilk bölümünde öncelikle ahlâk konusu bir bilim dalı olarak ele alınmakta ve diğer bilimlerle ve sistemlerle ilişkisi üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümde, geniş bir şekilde hem teleolojik hem de deontolojik ahlâk teorileri ele alınmaktadır. Üçüncü bölümün konusu, iş ahlâkı kavramının tanımlanması ve iş ahlâkının dünyada ve Türkiye’de tarihsel gelişimidir. Dördüncü bölüm ise, işletmelerde ahlâk

yönetiminin nasıl olacağına, ahlâk yönetimi ilkelerinin belirlenmesine ve ahlâk yönetiminin kurumsallaştırılmasına ayrılmıştır. Kitabın diğer yarısında, az önce ifade edildiği gibi, geniş bir şekilde sosyal sorumluluk konusu yer almaktadır. Beşinci bölüm, sosyal sorumluluk kavramının tanımı ile başlamakta, tarihsel gelişimi ile devam etmektedir. Son bölüm ise, işletmelerde sosyal sorumluluğunun yönetimine ayrılmıştır. (Özdemir, 2009)

Sabri Orman ve Zeki Parlak tarafından hazırlanan kitap da, iş ahlâkı literatürüne son yıllarda yapılmış önemli katkılardan bir tanesini oluşturmaktadır. Alanında duayen isimlerden bir tanesi olan Sabri Orman ve başarılı bir akademisyen olan Zeki Parlak tarafından edite edilen ve 2009 yılının ortalarında İstanbul Ticaret Odası tarafından yayınlanan “İşletmelerde İş Etiği” adlı kitap, konu ile ilgili 10 farklı makaleye ev sahipliği yapmaktadır. Kitapta makaleler dört temel bölümde toplanmıştır. Birinci bölümün başlığı “İktisat Ahlâkı ve Yönetim”dir. Sabri Orman ve Mustafa Özel, makaleleri ile bu bölüme katkıda bulunmuşlardır. İkinci bölümde “Genel Olarak İş Ahlâkı” konusu incelenmekte ve burada da Hüsnü Kapu, Engin Yıldırım, Halis Yunus Ersöz ve Zeki Parlak tarafından hazırlanan makaleler yer almaktadır. Üçüncü bölüm, Türkiye ile ilgili makalelere yer vermektedir. Ahmet Tabakoğlu, Tekin Akgeyik ve Süleyman Özdemir tarafından hazırlanan çalışmalar “Türkiye’de İş Ahlâkı” adlı bu bölümde yer almıştır. Kitabın son bölümü ise, Ali Osman Öztürk tarafından hazırlanan ve uygulama ve vak’a örneklerini içeren bir araştırmanın bulunduğu “Dünya’dan Vak’a Örnekleri” adlı çalışmaya ayrılmıştır. (Özdemir, 2009)

Bu başlık altında değinilecek bir başka eser, İGİAD’ın 2008 yılının sonuna doğru yayınladığı İş Ahlâkı Raporu’dur. Raporun hazırlayıcılarından olan Ömer Torlak’ın bu alanda çok önemli başka yayınları da bulunmaktadır. Örneğin meslek ahlâkı başlığı altında yer alan “Pazarlama Ahlâkı” kitabı, Torlak’ın literatüre kazandırdığı çok kapsamlı ve öncü çalışmalardan bir tanesidir. İGİAD’ın raporu, aslında bir alan araştırmasına dayalı olarak ortaya çıkmıştır ve iş ahlâkı alanında gerçekleştirilen ender uygulamalı çalışmalardan bir tanesidir. Rapor iki kısımdan oluşmuştur. Raporun üçte biri, iş ahlâkı ile ilgili kavramlara, tarihsel gelişime ve iş dünyasında iş ahlâkı uygulamalarına değinirken, üçte ikisi ise gerçekleştirilen alan araştırmasının sonuçlarının değerlendirildiği ve yorumlandığı bölümden oluşmuştur. Bu araştırmayla, kabaca iş ahlâkına uygun davranışların oluşmasında hangi faktörlerin etkili olduğu ve de iş yaşamında karşılaşılan problemlerin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmış, ardından sonuç ve önerilerle rapor tamamlanmıştır. (Özdemir, 2009)

Türkiye’de iş ahlâkı literatürü denildiğinde, yukarıda değerlendirmesi yapılan eserler yanında başka yayınlar da mevcuttur. Ancak, bunların sayısı ne yazık ki çok fazla değildir. Bu başlık altında yer alan yayınların neredeyse tümü aşağıda yer almaktadır:

- David Robinson, *İş Töresi*, İstanbul, Rota Yayınları, 1997.
- Elizabeth P. Tierney, *İş Ahlâkı: Yöneticiler İçin Bir Rehber*, Çev.: Günhan Günay, İstanbul, Rota Yayını, 1997.
- Francis P. McHugh, *İş Ahlâkı*, (Çeviren: TÜSİAD), İstanbul, TÜSİAD Yayınları, 1992.

- İGİAD, *İş Ahlâkı Raporu*, (Hazırlayan: Ömer Torlak, Şuayip Özdemir, Erkan Erdemir), İstanbul, İGİAD Yayınları, 2008.
- İGİAD, *İş Ahlâkı Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Kasım 2008.
- John O'Neill, *Piyasa Etik, Bilgi ve Politika*, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2001.
- Mahmut Arslan, *İş ve Meslek Ahlâkı*, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2005.
- Mehmet Ali Köseoğlu, Çetin Bektaş, *İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi, 2007.
- Orhan Türkdoğan, *İşçi Kültürünün Yükselişi: İş Ahlâkı*, İstanbul, Timaş Yayınları, 1998.
- Refik İsa Bikun, *İş Ahlâkı*, Çev.: Ahmet Yaşar, İstanbul, İGİAD Yayınları, 2004.
- Sabri Orman, Zeki Parlak (Editör), *İşletmelerde İş Etiği*, İstanbul, İTO Yayını, 2009.
- Suna Tevrüz (Editör), *İş Hayatında Etik*, İstanbul, Beta Yayınları, 2007.
- Şevki Özgener, *İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004, s. iii, iv.
- TEDMER, *2007 Etik Barometre Araştırması*, Temmuz 2007, (Çevrimiçi): <http://www.tedmer.org.tr/EtikBarometreArastirmasi> 2007I.DönemRaporu\_v01.pps, 13.12.2008.
- TEDMER, *Etik Barometre Araştırması*, Nisan 2007, (Çevrimiçi): <http://www.tedmer.org.tr/pps/etikbarometre.pps>, 13.12.2008.
- TEDMER, *Türk İşgücünün İş Etiğine Yaklaşımı Araştırması*, 2006, (Çevrimiçi): <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkisgucu2005.pps>, 13.12.2008.
- TEDMER, *Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı Araştırması*, 2002, (Çevrimiçi): <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkisgucu2002.pps>, 13.12.2008.
- TEDMER, *The Approach of Turkish Workforce Ethics Survey*, 2002, (Çevrimiçi): <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkisgucu2002> eng.pps, 13.12.2008.
- TÜGİAD, *İş Ahlâkı ve Türkiye’de İş Ahlâkına Yönelik Tutumlar*, İstanbul, TÜGİAD Yayınları, 1992.

### 2.2.3.2. “İşletmecilik Ahlâkı” Literatürü

Tanımlar bahsinde, işletmecilik ahlâkının ne olduğuna değinilmiş, bireylerin dışında, ekonomik alanda faaliyet gösteren her bir işletmenin kendine özel ahlâki ilkelerinin, değerlerinin, normlarının olduğu ifade edilmiş, işletmecilik ahlâkına aykırı uygulamalara örnekler verilmişti. Aşağıda, Türkiye’de iş ahlâkı literatürünün bir parçası olan işletmecilik ahlâkı ile ilgili mevcut yayınlar sıralanmaktadır: (Özdemir, 2009)

- Gülçimen Yurtsever, *Şirket Etik Kodu*, Ankara, Barış Yayınevi, 2000.
- MESS, *Şirket Ahlâkı, (Harvard Business Review’den Seçmeler)*, (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul, MESS Yayınları, Eylül 2005.
- Ünal Ay, *İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk*, Adana, Nobel Kitabevi, 2003.

### 2.2.3.3. “Meslek Ahlâkı” Literatürü

Avukatlar, doktorlar, muhasebeciler vb. bir mesleğe mensup kişilerin uyması gerekli ahlâki ilkelere “meslek ahlâkı” denildiğine önceki sayfalarda yer verilmişti. Bu başlık altında, özellikle meslek ahlâkı alanında gerçekleştirilen kitap ve derleme kitaplara yer verilmiş, örnek olması amacıyla, bunlardan bir tanesi üzerinde durulmuştur.

İlk baskısı 2001, dördüncü baskısı ise 2006 yılında gerçekleştirilen Pazarlama Ahlâkı adlı kitap, bu konularda yetkin bir isim olan Ömer Torlak tarafından kaleme alınmış ve karşımıza içerik açısından oldukça doyurucu bir eser çıkmıştır. Torlak, pazarlama ahlâkını incelemeye başlamadan önce, ilk bölümü işletmelerin sahip oldukları sorumlulukları incelemeye ayırmış, ikinci bölümde ise, diğer iş ahlâkı kitaplarında da olduğu gibi, öncelikle ahlâk ve iş ahlâkıyla ilgili kavramları açıklamış, ardından iş ahlâkı teorilerine yer vermiştir. Kitabın neredeyse yarısını oluşturan üçüncü bölüm, pazarlama ahlâkına, önemine, pazarlama ahlâkı konularına ve pazarlama ahlâkının uygulama ve denetimine ayrılmıştır. Kitabın son bölümü ise, pazarlamanın muhatabı durumunda bulunan tüketici ahlâkını incelemektedir. (Özdemir, 2009)

Pazarlama ahlâkı dışında, medya ahlâkı, tıp ahlâkı, muhasebe ahlâkı, turizm ahlâkı, halkla ilişkiler ahlâkı konularında Türkçe literatürde yer alan kitapların künye bilgilerine de aşağıda yer verilmiştir:

- Ömer Torlak, *Pazarlama Ahlâkı: Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama Kararları ve Tüketici Davranışlarının Analizi*, Tıpkı 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2007.
- Atilla Girgin, *Yazılı Basında Haber ve Habercilik Etik’i*, İstanbul, İnkılap Kitabevi, 2000.
- Derleme, *Medikal Etik 1: Kuram ve Uygulama Sorunları*, İstanbul, Yüce Yayınları, 1999.
- Derleme, *Medikal Etik 2: İlkeler ve Sorunlar*, İstanbul, Yüce Yayınları, 2000.
- Derleme, *Medikal Etik 3: Doğum, Ölüm Süreçleri ve Yaşamın Anlamı*, İstanbul, Yüce Yayınları, 2001.
- Derleme, *Medikal Etik 6: Tıp Uygulamalarında Yeni Gelişmeler ve Etik İkilemler*, İstanbul, Yüce Yayınları, 2003.
- F. Bahar Özdoğan, *Pazarlamada Tüketim ve Tüketici Ahlâkı*, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2007.
- Fehmi Yıldız, *Muhasebe Mesleğinde Meslek Ahlâkı*, İstanbul, Der Yayınları, 2002.
- Gazi Uçkun, Seher Uçkun, Hasan Latif, *Turizmde Etik*, Sakarya, Sakarya Yayıncılık, 2004.
- İdil Sayımer, Pınar Erarslan Yayınoglu (Editör), *Halkla İlişkiler ve Reklam Üzerine Etik Değerlendirmeler*, İstanbul, Beta Yayınları, 2007.

- İnayet Pehlivan Aydın, *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, 3. baskı, Ankara, Pegem Yayını, 2002.
- Meryem Akoğlan Kozak, Hatice Güçlü, *Turizmde Etik: Kavramlar, İlkeler, Standartlar*, Ankara, Detay Yayıncılık, 2006.
- Tülin Ural, *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Ankara, Detay Yayıncılık, 2003.

#### 2.2.3.4. “Çalışma Ahlâkı” Literatürü

Bir toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışlarını ifade eden “çalışma ahlâkı” ile doğrudan ilgili yayın sayısı, düşünülenin aksine, ülkemizde ne yazık ki çok az sayıdadır. Diğer başlıklar altında yer alan birçok eserde, çalışma ahlâkından da bahsedildiği olmaktadır, ancak bu başlıkta yayınlanan eser sayısı yok denecek kadar azdır.

Farklı milletlerde, hatta aynı ülkenin farklı katmanlarında çalışmaya yönelik farklı tutum ve anlayışların ortaya çıktığı daha önceki sayfalarda da ifade edilmişti. Birçok kişi tarafından, çalışma ahlâkının oluşumunda dini değerlerin, gelenek ve göreneklerin, aile ortamının ve hatta yaşanan coğrafyanın bile etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle çalışma ahlâkına ve çalışmanın önemine dini kaynaklarda geniş şekilde değinilmektedir (*Dinlerin iş ahlâkı ve çalışma ahlâkına bakışları için bkz.: Öcal, 2007 : 21–38*). Her ne kadar Max Weber, eserlerinde, çalışkanlıkla eşdeğer tuttuğu Protestan ahlâkından bahsetse ve Batı’nın öne çıkışını çalışmayı ibadet olarak gören Protestan ahlâka bağlasa ve İslâmiyeti sadece öteki dünyayı önceleyen bir din olarak görse de, dinimizin çalışmaya değer verdiği ve insanlara çalışmayı tavsiye ettiği bilinen bir gerçektir. İslâmiyet, kişilerin çalışıp rızkını kazanmasını, geçimini sağlamasını fark olarak görmektedir. Kur’an’da Allah Teala, çalışmayı emretmektedir (Bilinsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur; Kur’an, Necm, 39). (Özdemir, 2009)

Hız. Muhammed (sav) de çalışmayı tavsiye etmektedir. Bir Hadis–i Şerif’te, “Sizin hayırlınız, âhiretini dünyası için, dünyasını da âhireti için terk etmeyenlerdir. Hayırlı Müslüman, dünyasına da âhiretine de çalışan, her ikisinden de nasibini alandır” buyrulmaktadır. Yine başka bir hadiste ise, peygamberimiz “kişi kendi elinin emeğinden daha temiz, daha helal bir kazanç elde etmemiştir” buyurmuş ve çalışıp da emeğiyle kendi ve ailesinin geçimini sağlayanlara “Allah’ın dostu” iltifatında bulunmuştur<sup>4</sup>. Lakin, Müslüman toplumlarda gerileme

<sup>4</sup> Peygamberler tarihine bakıldığında, bütün peygamberlerin bizatihi çalışıp kazandığı ve geçimlerini o şekilde sürdürdükleri anlaşılmaktadır. Örneğin, ilk insan ve ilk peygamber Hız. Adem’in çitçilik yaptığı, İdris peygamberin terzilikle uğraştığı, Nuh ve Zekeriya peygamberlerin marangozlukla geçimlerini temin ettikleri, Şuayp peygamberin hayvancılık yaptığı, Davut peygamberin zırh yapıp sattığı, İbrahim peygamberin dokumacılık, Süleyman peygamberin ise hasırcılık yaptığı, Peygamberimiz Hız. Muhammed’in de ticaret ile uğraştığı bilinmektedir. Yine, İslâm’ın dört büyük halifesinin de ticaretle uğraştığı, Hız. Ebubekir’in kumaş ticareti, Hız. Ömer’in deri ticareti, Hız. Osman’ın gıda toptancılığı yaptığı, Hız. Ali’in ise ücretli işler yaptığı kaynaklardan anlaşılmaktadır (*Akşit, 2007 : 14; Kaleşi, 1990 : 21*).

başladığında, çalışma ve iş ahlâkı gibi konular unutulmaya yüz tutmuştur (*Kaleşi, 1990 : 12–13; Arslan, 2005 : 102*).

Çalışmanın tezati boş durma ve tembelliktir. Tembellik dinimizce hiç hoş görülmemiştir. İslâm dini, çalışmayı ve üretmeyi teşvik eden bir dindir. Peygamberimiz zaman zaman “Allah’ım! Acizlikten ve tembellikten sana sığınırım” şeklinde dua etmiştir.

İslam dininde, müslüman birey ve işletmelerin, yalnızca kendi çalıştıkları işletmelerine ve çalışanlarına, paydaşlarına (müşteri, tedarikçi, hissedar, rakip vb.) ve çevreye karşı sorumlulukları yoktur; aynı zamanda bir parçası oldukları toplumun tümüne karşı, genel refah düzeyiyle ilgili sorumlulukları vardır (*Bikun, 2004 : 70*).

Çalışma ahlâkı konusunda literatürde bulunan iki esere ait bilgilere aşağıda yer verilmiştir. Bunlardan bir tanesi, çalışma ve emek konularında yayınları bulunan, bir üniversitenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde öğretim üyeliği yapan Veysel Bozkurt tarafından 2000 yılında hazırlanmıştır. Bu eser, ilgili alanda yazılmış ilk kitaplardan biri olması dolayısıyla araştırmacılar ve öğrencilerin çok istifade ettiği çalışmaların başında gelmiş, çok sayıda atıf almıştır. Kitap iki temel kısımdan oluşmaktadır. Kitabın yaklaşık üçte birini oluşturan ilk kısım çalışma ahlâkı ile ilgili teorik konulara ayrılmış, ikinci kısım ise bu konuda gerçekleştirilen bir alan araştırmasının değerlendirildiği bir bölüm olmuştur. İlk bölümde, öncelikle çalışma kavramının ne olduğuna değinilmiş, ardından pre-modern toplumlardan günümüze, toplumlarda çalışmaya atfedilen öneme yer verilmiştir. Bu bağlamda, sanayi öncesi toplumlarda, sanayi dönemi toplumlarında ve de sanayi dönemi sonrası (küresel) toplumlarda çalışma etiği incelemeye tabi tutulmuştur. Sanayi dönemi toplumlarının çalışmaya bakışı “püritan etik” olarak, sanayi dönemi sonrası toplumların çalışmaya bakışı ise “hedonist etik” olarak ele alınmış ve püritanizmden hedonizme çalışma etiğinin geçirdiği evrim üzerinde durulmuştur. Bu eserin büyük bir kısmı, aslında bir alan araştırmasının değerlendirilmesine ayrılmıştır. İkinci bölümde, Uludağ Üniversitesi öğrencileri üzerine bir alan araştırması uygulanarak, üniversite öğrencilerinin çalışma etiğine ilişkin davranış ve tutumları ile görüşleri analiz edilmiştir. (*Özdemir, 2009*)

- İMKB, *Türk Sermaye Piyasasında Etik Değerler ve İş Adabına İlişkin Çalışma Kuralları*, İstanbul, İMKB Yatırımcı Danışma Merkezi Yayınları, 1988.
- Veysel Bozkurt, *Puritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa, Alesta Yayınları, 2000.

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Gerçekte, ahlâk ve iş ahlâkı konuları insanlık tarihi kadar eskidir. Hamurabi yasalarından günümüz yasalarına ve en son tarihli gazetelerde yayınlanan haberlere bakıldığında, iş yaşamında açgözlü, aldatıcı ve adaletsiz uygulamaların oldukça yaygın olduğu görülmektedir. İster Mezopotamya, ister İstanbul, isterse New York olsun, adil olmayan yollardan para elde etmeye çalışan insanlar her zaman vardır, ancak aynı zamanda bu durumdan şikâyeti olan insanlar da vardır. Dolayısıyla, iş ahlâkı konusunun insanoğlunun doğası ile ilgili bir konu olduğu ve her zaman için gündemde olacağı söylenebilir. Bu bölümde ise dünyada ve ülkemizde iş ahlakının gelişimi incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak Dünya’da iş ahlâkının gelişimi ele alınmıştır. Burada ABD’de iş ahlâkının tarihsel gelişimi, birinci aşama (1960 öncesi dönem), ikinci aşama (1960-1970 arası dönem), üçüncü aşama (1970-80 arası dönem) ve dördüncü aşama (1980 ve sonrası) olarak ele alınmış ve ardından Avrupa’da iş ahlâkının tarihsel gelişimi ile iş ahlakının küreselleşmesi tartışılmıştır. İkinci olarak ise Türkiye’de iş ahlâkı / iş etiğinin tarihsel gelişimi cumhuriyet öncesi dönemde iş ahlakı, cumhuriyet sonrası dönemde iş ahlakının gelişimi, 1920-1950 döneminde Türkiye’de iş ahlakı, 1950-1980 döneminde Türkiye’de iş ahlakı ve 1980 sonrası dönemde Türkiye’de iş ahlakı şeklinde dönemler halinde incelenmiştir. Son olarak ise Türkiye’de iş ahlâkı ile ilgili kurum ve kuruluşlar, üniversitelerde iş ahlakı eğitimi, iş ahlakı ile ilgili kurumlar ve Türkiye’de iş ahlâkı / iş etiği literatürü ele alınmıştır.



## Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi çalışma ahlakının diğerlerine göre daha yüksek bir seviyeye sahip olduğu bölgedir?

- a) Anadolu
- b) Kuzey Avrupa
- c) Güney Avrupa
- d) Ortadoğu
- e) Uzakdoğu

2) İş ahlakı ile ilgili ilk kitabın yayınlandığı tarih ve yazar eşleştirmesi aşağıdakilerden hangisinde doğru verilmiştir?

- a) 1926 – John Maynard Keynes
- b) 1867 – Karl Marx
- c) 1965 – Sabahattin Zaim
- d) 1904 – Max Weber
- e) 1921 – W. E. Borden ve C. L. Hopper

3) Max Weber'in 1919 yılında yayınlanan "....." adlı eserinde de ifade edildiği gibi bu dönemde işe ilişkin ahlaki sorunlar daha çok dinsel açıdan ele alınmıştır.

4) Cumhuriyet öncesi dönemde iş ahlakı konusu gündeme geldiğinde, herkesin aklına ilk gelen husus, 13. yüzyılda Anadolu'da ortaya çıkan, yüzyıllar boyunca varlığını sürdüren ve iş ahlakı ilkeleri bakımından örnek bir yapı kuran "....." müessesesi olmaktadır.

5) ABD'de iş ahlakının tarihsel gelişimi incelediğinde "....." dönem, iş ahlâkına olan ilginin giderek arttığı ve kurumsallaşmanın yaşandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır.

**Cevaplar:** 1) b , 2) e , 3) “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu”, 4) “ahilik” , 5) “1980 sonrası”

### **3. İŞ AHLAKININ ARTAN ÖNEMİ, KAYNAKLARI VE İŞ AHLAKI PROBLEMLERİNİN NEDENLERİ**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde iş ahlâkının artan öneminin nedenleri (açık nedenler, gizli / örtülü nedenler), iş ahlâkı – yasa ilişkisi, iş ahlâkının kaynakları, iş ahlâkının evrensel ilkeleri, iş ahlâkına uygun tutum ve davranışların kaynakları, iş ahlâkı problemlerinin (aykırı tutum ve davranışların) kaynakları, iş ahlakı ile ilgili mit’ler incelenecektir.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) İş ahlâkının artan öneminin nedenleri nelerdir?
- 2) İş ahlâkı – yasa ilişkisi nasıldır?
- 3) İş ahlâkının kaynakları nelerdir?
- 4) İş ahlâkının evrensel ilkeleri nelerdir?
- 5) İş ahlâkına uygun tutum ve davranışların kaynakları nelerdir?
- 6) İş ahlâkı problemlerinin kaynakları nelerdir?
- 7) İş ahlakı ile ilgili mit’ler nelerdir?

### Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
İş Ahlakının Artan Önemi, Kaynakları ve İş Ahlakı Problemlerinin Nedenleri	İş ahlâkının artan öneminin nedenlerini, iş ahlâkı – yasa ilişkisini, iş ahlâkının kaynaklarını, iş ahlâkının evrensel ilkelerini, iş ahlâkına uygun tutum ve davranışların kaynaklarını, iş ahlâkı problemlerinin kaynaklarını, iş ahlakı ile ilgili mit'leri kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- İş ahlâkının artan öneminin nedenleri
- İş ahlâkı – yasa ilişkisi
- İş ahlâkının kaynakları
- İş ahlâkının evrensel ilkeleri
- İş ahlâkına uygun tutum ve davranışların kaynakları
- İş ahlâkı problemlerinin kaynakları
- İş ahlakı ile ilgili mit’ler

## Giriş

İş ahlâkı ve sosyal sorumluluk gibi kavramların yakın zamanda yeniden itibar görmeye başlamasının gerisinde, elbette bu konularda yaşanan tekâmül ve gelişme yatmaktadır. Ahlakın neden gerekli olduğunu ortaya koyan önemli gelişmelerden bir kısmı işletme içinden kaynaklanan sebepler olduğu gibi, bir kısmı da işletme dışı sebeplerden kaynaklanmaktadır. Yine bunların bir kısmı açık iken bazıları örtülü nedenlerdir. Bunun yanında iş ahlakının önemli hale gelmesinde başka nedenler de bulunmaktadır. Bunların neler olduğunu anlayabilmek için bu bölümde de iş ahlakının artan öneminin nedenleri (açık nedenler, gizli / örtülü nedenler), iş ahlâkı – yasa ilişkisi, iş ahlakının kaynakları, iş ahlakının evrensel ilkeleri, iş ahlakına uygun tutum ve davranışların kaynakları, iş ahlâkı problemlerinin (aykırı tutum ve davranışların) kaynakları, iş ahlakı ile ilgili mit’ler incelenecektir.

### 3.1. İş Ahlâkının Artan Öneminin Nedenleri

#### 3.1.1. Açık Nedenler

Ahlâkın neden gerekli olduğunu ortaya koyan bazı önemli gelişmeler şu şekilde ifade edilebilir:

- İş dünyasının kontrolünde olan, yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojilerin sosyal sorumluluk bilinciyle yönetilmediği takdirde dünya için bir tehdit oluşturması,
- Küreselleşme sonucunda, değişik kültürlerden; gelen insanların çokuluslu işletmelerde çalışmasıyla birlikte yeni ahlaki sorunların ortaya çıkması ve bu insanların karşılıklı olarak birbirlerinin kültürlerine saygı gösterme düşüncesine gereksinim duyması,
- Tüm dünyada demokrasi ve insan haklarına olan talebin artması ve iş hayatında da etnik köken, dil, din, cinsiyet nedeniyle ayrımcılığın yapılmaması için bu değerlerin giderek daha fazla önem kazanması,
- Artan çevre kirliliğinin ve plansız kentleşmenin çevreye duyarlı bir iş dünyasının varlığını zorunlu kılması,
- Dünya nüfusunun giderek artmasıyla birlikte yeni istihdam alanlarına gereksinim duyulması, yeni iş imkanları yaratılamaması nedeniyle işsiz ve yoksul kesimlerin zenginlikten pay alabilme çabası içine girmesi ve sosyal çözümlerin yaşanması,
- Gelişmekte olan ülkelerin yolsuzlukla mücadele ederek temiz bir ekonomik hayat için uğraş vermesi,
- İşletme örgütlerinin işe aldıkları bireylerin ahlaki donanımlarını ve ahlaki felsefelerini kontrol edememesi nedeniyle bir örgütsel değerler sistemine gereksinim duyulması. (Özgener, 2004: 11)

#### 3.1.2. Gizli / Örtülü Nedenler

İş ahlâkı ve sosyal sorumluluk gibi kavramların yakın zamanda yeniden itibar görmeye başlamasının gerisinde, elbette bu konularda yaşanan tekâmül ve gelişme yatmaktadır. Ancak, geri planda, çok fazla öne çıkmamış bir neden daha bulunmaktadır. İşletmeler, daha fazla kâr elde edebilmek için, gelişim seyrine ve günün koşullarına uygun olarak farklı yöntemlerden yararlanabilmektedir. Bu iki kavrama atfedilen önemin artışında, bunların işletmelere artı değer olarak geri dönüşünün çok büyük etkisi bulunmaktadır.



Çok sayıda yazar tarafından ileri sürüldüğüne göre, kapitalizm, her zaman verimliliği ve kârını nasıl artırabileceği arayışında olmuştur. Bu arayış sonucunda, insanların işe yönelik tutum ve davranışlarını araştıran ve inceleyen çok farklı görüşler ve düşünce ekolleri ortaya çıkmış ve yeni yönetim teknikleri ve yöntemleri benimsenmiştir.

Sanayi döneminde öne çıkan yöntemler ile sanayi sonrası dönemde ortaya çıkan yöntemler arasında çok ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Sanayi döneminde, öncelik çalışanların maddi koşullarının iyileştirilmesine verilmiş ve maddi koşullarda sağlanacak gelişmelerin sonucu olarak verimlilikte artışın gerçekleşeceği öngörülmüştür. Bu amaçla, ücretler artırılmış, çalışma ortamları iyileştirilmiş, teşvik edici ücret sistemleri geliştirilmiş, kâra ve yönetime katılma gibi önlemler yaşama geçirilmiştir. Ancak, bu önlemlerin sanayi-ötesi toplumlarda işe yaramadığı anlaşıncaya, yeni dönemin koşullarına uygun şekilde insanın sosyo-psikolojik özelliklerini de dikkate alan, örgüt kültürüne dayalı yeni yönetim teknikleri geliştirilmiştir. Bu yolla, işletmeler çalışanlarını daha fazla önemsemiş, çalışanlar da işletmelerine daha çok bağlanmıştır. 1960'lı yıllardan itibaren de, artan iş ahlâkına aykırı uygulamalar ve suistimaller sonucunda işletmeler “iş ahlâkı” üzerinde durma gereğini hissetmişlerdir. Burada da temel motif, işletmenin varlığını devam ettirmek ve verimde artış elde etmektir. Yeni dönemde, iş ahlâkı kurallarına uygun davranmayan işletmeler, bunlar tarafından üretilen mal ve hizmetler satın alınmayarak toplum tarafından cezalandırılırken, iş ahlâkı ilkelerine uygun davranan işletmeler ise ödüllendirilmektedir.

Burada özellikle altı çizilmesi gereken husus, çalışanlara yönelik tüm bu araştırmaların ve incelemelerin odak noktasında, verimliliğin ve dolayısıyla kârların nasıl daha fazla artırılacağı düşüncesi yatmaktadır. Yani, hem sanayi döneminde hem de sonrasında tüm bu düşünce ekollerinde insana bir amaç olarak değil, daha çok bir “araç” olarak yaklaşılmıştır.

Oysa, Batı toplumlarındaki lonca sistemi, özellikle de Osmanlı toplum yapısının önemli bir parçası olan Ahi Teşkilatı incelendiğinde açık bir şekilde görülecektir ki, sanayi öncesi geleneksel toplumlarda insana daha çok bir “amaç” gözüyle bakılmıştır. “Bu geleneksel kuruluşlar hem iyi bir kurum kültürü ve hem de gerçek anlamda iyi bir iş ahlâkı sistemi oluşturmuşlar, sosyal adaleti ve dolayısıyla sosyal ve çalışma barışını birlikte gerçekleştirmişlerdir” (Murat, 2008 : 5-6).

Günümüz toplumlarında ve iş dünyasında iş ahlâkına uygun davranış ve tutumlar sergilemek o kadar önemsenir hale gelmiştir ki, kuruluşlar, işletmeler artık kârları, bilânçoları, ciroları gibi finansal güçleri paralelinde değil; duyarlılıkları, yardımseverlikleri, dürüstlükleri, itibarları vb. niteliklerine bağlı olarak toplumda sahip oldukları imajları/görüntüleri nedeniyle, yani benimsedikleri iş ahlâkı ilkeleri ve uyguladıkları sosyal sorumlulukları bağlamında değerlendirilir hale gelmiştir.

Çevreye karşı duyarsız olan, çalışanlarına haksız davranışlarda bulunan, yanıltıcı reklam veren işletmelerin, ister özel sektörde, ister kamu sektöründe olsun, bu davranışlarından

ötürü toplum nezdindeki değeri/itibarı azalmakta, hatta bunlar toplum tarafından cezalandırılmaktadırlar.

- Bu kuruluşların ürettiği mal ve hizmetlere olan talep azalmakta,
- Hisse senetlerinin değeri düşmekte, kalifiye
- İnsangücü açısından cazip bir işyeri olmaktan çıkmakta,
- Devletin ilgili birimlerince kara listeye alınmakta,
- Medyanın hedefi haline gelmektedirler.

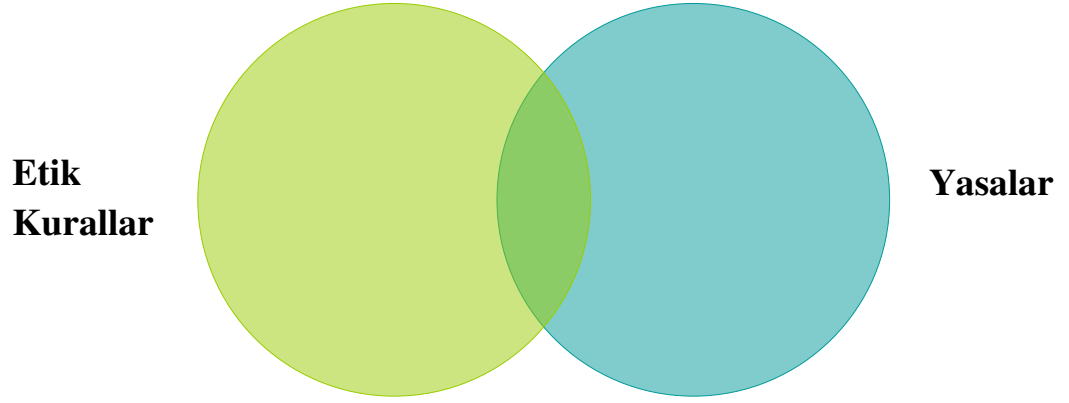
İş ahlâkına uygun davranmayan işletmelerin karşı karşıya kalmış olduğu tehlikenin boyutları bu denli geniş olunca, bu kuruluşlar artık dış bir denetime ya da müdahaleye gerek kalmadan, kendi denetimlerini kendileri yapmaktadırlar.

### **3.2. İş Ahlâkı – Yasa İlişkisi**

Ahlak ve yasalar her zaman için örtüşmez. Eğer, bu iki kavram birbirini kesen iki daire biçiminde gösterirsek, iki dairenin kesişmesiyle ortaya çıkan (U) alanı, her iki kavramın çakıştığı koşulları gösterir. Bu alanda hem etik olarak hem de yasal olarak tam bir uyum yaşanmaktadır.

Ancak, bu alanın genelde her iki dairenin küçük bir bölümünü oluşturduğu görülmektedir. Bu çakışma alanının dışında kalan bölgeler ahlak ve yasalar arasındaki farkın büyüklüğünü gösterir.

## Şekil 2 : İşletmeler İçin Örnek İş Ahlâkı İlkeleri



**Kaynak:** Yazar tarafından oluşturulmuştur.

### ***Yasalar ve ahlak arasında üç çeşit ilişkiden söz edilebilir:***

1. Yasalar zamana göre değiştiğinden ahlakla bağlantıları da değişmektedir. Yasak olan bir eylem daha sonra bu sınırlardan çıkabilir. Ayrıca kimi ahlaki standartlar yasalarla ilgisizdir. Örnek olarak, yalan söylemek yasal bir yaptırım gerektirmez.
2. Yasalar kimi davranışları olumsuz görürken ahlaki ilkeler olumlu olabilir.
3. Yasalar ile toplumun ahlak standartları arasında önemli bir açıklık bulunur; yasalar toplumun gelişimine ayak uyduramaz.

## **3.3. İş Ahlâkının Kaynakları**

### **3.3.1. İş Ahlâkının Evrensel İlkeleri**

İş ahlakı alanında uygulanabilecek bazı evrensel ilkelere değinmek gerekirse şunları sayabiliriz:

- Mevcut ve potansiyel müşterileri, çalışanları, ilişkili olunan diğer firma ve kurumları ve toplumu aldatmamak,
- Kişileri fiziksel, ruhsal ya da cinsel olarak taciz etmemek,
- Doğruluk, dürüstlük ve adalet ilkelerine uymak,
- Çevreye zarar vermemek,
- Tüketicilerin, çalışanların ve paydaşların haklarına saygılı olmak,
- Yolsuzluk, rüşvet, torpil ve kayırmacılık gibi uygulamalardan kaçınmak,
- Sanayi ve ticari faaliyetlerde verimlilik ilkesini ahlaki sınırları aşmadan gerçekleştirmek. (Arslan, 2005: 11)

### **3.3.2. İş Ahlâkına Uygun Tutum ve Davranışların Kaynakları**

Genelde iş ahlâkının oluşumunda aşağıdaki faktörlerin tümü ya da bir kısmı rol oynamaktadır. Bunlar;

- Aile,
- Dini inançlar,
- Gelenekler,
- Öğretim kurumları,
- Yasalar,
- Şirketin yazılı kuralları,
- Medya,

- Patron ve yöneticiler,
- Sosyal çevre,
- İş çevresi,
- Kazancı artırma fikri,
- Müşteri kaybetme korkusu v.b.

Bu faktörlerin sıralaması, ülkeden ülkeye, toplumdan topluma değişebilir. Bizim ülkemizde, ailenin ve dini inançların gerçekten de bireylerin tutum ve davranışlarını belirleyen en temel kurum olduğu söylenebilir.

Üzerinde durulması gereken önemli bir konu ise, ahlakın tanımında ifade edilen doğru ve yanlış ya da iyi ve kötü davranışın kabul edilebilir standardının ne olduğu veya hangi temel kaynaklara dayandığının belirlenmesidir. Doğru ve yanlış davranışın standardının ve meşruluk kaynağının temelde bireylerin içinde yaşadıkları toplumda var olan dinler, gelenekler ve inançlara dayandığı ifade edilmektedir. Bu inançların ise aile, etnik geçmiş, din, eğitim, arkadaşlıklar, medya ve kişisel rol modelleri gibi birçok farklı kaynaktan beslendiği görülmektedir. Kişisel ahlaki duruşunuz, yaşamınız boyunca sizi inşa eden bütün bu grupların etkilerinin bir toplamını sunmaktadır. İyi bir aile terbiyesi ya da dini eğitim, sizin kişisel ahlaki standartlarınız üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olacaktır ve bu yüzden günlük yaşantınızda yapacağınız tercihlerde size yol gösteren ahlaki bir yönelim sağlayacaktır.

Bireyler kişisel ahlak standartlarını, alfabeyi öğrendikleri gibi elde edemezler. Ahlaki davranış standartları, bireylerin içinde yaşadıkları toplumsal yapıda etkileşim içinde oldukları arkadaşları, aile üyeleri, ebeveynleri, akranları ve komşuları gibi etrafında yer alan aktörler tarafından sergilenen olumlu ya da olumsuz örnekler gözlemlenerek içselleştirilmektedir. Bu standartların birey tarafından benimsenmesi, onun için benzersiz olgular haline gelir. Örneğin bir birey, ailesinin dini inançlarının öğretilerinden etkilenebilir veya başkalarına karşı ahlaki olarak davranmanın dini bağlılığın bir delili olduğu inancını geliştirebilir. Böyle olmakla birlikte, bu bağlılık ölüm sonrasındaki kutsal bir ceza korkusu tarafından motive edileceği gibi, aynı zamanda erdemli bir hayat yaşadığı için bir ödül beklentisiyle de motive edilebilir. Bütün bunlara alternatif olarak bireyler, dini ahlaki kabul etmeyebilirler de veya kendi ahlaki davranışlarını, her hangi bir dini doktrin üzerine temellenen mutlak doğru ve yanlış kavramlarına dayandırmak yerine, insan varlığının deneyimlerine dayandırabilir.

Görüldüğü gibi ahlak, temel insan ilişkileriyle ilgilenmektedir. Ahlaki kurallar, moral davranışların gerçekleşmesini sağlar. Örneğin bütün toplumlar, yalancılığı, hırsızlığı, hilekarlığı ve başkalarına zarar vermeyi yasaklayan ahlaki kurallara sahiptir. Aynı şekilde toplumlar, başkalarının haklarına saygı göstermeyi, başkalarına yardım etmeyi, vaatlerini yerine getirmeyi ve sadakati öneren ahlaki kurallara da sahiptir. Böyle davranış kuralları, organize olmuş yaşamın devamı ve muhafazası için esastır. Birçok insan için dini inançlar ve organizasyonlar, ahlaki belirleyiciler ve moral anlamların ana kaynağıdır. Aynı şekilde aile kurumu da, çocuğa gelişme aşamasında, kendi değer yargılarını şekillendiren doğru ve yanlış

anlayışı ona kazandırmaktadır. Bunlara benzer etkileri olan diğer önemli kurumlar arasında okulları ve medyayı sayabiliriz. Bu eğitim ve öğretim deneyimlerinin hepsi, her bir bireyde bir ahlak veya sosyal olarak kabul edilebilir davranış anlayışı geliştirmektedir. (Kapu, 2009: 59-60)

### **3.3.3. İş Ahlâkı Problemlerinin (Aykırı Tutum ve Davranışların) Kaynakları**

İşletmeler, yöneticiler, çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler vs. tarafından sebep olunan iş ahlâkı problemlerinin çok çeşitli nedenleri vardır. Yapılan bir çalışmada, bu nedenler şu şekilde tespit edilmiştir:

- Aile içinde konunun öneminin zayıflaması,
- Dini duyguların zayıflaması,
- Öğretim kurumlarında konuya yeterince önem verilmemesi,
- Bilgisizlik,
- Bireylerin birbirlerine karşı güvensizlikleri,
- Aşırı kazanma hırsı,
- Çalışanların ücretlerinin düşük olması,
- Çalışma şartlarının yetersizliği,
- İşini kaybetme endişesi,
- İş yapan kişinin profesyonel düşünmemesi,
- İş ahlâkına uymayan davranışların toplumda normal karşılanması,
- Daha fazla tüketim isteği (kanaatsizlik),
- Yapanın yanına kâr kalır düşüncesi,
- Dürüst çalışanların daha az kazanıyor olması,
- Yalan söyleyenlerin daha çok kazanıyor olması,
- Medyanın etkisi v.b. (Özdemir, 2009)

### **3.4. İş Ahlakı İle İlgili Mit'ler**

İş ahlakı alanındaki belirsizlik ve yöneticilerin ilgisizliği, iş ahlaki ile ilgili olarak yöneticilerin zihinlerinde karışıklıklara ve çok sayıda yanlış anlaşılmalara yol açmaktadır. Hatta birisi ahlaktan bahsettiğinde hor görülmektedir. Dürüstlük ise, zaman zaman delilik ve gülünç bir durum olarak görülmektedir. Birçok yönetici, ya ahlakın büyük bir telkini kapsıyor gibi görünen din olduğu kanısındadır ya da iş ahlakının açıkçası iyi iş yapmak için nadiren üzerinde durulacak lüzumsuz bilgiler olduğu inancındadır. Ayrıca, birçok yönetici iş ahlakı konusundaki eğitimin gereksiz olduğunu, organizasyonlarda hayatın karmaşık tarafları ile ilgili gerçekleri görmezden gelmek gerektiğine inanmaktadırlar. Dolayısıyla iş ahlakı ile ilgili çok fazla “Mit” vardır. Bunların bazıları ahlak zannı ile ilgili genel karmaşıklıklardan bazıları da ahlaki ikilemlere ilişkin dar görüşlülükten kaynaklanmaktadır.

McNamara (1998), Thompson ve çalışma arkadaşları (1992) yaptıkları araştırmalarda iş ahlakı ile ilgili bazı Mit'ler ortaya koymuşlardır. Bu Mit'lerden bazıları aşağıda ayrıntılarıyla açıklanmaktadır: (Özgener, 2004: 53-56)

**1. Mit: İş ahlakı, yönetimden çok dinin bir konusudur:**

Bazıları, insanların değerlerini veya maneviyatını değiştirmenin, değerleri ve değerler arasındaki çatışmaları yönetmenin bir örgütsel ahlak programının amacı olmadığını ileri sürmektedir. Oysa bu bakış açısı işletmeyi güçsüz hale getirir. İş ahlakı yönetimin bir konusudur. Bu gerçek, yönetimin de temel isteğidir.

**2. Mit: Çalışanlar iş ahlakına uygun davranmaktadırlar, o halde iş ahlakını dikkate almamıza gerek yoktur:**

İşyerinde yöneticilerin karşılaştığı ahlaki ikilemlerin çoğu karmaşıktır. Eşit olduğu düşünülen gerçek alternatiflerin ve sonuçlarının farklı değerlere sahip çıkar grupları üzerinde farklı ve önemli etkilere sahip olduğu yerlerde herkesin ahlaki çatışmaların var olabileceğini kabul etmesi gerekir. İş ahlakı konusu ortaya atıldığında insanlar, dürüstlük ve hürmeti ifade eden "Altın Kuralı" hızla konuşurlar. Ancak çok karmaşık iş ahlakı ikilemleriyle karşılaştıklarında birçok insan ahlaki prensipleri uygulamada geniş bir gri alanın var olduğunun sonradan farkına varmaktadır.

**3. Mit: İş ahlakı daha çok felsefeciler, ilahiyatçılar, akademisyenler ve teleologlar tarafından en iyi şekilde ifade edilebilen ve yol gösterici rolü oynayan bir disiplindir:**

İş ahlakı literatür ve tartışmalarına yöneticilerin katılımının yetersizliği, bir organizasyonun işleyişiyle ilgilenen birçok kişinin günlük işlerde iş ahlakını düşük düzeyde bir heves veya manevra olarak görmesine neden olmuştur. Bu görüşte olanlar öncelikle iş ahlakının kompleks felsefi bir tartışma ve bir dinsel konu olduğu inancındadırlar. Oysa, iş ahlakı, çeşitli uygulamalı araçları kapsayan ve programlı yaklaşımları olan bir yönetim disiplindir.

**4. Mit: İş ahlakı kodu lüzumsuzdur, çünkü o sadece iyilikten bahseder:**

Birçok insan işletmelerinin bir ahlak kodu veya bir ahlaki değerler listesini benimsemesine tepki göstermektedir. Çünkü onlar kodları herkesin doğal olarak arzuladığı değerleri temsil ettiklerine inandıklarından dolayı, lüzumsuz olarak görmektedirler. Oysa, bir işletmenin ahlak kodundaki değerleri onun önceliğidir ve o işyerindeki belli ahlaki değerler üzerinde odaklanmaktadır. Örneğin; tüm insanların dürüst olması gerektiği açıktır. Bir işletme, işyerinde sürekli hileli fırsatlarla mücadele ederse, dürüstlüğün bir öncelik olması çok uygun olur ve dürüstlük bu işletmenin ahlak kodunda mutlaka yer almalıdır.

**5. Mit: İş ahlakı, iyilerin kötülere öğüt vermesiyle ilgili bir konudur:**

Bazıları, iş ahlakını sadece iyilerin kötülere yaptığı tavsiyelerden başka bir şey olmadığı kanısındadırlar. Halbuki, işletmelerin yönetiminde deneyimli olanlar bir gerginlik ve karmaşıklık olduğunda iyi insanların bile kötü eylemlere yönelebileceğinin farkındadırlar. Gerginlik ve karmaşıklık ahlaki olmayan eylemleri haklı çıkaramaz. Bunlar sebeplerdir. İşyerinde ahlak yönetimi, herkesin daima ahlaklı olmasını sağlamaya ve karmaşık ortamlardaki ahlaki ikilemler üzerinde durmaya yönelik tüm çalışmaları kapsamaktadır.

#### **6. Mit: İş ahlakı işletmedeki yeni polis yetkilisidir:**

Birçok kişi iş ahlakını popüler ve yönetim literatüründe giderek artan ölçüde dikkat çeken yeni bir olgu olarak görmektedir. Oysa iş ahlakı konusunda 2000 yıl önce bile yazıların yazılmış olduğu Çiçero'nun konu ile ilgili "Nöbetçiler (On Duties)" isimli eserinde ifade ettiklerinden anlaşılmaktadır. Fakat iş ahlakı 1960'larda başlayan sosyal sorumluluk hareketinden dolayı, son zamanlarda daha dikkat çekmektedir.

#### **7. Mit: İş ahlakı yönetilemez:**

Bazı işletmeler ve yöneticiler değerlerin yönetilemeyeceği inancında olduklarından, iş ahlakı konusunda hala bir şüphe içindedirler. Fakat, bazı düşünürler, yönetimin bir değer sistemi olduğunu kabul ederek, ahlaki kodların işletmelerde son derece önemli etkilere sahip olduğunu savunmaktadırlar. Gerçekte, ahlak her zaman dolaylı olarak yönetilmektedir. Örneğin; işletmenin kurucusu veya mevcut liderin davranışı, işgörenlerin kararları üzerinde güçlü bir ahlaki etkiye sahip olabilir. Stratejik önceliklerin (kar maksimizasyonu, pazar payını genişletme, maliyetleri azaltma) ahlak üzerinde çok ciddi etkileri olabilir. Kanunlar, düzenlemeler ve kurallar, toplumun zararını minimize eden veya genel faydayı iyileştiren bir tarzda ahlaka uygun olması için davranışları direkt olarak etkilemektedir.

#### **8. Mit: İş ahlakı ile sosyal sorumluluk aynı şeydir:**

Sosyal sorumluluk hareketi kapsamlı iş ahlakı disiplinin sadece bir kısmını oluşturur. Sosyal sorumluluk ile ilgili yazılanlar, ahlak kodlarını geliştirme, politika ve prosedürleri güncelleştirme, ahlaki ikilemleri çözmeye ilişkin yeni yaklaşımlar sunma gibi alanlarda işyerinde ahlak yönetimi açısından çok fazla elverişli konuları kapsamamaktadır.

#### **9. Mit: İşletmemizin kanunlarla sorunu yok, o halde biz ahlaklı davranıyoruz:**

Birileri sık sık ahlaki olmayanı davranışlar sergileyebilir, fakat kanuni sınırlar içerisinde davranabilir. Örneğin; üstlerinden bilgi saklamak, bütçe üzerinde oynamak, başkaları hakkında sürekli şikayetler getirmek vs. Halbuki, kanunları ihlal etme, sık sık farkına varılmayan ahlaki olmayan davranışlarla başlamaktadır. Kurbağayı kaynatma vakası burada iyi bir örnek olabilir. "Eğer bir kurbağayı sıcak bir suya koyarsanız hemen zıplar ve dışarı fırlar. Halbuki bir kurbağayı soğuk suya koyup yavaş yavaş suyu ısıtırsanız siz sonunda kurbağayı kaynatırsınız,



haşlarsınız. Çünkü kurbağa ortamdaki olumsuz değişmeyi fark edemeyecektir." Dolayısıyla, iş ahlakı konusunda böyle bir yaklaşım içine girmek uzun vadede olumsuz sonuçlara yol açabilir.

**10. Mit: İşyerinde ahlak yönetiminin çok az pratik geçerliliği vardır:**

Bu görüşü savunanlara hak vermek doğru olmaz. İşyerinde ahlak yönetimi işletmede davranışlara rehberlik edecek değerleri ve bunların öncelik sırasını belirleyerek, bu davranışların yönetimi ile ilgili politikalar, prosedürler belirlemeyi ve geliştirmeyi kapsar. Ahlak ve Değer yönetimi aynı zamanda Farklılıkların Yönetimi, Toplam Kalite Yönetimi, Stratejik Planlama gibi öteki yönetim uygulamaları için de son derece önemlidir.

**11. Mit: Ahlaki sorunlar, çok fazla zaman ve çaba harcamaksızın çözülebilir:**

Bu görüşü de kabul etmek mümkün değildir. Gerçekte işletmeler ahlaki sorunları çözmek için zaman ve para harcamaya ve bilgi elde etmeye istekli olmalıdırlar. İş, dürüstlüğü önemi ortaya koymaya geldiğinde işletmeler gerekli kaynakları çekinmeden ayırabilmelidir.

**12. Mit: İşletmenin gereksinim duyduğu şey, çok iyi iletilmiş bir ahlak kodudur:**

Bu görüşe tümüyle katılmak doğru olmaz. Kültürle desteklenmeyen ve bir destekleyici ödül yapısıyla ilişkili olmayan herhangi bir kod, işgörenler tarafından bir yapmacık manevra olarak görülecektir. Bir ahlak kodunu benimserken ödül yapısı değiştirilmezse, her zaman sorunlar var olacaktır. Bu yüzden izole ödüllü kod, ahlaki hor görmenin kaynağı haline geleceği için boylesi bir kodun tasarlanmaması daha iyi olur.

**13. Mit: Üst kademedeki birisinin ahlaki bir pozisyonda şampiyon olması gerekir:**

Bu yalnızca korucu ahlak olan bireycilik mitini devamlı hale getirir ve beyaz atlı prens gelip günü kurtarıncaya dek, hiç kimsenin hiçbir şeyi yapmaması gerektiğini öne sürerek insanları güçsüzleştirir. Gerçekte her yönetici ve işgören gerçeği bütünleştirmek ve görmek için sorumluluk kabul etmelidir. Bu anlayış sık sık küçük öncelikleri ve günlük iyi ahlak uygulamalarını bütünleştirmeye başlar ve sürdürür.

**14. Mit: Herkes için gerekli olan tek şey, iyi bir ahlak ilkeleri setidir:**

Sadece iyi ahlak ilkelerini belirlemekle iş ahlakı yönetilemez. Gerçekte yarışan çıkar gruplarının talepleriyle uğraşan insanlara yardımcı olan süreçler olmaksızın ilkeler hiçbir zaman tek başına yeterli olamazlar. İlkeler ahlaki ifadeleri ortaya koymalarına rağmen, onlar işletmenin belirsizlikle baş edebilmesini sağlayan kritik gerekli becerilerin geliştirilmesini teşvik edemezler. Süreçler olmaksızın ilkeler tümüyle başarısız olur, yapıcı olmazlar. Önemli tepki ve yeteneklerin geliştirilmesi, hem süreçleri hem de ilkeleri bütünleştirmeyi gerekli kılmaktadır.

**15. Mit: *Ahlaki ikilemleri çözmek için yalnızca bir tek doğru vardır:***

Bu yaklaşım iş hayatının gerçeklerini görmezden gelmektedir. Gerçekte, seçenekler gereklidir. Seçim yapma ve çeşitli görüşlerden birşeyler görme ve çıkarma yeteneği, yönetimde ahlaki sorunları çözmek için kritik öneme sahiptir. Sadece bir tek bakış açısıyla bir şeyler görmek veya çıkarmak, isteğe bağlı yapıların örtüsünü kaldırmada bize yardımcı olacak, ancak kritik gerçekleri gözden kaçırmamıza ve kör bir bakış açısının etkisini göstermesine sebep olabilir. Oysa, tercih araştırmaları bütün çıkar gruplarını bir bütün olarak görmekte ve sağlıklı iletişimi beslemektedir.

### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

İş ahlâkı ve sosyal sorumluluk gibi kavramların yakın zamanda yeniden itibar görmeye başlamasının gerisinde, elbette bu konularda yaşanan tekâmül ve gelişme yatmaktadır. Ahlâkın neden gerekli olduğunu ortaya koyan önemli gelişmelerden bir kısmı işletme içinden kaynaklanan sebepler olduğu gibi, bir kısmı da işletme dışı sebeplerden kaynaklanmaktadır. Yine bunların bir kısmı açık iken bazısı örtülü nedenlerdir. Bunun yanında iş ahlâkının önemli hale gelmesinde başka nedenler de bulunmaktadır. Bunların neler olduğunu anlayabilmek için bu bölümde de iş ahlâkının artan öneminin nedenleri (açık nedenler, gizli / örtülü nedenler), iş ahlâkı – yasa ilişkisi, iş ahlâkının kaynakları, iş ahlâkının evrensel ilkeleri, iş ahlâkına uygun tutum ve davranışların kaynakları, iş ahlâkı problemlerinin (aykırı tutum ve davranışların) kaynakları, iş ahlâkı ile ilgili mit’ler incelenmiştir.

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi “iş ahlakı”nın oluşumunda rol oynayan faktörlerden biri değildir?

- a) Dini İnançlar
- b) Medya
- c) Eğitim-Öğretim Kurumları
- d) İşyeri Koşulları
- e) Yasalar

2) Aşağıdaki faktörlerden hangisi günümüzde bir toplumda kısa vadede iş ahlakı düzeyinin yükseltilmesinde bir araç olarak kullanılabilmektedir?

- a) Medya
- b) Öğretim kurumları
- c) Dini inançlar
- d) Aile
- e) Yasalar

3) Batı toplumlarındaki lonca sistemi, özellikle de Osmanlı toplum yapısının önemli bir parçası olan “.....” incelendiğinde açık bir şekilde görülecektir ki, sanayi öncesi geleneksel toplumlarda insana daha çok bir “amaç” gözüyle bakılmıştır.

4) 1960’lı yıllardan itibaren, artan iş ahlâkına aykırı uygulamalar ve suistimaller sonucunda işletmeler “.....” üzerinde durma gereğini hissetmişlerdir.

5) McNamara (1998), Thompson ve çalışma arkadaşları (1992) yaptıkları araştırmalarda iş ahlakı ile ilgili bazı “.....” ortaya koymuşlardır.

**Cevaplar: 1) d , 2) b) , 3) “Ahi Teşkilatı” , 4) “iş ahlâkı” , 5) “Mit'ler”**

**4. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ:  
İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – I**

## **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde iş ahlakı problemleri incelenmeye başlanacak ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların bir kısmı ele alınacaktır. Bu kapsamda ilk olarak işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumları olan işletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi, adil bir ücret sistemi oluşturulmaması, ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması, ücretlerin zamanında ödenmemesi, çalışma çağında olmayan çocukların çalıştırılması, çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunulmaması, işe alma ve yükseltmede ehliyet ve liyakat yerine ayrımcılığa, kayırmacılığa ve torpile önem verilmesi ele alınacak konular arasında yer almaktadır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) İş ahlakı problemleri nelerdir?
- 2) İş ahlakına aykırı tutum ve davranışlar nelerdir?
- 3) İşletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumları nelerdir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
İş Ahlakı Problemleri: İş Ahlâkına Aykırı Tutum ve Davranışlar – I	İş ahlakına aykırı tutum ve davranışları ve işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarını kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.



### **Anahtar Kavramlar**

- İş ahlakı problemleri
- İş ahlakına aykırı tutum ve davranışlar
- Sigortasız İstihdam
- Adil Ücret Sistemi
- Fazla Mesai
- Eşit Muamele
- Ehliyet Ve Liyakat
- Kayırmacılık
- Torpil

## Giriş

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu bölümde de bunlar incelenmeye başlanacak ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların bir kısmı ele alınacaktır. Bu kapsamda ilk olarak işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumları olan işletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi, adil bir ücret sistemi oluşturulmaması, ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması, ücretlerin zamanında ödenmemesi, çalışma çağında olmayan çocukların çalıştırılması, çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunulmaması, işe alma ve yükseltmede ehliyet ve liyakat yerine ayrımcılığa, kayırmacılığa ve torpile önem verilmesi ele alınacak konular arasında yer almaktadır.

#### 4.1. İş Ahlâkına Aykırı Genel Tutum ve Davranışlar

İş ahlâkının iş yaşamında kimleri kapsadığı ifade edilecek olunursa; iş ahlâkı, aşağıda yer alan şu guruplar arasındaki ilişkileri içermektedir:

- İşletmeler arasındaki ilişkiler,
- İşletme yöneticileri ile çalışanları arasındaki ilişkiler,
- İşletme çalışanlarının kendi aralarındaki ilişkiler,
- İşletme ile müşterileri arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile tedarikçiler arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile kamu yönetimleri arasındaki ilişkiler,
- İşletme ile çevresel faktörler arasındaki ilişkiler ve
- İşletme ile diğer kuruluşlar (kredi kurumları, sendikalar, sivil toplum örgütleri vb.) arasındaki ilişkiler. (Özdemir, 2009: 306)

#### Şekil 3 : İş Ahlakının Paydaşları



İş ahlâkına aykırı çeşitli tutum ve davranışlar vardır ki, bunlar hem genel ahlâk hem de iş ahlâkı ilkeleri ile tam anlamıyla çelişmektedir. Bunlar çok kısa bir şekilde ifade edilecek olursa;

- Yalan söyleme,
- Verilen sözleri tutmama,
- Verilen randevulara riayet etmeme,
- Dolandırıcılık,
- Rüşvet alma, rüşvet verme,
- Evrak üzerinde sahtecilik yapma,
- Başkalarını kötüleme,
- İnsanların iyi niyetlerini suiistimal etme,
- Yaptığı ahlâki olmayan işlerle övünme vb. olarak sıralanabilir.

**NOT:** (Dersin canlı anlatımı sırasında, genel iş ahlakı problemleriyle ilgili teferruatlı bilgi aktarılmıştır. Yukarıda yer alan her bir iş ahlakı problemi için lütfen ilgili haftanın dersini/videosunu izleyiniz)

Halbuki, bir toplumda bireyler ve bireylerin yön verdiği şirketler “dürüst, haklara riayet eden, yaptığı işin hakkını veren, şeffaf, haksız kazanç peşinde koşmayan, adil, kamu mallarını kullanırken hassas ve dikkatli, topluma karşı sorumluluğunun farkında” olmalıdır. Bu değerler, hem dünyada hem de ülkemizde ihmal edilen, ancak iş ahlâkının yerleştirilmesi ve sürdürülmesi bakımından çok önemli ve vazgeçilmez olan değerlerdir. İşletmelerde iş ahlâkı ile ilgili problemlerin farkına varılması ve azaltılması amacıyla, işletmeler hem kendi çabalarıyla hem de dışarıdan yardım alarak bu problemler hakkında bilgilendirici, bilinçlendirici, uyarıcı ve de eğitici programlardan yararlanmalıdır. Hatta, her işletmenin kendine özel “iş ahlâkı kodlarını” oluşturması, iş ahlâkını giderek daha da kurumsal hale getirecektir.

İş/işletme ahlâkı denildiğinde, genellikle işletmenin mal ve hizmet sunduğu müşterilerine ve de mal ve hizmet alımında bulunduğu tedarikçilerine karşı olan tutum ve davranışları akla gelmektedir. Halbuki, bunun dışında işletmenin çalışanlarına karşı, çalışanların da işletmelerine karşı tutumları, sorumlulukları da, bir o kadar önemlidir. Yine, çalışanların da kendi aralarındaki ilişkiler de iş ahlâkı kavramı kapsamında yer almaktadır. Aşağıda, farklı gruplar arasında ortaya çıkan iş ahlâkına aykırı tutum ve davranışlara örnekler verilecektir.

**Tablo 1 : İşletmeler İçin Örnek İş Ahlâkı İlkeleri**

<b>MÜŞTERİLERE KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLAR:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Birinci sorumluluğumuz, ürünlerimiz ve hizmetlerimizden yararlanan müşterilerimize en kaliteli ürünleri sunmaktır.</li><li>▪ Makul fiyatla satmak için maliyetlerimizi düşürmeye çalışırız.</li><li>▪ Siparişler hızlı bir şekilde ve hatasız sevk edilir.</li><li>▪ Hiçbir müşterimize ırk, din ya da milli kökenine göre mallarımız ya da hizmetlerimiz hakkında ne yanlış beyanda bulunuruz ne de onları reddederiz.</li></ul>
<b>TEDARİKÇİ VE DAĞITIMCILARA KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLAR:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Kalite ve hizmette tutarlılığı korumak için tedarikçilerimizle ve dağıtımçılarımızla birlikte çalışırız.</li><li>▪ Onların hak edilmiş bir kazanç elde edeceklerini garanti ederiz.</li><li>▪ Tedarikçilerimiz ve dağıtımçılarımız ya da diğer paydaşlarımızla olan işlemlerimizde rüşvet ya da herhangi bir gayri ahlâki teşvik sunmayız ve kabul etmeyiz.</li></ul>
<b>ÇALIŞANLARA KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLAR:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Her bir çalışan, güvenli ve temiz şartlarda çalışır.</li><li>▪ Adil ve yeterli ücret alır.</li><li>▪ Kabiliyetlerini geliştirmek için yeterli imkanlara sahiptir.</li><li>▪ Öneri ya da şikayette bulunmakta kendilerini özgür hisseder.</li><li>▪ Kişisel dokunulmazlık haklarını teminat altına alırız; her türlü tacizden onları koruruz ve her zaman haysiyetlerine saygı gösteririz.</li><li>▪ Bütün iş görüşmelerinde iyi niyetle hareket ederiz.</li><li>▪ Her bir çalışan, davranışlarının işletmenin ahlâk kodlarıyla uyum içerisinde olması için sorumluluk alır.</li></ul>

<b>RAKİPLERE KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLAR:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tekelci davranışlara angaje olmayız ve başkalarının bizimle rekabet etmelerine engel olmayız.</li> <li>▪ Ahlâk dışı taktiklere başvurmaksızın adil bir şekilde rekabet ederiz.</li> </ul>
<b>HİSSEDARLARA KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLAR:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hissedarlarımızın yatırımlarının daha kârlı olması için çalışırız. Ancak, bunu yaparken ahlâk dışı yollardan kazanç/gelir/kar elde etmeden kaçınırız.</li> <li>▪ Araştırma ve geliştirme projelerimizi akıllıca yönetiriz.</li> <li>▪ Çalışanlarımızın tazminatını adil bir şekilde veririz.</li> <li>▪ Zor zamanlar için uygun rezervler oluştururuz.</li> <li>▪ Gereksiz ihtiyaçlar için firmanın kaynaklarını israf etmeyiz.</li> </ul>
<b>TOPLUMA VE ÇEVREYE KARŞI TUTUM VE DAVRANIŞLAR:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ İçinde yaşadığımız toplumu destekleriz.</li> <li>▪ Adil bir gelir dağılımı için, üzerimize düşen vergileri öderiz.</li> <li>▪ İyi vatandaşlar olarak ihtiyaç sahipleri ve yoksullara sosyal yardım yaparız.</li> <li>▪ Çevremizi ve doğal kaynaklarımızı koruruz.</li> </ul>

**Kaynak:** Refik İsa Bikun, *İş Ahlâkı*, Çev.: Ahmet Yaşar, İstanbul, İGİAD Yay., 2004, s. 77'den değiştirilerek alınmıştır.

## 4.2. İşletmelerin Çalışanlarına Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları

Özellikle işletmenin çalışanlarına karşı tutumlarında ortaya çıkan iş ahlâkı sorunlarını biraz açacak olursak, karşımıza çok sayıda farklı sorun çıkmaktadır. Bu sorunlar, daha çalışanı işletmeye alırken (eleman bulma, seçme, yerleştirme) ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlardan birkaçını şu şekilde sıralayabiliriz:

**NOT:** (Dersin canlı anlatımı sırasında, uygulamada karşılaşılan iş ahlâkı problemlerinin her biriyle ilgili teferruatlı bilgi aktarılmıştır. Aşağıda yer alan her bir iş ahlâkı problemi için lütfen ilgili haftanın dersini/videosunu izleyiniz)

### 4.2.1. İşletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi:

Yıllardır ülkemizde çok geniş boyutlara ulaşmış bir kayıtdışı ekonomi ve bunun bir uzantısı olarak kayıtdışı istihdam sorunu vardır. Ülkemizde neredeyse çalışan nüfusun yarıya yakını sigortasız olarak çalıştırılmaktadır. İş ahlâkı cephesinden bakıldığında, bu durum tam anlamıyla bir iş ahlâkı sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin, çalışanlarını sigortasız olarak istihdam etmesi, iş ahlâkı ilkeleriyle bağdaşmamaktadır.

### 4.2.2. Adil bir ücret sistemi oluşturulmaması:

Şirket içinde adil, şirket dışında rekabetçi, yapılan iş ile ücretin uyumlu olduğu bir sistem kurulmaması

### 4.2.3. Ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması:

Çalışma yaşamında işletmelerin çalışanlarına karşı gerçekleştirdiği iş ahlâkına aykırı tutumlardan bir diğeri ise, ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılmasıdır. Özellikle, işsizliğin çok yüksek olduğu ve iş piyasasında çalışmaya hazır durumda çok sayıda işsiz insanın varlığı, bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde, bırakın fazla mesaiyi zamlı bir şekilde alabilmeyi, fazla mesai ücretlerinin kendisinin alımını dahi zora sokmaktadır.

### 4.2.4. Ücretlerin zamanında ödenmemesi:

Yine, işçi ücretlerini zamanında ödememe de, bu konuya bir başka örnektir.

#### **4.2.5. Çalışma çağında olmayan çocukların çalıştırılması:**

Çalışma çağında olmayan çocukların, yasalarca da çalışmaları yasaklandığı halde, legal olmayan bir şekilde çalıştırılmaları da iş ahlâkı açısından başka bir olumsuz uygulamadır.

#### **4.2.6. Çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunulmaması:**

Diğer yandan, işletmelerde çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunmamak, ayrımcılık yapmak da tam anlamıyla bir iş ahlâkı problemidir. Eşit işe eşit ücret ilkesine aykırı bir şekilde, hak ettiği halde çalışanlar arasında ayrımcılık yapmak, onlara karşı eşit ve adil davranmamak da bir başka örnektir iş ahlâkı problemlerine.

#### **4.2.7. İşe alma ve yükseltmede ehliyet ve liyakat yerine ayrımcılığa, kayırmacılığa ve torpile önem verilmesi:**

Birçok işletme sahibi ve yöneticisinin yaptığı gibi, işe alırken, işte yükseltirken ve ödüllendirirken ehliyet ve liyakat yerine ayrımcılığın, kayırmacılığın ve torpilin ön planda tutulması da gerçek anlamda iş ahlâkı sorunları arasında yer almaktadır. Bu tür negatif iş ahlâkı uygulamalarına ne yazık ki ülkemizde sıklıkla rastlanmaktadır. Özellikle kamu sektörü ağırlıklı olmak üzere işletmelere eleman yerleştirirken, hemşerileri kayırma, cinsiyet ayrımcılığı yapma, yaş ayrımcılığı yapma gibi durumlarla karşılaşmaktadır. Diğer yandan, etnik ayrımcılığın dikkate alınmayacak düzeyde olması, ülkemiz açısından sevindirici bir durumdur. Özel sektörde de ayrımcılık gözlenmektedir. Bazı özel işletmelerde, yeni istihdam edilen kişilerin belli bir görüşe, ideolojiye ve dini eğilime sahip olmasına dikkat edildiği bilinmektedir.



### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşılmalıdır. Bu bölümde de bunlar incelenmeye başlanmış ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların bir kısmı ele alınmıştır. Bu kapsamda ilk olarak işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumları olan işletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi, adil bir ücret sistemi oluşturulmaması, ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması, ücretlerin zamanında ödenmemesi, çalışma çağında olmayan çocukların çalıştırılması, çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunulmaması, işe alma ve yükseltmede ehliyet ve liyakat yerine ayrımcılığa, kayırmacılığa ve torpile önem verilmesi ele alınan konular arasında yer almıştır.

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden şıklardan hangisi diğerlerine göre farklı bir iş ahlakına aykırı bir tutumu içerir?

- a) Aynı ürünün farklı fiyatlarla satışa sunulması
- b) İşletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi
- c) Hileli mal ve hizmet üretilmesi
- d) Aldatıcı reklamlara başvurulması
- e) Ürünlerin değerinin çok üzerinde satılması

2) İş ahlakına aykırı uygulamalardan biri olan “Çalışma çağında olmayan çocukların çalıştırılması”, aşağıdaki başlıklardan hangisinin altında yer alır?

- a) İş ahlakına aykırı genel tutumlar
- b) Çalışanlarının birbirlerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- c) Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- d) İşletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- e) İşletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları

3) Rakipler, resmi makamlar ve toplum “.....” paydaş grubu arasında yer almaktadır.

4) Ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması ve ücretlerin zamanında ödenmemesi “.....” karşı iş ahlakına aykırı tutumları arasında yer almaktadır.

5) Çalışanlar, tüketiciler ve müşteriler “.....” paydaş grubu arasında yer almaktadır.

**Cevaplar:** 1) b , 2) d , 3) “ikincil” , 4) “işletmelerin çalışanlarına” , 5) “ana/birincil”

**5. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ:**  
**İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – II**

## **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilecek ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınacaktır. Bu kapsamda işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı olan tutumlarından cinsel ve psikolojik tacize başvurulması, işçi çıkarımının (tenkiset) usulünce yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat edilmemesi, özürlü ve eski hükümlü istihdam edilmemesi ele alınacaktır. Ardından ise çalışanların işletmelerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarından olan, görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmemesi, işletme sırlarının korunmaması, işletmeye sadakat gösterilmemesi, işyerindeki insanlara karşı davranışlarda dikkatli olunmaması, işe zamanında gelinmemesi, işyerindeki araç ve gereçlerin dikkatli kullanılmaması, kişisel sorunların işletmeye yansıtılmaması incelenecektir.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) İş ahlakı problemleri nelerdir?
- 2) İş ahlakına aykırı tutum ve davranışlar nelerdir?
- 3) İşletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumları nelerdir?
- 4) Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları nelerdir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
İş Ahlakı Problemleri: İş Ahlâkına Aykırı Tutum ve Davranışlar – II	İş ahlakına aykırı tutum ve davranışları, işletmelerin çalışanlarına karşı ve çalışanların işletmelerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarını kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- İşletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlâkına aykırı tutumları
- Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları
- Cinsel ve psikolojik taciz
- İşçi çıkarımının (tenkiset)
- İş sağlığı ve güvenliği
- Özürlü ve eski hükümlü istihdamı
- İşletme sırları
- İşletmeye sadakat

## Giriş

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşılmalıdır. Bu bölümde de daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilecek ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınacaktır. Bu kapsamda işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı olan tutumlarından cinsel ve psikolojik tacize başvurulması, işçi çıkarımının (tenkiset) usulünce yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat edilmemesi, özürlü ve eski hükümlü istihdam edilmemesi ele alınacaktır. Ardından ise çalışanların işletmelerine karşı iş ahlakına aykırı tutumlarından olan, görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmemesi, işletme sırlarının korunmaması, işletmeye sadakat gösterilmemesi, işyerindeki insanlara karşı davranışlarda dikkatli olunmaması, işe zamanında gelinmemesi, işyerindeki araç ve gereçlerin dikkatli kullanılmaması, kişisel sorunların işletmeye yansıtılmaması incelenecektir.



**NOT:** (Dersin canlı anlatımı sırasında, uygulamada karşılaşılan iş ahlaki problemlerinin her biriyle ilgili teferruatlı bilgi aktarılmıştır. Aşağıda yer alan her bir iş ahlaki problemi için lütfen ilgili haftanın dersini/videosunu izleyiniz)

#### **4.2.8. Cinsel ve psikolojik tacize başvurulması:**

Günümüzdeki moda tabiriyle, daha ziyade yöneticiler tarafından kadın çalışanların cinselliğinden yararlanma amacıyla onlara yönelik olarak gerçekleştirilen cinsel taciz de iş ahlâkı bakımından önemli bir sorundur. Çalışanlar (hangi cinsiyete sahip olursa olsun), diğer çalışanlar, yönetici veya sistem tarafından rahatsız edilmemeli, psikolojik tacize maruz bırakılmamalıdır.

#### **4.2.9. İşçi çıkarımının (tenkiset) usulünce yapılmaması:**

Şirketlerin küçülme sırasında hangi kriterlere göre küçülme yaparak eleman çıkarttığı tanımlanmalı ve işçi çıkarımı adil bir şekilde yapılmalı, işten çıkartılan çalışanlar için bir yardımcı faaliyet (outplacement gibi) yapılmalıdır.

#### **4.2.10. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat edilmemesi:**

Çalışanların sağlığını tehlikeye atacak durum ve koşullarla ilgili önlemler alınmalıdır.

#### **4.2.11. Özürlü ve eski hükümlü istihdam edilmemesi:**

Özürlülerin ve eski hükümlülerin işletmelerde kendilerine istihdam olanakları bulamamaları da iş ahlâkı açısından değerlendirilmelidir. Bu nedenle yasa ile ülkemizde işletmelere belli oranlarda özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

### **4.3. Çalışanların İşletmelerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları**

Çalışanların da işverenine/işletmesine karşı çok sayıda sorumluluğu bulunmaktadır. İş ahlâkı bağlamında bu sorumluluklarından bazılarını işaret etmek gerekirse;

#### **4.3.1. Görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmemesi:**

Her şeyden önce çalışanlar, iş sözleşmelerinde yazılı olan ve kendilerinden yapılması beklenen görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmelidirler. Bu konudaki ihmal ya da mazeret üretme, onların iş ahlâkı konusundaki zayıflıklarını ortaya koyacaktır.

#### **4.3.2. İşletme sırlarının korunmaması:**

Ticari sırlar, çalışanların korumakla mükellef oldukları bir başka vecibeleridir. Bu konuya aykırı davranışlar, bilgilerin izinsiz kullanımı ne yasalara ne de ahlâk kodlarına uygundur.

#### **4.3.3. İşletmeye sadakat gösterilmemesi:**

İşletmeye sadakat konusu da, çalışma ahlâkının en önemli noktalarındandır.

#### **4.3.4. İşyerindeki insanlara karşı davranışlarda dikkatli olunmaması:**

Yine, çalışanların işverenlerine, yöneticilerine ve mesai arkadaşlarına karşı davranışları da onların çalışma ahlâklarıyla bağlantılıdır.

#### **4.3.5. İşe zamanında gelinmemesi:**

Çalışanların, işe geç gelmeyi adet edinmesi, işletme bunu cezalandırmasa dahi, iş ahlâkı bakımından bir sorundur.

#### **4.3.6. İşyerindeki araç ve gereçlerin dikkatli kullanılmaması:**

Yine, işyerine ait araç ve gereçlerin dikkatli kullanılmaması ve bunun sonucunda araç ve gereçlerde zarara yol açma, çalışanların işletme ve yöneticilerine karşı sergilediği çok önemli bir iş ahlâkı ayıbıdır.

#### **4.3.7. Kişisel sorunların işletmeye yansıtılmaması:**

İş ahlâkına aykırı bir diğer önemli konu ise, çalışanların sahip olduğu çeşitli kişilik zafiyetlerin ve kişisel sorunlarının işe yansıtılmasıdır. Çalışanların, mesai saatleri içerisinde, mümkün olduğu derecede kendilerini işe vermeleri, verimli ve etkin bir mesai sergilemeleri esastır. Bunu engelleyecek zafiyetlerden kurtulmak ve bunları işe yansıtmamak, çalışanların sorumluluklarıdır.

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu bölümde de daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilmiş ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınmıştır. Bu kapsamda işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı olan tutumlarından cinsel ve psikolojik tacize başvurulması, işçi çıkarımının (tenkiset) usulünce yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına dikkat edilmemesi, özürsüz ve eski hükümlü istihdam edilmemesi ele alınmıştır. Ardından ise çalışanların işletmelerine karşı iş ahlakına aykırı tutumlarından olan, görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmemesi, işletme sırlarının korunmaması, işletmeye sadakat gösterilmemesi, işyerindeki insanlara karşı davranışlarda dikkatli olunmaması, işe zamanında gelinmemesi, işyerindeki araç ve gereçlerin dikkatli kullanılmaması, kişisel sorunların işletmeye yansıtılmaması incelenmiştir.

## Bölüm Soruları

1) İş ahlakına aykırı uygulamalardan biri olan ”görevlerin eksiksiz olarak yerine getirilmemesi”, aşağıdaki başlıklardan hangisinin altında yer alır?

- a) İşletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- b) Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- c) İş ahlakına aykırı genel tutumlar
- d) Çalışanlarının birbirlerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- e) İşletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları

2) Aşağıdakilerden hangisi ”işletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı tutumları”ndan biri değildir?

- a) İşyerine zamanında gelinmemesi
- b) Çalışanlara cinsiyet, ırk, din, mezhep vb. açılardan eşit muamelede bulunulmaması
- c) İşletmelerde çalışanlarını sigortasız olarak istihdam edilmesi
- d) Çalışma çağına olmayan çocukların çalıştırılması
- e) Ücret verilmeden çalışanlara fazla mesai yaptırılması

3) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereken önlemleri almamak “.....” karşı iş ahlakına aykırı tutumları arasında yer almaktadır.

4) Ticari sırlar, “.....” korumakla mükellef oldukları bir başka vecibeleridir. Bu konuya aykırı davranışlar, bilgilerin izinsiz kullanımı ne yasalara ne de ahlâk kodlarına uygundur.

5) Özürlülerin ve eski hükümlülerin işletmelerde kendilerine istihdam olanakları bulamamaları da iş ahlâkı açısından değerlendirilmelidir. Bu nedenle “.....” ile ülkemizde işletmelere belli oranlarda özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

**Cevaplar: 1) b , 2) a , 3) “işletmelerin çalışanlarına” , 4) “çalışanların” , 5) “yasalar”**

**6. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ:**  
**İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – III**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilecek ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle çalışanların birbirlerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarından mesai arkadaşlarının dışlanması, emek / fikir hırsızlığı yapılması, hatanın başkasına yüklenilmesi incelenecektir. Ardından ise işletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarından olan istenilen kalitede mal ve hizmetin teslim edilmemesi, satış sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması, borcun zamanında ödenmemesi, ürünlerin değerinin çok üzerinde satılması, aldatıcı reklamlara başvurulması, yanıltıcı ambalajların kullanılması, hileli mal ve hizmet üretilmesi, aynı ürünün farklı fiyatlarla satışa sunulması, rakip firmaların ürünlerinin kötülenmesi, kamu ihalelerinde kayırmacılık ve içeriden bilgi alınması ele alınacaktır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) İş ahlakı problemleri nelerdir?
- 2) İş ahlakına aykırı tutum ve davranışlar nelerdir?
- 3) Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları nelerdir?
- 4) İşletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları nelerdir?



### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
İş Ahlakı Problemleri: İş Ahlâkına Aykırı Tutum ve Davranışlar – III	İş ahlakına aykırı tutum ve davranışları, çalışanların işletmelerine karşı ve işletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarını kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarını
- İşletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarını
- Dışlanma
- Emek / fikir hırsızlığı
- Aldatıcı reklamlar
- Yanıltıcı ambalaj
- Hileli mal ve hizmet üretimi
- Kamu ihalelerinde kayırmacılık
- İçeriden bilgi alınması

## Giriş

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu bölümde de daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilecek ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle çalışanların birbirlerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarından mesai arkadaşlarının dışlanması, emek / fikir hırsızlığı yapılması, hatanın başkasına yüklenilmesi incelenecektir. Ardından ise işletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarından olan istenilen kalitede mal ve hizmetin teslim edilmemesi, satış sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması, borcun zamanında ödenmemesi, ürünlerin değerinin çok üzerinde satılması, aldatıcı reklamlara başvurulması, yanıltıcı ambalajların kullanılması, hileli mal ve hizmet üretilmesi, aynı ürünün farklı fiyatlarla satışa sunulması, rakip firmaların ürünlerinin kötülenmesi, kamu ihalelerinde kayırmacılık ve içeriden bilgi alınması ele alınacaktır.

#### **4.4. Çalışanların Birbirlerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları**

Zaman zaman çalışanların birbirlerine karşı olan tutum ve davranışları da iş/çalışma ahlâkı kapsamında sorunlu olmaktadır.

**NOT:** (Dersin canlı anlatımı sırasında, uygulamada karşılaşılan iş ahlâkı problemlerinin her biriyle ilgili teferruatlı bilgi aktarılmıştır. Aşağıda yer alan her bir iş ahlâkı problemi için lütfen ilgili haftanın dersini/videosunu izleyiniz)

##### **4.4.1. Mesai arkadaşlarının dışlanması:**

Örneğin, bir grup çalışanın birlikte hareket ederek, bir kişiyi ya da başka bir grubu dışlamaya çalışması, çalışanların işyerlerinde birbirlerine karşı haksız davranışlar sergilemesi vb. bunlar arasında sayılabilir.

##### **4.4.2. Emek / fikir hırsızlığı yapılması:**

Çalışanlar arasında görülen önemli iş ahlâkı zafiyetlerinden bir tanesi, çalışma arkadaşının başarısını kendisine mal etme çabasıdır.

##### **4.4.3. Hatanın başkasına yüklenilmesi:**

Bir başka zafiyet ise, tam tersine, kendi hatasını da başka çalışma arkadaşına yükleme çabasıdır. Her ikisi de, çalışma ortamında aksaklıklara, çalışanlar arasındaki iyi ilişkilerin yok olmasına, sonuç itibarıyla, işletmenin zafiyete düşmesine yol açacaktır.

#### **4.5. İşletmelerin Müşterilerine ve Tedarikçilerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları**

İşletmelerin iş ahlâkı sorumlulukları yalnızca çalışanlarına karşı değildir. İşletmeler, bu grubun yanında, ana gayeleri olan mal ve hizmet üretimini gerçekleştirirken satın aldıkları girdileri sağlayan tedarikçi firmalar ile, gerçekleştirilen mal ve hizmet üretiminin satıldığı müşterilerine karşı da iş ahlâkı ilkeleri bakımından sorumludurlar. Hatta, bu sorumlulukları, pazarda kendileri ile rekabet eden rakiplerini bile kapsam dışında bırakmamaktadır. İşletmelerce zaman zaman gerçekleştirilecek bazı tutum ve davranışlar, iş ahlâkı ilkelerine aykırılık taşıyabilecektir. Bunlar kısaca ifade edilecek olunursa;

#### **4.5.1. İstenilen kalitede mal ve hizmetin teslim edilmemesi:**

Müşteriye istenilen kalitede mal ve hizmet teslim edilememesi iş ahlâkı açısından bir sorun oluşturmaktadır. Burada müşterinin bir birey olması ya da başka bir şirket olması önemli değildir, önemli olan beklentiye uygun mal ve hizmetin sunulmasıdır.

#### **4.5.2. Satış sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması:**

Öte yandan, mal ve hizmetin müşteriye satışı sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması da önemli bir sorundur. Bu sorunlar, aslında o şirketin piyasada tutunabilmesi ve varlığını koruyabilmesinin de yegâne şartlarıdır.

#### **4.5.3. Borcun zamanında ödenmemesi:**

Keza, alacaklılara olan borcun zamanında ödenmemesi, geciktirilmesi bir sorun olarak görülmelidir.

#### **4.5.4. Ürünlerin değerinin çok üzerinde satılması:**

Bir başka iş ahlâkı problemi, müşterilerin bilgisizliğinden istifade ederek ürünlerin değerinin çok üzerinde / fahiş bir fiyatla satılmasıdır.

#### **4.5.5. Aldatıcı reklamlara başvurulması:**

Her gün görsel ve basılı medyada karşılaştığımız bir kısım aldatıcı reklamlar da, ne yazık ki iş ahlâkına aykırı uygulamalardır ve tüketiciyi yanıltmaktadır.

#### **4.5.6. Yanıltıcı ambalajların kullanılması:**

Hatta albenisi olan ambalajlar kullanarak bir malın hak etmediği şekilde lanse edilmesi ve satışa sunulması dahi iş ahlâkı açısından bir problemdir.

#### **4.5.7. Hileli mal ve hizmet üretilmesi:**

Mal ve hizmetlerin kalitesine gerekli özenin gösterilmemesi, işin hilesine kaçılması da ciddi bir sorundur.

**4.5.8. Aynı ürünün farklı fiyatlarla satışa sunulması:**

**4.5.9. Rakip firmaların ürünlerinin kötülenmesi:**

**4.5.10. Kamu ihalelerinde kayırmacılık ve içeriden bilgi alınması:**

vb. tüm bunlar bugün için mal ve hizmet piyasalarında sıkça karşılaştığımız, ancak etik olmayan uygulamalardır.

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu bölümde de daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilmiş ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınmıştır. Bu kapsamda öncelikle çalışanların birbirlerine karşı iş ahlakına aykırı tutumlarından mesai arkadaşlarının dışlanması, emek / fikir hırsızlığı yapılması, hatanın başkasına yüklenilmesi incelenmiştir. Ardından ise işletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlakına aykırı tutumlarından olan istenilen kalitede mal ve hizmetin teslim edilmemesi, satış sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması, borcun zamanında ödenmemesi, ürünlerin değerinin çok üzerinde satılması, aldatıcı reklamlara başvurulması, yanıltıcı ambalajların kullanılması, hileli mal ve hizmet üretilmesi, aynı ürünün farklı fiyatlarla satışa sunulması, rakip firmaların ürünlerinin kötülenmesi, kamu ihalelerinde kayırmacılık ve içeriden bilgi alınması ele alınmıştır.

## Bölüm Soruları

1) **“Hileli mal ve hizmet üretilmesi”**, aşağıdaki iş ahlakına aykırı uygulamalardan hangisinin altında yer alır?

- a) Çalışanlarının birbirlerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- b) İşletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- c) Çalışanların işletmelerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- d) İşletmelerin çalışanlarına karşı iş ahlakına aykırı tutumları
- e) İş ahlakına aykırı genel tutumlar

2) Aşağıdakilerden hangisi **“işletmelerin müşterilerine ve tedarikçilerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları”ndan biri değildir?**

- a) Borcun zamanında ödenmemesi
- b) Yanıltıcı ambalajların kullanılması
- c) Satış sonrasında, garanti ve hizmetlerin aksatılması
- d) İstenilen kalitede mal ve hizmetin teslim edilmemesi
- e) Hatanın başkasına yüklenilmesi

3) Kamu ihalelerinde kayırmacılık ve içeriden bilgi alınması, **“.....”** karşı iş ahlâkına aykırı tutumları arasında yer almaktadır.

4) **“.....”** arasında görülen önemli iş ahlâkı zafiyetlerinden bir tanesi, çalışma arkadaşının başarısını kendisine mal etme çabasıdır.

5) Emek / fikir hırsızlığı yapılması, **“.....”** karşı iş ahlâkına aykırı tutumları arasında yer almaktadır.



**Cevaplar:** 1) b , 2) c , 3) “İşletmelerin Müşterilerine ve Tedarikçilerine” , 4) “Çalışanlar” , 5) “Çalışanların Birbirlerine”

**7. İŞ AHLAKI PROBLEMLERİ:  
İŞ AHLÂKINA AYKIRI TUTUM VE DAVRANIŞLAR – IV & İŞ  
AHLAKININ KURUMSALLAŞTIRILMASI**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilecek ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınacaktır. Daha sonra ise iş ahlakının kurumsallaştırılması üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda ilk olarak işletmelerin rakiplerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları, işletmelerin çevreye karşı sorumlulukları, işletmelerin topluma karşı sorumlulukları incelenecek, daha sonra işletmelerde iş ahlâkı nasıl kurumsallaştırılacağı analiz edilecektir. Bu çerçevede Kohlberg'in Ahlâk Basamakları, ahlak ve bireysel başarı arasındaki ilişki ve ahlaki davranışları etkileyen unsurlar incelenecek konular arasında yer almaktadır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) İşletmelerin rakiplerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları nelerdir?
- 2) İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları nelerdir?
- 3) İşletmelerin topluma karşı sorumlulukları nelerdir?
- 4) İşletmelerde iş ahlâkı nasıl kurumsallaştırılır?

### Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
İş Ahlakı Problemleri: İş Ahlâkına Aykırı Tutum ve Davranışlar – IV & İş Ahlakının Kurumsallaştırılması	İşletmelerin rakiplerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumlarını, işletmelerin çevreye karşı sorumluluklarını, işletmelerin topluma karşı sorumluluklarını ve işletmelerde iş ahlâkı nasıl kurumsallaştırılacağını kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- İşletmelerin rakiplerine karşı iş ahlâkına aykırı tutumları
- İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları
- İşletmelerin topluma karşı sorumlulukları
- İş ahlâkı kurumsallaştırılması
- Kohlberg'in Ahlâk Basamakları,
- Ahlak ve bireysel başarı arasındaki ilişki
- Ahlaki davranışları etkileyen unsurlar

## Giriş

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Bu bölümde daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilecek ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınacaktır. Daha sonra ise iş ahlakının kurumsallaştırılması üzerinde durulacaktır. Bu kapsamda ilk olarak işletmelerin rakiplerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları, işletmelerin çevreye karşı sorumlulukları, işletmelerin topluma karşı sorumlulukları incelenecek, daha sonra işletmelerde iş ahlakı nasıl kurumsallaştırılacağı analiz edilecektir. Bu çerçevede Kohlberg'in Ahlâk Basamakları, ahlak ve bireysel başarı arasındaki ilişki ve ahlaki davranışları etkileyen unsurlar incelenecek konular arasında yer almaktadır.

**NOT:** (Dersin canlı anlatımı sırasında, uygulamada karşılaşılan iş ahlaki problemlerinin her biriyle ilgili teferruatlı bilgi aktarılmıştır. Aşağıda yer alan her bir iş ahlaki problemi için lütfen ilgili haftanın dersini/videosunu izleyiniz)

#### **4.6. İşletmelerin Rakiplerine Karşı İş Ahlâkına Aykırı Tutumları**

Aslında iş dünyasında insanların çoğu bir yandan bu ve benzeri ahlâki ilkelerin farkında olup, bu ilkelere uygun davranışlarda bulunmanın gereğine inanırken, bir yandan da iş ahlâkına uygun davranmanın rakipleri karşısında kendilerini rekabette geri bırakacağı endişesini taşımaktadır. İşte bu endişe/tereddüt dolayısıyla ki, iş ahlâkına uygun düşmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır.

Çok sayıda şirket ve yönetici, iş ahlâkına kârı kısıtlayan bir unsur olarak bakmakta, iş ahlâki ilkelerine uymamanın, şirketleri başarıya ve kârlılığa ulaştıracağına inanmamaktadır. Bu nedenle de, çoğunlukla bilinçli bir nedenle iş ahlâki ilkelerine aykırı davranışlar sergilemektedirler ve bu tür tutum ve davranışlarının farkındadırlar.

Diğer yandan, düşünülenin aksine, iş ahlâki ilkelerine uyan işletmelerin, uymayan işletmelere kıyasla uzun vadede daha iyi durumda oldukları ve rekabet ortamında avantajlı durumda oldukları da bu konudaki çalışmalarda ortaya konulmaktadır.

Batılı ülkelerde, iş ahlâki ilkelerine uygun davranma ile kârlılık arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak amacıyla çok sayıda araştırma yapılmıştır. Araştırma sonuçları, ya bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulmuş ya da herhangi bir ilişkiye rastlayamamıştır; ancak negatif ilişki saptayan hiçbir araştırma bulunmamaktadır. Bu da, iş ahlâki ilkelerinin genelde şirketlerin kârlılığı üzerinde olumlu bir etkide bulunduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, genel ahlâk ya da iş ahlâki ilkelerine uygun davranmanın, hem çalışanların, hem yöneticilerin, hem işletmelerin, hem de toplumun iyiliğini ve refahını artırdığı bir gerçektir.

#### **4.7. İşletmelerin Çevreye Karşı Sorumlulukları**

- Canlılara ve doğaya zarar vermemeli,
- Çevre kirliliğine yol açmamalı,
- Doğal kaynaklara zarar vermemelidir.

#### **4.8. İşletmelerin Topluma Karşı Sorumlulukları**

- “İyi vatandaş” gibi devletin yasa ve yönetmeliklerine uymalı,
- Vergisini ödemeli,
- Toplumsal yaşamı zenginleştirecek sosyal-kültürel-sportif etkinliklere katkıda bulunmalıdır.

## 7.1. İşletmelerde İş Ahlâkı Nasıl Kurumsallaştırılır?

İş ahlâkı nasıl oluşturulabilir? Mal ve hizmet üreten işletmelerin, bu işletme sahip ve yöneticilerinin, çalışanlarının ahlâki davranış ve eylemlerde bulunmasını sağlamak için ne yapılmalıdır?

En başta şu hususu belirtmekte yarar bulunmaktadır. İş ahlâkı, birey, aile ve toplum ahlâkından bağımsız değildir. Her birey bir aile içerisinde yetişir, aileden terbiye alır. Bunun yanı sıra okullarda ahlâk konusunda eğitim verilir. Dolayısıyla, bireyin ahlâklı olmasında aile ve eğitim kurumlarının çok önemli yeri vardır.

Buradan hareketle, iş ahlâkının oluşturulması için en başta aile içi eğitim ve terbiyenin ve aynı zamanda okullarda verilen eğitimin son derece önemli olduğunu söyleyebiliriz. Peki, eğitim iş ahlâkına uygun davranış ve eylemler için yeterli olur mu? Kanaatimizce, burada insanoğlunun tabiatı (fıtratı) konusunu ihmal etmemek gerekir. İnsan, “iyi” yanları olduğu kadar “kötü” yanları da olan bir varlıktır. Her yönüyle “iyi” olan, yanlış yapmayan bir kimse insan değil, olsa olsa melek olarak adlandırılabilir. İşte bu nedenledir ki, iş ahlâkının oluşturulması için eğitim dışında, fakat eğitimin önemini ihmal etmeden, başkaca önlemler de almak gerekir.

***Bu konuda alınması gereken tedbirleri şu şekilde özetleyebiliriz:***

- İşletmede iş ahlâkı konusunda **yazılı ahlâk kuralları ve kodları** oluşturulmalıdır,
- İşletme, iş ahlâkı konusunda “ahlâk standartları” tespit etmeli ve **bu standartlara uygun hareket etmelidir**,
- Lider ve üst yönetimin **işletme çalışanlarına örnek olacak şekilde** ahlâki davranış ve eylemlerde bulunması gereklidir,
- **Lider ve üst yönetimin** işletmede iş ahlâkının tesis edilmesi konusunda **kararlı ve inançlı olması** gerekir,
- İşletmede üst yönetim tarafından iş ahlâkı konusundaki çalışmaları izlemek üzere bir **“Ahlâk Kurulu”** oluşturulmalıdır,
- İşletmede **“ahlâk kültürü”**nün uzun dönemli olarak **kurumsallaşması** gereklidir,
- İşletmede iş ahlâkına yönelik **davranış ve eylemler takdir görmeli ve ödüllendirilmeli**; buna karşın iş ahlâkına uygun olmayan davranışlar kınanmalı, gerekirse cezalandırılmalıdır,
- İşletmede ahlâk konusuna **önem verildiği açık olarak hissedilmelidir**. (Örneğin, işletmede iş ahlâkına yönelik afiş ve sloganlar asılmalıdır),



- İş ahlâkı konusunda *çalışanlara sürekli eğitim* sağlanılmalıdır,
- İş ahlâkına yönelik *hukuksal düzenlemeler* (örneğin, vergi kaçakçılığı ile mücadele programı, kaçak işçi çalıştırma ile mücadele, haksız rekabet ile mücadele, tüketici koruma, vs.) *yapılmalıdır*,
- İş ahlâkına yönelik *bazı resmi kurumlar* (rekabet kurulu, tüketici koruma kurumu, vs.) *oluşturulmalıdır*.

Her işletmenin kendine özgü bir “şirket kültürü” vardır. Herbir şirket kültürü, her işletmenin daha önceden tespit ettiği o işletmeye özgü “iş ahlâkı ilkeleri”ni de bünyesinde barındırmaktadır. Şayet, bir işletmenin işletme kültürü iş ahlâkı konularına duyarlı ise, o takdirde hem iş sahipleri, hem yöneticiler, hem de çalışanlar bu konuda daha duyarlı olacaklardır, aksi takdirde duyarsızlıklar baş gösterecektir. İşletmenin iş ahlâkı ilkelerine önem verdiğini hissettirmesi, tüm çalışanların bu konulara daha olumlu yaklaşmasına yol açacaktır.

## 7.2. Kohlberg’in Ahlâk Basamakları

Çocukluktan başlayarak ahlâk basamaklarının gelişmesi üzerine ayrıntılı çalışmalar yapmış olan psikolog *Kohlberg'e göre, ahlâk insanlarda üç düzeyde ve altı basamakta gelişir:*

### *Birinci düzey: Geleneksellik öncesi ahlâk*

**Basamak 1: Cezadan kaçınmaya yönelik** (cezadan kaçınmak için kurallara uyulur).

**Basamak 2: Ödül almaya yönelik** (çocuklar sevilme ve takdir edilmek dahil ödül almak için kurallara uyar ve uyum gösterirler). Çocukların büyük bölümünün on yaşında bu dönemi geride bırakmaları beklenir.

### *İkinci düzey: Geleneksel ahlâk*

**Basamak 3: “İyi çocuk” olmaya yönelik** (başka insanların onaylamamasından kaynaklanan çatışmalardan kaçınır).

**Basamak 4: Otoriteye yönelik** (Kanun önünde suçlu olmamak ve toplum tarafından dışlanmamak için kurallara ve yasalara uyulur). Çocukların büyük bölümü on üç yaşından başlayarak bu düzeyde davranır.

### Üçüncü düzey: Geleneksel sonrası ahlâk

**Basamak 5: Sosyal anlaşmalara yönelik** (temel olarak toplum yararı gözetilerek hareket edilir. Arkadaşların ve meslektaşların saygısı önem taşır).

**Basamak 6: Etik ilkelere yönelik** (kişi, davranışlarını kendi seçtiği etik ilkeler doğrultusunda yönlendirir. Bu kurallar adalet, saygınlık, eşitlik ilkelerini esas alır. Bunlara uymamak, utanç ve suçluluk doğurur).

Kohlberg'in araştırma sırasında kullandığı problemlerden biri şudur: “Eşi ölüm döşğinde hasta olan yoksul bir adam, bu hastalığı iyileştirecek ilacı bulan eczacıya gider ve ondan ilacı ister. Eczacı da bu işe hayatını verdiğini söyler ve yüksek bir bedel talep eder. Fakir adam bu parayı ödemesinin imkânsız olduğunu söyleyince, eczacı da ilacı vermez. Bu durumda adam ne yapmalı? İlacı çalmalı mı, yoksa çalmamalı mı?

- İlacı çalmazsa karısını kaybedecek ve acı çekecek,
- İlacı çalarsa karısını kurtaracak ancak hapse girecek.

Konuyu yukarıdaki gibi görenler, Kohlberg'e göre ceza ve ödül ilkeleriyle hareket ettikleri için gelişimin birinci düzeyinde takılmışlardır. Yine Kohlberg'e göre insanların büyük bölümü ikinci ahlâk düzeyinde yaşar ve çok azı üçüncü düzeye geçer. Örneğin, altıncı basamağa ait bir yorum şöyle olabilir: “Adam yasa ve toplum önünde suçludur ancak doğa ve tanrının nezdinde eczacı suçludur. İnsan hayatı her türlü maddi kazancın ötesinde bir anlam taşıdığı için adam haklıdır. Ölmekte olan bir yabancı bile olsa, adamın onu kurtarması gerekir.”

Kohlberg'in görüşlerinden yola çıkarsak, yukarıdaki iki basit soruya verilen cevapların neden farklılık gösterdiğini anlayabiliriz. Çünkü çalışma hayatında da insanlar ahlâk gelişiminin farklı basamaklarında yer alırlar. İş hayatı ve ahlâk, ne ölçüde bir arada anılması gereken kavramlardır? En genel anlamı ile ahlâk, insanlara neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda yol gösterir. Ancak bu konuyu pratik hayata uygulamaya kalktığımızda, yukarıdaki örnekten çok daha karmaşık yorum ve sorunlarla karşılaşmak kaçınılmaz olur.

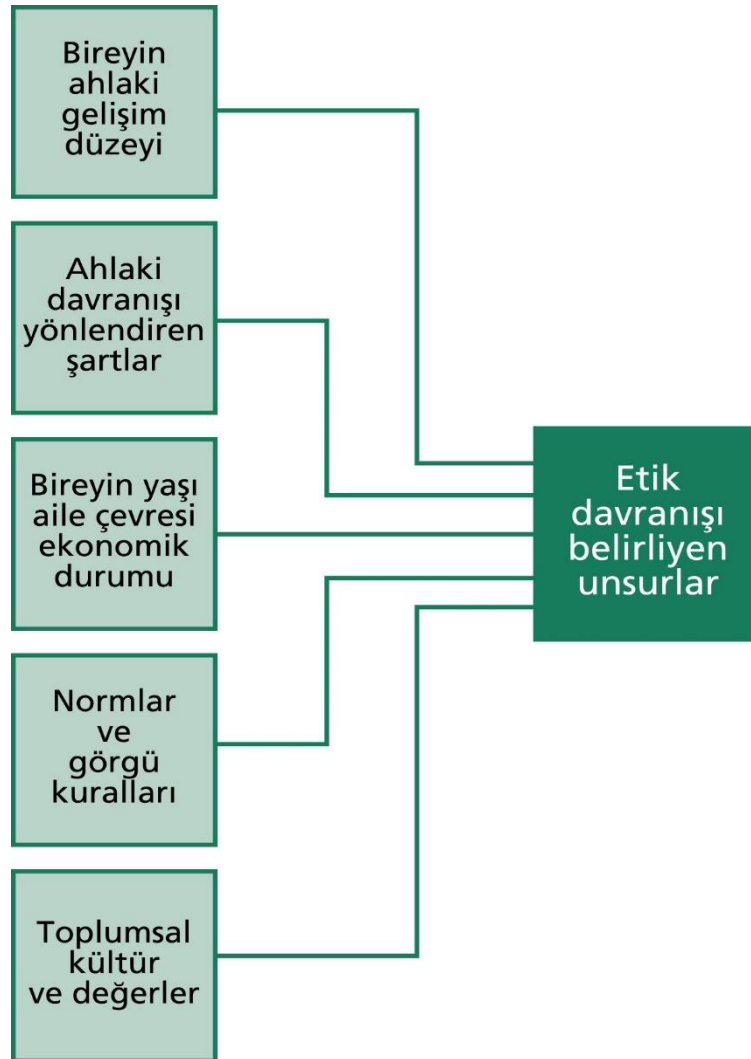
### **7.3. Ahlak ve Bireysel Başarı Arasındaki İlişki**

- Kişilerin başarılarının altında etik kurallara bağlılık ön plana çıkmaktadır.
- Her başarının altında yatan kişilerin bireysel başarılarıdır. Bireysel başarıların temelinde de çalışkanlık kadar etik ilkelere bağlılık yatmaktadır.
- Etik özelliği bulunmayan eylemler dengeleri bozacağı gibi yapılan işe güveni ve saygıyı da azaltmaktadır.

#### 7.4. Ahlaki Davranışları Etkileyen Unsurlar

- Bireyin Ahlaki Gelişim Düzeyi,
- Ahlaki Davranışı Yönlendiren Şartlar,
- Bireyin Yaşı, Aile Çevresi, Ekonomik Durumu,
- Toplumsal Kültür ve Değerler,
- Normlar ve Görgü Kuralları.

**Şekil 4: Etik Davranışı Belirleyen Unsurlar**



### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

İş yaşamı, çok geniş bir ilişkiler yumağından oluşmaktadır. Bu ilişkiler yumağında, çok farklı gruplar mevcuttur ve bu gruplar arasındaki ilişkilerde her bir grubun karşılıklı olarak uyması gereken kurallar ve ilkeler vardır. Zaman zaman bu ilişkilerde iş ahlakına aykırı tutum ve davranışlarla karşılaşılmalıdır. Bu bölümde daha önce incelenmeye başlanan iş ahlakı problemleri analiz edilmeye devam edilmiş ve iş ahlakına aykırı tutum ve davranışların devamı ele alınmıştır. Daha sonra ise iş ahlakının kurumsallaştırılması üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda ilk olarak işletmelerin rakiplerine karşı iş ahlakına aykırı tutumları, işletmelerin çevreye karşı sorumlulukları, işletmelerin topluma karşı sorumlulukları incelenmiş, daha sonra işletmelerde iş ahlakı nasıl kurumsallaştırılacağı analiz edilmiştir. Bu çerçevede Kohlberg'in Ahlak Basamakları, ahlak ve bireysel başarı arasındaki ilişki ve ahlaki davranışları etkileyen unsurlar incelenecek konular arasında yer almıştır .

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi, işletmelerin topluma karşı sorumlulukları arasında yer almaz?

- a) Sosyal sorumluluk uygulamaları gerçekleştirme
- b) Vergi ödeme
- c) Ücretleri zamanında ödeme
- d) Yasa ve yönetmeliklere uygun davranma
- e) Topluma yönelik sosyal-kültürel-sportif faaliyetlerde bulunma

2) Aşağıdakilerden hangisi etik davranışı belirleyen unsurlardan biri değildir?

- a) Bireyin ahlaki gelişim düzeyi
- b) Ahlaki davranışı yönlendiren şartlar
- c) Bireyin yaşı ve aile çevresinin ekonomik durumu
- d) Üretim teknikleri
- e) Toplumsal kültür ve değerler

3) İş ahlâkının oluşturulması için en başta “.....” ve terbiyenin ve aynı zamanda okullarda verilen eğitimin son derece önemli olduğunu söyleyebiliriz

4) Çocukluktan başlayarak ahlâk basamaklarının gelişmesi üzerine ayrıntılı çalışmalar yapmış olan psikolog “.....” göre, ahlâk insanlarda üç düzeyde ve altı basamakta gelişir.

5) Her işletmenin kendine özgü bir “.....” vardır ve bu, her işletmenin daha önceden tespit ettiği o işletmeye özgü “iş ahlâkı ilkeleri”ni de bünyesinde barındırmaktadır.

**Cevaplar:** 1) c , 2) d , 3) “aile içi eğitim” , 4) “Kohlberg'e” , 5) “şirket kültürü”

## **8. AHİLİK VE İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde ahilik ve iş ahlakı ilişkisi ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle ahi teşkilatlarının fonksiyonları olan iş ahlakıyla ilgili fonksiyonları, iş yaşamıyla ilgili fonksiyonları, arabuluculuk ve sosyal güvenlik fonksiyonları, siyasi ve askeri fonksiyonları, eğitim ve dayanışma fonksiyonları, gençlikle ilgili fonksiyonları incelenecek, ardından “Ahilik/Fütüvvet” Kurumu ve iş ahlâkı ilişkisi ele alınacaktır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Ahilik ve iş ahlakı ilişkisi nasıldır?
- 2) Ahilik kurumunun fonksiyonları nelerdir?



### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Ahilik ve İş Ahlakı İlişkisi	Ahilik ve iş ahlakı ilişkisini ve ahilik kurumunun fonksiyonlarını kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Ahilik
- İş ahlakı
- Fütüvvet
- Arabuluculuk
- Sosyal güvenlik

## Giriş

İş ahlâkı ya da meslek ahlâkı denildiğinde, geçmişimizin önemli parçalarından biri olan “âhilik” teşkilatını hatırlamamak mümkün değildir. Önceleri 9. yüzyıl civarlarında Türk ve İslâm dünyasında “fütüvvet” olarak orta çıkan bu müessese, daha sonra 13. yüzyılın ilk yarısından itibaren Anadolu topraklarında “âhilik” ve ilerleyen yüzyıllarda ise (18. yüzyıl) “gedik” olarak karşımıza çıkan ve ahlaksal, siyasal, ekonomik, felsefi ilkeler çerçevesinde faaliyet gösteren esnaf, sanatkâr ve meslek sahiplerinin oluşturdukları birliklerdir. Bu bölümde de ahilik ve iş ahlâkı ilişkisi ele alınacaktır. Bu kapsamda öncelikle ahi teşkilatlarının fonksiyonları olan iş ahlâkıyla ilgili fonksiyonları, iş yaşamıyla ilgili fonksiyonları, arabuluculuk ve sosyal güvenlik fonksiyonları, siyasi ve askeri fonksiyonları, eğitim ve dayanışma fonksiyonları, gençlikle ilgili fonksiyonları incelenecek, ardından “Ahilik/Fütüvvet” Kurumu ve iş ahlâkı ilişkisi ele alınacaktır.

## 8. Ahilik Ve İş Ahlakı İlişkisi

İş ahlâkı ya da meslek ahlâkı denildiğinde, geçmişimizin önemli parçalarından biri olan “âhilik” teşkilatını hatırlamamak mümkün değildir. Önceleri 9. yüzyıl civarlarında Türk ve İslâm dünyasında “fütüvvet” olarak orta çıkan bu müessese, daha sonra 13. yüzyılın ilk yarısından itibaren Anadolu topraklarında (Balkanları ve Kırım’ı içermektedir) “âhilik” ve ilerleyen yüzyıllarda ise (18. yüzyıl) “gedik” olarak karşımıza çıkan ve ahlaksal, siyasal, ekonomik, felsefi ilkeler çerçevesinde faaliyet gösteren esnaf, sanatkâr ve meslek sahiplerinin oluşturdukları birliğe verilen isimdir. Ahilik, 20. yüzyıla dek, köylere varıncaya kadar Anadolu Türk toplumunda varlığını kesintisiz bir biçimde sürdürmüştür. Ahi birliklerinin özellikle Osmanlı Devletinin uzun yıllar ayakta kalabilmesinde önemli bir payının bulunduğu kuşkusuzdur.

Ahilik kurumunun isminin, Arapça’daki kardeşim anlamına gelen “Ahi” (kardeş) kelimesinden ya da Türkçe “Akı” (eli açık, cömert, yiğit, alicenap) kelimesinden doğduğu ifade edilmektedir. Ahi teşkilatları, şeyh, usta, kalfa, çırak, yamak hiyerarşisi doğrultusunda çalışmayı bir tür ibadet telakki eden sosyal, ekonomik (sınai ve ticari), siyasi, dini, ahlaki, askeri, toplumsal, eğitsel ve kültürel faaliyetlerde bulunan bir sivil toplum kuruluşudur.

Bu teşkilat, esas itibarıyla mesleki bir örgüttür, ancak aynı zamanda ahlâki bir yapıya da sahiptir. Orta Asya’dan Anadolu’ya göç eden Müslüman Türkler, üyeleri arasında birlik ve dayanışmayı sağlamak, üretici-tüketici, işçi-işveren arasında belli bir denge oluşturmak amacıyla Âhi Evran’ın önderliğinde bu kurumların temellerini atmış, bu kurumların çatısı altında, üyelere hem mesleğin en ince ayrıntıları öğretilmiş, hem de iş ve çalışma ahlâkı ilkeleri benimsetilmiştir. Bu yolla, kişileri daha faydalı hale getirmek için onlara eğitim verilmiş, üretimin kaliteli ve belli bir standarda uygun olarak üretilmesinin zemini hazırlanmış ve de üyelere belirlenmiş ahlâki ilkelere uymaları beklenmiştir. Uymayanların cezası, meslekten men ve kurumdan uzaklaştırma olmuştur<sup>5</sup>.

Âhilik, bir yandan esnaf ve sanatkârlar arasında işbirliği, dayanışma ve yardımlaşmayı teşvik ederken, bir yandan da üretimin muhatabı durumunda olan tüketicileri korumuş ve gözetmiştir. Böylece, bir esnaf teşkilatı, kendi hakları yanında, hem çalışanların, hem tüketicilerin hem de genel olarak toplumun haklarını gözetmekten sorumlu tutmuştur kendisini. Bu şekilde davranmaları, sonuç olarak âhilik teşkilatının döneminin en başarılı mesleki teşkilatları haline getirmiş ve rakipleri karşısında başarı kazanmalarına da yol açmıştır.

---

<sup>5</sup> “Papucu dama atılmak” deyimini, ahilik teşkilatının üyeleri olan çalışanların, özellikle ustaların, işlerini ahlak kurallarına aykırı bir şekilde yapmalarından, yani ürünü fahiş fiyatla satmalarından, ya da ürünü standartların altında bir kaliteyle üretmelerinden, vb. dolayı ortaya çıkmıştır. Asıl bağlamı, kaliteyi bilinçli bir biçimde düşürdüğü için kendilerine bir nevi meslekten men cezası verilen ayakkabı ustalarına dayanmaktadır. Bu ustaların üretmiş oldukları hatalı ayakkabılar, işyerinin damına atıldığı için, zamanla deyim dönüşmüştür.

## 8.1. Ahi Teşkilatlarının Fonksiyonları

Aşağıda, ahiliğin tarihçesi üzerinde durulmayacak, sahip olduğu çok yönlü fonksiyonlarına ilişkin kısa bilgiler verilecektir.

### 8.1.1. İş Ahlakıyla İlgili Fonksiyonları

Ahilikte meslek ahlakı her şeyin üstünde tutulmakta, oto-kontrol sistemi mükemmel bir şekilde işlemekte idi. Çırak, kalfa ve usta arasında baba-evlat saygı ve sevgi bağı kurulmuş, ilişkiler ahlaki ve mesleki temellere oturtulmuştu. Her ahi bir “üstad”a bağlanmak, sanatın geleneksel pirleri hakkında bilgi edinmek ve davranışlarında onları örnek almak durumunda idi. Sanatların geleneksel pirleri, her şeyden önce birer ahlak kahramanlarıdır. Bu insanların pirlerine gönülden ve manen bağlanmaları, işlerinde gösterecekleri en küçük bir ihmal ve kusur ile pirin sevgi ve himmetinden mahrum kalınacağı anlayışını yerleştirmişti. Ahi Birlikleri, bütün kademeleri birbirine bağlanmış, dışa kapalı, disiplinli topluluklar olduğundan, burada gelişen sanat da bunlara özgü bir “hikmet” olarak gelişmekte ve bu sır kuşaktan kuşağa aktarılmakta idi. Bunun için sanat bir üstad’ın yanında öğrenilmekte, aksi hoş karşılanmamaktaydı. (Solak, 1997, s. 70-71).

Ahi teşkilatının ahlak ve iş ahlakı ile ilgili fonksiyonlarına ve tespit ettikleri iş ahlakı ilkelerine, aşağıda bu konunun ardından daha detaylı bir şekilde devam edilecektir.

### 8.1.2. İş Yaşamıyla İlgili Fonksiyonları

Ahiliğe bir meslek, sanat ya da ticaretle ilgisi olmayanlar katılamazdı. Ahi örgütünde sanatkârlara işyerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi ile mesleğin incelikleri ve sırları öğretilirken; akşamları toplanarak ahlak eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme eğitimi yaptırılıyordu.

Ahi Birlikleri özellikle büyük şehirlerde teşkilatlanmışlardı. Bu esnaf birlikleri, o mesleğe ait tüm işleri yönetir, mensupları arasındaki ihtilafları halleder, esnafla devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi. Bu birlikler, mamullerin kalitesi, ücretler, fiyatlar, çalışma şartları konularında düzenleme yaparlardı. Ahi birlikleri, esnafın sadece mesleki problemleriyle değil, tüm sorunlarıyla yakından ilgilenir, yardımcı olurdu.

Ahi Birlikleri, bir yandan esnaf arasında işbirliği ve dayanışma esaslarının yerleştirilmesini, haksız rekabetin, tekelliliğin önlenmesini amaçlarken, diğer yandan da tüketicinin korunmasına yönelik düzenlemeler yapıyordu.

Esnafın çalışma alanları hem haksız rekabetin, hem de işsizliğin önlenmesi amacıyla belirleniyordu. Yine, esnafın işleyeceği hammaddeyi temin etmesi “tahsis siyaseti” ile gerçekleşiyordu. Bununla hem ustaların hammadde sıkıntısı çekmemesi sağlanıyor, hem de

tekelcilik ve ihtikar yolu önlenmiş oluyordu. Tahsislere uyulması ve hammaddelerin muhtekirlere verilmemesi hususunda oldukça titiz davranılıyordu.

Her esnaf grubu toplu olarak belirli bir çarşıda bulunurdu. Böylece, hem alıcı istediği malı kolaylıkla seçebiliyor, hem de esnaf birbirini kontrol ediyordu. Bir arada çalışma, kalite kontrolü bakımından da hayli önem taşıyordu. Çünkü, esnaf ürün kalitesinin belli bir standardın altına düşürülmesine karşı idi.

Ahi birliklerinde üretim ve tüketim sınırlandırılmıştı. Böylece rekabet, ihtiras önlenmiş oluyordu. Esnaf ve dükkan sayısı, iş aletleri ve tezgah adedi sınırlandırılmıştı. “Gedik usulü” olarak adlandırılan bu sistemle “ihtiyaca göre üretim” fikri fiilen gerçekleştirilmeye çalışılmıştı. Esnaf ve tüccarın işsiz kalmaması ve aşırı üretimin doğurabileceği bunalımların önlenmesi temel düşünceyi oluşturunuyordu.

Ahi birliklerinde zaruret olmadıkça iş ve meslek değiştirmemek esastı. Herhangi bir sebeple gediğini terkedip giden usta geri döndüğünde, eski yeri başkasının eline geçtiği için, bir süre kalfa gibi çalışmaya mecbur tutulabilirdi. Böylece günümüz işletmeciliğinde önemli bir yeri olan işçi devri problemi büyük ölçüde halledilmiş oluyordu. (Solak, 1997, s. 70-71).

### **8.1.3. Arabuluculuk ve Sosyal Güvenlik Fonksiyonları**

Ahi Birlikleri, yönetici ve askeri sınıfın örgütlenmeleri dışında halk kitlelerinin önderi durumunda idiler. Dolayısıyla siyasi otorite ile aralarında bazı sürtüşmeler olabiliyordu. Ahiler, zamanın sultanına mümkün olduğunda ilgisiz yaşamışlar, meselelerini kendi aralarında halletmeye çalışmışlardır.

Ahi birlikleri içinde, mensupların iş hayatı dışındaki sıkıntılarıyla ilgilenilmiş, sıkıntıların aşılmasına elbirliği ile çalışılmıştır. Her esnaf grubunun bir yardım sandığı vardı. Buna Esnaf Vakfı, Esnaf Sandığı veya Esnaf Kesesi denirdi. Buradan ihtiyacı olan esnafa, hastalara, bir felakete uğrayanlara, ölenlerin yakınlarına yardımda bulunulur, isteyenlere borç para verilirdi. Esnafın elinde önemli miktarda demirbaş eşya ve genel eğlenceler için yemek ve sair hususlarda kullanılmak üzere bakır kaplar bulunurdu. Bunlar halktan isteyenlere kira ile verilmekte, saray düğünleri için de kullanılmaktaydı. (Solak, 1997, s. 74).

### **8.1.4. Siyasi ve Askeri Fonksiyonları**

XIII. yüzyılın ikinci yarısından XIV. Yüzyıla kadar Anadolu’da bir takım devlet adamlarının, kadıların, müderrislerin, çeşitli tarikat şeyhlerinin, büyük tüccarların Ahi Birliklerine dahil oldukları bilinmektedir.

Osmanlı Devleti’nin kuruluşu döneminde de büyük katkıları olan Ahilik Kurumu, yeni yöneticilerin seçiminde ve meşruluk kazanmasında da etkili olabiliyordu. Nitekim, Osman Bey’in ölümü üzerine yeni yöneticinin belirlenmesinde ve Orhan Bey’in seçilmesinde Ahilerin

onayının belirleyici rolü olmuştur. Yine II. Murat da ahiliğe mensup Osmanlı sultanlarındandı ve Ahilerin kararı ile devletin başına geçmişti.

Ahi Birlikleri Selçuklu Devleti'nin yıkılışı ve Moğol istilasına döneminde Anadolu'nun savunmasında ve sosyal düzenin devamında büyük rol oynamışlardı. Ahiler devlet idaresinin zayıfladığı, otoritesizliğin baş gösterdiği geçiş dönemlerinde şehirlerin idaresinin ellerine alıyorlar ve eski idareden yeni idareye geçişin toplum için büyük bir sarsıntıya meydan vermemesine çalışıyorlardı.

Osmanlı ordusunun içinde, düşmanla çarpışan yardımcı birlikler arasında, zaviyelerde güçlü bir manevi eğitimle yetiştirilmiş Ahi Birlikleri de (Gaziyan-ı Rum, Ahiyan-ı Rum, Bacıyan-ı Rum, Abdalan-ı Rum) bulunmakta idi.

Sefer zamanlarında bir kısım esnaf da (kasap, ekmekçi, nalbant, berber, saraç, demirci vb.) seferlere katılırdı. Bunlara “Orducu Esnafı” denirdi. Orducu esnaf ordugahta dükkan açıp askerlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılarılardı. Bunlara gerekli olan işletme kredisi, ordu akçesi adıyla mensubu oldukları esnaf birliği tarafından sağlanıyordu. (Solak, 1997, s. 72).

### 8.1.5. Eğitim ve Dayanışma Fonksiyonları

Her birliğin eğitim ve eğlence imkanlarına sahip bir sosyal tesis özelliği taşıyan zaviyesi vardı. Esnaf çıraklarının okuyup yazmalarına itina gösterilirdi. Fatih tarafından inşa edilen cami yakınındaki saraçhane, saraç çıraklarının sabahları Fatih medreselerinde okutulan derslere devam edebilmelerini sağlamak için yapılmıştı. Esnaf çıraklarını asgari bir tahsil devresinden geçirilmelerine uzun süre dikkat edilmiştir.

Ahi zaviyeleri, gelip giden konukların ağırlandığı, büyük şölenlerin düzenlendiği, eğlence törenlerinin yapıldığı yerler olarak özellikle halk açısından birer eğitim merkezi fonksiyonu görüyorlardı.

Kasabalarda ve köylerde, her yaş grubundan kişilerin muntazaman devam ettikleri ve konukların ağırlanması yanında gençlerin de devam ettiği “Yaran Odaları” vardı. Bu yaran odaları, eğlendirici, dinlendirici ve eğitici fonksiyonları yanında, bölgesel sorunların çözümlendiği, ortak çarelerin bulunduğu bir mekan görevi de ifa ediyordu<sup>6</sup>.

Memleketin her yerindeki esnaf ve sanatkarların, yılın belli günlerinde düzenlenen eğlencelere katılması bir töre idi. Bunlardan en bilineni, Hisar arkasında yapılan ve üç gün üç gece süren toplantıydı.

<sup>6</sup> Günümüzde İç Anadolu Bölgesi'nde, özellikle Çankırı ilinde, ahilik geleneğinin bir uzantısı olarak “Yarenlik”, zaviyelerin bir uzantısı olarak da “Yaren Odaları” vardır. Yarenler, ahilerin zaviyelerde gerçekleştirdikleri bazı etkinlikleri sembolik de olsa günümüzde de sürdürmeye çalışmaktadırlar.

Bazı durumlarda olağanüstü toplantılar da yapılabilirdi. Resmi makamlarca halkın tahammülünün üstünde bir vergi konduğu veya kahyalar kurulunun kesinlik kazanan kararlarının uygulanmasına engel olunduğu zaman ya da esnaf arasında olağan yöntemlere aykırı bir işlem yapıldığında geniş katılımlı toplantılar düzenlenirdi. (Solak, 1997, s. 73).

### 8.1.6. Gençlikle İlgili Fonksiyonları

Ahilik, genç ve enerjik kişileri kendi bünyesine alıp, bir meslekte maharet edinmelerini, topluma kazandırılıp, başıboş bırakılmamalarını sağlamış; gençlerin enerjilerini manevi önderler elinde toplumsal hayatın düzeni ve devamı için kanalize etmiştir. Gençlerin bir araya gelme, birlik oluşturma eğilimleri böylece toplum menfaatlerini yönünde, ahlaki esaslar çerçevesinde tatmin edilmiştir. Bu birliklerde gençler ahlaki yönden eğitilmiş, kötü alışkanlıklardan korunmuştur. Kötü alışkanlıkları olanlar, buralara kabul edilmemiş, 12 sınıf insan fütüvvet dışı sayılmıştır. Bunlar: Mü'min olmayanlar, münafıklar, falcılar ve müneccimler, içki içenler, dellaklar, dellallar, çulahlar, kasaplar, cerrahlar, avcılar, ameldarlar ve madrabazlar. (Solak, 1997, s. 74).

### 8.2. “Ahilik / Fütüvvet” Kurumu ve İş Ahlâkı

Âhilikte, iş ahlâkına verilen önem o derece ileriye ki, iş / meslek ahlâkına sahip olmayan bir kişinin iş yaşamında başarılı olamayacağına, olsa bile bu başarısının kısa süreli olacağına inanılıyordu. Bu nedenle, iş ahlâkı ilkeleri, teşkilatın temel direkleri olarak görülmüştür. Fütüvvet teşkilatının “Fütüvvetnâmeleri”nin benzeri bir şekilde, Âhilikte de “Âhi Şecerenâmeleri” oluşturulmuş, bunlar Türk tarihinde ilk meslek ahlâkı ilkeleri olarak ortaya çıkmıştır. Bu ilkelerin toplamı 740'ı bulmaktadır. Mesleği icra edecek kişilerin, bu ilkelerin en azından 124 tanesini ezbere bilmesi bekleniyordu. (Fütüvvetnameler, 13-16. asırlar Anadolu'sunun dini ve kültürel tarihi için önemli kaynak olma özelliğine sahiptir.)

Âhilere yalnızca mesleki eğitim verilmemiş, bunun yanında ahlâki, dini ve toplumsal bilgileri edinmelerine de yardımcı olunmuştur. Böylece, gündüzleri işyerinde mesleğini öğrenen ve uygulayan çırak-kalfa-usta, akşamları ise dini ve ahlâki bilgiler yönünden eğitilmektedir. Bunların yanısıra, üyelere askeri eğitimin de verildiği ve zaman zaman bu açıdan toplumda roller de üstlenildiği bilinmektedir. Bu eğitim sisteminden geçen esnaf ve sanatkârlar, hem bir meslek sahibi olmakta, hem de benzer davranışlar sergiler hale gelmektedir. Bu yolla,

Ahi birliklerinde meslek ahlâkı her şeyin üstünde olup, oto-kontrol sistemi mükemmel bir biçimde çalışmaktaydı. Çırak, kalfa ve ustalar arasında baba-evlat bağı bulunmakta, saygı ve sevgiye dayalı ilişkiler ahlaksal ve mesleksel temeller üzerine bina edilmişti. Her “ahi”nin bir “usta”ya bağlanması, sanatının ananevi pirleri hakkında bilgi sahibi olarak tutum ve hareketlerinde onları kendisine örnek alması esastı. Ahilerin, evvel emirde birer ahlâk abidesi olan pirlere gönülden ve manen bağlı bulunmaları, işlerinde meydana gelecek en küçük bir



kusur yüzünden pirin sevgi ve himmetini yitireceği anlayışını hakim kılmıştı. Ahi birlikleri, bütün kademeleri birbirine raptedilmiş, dışa kapalı, disiplinli topluluklar olduğundan, burada gelişen sanat da kendilerine mahsus bir “hikmet” şeklinde aşama göstermekte ve bu sır nesilden nesile intikal etmekte; bundan dolayı da sanat, bir ustadan öğrenilmektedir.

Âhiliğin temel amacı olan, “kendine ve çevresine faydalı kamil insanlar” yetiştirilmiştir. Âhiliğin esas aldığı fütüvvetnâmelerde “fetâ”nın nasıl bir insan olduğu şu şekilde anlatılmaktadır: “Fetânın ahlâk bakımından yüce, vaadinde doğru, kararlarında insaflı olması, malı haram olanın malına ihanet etmemesi, iki yüzlü, iki dilli olmaması lazımdır. Fetâyâ üç şey yasaklanır, üç şey açılır: Gözü haram olan şeylere, ağzı günah olan sözlere, eli zulme bağlanır. Kapısı konuklara, kesesi kardeşlerinden ihtiyacı olanlara, sofrası bütün açlara açılır”.

Âhilikteki iş ve meslek ahlâkının genel ilkelerinden bazılarını şu şekilde özetlemek mümkündür:

- Bir iş ve meslek sahibi olmak,
- İyi huy ve güzel ahlâk sahibi olmak,
- İşinde, yaşamında ve evinde doğru ve güvenilir bir kişi olmak,
- Sözünde vefalı olmak,
- Kendisini halkın ve tüketicinin faydasına hasretmek,
- Yalandan, dedikodudan, boş laftan ve gıybetten sakınmak,
- Kötülükten kaçınmak,
- Hile yapmamak,
- Helal kazanç peşinde olmak,
- Gözü, gönlü ve kalbi tok olmak,
- Dünya mallarına büyük bir hırs ile sarılmamak,
- Yaptığı işi doğru yapmak,
- Planlanan üretim miktarını aşmamak, kaliteyi düşürmemek,
- Çırac ve kalfalarıyla baba-oğul ilişkisi içinde olmak,
- Emeğinden, hakkından fazlasına göz dikmemek, kendisinden başkasını da düşünmek,
- Dürüst, adaletli, şefkatli ve cömert olmak,
- Geçimden arta kalan miktar ile yoksullara ve işsizlere yardım etmek,
- Bencillikten uzak olmak, tevazu sahibi olmak,
- Küçüklere sevgi dolu, büyüklere karşı ise edepli ve saygılı olmak,
- Meslektaşlara, müşterilere ve dostlara karşı tatlı sözlü ve güleryüzlü olmak,
- Haklı güçsüzün hakkını haksız güçlüden almaya yardım etmek,

- Nefsiyle ve şeytanla mücadele etmek.

Âhiliğin yalnızca sosyo-ekonomik boyutu yoktur; aynı zamanda siyasi ve dini boyutları da söz konusudur. Ancak, diğer boyutlar sosyo-ekonomik alanın gerisinde kalmıştır. Âhiliğin temelinde her iki dünya yan yana durmaktadır. Bir yandan toplum bireylerine esnaf ve sanatkârlık öğretilirken ve siyasi idarenin otoritesinin henüz tam anlamıyla tesis edilemediği Osmanlı devletinin başlangıç döneminde toplumun refah ve huzurunun sağlanması için gerekli hallerde kolluk/zabıta/askeri görevler üstlenilirken, bir yandan da öteki dünyaya yönelik manevi eğitim boyutu da eksik bırakılmamıştır.

Âhi teşkilatları, 16. yüzyıldan itibaren gediklere / loncalara dönüşmüş, giderek toplumdaki etkinliğini kaybetmiş ve Sanayi Devrimi ile birlikte 20. yüzyıla girerken ortadan kaybolmuştur.

17 Haziran 1861 tarihinde çıkartılan bir tüzükle sanat ve ticarete tekel usulü (gedik) kaldırılmıştır. Loncalar 1912 yılında çıkartılan bir kanunla tamamen ilga edilmiştir. Cumhuriyetten sonra çıkartılan tekke ve zaviyeleri yasaklayan kanun ise bu birliklerin son kalıntılarını da silip süpürmüştür.

### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

İş ahlâkı ya da meslek ahlâkı denildiğinde, geçmişimizin önemli parçalarından biri olan “âhilik” teşkilatını hatırlamamak mümkün değildir. Önceleri 9. yüzyıl civarlarında Türk ve İslâm dünyasında “fütüvvet” olarak orta çıkan bu müessese, daha sonra 13. yüzyılın ilk yarısından itibaren Anadolu topraklarında “âhilik” ve ilerleyen yüzyıllarda ise (18. yüzyıl) “gedik” olarak karşımıza çıkan ve ahlaksal, siyasal, ekonomik, felsefi ilkeler çerçevesinde faaliyet gösteren esnaf, sanatkâr ve meslek sahiplerinin oluşturdukları birliklerdir. Bu bölümde de ahilik ve iş ahlakı ilişkisi ele alınmıştır. Bu kapsamda öncelikle ahi teşkilatlarının fonksiyonları olan iş ahlakıyla ilgili fonksiyonları, iş yaşamıyla ilgili fonksiyonları, arabuluculuk ve sosyal güvenlik fonksiyonları, siyasi ve askeri fonksiyonları, eğitim ve dayanışma fonksiyonları, gençlikle ilgili fonksiyonları incelenmiş, ardından “Ahilik/Fütüvvet” Kurumu ve iş ahlâkı ilişkisi ele alınmıştır.

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdaki kavramlardan hangisinin Ahilik sistemi ile bir ilgisi yoktur?

- a) Ahi Birlikleri
- b) İmaret
- c) Zaviye
- d) Yaran Odaları
- e) Esnaf Kesesi

2) Ahilik sistemindeki teşkilatlanma ile ilgili olarak aşağıda yer alan sıralamalardan hangisi doğru olarak verilmiştir?

- a) Usta – Kalfa – Çırak – Yamak - Şeyh
- b) Usta – Şeyh – Kalfa – Çırak – Yamak
- c) Usta – Kalfa – Çırak – Yamak – Şeyh
- d) Çırak – Kalfa – Yamak – Usta – Şeyh
- e) Şeyh – Usta – Kalfa – Çırak – Yamak

3) Ahilik kurumu ilk olarak 9. yüzyıl civarlarında Türk ve İslâm dünyasında “.....” olarak orta çıkan bir müessesedir.

4) 17 Haziran 1861 tarihinde çıkartılan bir tüzükle sanat ve ticarete tekel usulü (gedik) kaldırılmıştır. Loncalar “.....” yılında çıkartılan bir kanunla tamamen ilga edilmiştir.

5) Fütüvvet teşkilatının “Fütüvvetnâmeleri”nin benzeri bir şekilde, Âhilikte de “.....” oluşturulmuş, bunlar Türk tarihinde ilk meslek ahlâkı ilkeleri olarak ortaya çıkmıştır.

**Cevaplar: 1) b , 2) e , 3) “fütüvvet” , 4) “1912” , 5) “Âhi Şecerenâmeleri”**

## **9. SOSYAL HİZMET ETİĞİ – 1: KAVRAM VE İLKELER**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde sosyal hizmet etiği incelenecektir. Bu kapsamda sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmet etiği kavramı, sosyal hizmet etiği ilkeleri, sosyal hizmet etik kod örnekleri, türkiye sosyal hizmet uzmanları derneği'nin yayınladığı temel etik ilkeler ve sorumluluklar ele alınacaktır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Sosyal hizmet ne demektir?
- 2) Sosyal hizmet etiği kavramı neyi ifade etmektedir?
- 3) Sosyal Hizmet Etiği İlkeleri nelerdir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Sosyal Hizmet Etiği – 1: Kavram Ve İlkeler	Sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmet etiği kavramı, sosyal hizmet etiği ilkeleri, sosyal hizmet etik kod örneklerini kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.



### **Anahtar Kavramlar**

- Sosyal hizmet
- Sosyal hizmet etiği
- Etik kodları
- Etik ilkeler
- Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği

## Giriş

Etik ilkeler, yalnızca iş yaşamında değil, tıp, eğitim, sosyal hizmet gibi birçok bilim ve disiplinin uygulamasında da yol gösterici olmaktadır. Ülkemizde, genel olarak etik ile ilgili çalışmalar çok yakın bir zamanda gelişme göstermiştir. Ancak, iş etiği, tıp etiği, hemşirelik etiği vb. konularda nisbeten daha fazla çalışma varken, sosyal hizmet etiği alanındaki çalışmalar nicel ve nitel olarak daha az sayıdadır. Özellikle sosyal hizmet etiği alanında hazırlanmış müstakil bir çalışma yok denecek düzeydedir. Dünyada sosyal hakların gelişimine paralel olarak, hem genel olarak iş etiği hem de sosyal hizmet etiği konuları daha önemli hale gelmiştir. Türkiye’de devletin sosyal niteliğinin giderek gelişmesi ve 2 ya da 4 yıllık sosyal hizmet lisans programlarının ve lisansüstü programlarının hızlı bir şekilde sayıca artması, bu alanda yapılan çalışmalara ivme kazandırmaya başlamıştır. Bu amaçla bu bölümde de, sosyal hizmet mesleğini icra eden bireylerin faaliyetlerindeki etik yaklaşımın önemi, gerekliliği ve sosyal hizmet etiği ilkelerine değinilecektir. Bu kapsamda sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmet etiği kavramı, sosyal hizmet etiği ilkeleri, sosyal hizmet etik kod örnekleri, türkiye sosyal hizmet uzmanları derneği’nin yayınladığı temel etik ilkeler ve sorumluluklar ele alınacaktır.

## 9.1. Sosyal Hizmet Kavramı

Öteden beri bireyler arasındaki eşitsizliklerin giderilmesine yönelik çabalar organize olsun veya olmasın var olmuştur. Bu anlamda bir toplumu oluşturan bireylerin aynı refah seviyesine sahip olmaması sosyal hizmet kavramını insanlık gündemine getirmiş ve bu yönde çabaların geliştirilmesine yol açmıştır. Dolayısıyla zamanla gösterilen çabaların şekli değişmekle birlikte genel olarak ilk çağlardan itibaren sosyal hizmetin konusu “diğerlerine göre geri kalmış bireylerin iyiliklerinin ve mutluluklarının artırılması” olmuştur. Sosyal hizmet kavramı ile ilgili farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlardan birinde sosyal hizmet “*insanları sıkıntıdan kurtarma sanatı*” olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanıma göre ise sosyal hizmet; sosyal değişmeyi, insan ilişkilerinde sorun çözmeyi ve insanların iyilik halini geliştirmek için onları güçlendirmeyi ve özgürleştirmeyi sağlamaya çalışmadır. Türkiye’de 1983 yılında kabul edilen “Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” ile sosyal hizmet kavramı hukuken de tanımlanmıştır. Kanuna göre sosyal hizmetler; “kişi ve ailelerin kendi bünye ve çevre şartlarından doğan veya kontrolleri dışında oluşan maddi, manevi, sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve ihtiyaçlarının karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olunması ve hayat standartlarının iyileştirilmesi ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünüdür” (Yılmaz, 2015: 123-124).

Bu bilgiler ışığında sosyal hizmetin temel amacının, toplumda olması beklenen ve bu yönde girişimlerde bulunulan refah seviyesi dengesinin aleyhine bozulmuş olan bireyleri bu denge noktasına erdirmeye çalışmak olduğu söylenebilir. Öte yandan dünyada ve Türkiye’de yardıma ihtiyaç duyan bireylere sağlanan sosyal hizmetlerin hükümetlerin önemli politikalarını oluşturduğu görülmektedir ki, bu kapsamda sosyal hizmetin yasal çerçeveler içinde gerçekleştirilmesi için birçok kanun ve düzenleme getirilmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’de farklı yasalarda sosyal yardım ve sosyal hizmetlere ilişkin uygulamaları içeren düzenlemeler bulunduğu görülmektedir. Bunun bir sonucu olarak da doğrudan sosyal yardım ve sosyal hizmetler sunmakla görevlendirilmiş olanların yanı sıra çok sayıda kurum ve kuruluş da bu alanda faaliyette bulunmaktadır.

Genel olarak Türkiye’de devletin sosyal hizmet politikalarına bakıldığında aile sorunları, çocuk refahı, engelli, gençlik, sosyal sorunlar, tıbbi sosyal hizmet ve yaşlılık gibi konuları kapsadığı görülmektedir. (Yılmaz, 2015: 124).

Sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacı (social worker) ise, Sosyal çalışmacı/sosyal hizmet uzmanı (social worker), konusunda belirli süre eğitim görmüş, sosyal çalışma mesleğini yürüten diplomalı meslek elemanıdır. Bir başka deyişle, Sosyal hizmet uzmanı, demokratik toplumda insanın ve toplumun gelişmesine, haklar perspektifi doğrultusunda yaşam kalitelerinin yükseltilmesine toplumsal etkileşim mekanizmalarını harekete geçirerek bilimsel yaklaşım, yöntem ve tekniklerle yardımcı olan, insanın ve toplumun kendi yaşamı ve kaynakları üzerinde demokrasi ilkeleri doğrultusunda denetim sahibi olmasını ve karar vermesini destekleyen, insanın ve toplumun üretkenliğini ve yaratıcılığını harekete geçirecek yaşam koşullarının gelişmesini sağlayan, üniversite düzeyinde dört yıllık lisans eğitimi görerek

yetişen, mesleki ve bilimsel etik ilke ve sorumluluklara göre uygulamalar gerçekleştiren nitelikli sosyal meslek elemanıdır (Şeker, 2012: 6).

## 9.2. Sosyal Hizmet Etiği Kavramı

Bütün mesleklerde olduğu gibi sosyal hizmet mesleğinde de etik değerler mesleki uygulamalardaki iyi ve kötüyü tanımlar. Etik değerler, mesleki uygulamaların nasıl olsa daha iyi olacağını ne durumlarda daha iyi olmayacağını tanımlamaktadır. Sosyal hizmet etiği, uygulamalara ortak yaklaşım, bakış açısı ve anlayış kazandırır. (Gökçearslan Çifçi, Gönen, 2011: 150).

Sosyal hizmet etiği, mesleki uygulamalarında sosyal hizmet uzmanını yönlendiren, bilgilendiren ve eylemlerine rehberlik eden değerler ve standartlar bileşenidir. (Özateş, 2010: 95). Yani, etik ilkelerin temel amacı, sosyal hizmet uzmanına yol göstermek ve müracaatçıları korumaktır. Etik ilkeler, sosyal hizmet mesleğinin “Hipokrat yeminidir”.

“Bütün mesleklerde olabileceği gibi sosyal hizmet mesleğinde de istismar ve mesleği kötüye kullanma durumları olabilmektedir. Sosyal hizmet alanında oluşturulacak meslek ahlâk ilkeleri, her türlü istismar ve kötüye kullanma ihtimaline karşı hem bir tedbirler manzumesi, hem de ihlali söz konusu olduğunda müeyyideler içeren bir disiplin aracıdır. Bu yönüyle bütün mesleklerde olduğu gibi sosyal hizmet mesleğine ait ahlâkî kurallar da, meslekî uygulamalardaki olması gerekenleri ve olmaması gerekenleri açık bir dille belirlemektedir.” (Genç, Seyyar, 2011: 13).

Etik eylemde bulunma, gerek kişi olarak, gerekse meslek elemanı olarak sosyal hizmet uzmanının birincil sorumlulukları arasındadır. Bu nedenle, temel etik yaklaşımların bilinmesi, kişi olarak sosyal hizmet uzmanının eylemlerinde neyin belirleyici olduğuna ve bu belirlemenin ardında yatan düşünsel süreçlere ilişkin soruların yanıtlanmasında olduğu kadar; meslek elemanı olarak, sosyal hizmet uzmanının mesleki müdahalelerinde mümkün eylemler arasında nasıl seçim yapabileceğine ve eylemde bulunmak için nasıl karar alacağına ilişkin soruların yanıtlanmasında da yol gösterici olacaktır. (Özateş, 2010: 86).

Uygulamada sosyal hizmet etiği, etik ilke ve standartların, hastanelerde, huzurevlerinde, bakım merkezlerinde, ev bakım hizmetlerinde ve diğer sosyal kurum ve kuruluşlarda uygulanmasıyla ilgilidir. Sosyal hizmet sunan bu kurum veya kuruluşlar, çalışan personeline (sosyal hizmet elemanları), müracaatçılarına (müşteriler), tedarikçilere, devlete ve ilişki içinde olunan kuruluşlarına, hissedarlara, rakiplere ve tüm topluma karşı sosyal hizmet etiği ilkelerine uygun tutum ve davranış sergileme sorumluluğuna sahiptir. (Genç, Seyyar, 2011: 9).

Sosyal hizmet etiği, sosyal hizmetin adalet, dürüstlük, eşitlik, sorumluluk gibi etik ilkeler çerçevesinde yürütülmesini sağlamaktadır. Etik ilkeler, sosyal hizmet uygulamalarında müracaatçıların korunması temel amacının yanında, sosyal hizmetin mesleki statüsünün tanınması gibi çok önemli bir işleve sahiptir.

Sosyal hizmet faaliyetlerinde etik ilkelerin vazgeçilmezliğini vurgulayan sosyal hizmet etiği, uygulayıcılara önemli bir yol haritası da sunmaktadır. Etik ilkeler ışığında sağlanan bu yol haritası aynı zamanda hizmetin sunulmasında yaşanabilecek etik ihlallerin de önüne geçmede etkili olmaktadır. Diğer bir ifadeyle sorunları olan bireylere yardım etme gibi iyi niyetli bir çabanın başlı başına etik dışı bir uygulamaya dönüşebilme potansiyelinin her zaman olabileceği düşünüldüğünde sosyal hizmet etiğinin neden bu denli önemli olduğu anlaşılabilecektir. (Yılmaz, 2015: 123).

“Geniş bir yelpazede tespit edilecek sosyal hizmet mesleğinin etik ilkeleri, sosyal hizmet elemanının özel meslekî görevlerini sosyal sorumluluk şuuru içinde yerine getirmelerini sağlamalıdır. Bir başka ifadeyle sosyal etik ilkeleri, sosyal hizmet elemanının meslekî rollerine uygun tutum ve davranışlarda bulunabilmelerinde ve etik sorunlarla baş edebilmede yardımcı olmalıdır. Zaten meslek ahlâk ilkelerinin fonksiyonlarından bir tanesi de belirli bir meslek alanında yeterli ve ehil olabilecek uygun kişileri bu alana kazanmaktır. Ama bu aynı zamanda mesleğinde kifayetsiz olan ve(ya) ahlâkî ilkelere aykırı davranışları da bu meslekten uzaklaştırmak anlamına da gelmektedir. Kısacası meslek içi rekabeti belirli esaslara göre düzenlemek ve hizmet ideallerini sürekli olarak taze tutmak adına sosyal hizmet alanında da etik ilkelerine ihtiyaç vardır.

Bütün bu yazılanlardan sonra sosyal hizmet mesleği alanında ortaya çıkan etiği, belki de “sosyal hizmet verenler ve bu hizmetlerden direkt olarak yararlananlar ile yakınlarının beklentileri ve değerleri arasındaki farklılıklardan doğan ikilemleri aydınlatmaya çalışan ve bu bağlamda sosyal hizmet alanında herkesin benimseyebileceği çalışma düsturlarını belirleyen bir disiplin” olarak tanımlamamız mümkündür.” (Genç, Seyyar, 2011: 14).

### 9.3. Sosyal Hizmet Etiği İlkeleri

Son dönemlerde artan sayıda meslek birlikleri etik ilkelerin yol göstericiliğinden faydalanmak için etik kod oluşturmakta ve bu bilgiyi kamuoyu ile paylaşmaktadırlar. Etik kodların kamuoyuna açıklanması ile birlikte meslek üyelerinin etik değerleri ve hassasiyetleri konusunda ilgililere bilgi verilmeye çalışılmaktadır. Bununla birlikte söz konusu kodlar meslek üyelerinin davranışları arasında önemli düzeyde tutarlılık sağlayarak, etik dışı davranışlar sonucu oluşabilecek itibar kaybının da önüne geçmektedir. Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, Svensson ve diğerlerinin (2010) de ifade ettikleri üzere etik kodlar kurum ve meslek üyelerinin onaylanabilir davranışlarına yönelik bir sınır çizmektedir. Ancak etik düzeyinin yükseltilmesinde etik kodlar gerekli olmakla birlikte yeterli olmamaktadır. Bir diğer ifadeyle, uygulamaya aktarılmayan etik kodların varlığının hiçbir anlamı olmayacaktır.

Tarihsel açıdan bakıldığında sosyal hizmetin etik ilkelerinin oluşturulması gereksiniminin, sosyal hizmetin meslekleşme süreciyle aynı paralelde geliştiği görülmektedir. Bu bağlamda sosyal hizmette ilk açık etik vurgu Mary Van Kleeck ve Graham R. Taylor tarafından 1922 yılında yazılan bir makalede yapılmıştır. (Yılmaz, 2015: 130).

Sosyal hizmet mesleğinin ilk etik kurallarının ise Mary Richmond tarafından hazırlandığı belirtilmektedir. (Şeker, 2012: 6).

Sosyal hizmet mesleği insana hizmet eden bir meslek olması nedeniyle de etik kurallarının varlığı ve bu kuralların değerlendirilebilir olması son derece önemlidir (Çifçi ve Gönen, 2011, s. 151). Öyle ki, sosyal hizmetler uygulamalarında tüm sosyal hizmet uzmanları aynı etik kurallara, ilkelere ve standartlara bağlı kalırlar. Bu bağlılık, sosyal hizmet mesleğinin kendine özgü nitelikleri olan bir meslek olmasına, mesleki kimliğin ve kültürün oluşmasına, mesleki işlevlerin gerçekleşmesine temel oluşturur. Etik kurallar; sosyal hizmet uzmanının mesleki rolü, mesleki ilişki ve etkileşimleri mesleğin genel amaç ve hedeflerine uygunluğu açılarından etkili ve yönlendirici olmaktadır. (Yılmaz, 2015: 131).

Sosyal hizmet uzmanları tarafından verilen yardım, değerler ve becerilerden daha fazlasını zorunlu kılmaktadır. Her bir müracaatçının kendine özgü olduğundan hareket edilirse sosyal hizmet müdahalesi en temelde bir sanat olarak ifade edilebilir. Sosyal hizmet uzmanları sorun alanlarına yönelik gerçekleştirdikleri uygulamaları süresince sık sık etik ikilemlerle karşılaşır ve karar verirken zorlanırlar (Çifçi ve Gönen, 2011, s. 153). Sosyal hizmetin sosyal hayatı koruyucu bir nitelik taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda söz konusu ikilemler yaşandığı durumlarda etik ilkelerin mevcudiyetinin vazgeçilmez olduğu gündeme gelmektedir. Özetle söylemek gerekirse etik ilkelerin temel amacı, sosyal hizmet uzmanlarına rehberlik etmek ve müracaatçıyı korumaktır, ayrıca mesleki statünün kurulması gibi işlevleri yerine getirmek etik ilkelerin hedefleri arasında yer almaktadır. Özellikle müracaatçıların aldıkları hizmet doğrultusunda etik dışı davranışlarla karşılaşma ihtimallerinin ortadan kaldırılmasında etik kodların varlığı ve uygulamaya yansıtılması hayati bir önem taşımaktadır. (Yılmaz, 2015: 130).

#### **9.4. Sosyal Hizmet Etik Kod Örnekleri**

Daha önce de ifade edildiği üzere sosyal hizmet, birey ve toplumsal sorunların çözümüne yardımcı olmayı ve gelişimi sağlamayı amaçlayan bir meslek olarak, gerçekleştirdiği uygulamalar için bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Bu kapsamda her ülkede sosyal hizmet uzmanları birlikleri mesleğe karşı, uluslararası alanda tanımlanan ilkelerle çatışmayan ancak kendi kültürel değerlerine ve toplum yapılarına uygun olarak oluşturdukları etik ilkeleri ortaya koyma sorumluluğu taşımaktadırlar.

## 9.4.1. Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin Yayınladığı Temel Etik İlkeler ve Sorumluluklar:

### 9.4.1.1. Etik İlkeler<sup>7</sup>:

Bu amaçla Türkiye’de 1988 yılında kurulan ve sosyal hizmet uzmanlarının meslek örgütü olan Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneğinin 1997 yılında yapılan 4. Olağan Genel Kurulunda Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu’nun (IFSW) sosyal çalışma mesleği ile ilgili etik ilke ve sorumlulukları kabul edilmiş ve 2004 yılında “Sosyal Çalışma Mesleğinin Etik İlkeleri ve Sorumlulukları” adında bir kitapçık çıkarılmıştır. (Tomanbay, 2012: 71).

Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği tarafından açıklanan etik kodunda temel etik ilkelerle ilgili verilen bilgiler aşağıdaki gibidir:

- *“Her insanın kendine özgü bir değeri vardır ve bu değer onun saygı görmesini gerektirir.*
- *Her insanın, başkasının hakkını ihlal etmemek koşuluyla, kendisini geliştirme hakkı ve toplumun gelişimine katkı verme sorumluluğu vardır.*
- *Her toplum, yönetim biçimi ne olursa olsun, tüm üyelerinin en üst düzeyde yararı için işlev görmeli; üyelerinin kendilerini geliştirmeleri için gerekli koşul ve olanakları sağlamalıdır.*
- *Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde ve kaynağını bu Bildirge’den alan diğer uluslararası belgelerde ifade edilen, bireylerin ve grupların temel insan haklarına saygı gösterilmelidir.*
- *Sosyal hizmet uzmanlarının kendilerinin yardımına ve tavsiyesine gereksinim duyan herkese (cinsiyet, yaş, özürlü olma, renk, ırk, toplumsal sınıf, dil, din, siyasal görüş ve cinsel tercih durumuna göre ayırım yapmaksızın) mümkün olan en iyi hizmeti sunar.*
- *Sosyal hizmet uzmanları mesleki tutum, karar ve eylemlerinde sosyal adaletsizlikle mücadele eder. Bu nedenle,*

*Özellikle incinebilir, baskı altındaki birey ve gruplarla birlikte ya da onlar adına toplumsal değişmeyi sağlamak için çaba gösterir.*

*Öncelikle yoksulluk, işsizlik, ayrımcılık gibi toplumsal sorunlarda odaklaşır.*

*Toplumsal sorunlara ilişkin bilinç ve duyarlılık düzeyinin yükseltilmesini amaçlar ve karar sürecine etkin katılımı sağlamak için çalışır.*

---

<sup>7</sup> Bu başlık altında yer alan bilgiler, aşağıdaki kaynakları alınmıştır: ([www.shudernegi.org](http://www.shudernegi.org), 13.08.2015).

- *Sosyal hizmet uzmanlarının nesnel olma, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme, uygulama yaptıkları alanlarda yetkin olma sorumlulukları vardır.*
- *Sosyal hizmet uzmanları gizlilik, mahremiyet/özel hayatın korunması ve mesleki çalışmalarında elde ettikleri bilgiyi sorumlu bir biçimde kullanma ilkelerine uyar. Bu ilkelerle ülke mevzuatı arasında uyumsuzluk olduğu zaman bile gizlilik ilkesine bağlı kalır.*
- *Sosyal hizmet uzmanları müracaatçılarıyla işbirliği içinde çalışır ve onları en üst düzeyde katılım için destekler. Müracaatçılarına, çalışmalarının yararlarına ve olası risklerine ilişkin bilgi verir. Çalışmalarında öncelikle müracaatçılarının yararını gözetir; bununla birlikte üçüncü kişileri de göz ardı etmez.*
- *Sosyal hizmet uzmanları müracaatçılarından, sonuçları onların yaşamlarını etkileyebilecek eylemlerin belirlenmesinde, kendileriyle işbirliğine girmelerini ve sorumluluk almalarını bekler. Yasal zorlamanın gerekli olabileceği durumlarda, bir tarafın sorununun çözümü ilgili diğer kişilerin aleyhine sonuçlar doğuruyorsa, tarafların beyanları dikkatli bir şekilde değerlendirilmelidir. Ancak, sosyal hizmet uzmanlarından yasal zorlamanın kullanılmasını en aza indirmesi beklenir.*
- *Sosyal hizmet uzmanları terörizm, işkence ya da benzer yollara başvuran kişi, grup, siyasal güç veya diğer güç odaklarına doğrudan ya da dolaylı bir biçimde destek vermez veya kayıtsız kalmaz.*
- *Sosyal hizmet uzmanları, Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nce hazırlanan Sosyal Hizmet Mesleğinin Etik İlkeleri ve Sorumluluklarını kabul eder ve etik temele dayalı olarak karar verir” ([www.sosyalhizmetuzmani.org](http://www.sosyalhizmetuzmani.org)).*

Başvuru sahiplerine karşı etik sorumlulukları:

Başvuru sahiplerine bağlılık, kültürel yetkinlik ve sosyal farklılık, kendi kaderini belirleme, mahremiyet ve gizlilik, bilgilendirilmiş onay, kayıtlara ulaşma, hizmetlerin kesintiye uğramaması, hizmetin sonlandırılması, çıkar çatışmaları, hizmetler için ödemeler, duygusal-cinsel ilişki, fiziksel temas, cinsel taciz, küçük düşürücü dil kullanma gibi kavramsallaştırmalar adı altında belirlenirken, meslektaşlarına ve diğer meslek elemanlarına ilişkin etik sorumlulukları: saygı, gizlilik, disiplinlerarası işbirliği, meslektaşların yer aldığı çatışma ve anlaşmazlıklara yaklaşım, konsültasyon, hizmetlere havale, cinsel konular, meslektaşların zayıf yönleri ve yetersizlikleri, meslektaşların meslek etiğine aykırı uygulamaları başlıkları altında belirtilmiştir (SHUDM, 2001: 10).

Görüldüğü gibi “Sosyal Hizmet Mesleğinin Etik İlke ve Kuralları” sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılarına, meslektaşlarına ve diğer meslek elemanlarına, uygulama ortamına, topluma, mesleğe ve kendilerine karşı etik sorumlulukları ayrıntılı olarak ortaya



konmuştur. Yer verilen bu bilgiler incelendiğinde etik kodunun tüm karar ve uygulamalarda meslek üyelerinden beklenen davranışlara önemli bir çerçeve çizdiği görülmektedir. Bu bağlamda Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin açıkladığı kod ile meslek üyelerinin genel olarak onaylanacak ve etik dışı olarak nitelendirilecek uygulamalar hakkında açıkça bilgilendirildiklerini söylemek yanlış olmayacaktır. (Yılmaz, 2015: 131-133).

#### **9.4.1.2. Sosyal Hizmet Uzmanlarının Etik Sorumlulukları<sup>8</sup>:**

Sosyal hizmet uzmanlarının etik sorumlulukları da vardır. Ülkemizde sosyal çalışmacıların mesleki örgütü olan Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği bu etik sorumlulukları altı alanda ifade etmektedir. Bunlar;

1. Müracaatçılara ilişkin etik sorumluluklar
2. Meslektaşlara ve diğer meslek elemanlarına ilişkin etik sorumluluklar
3. Uygulama ortamına ilişkin etik sorumluluklar
4. Meslek elemanı olarak sosyal hizmet uzmanlarının etik sorumlulukları
5. Sosyal hizmet uzmanlarının sosyal hizmet mesleğine ilişkin etik sorumlulukları
6. Topluma ilişkin etik sorumlulukları.

### **1. MÜRACAATÇILARA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLAR**

#### **1.1. Müracaatçılara Bağlılık**

a) Sosyal hizmet uzmanlarının temel sorumluluğu toplumsal sorumluluklarını da göz ardı etmeden, müracaatçıların gereksinimlerini esas alarak, onların iyilik durumlarını geliştirmektir. Topluma ve müracaatçıya yönelik sorumlulukların çatışması durumunda müracaatçısına öneriler sunmalıdır.

b) Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçıların bireysel amaçları, sorumlulukları ve farklılıkları olduğunu kabul eder. Hiçbir biçimde ayrımcılık yapmaksızın, müracaatçıların tümüne aynı isteklilikle yardımcı olur.

#### **1.2. Kültürel Yetkinlik ve Sosyal Farklılık**

---

<sup>8</sup> Bu başlık altında yer alan bilgiler, aşağıdaki kaynaklardan alınmıştır: ([www.shudernegi.org](http://www.shudernegi.org), 13.08.2015).

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Kültürü, kültürün insan davranışı üzerindeki etkisini ve toplumdaki işlevini anlamalı; her kültürün güçlü yönleri olduğunu kabul etmelidir.

b) Müracaatçının kültürü hakkında bilgi sahibi olmalı; kültürel farklılıkları kabul etmeli ve duyarlı olmalı; hizmetleri sunarken müracaatçının kültürünü göz önünde bulundurarak davranmalıdır.

c) Sosyal farklılıkların doğasını ve ırk, renk, etnik ve ulusal köken, cinsiyet, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç, cinsel tercih, zihinsel ya da fiziksel özür gibi farklılıklara yönelik baskıları anlamaya çalışmalı ve bu konuda eğitim programlarına katılmalı ve kendini geliştirmelidir.

### **1.3. Kendi Kaderini Belirleme**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) M racaat ılarının kendi kaderini belirleme hakkına saygı duyar ve bunun geliştirilmesi için çalışır.

b) Müracaatçılarına - başkalarının haklarını ihlal etmemek koşuluyla- kendisini gerçekleştirmesi ve potansiyelini en üst düzeye ulaştırması için yardımcı olur.

c) Müracaatçılarına yaşamlarının diğer alanlarında karşılaştıkları sorunları çözmeleri için de yardımcı olur. Bu nedenle, yalnızca çalışılan kuruluşun hizmetlerinden değil, insan olarak hak ettiği diğer bütün hizmetlerden ve sosyal güvenlik sisteminden yararlanmasını sağlamak amacıyla onları yönlendirir.

### **1.4. Mahremiyet ve Gizlilik**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Müracaatçıyla güven, gizlilik ve özel hayatın korunması; elde edilen bilginin sorumlu bir biçimde kullanılması temeline dayalı ilişki kurar ve sürdürür.

b) M racaat ılarından hizmet sunumu, sosyal inceleme ve araştırma için gerekli olmadıkça mahremiyet içeren bilgi istememelidir. Mahremiyet içeren bilginin alınması durumunda gizlilik ilkesine uymalıdır.

c) Gizli bilgiyi ancak, müracaatçının veya müracaatçı adına onay vermeye yasal olarak yetkili bir kişinin bilgilendirilmiş onayı olması durumunda açığa vurabilir.

d) Profesyonel hizmet sunumu sırasında elde edilen tüm bilgilerin gizliliğini - mesleki zorunluluklar hariç- sağlamak zorundadır. Genel olarak, elde ettikleri bilgiyi (müracaatçının kendisine veya başkalarına kısa, orta ve uzun vadede zarar verme riski olmadıkça veya yasal olarak müracaatçının onayı olmaksızın açıklama gerekmedikçe) gizli tutmalıdır. Her durumda, elde ettikleri gizli bilgiyi, istenen amaca ulaşmak için gerekli olduğu ölçüde açıklamalı; sadece açıklama yapılması gereken konu ile doğrudan ilgili bilgiyi vermelidir.

e) Müracaatçıya gizli bilginin açıklanacağını söylemeli ve açıklama yapılmadan önce, eğer mümkünse bunun olası sonuçları hakkında onu bilgilendirmelidir.

f) Müracaatçılara ve ilgili diğer kişilere gizliliğin doğasını ve gizlilik hakkının sınırlarını anlatmalıdır. Müracaatçılara gizli bilginin istenebileceği ya da yasal zorunluluklarla açığa vurulabileceği durumları açıklamalıdır. Bu açıklama sosyal hizmet uzmanı-müracaatçı ilişkisinin mümkün olduğu ölçüde başlangıcında yapılmalı ve gerektiğinde yeniden değerlendirilmelidir.

g) Ailelere, eşlere ve gruplara danışma hizmeti verilmesi durumunda, her bireyin gizlilik hakkı olduğu ve gizli bilginin başkalarıyla paylaşılmayacağı konusunda anlaşma sağlamalı; grup üyelerinin tümünün bu anlaşmaya uyacağını garanti etmediğini açıklamalıdır.

h) Aile, eş, evlilik ya da grup danışmanlığına katılan müracaatçıları, gizli bilginin hangi durumlarda ve nasıl açıklanabileceğine ilişkin işverenin ve kurumun politikası hakkında bilgilendirmelidir.

i) Müracaatçının onayı olmaksızın gizli bilgiyi üçüncü şahıslara vermemelidir.

j) Gizlilik konusunu güvence altına almadan, gizli bilgiyi herhangi bir ortamda başkalarıyla paylaşmamalıdır. Gizlilik içeren bilgiyi koridor, bekleme salonu, asansör ve lokanta gibi kısmen ya da tamamen halka açık yerlerde tartışmamalıdır.

k) Yasal prosedürler sırasında, yasaların izin verdiği ölçüde müracaatçıların gizliliğini korumalıdır. Mahkeme ya da diğer yasal açıdan otorite kurumlar sosyal hizmet uzmanından sahip olduğu gizli bilgiyi müracaatçının onayı olmaksızın açıklamasını emrederse ve bu açıklama müracaatçıya zarar verecek olursa, mahkemeden bu emrini geri çekmesini istemeli ya da emri olabildiği ölçüde sınırlandırmalı ya da kayıtları kamunun görmesini engellemek için mühürlemelidir.

l) Medyanın taleplerine yanıt verirken müracaatçıların mahremiyetini korumalıdır.

m) Müracaatçılara ait yazılı, elektronik kayıt ve diğer hassas bilgilerin gizliliğini sağlamalıdır. Müracaatçılara ait kayıtların güvenli bir yerde saklanmasını sağlamalı ve yetkililer dışındakilerin bu kayıtlara ulaşmalarını engellemelidir.

n) Bilgisayar kullanımı, elektronik posta, faks, telefon , tele sekreter ve diğer elektronik ve bilgisayar teknolojisi yoluyla üçüncü şahıslara aktarılan bilginin gizliliğini sağlamak için

gerekli önlemleri almalı ve bunu sürekli kılmalıdır. Kimlikle ilgili bilgilerin açıklanmasından kaçınılmalıdır.

o) Müracaatçıların gizliliğini, mesleki uygulamayı sonlandırması, kapasitesinin yeterli olmaması ya da vefat etmesi durumlarında da korumak için gerekli önlemleri almalıdır.

p) Müracaatçının durumunu eğitim ve öğretim amacıyla tartışırken, müracaatçı gizli bilginin açığa vurulması için izin vermediği sürece, kimlik bilgilerini açıklamamalıdır. Ayrıca, müracaatçısını danışmanı ile tartışırken müracaatçının onayı ya da böyle bir açıklamayı yapmak için zorlayıcı bir neden olmadıkça kimlikle ilgili bilgileri açığa vurmamalıdır.

r) Vefat eden bir müracaatçıyla ilgili bilgileri daha önce açıklanan standartlara göre saklamalıdır.

### **1.5. Bilgilendirilmiş Onay**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Mesleki ilişki çerçevesinde hizmet sunarken, hizmetlerin amacı, süresi, olası riskleri ve sınırlılıkları, hizmet seçenekleri ve hizmetleri onaylama ya da onayını geri çekme hakkı konularında açık, anlaşılır bir dille müracaatçıları bilgilendirmeli ve müracaatçıya soru sorma fırsatı sağlamalıdır.

b) Müracaatçıların okuma-yazma bilmemeleri ya da uygulama ortamında kullanılan dili anlamada güçlük çekmeleri durumunda, müracaatçıların konuyu kavramaları için gerekli adımları atmalıdır. Bunun için müracaatçılara ayrıntılı bir sözel açıklama yapmalı; gerekirse bir çevirmen bulma veya bu konuda açıklayıcı bilgi verebilecek kişilerden yararlanmalıdır.

c) Müracaatçıların bilgilendirilmiş onay verme kapasitesinin olmaması durumunda, uygun üçüncü şahıslardan izin alarak ya da müracaatçıların kavrama düzeyine göre onları bilgilendirerek, müracaatçının haklarını korumalı ve üçüncü şahısların müracaatçının arzusuna ve gereksinimine göre hareket etmesini sağlamalıdır.

d) Müracaatçıların hizmetleri almada isteksiz olmaları durumunda, onlara hizmetin özü ve kapsamı konusunda bilgi vermeli ve hizmeti reddetme hakkının sonuçları konusunda onları aydınlatmalıdır.

e) Elektronik araçlarla (bilgisayar, internet, telefon, faks, radyo, televizyon gibi) hizmet vermeleri halinde, bu gibi hizmetlerin sınırlılıkları ve riskleri konusunda müracaatçıları bilgilendirmelidir.

f) Görüşmeleri teybe veya videoya kaydetmeden ve müracaatçıya verilen hizmetleri üçüncü şahısların izlemelerine olanak vermeden önce müracaatçının bilgilendirilmiş onayını mutlaka almalıdır.

### **1.6. Kayıtlara Ulaşma**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Müracaatçıların kendileriyle ilgili kayıtlara makul ölçülerde ulaşmalarını sağlamalıdır. Müracaatçıların kendileriyle ilgili kayıtlara ulaşmaları yanlış anlamaya ya da zarara neden olabileceğinden kayıtların ne anlama geldiği konusunda müracaatçıya yardımcı olmalıdır. Kayıtlara ulaşmaları müracaatçılara zarar verebilecek ise kayıtları bölümlere ayırmalıdır. Müracaatçının istekleri, kayıtların tamamının ya da bir kısmının saklanması nedeniyle müracaatçının dosyasında yer almalıdır.

b) Müracaatçıların kayıtlara ulaşmasına yardımcı olurken, diğer insanlara ilişkin bilgilerin gizliliğini sağlamalıdır.

### **1.7. Hizmetlerin Kesintiye Uğramaması**

Sosyal hizmet uzmanları yer değiştirme, hastalık, sakatlık ya da ölüm gibi beklenmedik durumlar nedeniyle hizmetlerin kesintiye uğramaması için makul çabayı harcayarak önlemler almalıdır.

### **1.8. Hizmetin Sonlandırılması**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Gereksinim duyulmaması ya da müracaatçının gereksinimlerine yanıt verilememesi durumunda, müracaatçıya verilen hizmetleri ve mesleki ilişkiyi sonlandırmalıdır.

b) Hizmetlerin sonlandırılması ya da kesilmesi olasılığı var ise, müracaatçıyı bilgilendirmeli, onun gereksinimlerine ve tercihlerine uygun olarak hizmetlerin devamını sağlamak için nakil ya da havale olanaklarını araştırmalıdır.

c) Çalıştıkları kurumdan ayrılmalari durumunda, müracaatçıyı bilgilendirmeli, hizmetlerin sürekliliği için uygun seçenekleri aktarmalı ve bunların olumlu ve olumsuz yönlerini anlatmalıdır.

### **1.9. Çıkar Çatışmaları**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Çıkar çatışmalarına karşı duyarlı olmalı ve hizmetlerin mesleki anlayışla ve tarafsızca verilmesine engel olabilecek durumların ortaya çıkmasını önlemelidir. Mevcut ya da olası çıkar çatışması durumunda müracaatçıları bilgilendirmeli ve ortaya çıkabilecek sorunları müracaatçının ihtiyaçlarını temel alarak çözmeye çalışmalıdır.

b) Herhangi bir mesleki ilişkiden dolayı haksız kazanç sağlamamalı ve kişisel, dinsel, siyasal ya da iş konularındaki çıkarları doğrultusunda müracaatçıları kullanmamalıdır.

c) şu anki ve geçmişteki müracaatçılarıyla, onlara zarar verebilecek ikili ya da çoklu ilişkiye girmemelidir. (İkili ya da çoklu ilişki sosyal hizmet uzmanının müracaatçılarıyla mesleki, sosyal ya da iş ilişkisi gibi birden fazla alanda ilişkiye girmesi anlamındadır. İkili ya da çoklu ilişkiler aynı anda ya da ardarda oluşabilir)

d) Birbiriyle ilişkisi olan iki ya da daha fazla insan hizmet veriyorlarsa (eşler, aile üyeleri gibi), tarafların tümüne hangisinin bir müracaatçı olarak ele alınacağı ve hizmet alan diğer kişilere yönelik mesleki uygulamaların yapısı konusunda bilgi vermelidir.

Gereksinimleri konusunda çatışma yaşıyan ya da çatışmaların çıkabileceğini önceden tahmin ettiği kişilere hizmet vermesi durumunda (örneğin: eşlerin boşanması, çocuğun velayetinin kime verileceğinin saptanması veya korunma kararı alınması), konu ile ilgili herkese kendi rolünü açıklamalı ve gereksinimler arasındaki çatışmaları en aza indirme yönünde hareket etmelidir.

### **1.10. Hizmetler İçin Ödemeler**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Kamu ya da özel sektörde ücretli, maaşlı çalışan sosyal hizmet uzmanlarının müracaatçılardan ayrıca bir ödeme kabul etmesi, hediye alması ya da müracaatçının ürettiği mal ve hizmetlerden ücretsiz yararlanması veya bunları kabul etmesi söz konusu olamaz.

b) Uzmanlık alanına giren özel hizmet sunması halinde ise ücretleri belirlerken, ücretlerin verilen hizmete uygun, makul ve eşit olmasına dikkat etmeli; müracaatçıların ödeme gücünü gözönünde bulundurmalıdır.

### **1.11. Duygusal/Cinsel İlişki**

Sosyal hizmet uzmanları şu anki ve geçmişteki müracaatçılarıyla ister isteğe bağlı isterse zorla olsun, duygusal/cinsel aktivitelere ya da temasa girmemelidir.

### **1.12. Fiziksel Temas**

Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçıya psikolojik açıdan zarar verme olasılığı varsa, müracaatçıyla fiziksel temas (kucaklaşmak gibi) kurmamalıdır. Müracaatçıyla fiziksel temas kurulması durumunda, bu fiziksel temasın açık, makul ve kültürel açıdan kabul edilebilir sınırlarını oluşturmaktan sorumludur.

### **1.13. Cinsel Taciz**

Sosyal hizmet uzmanları müracaatçıların cinsellik içeren sözler ya da davranışlar vb. ile taciz etmemelidir.

### **1.14. Küçük Düşürücü Dil Kullanma**

Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçılarına yönelik ya da müracaatçıları hakkında yazılı ya da sözlü olarak küçük düşürücü dil kullanmamalı; müracaatçılarıyla ya da onlar hakkındaki her türlü iletişimlerinde özenli ve saygılı bir dil kullanmalıdır.

## **2. MESLEKTAŞLARA VE DİĞER MESLEK ELEMANLARINA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLAR**

### **2.1. Saygı**

Sosyal hizmet uzmanları :

a) Meslektaşların ve diğer meslek elemanlarına, sahip oldukları niteliklere, görüşlere ve yükümlülöklere saygı duymalıdır.

b) Müracaatçılarıyla ve diğer meslek elemanlarıyla iletişimlerinde, meslektaşlarını sorumsuz, dayanaksız ve haksız olarak eleştirmekten kaçınmalıdır. Meslektaşların yeterlik

düzeyi ya da ırk, etnik-ulusal köken, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç, zihinsel veya fiziksel özür gibi bireysel özellikleri hakkında küçük düşürücü dil kullanmamalıdır.

c) Müracaatçıların yararı için meslektaşları, diğer meslek elemanları ve gönüllülerle işbirliği yapmalıdır.

## **2.2. Gizlilik**

Sosyal hizmet uzmanları, mesleki ilişki ve kayıt sürecinde meslek elemanlarıyla paylaştıkları bilgilerin gizli kalmasına özen göstermelidir. Sosyal hizmet uzmanları gizli bilgiyi paylaştığı meslek elemanlarının, gizliliğe bağlı kalma ve istisnai durumlara ilişkin sorumluluklarını anlamalarını sağlamalıdır.

## **2.3. Disiplinlerarası İşbirliği**

Sosyal hizmet uzmanları :

a) Etkili hizmet sunumu için; disiplinlerarası ekip çalışmasında, ekibin her üyesinin mesleki ve etik sorumluluklarının neler olduğunun ekibin tümü ve her bir üyesi açısından ortaya konulmasını sağlamalıdır.

b) Diğer meslek elemanlarının yaptıkları çalışmalara ve aldıkları eğitime saygı duymalıdır.

c) Disiplinlerarası bir ekipte, müracaatçılar hakkındaki kararlara sosyal hizmet mesleğinin bakış açısını, değerlerini ve deneyimlerini koyarak katılmalıdır.

d) Ekip kararının etik sorun çıkaracağı konusunda kaygı duyuyor ise, bu anlaşmazlığı uygun bir biçimde çözmeye çalışmalıdır. Eğer anlaşmazlık çözülemezse müracaatçıların yararına olmayan çözümler konusundaki kaygılarını belirtmek için uygun kanalları kullanmalıdır.

e) Uygulamada diğer meslek elemanları ile düşünce farklılıklarının olabileceğini kabul etmeli ve bu konudaki eleştirilerini sorumlu bir biçimde yapmalıdır.

f) Mesleki açıdan karşılıklı olarak gelişebilmek amacıyla bilgi, deneyim ve fikirleri, diğer meslek elemanları ve gönüllüler ile paylaşmak için ortam yaratmalı ve bunu yaygınlaştırmalıdır.

## **2.4. Meslektaşların Yer Aldığı Çatışma ve Anlaşmazlıklara Yaklaşım**

Sosyal hizmet uzmanları :

a) Bir meslektaşının işvereni ile yaşadığı bir çatışmayı (sorunu) kendisi için avantaj olarak ya da kendi çıkarına hizmet edecek şekilde kullanmamalıdır.



b) Meslektaşları ve diğer meslek elemanlarıyla olan çatışma ve anlaşmazlıklarda müracaatçılardan yararlanmamalı ve müracaatçıları bu çatışma ve tartışmalara dahil etmemelidir.

## **2.5. Konsültasyon**

Sosyal hizmet uzmanları :

a) Müracaatçıların menfaatine olacağını düşünmeleri halinde meslektaşlarının önerilerine ve danışmanlığına başvurmalıdır.

b) Meslektaşlarının yetkinlik ve uzmanlık alanlarından haberdar olmalıdır. Konsültasyon isterken konusunda bilgisini, uzmanlığını ve yetkinliğini kanıtlamış meslektaşlarına danışmalıdır.

c) Müracaatçılarla ilgili olarak meslektaşlarına danışırken, sadece konsültasyon için gerekli olan bilgiyi açığa vurmmalıdır.

## **2.5. Hizmetlere Havale**

Sosyal hizmet uzmanları :

a) Müracaatçılara tam olarak hizmet verilebilmesi için diğer meslek elemanlarının ihtisaslaşmış bilgisine ya da uzmanlığına gereksinim duyulduğunda; kendi mesleki müdahalelerinin etkili olamayacağına ya da anlamlı gelişme sağlayamayacağına inanmaları ve ilave hizmetlere gereksinim olması durumunda müracaatçıları başka meslek elemanlarına havale etmelidir.

b) Müracaatçıları diğer meslek elemanlarına havale ederken, sorumluluğun aktarımında uygun adımları atmalıdır. Havale yaptığı meslek elemanına müracaatçı hakkındaki gerekli bilgileri aktarmadan önce durumu müracaatçısının bilgisine sunmalı ve onun onayını almalıdır.

## **2.6. Cinsel Konular**

### **Sosyal hizmet uzmanları:**

a) Süpervizör ya da eğitimci olarak işlev görmesi durumunda, süpervizyon hizmeti verdiği kişiler, öğrenciler, eğitim alanlar ya da üzerinde mesleki otoritesinin olduğu başka meslektaşlarını cinsel açıdan taciz (sarkıntılık, cinsel tahrik, cinsel ilişki talebi ve cinsellikle ilgili diğer sözel ya da fiziksel eylemler vb.) etmemeli ve onlarla cinsel aktivitelere ya da temasa girmemelidir.

c) Aralarında çıkar ilişkisi olabilecek meslektaşlarıyla cinsel ilişki kurmaktan kaçınılmalıdır. Böyle bir durumda, ilgili mesleki sorumluluklarını bir başka meslek elemanına devretmelidir.

## **2.7. Meslektaşların Zayıf Yönleri ve Yetersizlikleri**

### **Sosyal hizmet uzmanları:**

a) Bir meslektaşının fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik sorunlar, alkol ve madde bağımlılığı nedeniyle zayıflıklar göstermesi, mesleki açıdan yetersiz olması ve bu durumun mesleki uygulamadaki etkililiğine zarar vermesi konularında doğrudan bilgi sahibi olursa, öncelikle o meslektaşıyla görüşmeli ve sorunun çözümü yönünde harekete geçmesi için ona yardımcı olmalıdır.

b) İlgili meslek elemanı çözüm konusunda gerekli adımları atmaz ise; Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, ilgili eğitim ve meslek kuruluşları gibi uygun kanalları harekete geçirmelidir.

## **2.9. Meslektaşların Meslek Etiğine Aykırı Uygulamaları**

### **Sosyal hizmet uzmanları**

a) Meslek etiğine ilişkin politika ve prosedür hakkında bilgi sahibi olmalıdır.

b) Meslektaşlarının meslek etiğine aykırı uygulamalarını önlemek, belirlemek, düzeltmek ya da vazgeçirmek için gerekli önlemleri almalıdır.

c) Bir meslektaşının meslek etiğine aykırı uygulamalarına tanık olduğunda, mümkünse ve böyle bir tartışmanın yararlı olacağına kanaat getirirse, durumu öncelikle o meslektaşıyla ele almalı ve çözüm bulmaya çalışmalıdır.

d) İlgili meslek elemanı çözüm konusunda gerekli adımları atmaz ise; Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği, ilgili eğitim ve meslek kuruluşları gibi uygun kanalları harekete geçirmeli ve mümkün olduğu ölçüde müracaatçıları ve hizmet veren kurumları da bu sürece dahil etmelidir.

e) Haksız yere meslek etiğine aykırı uygulama yapmakla suçlanan meslektaşlarına yardım etmeli ve onları savunmalıdır.

(Devamı 10. Bölümde...)

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Etik ilkeler, yalnızca iş yaşamında değil, tıp, eğitim, sosyal hizmet gibi birçok bilim ve disiplinin uygulamasında da yol gösterici olmaktadır. Ülkemizde, genel olarak etik ile ilgili çalışmalar çok yakın bir zamanda gelişme göstermiştir. Ancak, iş etiği, tıp etiği, hemşirelik etiği vb. konularda nisbeten daha fazla çalışma varken, sosyal hizmet etiği alanındaki çalışmalar nicel ve nitel olarak daha az sayıdadır. Özellikle sosyal hizmet etiği alanında hazırlanmış müstakil bir çalışma yok denecek düzeydedir. Dünyada sosyal hakların gelişimine paralel olarak, hem genel olarak iş etiği hem de sosyal hizmet etiği konuları daha önemli hale gelmiştir. Türkiye’de devletin sosyal niteliğinin giderek gelişmesi ve 2 ya da 4 yıllık sosyal hizmet lisans programlarının ve lisansüstü programlarının hızlı bir şekilde sayıca artması, bu alanda yapılan çalışmalara ivme kazandırmaya başlamıştır. Bu amaçla bu bölümde de, sosyal hizmet mesleğini icra eden bireylerin faaliyetlerindeki etik yaklaşımın önemi, gerekliliği ve sosyal hizmet etiği ilkelerine değinilmiştir. Bu kapsamda sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmet etiği kavramı, sosyal hizmet etiği ilkeleri, sosyal hizmet etik kod örnekleri, türkiye sosyal hizmet uzmanları derneği’nin yayınladığı temel etik ilkeler ve sorumluluklar ele alınmıştır..

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdakilerden hangisi “Nepotizm” teriminin anlamını ifade etmektedir?

- a) Rüşvet almak
- b) Eş, dost, akraba kayırmacılığı
- c) Yolsuzluk yapmak
- d) Çek-senet gibi belgelerde tahrifat yapmak
- e) İşyerinde ayrımcılık yapmak

2) Sosyal hizmet uzmanının başvuru sahiplerine karşı sergileyeceği etik davranışlar arasında aşağıdakilerden hangisi yer almaz?

- a) Duygusal-cinsel ilişkiden kaçınma
- b) Hizmetlerin kesintiye uğramaması
- c) Bilgilendirilmiş onay
- d) Konsültasyon
- e) Mahremiyet ve gizlilik

3) Ülkemizde sosyal çalışmacıların mesleki örgütü olarak “.....” faaliyet göstermektedir.

4) Sosyal hizmet uzmanlarının, müracaatçıların menfaatine olacağını düşünmeleri halinde, meslektaşlarının önerilerine ve danışmanlığına başvurmaları “.....” olarak ifade edilmektedir.

5) “.....” mesleki ilişki çerçevesinde hizmet sunarken, hizmetlerin amacı, süresi, olası riskleri ve sınırlılıkları, hizmet seçenekleri ve hizmetleri onaylama ya da onayını geri çekme hakkı konularında açık, anlaşılır bir dille müracaatçıları bilgilendirmesi ve müracaatçıya soru sorma fırsatı sağlamasıdır.

**Cevaplar: 1) b , 2) d , 3) “Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği” , 4) “konsültasyon” , 5)**  
“bilgilendirilmiş onay”

## **10. SOSYAL HİZMET ETİĞİ – II: İLKELER**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde sosyal hizmet etiği incelenmeye devam edilecektir. Bu kapsamda Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin yayınladığı temel etik ilkeler ve sorumlulukların devamı ele alınacak ve ardından Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (IFSW)'nun Etik İlkeleri, NASW'nin Değerleri ve Temel Etik İlkeleri, Sheafor ve Horejsi'nin Temel Etik İlkeleri ve konu ile ilgili diğer çalışmalar analiz edilecektir.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Sosyal hizmet ne demektir?
- 2) Sosyal hizmet etiği kavramı neyi ifade etmektedir?
- 3) Sosyal Hizmet Etiği İlkeleri nelerdir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Sosyal Hizmet Etiği – II: İlkeler	Sosyal hizmet kavramı, sosyal hizmet etiği kavramı, sosyal hizmet etiği ilkeleri, sosyal hizmet etik kod örneklerini kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.



### **Anahtar Kavramlar**

- Sosyal hizmet
- Sosyal hizmet etiği
- Etik kodları
- Etik ilkeler
- Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği
- Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu
- NASW'nin Değerleri ve Temel Etik İlkeleri
- Sheafor ve Horejsi'nin Temel Etik İlkeleri

## Giriş

Etik ilkeler, yalnızca iş yaşamında değil, tıp, eğitim, sosyal hizmet gibi birçok bilim ve disiplinin uygulamasında da yol gösterici olmaktadır. Ülkemizde, genel olarak etik ile ilgili çalışmalar çok yakın bir zamanda gelişme göstermiştir. Ancak, iş etiği, tıp etiği, hemşirelik etiği vb. konularda nisbeten daha fazla çalışma varken, sosyal hizmet etiği alanındaki çalışmalar nicel ve nitel olarak daha az sayıdadır. Özellikle sosyal hizmet etiği alanında hazırlanmış müstakil bir çalışma yok denecek düzeydedir. Dünyada sosyal hakların gelişimine paralel olarak, hem genel olarak iş etiği hem de sosyal hizmet etiği konuları daha önemli hale gelmiştir. Türkiye’de devletin sosyal niteliğinin giderek gelişmesi ve 2 ya da 4 yıllık sosyal hizmet lisans programlarının ve lisansüstü programlarının hızlı bir şekilde sayıca artması, bu alanda yapılan çalışmalara ivme kazandırmaya başlamıştır. Bu amaçla bu bölümde de sosyal hizmet etiği incelenmeye devam edilecektir. Bu kapsamda Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’nin yayınladığı temel etik ilkeler ve sorumlulukların devamı ele alınacak ve ardından Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (IFSW)’nun Etik İlkeleri, NASW’nin Değerleri ve Temel Etik İlkeleri, Sheafor ve Horejsi’nin Temel Etik İlkeleri ve konu ile ilgili diğer çalışmalar analiz edilecektir.

(9. Bölüm'den Devam...)

### **3. UYGULAMA ORTAMINA İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLAR**

#### **3.1. Süpervizyon ve Konsültasyon**

Sosyal hizmet uzmanları uygulama ortamında süpervizyon ya da konsültasyon sistemini oluşturmak için çaba göstermelidir.

Süpervizyon ya da konsültasyon veren sosyal hizmet uzmanları:

- a) Bu görevlerini uygun olarak yapabilme bilgi ve becerisine sahip olmalıdır.
- b) Kendi bilgi ve uzmanlık alanları dışına çıkmamalıdır.
- c) Süpervizyon verirken açık ve anlaşılır sınırlar oluşturmalıdır.
- d) Süpervizyon alanların performanslarını adil ve saygılı biçimde değerlendirmelidir.

#### **3.2. Eğitim ve Öğretim**

Sosyal hizmet uzmanları uygulama ortamında öğrenciler için alan eğitici ya da öğretici sistemini oluşturmak için çaba göstermelidir.

Öğrenciler için alan eğitici ya da öğretici (kurum danışmanı) olarak işlev gören sosyal hizmet uzmanları:

- a) Yalnızca kendi bilgi ve yeterlilik alanlarında (mesleki bilgideki son gelişmeleri de birikimine katarak) eğitim vermelidir.
- b) Açık ve anlaşılır sınırlar oluşturmalıdır.
- c) Öğrencilerin performanslarını adil ve saygılı biçimde değerlendirmelidir.
- d) Hizmetlerin eğitim ve öğretim amacıyla öğrenciler tarafından verilmesi halinde, durumdan müracaatçıların bilgilendirilmesini sağlamalıdır.

#### **3.3. Performans Değerlendirmesi**

Başkalarının performansını değerlendirme sorumluluğunu üstlenen sosyal hizmet uzmanları, açıkça belirtilmiş ölçütleri temel almalı; adil olmalı ve saygılı davranmalıdır.

#### **3.4. Müracaatçıların Kayıtları**

Sosyal hizmet uzmanları,

a) Kayıtlarını zamanında, tam ve doğru olarak, müracaatçılara verilen hizmetlerin sunumunu kolaylaştıracak ve gelecekte de sürekliliğini sağlayacak şekilde tutmalıdır.

b) Hazırladıkları belgelerde gizlilik ilkesine uymalı ve bu belgelerde sadece hizmet sunumu için gerekli bilgilerin yer almasını sağlamalıdır.

c) Kayıtları, gerektiğinde ulaşılması amacıyla, hizmetin sona ermesinden sonra da saklamalıdır.

### **3.5. Müracaatçının Havale Edilerek Gelmesi**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Başka bir kurumdan ya da meslektaşından hizmet almakta olan müracaatçının, hizmet almak için başvurması halinde, hizmet vermeden önce müracaatçının gereksinimlerini dikkatlice değerlendirmelidir. Olabilecek karışıklık ve çatışmaları en aza indirmek için, potansiyel müracaatçının hizmet almakta olduğu diğer kişi ve kurumlarla olan ilişkisinin yapısını ve yeni bir hizmet ilişkisinin olası risklerini ve yararlarını müracaatçıyla tartışmalıdır.

b) Bir başka kurumdan ya da meslektaşından hizmet almış olan yeni bir müracaatçıyla, önceki hizmet sunanlarla konsültasyon yapmasının müracaatçının yararına olup olmadığını tartışmalıdır.

### **3.6. Yönetim**

Yönetici olan sosyal hizmet uzmanları:

a) Müracaatçıların gereksinimlerini karşılamak için kurum içinde ve dışında yeterli kaynakların oluşturulması için savunuculuk yapmalıdır.

b) Çalışanların ihtiyacı olan süpervizyonu sağlamak amacıyla, kurum içi ve dışı kaynakları harekete geçirmek için gerekli adımları atmalıdır.

c) Sorumlu oldukları çalışma ortamında **Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Etik İlke ve Sorumlulukları'na** bağlı olarak çalışılmasını sağlamalı; etik ilke ve sorumlulukları ihlal eden ve engelleyen koşulları ortadan kaldıracak gerekli önlemleri almalıdır.

### **3.7. Sürekli Eğitim ve Personel Yetiştirme**

Yönetici olan sosyal hizmet uzmanları ve süpervizörleri, sorumlu oldukları tüm personelin eğitimi için gerekli düzenlemeleri yapmalı ve eğitimde sürekliliği sağlayıcı olanakları yaratmalıdır. Bu konudaki güncel bilgi ve gelişmeleri izlemelidir.

### 3.8. İşverenlere Karşı Taahhütler

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Politika, prosedür ve uygulamalarıyla yeterli hizmeti vermeye çalışan ve **Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Etik İlke ve Sorumlulukları'na** uygun mesleki uygulamaları gerçekleştiren kurum ve kuruluşlarla çalışmalı ve işbirliğine girmelidir.

b) Kurum ve kuruluşların beyan edilen amaç ve işlevlerini sorumlu bir şekilde yerine getirmesi, mümkün olan en iyi standartlara ve uygulamaya ulaşması için gerekli politika, prosedür ve uygulamaların gerçekleştirilmesi konusunda katkı vermelidir.

c) **Etik İlke ve Sorumlulukları'nda** yer alan, mesleğin etik gerekleri ve bu gereklerden doğan sosyal hizmet uygulamaları konusunda işveren kuruluşlarının bilinçlenmesini sağlamak için girişimde bulunmalıdır.

d) Kuruluşun politika, prosedür ve uygulamalarının sosyal hizmet mesleğinin **Etik İlke ve Sorumluluklarıyla** ters düşmesi ve çatışması durumunda, meslek etiğine aykırı uygulamaların sonlandırılması için gerekli adımları atmalıdır.

e) İstenilen politika, prosedür ve uygulama değişikliklerini, uygun kurum ve kuruluşlar kanalıyla gerçekleştirmelidir. İzlenen yolların ve kanalların başarılı olmaması durumunda, toplumdaki üst düzey otoritelere başvurmalı, toplumun ilgisini çekmek için uygun yolları denemelidir.

f) Hizmetlerin niteliğinin artırılması amacıyla, çalıştıkları kurum ve kuruluşların istihdam politikalarında ve uygulamalarında hizmete uygun kişilerin işe alınması ve ayrımcılığın önlenmesi konularında önerilerde bulunmalı; etkin rol oynamaya çalışmalıdır.

g) Çalıştıkları kurum ve kuruluşların kaynaklarını nesnel ölçütlere uygun ve adil olarak kullanmalıdır.

### 3.9. Yönetim - Çalışan Uyuşmazlıkları

a) Sosyal hizmet uzmanları, müracaatçılara verilen hizmetlerin geliştirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, mücadele etmek üzere sendika, dernek vb. örgütlere katılabilir; bu tür örgütler yok ise kurabilirler.

b) İş yavaşlatma, bırakma ya da grev gibi eylemlere katılan sosyal hizmet uzmanları için mesleki değerler, etik ilke ve sorumluluklar yol gösterici olmalıdır. Bir eyleme katılırken, meslek elemanı olarak öncelikli sorumluluklarını gözden geçirmeli; ilgili mevzuatı, sorunları ve eylemin müracaatçı üzerindeki olası etkilerini dikkate almalıdır.

## **4. MESLEK ELEMANI OLARAK SOSYAL HİZMET UZMANLARININ ETİK SORUMLULUKLARI**

### **4.1. Yetkinlik**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Sadece yetkin olduğu veya yetkin olmaya konusunda istekli olduğu alanda sorumluluk kabul etmeli veya görev almalıdır.

b) Mesleki uygulamalarında yetkin hale gelmek için çaba göstermeli; bilgilerinin geliştirilmesi ve geçerliliğinin sınanması konusunda uygun yöntemlere başvurmalıdır.

c) Mesleki uygulamalarında sosyal hizmet mesleği ve disiplini ile meslek etiğine ilişkin geçerli bilgileri temel almalıdır.

### **4.2. Ayrımcılık**

Sosyal hizmet uzmanları mesleki uygulamalarında; ırk, etnik ve ulusal köken, renk, cinsiyet, cinsel tercih, yaş, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç, zihinsel ya da fiziksel özür temeline dayanan ayrımcılığın herhangi bir biçimine yer vermemeli; göz yummamalı; kolaylaştırmamalı ve ayrımcılık yapanlarla işbirliğine girmemelidir.

### **4.3. Kişisel Tutum**

Sosyal hizmet uzmanları, mesleki sorumluluklarını yerine getirirken kişisel tutumlarının buna engel olmasına izin vermemelidir.

### **4.4. Dürüst Olmama**

Sosyal hizmet uzmanları dürüst olmayan, hileli işlere katılmamalı; göz yummamalı; bu durumlarla ilişkilendirilmemeye özen göstermelidir.

### **4.5. Zayıf Yönler**

Sosyal hizmet uzmanları,

a) Mesleki yönden sorumlu oldukları bireylerin yararını tehlikeye atacak ya da kendi mesleki karar ve performanslarına engel olacak bireysel sorunlarının, yasal problemlerinin, ekonomik yetersizliklerinin, fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlıkları ile ilgili güçlüklerinin mesleki çalışmalarını etkilemesine izin vermemelidir.

b) Bireysel sorunları (fiziksel, zihinsel ve ruhsal sağlık, eş ve çocukları ile ilgili benzeri güçlükler) veya çalıştıkları alanın yarattığı sorunlar (tükenmişlik sendromu vb.) mesleki karar ya da performanslarına engel oluşturduğunda, sorunlarını çözebilmek için profesyonel yardım

olarak, iş yükünü ayarlayarak veya durumuna uygun bir alana geçerek hizmet verdikleri müracaatçıları korumaya özen göstermelidir.

#### **4.6. Temsil**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Kamuoyuna yaptıkları açıklama ve eylemlerin bireysel mi yoksa temsilcisi olduğu bir grup ya da kuruluş adına mı yaptığını belirtmelidir.

b) Müracaatçılarına, kurumuna ve kamuya, yalnızca gerçekten mesleki yeterliliğe sahip olduğu konular ve hizmetler hakkında açıklamalarda bulunmalıdır.

#### **4.7. Israrlı Talepler**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) İçinde bulundukları durum nedeniyle aşırı etki, yönlendirme ya da baskıya karşı incinebilir durumda olan müracaatçıların uygun olmayan taleplerini yerine getirmeyi taahhüt etmemelidir.

b) Şu anki müracaatçılarından veya özel durumları nedeniyle aşırı ölçüde incinebilecek diğer kişilerden gelecek tanıklık etme, bonservis verme, referans olma, onaylama yönündeki ısrarlı taleplere yönelik taahhütte bulunmamalıdır.

#### **3.8. Telif Hakkı ve İtibarın Kabulü**

Sosyal hizmet uzmanları telif hakkı da dahil olmak üzere, yalnızca fiilen yaptıkları ya da yapılmasına katkıda bulundukları çalışmaların sorumluluğunu ve kazanımlarını üstlenmelidir. Başkalarının çalışmalarını ve katkılarını da dürüstçe belirtmelidir.

### **5. SOSYAL HİZMET UZMANLARININ SOSYAL HİZMET MESLEĞİNE İLİŞKİN ETİK SORUMLULUKLARI**

#### **5.1. Mesleğin Bütünlüğü**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Sosyal hizmet mesleğinin değerlerini, etik ilke ve sorumluluklarını, bilgisini ve yöntembilimini korumalı; bunların anlatılmasına, anlaşılmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunmalıdır. Bunun için gerekli inceleme, araştırma, müzakere ve mesleğe yönelik sorumlu eleştiriyi yapmalıdır.

b) Uygulamada mesleki standartları yükseltmek ve geliştirmek için çalışmalı; etkili ve mesleki standartlara uygun olmayan sosyal hizmet uygulamalarını önlemek için harekete geçmelidir.

c) Sosyal hizmet mesleğinin değerine, bütünlüğüne ve yeterliliğine saygıyı artıran etkinliklere (eğitim, öğretim, araştırma, konsültasyon, hizmet sunumu, bilirkişilik, mesleğin toplumda temsili ve tanıtımı ile meslek örgütlerine katılım gibi) zaman ayırmalı ve mesleki uzmanlıklarıyla katkıda bulunmalıdır.

d) Sosyal hizmet mesleğinin bilgi temeline ve literatürüne katkıda bulunmalı; uygulama, araştırma ve etikle ilgili bilgi ve deneyimlerini mesleki toplantı, konferans vb. ortamlar yoluyla paylaşmalıdır.

e) Varolan ve yeni ortaya çıkan gereksinimleri karşılamaya yönelik yeni yaklaşım ve yöntemleri izlemeli ve desteklemelidir.

f) Sosyal hizmet mesleğinin kuramına, yöntemlerine ve uygulamalarına olan güveni artırmak için çalışmalıdır.

## **5.2. Değerlendirme ve Araştırma**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) Politika ve programların yürütülmesini izlemeli ve değerlendirmelidir.

b) Bilginin gelişmesine katkıda bulunmak için değerlendirme ve araştırma yapmayı kolaylaştırmalı ve desteklemelidir.

c) Sosyal hizmetle ilgili ortaya çıkan yeni bilgileri ve bu bilgilerin geçerliğini sorgulamalı ve mesleki uygulamalarında ilgili araştırma bulgularını ve sonuçlarını kullanmalıdır.

d) Değerlendirme ve araştırma yaparken bunların olası sonuçlarını gözönünde bulundurmalı; değerlendirme ve araştırmaya katılanların korunması için geliştirilen yönergeleri izlemelidir. Tereddüt oluşması durumunda referans olabilecek kişi ve kurumlara başvurmalıdır.

e) Değerlendirme veya araştırmaya katılacak kişilere, gerektiğinde katılmayı reddedebileceklerini ve bu durumda ima biçiminde ya da fiili olarak hiçbir ceza ya da yoksunlukla karşılaşmayacaklarını ve katılım için ısrar edilmeyeceğini açıklamalıdır. Katılımcının özel hayatına/mahremiyetine ve onuruna saygı gösterileceğine ilişkin bilgi vererek gönüllü ve gerekirse yazılı onayını almalıdır. Bilgilendirilmiş onay: istenilen katılımın niteliği, kapsamı, süresi, araştırmaya katılmanın faydaları ve olası riskleri hakkındaki bilgileri içermelidir.

f) Değerlendirme ve araştırma katılan kişi bilgilendirilmiş onay vermeye yeter değil ise, uygun açıklamayı yaparak mümkün olduğu ölçüde katılımcının onayını almalı, ayrıca velisinden/vasisinden yazılı onay almalıdır.

g) Kimi doğal gözlem ve arşiv araştırmaları gibi bilgilendirilmiş onay prosedürlerini kullanmayan araştırma ve değerlendirme çalışmalarını dizayn etmemeli ve yürütmemelidir.



Ancak, araştırmanın özenli ve sorumlu bir şekilde gözden geçirilmesi sonucunda bilimsel, eğitsel ya da uygulamadaki önemi ve sağlayacağı yararlar göz önüne alındığında ve araştırmanın başka bir yöntemle yapılmasının olanaksız olması durumunda onay prosedürleri geçerli değildir.

h) Değerlendirme ve araştırmaya katılanların uygun destekleyici hizmetlere ulaşabilmelerini sağlamak için gerekli önlemleri almalıdır.

i) Araştırma ve değerlendirme yaparken, katılımcıları fiziksel ya da zihinsel sıkıntı, zarar, tehlike ya da yoksunluklardan korumalıdır.

j) Hizmetlerin değerlendirilmesi ile ilgili bilgilerini mesleki amaçla ve mesleki açıdan ilgili kişilerle paylaşmalıdır.

k) Araştırma ve değerlendirme yaparken katılımcıların isimlerinin ve elde edilen verilerin açıklanmamasını ve gizliliğinin sağlanmasını güvence altına almalı; gizlilik ilkesi, gizliliğin sağlanması için alınacak önlemlerin sınırları ve araştırma bittikten sonra elde edilen verileri içeren kayıtların yok edileceği konularında bilgi vermelidir.

l) Değerlendirme ve araştırma sonuçlarını açıklarken (katılımcıların açığa vurma konusundaki bilgilendirilmiş onaylarını almadıkları sürece) kimlik bilgilerinin yok edilmesi suretiyle gizliliği sağlamalıdır.

m) Değerlendirme ve araştırma bulgularını gerçeğe uygun olarak yayınlamalıdır. Gerçekdişi ya da hatalı sonuçlar üretmemeli ve standart yayın yöntemleri kullanıldığında yayınlanan verilerde hatalar belirlenmesi halinde bunları düzeltmelidir.

n) Araştırma ve değerlendirme çalışmalarında çıkar çatışmalarına karşı duyarlı olmalı; bunlardan kaçınmalı; katılımcılarla ikili ilişkilere girmemeli; mevcut ya da olası çıkar çatışmaları hakkında araştırma ve değerlendirme sürecine giren katılımcıları bilgilendirmeli; böyle bir sorun ortaya çıktığında onların ortak yararlarının temel alındığı bir çözüm yolu bulunmalıdır.

o) Araştırma uygulamalarının sorumlu bir biçimde nasıl yapılacağı konusunda kendisini; varsa, öğrencilerini ve meslektaşlarını geliştirmelidir.

## **6. TOPLUMA İLİşKİN ETİK SORUMLULUKLARI**

### **6.1. Sosyal Refah**

Sosyal hizmet uzmanları bölgesel düzeyden başlayıp daha global düzeye doğru olmak üzere toplumun genel refah düzeyini artırmalı; bireylerin, toplumun ve çevrenin gelişimini sağlamalıdır. Sosyal hizmet uzmanları temel insan haklarının karşılanması için gerekli yaşam koşullarının sağlanması konusunda savunuculuk yapmalı; sosyal adaletin gerçekteştirilmesini destekleyen sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel değerler ve kurumların geliştirilmesine katkı vermelidir.



## **6.2. Toplum Katılımı**

Sosyal politikaların ve kurumların oluşturulmasında toplumun bilinçli katılımını kolaylaştırmalıdır.

## **6.3. Toplumun Acil Gereksinimleri**

Sosyal hizmet uzmanları toplumun acil gereksinimlerinin kapsamlı olarak karşılanması için uygun profesyonel hizmetleri sağlamalıdır.

## **6.4. Sosyal ve Siyasal Aksiyon**

Sosyal hizmet uzmanları:

a) İnsanların temel ihtiyaçlarını karşılamaları ve tam olarak gelişmeleri için kaynaklara, istihdam olanaklarına, hizmetlere ve fırsatlara eşit biçimde ulaşmalarını sağlamak amacıyla sosyal ve siyasal aksiyonlara katılmalıdır. Sosyal hizmet uzmanları siyasal arenanın uygulama üzerindeki etkisinin farkında olmalıdır. Temel insan ihtiyaçlarının karşılanması ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesi amacıyla politikalarda ve yasal düzenlemelerde değişiklik yaratmak üzere savunuculuk yapmalıdır.

b) İncinebilir, dezavantajlı, baskı altında olan ve istismar edilen insanlara ve gruplara özel ilgi göstermekle birlikte, insanların tümü için seçenekler sunmak ve fırsatlar yaratmak amacıyla hareket etmelidir.

c) Türkiye'de ve dünyada kültürel ve sosyal farklılıklara saygıyı oluşturacak koşulları ve desteği sağlamalıdır. Bu doğrultudaki uygulamaları geliştirmeli, kültürel bilgi kaynaklarının yayılmasını desteklemeli; kültürel yeterliliği gösterecek programlar ve kurumlar için savunuculuk yapmalı; tüm insanların eşitlik ve sosyal adalet haklarının korunmasına ve kabul edilmesine yardımcı olacak politikaların oluşturulması için çaba göstermelidir.

d) Irk, etnik ve ulusal köken, renk, cinsiyet, yaş, cinsel tercih, medeni durum, siyasal görüş, dinsel inanç farkı, mental ya da fiziksel özürü nedeniyle insanlara, gruplara ya da belirli bir sınıfa yönelik ayrımcılığa karşı çıkmalı, bunlara yönelik baskıları önlemeli ve ortadan kaldırmalıdır.

## **9.4.2. Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (IFSW)'nın Etik İlkeleri <sup>9</sup>:**

Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (International Federation of Social Workers, IFSW), 2000 yılında Kanada'nın Montreal şehrinde yaptığı dünya konferansında sosyal çalışma mesleğinin değerlerini yeniden belirlemiştir. Buna göre

---

<sup>9</sup> Bu başlık altında yer alan bilgiler, aşağıdaki kaynakları alınmıştır: (Genç, Seyyar, 2011: 16-21).

- 1) Sosyal hizmet, insanî (hümanist) değerlere ve demokratik ideallere dayanmaktadır.
- 2) Sosyal çalışma faaliyetlerine motivasyon (güdüleme) ve meşruiyet kazandıran değerlerin başında insan hakları ve sosyal adalet gelmektedir.
- 3) Bu sayılan değerler, her insanın eşitliği ve şerefi karşısında saygıdan kaynaklanmaktadır.
- 4) Yüz yıl evvel kuruluşundan bu yana meslekî sosyal çalışma, insanî ihtiyaçlara yönelmiştir ve öncelikli olarak insanların potansiyellerinin geliştirilmesine destek vermiştir.
- 5) Meslekî sosyal çalışma, yoksulluğu gidermek, yaralı (mahzun), dışlanmış ve baskı altında olan insanları kurtarmak için, çaba gösterir ve insanların potansiyellerini görerek, sosyal entegrasyonuna katkı sağlar.
- 6) Sosyal hizmet değerleri, millî ve milletlerarası boyutuyla “Meslek Etik Kodları”nda (Sosyal Hizmet Mesleği Etik Kodları’nda) yer almaktadır” (<http://www.ifsw.org/p38000409.html>: Erişim: 28.04.2011).

### **IFSW’nin Belirlediği Etik İlkeleri**

Sosyal hizmet elemanları, aşağıdaki ilkelere riayet etmek suretiyle insanların gelişimine katkıda bulunmaktadır ([http://www.kaernten-sozialarbeit.at/content/soz\\_arb/ethik.htm](http://www.kaernten-sozialarbeit.at/content/soz_arb/ethik.htm). Erişim: 28.04.2011).

- 1) Her insan değerlidir ve kendisine insanî ve ahlâkî yönden yaklaşılmalıdır.
- 2) Her insan, başkalarına verilen aynı hakkı engellemediği sürece kendini keşfetme ve gerçekleştirme hakkı vardır. Aynı zamanda her insanın görevi, toplumsal refaha katkı sağlamaktır.
- 3) Hangi düzen içinde olursa olsun her toplum, üyelerine en üst seviyede fayda sağlamaya yönelik hizmetlerde bulunur.
- 4) Sosyal hizmet elemanları, sosyal adalet ilkelerine bağlıdır.
- 5) Sosyal hizmet elemanları, şahısların, grupların, toplulukların ve toplumun gelişimine yönelik edindikleri meslekî bilgilerle katkı sağlar. Kişi ile toplum arasında çıkan sorunların çözümünde etkin olurlar.
- 6) Hiçbir dinî, cinsel, etnik, kültürel, bedenî ayrımcılık yapılmadan müracaatçılara en iyi sosyal destek sağlanır.
- 7) Sosyal hizmet elemanları, “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”ni benimser.
- 8) Sosyal hizmet elemanları, meslekî hizmet sürecinde kişilerle ilgili olarak elde ettikleri özel bilgileri, mahremiyet içinde değerlendirir ve kişilerin özel dünyalarına saygı gösterir.

- 9) Sosyal hizmet elemanları, müracaatçılarla geniş kapsamlı bir işbirliği yaparken onların hayrına olanı tercih eder. Müracaatçıların alınacak kararlara katılımı ve süreç içinde desteği sağlanır. Müracaatçılara tavsiye edilen tedbirlerin risk ve avantaj boyutu anlatılır.
- 10) Müracaatçılar, kendilerini ilgilendiren hayatî konularla ilgili ortak kararların sorumluluklarını üstlenir. Sosyal hizmet elemanları, kanunî çerçevede kendilerine sunulan cebrî tedbirleri mümkün mertebe asgarî seviyede uygular.
- 11) Birlikte yaşadıkları insanları terör eylemleri, işkence veya buna benzer vahşî yöntemlerle baskı altında tutan insanlara, gruplara, siyasî partilere ve(ya) güç oluşturan organizasyonlara destek vermez.

### **IFSW'nin Belirlediği Etik Sorun Alanları**

Etik sorunlara yol açan konular, mutlak anlamda evrensel değildir. Değişik ülkelerin farklı kültürel ve siyasî yapılarından kaynaklanan sorunlar, ister istemez etik alanı da etkilemektedir. Dolayısıyla her ülke, toplum ve(ya) hizmet kurumu, içinde yaşadığı bölgesel sosyal şartları dikkate alarak, ortaya çıkabilecek etik sorunları çözebilmelidir. Aşağıda belirlenen temel etik sorun alanları, bölgeler üstü bir anlayış çerçevesinde ele alınmıştır ([http://www.kaernten-sozialarbeit.at/content/soz\\_arb/ethik.htm](http://www.kaernten-sozialarbeit.at/content/soz_arb/ethik.htm). Erişim: 28.04.2011):

- 1) Korunmaya muhtaç kişi (müracaatçı) ile sosyal hizmet elemanı arasında etik sorunlar çıkabilir.
- 2) Korunmaya muhtaç kişi ve aile fertleri arasında etik sorunlar çıkabilir.
- 3) Sosyal hizmet elemanları, hem korunmaya muhtaç kişi, hem de aile fertleri ile birlikte etik sorunlar yaşayabilir.
- 4) Korunmaya muhtaç kişiler arasında yaşanan farklı beklentiler ve çıkarlar, etik sorunu olabilir.
- 5) Korunmaya muhtaç kişi ile sosyal hizmetlerden sorumlu diğer meslek gruplarının temsilcileri (hekim, geriatrist, psikolog, psikiyatrist, sosyal siyaset ve sosyal güvenlik uzmanı vb) arasında etik sorunlar ortaya çıkabilir.
- 6) Sosyal hizmet elemanı ile diğer sosyal meslek gruplarının temsilcileri arasında etik sorunlar gün ışığına çıkabilir.
- 7) Sosyal hizmet elemanı ile istihdam edildiği kurum ve kuruluşun temsilcileri (işçi-işveren) arasında etik olabileceği gibi, meslekî, hukukî ve sosyal sorunlar çıkabilir.

### **IFSW'nin Belirlediği Etik Standartlar**

İnsanî, dinî, felsefî ve(ya) demokratik idealler uğruna ortaya çıkan sosyal hizmetler, bugün de yine bu temel gerekçelerle uygulanmaktadır. Sosyal hizmet elemanları, bu değerleri benimseyerek, özellikle korunmaya muhtaç insanlara yardımda bulunmaktadır. Hizmet sunumunda meslekî ilke ve standartların öngördüğü davranış biçimlerini sergilemek mecburiyetindedirler. IFSW, etik davranmayı öngören standartları, genel kategoriye

ayırdıktan sonra bunları müracaatçılara, işyerine, meslektaşlara ve en nihayetinde sosyal hizmet mesleğine yönelik detaylı bir şekilde ve tek tek belirlemiştir ([http://www.kaernten-sozialarbeit.at/content/soz\\_arb/ethik.htm](http://www.kaernten-sozialarbeit.at/content/soz_arb/ethik.htm). Erişim: 28.04.2011):

*a) Etik davranışlarla ilgili genel standartlar:*

- 1) Sosyal hizmet elemanları, uygun bir davranış sergileyebilmek ve en isabetli sosyal destek yöntemini belirleyebilmek için, müracaatçıların durumunu iyi anlamaya uğraşmalıdır.
- 2) Sosyal hizmet elemanları, mesleğin değerlerini sadece desteklemez bunların gelişimi için de gayret gösterir. Mesleğin itibarına ve işlevselliğine zarar verebilecek her türlü tutum ve davranıştan uzak durulmalıdır.
- 3) Sosyal hizmet elemanları, meslekî ve şahsî kapasite ve sınırlarını bilir.
- 4) Sosyal hizmet elemanları, geçerli bilgileri, teknikleri ve yöntemleri en iyi bir şekilde kullanır ve toplumsal refahın (hayat kalitesinin) artışı için bunların gelişimine katkıda bulunur.
- 5) Görev bilincine sahip olan sosyal hizmet elemanları, toplumsal ihtiyaçları görür ve bunları belirleyebilir. Kişilerin, sosyal grupların ve toplulukların sosyal sorunlarını görebilir, tanımlayabilir ve çözüm üretebilir.

*b) Müracaatçılara dönük etik standartlar:*

- 1) Sosyal hizmet elemanları, diğer görevlerini ihmal etmemekle birlikte öncelikli olarak müracaatçılara karşı tam sorumludur.
- 2) Sosyal hizmet elemanları, müracaatçılarla güven telkin edici ilişkilerde bulunur. Müracaatçılarla ilgili bütün bilgiler, meslekî bir gereklilik olarak kişilerin rızasıyla elde edilir. Bütün bilgiler, mahremiyet ve sorumluluk çerçevesinde kişilerin lehine olabilecek bir şekilde titizlikle işlenir. Sorumluluk bilincinin idrakinde olmayan müracaatçılar hariç kişinin onayı olmadan hiçbir bir bilgi, başkalarına aktarılamaz ve başka amaçlar için kullanılamaz.
- 3) Sosyal hizmet elemanları, müracaatçıların şahsî gayelerine, sorumluluklarına ve şahsiyetlerine saygı gösterir. Sosyal hizmet ve destekler, işyerinin kurum kültürüne ve müracaatçıların içinde bulundukları sosyal ortama uygun bir şekilde ve hizmet noktasında herkesi eşit tutan bir hakkaniyet ölçüsünde gerçekleştirilir. Kişilere yönelik profesyonel sosyal hizmetlerin bu şartlar altında gerçekleşmemesi durumunda, kişilere kendi hür iradeleriyle alternatif tercihler yapabilecekleri alanlar gösterilmelidir.
- 4) Sosyal hizmet elemanları, müracaatçıların meşru beklentileri ve talepleri doğrultusunda kendi kendilerine yeterli olabilmelerine, kendilerini gerçekleştirebilmelerine ve kendi potansiyellerinin ortaya çıkmasına yardımcı olurlar.

c) *Kurum ve işyerlerine dönük etik standartlar:*

- 1) Sosyal hizmet elemanları, meslekî etik ile ilgili ilke ve standartlara uygun hareket eden ve süreç, yöntem, ehliyet, sorumluluk, kalite, davranış ve işletme bakımından makul hizmetler üreten kurum, kuruluş ve işyerlerinde çalışır veya bunlarla işbirliği yapar.
- 2) En yüksek standartlara ulaşabilmek için, kurumların belirlediği görevler ve hedefler, sorumluluk bilinci içinde yerine getirilmeli, akla ve vicdana uygun meslekî davranışlar geliştirilmelidir.
- 3) Kurum içinde kalan (bakıma muhtaç) kişilere yönelik en üst seviyede sorumluluk üstlenilmeli ve bu çerçevede kişilerin hayat kalitesini artırıcı en uygun müdahale yöntemleri geliştirilmelidir. Olumlu değişimlerin kurum içinde sağlanamaması veya sağlanması istenmemesi durumunda sosyal hizmet elemanı, bir üst birime veya kamuoyuna başvurmalıdır.
- 4) Kurumun sunduğu hizmetlerin performansı ve etkinliği, periyodik tetkikler sonucunda hazırlanan meslekî raporlarla değerlendirilmelidir.
- 5) Kurumların etik değerlere, ilkelere ve standartlara aykırı olan etik dışı davranışları, işlemleri ve uygulamalarına göz yumulmamalıdır. Sosyal hizmet elemanları, kurum içinde ahlâk dışı unsurların varlığına son verebilmek için, bütün etik araç ve imkânları kullanır.

d) *Meslektaşlara dönük etik standartlar:*

- 1) Meslektaşların ve diğer disiplinlerden gelen profesyonellerin meslekî eğitimlerine ve hizmetlerine saygı göstermek esastır. Multi-disipliner ve ortak bir çalışma atmosferi sayesinde daha yüksek bir performansla etkin sosyal hizmetler sağlanabileceği unutulmamalıdır.
- 2) Meslektaşların ve diğer mesleklerden gelen uzmanların farklı düşüncelerine, (dünya) görüşlerine ve(ya) sosyal hizmet uygulama yöntemlerine saygı gösterilmelidir. Bu bağlamda öne atılacak görüşler veya eleştiriler, makul ve insafli olmalıdır.
- 3) Birlikte daha güzel sonuçlara varabilmek ve hizmetleri geliştirebilmek için, sosyal hizmet elemanları, bilgilerini, tecrübelerini ve fikirlerini meslektaşlarıyla, diğer mesleklerden gelen uzmanlarla ve gönüllü elemanlarla paylaşır.
- 4) Etik ilke ve standartların ihlali söz konusu olduğunda, kurum ve(ya) sosyal hizmet mesleği ile ilgili oluşturulan iç ve dış kurulların ve(ya) organizasyonların üyeleri-temsilcileri derhal haberdar edilmelidir.
- 5) Meslekte çalışanlara yapılan haksız muameleler karşısında sosyal hizmet elemanları, onları korumalı ve haklı mücadelelerinde onlara destekçi olmalıdır.

e) *Mesleğe dönük etik standartlar:*

- 1) Sosyal hizmet mesleğinin değerlerinin, etik ilkelerinin, meslekî bilgilerin ve yöntemlerinin korunması, herkesin önemini anlayacak bir şekilde daha ileri bir noktaya getirilebilmesi için geliştirilmesi esastır.
- 2) Sosyal hizmet elemanları, meslekî standartların gelişimine yönelik azamî derecede katkı sağlar.
- 3) Haksız eleştirilere karşı sosyal hizmet mesleğinin korunması gerekmektedir. Aynı zamanda meslekî tutum ve davranışların gerekliliğine yönelik güven ortamı da tesis edilmelidir.
- 4) Mesleğin teorilerine, yöntemlerine ve uygulama biçimlerine yönelik yapıcı bir ustalıkla iyileştirici ve yenilikçi eleştirilerde bulunmak, mesleğin gelişimi için önemlidir. Dolayısıyla sosyal hizmet elemanları, yeni ihtiyaçlara cevap verebilmek ve sorunlara daha etkin çözümler bulabilmek adına yeni adımlara, konseptlere, fıkirlere ve yöntemlere destek verir.

#### **9.4.3. NASW'nin Değerleri ve Temel Etik İlkeleri <sup>10</sup>:**

Ulusal Sosyal Hizmet Çalışanları Derneği'nin "Meslek Etik Kodları"nda sosyal hizmet mesleğinin temel değerleri ve etik ilkeleri şu şekilde belirlenmiştir (<http://www.naswdc.org/pubs/code/code.asp>; Erişim: 25.04.2011):

- 1) Bir Değer Olarak Hizmet ve Etik İlkesi: Sosyal hizmet elemanlarının ana gayesi, muhtaç durumda olana bütün insanlara yardımcı olmak ve sosyal sorunlarını çözmektir. Şahsî menfaatlerini düşünmeden ve herhangi bir maddî çıkar beklemeden başkaları için sosyal hizmet programları geliştirmekle görevli olan sosyal hizmet elemanları, kendi bilgi ve tecrübelerini başkalarına yararlı olmak düşüncesiyle geliştirirler.
- 2) Bir Değer Olarak Sosyal Adalet ve Etik İlkesi: Sosyal hizmet elemanları, sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmaya yönelik her türlü çaba gösterir. Sosyal adaleti tahrip eden yoksulluk, işsizlik, ayrımcılık ve dışlanma gibi sosyo-ekonomik sorunların giderilmesi için, sosyal hizmet elemanlarının sosyal baskı, töre, gelenek, kültürel ve etnik farklılıklar üzerinde yeterince bilgi sahibi olması gerekmektedir. Özellikle değişik haksızlıklara uğrayan dezavantajlı sosyal grupların ezikliğinin ve acizliğinin ortadan kaldırılması için, kendilerine katılımcı demokrasi ve pozitif ayrımcılık çerçevesinde fırsat eşitliğinin verilmesi gerekmektedir.
- 3) Bir Değer Olarak İnsan ve Etik İlkesi: Sosyal hizmet elemanları, insanın doğuştan hak ettiği saygınlığını ve fitrî özelliklerini kabul eder. Kişilerin farklı etnik, kültürel ve dinî yapıda oldukları bilinciyle her müracaatçıya dikkatli ve rikkatli bir üslupla yaklaşır, saygı ve sevgi çerçevesinde mülayim (yumuşak) davranır.

<sup>10</sup> Bu başlık altında yer alan bilgiler, aşağıdaki kaynakları alınmıştır: (Genç, Seyyar, 2011: 22-23).



Sosyal hizmet elemanları, müracaatçının gizli kapasitelerinin gün ışığına çıkmasına ve kendi kendilerine yeterli olmalarına yardımcı olur. Hem dış dünyaya (sosyal çevreye), hem de müracaatçıya karşı aynı derecede sorumluluk taşıdığının bilincinde olan sosyal hizmet elemanları, müracaatçı ve toplum arasında çıkar farklılıklarının ortaya çıkması durumunda makul, genel olarak kabul edilebilir ve geçerli çözüm stratejileri üretir.

- 4) Bir Değer Olarak İnsan İlişkileri ve Etik İlkesi: Sosyal hizmet elemanları, insan ilişkilerinin ne kadar önemli bir sosyal ağ olduğunu bilir ve kabul eder. Etkin sosyal ilişkiler aracılığıyla kişisel ve toplumsal gelişmenin sağlanabileceğini idrak eden sosyal hizmet elemanları, sosyal destek sürecinde müracaatçılara partner (ortak) gözüyle bakar. Kişiler arası insanî münasebetleri sürekli olarak güçlendirmeye yönelik girişimlerde bulunan sosyal hizmet elemanlarının asıl gayesi, insanların, ailelerin, sosyal grupların ve diğer toplulukların sosyal refahını ve huzurunu sağlamaktır.
- 5) Bir Değer Olarak Bütünlük ve Etik İlkesi: Sosyal hizmet elemanları, hizmetlerini sunarken, bunu bir bütünlük içinde güven ve huzur telkin eden bir tarzda gerçekleştirir. Mesleğin maddî ve manevî vizyonunu ve misyonunu hiçbir surette unutmadan, her müracaatçının özel sorunlarını bütüncül bir bakışla ele alır ve bağlı olduğu kurumun kültürüne en uygun olan eylem planlarını hazırlar.
- 6) Bir Değer Olarak Liyakat ve Etik İlkesi: Meslekî liyakat (yetenek, ehliyet), sosyal hizmet uygulamaları için önemli bir ön şart olmakla birlikte, yeni bilgi ve tecrübelerle sürekli olarak geliştirilmesi gereken bir alandır. Sosyal hizmet elemanları, meslekî bilgi ve tecrübelerini sürekli olarak geliştirir ve pratiğe dönüştürür.

#### **9.4.4. Sheafor ve Horejsi'nin Temel Etik İlkeleri <sup>11</sup>:**

Bir çalışmada ise, sosyal hizmet uygulamasına yol göstermesi gereken 24 temel ilkeye (etik kodlara) yer verilmiştir. Bu ilkelerin ilk altı tanesi, sosyal hizmet uzmanına odaklanırken, geriye kalanı ise, sosyal hizmet uzmanının müracaatçı veya müracaatçı grupları (birey, aile, küçük gruplar, organizasyonlar, mahalleler, topluluklar ya da daha geniş sosyal yapılar) ile olan ilişkileriyle ilgilidir.

##### **1) SOSYAL HİZMET UZMANINA ODAKLANAN İLKELER:**

- Sosyal Hizmet Uzmanı, Sosyal Hizmet Üstüne Çalışmalıdır.
- Sosyal Hizmet Umanı, Benliğini Bilinçli Olarak Kullanabilmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Mesleki Objektifliğini Sürdürmelidir.

---

<sup>11</sup> Bu başlık altında yer alan bilgiler, aşağıdaki kaynakları alınmıştır: (Sheafor, Horejsi, 2014: 89-103).

- Sosyal Hizmet Uzmanı, İnsan Çeşitliliğini Benimsemelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Sosyal Adaletsizlikle Mücadele Etmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Mesleki Yeterliliğini Geliştirmeye Çalışmalıdır.

## 2) UYGULAMA ETKİNLİKLERİNE REHBERLİK EDEN İLKELER:

- Sosyal Hizmet Uzmanı, Zarara Yol Açmamalıdır.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Kanıta Dayalı Uygulama İle İlgilenmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Değer Yargılı ve Etik Uygulama İle İlgilenmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, İnsanla Bir Bütün Olarak İlgilenmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Toplumun En Muhtaç Durumdaki Üyelerine Hizmet Etmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçısına Saygıyla Müdahalede Bulunmalıdır.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçıyı Bireyselleştirmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçıları Kendi Yaşamları Konusunda Uzman Görmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçıya Vizyon Vermelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçının Güçlü Yönlerine Göre Hareket Etmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçı Katılımını En Üst Noktaya Çıkarmalıdır.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçının Kendi Kaderini Tayin (Öz Belirlenim) Hakkını En Üst Noktaya Çekmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçısının Kendi Yönelimli Sorun Çözme Becerilerini Öğrenmesine Yardım Etmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçı Güçlenmesini En Üst Noktaya Çekmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Normalleştirme Felsefesine Bağlı Kalmalıdır.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Devamlı Olarak Değişim Sürecinin İlerleyişini Değerlendirmelidir.
- Sosyal Hizmet Uzmanı, Müracaatçılarına, Kurumuna, Topluluğuna ve Sosyal Hizmet Mesleğine Hesap Verebilir Olmalıdır.

#### 9.4.5. Konu İle İlgili Diğer Çalışmalar:

Diğer bir çalışmada ise, sosyal hizmet alanında geçerli olması gereken ilkeler şu şekilde belirtilmiştir: (Genç, Seyyar, 2011: 15-16).

- 1) Meslekî Liyakat: Sosyal hizmet aktörleri, eğitimden aldıkları bilgi ve birikimlerini, en iyi şekilde kullanarak, profesyonelce yerine getirmeye gayret gösterir.
- 2) Meslekî Tekâmül: Sosyal hizmet aktörleri, sosyal pedagojik çalışma alanındaki teorik ve pratik bilgileri ve yeni gelişmeleri takip eder ve becerilerini artırmaya çalışır.
- 3) Meslekî İstişare: Sosyal hizmet aktörleri, yeterlik ve ehliyet sınırlarını aşan özel durumlarda sorumlu kurum ve kuruluşların yetkilerinin yanında diğer meslek elemanları (psikolog, hekim, pedagoğ vb.) ile istişare eder ve ortak akıl çerçevesinde hareket eder.
- 4) Meslekî Sorumluluk: Sosyal hizmet aktörleri, mesleğinin yöntemlerini, ilkelerini ve uygulama biçimlerini profesyonelce yerine getirir. Mesleğe ait görevleri ve ahlâk ilkelerini benimseyerek yerine getirir ve getirmeyenleri de uygun bir lisanla uyarır. Görevini aksatan ve(ya) ahlâk ilkelerine riayet etmeyen paydaşlarının durumunu gerekirse ilgili mercilere bildirir.
- 5) Farkındalık Sorumluluğu: Sosyal hizmet aktörleri, kişisel yönden kendi güçlü ve(ya) zayıf yönlerini bilmelidir. Şahsî özelliklerine ait farkındalık düzeyi yüksek olan meslek elemanları, bunların meslekî çalışmalarına nasıl yansıyabileceğinin de farkındadırlar. Sosyal hizmet aktörleri, bu gerçekten hareketle dürüstçe, kendi zaaflarını gizlemeden mümkünse bunları gidermeye yönelik gayretler göstermelidir.
- 6) İhtiram (Saygı): Sosyal hizmet aktörleri, sosyal hizmet modellerinde ve plânlarında yer alan yöntem ve teknikleri, müşterilerinin inanç, değer ve özerkliklerine her aşamada ve her zaman saygı göstererek, onların gönül rızalarını alarak kullanır.
- 7) İnsan Sevgisi: Sosyal hizmet aktörleri, müracaatçılarının sağlıklı ve mutlu kalmasını temin edecek vicdanî mesuliyetlerini en üst seviyede hissedebilmelidir. Sosyal hizmet aktörleri, meslekî görevlerini sadece mesleğin bir gereği olarak değil insanlık ve değerler uğruna samimî bir şekilde yapmalıdır.
- 8) Ayrımcılık Yapmama: Müracaatçı, sosyal hizmet aktöründen farklı bir dünya görüşüne, inanç ve değerlere sahip olabilir. Bu gibi durumlarda, sosyal hizmet aktörü, hiçbir ayırım yapmaksızın herkese hoşgörü içinde aynı yakınlıkla hizmet

verir. Sosyal hizmet aktörü, hiç kimseye karşı ırk, renk, din ve cinsiyete dayanan bir ayrımcılık yapmaz.

- 9) Sosyal İlişkiler: Sosyal hizmet aktörleri, müracaatçı ve aile fertleriyle güven telkin eden sağlıklı ve saydam ilişkiler kurar. Bunun içinde de müracaatçının yaş, cinsiyet, ırk, etnik köken, din, dil ve sosyo-ekonomik konumu gibi bireysel farklılıklardan bağımsız olarak herkesle aynı kalitede ve aynı itina ile sosyal münasebetler kurar.
- 10) Mahremiyet ve Gizlilik: Sosyal hizmet aktörleri, müracaatçıya ait her türlü özel ve gizli bilgileri korumak ve ona verilebilecek zararları önlemek ya da en aza indirmek için azamî gayret gösterir.
- 11) Maddî İstismardan Kaçınma: Sosyal hizmet aktörleri, müracaatçının acziyetinden ve çaresizliğinden faydalanmak düşüncesiyle görevlerini başka maksatlar için kullanmaz. İstihdam edildiği kurumdan aldığı ücretin dışında hiç kimseden para almaz. Sosyal hizmet aktörleri, gayri meşru kazanç sağlayan tutum ve davranışlardan uzak kalır.
- 12) Psiko-Sosyal İstismardan Kaçınma: Sosyal hizmet aktörleri, müracaatçılarına karşı hiçbir surette pisko-sosyal baskı ve tehdit uygulamaz. Sosyal hizmet aktörleri, müracaatçılarına karşı cinsel ve duygusal içerikli yaklaşımlarda bulunmaz. Onları tedirgin ve rahatsız edici tutum ve davranışlarda bulunmaz. Onları küçümsemekten ve tahkir etmekten kesinlikle kaçınır. Sosyal hizmet aktörleri, işyerinde, ırkî, dinî ya da cinsel taciz sayılabilecek davranış ya da eylemlere izin vermezler.
- 13) Sağlıklı İş İlişkileri: Sosyal hizmet aktörleri, çalıştıkları kurumda idareci, işveren, meslek arkadaşları ve diğer hizmetlerde yer alan elemanlarla kuracağı beşerî münasebetlerini, kendi meslekî rollerine ve genel sosyal ahlâk kurallarına uygun bir biçimde geliştirir.
- 14) Kurumsal Sadakat: Sosyal hizmet aktörlerinin kurumuna veya işverenine karşı sorumluluğu, her şeyden önce sadakat bilincine erişmiş olması ile başlar.

## SONUÇ

Sosyal hizmet uzmanları mesleklerini yerine getirirlerken etik kuralları göz önünde bulundurmak durumundadırlar. Söz konusu etik ilkeler, sosyal hizmet uzmanlarının karşılaşılabilecekleri etik ikilemler karşısında hangi tür davranışı tercih edebileceklerini veya hangi davranışın sergilenmesinin etik olacağı sorularına yanıt bulmada yol gösterici olmaktadır. Bununla birlikte böyle bir yol haritasının bulunmayışı durumunda ise, bir yardım faaliyeti olan sosyal hizmet uygulamasının başlı başına müracaatçının mağduriyeti ile sonuçlanabilecek bir uygulamaya dönüşebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Dolayısıyla sosyal hizmet etiği bireylerin hak ve özgürlüklerine saygı, dürüstlük, sosyal adalet gibi genel kabul görmüş ilkeleri uygulamaya yansıtarak, yaşanabilecek kötü durumların da önüne geçebilmektedir. Bu bağlamda sosyal hizmet etiği ilkeleri sosyal hizmet uygulamacılarının müracaatçılarıyla, meslektaşlarıyla, diğer meslek elemanlarıyla ve toplumla kuracakları ilişkilerde ortaya çıkabilecek etik dışı davranışların da yaşanma ihtimalini azaltmaktadır.

Ayrıca sosyal hizmet etiği kurallarının bu hizmetin sunulmasında belirli bir standardın oluşturulmasını ve bu standardın korunmasını, söz konusu standartlara uymayan meslek mensuplarının ise diğerlerinden ayırt edilmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte etik kuralların hayata geçirilerek sosyal hizmet mesleğinin toplum önündeki itibarının da korunabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. (Yılmaz, 2015: 134).

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Etik ilkeler, yalnızca iş yaşamında değil, tıp, eğitim, sosyal hizmet gibi birçok bilim ve disiplinin uygulamasında da yol gösterici olmaktadır. Ülkemizde, genel olarak etik ile ilgili çalışmalar çok yakın bir zamanda gelişme göstermiştir. Ancak, iş etiği, tıp etiği, hemşirelik etiği vb. konularda nisbeten daha fazla çalışma varken, sosyal hizmet etiği alanındaki çalışmalar nicel ve nitel olarak daha az sayıdadır. Özellikle sosyal hizmet etiği alanında hazırlanmış müstakil bir çalışma yok denecek düzeydedir. Dünyada sosyal hakların gelişimine paralel olarak, hem genel olarak iş etiği hem de sosyal hizmet etiği konuları daha önemli hale gelmiştir. Türkiye’de devletin sosyal niteliğinin giderek gelişmesi ve 2 ya da 4 yıllık sosyal hizmet lisans programlarının ve lisansüstü programlarının hızlı bir şekilde sayıca artması, bu alanda yapılan çalışmalara ivme kazandırmaya başlamıştır. Bu amaçla bu bölümde de sosyal hizmet etiği incelenmeye devam edilmiştir. Bu kapsamda Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği’nin yayınladığı temel etik ilkeler ve sorumlulukların devamı ele alınmış ve ardından Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu (IFSW)’nun Etik İlkeleri, NASW’nin Değerleri ve Temel Etik İlkeleri, Sheafor ve Horejsi’nin Temel Etik İlkeleri ve konu ile ilgili diğer çalışmalar analiz edilmiştir.

## Bölüm Soruları

**1) Aşağıdakilerden hangisi sosyal hizmet uzmanının uygulama etkinliklerine rehberlik eden ilkelere birisi değildir?**

- a) Sosyal hizmet uzmanı, müracaatçı güçlenmesini en üst noktaya çekmelidir.
- b) Sosyal hizmet uzmanı, müracaatçıyla kişisel ilişki kurmalıdır.
- c) Sosyal hizmet uzmanı, müracaatçı katılımını en üst noktaya çıkarmalıdır.
- d) Sosyal hizmet uzmanı, müracaatçıya vizyon vermelidir.
- e) Sosyal hizmet uzmanı, toplumun en muhtaç durumdaki üyelerine hizmet etmelidir.

**2) Sosyal hizmet aktörlerinin, eğitimden aldıkları bilgi ve birikimlerini, en iyi şekilde kullanarak, profesyonelce yerine getirmeye gayret göstermelerini ifade eden kavram aşağıdakilerden hangisidir?**

- a) Meslekî İstişare
- b) Meslekî Sorumluluk
- c) Meslekî Tekâmül
- d) Meslekî Liyakat
- e) Mesleki Eğitim

**3) Sosyal hizmet aktörlerinin, eğitimden aldıkları bilgi ve birikimlerini, en iyi şekilde kullanarak, profesyonelce yerine getirmeye gayret göstermeleri “.....” olarak nitelendirilir.**

**4) Sosyal hizmet aktörlerinin, yeterlik ve ehliyet sınırlarını aşan özel durumlarda sorumlu kurum ve kuruluşların yetkilerinin yanında diğer meslek elemanları ile istişare ederek ortak akıl çerçevesinde hareket etmesi “.....” olarak adlandırılır.**

**5) “.....”, sosyal hizmet alanında çalışanların uluslararası üst örgütü olarak faaliyet göstermektedir.**

**Cevaplar: 1) b , 2) d , 3) “Meslekî Liyakat” , 4) “Meslekî İstişare” , 5) “Uluslararası Sosyal Çalışmacılar Federasyonu”**

## **11. DİN VE AHLAK / İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ: İSLAMİYET, HİRİSTİYANLIK VE YAHUDİLİK**



### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde din ve ahlak / iş ahlakı ilişkisi incelenmeye başlanacaktır. Bu kapsamda din ve ahlâk / iş ahlâkı ilişkisi bağlamında İslâmiyet, Hristiyanlık ve Yahudilik Dinlerinde iş ahlâkı ele alınacaktır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Din ve ahlâk / iş ahlâkı ilişkisi nasıldır?
- 2) İslâmiyet dininin iş ahlakına bakışı nasıldır?
- 3) Hristiyanlık dininin iş ahlakına bakışı nasıldır?
- 4) Yahudilik dininin iş ahlakına bakışı nasıldır?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Din ve Ahlak / İş Ahlakı İlişkisi – I	Din ve ahlâk / iş ahlâkı ilişkisi bağlamında İslâmiyet, Hristiyanlık ve Yahudilik Dinlerinde iş ahlâkını kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Din ve ahlak ilişkisi
- İslamiyet
- Hristiyanlık
- Yahudilik

## Giriş

Ahlâk, bütün insan ilişkilerinde “iyi” (kötü) ve “doğru” (yanlış) değer yargılarının oluşturduğu bir sistem bütünüdür. Din de esasen iyi ve doğruya ulaşmak, kötünden korunmak ve uzaklaşmak için bazı kurallar koymuştur. Dinlerin de iş ahlakının gelişiminde çok önemli rol oynadıkları yadsınamaz bir gerçektir. Hem ahlâk hem de bu kavramla sıkı bir ilişkisi bulunan iş ahlâk kavramının kaynakları arasında “din”in önemli bir yer tuttuğu bu alanda yapılan yerli ve yabancı çalışmalar tarafından kabul edilmektedir. Bu amaçla bu bölümde de din ve ahlak / iş ahlak ilişkisi incelenmeye başlanacaktır. Bu kapsamda din ve ahlâk / iş ahlâk ilişkisi bağlamında İslâmiyet, Hristiyanlık ve Yahudilik Dinlerinde iş ahlâk ele alınacaktır.

### 11.1. Din ve Ahlâk / İş Ahlâkı İlişkisi

Ahlâk, bütün insan ilişkilerinde “iyi” (kötü) ve “doğru” (yanlış) değer yargılarının oluşturduğu bir sistem bütünüdür. Din de esasen iyi ve doğruya ulaşmak, kötünden korunmak ve uzaklaşmak için bazı kurallar koymuştur. Dinlerin de iş ahlakının gelişiminde çok önemli rol oynadıkları yadsınamaz bir gerçektir. Hem ahlâk hem de bu kavramla sıkı bir ilişkisi bulunan iş ahlâkı kavramının kaynakları arasında “din”in önemli bir yer tuttuğu bu alanda yapılan yerli ve yabancı çalışmalar tarafından kabul edilmektedir. Özellikle İslâm dinini kabul eden ve gelenek ve görenekleri buna göre şekillenen toplumlarda, iş ahlâkı ilkelerinin İslâm’ın emir, yasak ve tavsiyelerinden beslendiği görülmektedir.

Ahlâk kuralları dinden bağımsız şekilde kendiliğinden oluşabilir. Buna “*din dışı ahlâk*” ya da “*laik ahlâk*” adı verilir. Laik ahlâk insan eylem ve davranışlarını doğrudan doğruya dinsel kurallara tabi olmaksızın serbest bırakır. Oysa “*dini ahlâk*” ya da “*dine dayalı ahlâk*”, insan eylem ve davranışlarını kutsal kitaplar ve diğer dini hukuk kaynakları ile sınırlandırır. Örneğin, İslam ahlâkında, temel ahlâki değer yargılarının Fıkıh hükümlerine, yani İslam Hukuku’na uygun olması gerekir. Dini ahlâkın belirgin bir özelliği yere ve zamana göre değişmeyen kalıcı kurallar koymasındır. Dini ahlâka göre, din kitaplarında yer alan kurallar, itaat edilmesi gereken buyruklardır. Din, esasen haram ile helal’in neler olduğunu tayin eder ve insanların haram şeylerden uzak durmasını emreder.

Ahlâk ve din arasında yakın benzerlikler olmasına karşın çatışmalar da söz konusudur. Dini ahlâkın savunucuları insanı; iyiye, doğruya ve güzele götüren şeyin iman olduğunu belirtirler. Onlara göre dini inançları olmayan bir kimse ahlâki davranamaz ve iyiyi kötünden ayıramaz. Bu çerçevede dinin manevi disiplin sağlayacağı savunulur. Laik ahlâk savunucuları ise, insanın dini inançları olmadan da ahlâki değer yargılarını kabul edeceği ve bunlara uyacağını belirtirler.

Öte yandan din dışında karşımıza çıkan bir kavram da “vicdan”dır. Ahlâki kuralların koruyucusu her zaman kanunlar olmayabilir. “Vicdan” adı verilen manevi duygu da ahlâki davranışımıza yön veren bir otokontrol mekanizması vazifesini görebilir.

Kısaca, ahlâk her zaman bir kanun ya da hukuksal norm ile çözülebilecek bir konu değildir. Din ve vicdan da ahlâki değer yargılarının koruyucusu olabilir.

Önemle belirtelim ki, başlıca tüm dinlerde ahlâk konusu çok geniş biçimde ele alınmıştır. İslam dininin iki temel kaynağı olan kutsal kitap Kur’an ve hadislerde birey ahlâkı, aile ahlâkı, toplum ahlâkı, iş ahlâkı ve siyaset ahlâkına yönelik çok sayıda hüküm yer almaktadır.

## 11.2 İslâmiyet, Hristiyanlık ve Yahudilik Dinlerinde İş Ahlâkı

### 11.2.1. İslâm ve İş Ahlâkı

İş ahlakı ilkelerinin oluşumunda İslam ahlaki ve İslam uygarlığının zengin mirasının önemli rol oynadığı ve konuya yeni açılımlar kazandırdığı pek çok düşünür tarafından kabul edilmektedir. İslam dininin iş ahlakı konusundaki uygulamaları da dinin ortaya çıkış tarihi kadar eskidir. İslam dininin kaynaklarında iş ve ticaret faaliyetleri teşvik edilmiş ve bu faaliyetlerde sadece Müslümanlara değil, tüm insanlığa karşı doğruluk ve dürüstlüğün esas alınması gerektiği belirtilmiştir. (Özgener, 2004: 59)

İslam dininde “ahlâk”, “iman” ve “ibadet”ten sonra üçüncü esastır. Bu ilkelerin birçoğu, Müslüman olsun ya da olmasın her ülkede ve toplumda iş ahlâkı denildiğinde akla gelebilecek prensiplerden oluşurken, bir kısmı ise dinimize özgü prensipleri ifade etmektedir. Müşterek ilkelere örnek olarak; doğru sözlü, güvenilir ve dürüst olmak, sözünde durmak, borcu zamanında ödemek, çalıştırdığı kimsenin hakkını geciktirmeden vermek, karaborsacılık yapmamak, haksız rekabet yapmamak v.b. sayılabilir.

Ortak prensiplere ilaveten, dinimize özgü olanlar ise iş ahlâkını daha 3mükemmelleştirici niteliktedir. Bunlara örnek olarak ise; sabahları erken kalkmak ve işe erken başlamak, nimetlere saygılı olmak, israf etmemek, cimri, açgözlü, hırslı ve kibirli olmamak, borçluyu sıkıştırmamak, çaresiz kalmadıkça borçlanmamak, ücreti zamanında ödemek, haram yollarla mal edinmemek, işyerine giderken Allah’a sığınmak, faize bulaşmamak, faizcilik ve tefecilik yapmamak, alıp satarken kolaylık göstermek, sabırlı ve sebatkar olmak, Allah’a güvenmek, ibadetleri aksatmamak, alışveriş yaparken yemin etmemek, güçlük yerine kolaylık göstermek, emanete hürmet ve saygı göstermek, alçak gönüllülük göstermek v.b. gösterilebilir.

İslam ahlakı, doğruluk, ölçülü olma ve erdem esası üzerine kurulmuştur. İslam toplumları için iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış ayırmada, insanın kendi nefsine, ailesine, çevresine ve yönetime karşı yükümlü olduğunu belirlemede en yüksek ahlak kaynağı olarak "Kur'an-ı Kerim" kabul edilmiştir. İslam dininin Peygamberi hadisleriyle, insanlığa mükemmel bir ahlak disiplini kazandırma düşüncesini açıkça ortaya koymuştur. İslam ahlakının kuralları hayatı zenginleştirici niteliktedir.

Allah sevgisi ve korkusu bireyin bütün davranışlarının temelinde yer alırsa, ancak o zaman birey ahlaki olgunluğa erişebilir. Şöyle ki İslam toplumlarında Peygamber mükemmel bir ahlaki model olarak kabul edilmektedir. Peygamberin sözleri / "Hadislerinin yanı sıra şahsiyetleri, toplumsal saygınlıkları ile bütünleşmiş seçkin kişilerin "pendname", "nasihatname" gibi eserleriyle aşıladıkları yaşam tarzı ve buna ilişkin öğütleri de birer toplumsal ahlak kılavuzu olarak kabul görmüştür

İslam ahlakı, temel kavramlarını "Kur'an-ı Kerim"den alan ve aklın süzgecinden geçirerek toplumların gereksinimlerine, bilimsel gerçeklere ve çağların gelişimine göre kendini düzenlemektedir. İslam ahlakında Gazali, İbn Sina ve İbn Miskeveyh gibi ünlü filozofların çok büyük etkisi olmuştur. İbn Miskeveyh'in ahlak felsefesi alanında en tanınmış eseri "Tehzibu'l-Ahlak"tır. İbn Miskeveyh başta Aristo olmak üzere diğer Yunan filozoflarının ahlaka dair görüşleriyle İslam ahlakını bağdaştırarak ahlaka yeni bir yorum getirmiştir. O, Yunan geleneğini temsil eden rasyonel ahlak anlayışıyla kendi döneminde geçerli olan tasavvufi ahlak anlayışına karşı çıkmıştır. O'na göre, topluma karışmayı reddeden bireyler, erdemi de elde edemezler. Böylesi bir bakış açısı, tasavvuf ahlakına da yeni bir açılım kazandırmıştır. Özellikle Gazali İslam ahlakı düşüncesinin en büyük temsilcilerinden biri olarak kabul edilmektedir. O zamana kadar felsefi ahlak, gelenekçi ahlak ve tasavvufi ahlak anlayışları arasında uzlaşma sağlayanların öncüsü olan Gazali şöyle der: "Nasıl ki tıp beden sağlığı ilmi ise, aynı şekilde ahlak da ruh sağlığı ilmidir."

Öte yandan, Katib Çelebi'ye göre İslam ahlakında insanın toplumdaki görevlerinin ve hareketlerinin, herkese faydalı olması temel kuraldır. Bu sosyal terbiye olarak ifade edilmektedir. Önemli olan ahlaki açıdan faydalı olan şeyleri gönüllü olarak öğrenmektir. İnsan yalnızken de başkalarını düşünerek, işlerinin veya eylemlerinin iyi ve kötü yanlarını bilmelidir. Çünkü İslam ahlakı "hiçbir şeye zarar vermemek", "herkese faydalı olmak ve iyilik etmek" ve "sözle işin bir olması" ilkelerini esas almaktadır. (Özgener, 2004: 58-59)

Geleneksel Müslümanın Allah korkusu ve O'na karşı duyduğu sorumluluk, hem ibadeti ve hem de çalışmayı kapsar. Gerçekten de Hz. Muhammed'in çok bilinen bir hadisine göre, Allah, tövbe eden kulunun kendisine karşı olan borcunu affeder ama Allah'ın diğer yaratıklarına olan borcunu affetmez. Onun için bir sözleşmenin şartlarının yerine getirilmesi, bir işin en iyi şekilde icra edilmesi ve ayrıca işi icra eden kişiye iyi davranılması gibi hususları içeren sorumluluk duygusu kadim Müslüman gelenekte çok güçlüdür. Kısacası İslami iş ahlakı, bir Müslümanın dünyadaki konukluğu süresince Kutsal Yasanın genel yol göstericiliğine ve emirlerine uygun olarak kazanmış olduğu ahlaki karakterden ayrı düşünülemez.

Sonuç olarak, Protestanlığın bazı biçimlerinde görülen, çalışmanın kendi içinde bir değer olduğu (ödevci anlayış) düşüncesi, İslamiyet'te söz konusu değildir. İslami perspektife göre çalışma, insanın ihtiyaçları ve kişinin bireysel ve toplumsal yaşamada denge sağlama gereksinimi bağlamında bir erdemdir.

Dolayısıyla, çalışma ödevi ile kişinin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğu daima belli bir kontrol mekanizmasına tabidir. Kişinin bu konuda aşırıya kaçma eğilimi, Nasr'a göre Kur'an'ın insan hayatının fani oluşuna, açgözlülüğün ve başkasına göz dikiciliğin tehlikesine ve aşırı mal biriktirmekten kaçınmanın önemine dikkat çekmesiyle önlenmektedir. (Kapu, 2009: 83-84)

Özellikle çalışma ahlâkına ve çalışmanın önemine İslâmi kaynaklarda geniş şekilde değinilmektedir. Her ne kadar Max Weber, eserlerinde, çalışkanlıkla eşdeğer tuttuğu Protestan



ahlâkından bahsetse ve Batı'nın öne çıkışını çalışmayı ibadet olarak gören Protestan ahlâka bağlasa ve İslâmiyeti sadece öteki dünyayı önceleyen bir din olarak görse de, dinimizin çalışmaya değer verdiği ve insanlara çalışmayı tavsiye ettiği bilinen bir gerçektir. İslâmiyet, kişilerin çalışıp rızkını kazanmasını, geçimini sağlamasını fark olarak görmektedir. Kur'an'da Allah Teala, çalışmayı emretmektedir (Bilinsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur; Kur'an, Necm, 39). Hz. Muhammed (sav) de çalışmayı tavsiye etmektedir. Bir Hadis-i Şerif'te, "Sizin hayırlınız, âhiretini dünyası için, dünyasını da âhireti için terk etmeyenlerdir. Hayırlı Müslüman, dünyasına da âhiretine de çalışan, her ikisinden de nasibini alandır" buyrulmaktadır. Yine başka bir hadiste ise, peygamberimiz "kişi kendi elinin emeğinden daha temiz, daha helal bir kazanç elde etmemiştir" buyurmuş ve çalışıp da emeğiyle kendi ve ailesinin geçimini sağlayanlara "Allah'ın dostu" iltifatında bulunmuştur. Lakin, Müslüman toplumlarda gerileme başladığında, çalışma ve iş ahlâkı gibi konular unutulmaya yüz tutmuştur.

Peygamberler tarihine bakıldığında, bütün peygamberlerin bizatihi çalışıp kazandığı ve geçimlerini o şekilde sürdürdükleri anlaşılmaktadır. Örneğin, ilk insan ve ilk peygamber Hz. Adem'in çitçilik yaptığı, İdris peygamberin terzilikle uğraştığı, Nuh ve Zekeriya peygamberlerin marangozlukla geçimlerini temin ettikleri, Şuayp peygamberin hayvancılık yaptığı, Davut peygamberin zırh yapıp sattığı, İbrahim peygamberin dokumacılık, Süleyman peygamberin ise hasırcılık yaptığı, Peygamberimiz Hz. Muhammed'in de ticaret ile uğraştığı bilinmektedir. Yine, İslâm'ın dört büyük halifesinin de ticaretle uğraştığı, Hz. Ebubekir'in kumaş ticareti, Hz. Ömer'in deri ticareti, Hz. Osman'ın gıda toptancılığı yaptığı, Hz. Ali'in ise ücretli işler yaptığı kaynaklardan anlaşılmaktadır.

Ayetler ve hadisler incelendiğinde, İslâm dininin çalışmaya çok büyük önem verdiği, çalışmayı ibadet olarak, hatta herkesin borcu olarak gördüğü, Kur'anda 360 ayette çalışma (iş ve amel) terimine işaret edildiği, 50'den fazla yerde ise amel'in imanla birlikte zikredildiği (bu ayetler, çalışmanın ibadet olduğuna delil olarak gösterilmektedir), buradan yola çıkarak kimi yazarlarca, İslâm'ın insanı sadece "kişisel ve ailevi ihtiyaçlarını giderecek çalışmaya değil, aynı zamanda içtimai üretimi ve refahı sağlayacak çalışmaya da teşvik ettiği ve bunu kendisine çok yönlü bir vazife olarak hatırlattığı" yorumu yapılmaktadır. Dolayısıyla, müslüman birey ve işletmelerin, yalnızca kendi çalıştıkları işletmelerine ve çalışanlarına, paydaşlarına (müşteri, tedarikçi, hissedar, rakip vb.) ve çevreye karşı sorumlulukları yoktur; aynı zamanda bir parçası oldukları toplumun tümüne karşı, genel refah düzeyiyle ilgili sorumlulukları vardır.

Çalışmanın tezatı boş durma ve tembelliktir. Tembellik dinimizce hiç hoş görülmemiştir. İslâm dini, çalışmayı ve üretmeyi teşvik eden bir dindir. Peygamberimiz zaman zaman "Allah'ım! Acizlikten ve tembellikten sana sığınırım" şeklinde dua etmiştir.

### 11.2.2. Hristiyanlık ve İş Ahlâkı

Hristiyanlık, çağın sosyal yönden bunalım yaşayan toplumuna hoşgörü aşılayan ve birleştirici rolü oynayan evrensel ahlaka sahip semavi bir dindir. Yahudi ahlakına göre Hristiyan ahlakında üslup yumuşaklığı hâkimdir. Hristiyanlık, ahlakı "gösteriş ahlakı" olmaktan çıkarıp, ahlakı akıl ve vicdan çerçevesinde benimsetmeye çalışmış ve yorumlamıştır. İncil'de insanın önce kendi kusurlarını araştırması, yardımda gösterişten kaçınması gibi birçok ahlaki prensip yer almaktadır. Ancak Tanrı korkusu, tüm inanç sistemlerinde olduğu gibi Hristiyanlıkta da ahlaklı olmaya yönlendiren bir motif olma özelliğini korumuştur.

Hristiyanlık ahlakında iyi olmak ve iyilik yapmak yetmez, aynı zamanda her türlü dünyevi imkana sırt çevirmek gerekir. Yahudiliğin sonuna kadar değer verdiği dünyevi yatırımların Hristiyanlık ahlakında hiçbir önemi yoktur. Ayrıca Hristiyan ahlakı kayıtsız şartsız af ve merhamet düşüncesini esas almaktadır. Thomas Aquinas'ın görüşlerinde belirttiği gibi Hristiyanlıkta temel erdemler, üç teolojik erdemden (inanç, ümit ve sevgi) dört de insan erdeminden (hoşgörü, metanet, ılımlılık ve adalet) oluşmaktadır. Hristiyanlıktaki değerler, Tanrı ile insanın barışık olmasını, yeryüzündeki bütün insanlar arasında barışın sağlanmasını, insanoğluna sevgiyle yaklaşılmasını ve Tanrı vergisi becerilerin insanlığa hizmet edecek şekilde geliştirilmesini ve kullanılmasını telkin etmektedir (Özgener, 2004: 57).

Hristiyanlık da iş ahlakında önemli etkisi olan bir dünya dinidir. Hristiyanlık öncelikle köleler arasında yayılan bir dindi ve ilk zamanlarda bir çeşit Yahudi mezhebi olarak anlaşıyordu. Hristiyanlığın evrensel bir din haline gelmesi, Tarsuslu Paul'un bu inancı Yahudi olmayanlar arasında da yaymasıyla mümkün olmuştur. Hristiyanlığın ilk zamanlarında Kilise zenginlik ve ticarete şüpheyile bakmıştır. İlk Kilise papaları her ne kadar işletmecilik ve ticaret faaliyetlerini ahlaken kabul edilebilir bulmuşlarsa da, para hırsı, hilekarlık ve lüks tüketime karşı uyarıları da hemen arkasından eklemişlerdir. Yahudiliğin aksine Hristiyanlık, ticarete Hristiyan tüccarların Hristiyan olan ve olmayan tüm insanlara karşı dürüst olmaları ve aynı iş ahlakı standartlarını uygulamalarını vaaz etmiştir. İşte bu özellik, Hristiyanlığın evrensel bir iş ahlakı oluşumundaki katkısıdır.

Orta Çağlar boyunca Kilisenin iş ahlakı konusundaki düzenlemeleri iş faaliyetlerine sınırlayıcı bir etki yapmamıştır. Ancak faiz yasağı, Kilise ile iş dünyası arasında bir gerilim yaratmıştır. Yunan ve Roma'dan gelen bir gelenek olarak faiz yasağı 19. Yüzyılın ikinci yansına kadar Kilise tarafından korunmuştur. Borç verilen miktardan daha fazlasını istemek bir günah olarak kabul edilmiştir. Burada Hristiyan kilisesi Aristoteles ve Yunan düşüncesinden gelen bir mantıkla parayı ancak bir mübadele aracı olarak görmüştür. Örnek olarak, bir ev sahibi evini kiraya verdiğinde evinin hala sahibidir ve ev üzerinde satmak, kiraya vermek gibi tasarruflarda bulunabilir. Oysa, nakit para sahibi bir-kimse parasını borç olarak verdiğinde artık o para kendine donene kadar herhangi bir tasarrufta bulunamaz. Borç alan da kiracı örneğinde olduğu gibi gerçek bir hizmetten yararlanmamaktadır. Bu konuda ünlü Katolik ilahiyatçı St. Thomas Aquinas şöyle demektedir:

“Şimdi filozofa göre para bir değişim aracı olarak icat edilmiştir. Paranın doğal ve doğru kullanımı, onun başka bir malın satın alınmasına kullanılmasıdır. Öyleyse, faiz olarak bilinen borç, verilmiş paranın kullanımından ötürü bir ödemeyi kabul etmek meşru olmayacaktır.

Orta Çağ Hristiyan felsefesinde paranın bir zaman değeri olduğu kabul edilmemiştir. Kapitalizmin gelişme aşamasındaki iş dünyası ile kilise arasındaki faiz yasağından kaynaklanan bu gerilim, Protestan Reformcuları tarafından giderilmiştir. Çünkü Protestanlıkta sermaye koyan kişinin faiz hakkı yasallaştırılmış ve dinen meşru sayılmıştır. Faiz yasağını kaldırması, ticari ve mesleki başarıyı tanrısal bir lütuf saymasıyla Protestanlık ve özellikle de Kalvinizm, kapitalizm için gerekli psikolojik alt yapıyı hazırlamıştır. Faiz yasağına ilişkin yasalar İngiltere’de 1854’te yürürlükten kaldırılmıştır.

Her ne kadar dini sistemler iş dünyasının gerekleriyle uzlaşmaya zorlanmışlarsa da, faizin reddi uzun süre din ve iş dünyası arasında bir gerilim ve ahlaken bir ikilem oluşturmaya devam etmiştir. İlahiyatçılar cari faiz haddiyle tefecilerin finansal açıdan zor durumda kalmış olanlardan aldıkları aşırı faiz arasında bir ayırım yapmaya başlamışlardır. Aslında Batı toplumunda problemin kökeni Rönesans’a kadar uzanmaktadır. Şöyle ki o dönemde kar elde etme ve ticarete karşı ahlaken olumsuz tutum ve tavırlar devam ettiği halde pratik olarak sermaye birikiminin ve kapitalizmin yolu açılmıştır. Kapitalizm geliştikten sonra da eski ahlakın yerini alacak yeni bir ahlak oluşmamış ve böylece bir ahlaki boşluk ve bundan doğan toplumsal gerilim meydana gelmiştir.

Kapitalizme yol açan Protestan çalışma ve iş ahlakının yanı sıra Hristiyan politik iktisatçıları tarafından 18. Yüzyılın sonu ve 19.yüzyılın başında bu konuda bazı ideolojiler geliştirilmiştir. Bu ideolojilere göre politik ekonomi, fakirlik, eşitsizlik gibi konuların kaçınılmaz olarak içerildiği sosyal realiteyi objektif olarak tanımlamak durumundadır. (Arslan, 2005: 25-26)

### **11.2.3. Yahudilik ve İş Ahlâkı**

Yahudiliğin kutsal kitabı Tevrat’taki iki grup “On Emir”den ikinci grubun son altısı tümüyle ahlaki emirlerdir. Bu ahlaki prensipler, hükümet ve saltanatın emirlerine itaat şeklinde ortaya konulmuştur. Yahudi ahlakı, katı ve tavizsiz adalet düşüncesini esas almaktadır. Kısacası, Tevrat’ın ahlaki değerler sistemini "on emir" ile özetlemek mümkündür. On emir, yapılması gerekenden önce yapılmaması gerekenleri vurgulayan ve yasaklayan bir üsluba sahiptir. (Özgener, 2004: 56)

Yahudilik serveti, Tanrının bir lütfu olarak görüyor ve kişinin işindeki başarısını tanrısal bir onay olarak kabul ediyordu. Her ne kadar, Yahudi kutsal metinlerinde gelir ve servet eşitsizliklerinin tehlikelerine ve kötülüklerine dikkat çekiliyorsa da, servet biriktirmenin genel ahlaka aykırı olmadığı kabul edilmiştir. Bu da Weber’in işaret ettiği gibi kapitalizme giden yolu açmıştır. Yahudi kutsal kitaplarının tefsiri sayılan Talmud’da sosyal adalet, özel mülkiyet, kar,

fiyat kontrolü, ölçüler tartılar ve kalite hakkında hükümler yer almıştır. Daha da önemlisi bu gibi konulara bakan yargıların varlığıydı.

Yahudi hukukundaki faiz yasağı yine iş ahlakına ilişkin bir düzenlemeydi ve ticari işlemleri etkiliyordu. Bu yasağa karşı geliştirilen kar ortaklığına dayalı sözleşmeler yapılıyordu. Her ne kadar Yahudi iş ahlakı, Püriten ya da Protestan iş ahlakıyla benzerlik içindeyse de, Yahudilik günlük yaşam üzerinde kapitalizm ile sonuçlanacak bir rasyonalite getirememiştir. Weber buna neden olarak Yahudi iş ahlakındaki çifte standardı göstermiştir. Çünkü bir Yahudi diğer bir Yahudi kardeşinden faiz alamazken Yahudi olmayan birinden rahatlıkla alabilirdi. İşte bu çifte ahlaki standart, kapitalizmin gelişmesi için elzem olan toplumsal güven ve rasyonalite ilkeleriyle çelişiyordu" Buna rağmen Sombart, Yahudiliğin ve Yahudi iş ahlakının kapitalizmin gelişmesinde çok önemli bir rol oynadığını belirtmiştir. (Arslan, 2005: 23-24)

### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Ahlâk, bütün insan ilişkilerinde “iyi” (kötü) ve “doğru” (yanlış) değer yargılarının oluşturduğu bir sistem bütünüdür. Din de esasen iyi ve doğruya ulaşmak, kötünden korunmak ve uzaklaşmak için bazı kurallar koymuştur. Dinlerin de iş ahlakının gelişiminde çok önemli rol oynadıkları yadsınamaz bir gerçektir. Hem ahlâk hem de bu kavramla sıkı bir ilişkisi bulunan iş ahlâkı kavramının kaynakları arasında “din”in önemli bir yer tuttuğu bu alanda yapılan yerli ve yabancı çalışmalar tarafından kabul edilmektedir. Bu amaçla bu bölümde de din ve ahlak / iş ahlâkı ilişkisi incelenmeye başlanmıştır. Bu kapsamda din ve ahlâk / iş ahlâkı ilişkisi bağlamında İslâmiyet, Hristiyanlık ve Yahudilik Dinlerinde iş ahlâkı ele alınmıştır.

## Bölüm Soruları

1) Aşağıdaki ahlak türlerinden hangisi insan eylem ve davranışlarını kutsal kitaplar ve diğer dini hukuk kaynakları ile sınırlı tutmaktadır?

- a) Mutluluk Ahlakı
- b) Subjektif Ahlak
- c) Normatif Ahlak
- d) Laik Ahlak
- e) Dini Ahlak

2) Aşağıdakilerden hangisi iş ahlakı literatüründe, “çalışma ahlakı” denildiğinde akla gelen dini mezheptir?

- a) Kalvinizm
- b) Katoliklik
- c) Luthercilik
- d) Ortodoks Yahudilik
- e) Hambelilik

3) Ahlâk kuralları dinden bağımsız şekilde kendiliğinden oluşabilir. Buna “*din dışı ahlâk*” ya da “.....” adı verilir.

4) Ahlâki kuralların koruyucusu her zaman kanunlar olmayabilir. “.....” adı verilen manevi duygu da ahlâki davranışımıza yön veren bir otokontrol mekanizması vazifesini görebilir.

5) Faiz yasağını kaldırması, ticari ve mesleki başarıyı tanrısal bir lütuf saymasıyla “.....” ve özellikle de Kalvinizm, kapitalizm için gerekli psikolojik alt yapıyı hazırlamıştır.

**Cevaplar: 1) e , 2) a , 3) “laik ahlâk” , 4) “Vicdan” , 5) “Protestanlık”**

**12. DİN VE AHLAK / İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ :  
DİĞER DİN VE İNANÇLAR**

### **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde din ve ahlak / iş ahlakı ilişkisi, diğer din ve inançlar üzerinden incelenecektir. Bu kapsamda Konfüçyüzim, Zerdüştlük, Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA), Türkler ve İş Ahlâkı, aile, kültür ve iş ahlâkı incelenecek din ve inanışlar arasında yer almaktadır.



### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Diğer din ve inanışların ahlak / iş ahlakı ilişkisi nasıldır?
- 2) Konfüçyüzim ve Zerdüştlük'ün ahlak / iş ahlakı ilişkisi nasıldır?
- 3) Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA) ahlak / iş ahlakı ilişkisi nasıldır?
- 4) Türkler ve İş Ahlâkı arasında nasıl bir ilişki vardır?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Din ve Ahlak / İş Ahlakı İlişkisi - Diğer Din ve İnançlar	Din ve ahlak / iş ahlakı ilişkisini, diğer din ve inançlar üzerinden incelemek ve Konfüçyüzim, Zerdüştlük, Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA), Türkler ve İş Ahlâkı ilişkisini kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Din ve ahlak / iş ahlakı ilişkisini
- Konfüçyüzim
- Zerdüştlük
- Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA)
- Türkler ve İş Ahlâkı
- Aile
- Kültür

## **Giriş**

Dinlerin iş ve çalışma ahlakındaki rolü sanıldığından daha büyük ve önemli olmuştur. Evrensel dinlerden ayrı olarak; Konfüçyüsçülük, Buddizm, Taoizm, Şintoizm, Hinduizm ve Zerdüştlük gibi dinlerin de ahlak konusuna önemli ölçüde yer verdikleri bilinmektedir. Bu sebeple bu bölümde de din ve ahlak / iş ahlakı ilişkisi, diğer din ve inançlar üzerinden incelenecektir. Bu kapsamda Konfüçyüzim, Zerdüştlük, Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA), Türkler ve İş Ahlâkı, aile, kültür ve iş ahlâkı incelenecek din ve inanışlar arasında yer almaktadır.

## 12.1. Diğer Dinler, İnançlar ve İş Ahlâkı

Dinlerin iş ve çalışma ahlakındaki rolü sanıldığından daha büyük ve önemli olmuştur. Evrensel dinlerden ayrı olarak;

- Konfüçyüsçülük
- Buddizm
- Taoizm
- Şintoizm
- Hinduizm ve
- Zerdüştlük

gibi dinlerin de ahlak konusuna önemli ölçüde yer verdikleri bilinmektedir. Aşağıda, Uzak Doğu'da iş ahlakını şekillendiren ve ahlaki açıdan ilgi çekici prensipleri olan Konfüçyüsçülük ve Zerdüştlük dinlerinin ahlaka bakış açıları üzerinde kısaca durulacaktır.

### 12.1.1. Konfüçyüzim:

Konfüçyüs (İ.Ö. 551-479) ahlakının temeli, "Büyük Bilgi"de kendini/ev halkını/toplumu yönlendirme ve barışı sağlamanın yolunu bulma şeklinde açıklanmaktadır. Konfüçyüs, ahlaki beş erdeme dayandırmaktadır. Bunlar; insanlık, adalet, bilgelik, doğruluk, sadakat ve iyi niyet olmaktadır. Ahlak, bir toplumun gelişmesi ve refahı için çok önemli bir unsurdur. Konfüçyüs'ün dediği gibi "İnsanları yasa ve ceza ile yönetirseniz, onlar bir daha belki yanlış yapmayacaklar, ama şeref ve utanma duygularına da sahip olmayacaklardır. İnsanları erdem ve ahlak kuralları ile yönetirseniz o zaman onlar hem utanma duygusuna sahip olacaklar, hem de doğruyu yapmaya çalışacaklardır."

Konfüçyüs ahlakı, akıl ve doğanın saf kaynaklarından süzölmüş bir ahlaktır. Konfüçyüs bu ahlak ilkelerini üç kanunda toplamıştır. Bunlar: 1) Ödevler kanunu, 2) İnsan kanunu, 3) Gökyüzü kanunu.

Konfüçyüs'e göre bir insanın en büyük erdemi bilgisidir. Bilinmesi gereken şeylerin en değerlisi de ödevdir. İnsan hayatı ödevle bağlıdır. Beklenen ve istenilen her şey ödevden doğmuştur. Mutlu bir insan ödevini bilen ve her hareketinde ödevini kendisine kılavuz yapabilir. Bir insan ancak ödevle bağlı kalmak suretiyle olgunlaşır. Bir insanın kendini olgunlaştırmasına "İnsan Kanunu", ulaştığımız olgunluğu kavramamıza da "Gökyüzü Kanunu" denmektedir.

Konfüçyüs, tüm eski Yunan Filozoflarından önce, ahlak ve politika doktrinlerine temel olarak "insanın kendini yetişkin bir duruma getirmesini" bir ilke olarak saptamıştır. Kendini ve üzerlerinde etkisi olan kişileri yetkin bir duruma getirmekten ibaret olan Ödev Kanunu'nda keyfi ve değişken bir öge yoktur. Çünkü insan organik hayatın olduğu kadar ahlaki hayatın

ilkelerini de gökten almıştır. Konfüçyüs, olgun bir insan için her şeyden önce kuvvetli, adil ve ılımlı bir irade önerir. Kuvvetli ruh, seven ve ödevi bilendir. Adalet doğrulukla ve kendimize yapılmasını istemediğimiz bir şeyi başkasına yapmamakla sağlanabilir. İnsani erdem, insanlığı sevmekle mümkün olabilir. Bu sevgi hissi aile ve toplumdan, hükümete dek karşılıklı olarak uzamalıdır. Zaten yaradılışın temeli bu sevgi ve bunun doğurduğu olgunluktan ibarettir.

Konfüçyüs'ün telkini, kültür, işletme yönetimi, üste karşı dürüst davranma ve verilen sözde durma gibi dört konu etrafında dönmektedir. Ayrıca, Konfüçyüsçülük'te amir ile memur, ana-baba ile çocuklar, anne ile baba, kardeşler-arkadaşlar ve dostlar arasındaki ilişki ve saygı gibi beş temel insani ve ahlaki ilişki söz konusudur. Bunlar yaşamın en önemli ilişkilerini oluşturmaktadır. İnsanın mutlu bir yaşam sürmesi için hayatının her aşamasında orta yolu tutması, aşırılıklardan kaçınması, iyiliğe iyilik, kötülüğe karşı da adalet göstermesi gerekir. Konfüçyüsçülük özellikle bireysel çıkar ve amaçlardan ziyade toplumsal çıkar ve amaçları ön plana çıkararak doğruluğu, topluma sadakati, otoriteye saygıyı ve kolektif sorumluluk bilincini aşılamaktadır. Bu ahlak kuralları, herkesin anlayabileceği kadar açık, geniş kapsamlı ve insanidir. (Özgener, 2004, s. 60)

### **12.1.2. Zerdüştlük:**

Zerdüştlük dini de iş ahlakı konusunda bazı değerlere sahiptir. Hindistan'da sayıları çok az olan Parsi denen azınlık, İran'ın İslamlaşmasından sonra Hindistan'a yerleşen Zerdüşt dininden İranlılardan oluşur. Bu azınlığın en önemli özelliği, iş ve ticaret hayatındaki üstünlük ve başarılarıdır. Zerdüşt dininin ahlaki yapısında "iyi düşünce", "iyi söz" ve "iyi eylem" düsturları vardır. Zerdüşt iş adamlarının dürüstlük ve iş ahlakına bağlılıkları bilinen bir olgu haline gelmişti. Hindistan' a gelişlerinde onların bu özelliği Hindular arasında güvenilir ve sağlam iş adamları olarak tutunmalarını sağlamıştır. Aynı şekilde İngiliz işgali sırasında da Parsiler İngilizler tarafından güvenilir iş ve ticaret ortakları olarak saygı görmüşlerdir. Parsilerin sadece işteki başarıları değil ayrıca kurdukları hayır amaçlı vakıfların varlığı da üstün bir iş ahlakına işaret etmektedir. Bu örnek ayrıca ahlaklı olmanın işte başarıyı getireceğini de göstermektedir. Zerdüştlük dininde vurgulanması gereken önemli bir nokta da daha çok hayır işlenebilmesi için kişisel servet birikiminin teşvik edilmesidir. (Arslan, 2005: 24)

## **12.2. Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA)**

Özet bir şekilde ifade etmek gerekirse, tanınmış sosyolog Max Weber, 1904-1905 yıllarında Almanya'da basılan (Türkçeye ancak 1985 yılında çevirilebilen) ve sosyal bilimlerde yaygın bir üne sahip olan "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adlı kitabında, "Protestanlığın Calvinist kolunun, inananlarında kapitalizmin gelişmesine uygun bir psikolojik ortam oluşturduğunu, bunun da kapitalizmin gelişmesine yardımcı olan 'kapitalizmin ruhu'nu yarattığını, başka bir deyimle girişimci kapitalist zihniyetin gelişimini teşvik ettiğini" iddia etmiştir. Aslında, ne Calvin'in ne de onu takip eden Calvinist din adamlarının bu şekilde bir amacı bulunmamaktadır. Weber, seçilmişlik kavramı ve bunun yarattığı sosyal yalnızlık

duygusu ile Kalvinistlik inançlarının, dünyevi çilecilik tarzını getirdiği, bunun da rasyonaliteye dayanan bir kapitalist sınıfın oluşumu için gerekli ortamı oluşturduğunu savunmuştur.

Weber, Protestan Çalışma Ahlakı ve benzeri değerlerin Protestan toplumlara özgü olduğunu iddia etmiştir. Bu görüş, hiç sorgulanmaksızın pekçok sosyal bilimci tarafından aynen kabul edilmiştir. (Arslan, 2007, s. 449, 451)

Protestan Çalışma Ahlakı” adıyla özel bir çalışma ahlakının varlığını ileri sürmek acaba ne kadar doğrudur? Max Weber ve onu takip edenler, Protestan toplumların, Protestan olmayan toplumlardan çok farklı bir çalışma ahlakına sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu özel çalışma ahlakının kapitalizmin gelişimindeki rolü üzerine çok sayıda sosyal bilimci uzun süre tartışmıştır. Tartışmalar, öncelikle Sombart ve Weber tarafından yirminci yüzyılın başlarında başlamıştır. Weber’in kitabı çalışmaların başlangıç noktasını oluşturmuştur.

Bunca tartışmaya ve konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalara rağmen, Protestan Çalışma Ahlakı’nın tanımı ve boyutları konusunda henüz bir netlik oluşmamıştır, belirsizlik vardır.

PÇA, aşağıda özetlenmeye çalışılmıştır:

- Sıkı çalışma ve çalışkanlığı dini bir görev olarak kabul etmek
- Boş zamanları değerlendirme faaliyetlerine karşı olumsuz bir tutum sergilemek
- Yaptığı işten gurur duymak
- Dakiklik ve zamanda tutumluluk
- Tutumluluk ve verimlilik
- Mesleğe ve çalıştığı kuruma sadakat
- Başarı ihtiyacı
- Dürüstlük
- Aylaklığı, parada ve zamanda israfı ahlak dışı görmek
- İçsel kontrol (kişinin karşılaştığı sonuçlardan ötürü öncelikle kendisini sorumlu tutması)
- Maddi başarıyı Tanrı’nın bir lütfu olarak kabul etmek
- Yoksulluğu günahın evrensel bir göstergesi olarak kabul ederken, refahı da tanrısal bir lütfun işareti olarak görmek. (Arslan, 2007, s. 451-452)

Arslan, PÇA'nın dokuz önemli boyutu olduğunu vurgulamıştır. Bunlar;

- Sıkı çalışma başarıyı getirir
- İş kendi başına bir amaçtır
- Tasarruf
- Zamanın kullanımı
- Servetin kutsanması
- İçsel kontrol
- Bireycilik
- Ekonomik eşitsizliğe olan inanç
- Boş zaman faaliyetlerine karşı geliştirilen olumsuz tutum.

“Max Weber, Protestan reformcuların ve özellikle de Calvin'in düşüncelerinin Avrupa'daki kapitalizmin gelişiminde çok önemli bir rol oynadığını ileri sürmüştür. Weber, İngiltere'de ve diğer Protestan Avrupa ülkelerinde kapitalizmin ve Protestan reformculuğunun yükselişinin zaman olarak çakıştığını ve bunun da bir tesadüf olmadığını vurgulamıştır. Buna göre, Protestan inançlar, kapitalizmin gelişimini yeni bir ahlakla etkilemiştir. Bu yeni ahlak ise 'kapitalizmin ruhu'dur.” (Arslan, 2007, s. 454)

### 12.3. Türkler ve İş Ahlâkı

Çoğunluğu Sünni ve Alevi Müslümanlardan oluşan Türkiye toplumunun toplumsal yapısı İslam dini ve geleneklerinden büyük ölçüde etkilenmiştir. Bu bakımdan iş ahlakı söz konusu olduğunda İslam'ı göz ardı etmek sosyolojik gerçeklerle bağdaşmayacaktır. Türkiye'de iş ahlakı ilkelerinin oluşturulmasında İslam ahlakı ve İslam medeniyetinin zengin mirasından yararlanmak, özellikle halkımızın çoğunluğunu oluşturan inanan kitleler: için bu ilkeleri daha uygulanabilir ve meşru kılacaktır. (Arslan, 2005: 26).

Türkler, Osmanlı İmparatorluğu'nun içine girdiği gerileme dönemine kadar iş/çalışma ahlâkının çok yüksek olduğu bir toplum yapısı ortaya koymuşlardır. Kanunu Sultan Süleyman'dan sonra, birçok alanda olduğu gibi, iş/çalışma ahlâkı alanında da bir yozlaşma süreci başlamıştır. Kanuni döneminde ülkemizdeki Hollanda Büyükelçisi'nin Hollanda Kralı'na yazmış olduğu bir mektup, bir zamanlar Türklerde çalışma ahlâkının ne kadar yüksek olduğuna açıkça şahitlik etmektedir. Şöyle ki:

“Onlarda muhteşem bir imparatorluğun kaynakları, zafere alışkanlık, savaşma yeteneği, sıkı çalışmaya dayanıklılık, tutumluluk, düzen ve disiplin, tedbir; bizde ise yaygın fakirlik, bazı kesimlerde lüks ve israf, tembellik ve eğitimsizlik. Öyleyse bu durumdan nasıl bir sonuç bekleyebiliriz ki.”



Ne yazık ki, bu toplum yapısı daha sonra giderek dejenere olmuştur. Çalışma ahlâkı bakımından bugün karşı karşıya kaldığımız sorunlarımızın kökeninde tarihi süreç içerisinde ortaya çıkan bu yozlaşma bulunmaktadır. Tablo artık bugün tersine dönmüştür.

#### **12.4. Aile, Kültür ve İş Ahlâkı**

Bir bireyde ya da toplumda iş/çalışma ahlâkının varlığı, o toplumun temel kodları ve topluma hakim olan kültürle ilgilidir. Toplumun benimsemiş olduğu din ve getirdiği ahlâki ilkeler yanında, o toplumun sahip olduğu gelenekler ve görenekler, yıllar içerisinde oluşan kültürel iklim, bir toplumda iş/çalışma ahlâkının yüksek ya da düşük olmasına yol açabilmektedir.

Öte yandan, toplumun temel hücreleri olan aileler ise, çalışma ahlâkının yüksek ya da düşük bir düzeyde ortaya çıkmasının, çalışma ahlâkının gelecek nesillere taşınmasının temel aktörleridir. Çalışma ahlâkı, nesilden nesile aktarılabilen kültürel bir olgudur. Aile, toplum ve eğitim kurumları aracılığıyla bu eğitim / terbiye / kültür yeni kuşaklara aktarılır.

### **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Dinlerin iş ve çalışma ahlakındaki rolü sanıldığından daha büyük ve önemli olmuştur. Evrensel dinlerden ayrı olarak; Konfüçyüsçülük, Buddizm, Taoizm, Şintoizm, Hinduizm ve Zerdüştlük gibi dinlerin de ahlak konusuna önemli ölçüde yer verdikleri bilinmektedir. Bu sebeple bu bölümde de din ve ahlak / iş ahlakı ilişkisi, diğer din ve inançlar üzerinden incelenmiştir. Bu kapsamda Konfüçyüzim, Zerdüştlük, Max Weber ve Protestan Çalışma Ahlakı (PÇA), Türkler ve İş Ahlâkı, aile, kültür ve iş ahlâkı ele alınan din ve inanışlar arasında yer almıştır.

## Bölüm Soruları

**1) Aşağıdakilerden hangisi Protestan Çalışma Ahlakı'nın boyutları arasında yer almaz?**

- a) Sıkı çalışma
- b) Tasarruf
- c) Kolektif bilinç
- d) Servetin kutsanması
- e) İçsel kontrol

**2) Aşağıdakilerden hangisi Parsilerin tabi oldukları dini inanıştır?**

- a) Taoizm
- b) Zerdüştlük
- c) Budizm
- d) Şintoizm
- e) Hinduizm

**3) “.....” (İ.Ö. 551–479) ahlakının temeli, "Büyük Bilgi"de kendini/ev halkını/toplumu yönlendirme ve barışı sağlamanın yolunu bulma şeklinde açıklanmaktadır.**

**4) “.....”, Protestan reformcuların ve özellikle de Calvin'in düşüncelerinin Avrupa'daki kapitalizmin gelişiminde çok önemli bir rol oynadığını ileri sürmüştür.**

**5) Zerdüştlük dini de iş ahlakı konusunda bazı değerlere sahiptir. Hindistan'da sayıları çok az olan “.....” denen azınlık, İran'ın İslamlaşmasından sonra Hindistan'a yerleşen Zerdüşť dininden İranlılardan oluşur.**

**Cevaplar: 1) c , 2) b , 3) “Konfüçyüs” , 4) “Max Weber” , 5) “Parsi”**

### **13. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK**

## **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde kurumsal sosyal sorumluluk ele alınacaktır. Bu kapsamda ilk önce genel olarak kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve iş ahlakı ilişkisi incelenecek, ardından kavramın gelişimi ele alınacaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavram ve tanımı, iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk ilişkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun dayanakları, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi, kurumsal sosyal sorumluluğun yararları, gelişmekte olan ülkelerde kurumsal sosyal sorumluluk, türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluk mirası, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi, kurumsal sosyal sorumluluk anlayış ve niteliği, Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörler bu bölümde incelenecek konular arasında yer almaktadır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Kurumsal sosyal sorumluluk nedir?
- 2) Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve iş ahlakı ilişkisi nasıldır?
- 3) Kurumsal sosyal sorumluluğun dayanakları nelerdir?
- 4) Kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi nasıl olmuştur?
- 5) Kurumsal sosyal sorumluluğun yararları nelerdir?
- 6) Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörler nelerdir?

### Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri

Konu	Kazanım	Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Kurumsal sosyal sorumluluk kavramını ve iş ahlakı ilişkisini, kurumsal sosyal sorumluluğun dayanaklarını, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimini, kurumsal sosyal sorumluluğun yararlarını ve Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörleri kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Sosyal sorumluluk
- Kurumsal sosyal sorumluluk
- İş ahlakı



## Giriş

Kurumsal sosyal sorumluluk veya işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı 1990'lı yıllarda ortaya çıkan ve OECD ülkelerinde yaygın olarak kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Günümüz dünyasında işletmeler, sadece hissedarlarına ve yatırımcılara kar sağlama fonksiyonu yerine getiren üretim birimleri olmanın ötesinde görev ve sorumluluklar yüklenir hale gelmişlerdir. Bu amaçla bu bölümde de kurumsal sosyal sorumluluk ele alınacaktır. Bu kapsamda ilk önce genel olarak kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve iş ahlakı ilişkisi incelenecek, ardından kavramın gelişimi ele alınacaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavram ve tanımı, iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk ilişkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun dayanakları, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi, kurumsal sosyal sorumluluğun yararları, gelişmekte olan ülkelerde kurumsal sosyal sorumluluk, türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluk mirası, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi, kurumsal sosyal sorumluluk anlayış ve niteliği, Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörler bu bölümde incelenecek konular arasında yer almaktadır.

### 13.1. Genel Olarak Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve İş Ahlakı İlişkisi

Kurumsal sosyal sorumluluk veya işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı 1990'lı yıllarda ortaya çıkan ve OECD ülkelerinde yaygın olarak kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Kavramla genel olarak bir işletmenin çevre, toplum ve ilişkide bulunduğu tüm paydaşlara karşı etik değerlere uygun ve sorumluluk bilinci içinde üretim ve faaliyette bulunması kastedilmektedir. Gerçekten günümüz dünyasında işletmeler, sadece hissedarlarına ve yatırımcılara kar sağlama fonksiyonu yerine getiren üretim birimleri olmanın ötesinde görev ve sorumluluklar yüklenir hale gelmişlerdir. Diğer bir ifadeyle, kar maksimizasyonu ve hissedarların menfaatlerine odaklı geleneksel yaklaşım değişime uğramış ve bugünün küresel ekonomisinde tüm paydaşların menfaatlerinin dikkate alındığı sorumlu işletme anlayışına ulaşmıştır<sup>12</sup>.

İşletmelerin sorumluluklarının artışı en büyük etken ise kuşkusuz, özel sektörün, ekonomik ve sosyal hayattaki rolünde meydana gelen değişiktir. Küreselleşme ve neo-liberal politikalarla bir yandan devletin etkinlik alanı daralırken, diğer yandan çözüm bekleyen başta çevre sorunları olmak üzere yoksulluk, işsizlik gibi toplumsal sorunların büyümesi, işletmelerin sorumluluğunu artırıcı bir etki yapmaktadır. Bu bağlamda kurumsal sosyal sorumluluk, küçülmesi ve sorumluluklarını özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına devretmesi öngörülen devletin niteliğindeki bu değişimin meydana getireceği boşluğu sivil toplum kuruluşlarının yanı sıra işletmelerin doldurmasını öngören bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir.

Ancak, işletmelerin sorumlu davranışa yönelmesinde, toplum içindeki ve toplumlar arasındaki güç ilişkilerinde işletmeler ve özellikle de çokuluslu işletmelerin baskın aktörler haline gelmeleri, küreselleşmenin dünyada eşitsizlik, yoksulluk, işsizlik ve çevre sorunlarını derinleştirilmesi, çalışma koşullarını ağırlaştırması ve ekonomik ve sosyal hayattaki rolü daraltılarak yeniden biçimlendirilen devletin ise büyüyen sorunlarla özel sektörün desteği olmadan mücadele edebilmesinin oldukça güçleşmesi önemli düzeyde etkilidir.

Ayrıca, günümüz dünyasında tüketiciler giderek daha bilinçli ve toplumsal sorumluluklara karşı duyarlı hale gelerek, tercihleriyle işletmeleri ödüllendirmekte ya da cezalandırmaktadırlar. Diğer bir faktör ise işletmelerin 1990'lı yıllardaki işletme iflasları, yağmaları, birleşme ve satın alma sonrası yaşanan istikrarsızlıklar, şirket hileleri ve rüşvetle zedelenen imajlarını ve yitirdikleri tüketici güvenini yeniden kazanma arzularıdır.

Bütün bu unsurlara bağlı olarak kurumsal sosyal sorumluluğun gelişmekte olan ülkeler ve ülkemizde nispeten yeni ve fakat hızla gelişen bir olgu olduğu buna karşılık gelişmiş ülkelerde geniş bir uygulama alanı bulunduğu söylenebilir

<sup>12</sup> Bu bölümde yararlanılan kaynak: Halis Yunus Ersöz, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı**, (Derleyen: Sabri Orman, Zeki Parlak), İstanbul, İTO Yay., 2009.

İş ahlaki kurumsal sosyal sorumluluk ilişkisi irdelendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluğun işletmelerin ekonomik, yasal ve etik sorumluluklarının üzerinde bir sorumluluk düzeyi olduğu ve gönüllülük temeline dayandığı anlaşılmaktadır.

## **13.2. Kavramsal Çerçeve ve Gelişim**

### **13.2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavram ve Tanımı**

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, son yıllarda OECD ülkelerinde yaygın olarak kullanılmaya başlanan ve bu ülke gündemlerinde önemli bir yere sahip olan bir kavramdır. Bununla birlikte kavram, hala farklı gruplar, sektörler ve paydaşlar için farklı manalara gelebilmektedir. Üzerinde görüş birliği bulunan husus ise global ekonomide işletmelerin, istihdam ve refah yaratmanın ötesinde daha büyük bir rol oynamakta oldukları ve kurumsal sosyal sorumluluğun işletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya desteği niteliği taşımasıdır. Kısacası, işletmelerin amacı hissedarlara gelir, çalışanlara ücret, tüketiciler için ürün ve hizmetler sağlamak olmamalı, işletmeler sosyal ve çevresel sorunlara ve değerlere sahip çıkmalıdır.

Kurumsal sosyal sorumluluk sadece yasal gerekliliklerin karşılanması da değildir. Aynı zamanda bu gerekliliklerin ötesine geçebilmek ve beşeri sermayeye, çevreye ve paydaşlarla ilişkilere daha fazla yatırım yapılmasıdır. Nitekim, yasal gerekliliklerin ötesine geçen çevre korumasına duyarlı teknolojilere yatırım yapılmasının işletmelerin rekabet güçlerine katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir. Üstelik, eğitim, çalışma koşulları, işçi-işveren ilişkileri gibi sosyal konularda yasal mükellefiyetlerin aşılması, çalışan verimliliğinin artışında doğrudan etkili olabilecektir.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ise değişim içindeki bir kavram olup, bugün için ittifak edilen evrensel bir tanımı yoktur. Kurumsal sosyal sorumluluk, "kurumsal sorumluluk", "kurumsal hesap verebilirlik", "kurumsal ahlak", "kurumsal vatandaşlık" gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir'. Yine kurumsal sosyal sorumluluk, uygulamada "kurumsal gönüllülük" ve "kurumsal sürdürülebilirlik" gibi benzer kavramlarla karıştırılmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk temelde ne kurumsal hayırseverlik ne de yasalara sıkı sıkıya uyulması demektir. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin, topluma olan etkilerini iyileştirmek amaçlı bir yaklaşımla ticari politikaları ve uygulamalarına sosyal ve çevresel konuları entegre etmesidir.

Üzerinde uzlaşa bulunmayan kavram çeşitli biçimlerde açıklanmaya çalışılmıştır. Genel olarak kurumsal sosyal sorumluluk "sosyal, çevresel ve ekonomik meseleleri, şeffaflık ve sorumluluk anlayışı içinde işletmelerin değerleri, kültürü, karar alma süreçleri, strateji ve uygulamaları ile kaynaştırması yöntemi olarak nitelendirilebilir". Böylece firmanın iş süreçlerindeki etkinliğinin artırılması ile refah yaratılması ve toplumun gelişmesi mümkün olabilecektir.

Uluslararası Ticaret Odası ise kurumsal sosyal sorumluluğu, "iş dünyasının faaliyetlerini sorumlu biçimde yöneteceğine ilişkin gönüllü taahhüdü" 6, Uluslararası İşveren Örgütü (IOE) ise "işletmelerin sosyal ve çevresel konuları iş faaliyetlerine ve paydaşlarıyla etkileşimlerine entegre eden gönüllü girişimler" olarak tanımlamaktadır".

Diğer bir tanım da kurumsal sosyal sorumluluk, kısaca işletmelerin topluma fayda sağlama yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin toplumdaki rollerini kar yapmanın ötesinde görmesi olarak da açıklanmaktadır. Sürdürülebilir Kalkınma Dünya İş Konseyi, kurumsal sosyal sorumluluğu, sürdürülebilir kalkınmaya işletmelerin desteği, yardımı olarak nitelendirmektedir". Konsey, kurumsal sosyal sorumluluğu, işletmelerin yasal kriter ve standartları aşan iş ve faaliyetleri olarak tanımlar. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk yasal ve örgütsel gerekliliklerin üzerindeki tutum ve davranışları ifade eder. Örneğin, yasalar gereği bir işletmenin kadın çalışanlara ayrımcılıktan kaçınması kurumsal sosyal sorumluluk kavramı içinde değerlendirilemez.

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin işçileri için sağlık ve güvenlik düzenlemelerinden, çevrenin korunmasına ve birlikte yönetime kadar çok çeşitli alanları kapsayan bir kavramdır. Bu bize kurumsal sosyal sorumluluğun oldukça geniş bir boyut ve kapsamı olduğunu göstermektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Dünya İş Konseyi ise yasaların üzerinde etkinlik yapılabilecek alanları şöyle sıralamıştır:

- Kurumsal yönetim ve ahlak
- Sağlık ve güvenlik
- Çevreye ait sorumluluklar
- Temel çalışma standartlarını içeren insan hakları
- İnsan kaynakları yönetimi
- Toplumsal katılım, kalkınma ve yatırım
- Yerel halka saygı ve kaynaşma
- Kurumsal hayırseverlik ve çalışanların gönüllülüğü
- Müşteri tatmini ve adil rekabet prensiplerine bağlılık
- Rüşvet ve yozlaşmaya karşı önlemler
- Hesap verebilirlik, şeffaflık ve performans raporlama
- Ulusal ve uluslararası tedarikçilerle ilişkiler

Tanımlarda en fazla yer alan unsurlar ise kurumsal sosyal sorumluluğun gönüllülük niteliğidir. Sonuç olarak kurumsal sosyal sorumluluk işletmelerin sadece sahiplerine karşı değil, aynı zamanda çevreye, topluma ve paydaşlarına karşı sorumlu olması demektir. Buna göre kurumsal sosyal sorumluluk, bir işletmenin çevre, toplum ve ilişkide bulunduğu tüm

paydaşlara (iç ve dış paydaşlar) karşı etik ve sorumluluk bilinci içinde üretim ve faaliyette bulunması olarak açıklanabilir.

### **13.2.2. İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi**

İşletmelerin sorumlulukları arasında kurumsal sosyal sorumluluğun yeri nedir? İşletmeler kurumsal sosyal sorumluluğa yönelmeleri yasal veya ahlaki bir zorunluluk mudur? Bu tür sorumlulukları yerine getirmeyen işletmeler yasalara uymayan veya etik sorumluluklarını yerine getirmeyen işletmeler midir soruları Carroll tarafından kurumsal sosyal sorumluluk piramidiyle açıklanmıştır. Carroll, işletmelerin sosyal sorumluluğunun toplumun belirli bir zamanda ekonomik, yasal, etik ve sağduyulu beklentilerini kuşattığını ileri sürmüştür.

Carroll'a göre işletmelerin, “ekonomik”, “yasal”, “etik” ve “hayırseverlik” sorumlulukları vardır. Esasında bir firmanın sorumluluğu, işletme sahibine yatırımı karşılığı kabul edilebilir düzeyde kar sağlamaktır!. Gerçekten, ilk ve en başta gelen sosyal sorumluluk doğal olarak ekonomik sorumluluklardır.

Nobel ödüllü iktisatçı Friedman ise işletmelerin sadece ve sadece tek bir sorumluluğu olduğunu ve bu sorumluluğun da kaynakları etkin bir biçimde kullanarak, serbest ve açık rekabet koşulları altında hile yapmaksızın, yasalara ve toplumda genel kabul görmüş ahlaki geleneklere uygun davranarak kar elde etmek olduğunu belirtmektedir.

Friedman'a göre serbest teşebbüs ve özel mülkiyet sisteminde işletme yöneticisi, işletme sahiplerinin bir çalışanıdır. Ve yöneticiler, işverenlere karşı doğrudan doğruya sorumludurlar. Bu sorumluluk, işletmeyi yasa ve ahlaki geleneklerle biçimlenen temel toplum kurallarına uygun olarak, genelde amaçları mümkün olduğunca fazla kar elde etmek olan işverenlerin arzularına göre, yönetmektir'

Ekonomik sorumluluklar bağlamında değerlendirildiğinde, öncelikle diğer bütün sorumlulukların bu sorumluluğun varlığına dayandığı belirtilmelidir. Carroll, kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik bileşenlerini işletmelerin; her hissenin kazancını maksimize edecek biçimde çalışmaları, mümkün olduğunca yüksek karı gerçekleştirmeye kendilerini adanmaları, rekabetçi konumlarını korumaları, yüksek düzeyde organizasyonel etkinliği sürdürmeleri ve karlılıkta sürekliliği sağlamaları olarak belirtmektedir.

Diğeri hukuka dayalı bir toplumda işletmelerin faaliyetlerini yasal sınırlar içinde yerine getirmeleri görevidir. Toplumlar, işletmelerden faaliyetlerini yasal düzenlemelere uygun bir biçimde yerine getirmesini beklemektedir. Yasal sorumluluklar ise; devletin beklentisine ve yasalara uygun biçimde faaliyetlerin yürütülmesi; yerel, federal ve ulusal düzeydeki çeşitli düzenlemelere uyulması; mal ve hizmetlerin minimum yasal gereklilikleri yerine getirerek sağlanması olarak sıralanmıştır.

Bir basamak ilerisi etik sorumluluğa sahip bir işletmenin paydaşlarına ve faaliyet gösterdiği çevreye zarar vermemesidir. Gerek ekonomik ve gerekse yasal sorumluluklar ahlaki değerleri kapsar. Ancak, yasalarda belirtilmemekle birlikte uyulması gereken davranışlar vardır. Bunlar etik sorumluluklardır. Etik sorumluluklar, toplumsal değer ve etik normlara uygun çalışılması, toplumda yeni ortaya çıkan veya zamanla değişen etik normların benimsenmesi ve bunlara saygı gösterilmesi, işletme amaçlarını gerçekleştirmek için etik normlara gölge düşürülmesinin önlenmesi ve kurumsal bütünleşme ve etik normların yasa ve düzenlemelerin yüklediği sorumlulukların ötesinde sorumluluklar getirdiğinin bilinmesidir.

Sonuncusu ise, hayırseverlik içinde hareket eden bir işletmenin hem toplum hem de kurum yararına olan stratejik davranışlar göstermesidir. Bu sorumluluk, bireylerin vicdan ve tercihleri ile biçimlenen sorumluluklardır. işletmelerden toplumun beklentisi iyi bir kurumsal vatandaş olmasıdır. Bu toplumun refahını artırmak için işletmelerin aktif bir biçimde yasalar ve programlarla meşgul olması demektir. Hayırseverlik örnekleri, işletmelerin finansman kaynakları ile sanata, eğitime veya topluma yardımcı olmasıdır. Asıl önemli husus hayırseverliğin işletmelerin sağduyularının ve gönüllülüklerinin bir parçası olmasıdır. Ahlaki sorumluluktan temel farkı ise, hayırseverliğin ahlaki bir duygu ve görev olarak kabul edilmemesidir. Toplumlar işletmelerden maddi yardımlar yapmasını, imkanlar sağlamasını ve gönüllü projelerde çalışanlarının emeğini sunmasını beklemekle birlikte, bu unsurları yeteri düzeyde yerine getirmeyen işletmeler gayr-i ahlaki bir kuruluş olarak nitelendirilmemektedir. Çünkü, hayırseverliğin temelinde gönüllülük vardır.

Diğer taraftan Carroll, işletmelerin ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik sorumluluklarını eşzamanlı yerine getirmesi gerektiğini belirtmektedir. Belirtildiği gibi ekonomik yeterlilik diğer sorumlulukların temel dayanağıdır. Aynı zamanda işletmelerden toplumun kabul edilebilir ve kabul edilemez davranış kodları olan yasalara uymaları beklenmektedir. Sonra ise işletmelerden ahlaki sorumlulukları gereği en temel düzeyde doğruluk, adalet ve dürüstlük mükellefiyetlerini yerine getirmeleri ve paydaşlarına zarar vermekten kaçınmaları istenmektedir. Nihayet, işletmelerin iyi bir kurumsal vatandaş olmaları ve hem finansal ve hem de beşeri kaynakları ile topluma ve yaşam kalitesini iyileştirmeye yardımcı olmaları umulmaktadır.

### 13.2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Dayanakları

Bugünkü formda kurumsal sosyal sorumluluk 1990'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluğun en önemli kaynağı çevre üzerine artan ilgidir. Çevre konusu 1980'li yılların sonlarında Brundthland Komisyonu tarafından geliştirilen ve 1992 yılında BM, Rio Yeryüzü Zirvesi'nde kabul edilen sürdürülebilir gelişme kavramıyla yakından ilişkilidir. Bu dönemde sendikacılar, çevreyle toplum arasında bağ kurulmasında önemli bir rol oynamıştır. Yine sendikacılar, sürdürülebilir kalkınmanın aynı zamanda bir sosyal boyutu olduğunun kabul edilmesinde etkili olmuşlardır. Çevre ve sosyal boyut, sürdürülebilir kalkınma konseptinin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluğun en önemli dayanağı, ticari bir yönü ve boyutu olduğu düşüncesidir. Öyle ki, bu düşüncenin arkasında yatan inanç, çevrenin korunmasına yönelik alınacak önlemlerin, işletmelerin finansal performansı için de olumlu sonuçlar doğurabileceğidir. Gerçekten, işletmelerin bu alandaki girişimleri tüketicilerin tercihleri üzerinde etkili olmakta ve yapılan araştırmalar, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile güçlü finansal performans arasında doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre kurumsal sosyal sorumluluğun işletmelerin ticari işlemlerinin doğal bir parçası olarak algılanması gerektiği söylenebilir.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramına çevrenin etkisinin diğer bir yönü, işletmelerin finansal olmayan performansının, sosyal ve çevresel performansının, finansal performansı gibi ölçülmesi, raporlanması ve denetlenmesidir. Bu düşünce, akabinde hızla ve yaygın olarak kabul edilen işletmelerin finansal performanslarının yanı sıra çevre koruma ve sosyal performanslarının raporlanmasını getirmiştir. Buna üçlü raporlama (Triple Bottom Line) denilmektedir. Çevresel etkinin diğer bir boyutu paydaşlar konseptinde temsil edilen sosyal konulara çevre bilimi çerçevesinde yaklaşılmasıdır. Paydaşlar, işletmelerin aktivitelerinden etkilenen tüm birey veya gruplardır. İşletmelerden faaliyetlerinin etkilerini tanımlayarak sosyal konulara yönelmeleri beklenmektedir. Çevre bilimciler, işletmelerden faaliyetlerinin çevreye etkilerini açıklamalarını istemektedirler.

Kurumsal sosyal sorumluluğun ikinci önemli kaynağı, son yirmi yıldaki küreselleşme, deregülasyon ve özelleştirme politikalarının sonuçlarıdır. Bu politikalar sonucunda devletler düşük maliyet ve düşük koruma sistemini benimsemişlerdir. Kamu - özel sektör partnerliğini destekleyen ve yeni hayırseverlik formu içinde sivil toplum kuruluşlarından hizmetlerin sağlanmasında artan oranda yararlanmayı öngören devlet politikaları ile kurumsal sosyal sorumluluk örtüşmektedir. Yine, yaygın kabul gören görüş, daha önce devletler tarafından yerine getirilen çoğu görevin işletmeler tarafından üstlenileceği ve işletmelerden sosyal sorumluluklarına yönelik beklentilerin artacağıdır.

Üçüncü kaynak ise işletmeler tarafından benimsenen ve tedarikçi ve taşeronlarla olan çalışma ilişkilerinde uygulanan davranış kodlarıdır. Bugün çokuluslu işletmeler kendileri için üretimde bulunan tedarikçileri için davranış kodları belirlemişlerdir. Bu kodların amacı

genellikle tedarikçi işyerlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve istismar ve tacizin önlenmesidir. Öyle ki, 2001 yılında BT (British Telecommunication), BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne ve ILO standartlarına uygun "İnsan Onuruna Uygun Kaynak" kodunu geliştirmiştir. Bu kod ile BT, tedarikçilerinde uluslararası kabul edilen çalışma standartlarını temin etmeyi amaçladığını belirtmektedir. BT, bu kod ile tedarikçilerinden çocuk emeği; zulüm, şiddet ve acımasız davranışlar; zorunlu çalıştırma; ayrımcılık; örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı; işçi sağlığı iş güvenliği; ücretler; çalışma saatleri ve diğer olağan işçi hakları konularında uluslararası hukuka uygun minimum standartlarını yerine getirmelerini beklemektedir. Çünkü, ünlü markaların mallarını üreten tedarikçilerin çalışma koşulları ve uygulamaları toplumun tepkisini çekmekte, işletmenin imajına zarar vermekteydi. Belirlenen bu kodlar beraberinde, işletmelerin benimsedikleri ilkeleri nasıl hayata geçirecekleri ve bunlara riayet edilerek üretim yapıldığının kamuoyuna nasıl ispat edilebileceği sorularını gündeme getirmiştir. Bu sorulara cevap bulmak için yapılan araştırmalar, sosyal ve çevresel performansı gösteren çok sayıda özel standart ilkenin ortaya çıkışını ve yeni bir endüstri olarak, özel iş denetçileri veya sosyal denetçiler endüstrisinin doğuşunu sağlamıştır.

Tedarikçiler için belirlenen davranış kodları, kurumsal sosyal sorumluluk konseptinin evriminde, çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü, bu kodlarda işletmelerin sorumluluklarının artışına karşılık iki önemli ve uzun dönemli gelişme amaçlanmıştır. Bunlardan birincisi, dış kaynak kullanımı ve taşeronlaşmayla ortaya çıkan yeni iş örgütlenmesi formunun etkisidir. Dış kaynak kullanımının ve taşeronlaşmanın yaygınlaşmasına imkan veren ve artan bir biçimde karmaşıklaşan uluslararası tedarik zinciri işletmelerin sosyal sorumluluklarından kaçışlarına kolaylık sağlarken, aynı zamanda özellikle gelişmekte olan ülkelerde hükümetlerin çeşitli baskılarla bu alandaki sorumluluklarını yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır.

İkinci gelişme ise işletmelerin toplam değeri içinde, marka değeri ve itibar gibi soyut değerlerinin öneminin giderek artmasıdır. Tedarikçi kodları, işletmelerin marka saygınlığı için bir risk yönetim aracı olmuştur. Kodlar ve yönetim sistemi rüşvet ve yolsuzluk skandalları gibi diğer itibar zedeleyici riskleri de önlemeye yönelmiştir. Kısacası tedarikçi davranış kodları kurumsal sosyal sorumluluğun temel bir niteliği haline gelmiştir.

Bugünkü formdaki kurumsal sosyal sorumluluk konseptinin diğer bir kaynağı ise nitelikli işgücünü işletmede tutma ve bu işgücünün eğitimini hedef alan insan kaynaklarını geliştirme düşüncesidir. Öyle ki, işletmeler, insan kaynaklarını geliştirme politikalarını, çalışanlarına ve paydaşlarına karşı olan sorumluluklarının bir parçası olarak değerlendirmektedirler". Tabi ki bu hususun çalışanlarının çoğunluğunu dış kaynaktan temin eden işletmeler için çok az öneme sahip olduğu ve insan kaynaklarını geliştirme politikalarının düşük vasıflı işgücü ve insan haklarının ihlallerinin yapıldığı emek-yoğun sektörlerde çok sınırlı bir etkiye sahip olabileceği bilinmelidir.



#### 13.2.4. Kurumsal Sosyal sorumluluğun Gelişimi

21. yüzyılda küreselleşmenin etkisiyle ortak değerlere sahip küresel sivil toplumlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Yine küreselleşmenin etkisiyle dünyada meydana gelen değişiklikler, işletmelerin tutum ve davranışlarının değişmesine yol açarken, küreselleşme ve 1980'li yılların sonunda Sosyalist sistemin çöküşü, işletmeleri dünya çapında yeni ihtiyaçlara cevap vermek durumunda bırakmıştır. Öyle ki, sosyal problemlerin çözümü serbest piyasa sistemi ve işletmelerden beklenmeye başlanmıştır. Gerçekten, tüm dünya ülkelerinde küreselleşme kalkınma sürecinin merkezine özel sektörü yerleştirmek suretiyle ekonomik yapıları büyük ölçüde dönüştürmüştür. BM'nin tahminine göre çokuluslu işletme sayısı 1990 yılında 37 bin iken bugün 60 binin üzerine çıkmıştır. Bu işletmelerin küresel değer zinciri içinde 800 bin işletme ile milyonlarca tedarikçi ve dağıtımçı yer almaktadır.

İşletmelerde kar maksimizasyonu ve sadece hissedarların menfaatlerine odaklı eski anlayış değişime uğramış ve bugünün küresel ekonomisinde tüm paydaşların menfaatlerinin dikkate alınması gerekliliği anlayışına ulaşılmıştır. Ayrıca, küreselleşme işletmeler ve toplum içinde ve arasındaki güç ilişkilerinin bütünüyle değişmesine yol açmış ve toplum, sorunlarına çözüm bulunmasında işletmelere yönelmeye başlamıştır. Bu yöneliş, işletmelere yönelik kurumsal sosyal sorumluluk, şeffaflık ve hesap verebilirlik taleplerinin artışına yol açmaktadır.

Öte yandan, dünya ekonomisinin küreselleşmesi özel sektör için önceden ön-görülemeyen fırsat ve tehditleri ortaya çıkarmıştır. Öyle ki, işletmeler insan haklarına önem vermeyen ülkelerdeki partner ve tedarikçilerinin ortaya çıkardığı sorunlarla karşı karşıya kalmaya başlamışlardır". Yine işletme yöneticileri pazar paylarını büyütme ve rekabet güçlerini koruma ile karlılığını sürdürme baskısıyla karşı karşıya kalmıştır.

Aynı yıllarda İngiltere ve ABD'de bir yandan kurumsal yönetim tartışmaları hız kazanırken, diğer yandan işletme iflasları, yağmaları, birleşme ve satın alma sonrası istikrarsızlıklar kadar şirket hileleri ve rüşvet konuları yoğun olarak gündeme gelmiştir. Küreselleşme ve piyasa, güç ve yetkiyi özel sektörün ellerine bırakırken, halkın işletmelerin dürüstlük ve güvenilirliğine olan itimadı oldukça azalmıştır. Hesap verebilirlik, denetim, raporların açıklanması, standartların düzenlenmesi temel tartışma konuları haline gelmiştir. Sonuçta açık olan husus, artık işletmelerin faaliyetlerinin etkilerini, basit bir biçimde vergi ödemek veya yasal düzenlemelere uymak suretiyle izole edemeyecekleridir. Kısacası işletmelerden topluma olan etkilerini kontrol altına almada daha büyük sorumluluklar beklenmektedir.

Aynı zamanda, son dönemde işletme skandallarındaki artış ve büyük işletmelerin etki ve güçleri konusundaki şüpheler, iş dünyası liderlerinin, yöneticilerin halkın güven ve inanırlılıklarını yeniden kazanmaya çalışmalarını gerektirmiştir. Ayrıca, iş dünyasının liderleri, yeni ve bilinmeyen riskleri yönetme ve toplumun büyüyen beklentisini karşılama sorunuyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu sorunlar, sektör ve ülke farkı olmaksızın hemen hemen her büyük işletmede üst düzey yöneticilerin karşısına çıkan önemli yönetsel sorunlardır.

Toplumun işletmelerden beklentilerinin başında ise "çevreye zarar vermemeleri" gelmektedir. Nitekim, Globescan tarafından 2001-2005 dönemini kapsayan ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 19 ülkede yapılan araştırmaya göre, toplumun işletmelerden öncelikli beklentisi, "çevreye zarar vermemeleri"dir. Katılımcıların % 72'si bu görüşü taşıırken, ikinci ve üçüncü sıradaki beklentiler ise "üretim zincirinde sorumlu tedarikçilerle çalışılması" ve "çalışanlara adil davranılması" olarak sıralanmaktadır. Görüldüğü gibi araştırmada, çevre ve çalışan haklarının korunması ilk sıralarda yer almaktadır. Yine, bu araştırmaya göre, toplumun işletmelerden beklentilerindeki en yüksek artış, "ekonomik istikrardan sorumlu görülmeleri"nde ortaya çıkmıştır. 2001 yılındaki araştırmada katılımcıların % 41' i işletmeleri ekonomik istikrardan sorumlu addederken, bu oran 2005 yılında % 4 Tye yükselmiştir. Buna göre işletmeler, çevre ve sosyal sorunlardan sorumlu addedildikleri kadar, ülkenin ekonomik istikrarından da büyük ölçüde sorumlu görülmektedirler denilebilir.

Diğer bir araştırmada dünyadaki her beş tüketiciden birinin işletmeleri, kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını dikkate alarak "ödüllendirmekte" ya da "cezalandırmakta" olduğu ortaya konulmaktadır. Nitekim ülkemizdeki tüketicilerin % 82'si, fiyat ve kalite açısından benzerlik gösteren iki üründen, ürün bedelinin bir bölümü, sosyal bir amaç için harcanan ürünü seçeceklerini belirtmişlerdir.

### 13.2.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Yararları

Kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getiren işletmeler, bu uygulamalarından bir takım faydalar elde etmektedirler. Bu faydalar aşağıda sıralanmaktadır:

**Finansal Performansta İyileşme:** Kurumsal sosyal sorumluluk alanında yapılan araştırmalarda, topluma karşı sorumluluk içinde yerine getirilen ticari uygulamalarla pozitif finansal performans arasında gerçek bir ilişki olduğu açık bir şekilde belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine yönelmekle finansal performansta iyileşme arasında doğru orantılı bir ilişki mevcuttur.

**Operasyon Maliyetlerinde Azalma:** Birçok işletme, çevre ve topluma olan etkilerini azaltmak için ilave harcamalarda bulunmayı ve fakat aynı zamanda artan rekabetten dolayı maliyetlerini azaltmayı amaçlamaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk çabaları bağlamında insan kaynakları alanında hayata geçirilen esnek çalışma, çalışan rotasyonu ve diğer çalışma yaşamı programları gibi uygulamalar ise devamsızlığı azaltan, yüksek vasıflı çalışanları işletmede tutmaya yardımcı olan, verimliliği artıran ve istihdam ve eğitim maliyetlerini düşüren bir etkiye sahiptir. Kısacası, kurumsal sosyal sorumluluk, çalışan verimliliğini artırıcı etkisiyle operasyon maliyetlerinin azaltılmasına imkan vermektedir.

**Marka İmaj ve İtibarını Geliştirme:** Sosyal sorumluluklarını yerine getiren işletmelerin kamuoyu ve iş dünyası içinde imaj ve tanınırlığı artar, yatırım ve ticari partner

cezbetme kapasitesi genişler ve bu işletmeler küresel piyasalarda büyük bir kurum olarak tanınır.

**Satış ve Müşteri Bağlılığını Artırma:** Yapılan araştırmalar günümüzde müşterilerin ürün tercihinde fiyat, kalite, güvenlik, uygunluk gibi faktörlerin yanı sıra çevreye daha az olumsuz etki, ürün bileşenleri arasında genetik olarak değiştirilmiş maddelerin bulunmaması gibi diğer faktörleri de dikkate almaya başladıklarını ortaya koymaktadır.

**Verimlilik ve Kaliteyi Artırma:** İşletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine ve bu alandaki karar alma süreçlerine çalışanlarını katmaları, paydaşlarından olan çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmeleri, verimlilik ve kaliteyi artıracak, hata oranını düşürecektir.

**Vasıflı İşgücünü Tutma ve Cezbetme:** Sosyal sorumluluklarına duyarlı işletmeler için yüksek vasıflı işgücünü temin ve işletme bünyesinde tutma daha kolaydır. Böylece, istihdam ve eğitim maliyetleri de azalmaktadır".

Diğer taraftan, sosyal sorumluluklarını yerine getiren işletmeler, kamu kesiminin kolaylaştırıcı desteğini kazanır, finansal kaynaklara erişim imkanı artar, kamu ve özel sektör ile sivil toplumda işletmeye karşı güçlü ve sürekli bir bağlılık oluşturur.

### 13.3. Gelişmekte Olan Ülkelerde Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Günümüz dünyasında gelişmekte olan ülkeler, eğitim, sağlık hizmetleri, hijyen, sağlık koruma ve içme suyu gibi temel ihtiyaçların eksikliğinden kaynaklanan çok boyutlu bir yoksullukla savaşılmaktadır. Pek çok ülkede, düşük ekonomik büyüme yeterli istihdam yaratamadığından dolayı yoksulluk düzeyi oldukça yüksektir. Bu ülkelerde istihdamda olan nüfus dahi yoksulluk riski ile karşı karşıyadır. Çalıştığı halde kendinin ve ailesini yoksulluk sınırının üzerinde refah sağlayamayan milyonlarca çalışan yoksul vardır. 2005 yılı itibariyle, 2.8 milyar çalışanın yaklaşık 1.4 milyarı günde 2 doların üzerinde gelir elde edememektedir. Böylesi çalışan yoksullar arasında ise 520 milyonu günde 1 doların altında gelir elde ederek aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır. Diğer bir ifadeyle 2005 yılı itibariyle dünya genelindeki çalışanların % 18,3'ünü günde 1 dolardan az gelir elde eden çalışan yoksullar, % 48,4'ünü ise günde 2 dolardan az gelir elde eden çalışan yoksullar meydana getirmektedir. Üstelik bunların çoğu çok uzun sürelerle sağlıksız koşullarda çalışmaktadırlar. 2006 yılında çalışanların % 17,6'sı 1 dolardan az gelir elde eden çalışan yoksullar, % 47,4'ünü ise günde 2 dolardan az gelir elde eden çalışan yoksullar meydana getirmektedir".

Öncelikle, kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin temel bir amaç olarak yoksulluğun azaltılmasını amaçlamadığı ve daha ziyade çevrenin korunması ve çalışma ve insan hakları konularına odaklandığı belirtilmelidir. Ayrıca, gelişmekte olan ülkelerde bugün uygulandığı biçimiyle ve çokuluslu işletmeler boyutuyla kurumsal sosyal sorumluluğun yoksulluğun azaltılmasındaki etkisinin, birkaç örnek dışında oldukça sınırlı olduğu ileri sürülmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde ulusal işletmeler kadar, çokuluslu işletmeler de genellikle ticari işlemlerinde, belli bir düzeyde kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını yerine getirirler. Bu ülkelerde işletmeler çoğunlukla yoksulluk, işsizlik ve yaşam kalitesinin artırılması konularına yönelirler. İşletmeler:

**Çevrenin korunması:** emisyon ve atıkların azaltılması, atık geri dönüşümü ve ağaçlandırma vb.

**Hayırseverlik:** Hayırsever kuruluşlara bağışlarda bulunma gibi.

**Sosyal Sorunlara Katılım:** İnsan hakları ve AIDS gibi konularda eğitim vb.

**Kentsel Kalkınma:** Yerel yönetimlerle işbirliği içinde küçük işletmeleri ve şehir merkezini yeniden yapılandırmak gibi.

**Yerel İşletmelere Yatırım:** Yoksulluğu azaltmak için sivil toplum kuruluşları, kalkınma programları, dini kurumlar ve sosyal kulüplerle işbirliği.

**Çalışan Planları:** Mesleki sağlık ve güvenlik standartlarının belirlenmesi, eşit istihdam fırsatı, iş paylaşımı ve esnek çalışma gibi alanlarda faaliyetlere yönelmektedirler.

Gelişmekte olan ülkelerde çokuluslu işletmeler, büyük yatırımcılar haline gelmişlerdir. Bu işletmeler doğrudan yabancı yatırımı gerçekleştirmektedirler. Gelişmekte olan ülkelere yönelen doğrudan yabancı sermaye yatırımları, iş yaratma, kapasite ve bilgi transferi ile yerel ekonominin gelişmesine yardımcı olabilecek bir potansiyele sahiptir. Bu işletmeler ülkeler için önemli gelir kaynaklarıdır.

Üstelik, bu ülkelerde birçok çokuluslu işletme, devletin sağlamakta güçlük çektiği veya yetersiz kaldığı alanlarda kurumsal sosyal sorumluluk faaliyeti yerine getirirler. Bununla birlikte, artan bir şekilde küreselleşme ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının çalışma ve çevre standartlarına zarar vereceği, sosyal eşitsizliği derinleştireceği ve ulusal işletmeler için şiddetli bir rekabet yaratacağı için çokuluslu işletmelere kuşkuyla yaklaşılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde kurumsal sosyal sorumlulukta çokuluslu işletmeler baskın olmakla birlikte, ulusal işletmelerin bu alandaki etkinliği giderek artmaktadır. Bu ülkelerde ulusal işletmelerin küreselleşme nedeniyle yoğun bir rekabete maruz kaldığı da bir gerçektir.

Bununla birlikte, gelişmekte olan ülkelerdeki işletmeler artan bir şekilde kurumsal sosyal sorumluluğun ticari hayat için gerekli olduğunun ve karlı bir rekabet avantajı sağlayabileceğinin farkına varmaya başlamışlardır. Örneğin, yabancı müşteriler ve özellikle de çokuluslu işletmeler, artan bir şekilde yüksek sosyal sorumluluk standartlarına sahip tedarikçilerle çalışmayı tercih etmektedirler.

Diğer taraftan, BM, çokuluslu işletmelere diğer ülkelerde yatırım, çalışma ve çevre standartları alanlarında çeşitli sorumluluklar getiren düzenlemeler yapmıştır. Ancak, gelişmekte olan ülkelere yüksek gelir sağlayan bazı işletmeler, özellikle de çokuluslu işletmeler kendi menfaatlerine odaklanabilirler. Bu işletmeler açıkça bir yükümlülüklerinin bulunmadığı kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirmekten kaçınma yoluna gidebilirler. Yine, gelişmekte olan ülkeler, yeni ticari sektörlerdeki deneyimsizliklerinden veya ihmalkar tutumları nedeniyle çokuluslu işletmelerle anlaşmalarında bu kuruluşlara sorumluluklarından kaçınma imkanı verecek bir düzenleme yapabilirler.

Yine, bu ülkelerde toplum, bir bütün olarak kurumsal sosyal sorumluluk konseptini kavramış değildir. Düzenleyici organlar aktif değildir. Ayrıca, sivil toplum kuruluşları ve insan hakları örgütleri toplum adına denetim görevini yerine getirmekte yetersizdir. Bu durumu yabancı yatırımcılar, karlılık ile sosyal ve çevresel etkileri uzlaştırmak için bir fırsat olarak değerlendirebilir. çünkü bu bir başlangıç dönemi olup, kurumsal sosyal sorumluluk konseptinin medya, sivil toplum ve sivil toplum kuruluşları ve insan hakları örgütleri aracılığıyla giderek benimsendiği bir süreç yaşanmaktadır.

## **13.4. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

### **13.4.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Mirası**

Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluğun, hayırsever faaliyetler ve toplumsal projelere katılım ölçeğinde ele alındığında yeni bir kavram olmadığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar ülkemizde kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili doğrudan yasal düzenleme bulunmamakla birlikte, ülkemiz insanı ve işletmeleri bu kavrama yabancı değildir. Hatta, sivil toplum kuruluşlarının ve meslek oda ve birliklerinin aslında önemli bir birikime sahip olduğu ve sosyal açıdan sorumlu davranışların yerine getirilmesinde büyük bir miras devrettikleri bilinmektedir. Nitekim, İslam dünyasında ilk sivil toplum kuruluşu unsuru olduğu ileri sürülen vakıflar ile mesleki bir örgütlenme biçimi olan ahilik teşkilatı, Osmanlı Devleti döneminde yüzyıllar boyunca toplumda sosyal açıdan sorumlu davranışların geliştirilmesini sağlamışlardır<sup>13</sup>.

Öncelikle dini ve kültürel nedenlerden dolayı ülkemizde hayırseverliğin uzun ve köklü bir geçmişe sahip olduğu belirtilmelidir. Osmanlı Devleti döneminin bir "vakıf medeniyeti" olarak adlandırılmasında bu hayırseverlik anlayışı etkili olmuştur. Osmanlı topraklarında vakıf, şüphesiz en önemli hayırseverlik kurumu idi. 1546 yılında İstanbul’da kurulu bulunan vakıf sayısı 2.515’ti. Vakıflar Osmanlı toplumuna büyük katkılar yapmışlardır. Çizakça bu katkının, beşeri sermayenin geliştirilmesi, güçlü devlet karşısında mülkiyet haklarının korunması, İslam

<sup>13</sup> Bu bölümde yararlanılan kaynak: Halis Yunus Ersöz, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı**, (Derleyen: Sabri Orman, Zeki Parlak), İstanbul, İTO Yay., 2009.

medeniyetinin zengin mirasının finanse edilmesi ve yüzyıllarca muhafazası, yaşlı ve malullere yardım edilmesi, ilkel de olsa lonca ya da mahalle içinde bir sigorta güvencesi sağlanması ve köprüler, yollar, limanlar, deniz fenerleri, kütüphaneler, sarnıçlar, su bentleri, çeşmeler ve kaldırımların inşa edilip, korunması gibi çok geniş kapsamlı olduğunu ifade etmektedir. Öyle ki, "savunma hariç medeni bir toplumda olması beklenen tüm hizmetler bu sistem sayesinde finanse edilmiş, örgütlenmiş, inşa edilmiş ve korunmuştur". Yazar, vakıfların kurulmasındaki temel motivasyonunun ise İslam dini olduğunu belirtmektedir.

Osmanlı Devleti döneminde vakıf sistemi çok yaygın olup, 19. ve 20. yüzyıldaki çalışmalarda, vakıf mülklerinin, ülkedeki binaların ve ekilebilir arazilerin dörtte üçünü meydana getirmekte olduğu yer almaktadır.

Ancak, gerek Osmanlı Devletinin son döneminde ve gerekse Cumhuriyet döneminde artan baskılar ve adem-i merkezîyetçi klasik hayırseverlikten hizmetlerin devlet tarafından sağlanmasına yönelik dönüşüm, sosyal düzenin sorumluluğunun devletten beklenmesi neticesini doğurmuş ve vakıf sisteminin zayıflamasına yol açmıştır.

Diğer taraftan 11. yüzyıldan itibaren ortaya çıkan Ahilik ve daha sonraki formuyla lonca teşkilatı, işletmelerin ve mesleki birliklerin topluma karşı sorumlulukların yerine getirilmesinde önemli bir mirasa sahip olduğunu göstermektedir. Genellikle aynı meslek ya da zanaat dalında çalışanların oluşturdukları mesleki ve ahlaki organizasyonlar olan bu teşkilatlar ekonomik işlevlerinin yanı sıra pazar, üretim ve çalışma koşullarının tespiti, üyelerin ve toplumun eğitimi, sosyal hizmet ve sosyal güvenlik fonksiyonları üstlenmişlerdir. Kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında şüphesiz Ahilik teşkilatının en önemli işlevi çalışma koşullarının düzenlenmesidir. Ahiliğin önde gelen işlevlerinden biri, çalışma hayatında usta-çırak-kalfa ilişkilerini düzenlemesidir. Bu yönüyle ahilik, XIII. yüzyılda Anadolu' da teşkilatlanırken Türk örfi hukukuyla İslam hukukunu çalışma hayatının düzenlenmesinde kaynak olarak almış;" XIX. yüzyılın sonlarına doğru sanayileşmiş ülkelerde disiplin haline gelen ve işçi-işveren-devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen "bireysel iş hukuku"nun prototipini oluşturmuştur. Osmanlı döneminde, usta-çırak-kalfa ilişkileri, uzun bir süre Ahiliğin benimsediği örfi hukuk kurallarına göre düzenlenmiş; XIX. yüzyılın ortalarına doğru ise, çalışma ilişkilerinde mevcut örfi hukukla birlikte Dilaver Paşa, Maadin Nizamnamesi ve Mecelle gibi yazılı hukuk kuralları devreye sokulmuştur.

Ahilik teşkilatı, "Orta sandığı" gibi düzenlemeleriyle günümüzdeki "sosyal güvenlik" kurumlarının da ilk örneğini oluşturmuştur. Orta sandıkları, üyeleri için hastalık, sakatlık, yaşlılık ve ölüm gibi sosyal risklere karşı belirli bir gelir güvencesi sağlamayı amaçlamıştır. Bu kurumlar ihtiyacı olana borç verme, çalışamaz duruma gelene yardım etme vb. fonksiyonları da yerine getirmek suretiyle bir yardım sandığı işlevi de görmüştür.

Ahiliğin işyeri dışındaki merkezleri olan zaviyeler, çok işlevli mekanlar olup, eğitim, karşılaşılan mesleki sorunları çözme ve yönetim yeri işleviyle birlikte, sosyal hizmet işlevi de yerine getirmiştir. Fakirler, yolcular buralarda yedirilip içirilmiş ve yoksullara, düşkünlere,

kimsesizlere yardımcı olmak, Ahiliğin manevi cephesini oluşturan fütüvvetin gereği olarak algılanmıştır.

Ahilik teşkilatı tarafından işyerlerinde çırakların yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim verilirken, zaviyelerde her meslek grubu kendi üyelerine ahlak eğitimi vermiştir. Bu eğitim, ağırlıklı olarak tasavvuf eğitime yönelik olmuş; bu bağlamda, "ahilere" Ahiliğin manevi temelini oluşturan fütüvvet ilkeleri öğretilmiştir. Her insanın bir işi, bir mesleği olması gerektiği ilkesini benimseyen; işsizliğe, aylaklığa kötü gözle bakan Ahilik, helal yoldan kazanmayı, eline, beline ve diline sahip çıkmayı esas alan bir ahlaki eğitimle üyelerinin yetiştirilmesini sağlamış; kusursuz mal üretmeye özen gösteren, müşteriyi aldatmayan bir "iş ahlaki" oluşturmuştur.

Öte yandan sosyal sorumluluk bağlamında bu mesleki örgütler tüketiciyi koruma işlevi görmüştür. Ahi teşkilatı, zarara uğrayan tüketicinin zararını ilgili esnaftan talep ettiği gibi, ikinci, üçüncü uyarılardan sonuç alınamaması halinde esnafa "ihraç" cezası verirdi. Görüldüğü gibi, ahi birliklerinde esnaf ve sanatkarların meslek ahlakına uygun tutum ve davranış içinde bulunup bulunmadıkları, kaliteli ve standartlara uygun mal üretilip üretilmediği teşkilat içindeki görevlilerce kontrol edilmekteydi". Kısacası bu teşkilat, bugünkü meslek kuruluşları için bir model niteliğindedir.

### **13.4.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi**

Ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluk çok yavaş gelişmekte ve işletmeler düzeyinde kurumsal sosyal sorumluluğun gelişmesinde daha etkili olabilecek dış faktörlere gerek duyulmaktadır. Çeşitli araştırmalarda, hem Türkiye'de faaliyette bulunan çokuluslu işletmeler hem de Türk işletmelerinin sivil toplum örgütlerini desteklemek veya topluma olan negatif etkilerini minimize etmeye çalışmak gibi teorik olarak iyi kurumsal vatandaşlık niteliklerine sahip oldukları ortaya konulmuştur. Ancak, uygulamada Türk işletmelerinin bu anlayışa tam uygun davranış sergilemedikleri de bir gerçektir. Diğer taraftan, çokuluslu işletmeler, çocuk ve sağlık konularında sosyal sorumluluk projelerine odaklanırken", Türk işletmelerinin benzer bir modeli benimsemediği ve daha sınırlı sayıda düzeyde olmakla birlikte daha çok çocuk ve kültürel aktiviteler merkezli projeleri hayata geçirdikleri görülmektedir. Ancak, genel olarak özel sektör eğitim, çevre ve sağlık konularında sosyal sorumluluk faaliyetleri yürütmek istemektedirler.

İşletmelerimiz, çokuluslu işletmeler gibi kurumsal sosyal sorumluluk politikalarına sahiptirler ve daha da önemlisi sosyal sorumluluk anlayışı içinde faaliyetlerini gerçekleştirmek arzusundadırlar. Ancak, uygulamada çokuluslu işletmelerden önemli ölçüde ayrılmaktadırlar. Teorik olarak kurumsal sosyal sorumluluk politika ve stratejilerini benimsemekle birlikte, Türk işletmeleri, bu stratejileri hayata geçirecek faaliyetler yapmamaktadırlar. Türk işletmeleri, çoğunlukla kültürel aktivitelerin sponsorluğu ve toplumsal projelere katılım ile yetinmektedirler. Oysa, çokuluslu işletmeler, Türk işletmelerine göre çok daha verimli ve çok yönlü faaliyetler yapmaktadırlar.

Diğer bir konu ise ülkemizdeki işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine yönelmelerinde etkili olan destekleyici faktörlerin başında kişisel liderlik ile çokuluslu işletmelerin geldiği görülmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı ülkemizde hükümetin veya tüketicilerin baskısıyla kurumsallaşmış bir olgu değildir. Nitekim, kurumsal sosyal sorumluluğa çeşitli yasalarda yer verilmesine karşılık, kamu organları tarafından kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının çerçevesi saptanmamıştır. Bu nedenle kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişmesinde kişisel liderliğin etkili olduğu belirtilmelidir. Bu bize, ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının gelişmesinde sadece çokuluslu işletmelerin değil kişisel ve yönetsel liderliğin de oldukça önemli olduğunu göstermektedir.

Ülkemizdeki işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini raporlama ve sosyal sorumluluk alanındaki uluslararası kodları benimseme eğilimleri düşüktür. Öyle ki, çok az sayıdaki uluslararası kod ülke işletmelerinde uygulanmaktadır. Nitekim, BM, Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) listesinde 49 işletmemiz yer almaktadır. Türkiye'de 14 Haziran 2006 tarihi itibarıyla Küresel İlkeler Sözleşmesine imzalayan kurum sayısı 71' e ulaşmıştır. Yine, 2006 yılı başı itibarıyla 9 işletme, Sosyal Sorumluluk (SA) 8000 Standardına sahiptir. Bu işletmeler; Dimon Türk Tütün A.Ş., Socotab Yaprak Tütün A.Ş., Spierer Tütün İhracat A.Ş., Yeşim Tekstil A.Ş., Marshall Boya ve Vernik A.Ş., Beko Elektronik A.Ş., Alarko Carrier A.Ş., Pharmavision A.Ş. ve Topkapı İplik A.Ş.'dir.

Türkiye'de işletmeler, kurumsal sosyal sorumluluk projelerinde kamu kurumlarıyla, sivil toplum kuruluşlarıyla ve çalışanlarla işbirliği yapmaktadır. Çokuluslu işletmeler ise çoğunlukla kamu kurumları ile işbirliğini tercih etmektedirler.

Diğer taraftan, ülkemiz işletmelerinde kurumsal sosyal sorumluluk projelerinden, çokuluslu işletmelerde olduğu gibi, Kurumsal İletişim Departmanları veya İnsan Kaynakları Bölümü veyahut da üst yöneticiler sorumludurlar. Ancak, üst yöneticilerin sosyal sorumluluk projelerine yaklaşımları bu departmanların çalışmaları üzerinde belirleyici etkiye sahiptir. Diğer bir ifadeyle, üst yöneticiler kurumsal sosyal sorumluluk projelerine karar vermekte ve bu departmanlar ise uygulama sürecini gerçekleştirmektedirler".

### **13.4.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayış ve Niteliği**

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı son yıllarda ortaya çıkmış bir kavram olmakla birlikte, Türk işletmeleri için giderek önemi artmakta ve gün geçtikçe bu alandaki çalışmaları ve topluma yapılan yatırımları işletmenin daha büyük bir toplumsal yükümlülük haline dönüşmesiyle, kurumsal sosyal sorumluluk önemi ve değeri teoriden uygulamaya geçen bir konu haline gelmektedir. Diğer bir ifadeyle artık, web sitelerinde, basın bültenlerinde konunun savunucuları olmak yetersiz kalmakta, toplumun uygulama ve sonuçlara ilişkin beklentisi artmaktadır. Ancak, işletmelerin faaliyetlerinden kaynaklanan olumsuz sosyal ve çevresel



etkileri göz ardı ettikleri de bir gerçektir. Bu bize, ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluğa olan ilginin arttığını ve fakat bu konuda kavram kargaşasının hala sürdüğünü göstermektedir".

Buna göre Türkiye'deki işletmelerde henüz kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının yeterince gelişmediği söylenebilir. Ancak, konsept olarak kurumsal sosyal sorumluluğun ülke işletmelerinde mevcut olduğu gerçeği de göz ardı edilmemekle birlikte, ülkemizde özel sektörün kurumsal sosyal sorumluluğu büyük ölçüde sosyal içerikli projelere sponsorluk yapmak olarak gördüğü ve çoğunlukla toplumsal faaliyetler ve projelere (eğitim, sağlık, spor ve sanatsal ve kültürel etkinlikler ve sponsorluk) yöneldiği ifade edilmelidir. Benzer bir karmaşa sivil toplum kuruluşları arasında da görülmektedir.

TÜSEV'in Türk işletme kültüründe kurumsal sosyal sorumluluğun yerini analiz etmeyi amaçlayan 2005 yılındaki çalışmasına göre de ülkemizde işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine verdikleri önem zamanla artmakta ve fakat işletmeler net bir kurumsal sosyal sorumluluk stratejisinden yoksun bulunmaktadır. Öyle ki, işletmelerin hedef kitle belirlemediği, hangi projelere, nasıl destek verecekleri konusunda bir stratejilerinin olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle kurumsal sosyal sorumluluk işletmeler tarafından hedef kitle ya da stratejiden yoksun bir bağış faaliyeti olarak algılanmaktadır. Araştırmaya göre ülke işletmeleri, kurumsal sosyal sorumluluk alanında sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmakta, ancak bu işbirliği daha çok projelere sponsorluk biçiminde ortaya çıkmaktadır. Üstelik sponsorluk çalışmaları bir halkla ilişkiler faaliyeti ve zorunlu olarak yapılması gereken bir faaliyet olarak nitelendirilmektedir. Bu da Türk işletmelerinde kurumsal sosyal sorumluluğun işletme kültürünün bir parçası haline gelemediğini göstermektedir.

Araştırmada, ülkemizdeki işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyeti olarak yaptıkları sponsorlukların eğitim alanında daha çok burs verme, okul inşa ettirme, araç sağlama biçiminde; çevre, kültür ve sanat sponsorluklarında mekan sağlama biçiminde ortaya çıktığı belirtilmiştir. İşletmelerimiz insan hakları, sosyal adalet, kurumsal yönetim, ekonomik kalkınma, çalışma ilişkileri gibi sosyal sorumluluk kapsamındaki alanlarda etkinliklerde bulunmamaktadır.

Yine araştırmanın önemli sonuçlarından biri de, önde gelen ülke işletmelerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini kendi iç bünyelerinde kendilerinin yürüttükleri ve buna bağlı olarak da kuruma özgü bir kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı geliştirmiş olmalarıdır. Ayrıca, araştırmada işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde uluslararası normlardan bağımsız hareket ettikleri tespit edilmiştir".

Diğer taraftan Türk toplumunun işletmelerden beklentileri içinde topluma karşı sorumlu davranışlar göstermesinin öncelikli bir husus olmadığıdır. Nitekim, 2001 yılında yürütülen küresel ölçekli bir araştırmada Türk tüketicilerinin, bir işletme ile ilgili kanaatlerini oluştururken, marka kalitesine ticari ahlak, çalışma ilişkileri ve çevreye etkilerinden daha fazla önem verdiği ortaya konulmuştur. Aynı araştırmada düşük ve orta gelir düzeyindeki ülkelerde bir işletmenin topluma karşı sosyal sorumluluklarını yerine getiren bir işletme olarak

algılanması ile kurumsal sosyal sorumluluk alanında bir bağ olmadığı ifade edilmiştir. Bu ülkelerde toplumun işletmelerden baskın beklentisi ekonomik performanstır (iş yaratması, vb.). Türkiye'ye ilişkin bulgular da bu paraleldedir.

Diğer taraftan, ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluk başlı başına bir konu haline gelmemiş ve fakat yozlaşma-rüşvet, kamu yönetimi reformu, şeffaflık, kurumsal yönetim, çevre konuları gibi ilgili meselelerle birlikte gündeme getirilen bir konu olmuştur.

Bununla birlikte, ülkemizdeki işletmeler için kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının yeni bir konsept olmadığı da belirtilmelidir. çünkü kurumsal sosyal sorumluluk politikaları ve uygulamaları Osmanlı devleti döneminden beri ülkemiz işletmelerinde hep var olmuştur". Türk insanı ve Türk işletmelerinin hayırseverlik anlayış ve düzeyi yüksektir. Ancak, hayırseverlik temelli uygulamalar yeterince hızlı bir şekilde bu kavram çerçevesinde gelişmemiş, diğer bir deyişle kurumsallaşamamıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk, bir işletme politikası haline gelememiş, işletmelerin hayırseverlik temelli yaklaştığı bir konu olarak kalmıştır. Kısacası, Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluk daha çok ilk aşama olarak nitelendirilen hayırseverlik aşamasındadır.

Bu nedenle ülkemizde işletmeler tarafından yapılan bağışların tam miktarını belirleyebilmek neredeyse imkansızdır, Nitekim Sabancı Ailesi tarafından kurulan ve 2003 yılı itibarıyla yaklaşık 250 milyon ABD doları sermayeye büyüklüğüne sahip ve hissesinin % 80'i Sabancı Holdinge ait VAKSA vakfı örneği bu bağlamda ayrılan fonların büyüklüğünü ortaya koymaktadır. Bu vakfın gelirlerin tamamı Sabancı Holdinge ait işletmelerden aktarılan fonlardan oluşmaktadır. Bu noktada Sabancı Holdingin, Bridgestone, DuPont, Toyota, Philip Morris, Kraft Foods International, IBM, Dresden Bank ve Carrefour gibi çokuluslu ortaklarının Holdingin hayırsever niteliği üzerinde etkisinin belirsiz olduğu ifade edilmelidir. Çünkü, VAKSA Vakfı bu tür tanınmış çokuluslu işletmelerin çoğuyla ortaklık bağının daha tesis edilmediği 1974 yılında kurulmuştur.

Diğer taraftan, ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının hayırseverlik temelinden, bir işletme faaliyeti haline dönüşebilmesi için destek ve bazen de zorlayıcı dış baskıya ihtiyaç bulunmaktadır. Çünkü, Türkiye'nin kendi ticaret sistemi, ticari uygulamalarda kurumsal sosyal sorumluluğu destekleyecek araçlara sahip değildir.

#### **13.4.4. Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluğu Biçimlendiren Faktörler**

Ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluğun biçimlendiren faktörler; iç ve dış faktörler olmak üzere iki kısımda incelenebilir. Bir ülkedeki politika, hukuk, ekonomi ve aile alanındaki kurumsal düzenlemeler, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimini kolaylaştırıcı ve kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendirici temel faktörler olarak tanımlanabilir. Bu faktörler, kaynaklarına bakarak iç ve dış faktörler olarak sınıflandırılabilir. İç faktörler kültür ve kurumsal yönetim yapısı gibi Türkiye'nin üzerinde tam kontrol sağlayabileceği alanlar iken, dış faktörler

kontrol edilemeyen unsurlardır. Örneğin, BM' de kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili bir rehberin oluşturulması, çokuluslu işletmelerin ticaret stratejilerinde bir değişimin ortaya çıkması veya ulusal sivil toplum kuruluşlarının çokuluslu işletmelere belirli bir biçimde davranmaları yönünde baskıda bulunması vb.

Diğer taraftan iç faktörler; ülkelere özgü ekonomik gelişme ve koşullar, kurumsal yönetim yapısı, sivil toplum kuruluşlarının rolü, ticari kültür ve dindir. Dış faktörlerin başlıcaları ise ülkeye gelen doğrudan yabancı sermaye yatırımları, uluslararası işletmelerin baskıları, uluslararası alandaki hukuksal düzenlemeler ve Türkiye'nin IMF, AB ve BM ile ilişkileridir.

### 13.5. Değerlendirme

Kısaca işletmelerin çevre, toplum ve etkileşim içinde bulunduğu tüm paydaşlarını dikkate alarak üretim ve faaliyetlerini yerine getirmesi anlamına gelen kurumsal sosyal sorumluluk konsept ve kavramı üzerindeki tartışmalar halen sürmekte ve literatürde çok çeşitli tanımlara rastlanmaktadır. Üstelik, kurumsal sosyal sorumluluk farklı menfaat gruplarının farklı algılanabilmektedir. Bununla birlikte kurumsal sosyal sorumluluğun, hızla hem gelişmiş ve gelişmemiş ve hem de geliştirmekte olan ülke işletmelerinin ticari stratejilerinin bir parçası haline geldiği de bir gerçektir.

Bu bağlamda işletmelerin sadece çevrenin korunmasına yönelik önlemleri alarak üretimde bulunması veya bazı toplumsal hizmetleri yerine getirmekte oluşları yeterli değildir. İşletmeler, etkileşim içinde bulundukları tüm paydaşlara, taraflara karşı sorumludurlar. Bu noktada belirleyici unsur, işletme karar ve faaliyetlerinde ekonomik fayda ile sosyal faydanın bütünleştirilebilmesidir. Diğer bir ifadeyle ülkemizde algılandığı ve uygulandığı biçimiyle bir ticari stratejiden bağımsız olarak hayırsever bağışlarda bulunulması veya sivil toplum kuruluşlarına sponsor olunması biçiminde ortaya çıkan uygulamaların kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilmesi oldukça güçtür. Nitekim sadece eğitim, sağlık, sosyal hizmetler vb. alanlarda bir işletmenin hayırsever faaliyetlerde bulunması, üretim ve hizmetlerin sunumunda çevrenin korunmasına ilişkin önlemler almış olması, bu işletmenin kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirdiğini göstermez. Sosyal sorumluluklarına duyarlı bir işletme kurum içi paydaşları olan çalışanları ile kurum dışı paydaşları olan müşteriler, tedarikçiler, çevre, toplum ve hükümetle ilişkilerinde de sorumluluk içinde hareket etmelidir.

Türkiye'de işletmelerin sosyal sorumluluğu incelendiğinde, öncelikle kurumsal sosyal sorumluluk konseptinin Türkiye'de var olduğu belirtilmelidir. Ülke işletmelerinin özellikle hayırsever faaliyetler ve toplumsal projelere katılım ölçeğinde değerlendirildiğinde bu kavrama çok yabancı olmadıkları anlaşılmaktadır. Çünkü, İslam dünyasının ilk sivil toplum kuruluşu unsuru olan vakıflar ile mesleki bir örgütlenme biçimi olan ahilik / lonca teşkilatı Osmanlı Devleti döneminde toplumda sosyal açıdan sorumlu davranışların geliştirilmesine yönelik önemli bir miras devretmişlerdir. Yine, dini ve kültürel nedenlerle ülkemizde hayırseverliğin köklü ve uzun bir geçmişe sahip olduğu belirtilmelidir. Buna karşılık, ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluğun çok yavaş gelişmekte olduğu da bir gerçektir. Ayrıca, işletmeler düzeyinde kurumsal sosyal sorumluluğun gelişmesinde etkili olabilecek dış faktörlere ihtiyaç duyulmaktadır. çünkü, çeşitli araştırmalarda ülke işletmelerinin teorik olarak iyi kurumsal vatandaşlık niteliklerine sahip olduklarını gösteren bulgulara ulaşmakla birlikte, uygulamada bu anlayışın tam olarak hayata geçirilemediği görülmektedir. Öyle ki, ülkemiz işletmelerinin teorik olarak kurumsal sosyal sorumluluk politika ve stratejilerini benimsemekle birlikte bu stratejileri hayata geçirecek faaliyetleri yerine getirmedikleri anlaşılmaktadır. İşletmelerimiz çoğunlukla sosyal ve kültürel faaliyetlere sponsor olmakta ve genellikle eğitim, sağlık ve çevre alanındaki projelere katılım ile yetinmektedirler. Ülkemizde kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı hükümetin veya tüketicilerin baskısıyla kurumsallaşmış bir olgu da değildir. Öyle ki,

kurumsal sosyal sorumluluğa çeşitli yasalarda yer verilmesine karşılık, kamu organları tarafından kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının çerçevesi bugüne kadar saptanmamıştır.

Ülkemizdeki işletmelerin sosyal sorumluluk alanındaki uluslararası kodları benimseme eğilimlerinin düşük olduğu görülmektedir. Yapılan bir araştırmada, kurumsal sosyal sorumluluğun Türk işletmeleri tarafından bir halkla ilişkiler konusu olarak değerlendirildiği ve işletmelerimizin yarısının konuya bir plan dâhilinde değil tepkisel yaklaştığı, buna karşılık üçte birlik kısmının ise kurumsal sosyal sorumluluğu stratejik bir konu olarak gördükleri ortaya konulmuştur.

Buna göre Türkiye'deki işletmelerde henüz kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının yeterince gelişmediği ve özel sektörün kurumsal sosyal sorumluluğu sadece toplumsal faaliyetler ve sosyal içerikli projelere sponsorluk yapmak olarak gördüğü söylenebilir. Kurumsal sosyal sorumluluk, bir işletme politikası haline gelememiş ve işletmelerin hayırseverlik temelli yaklaştığı bir konu olarak kalmıştır.

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Kurumsal sosyal sorumluluk veya işletmelerin sosyal sorumluluğu kavramı 1990'lı yıllarda ortaya çıkan ve OECD ülkelerinde yaygın olarak kullanılmaya başlanan bir kavramdır. Günümüz dünyasında işletmeler, sadece hissedarlarına ve yatırımcılara kar sağlama fonksiyonu yerine getiren üretim birimleri olmanın ötesinde görev ve sorumluluklar yüklenir hale gelmişlerdir. Bu amaçla bu bölümde de kurumsal sosyal sorumluluk ele alınmıştır. Bu kapsamda ilk önce genel olarak kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve iş ahlakı ilişkisi incelenmiş, ardından kavramın gelişimi ele alınmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk kavram ve tanımı, iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk ilişkisi, kurumsal sosyal sorumluluğun dayanakları, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi, kurumsal sosyal sorumluluğun yararları, gelişmekte olan ülkelerde kurumsal sosyal sorumluluk, türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal sosyal sorumluluk mirası, kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi, kurumsal sosyal sorumluluk anlayış ve niteliği, Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörler bu bölümde incelenen konular arasında yer almaktadır.

## Bölüm Soruları

**1) Aşağıdakilerden hangisi kurumsal sosyal sorumluluğu biçimlendiren faktörler arasında yer almaz?**

- a) Ekonomik durum
- b) Kurumsal yönetim yapısı
- c) Hukuki yapı
- d) Ticari kültür
- e) Rekabet avantajı

**2) Aşağıdakilerden hangisi, Kurumsal Sosyal Sorumluluğun işletmelere sağladığı yararlarından biri değildir?**

- a) Satış ve Müşteri Bağlılığında artış
- b) Vasıflı İşgücü Tutma ve Cezbetme
- c) Daha Az Sayıda Personel Çalıştırma
- d) Marka İmaj ve İtibarını Geliştirme
- e) Finansal Performansta İyileşme

**3) Bugünkü formda kurumsal sosyal sorumluluk “.....” yıllarda ortaya çıkmıştır.**

**4) İslam dünyasında ilk sivil toplum kuruluşu unsuru olduğu ileri sürülen “.....” ile mesleki bir örgütlenme biçimi olan ahilik teşkilatı, Osmanlı Devleti döneminde yüzyıllar boyunca toplumda sosyal açıdan sorumlu davranışların geliştirilmesini sağlamışlardır.**

**5) Ahilik teşkilatı, “.....” gibi düzenlemeleriyle günümüzdeki sosyal güvenlik kurumlarının da ilk örneğini oluşturmuştur.**

**Cevaplar: 1) e , 2) c , 3) “1990’lı” , 4) “vakıflar” , 5) “Orta sandığı”**

## **14. KAMU ETİĞİ**



## **Bu Bölümde Neler Öğreneceğiz?**

Bu bölümde kamu etiği inceleme konusu yapılacaktır. Bu kapsamda kamu yönetim etiğine ilişkin ilke ve standartlar, kamu yönetiminde etiğin önemi, etik ikilem, kamu görevlilerinin karşılaşılabilecekleri etik ikilemler, 2004 yılı öncesi etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat, 2004 yılı sonrası etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat, kamu görevlileri etik kurulunun işlevleri ve etik davranış ilkeleri olan görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinciyle hareket etme, hizmet standartlarına uyma, vatandaşa yol gösterme, nezaket ve saygı, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu mal bildiriminde bulunma gibi davranışlar ve tutumlar ele alınacaktır.

### **Bölüm Hakkında İlgi Oluşturan Sorular**

- 1) Kamu yönetim etiğine ilişkin ilke ve standartları nelerdir?
- 2) Kamu yönetiminde etiğin önemini anlatınız?
- 3) Etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat nasıl şekillenmiştir?
- 4) Kamuda etik davranış ilkeleri nelerdir?

### **Bölümde Hedeflenen Kazanımlar ve Kazanım Yöntemleri**

<b>Konu</b>	<b>Kazanım</b>	<b>Kazanımın nasıl elde edileceği veya geliştirileceği</b>
Kamu Etiği	Kamu yönetim etiğine ilişkin ilke ve standartları, kamu yönetiminde etiğin önemini, etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuatı ve birtakım etik davranış ilkelerini kavramak.	Okuma ve araştırma yoluyla.

### **Anahtar Kavramlar**

- Kamu yönetimi
- Kamu yönetim etiğine ilişkin ilke ve standartlar
- Etik ikilem
- Etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat

## Giriş

Kamu etiği, yönetim alanında doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartlardır. Kamu etiğini daha iyi anlayabilmek için bu bölümde kamu etiği inceleme konusu yapılacaktır. Bu kapsamda kamu yönetim etiğine ilişkin ilke ve standartlar, kamu yönetiminde etiğin önemi, etik ikilem, kamu görevlilerinin karşılaşılabilecekleri etik ikilemler, 2004 yılı öncesi etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat, 2004 yılı sonrası etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat, kamu görevlileri etik kurulunun işlevleri ve etik davranış ilkeleri olan görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinciyle hareket etme, hizmet standartlarına uyma, vatandaşa yol gösterme, nezaket ve saygı, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu mal bildiriminde bulunma gibi davranışlar ve tutumlar ele alınacaktır.

Kamu etiği, yönetim alanında doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartlardır.

### **14.1. Kamu Yönetim Etiğine İlişkin İlke Ve Standartlar**

- İyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, kamu görevlilerine rehberlik ederler.
- Devlete ve kamu görevlilerine olan güveni artırır, yönetimin meşruiyetini geliştirir ve devlet-millet bütünleşmesini sağlar.
- Kamu kurumlarındaki yönetsel davranış standartlarını yükseltirler.
- Değerlerin çatıştığı durumlarda karar vericilere ve uygulamacılara yol gösterirler.
- Sosyal dokuyu, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi ve hukuk devletini güçlendirirler.
- Kamu hizmetlerinin maliyetini düşürür ve kalitesini yükseltirler.

### **14.2. Kamu Yönetiminde Etiğin Önemi**

- Kamu hizmetleri, devlete emanet olarak verilen vergilerle yerine getirilmektedir.
- Kamu görevlileri bu emaneti yasaların yanı sıra ahlaki değer ve ilkelere göre kullanmalıdır.
- Yasaların yetersiz kaldığı alanlardaki boşluğu etik değerler doldurmaktadır.
- Kamu görevlilerine teslim edilen emanetin hoyratça kullanılması hem kamuya olan güveni azaltır hem de sunulan hizmetlerin miktar ve kalitesinin düşmesine yol açar.
- Kamu etik ilkeleri, ortaya çıkabilecek suiistimalleri daha baştan önlerken, mevcut denetim yöntemleri ise yolsuzluk ve suiistimalleri ancak ortaya çıktıktan sonra tespit edebilmektedir.

### **14.3. Etik İkilem**

Etik ikilem; birden fazla değerın çatışma halidir. Böyle bir durumda bu değerlerden birisi korunurken diğeri korunamamakta veya feda edilebilmektedir.

#### **14.4. Kamu Görevlilerinin Karşılaşabilecekleri Etik İkilemler**

- Bu ikilemlerden ilki; Kamu görevlilerin önündeki seçeneklerden hiçbirisinin tatmin edici olmaması, ancak bunlardan daha iyi olduğu düşünülen seçeneğin belirlenmesi durumudur. Yani kötüler arasından birinin seçilmesi durumu.
- İkincisi; tüm seçeneklerin iyi olması ve bunlardan birinin seçilip diğerlerinin feda edilmesi durumudur. Yani en iyiler arasından birinin seçilmesi durumu.
- Üçüncüsü ise; farklı kişi ve gruplar üzerinde farklı etki ve sonuçlar doğurması muhtemel bir kararın verilmesidir.
- Dördüncüsü de; kamu görevlilerinin verecekleri kararların muhtemel sonuçlarından kendilerinin veya yakınlarının olumlu ya da olumsuz, dolaylı veya dolaysız etkilenmeleri durumudur.

#### **14.5. 2004 Yılı Öncesi Etik İlke Ve Değerlere İlişkin Mevzuat**

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili yönetmelikler
- 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun
- 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
- Diğer ilgili mevzuat

#### **14.6. 2004 Yılı Sonrası Etik İlke Ve Değerlere İlişkin Mevzuat**

- 25. 05. 2004 Tarih ve 5176 Sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurul Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”
- 13.04.2005 Tarihli “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”
- 04.06.2005 Tarihli “Başbakan ve Bakanların Uğurlanma ve Karşılanneları, Seyahatler ve Hediye Uygulaması” ile ilgili Başbakanlık Genelgesi.

#### **14.7. Kamu Görevlileri Etik Kurulunun İşlevleri**

- Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiası ile re’sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapmak,

- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek için çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek vermek,
- Hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve uygulamasını izlemek,
- Kurum ve kuruluşların, etik davranış ilkeleri konusunda uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik olarak görüş bildirmek.

## 14.8. Etik Davranış İlkeleri

- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- Halka hizmet bilinciyle hareket etme,
- Hizmet standartlarına uyma, vatandaşa yol gösterme, nezaket ve saygı,
- Amaç ve misyona bağlılık,
- Dürüstlük ve tarafsızlık,
- Saygınlık ve güven,
- Yetkili makamlara bildirim,
- Çıkar çatışmasından kaçınma,
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- Savurganlıktan kaçınma,
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan,
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık,
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- Mal bildiriminde bulunma.

### 14.8.1. Görevin Yerine Getirilmesinde Kamu Hizmeti Bilinci

Kamu görevlileri, görevlerini çağdaş yönetim anlayışı esaslarına göre gerçekleştirirler. Bu esaslardan bazıları şunlardır;

- Çalışanların yeniliklere ve gelişmelere her zaman açık olmasının sağlanması,
- Çalışanların ve hizmetten yararlananların yönetime katılabilmesinin sağlanması,
- Kurumların karar alma süreçlerinin kural olarak halka açık olmasının sağlanması,
- Yönetimin aldığı kararların kamuya duyurulmasının sağlanması,
- Resmi bilgi ve belgelerin istenildiğinde yönetimden alınabilmesinin sağlanması,
- Vatandaşlara karşı tarafsız davranılması,
- Doğru, dürüst, adil ve haktanır olunması,



- Kişisel yararlardan çok kamu yararının gözetilmesi,
- Kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi esnasında hesap verilebilirliğin sağlanması,
- Kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olunması,
- İş ve işlemlerle ilgili prosedür ve süreçlerin öngörülebilir olmasının sağlanması,
- Hizmetlerin vatandaşa en yakın birimlerce yürütülmesinin sağlanması,
- Vatandaşın beyanına güven duyulması.

#### **14.8.2. Halka Hizmet Bilinciyle Hareket Etme**

Kamu görevlileri, halka hizmet etmeyi her şeyin üstünde tutmalıdırlar. Bu doğrultuda aşağıdaki hedefler gözetilmelidir:

- Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak,
- Halkın ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli bir biçimde karşılamak,
- Hizmet kalitesini yükseltmek,
- Halkın memnuniyetini artırmak,
- Hizmetten yararlananların ihtiyacına ve hizmetlerin sonucuna odaklı olmak.

#### **14.8.3. Hizmet Standartlarına Uyma, Vatandaşa Yol Gösterme, Nezaket Ve Saygı**

Kamu kuruluşlarına nasıl başvurulacağını, işlemlerin nasıl yapılacağını bilemeyen vatandaşlar eşe, dosta ve araçlara başvurumaktadırlar. Bunun önlenmesi için hizmet standartları ve iş süreçleri belirlenerek internet, afiş, ilan vs. yollarla duyurulmalı, bununla tatmin olmayan vatandaşlar için başında nitelikli, güler yüzlü, saygılı elemanların bulunduğu danışma büroları oluşturulmalıdır.

#### **14.8.4. Amaç Ve Misyonu Bağlılık**

Kamu görevlileri; çalıştıkları kurum veya kuruluşun amaç ve misyonuna uygun davranmalı, ülkenin çıkarları, toplumun refahı ve kurumlarının hizmet idealleri doğrultusunda hareket etmelidirler.

#### **14.8.5. Dürüstlük Ve Tarafsızlık**

- Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yasalara, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkelerine göre hareket etmeli ve asla din, dil, mezhep, siyasi görüş, etnik yapı vb. hiçbir ayırım yapmamalıdırlar.

- Yine kamu görevlileri, mevzuatta genel ilkelerin belirtilip ayrıntıların düzenlenmediği durumlarda takdir yetkisini tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine göre kullanmalıdır. Bu takdir yetkisini kendisinin veya yakınlarının çıkarları doğrultusunda kullanmamalıdır.
- Kamu görevlileri, kimseye öncelikle, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar.

#### **14.8.6. Saygınlık Ve Güven**

- Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışları ile göstermeleri gerekir.
- Kamu görevlileri, halka hizmetin her şeyin üzerinde olduğu bilinciyle hareket etmelidirler.
- Kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunmamalı.

#### **14.8.7. Yetkili Makamlara Bildirim**

- Kurum içerisindeki ahlaklı kamu görevlileri, ahlak dışı uygulamalarda ve yolsuz davranışlarda bulunanları ilgili mercilere ihbar etmelidirler.
- İhbarda bulunan kamu görevlilerinin kimliklerinin gizli tutulması gerekir.

#### **14.8.8. Çıkar Çatışmasından Kaçınma**

Çıkar çatışması; kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde yerine getirmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaat ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

- Çıkar çatışmasının bulunduğu durumlarda kamu çıkarı ile kişisel çıkar karşı karşıya gelmektedir. Bu durumda kamu görevlileri kamu çıkarını tercih emelidirler.
- Çıkar çatışması durumu, görevi etkilemese bile, dışarıdan bakanlarca görevi etkiliyormuş gibi algılanabilmektedir.
- 14.8.8.1. Belli başlı çıkar çatışması türleri şunlardır:
- Eski kamu görevlilerinin kamu hizmetlerinden ayrıcalıklı bir şekilde yararlanmaları,
- Kamu görevlisinin ayrıldıktan sonra kurumla iş yapması,
- Kamu görevlilerinin, kamu görevinin dışında mevzuatça yasaklanan ikinci bir işte çalışması,

- Kamu görevlisinin kamu görevi dolayısıyla elde ettiği kazanımları kullanarak kendine ve yakınlarına çıkar sağlamak,
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılması (kendisine veya yakınlarına çıkar sağlama, adam kayırmacılık, yapılan iş için özel ücret alma, aracılık, hizmet kayırmacılığı, görev, unvan ve yetki kullanarak ticaret yapma, kurum, vakıf, dernek veya spor kulübüne yardım ve bağış alma, görev sırasında elde edilen bilgilerin açıklanması, seçimlerde kamu imkanlarını kullanma),
- Hediye alma,
- Kamu kaynaklarını kullanarak hediye verme,
- Yasa dışı nüfuz kullanma,

#### **14.8.8.2. Hediye Kapsamı İçindekiler**

- Kurum ve kuruluşların demirbaşına kayıt edilmek, kamuoyuna açıklanmak üzere tahsis edilen bağışlar,
- Kitap, dergi, makale, kaset, takvim, cd vb. nitelikte olanlar,
- Halka açık yarışmalarda, kampanyalarda veya etkinliklerde kazanılan ödül veya hediyeler,
- Sempozyum, yemek vb. etkinliklerde verilen hatıra niteliğindeki hediyeler,
- Tanıtım amacına yönelik, herkese dağıtılan ve sembolik değeri olan reklam ve el sanatları ürünleri,
- Finans kurumlarından piyasa koşullarına göre alınan krediler

#### **14.8.8.3. Hediye Kapsamı Dışındakiler**

- Görev yapılan kurumla iş, hizmet veya çıkar ilişkisi içinde bulunanlardan alınan karşılama, veda ve kutlama hediyeleri, burs, seyahat, ücretsiz konaklama ve hediye çekleri,
- Taşınır veya taşınmaz mal veya hizmet satın alırken, satarken veya kiralarken piyasa fiyatına göre makul olmayan bedeller üzerinden yapılan işlemler,
- Hizmetten yararlananların vereceği her türlü eşya, giysi, takı veya gıda türü hediyeler,
- Görev yapılan kurumla iş veya hizmet ilişkisi içinde olanlardan alınan borç ve krediler

#### **14.8.9. Kamu Malları Ve Kaynaklarının Kullanımı**

Kamu görevlileri, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanamaz ve kullandıramazlar, bunları korur ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri alırlar.

#### **14.8.10. Savurganlıktan Kaçınma**

Kamu görevlilerinin, kamu bina ve taşıtları ile diğer kamu malları ve kaynaklarının kullanımında israf ve savurganlıktan kaçınmaları, mesailerini ve kamu imkanlarını kullanırken etkin, verimli ve tutumlu davranmaları gerekir.

#### **14.8.11. Bağlayıcı Açıklamalar Ve Gerçek Dışı Beyan**

Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken yetkilerini aşarak çalıştıkları kurumlarını bağlayıcı açıklama, taahhüt, vaat veya girişimlerde bulunamazlar, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat veremezler.

#### **14.8.12. Bilgi Verme, Saydamlık Ve Katılımcılık**

Kamu görevlilerinin, saydam bir yönetim için halkın bilgi edinme hakkını kullanmasına yardımcı olması gerekmektedir.

#### **14.8.13. Yöneticilerin Hesap Verme Sorumluluğu**

Kamu görevlilerinin, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesi sırasında sorumlulukları ve yükümlülükleri konusunda hesap verebilir ve kamusal değerlendirme ve denetime her zaman açık ve hazır olmaları gerekir.

#### **14.8.14. Mal Bildiriminde Bulunma**

Kamu görevlilerinin, kendileriyle eşlerine ve velayeti altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmazları, alacak ve borçları hakkında yetkili makama mal bildiriminde bulunmaları gerekir.

(T.C: Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu,  
**Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, 3. Baskı, Ankara, 2012.)

## **Bu Bölümde Ne Öğrendik Özeti**

Kamu etiği, yönetim alanında doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartlardır. Kamu etiğini daha iyi anlayabilmek için bu bölümde kamu etiği inceleme konusu yapılmıştır. Bu kapsamda kamu yönetim etiğine ilişkin ilke ve standartlar, kamu yönetiminde etiğin önemi, etik ikilem, kamu görevlilerinin karşılaşılabilecekleri etik ikilemler, 2004 yılı öncesi etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat, 2004 yılı sonrası etik ilke ve değerlere ilişkin mevzuat, kamu görevlileri etik kurulunun işlevleri ve etik davranış ilkeleri olan görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci, halka hizmet bilinciyle hareket etme, hizmet standartlarına uyma, vatandaşa yol gösterme, nezaket ve saygı, amaç ve misyona bağlılık, dürüstlük ve tarafsızlık, saygınlık ve güven, yetkili makamlara bildirim, çıkar çatışmasından kaçınma, kamu malları ve kaynaklarının kullanımı, savurganlıktan kaçınma, bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan, bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık, yöneticilerin hesap verme sorumluluğu mal bildiriminde bulunma gibi davranışlar ve tutumlar ele alınmıştır.

## Bölüm Soruları

**1) Aşağıdaki şıklardan hangisinde Kamu Görevlileri Etik Kurulu’nun kurulduğu yıl doğru olarak verilmiştir?**

- a) 2005
- b) 2004
- c) 2003
- d) 2002
- e) 2001

**2) Aşağıdakilerden hangisi kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirmede dikkate almaları gereken “kamu hizmet bilinci” ilkelerinden biri değildir?**

- a) Çalışanların yeniliklere ve gelişmelere her zaman açık olmasının sağlanması
- b) Kurumların karar alma süreçlerinin kural olarak halka açık olmasının sağlanması
- c) Doğru, dürüst, adil ve haktanır olunması
- d) Kamu yararından çok kişisel yararların gözetilmesi
- e) Hizmetlerin vatandaşa en yakın birimlerce yürütülmesinin sağlanması

**3) “.....”;** kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde yerine getirmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözüken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaat ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder.

**4) “.....”;** birden fazla değer çatışma halidir. Böyle bir durumda bu değerlerden birisi korunurken, diğeri korunamamakta veya feda edilebilmektedir.

**5) “.....”;** yönetim alanında doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartlardır.

**Cevaplar: 1) b , 2) d , 3) “Çıkar çatışması” , 4) “Etik ikilem” , 5) “Kamu etiği”**





## **GENEL DEĞERLENDİRME**

İşletmelerin temel amacı, ekonomik faaliyetlerde bulunmaktır. Ne var ki, işletmeler bu amaca ulaşmaya çalışırken, insani, ahlâki ve yasal boyutları da göz ardı etmemelidir.

Günümüzde dünyanın gelişmiş kısmında ve giderek Türkiye’de de hem bilimsel alanda hem de piyasalarda iş ahlâkına olan bağlılığın zaman içerisinde arttığı gözlenmektedir. Bu artışın temel olarak iki nedeni vardır. Bunlardan birincisi, işletmelerin, iş ahlâkını toplumsal görevlerinin bir parçası olarak görmeye başlamaları; ikincisi ise, toplumda kabul görmek ve meşruiyet kazanmak, dolayısıyla günümüz koşullarında ekonomik faaliyetlerini daha da geliştirebilmek için iş ahlâkına bir araç olarak yaklaşmalarıdır. Birçok yazara göre, “codes of conduct” olarak ifade edilen iş ahlâkı ilkeleri ile, yine iş ahlâkı kapsamı içerisinde ele alınabilecek “social responsibility” (sosyal sorumluluk) kavramına, iş dünyasında bu düşünceden hareketle yaklaşan çok sayıda kişi mevcuttur. Hatta, birçok gelişmiş ülke, her iki kavramı da ekonomik kalkınmalarında bir anahtar olarak görmektedir (Özgener, 2004 : iii-iv).

İş ahlâkının toplumda temellerinin kuvvetlendirilmesi için yapılması gereken bazı şeyler vardır. Öncelikle, devlet mekanizması eliyle, iş ahlâkını ilgilendiren konularda gerekli yasal düzenlemeler zamanında ve yeterli düzeyde gerçekleştirilmelidir. Öte yandan, toplumun iş ahlâkı ilkelerine daha fazla riayet etmesi ve bu konuda mevcut sorunların azaltılabilmesi için, günümüzde eğitim sisteminin de bu konuya destek vermesi çok yararlı olacaktır. Özellikle üniversite eğitim-öğretim yıllarında bu konuda müfredata eklenecek dersler ile, iş yaşamına daha adım atmadan önce, birçok meslekte hem genel olarak iş ahlâkı kurallarına, hem de bizzat o mesleğin gerektirmiş olduğu meslek ahlâkı ilkelerine dikkat çekilecek, bireylerin bu konudaki algılama düzeyleri artırılmış olacaktır.

Günümüzde ülkemiz kamuoyu gündeminde yıllardır birçok meslek sahibinin, örneğin doktorların, medya mensuplarının, gazetecilerin, iş ahlâkına aykırı davranışları geniş yer tutmaktadır. Bazı meslek mensupları, çok para kazanma adına, mesleğin saygınlığını göz ardı etmektedir. Eğitim sistemimizin bu konuda mezunlarını bilinçlendirmesine ihtiyaç vardır. Gelişmiş ülkelerde, “iş ahlâkı” dersleri giderek artan oranda, özellikle son 10 yılda neredeyse tüm üniversitelerde ders programlarında yer almaya başlamıştır. Öncelikle İşletme Fakülteleri’nin programlarında kendine yer bulmaya başlayan iş ahlâkı dersleri, zaman içerisinde birçok fakülte programlarına girmiştir. Ülkemizde ise, henüz işletme fakülteleri müfredatından dışarı çıkabilmiş değildir.

2008 yılı içerisinde ülkemizde yapılan büyük kapsamlı bir araştırmada, iş ahlâkının kaynakları arasında din, gelenek-görenekler ve eğitim-öğretim kurumları son sıralarda yer almıştır. Halbuki, iş ahlâkının kaynaklarından bahsedildiğinde, bu üç faktörün de ilk sıralarda olması beklenirdi. Bu sonuç, ülkemizde yüksek düzeyde gözlemlenen iş ahlâkı zafiyetleriyle mücadelede, bu faktörlerin iş yaşamında yer alan işletmelerin ve bireylerin dikkatlerine sunulmasını ve insanların iş ahlâkı algılarının artırılması için bu faktörlere daha fazla önem verilmesini gerektirmektedir.

İş ahlâkına aykırı tutum ve davranışlarda bulunmanın bir bedeli var mıdır diye sorulduğunda, çoğu kez akla gelen ilk husus, mevcut yasal düzenlemelerin genellikle iş ahlâkına aykırı olarak düşünülecek tutum ve davranışlara yönelik cezai müeyyideler getirmemiş olmasıdır. Ancak, her ne kadar bir ülkede yasalar iş ahlâkına uygun olmayan uygulamalara somut cezalar vermiyor olsa da, bu tür davranış ve tutumların muhakkak bir bedeli ve karşılığı vardır. Bireyler ve kurumlar, güven kaybına uğrayabilir, isimleri ve imajları zarar görebilir. Bunun iş yaşamındaki somut karşılığı, para kaybına uğrama ve işletmenin varlığının tehlikeye düşmesidir. Bu nedenle, iş yaşamında kalıcı olmak isteyen birey ve işletmelerin, iş ahlâkı kurallarına riayet etmesi ve önem vermesi, genel ahlâka uygunluk yanında, aynı zamanda iş yaşamının da bir gereğidir (Tierney, 1997 : 57–60, 69).

Son olarak, günümüzde ortaya çıkan ve 1929 Dünya Ekonomik Krizi’nden sonra, dünyanın karşı karşıya kalmış olduğu en ciddi kriz olarak tanımlanan ekonomik problemin temelinde de iş ahlâkına aykırı tutum ve davranışların yattığı söylenmelidir. 2006 Nobel Barış Ödülü sahibi ekonomist Prof. Dr. Muhammed Han Yunus, krizle ilgili bir değerlendirmesinde, “ekonomik sistemin açgözlülük yüzünden bittiğini” ifade etmektedir.

Türkler, Osmanlı İmparatorluğu’nun içine girdiği gerileme dönemine kadar iş/çalışma ahlâkının çok yüksek olduğu bir toplum yapısı ortaya koymuşlardır. Kanunu Sultan Süleyman’dan sonra, birçok alanda olduğu gibi, iş/çalışma ahlâkı alanında da bir yozlaşma süreci başlamıştır. Ne yazık ki, bu toplum yapısı daha sonra giderek dejenere olmuştur. Çalışma ahlâkı bakımından bugün karşı karşıya kaldığımız sorunlarımızın kökeninde tarihi süreç içerisinde ortaya çıkan bu yozlaşma bulunmaktadır. Bugün için bu tablonun tersine dönmeye başlaması ise, ülkemiz ve insanlarımız açısından sevindirici bir gelişmedir.

## KAYNAKÇA

- ARSLAN, Mahmut **İş ve Meslek Ahlâkı**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2005.
- ARSLAN, Mahmut “Max Weber’in Protestan Çalışma Ahlakı Tezi ve Diğer Dinlerle Karşılaştırılması”, **Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlak**, (Derleyen: R. Kaymakcan, M. Uyanık), İstanbul, DEM Yay., 2007.
- AYDIN, İnayet Pehlivan **Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik**, 3. baskı, Ankara, Pegem Yayını, 2002.
- BİKUN, Refik İsa **İş Ahlâkı**, İstanbul, İĞİAD Yayınları, 2004.
- ERSÖZ, Halis Yunus “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı**, (Derleyen: Sabri Orman, Zeki Parlak), İstanbul, İTO Yay., 2009.
- GENÇ, Yusuf, Ali Seyyar **Sosyal Hizmet Bilimine Giriş, 3. Bölüm**, Atatürk Üniversitesi, AOF Yay., 2011.
- GÖKÇEARSLAN ÇİFÇİ, Elif, Emine GÖNEN “Sosyal Hizmet Uygulamalarında Etik Karar Verme Süreci”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Cilt: 22, Sayı: 2, Ekim 2011.
- İĞİAD **İş Ahlâkı Raporu**, İstanbul, İĞİAD Yayınları, 2008.
- KAPU, Hüsnü “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, **Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı**, (Editör: Sabri Orman), İstanbul, İTO Yayını, 2009, s. 52–113.
- MACLNTYRE, Alasdair **Ethik’in Kısa Tarihi: Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla**, (Çev.: Hakkı Hünler, Solmaz Zelyüt Hünler, İstanbul, Paradigma Yayını, 2001.
- MESS **Şirket Ahlakı**, (Harvard Business Review’den Seçmeler), (Çev.: Cemal Engin), İstanbul, MESS Yay., 2004.

- MURAT, Sedat İş Ahlakı Ders Notları, (Yayınlanmamış Çalışma), 2009.
- ORMAN, Sabri **Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı**, İstanbul, Zeki PARLAK (Editör) İTO Yayını, 2009.
- ÖZATEŞ, Özge Sanem “Sosyal Hizmet Etiğinin Felsefi Temelleri” **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Cilt 21, Sayı 1, Nisan 2010.
- ÖZDEMİR, Süleyman “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, **Teorik ve Uygulamalı Boyutlarıyla İş Ahlakı**, (Editör: Sabri Orman), İstanbul, İTO Yayını, 2009, s. 301–336.
- ÖZGENER, Şevki **İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım**, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2004.
- SHEAFOR, Bradford W., Charles J. HOREJSI **Sosyal Hizmet Uygulaması: Temel İlkeler ve Teknikler**, 2. bs., Ankara, Nika Yayınevi, 2014.
- SOLAK, Fahri “Ahilik”, **İktisat ve Din**, (Derleyen: Mustafa Özel), İstanbul, İz Yay., 1997, s. 69-79.
- Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği “Sosyal Hizmet Mesleğinin Etik İlkeleri ve Sorumlulukları”, (Çevrimiçi): [www.shudernegi.org](http://www.shudernegi.org), 13.08.2015.
- Şeker, Aziz **Sosyal Hizmete Giriş** (Editör: İlhan Tomanbay), Anadolu Üniversitesi, AÖF Yay., 2012.
- T.C: Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu **Kamu Görevlileri Etik Rehberi**, 3. Baskı, Ankara, 2012.
- TEVRÜZ, Suna **İş Hayatında Etik**, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2007.
- TOMANBAY, İlhan **Sosyal Hizmete Giriş**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, 2012.
- YILMAZ, Sevdıye Ersoy “Sosyal Hizmet Etiğine İlişkin Bir Değerlendirme”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Yıl: 2015, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, s. 122-136.

---

NOT: Bu kitap, ders notu olarak hazırlanmıştır.