

T.C
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ AHLAKI UYGULAMALARI ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Behice KARABOĞA

Tez Danışmanı
Prof.Dr.Mahmut ÖZDEMİR

05/2017
Kırıkkale

T.C
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞ AHLAKI UYGULAMALARI ÜZERİNE KAVRAMSAL BİR ÇALIŞMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Behice KARABOĞA

Tez Danışmanı
Prof.Dr.Mahmut ÖZDEMİR

05/2017
Kırıkkale

KABUL-ONAY

Prof.Dr.Mahmut ÖZDEMİR danışmanlığında Behice KARABOĞA tarafından hazırlanan İş Ahlakı Uygulamaları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

05/04/2017

Yrd.Doç.Dr.Cihat KARTAL

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

02/04/2017

Enstitü Müdürü

KİŞİSEL KABUL

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum İş ahlakı Uygulamaları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

05./04/2017

Behice KARABOĞA

ÖNSÖZ

1960'lı yıllardan bu yana sürekli gelişme gösteren iş ahlakı, günümüzde önemini giderek artırmaktadır. Dünyanın büyük bir pazar haline gelmesi, üretim ve tüketimin artması, örgütlerin çok uluslu hale gelmesi, iletişim ve ulaşım kanallarının artarak en ufak bir haberin hemen her yerden duyulabilmesi iş ahlakını önemli hale getiren nedenlerdendir.

Günümüzde tüketicilerin de işletmelerden beklentileri değişmiştir. Aynı mal ya da hizmete aynı kalitede ulaşmanın kolaylaştığı çağımızda üretim, satış ve pazarlamanın önemi, kalitesi bu faaliyetlerin ne kadar ahlaki yollardan yapıldığına bağlı hale gelmiştir. Tüketiciler aynı malı üreten firmalar içinde daha dikkatli davranarak iş ahlakı kurallarını örgüt yapılanmasının her kademesinde uygulayan, çalışanlarına adaletli davranan, onların sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayan, güvenli ve huzurlu bir iş ortamı sağlayan, sosyal ve ekonomik yükümlülüklerini yerine getiren, çevre sorunlarına karşı duyarlı olanı seçmekte böylece örgütün iş ahlakına yapmış olduğu yatırım kendisine kazanç olarak dönmektedir. Ayrıca tüketicilerin günümüzde iş ahlakı uygulama çabaları daha da artmış bu bağlamda çeşitli kurumlar, dernekler oluşturulmuş, sadece iş ahlakına yönelik yayınlar çıkarılmış, akademik çalışmalar bu alanda daha da yoğunlaşmış, iş ahlakı konusu ders olarak okutulmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın amacı da önemi giderek anlaşılan iş ahlakı kavramını teorik yönden incelemektir.

Tez çalışmamın her aşamasında her türlü destek ve yol göstericiliğiyle benim yanımda olan danışmanım Sayın Prof.Dr. Mahmut Özdemir'e, süreçteki yapıcı eleştirileri ile tezime katkıda bulunan tez jüri üyelerim Sayın Prof.Dr. Mehmet Sadık Öncül'e ve Sayın Yrd.Doç.Dr. Cihat Kartal'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

KARABOĞA, Behice, “ İş Ahlakı Uygulamaları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale,2017.

Ahlak kavramının iş yaşamındaki önemi günümüzde daha çok anlaşılmıştır. Şu bir gerçektir ki işletmeler varoluş nedeni olan ürün ve hizmet üretimi faaliyetlerini yerine getirirken ahlak kurallarına uygun davranmalıdır.

Ekonomi ve iş dünyasında, işin doğru yapılmasıyla ilgili olan adalet, hakkaniyet, dürüstlük, erdem, etik gibi önemli kavramlar iş ahlakının çerçevesi içine girmekte, bu da iş ahlakı konusunu incelenmeye değer önemli bir konu haline getirmektedir.

İş ahlakı anlayışındaki bozulmalar nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar hukuksal ekonomik, politik düzeni etkilemektedir. İşte bu çerçevede iş ahlakının ortaya çıkış koşulları ve sonuçlarının işletme, ekonomik hayat ve toplum üzerinde önemli etkilere sahip olması nedeniyle çalışmada bu konuya yer verilmiştir.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde ahlak kavramının temelini oluşturan değer, düşünce, tutum, davranış kavramları açıklanmıştır; ahlak kavramına ve ahlakla yakından ilgili olan etik, erdem, adalet, dürüstlük, hakkaniyet, din, hukuk, kültür konularına yer verilmiştir. Daha sonra ahlakla ilgili teleolojik ve deontolojik yaklaşımlar incelenmiştir.

İkinci bölümde ise, iş ahlakı kavramı, iş ahlakının tarih içindeki gelişim seyri, örgüt yapılanması içerisinde iş ahlakının yansıması ele alınmıştır. Ayrıca; işletmelerde ahlak dışı olarak değerlendirilen davranışlardan adil davranmama ve ayrımcılık, mobbing konuları anlatılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, Etik, İş Ahlakı.

ABSTRACT

KARABOĞA, Behice, “A Conceptual Study on Business Ethics Practices”,
Master’s Thesis , Kırıkkale, 2017.

The prominence in the business life of the concept of morality is now understood more. Businesses should act in accordance with the rules of ethics while performing the activities of product and service production which is the reason of existence.

Important concepts such as justice, equity, honesty, virtue, and ethics are involved in business ethics in the economy and business world, which makes business ethics an important issue worth investigating.

The consequences of corruption in the understanding of business ethics affect the legal economic, political order. Because the conditions and consequences of the emergence of business ethics have significant effects on business, economic life and society.

In the first part of the study, the concepts of value, thought, attitude and behavior which are the basis of morality concept are explained; Ethics, virtue, justice, honesty, equity, religion, law and culture, which are closely related to morality and morality. Later, teleological and deontological approaches to morality were examined.

In the second part, the concept of business ethics, the progress of business ethics in history, the reflection of business ethics within organizational structure. Also; Discrimination and mobbing are explained in terms of unfair behavior in enterprises.

Keywords: Moralty, Ethic, Business Ethic.

İÇİNDEKİLER

KABUL-ONAY.....	I
KİŞİSEL KABUL.....	II
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V

GİRİŞ	1
-------------	---

BİRİNCİ BÖLÜM

1. AHLAKLA İLGİLİ KAVRAMLAR	3
1.1. DEĞERLER(İNANÇLAR)	3
1.2. DÜŞÜNCELER(FİKİRLER).....	5
1.3. TUTUMLAR(NİYETLER)	7
1.4. DAVRANIŞLAR(AMELLER)	8
1.4.1. Davranışların Ahlak Çerçevesinde İncelenmesi	13
1.4.1.1. Kavramsal Açıdan Ahlak.....	11
1.4.1.2. Ahlakla İlgili Diğer Kavramlar.....	14
1.4.1.2.1. Etik Kavramı	14
1.4.1.2.2. Erdem, Adalet, Dürüstlük, Hakkaniyet ve Ahlak	15
1.4.1.2.3. Din ve Ahlak	17
1.4.1.2.4. Hukuk ve Ahlak.....	19
1.4.1.2.5. Toplum, Kültür ve Ahlak	20

İKİNCİ BÖLÜM

2. AHLAKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR.....	22
2.1. TELEOLOJİK YAKLAŞIM	22
2.1.1. Faydacılık Teorisi.....	23
2.1.2. Bencilik Teorisi (Egoizm).....	26
2.1.3. Erdem Teorisi.....	27
2.2. DEONTOLOJİK YAKLAŞIM	28
2.2.1. Haklar Teorisi.....	29

2.2.2. Adalet Teorisi.....	29
2.2.3. Kant'ın Ahlak Teorisi.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ AHLAKI KAVRAMI.....	33
3.1. İŞ AHLAKININ TANIMI VE ÖNEMİ.....	33
3.2. İŞ AHLAKININ TARİHSEL GELİŞİMİ.....	36
3.2.1. Türkiye'de İş Ahlakının Gelişimi.....	38
3.2.2. Dünya'da İş Ahlakının Gelişimi.....	40
3.2.3. Günümüzde İş Ahlakı.....	43
3.2.3.1. Çokuluslu İşletmeler ve İş Ahlakı.....	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖRGÜT YAPILANMASI İÇİNDE İŞ AHLAKININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	46
4.1. İNSAN KAYNAKLARI.....	46
4.2. PAZARLAMA VE SATIŞ.....	49
4.2.1. Pazarlama Araştırması ve Ahlak.....	51
4.2.2. Reklam ve Ahlak.....	52
4.3. MUHASEBE.....	54
4.4. YÖNETİM.....	57

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. İŞLETMEDE AHLAKDIŞI OLARAK DEĞERLENDİRİLEN DAVRANIŞLAR.....	62
5.1. ADİL DAVRANMAMA VE AYRIMCILIK.....	62
5.1.1. İşe Alım ve Yerleştirmede Adil Davranmama ve Ayrımcılık.....	65
5.1.2. İşe Alındıktan Sonra Adil Davranmama ve Ayrımcılık.....	69
5.2. DUYGUSAL TACİZ (MOBBİNG).....	72

ALTINCI BÖLÜM

6. İŞLETMELERDE İŞ AHLAKINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	78
6.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, MİSYONU, VİZYONU.....	78
6.2. YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI.....	82
6.3. AHLAK KURALLARININ YAZILI HALE GETİRİLMESİ VE UYGULANMASI.....	86

YEDİNCİ BÖLÜM

7. İŞ AHLAKI UYGULAMALARININ TOPLUMSAL VE ÖRGÜTSEL AÇIDAN

ORTAYA ÇIKARABİLECEĞİ ÖNEMLİ SONUÇLAR.....	89
7.1. TOPLUMSAL AÇIDAN VE DEVLET YÖNETİMİ AÇISINDAN SONUÇLARI	94
7.1.1. Yolsuzluk Ve Rüşvetle Mücadele	89
7.1.2. Kayıt Dışı Ekonomi ve Vergi kaçırma ile Mücadele	94
7.1.3. Vergi Ahlakı.....	98
7.2. ÖRGÜTSEL AÇIDAN SONUÇLARI.....	100

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....	103
------------------------------------	------------

KAYNAKÇA.....	106
----------------------	------------

GİRİŞ

Yaratılış ve tabiat anlamlarına gelen “hulk” un çoğulu olan ahlak; genel olarak yapılması doğru kabul edilmiş, çoğunluk tarafından uygun görülen davranışlar ile yapılması yanlış olan davranışlar kümesini ifade eder. Diğer bir tanımla ahlak, birlikte yaşamak zorunda olan insanların bu birlikteliğini daha mutlu, huzurlu, uyumlu hale getirebilmek için toplumun üyelerinden beklenen davranış biçimleri ile kurallarıdır. Bu açıdan ahlak kişilere yapması ve yapmaması gereken davranışları söyler. Ahlak yapılması gereken genel iyiyi, doğruyu, güzeli ve yapılmaması gereken kötüyü, yanlış, çirkini tanımlar; yaptığı bu tanımlamalarla toplumu belli bir sisteme oturtarak yönlendirir. Yani aslında insanların süreç içerisinde kendi kabul ettikleri kurallar tarafından yönlendirilmesidir.

Ahlaki ararken karşımıza çıkan ilk kavram “değer” olacaktır çünkü; kişi için önemli olanı ifade eden değerler zamanla olgunlaşır ve kişiliğimize, düşüncelerimize tamamıyla yerleşerek fikirlere, fikirler ise tutumlara, tutumlar da en nihayetinde davranışlara dönüşür, işte bizim aradığımız ahlak bu davranışlar içinde oluşur. Bu nedenle ahlakla ilgili çalışmalara başlamadan önce ahlakın temelini oluşturan değer, fikir, tutum, davranış kavramlarının incelenmesi gerekmektedir. Değer birey açısından bir davranış kalıbının diğerlerinden üstün tutularak benimsenmesi, davranışların da değerli bulunan bu kalıp çerçevesinde gerçekleştirilmesidir. Değer ile fikir arasındaki fark şudur ki; değerler zaman içinde çeşitli sosyal, kültürel, genetik, deneysel faktörlere bağlı olarak oluşur, oluşan bu değerlerin ulaştığı en son aşama ise fikir aşamasıdır. Fikir aşamasında değerlerin kişi tarafından tamamen doğruluğu kabul edilmiştir ve zamanı geldiğinde fikirler eyleme dönüştürülecektir. Değerler fikir aşamasına geldiğinde artık daha güçlüdür ve kişinin davranışlarına yön verir davranışların bilinçli eylemlere dönüşmesine neden olur. Ahlakı ilgilendiren eylemler ise belirli bir düşünce yolculuğu sonucu oluşmuş fikirler sonucu ortaya çıkan, başka bir eylemde bulunma ihtimali de olmasına rağmen bilinçli olarak ve özgür irade ile gerçekleştirilmiş eylemlerdir. Ahlak kavramının iş yaşamındaki önemi günümüzde daha çok anlaşılmıştır. Şu bir gerçektir ki işletmeler varoluş nedeni olan ürün ve hizmet üretimi faaliyetlerini yerine getirirken ahlak kurallarına uygun davranmalıdır.

Ekonomi ve iş dünyasında, işin doğru yapılmasıyla ilgili olan adalet, hakkaniyet, dürüstlük, erdem, etik gibi önemli kavramlar iş ahlakının çerçevesi içine girmekte, bu da iş ahlakı konusunu incelenmeye değer önemli bir konu haline getirmektedir.

Ufak tefek ödün vermelerle başlayan ahlaki duyarsızlık, taviz tavizi doğurur anlayışıyla giderek artmaktadır. Günümüz iş hayatında örgütsel ve kişisel çıkarların elde edilmesi tüm ahlaki kuralların üzerinde tutulmakta, bu da ülkemizin en büyük sorunlarından olan yolsuzluk ve usulsüzlüğü ortaya çıkarmaktadır.

İş ahlakı anlayışındaki bozulmalar nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar hukuksal ekonomik, politik düzeni derinden sarsmaktadır. İşte bu çerçevede iş ahlakının gerek ortaya çıkış koşulları, gerekse sonuçlarının işletme, ekonomik hayat ve toplum üzerinde önemli etkilere sahip olması nedeniyle çalışmada bu konuya yer verilmiştir.

1980'li yıllardan beri literatürde önemle üzerinde durulan bir konu olması, günümüz şartlarında bu öneminin giderek artırması, ayrıca hala iş ahlakıyla ilgili genel geçer kuralların belirlenememiş ve çoğu alanda yazıya geçirilmemiş olması da konuyu daha da önemli kılmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde ahlak kavramının temelini oluşturan değer, düşünce, tutum, davranış kavramları açıklanmış; ahlak kavramına ve ahlakla yakından ilgili olan etik, erdem, adalet, dürüstlük, hakkaniyet, din, hukuk, kültür konularına yer verilmiştir. Daha sonra ahlakla ilgili teleolojik ve deontolojik yaklaşımlar incelenmiştir.

İkinci bölümde ise, iş ahlakı kavramı, iş ahlakının tarih içindeki gelişim seyri, örgüt yapılanması içerisinde iş ahlakının yansıması ele alınmıştır. Ayrıca; işletmelerde ahlak dışı olarak değerlendirilen davranışlardan adil davranmama ve ayrımcılık, mobbing konuları anlatılmış, örgütlerde iş ahlakını etkileyen faktörlere, iş ahlakı uygulamalarının toplumsal ve örgütsel açıdan ortaya çıkaracağı sonuçlara yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. AHLAKLA İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1. DEĞERLER (İNANÇLAR)

Ahlaki arayışta karşımıza çıkan ilk kavram değer kavramı olacaktır çünkü; kişi için önemli olanı ifade eden değerler zamanla olgunlaşır ve kişiliğimize, düşüncelerimize tamamıyla yerleşerek fikirlere, fikirler ise tutumlara, tutumlar da en nihayetinde davranışlara dönüşür. İşte bizim aradığımız ahlak bu davranışlar içerisinde oluşur. Bu nedenle ahlakla ilgili çalışmalara başlamadan önce ahlakın temelini oluşturan değer, fikir, tutum, davranış kavramlarının incelenmesi gerekmektedir.

Değerler hangi durumda nasıl davranmamız gerektiğini bizlere söyleyen; çoğu zaman bilgi, düşünce ve tutumlarımızdan daha fazla kalıcı etkiye sahip kabullerimiz ve inançlarımızdır. Değerler insanların duygu, düşünce ve davranış boyutlarıyla yakından ilgilidir. Sosyal bilimcilerin birçoğu değerlerin insan davranışlarını açıklamada temel bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedirler. Aynı zamanda değerler insanları ve olayları değerlendirmede kullanılan üst düzey soyut ölçütlerdir.¹ Seçtiğimiz değerler karşılaştığımız etik problemleri analiz ederken ve değerlendirirken doğru yaklaşımı bulmamız konusunda bizi yönlendirir. Yaklaşımımız ve değerleri uygulama biçimimiz, karşılaştığımız durumun içerdiği ahlaksal unsurları nasıl belirleyeceğimizi ve tanımlayacağımızı etkiler.²

Scheler için bir şeye sevgi duyduğumuzda veya o şeyden nefret ettiğimizde, o şey bizim için bir değer taşır. Biz her zaman nesnelere ve durumlar karşısında hoş-nahoş, güzel-çirkin, yararlı- yararlısız gibi nitelendirmelere başvurarak o nesne ve durumları değerlendiririz. Bu nedenle, insan hep bir değerler çokluğu içerisinde yaşar. Scheler için değerler, hoştan, nahoştan, kutsal ve kutsal olmayana kadar tam bir çeşitlilik ve

¹Bülent Dilmaç, Değerler Yönetimi Uluslararası Konferansı Tanıtım ve Değerlendirme Konuşması, İş Ahlakı Dergisi, 2010, s.145-147.

²İnayet Aydın, Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem Akademi Yayınları, 4.Baskı, 2010, Ankara, s.13-14.

zenginlik arz eder ve onlar, her şeyden önce insan yaşamına “anlam” katan, bu dünyayı “anlamalı” kılan şeylerdir.³

Birey açısından değer; uğrunda uğraşılması, çaba gösterilmesi, gerçekleştirilmesi gereken, genellikle benimsenen, özenilen, önemsenen, üstün tutulan niteliklerdir. Toplum açısından ise değer; bir sosyal gurubun veya toplumun bütününün kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından uygun ve gerekli oldukları kabul edilen, aynı üyelerin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan genelleştirilmiş ilke ve inançlardır. Grupların veya toplumların arzu edileni ve edilmeyeni, beğenileni veya beğenilmeyeni, doğru olanı ve doğru olmayanı belirleyen temel standardı veya standartlarıdır.⁴

Değer kavramıyla ilgili yapılan tartışmaların önemli bir kısmı değerlerin değişerek farklı zamanlarda farklı kültürlerde değişik boyutlar kazandığını bu nedenle değerlerin sabit ve genel geçer olamayacağını, evrensel değerlerin oluşturulamayacağını savunanlar ile evrensel değerlerin mümkün olabileceğini savunanlar arasında geçmiştir.

Protagoras, “ üşüyen için rüzgar soğuk, üşümeyen için soğuk değildir,” demişti. Neyin değerli neyin değersiz olduğu da, böylece insanına göre değişebilmektedir. Bu saptama, “evrensel değerler” den söz edilemeyeceğini de örtük olarak içermektedir. Sofistler etik tarihinde değer göreceliği (relativizmi) olarak bilinen bir anlayışın ilk temsilcisi olmuşlardır.⁵ Evrensel, genel geçer değerler ve etik görüşünü savunanların ise ilk temsilcileri Sokrates ve Platondur. Sokrates’e göre herkes için geçerli olabilecek değerler vardır. Bunlara ancak doğru bilgiyle ulaşılabilir, tüm değerleri kapsayan, birleştiren, herkes için geçerli olan değerler oluşturulması ancak doğru bilgiyle sağlanabilir.

Değer kavramı iyi ve en yüksek iyi kavramları ile de ilişki içindedir. Eylemlerimizi şöyle bir sınağığımızda, onları *değerli* bulduğumuz bazı şeyleri

³Cafer Sadık Yaran, Ahlak ve Etik, Rağbet Yayınları, 2010, İstanbul, s.80.

⁴Doğan Özlem, Etik: Ahlak Felsefesi, Say Yayınları, 2. Baskı, 2004, İstanbul, s.168.

⁵Özlem, s.20.

gerçekleştirmek veya *değerli* bulduğumuz bazı amaçlara ulaşmak için yaptığımızı saptarız. Buna göre en değerli bulduğumuz şey “en yüksek iyi” olarak görünür bize.⁶ İyiyi isteme Kant ahlakının başlangıç noktası, bilinçli bir ahlaki seçim yaparken sarf ettiğimiz toplam çabaya işaret eden bir nitelik olarak iyi niyetlilik, iyi iradelilik ya da çevirmenlerin tercih ettiği ifadeyle iyi isteme veya iyi istençtir.⁷ *Nikomakos’a Etik*’in ilk cümlesinde her eylemin ve her şeyin yöneldiği şeyin “iyi” olduğunu belirten Aristoteles, insanların eylemlerinde amaçladığı şeyin nasıl bir iyi olduğunu keşfe girişir. İnsanlar kendilerine “iyi” gelen şeyi yapmak isterler. Ancak bu iyi, insandan insana, hatta aynı insanın farklı durumlarına göre değişmektedir: “Kimi apaçık belli şeyleri, söz gelişi haz, zenginlik, onuru anlıyor. Kimi de başka bir şeyi; çok kez aynı kişi bile başka başka şeyleri anlıyor. Örneğin hasta olunca sağlığı, yoksul düşünce zenginliği”.⁸

1.2. DÜŞÜNCELER (FİKİRLER)

Değer ile fikir arasındaki fark şudur ki; değerler zaman içinde çeşitli sosyal, kültürel, genetik, deneyimsel faktörlere bağlı olarak oluşur. Oluşan bu değerlerin ulaştığı en son aşama ise fikir aşamasıdır. Fikir aşamasında değerlerin doğruluğu kişi tarafından tamamen kabul edilmiştir ve zamanı geldiğinde eyleme dönüştürülecektir. Değerler fikir aşamasına geldiğinde artık daha güçlüdür ve kişinin davranışlarına yön verir, davranışların bilinçli eylemlere dönüşmesine neden olur.

Süreç felsefesi, ahlaki eylemin temelleri hakkında görüşleri sergilerken bu tür zihinsel sorgulamadan hareket ederek fikirleri temellendirmektedirler. Bu süreçte zihnin işlevselliği, tikelden tümele doğru bir yol izlemektedir. Ahlaktan söz edebilmek için bir ‘eylem’in olması gerekir. Bir ‘eylem’in meydana gelmesi için de ilk önce ‘zihnin davranışlarına ihtiyaç vardır. Çünkü ‘düşünce’ olmadan ‘fil’ de olmaz. Dolayısıyla süreç felsefesi düşünürlerinin ifade ettikleri “en yüksek his”, “tecrübe” gibi kavramlar

⁶Özlem, s.31.

⁷Yaran, s.89.

⁸İsmet Tekerek, Aritoteles’te Etik, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, 8, 2007, s.91-105.

hep özünde zihnin çalışmasını gerekli kılan kavramlardır. İnsan sosyal bir varlık olarak yaşarken, kimliğini bu kavramlarla ifade edebildiği düzeyde, nitelikli bir şekilde ortaya koyar.⁹

İnsanın zihninde düşüncelerin belirmesi ve bunların fikir haline gelmesi aşamalarını süreç felsefecileri ile aynı yönde açıklayan birçok düşünce akımı gelişmiştir. Örneğin Spinoza bir düşüncenin doğru olarak kabul edilmesi sürecini deneyimlerden ayrı tutar; bunu sadece akla bağlayarak şunları söyler:

“Belli bir niteliğin tanımının doğru olup olmadığını bilmek için deneyime ihtiyacımızın olup olmadığını soruyorsunuz. Buna benim cevabım, sadece bir şeyin tanımından çıkarılamadığı durumlar dışında, hiç bir şekilde deneyime ihtiyacımız yoktur. Örneğin modların varlığında olduğu gibi: çünkü bu bir şeyin tanımından çıkarılamaz. Fakat bu şeylerin varlıklarının özlerinden ve böylece anlaşıldığı üzere tanımlarından ayrılmadıkları durumlarda deneyime ihtiyaç duymayız. Gerçekte, bunu daha önce hiçbir deneyim bize öğretmeyecektir. Böyle şeylerin (nesnelerin) zihin dışında bir yerleri yoktur.”¹⁰

Yine aynı yönde bilişsel yaklaşım da düşüncelerin, özellikle doğru olarak kabul edilerek tutum ve eylemleri etkileyen davranışlar hakkında benzer şeyleri söyler. Bu yaklaşıma göre, insanların duygu ve davranışları, olayları nasıl yorumladıklarından etkilenmektedir. İnsanların neler hissettiğini belirleyen şey, olayın kendisi değil, o olaya ilişkin kişinin kendi zihninde verdiği anlamlardır. Çoğu zaman bu anlamlar ve düşünceler, kendiliğinden, otomatik olarak çok hızlı bir biçimde ortaya çıkar.¹¹

⁹Kasim Mominov, Süreç Felsefesinde Ahlaki Eyleme Bakış, Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 33, 2011, s.189.

¹⁰Yeke Karagöz , Spinoza’da Felsefe, Etik ve Siyaset, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, 16 , 2011, s.100.

¹¹Ece Varlık, Elif Kabakçı, Yeme Tutumunun “ Düşünce Eylem Kaynaşması” ve “Düşünce Beden Biçimi Kaynaşması” ile İlişkisi, Türk Psikoloji Dergisi, 23(61), 2008, s.9.

1.3. TUTUMLAR (NİYETLER)

Ahlak felsefesine göre ahlaki davranışın iç yüzü tutumu; dış yüzü eylemi yansıtır.¹² Türkçede “Tutum” terimi, Latince “aptus” sözcüğünün karşılığı olarak kullanılmaktadır. “Aptus” sözcüğü, davranışa hazırlık durumunu gösteren “eğilim” anlamını taşımaktadır.¹³ Morgan’a göre tutumların üç bileşeni vardır. Merkezi bileşen bir nesne ile ilgili, görevli olarak devamlı olumlu ya da olumsuz duyguların oluşturduğu duygusal bileşendir. Bilişsel bileşeni tutumun nesneliliğiyle ilgili inançlar meydana getirir. Üçüncü bileşeni ise duygu ve inançlara uygun bir biçimde davranma eğilimi olarak adlandırabilecek davranışsal bileşendir. Tutumların bu üç bileşeni esasında kendi içerisinde bir bütünlük gösterir.¹⁴

Tutumla ilgili önemli kavramlar ise inanç ve değer kavramlarıdır. İnançlar, bireylerin kendi dünyalarını (iç alemlerini) bir yönü ile ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır. İnançlar, bilgi, kanaat ve imanı kapsayan psikolojik bir olay olarak çoğu hallerde, bireysel ilkelerin kaynağı haline gelmektedir.¹⁵

Değerler yapıp-etmelerimizi belirleyen, yöneten, yönlendiren, onların temelinde yatan ilkelerdir. Bir “değer” ile ilişkili olmayan hiçbir insan davranışı yoktur. Örneğin ben “doğru” olmaya çalışıyorsam, bu doğruluğu bir “değer” olarak görmemdir.¹⁶ Değerler ile tutumlar arasında bir ayırım vardır. Şöyle ki, tutumlar tepki gösterme

¹²Mominov, s. 189-201.

¹³Aynur Pala, İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Eğitim Teknolojilerine Yönelik Tutumları, Manas Sosyal Bilimler Dergisi,8(16) , 2006, s.178.

¹⁴Hilmi Demirkaya, Hasan Genç, Ormana İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi, 14(1), Kastamonu Eğitim Dergisi, 2006, s.39.

¹⁵M. Şerif Şimşek, Tahir Akgemci, Adnan Çelik, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 1998, Ankara, s.155.

¹⁶Enver Uysal, Değerler Üzerine Bazı Düşünceler ve Bir Erdem Tasnifi Denemesi: İnsani Erdemler-İslami Erdemler, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 12(1), 2003, s.55.

eğilimidir. Genellikle tutum ve değer arasında ayrımlarını zorlaştıran bir ilişki var ise de, değerler davranışın ardında yatan tutumları yansıtmaktadır.¹⁷

1.4. DAVRANIŞLAR (AMELLER)

En genel anlamda davranış, insanların bütün eylemlerini (etki ve tepkilerini) karşılayan bir kavramdır. Psikolojinin temel konusunu oluşturan insan davranışlarından en önemli özelliklerinden birisi, bunların çok nedenli ve karmaşık oluşudur. Davranış açısından her olayın ondan önce gelen bir takım koşulların sonucu olduğu bir gerçektir.¹⁸ Maddi hareketi idare eden beyin ancak düşüncelerimizin etkisi altındadır. Unutulmamalıdır ki her hareket mutlaka bir düşüncenin daha doğrusu düşünsel bir mücadele sonunda galip gelen düşünce serisinin zorunlu bir sonucudur.¹⁹

Düşünsel mücadele sonucu galip gelen bu düşünce serisini değer olarak ifade etmemiz yanlış olmaz. Eylemlerimizi değerler yönlendirir ve doğru eylemde bulunmamızı sağlayan şey, eylemlerimizi yönlendiren bu değerler hakkındaki sezgisel bilinç'tir.²⁰ Değerler hiçbir idealiteleri olmayan, olsa olsa insanın doğal eğilim, dünya görüşü ve inançları doğrultusunda yine insan tarafından geliştirilip benimsenmiş bu nitelikleriyle insan eylemlerini yönlendiren, bu eylemler için birer direktif olabilen şeylerdir. Öbür yandan Kant ve onu izleyenler, doğru eylemin, insanın kendi akıl ve iradesiyle kendisine koyduğu ilkelerin (otonomi) gerçekleştirilmesine yönelik eylem olduğunu belirtirler.²¹

¹⁷ Şimşek, Akgemci, Çelik, s.54.

¹⁸Şimşek, Akgemci, Çelik, s.1.

¹⁹Baha Tevfik, Yeni Ahlak ve Ahlak Üzerine Yazılar, Faruk Öztürk (der.), T.C Kültür Bakanlığı Yayınları, 2002, Ankara, s.33.

²⁰Özlem, s.33.

²¹Özlem, s.71.

Bir davranışın ahlak çerçevesinde incelenebilmesi için eylem şeklinde gerçekleşmesi gerekir, eylem sadece insanlara özgü davranışlardır. İnsan akıl sahibi bir varlık olarak, gözlemleyen, seyreden, bağıntı kuran ve bunlar temelinde bilen varlık olmak yanında ve belki bundan önce; tasarlayan, amaçlayan, plan yapan, amaca uygun araç yapan, seçim ve tercihlerde bulunan ve tüm bu tasarı, amaç, plan, seçim ve tercihlere bağlı olarak eylemde bulunan bir varlıktır. İnsanlar da çeşitli davranışlar sergilerler. Fakat sadece insana özgü bir davranış tarzı vardır ki, buna eylem adının verilmesi gerekir. Eylem bir ilke, norm, inanç, değere v.b. bağlı, istençli (iradi) davranıştır. Etik içinde istenç (irade) özgürlüğü terimi altında ifade edilmek istenen şey, çok kaba olarak, insanın eylemlerini yöneten ilkeleri, normları v.d. kendisinin seçebileceği ve değiştirebileceğidir.²² Yani ahlakı ilgilendiren eylemler belirli bir düşünce yolculuğu sonucu oluşmuş fikirler sonucu ortaya çıkan, başka bir eylemde bulunma ihtimali de olmasına rağmen bilinçli olarak ve özgür irade ile gerçekleştirilmiş eylemlerdir.

Kant da aynı yönde düşünceleri savunmuştur. Kant etiğinde doğru eylem, istençle ve akılla, bu demektir ki özgürce konan bir ödevin gereğini yerine getirmeye yönelik bir eylemdir ve sadece insana özgü ve insana aittir. Başka bir ifadeyle, doğru eylem ödevi gerçekleştirmeye yönelik eylemdir. Şu da anlaşılır ki, Kant için etik, doğru eylemin ne olduğu sorusunu yanıtlama girişimidir.²³

Kant'a göre eylem ancak bilinçli bir şekilde yapıldığında ve herkes tarafından kabul edilebilir genel geçer bir yasaya dayandığında ahlaklı bir eylem olarak kabul edilir. Kant, ahlak yasasını birer formül halinde, aşağıdaki cümleleriyle betimler:²⁴ "Böylece, bir eylemin dayandığı ilke olması gereken bir yasanın genelliği, bu genelliğin, sadece, bir buyruğa uymakla zorunlu bir şeymişçesine tasarlanmasından başka bir şey değildir. Öyleyse kategorik imperatif biriciktir ve şudur: Öyle bir ilkeye

²²Özlem, s.14.

²³Özlem, s.76.

²⁴Özlem, s.74.

dayanarak eyle ki bu ilkeye dayanarak isteyebileceğin şey, aynı zamanda bir genel yasa olsun.”²⁵

“Öyle eyle ki, eylemin dayandığı ilke, sanki kendi istencinle gerçekleştirmiş olduğun bir doğa yasası olabilsin.”²⁶

Ahlak anlayışı için özgürlüğün yani kişinin davranışlarını isteyerek, baskı altında kalmaksızın kendi iradesi ile gerçekleştirmesi gerektiğini savunanlar yanında bunun tam tersi görüşü savunanlar da bulunmaktadır. Etik belirlenimciler Kant’ın düşüncelerini kabul etmezler. Etik belirlenimcilikte, doğal olguları ayrıcasız belirleyen ve aynı nedenlerin aynı sonuçları doğurduğunu ifade eden nedensellik yasasına dayanılarak, insanın kendisi de bir organizma olarak bu yasaya bağlı olarak, onun ahlaksal yaşamda vereceği tüm kararların da (insan farkında olmasa da) yine bu yasaya göre verilmiş olacağı, kısacası, onun ahlaksal yaşamının da doğal yaşamı gibi belirlenmiş olduğu ileri sürülür. Etik belirlenimciler insanın belirli durumlarla sınırlı kalsa bile özgürce kararlar alıp eylemleri yönlendirebileceğini, bu eylemlerin sonuçlarının sorumluluğunu üstlenebileceğini kabul etmez.²⁷

Etik sorun ve sorular, yalnız filozofların değil, hepimizin her gün karşılaştığı, yüz yüze geldiği sorun ve sorulardır. Çünkü yaşamak eylemde bulunmayı, eylemde bulunmak karar almayı ve değerlendirmeler yapmayı gerektirmektedir. Eylemde bulunmamanın ve karar almamanın da sonuçta bir karar alma olduğu, hiçbir şey yapmamaya karar veren bir kişinin de bir şeye karar verdiği ve eylemsizliği seçtiği düşünülürse, değerlendirme ve doğru eylemle ilgili sorunların bütün insanların sorunu olduğu görülür.²⁸ Davranışlar değerlerin içselleştirilmesi sonucunda ortaya çıkan eylemlerdir, değerlere sıkı sıkıya bağlanıldığında, benimsendiği ve kişisel inançlar

²⁵Özlem, s.74.

²⁶Özlem, s.74.

²⁷Özlem, s.36-37.

²⁸Harun Tepe, Bir Felsefe Dalı Olarak Etik, Doğu Batı Düşünce Dergisi, 1(4), 1998, s.9.

haline geldiğinde fikirler oluşur. Fikirler eyleme dönüştürülmeye niyetlendiğinde tutumlar ortaya çıkar. Tutumlar insanlarda bilinçli davranışlar haline geldiğinde ise eylem ismini alır. İşte ahlak kavramı da bu eylem içerisinde incelenen bir olgudur.

1.4.1. Davranışların Ahlak Çerçevesinde İncelenmesi

1.4.1.1. Kavramsal Açıdan Ahlak

Arapçada “huy, tabiat, yaratılış” anlamlarına gelen “hulk”un çoğulu olan ahlak genelde “yapılması ya da yapılmaması gereken davranışlar bütünü” olarak kabul edilmektedir. Diğer bir tanımla ahlak, toplumsal yaşamın olanaklı, uyumlu, olumlu, verimli olabilmesi için, toplumun üyelerinden beklenen davranış biçimleri ile kurallarıdır.²⁹

Ahlak tutum ve davranışlarımızda bize rehberlik eden ilke veya kurallar bütünüdür. Bu yönüyle ahlak, bizlere yaşantımızın tüm alanlarında yapmamız ve yapmamamız gereken hususların neler olduğunu gösterir, bir diğer deyişle, neyin iyi ya da kötü olduğuna işaret eder. Bir başka deyişle ahlak, insanların birbirleriyle ya da devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve insanlardan “yapmaları istenen” davranışlar ve eylemlerdir.³⁰ Ahlak yapılması gereken genel iyiyi, doğruyu, güzeli ve yapılmaması gereken kötüyü, yanlış, çirkini tanımlar; yaptığı bu tanımlamalarla toplumu belli bir sisteme oturtarak yönlendirir. Yani aslında insanların süreç içerisinde kendi kabul ettikleri kurallar tarafından yönlendirilmesidir.

Ahlak insanın “insan olma” özelliğinin bir ifadesi olup, onun reel ve tabii olanı ideal ve insani olana göre terbiye etme ve ona doğru aşama çabası olarak görülebilir. İnsan, tabii güdülerini bir yüksek değerler setine göre disipline eder ve yönetirken,

²⁹Hakan Gürel, Siyaset ve Ahlak, Suna Tevrüz (edt.), İş Hayatında Etik, Beta Basım, 2007, İstanbul, s.57.

³⁰Süleyman Özdemir; Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış, Sabri Orman, Zeki Parlak (edt.), İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitapevi, 2009, İstanbul, s.201.

ilgilerini ben merkezlilikten diğergamlığa doğru genişletirken ahlaki davranışlar sergiliyor demektir. Kısacası, ahlakı insanın beşerilikten insaniliğe doğru yükselme çabası olarak görmek mümkündür. Bu anlamda insanın her tür faaliyeti ahlaki olma özelliğine sahiptir ki iktisadi faaliyetlerin bu çerçevede yer alacağı tabiidir.³¹

Ahlâk aynı zamanda Latince kökenli “moral” (morality-moralitas) sözcüğünün karşılığıdır. Latinedeki anlamıyla kullanıldığında ahlâk, görelî bir durumu ifade eder ve ahlâk kurallarının toplumdan topluma hatta aynı toplum içindeki farklı gruplar içerisinde farklı anlamlarda kullanılacağını ileri sürer. Ahlâkla ilgili olarak, iyi ve doğrunun, kötü ve yanlışın ne olduğunu ortaya koyan davranışları oluşturmak için, yol gösterici bir işleve sahip olan kurallar demetidir şeklinde genel bir tanımlama yapılabilir. Ancak, değişimin baş döndürücü bir hızla yaşandığı günümüzde, alt yapısı iyi-kötü, doğru-yanlış, erdem ve kusur olan ahlâki kuralları, sabit, değişmez, mutlak kurallar olarak ortaya koymak mümkün değildir. Ahlâk kuralları da, yaşamın her alanını etkileyen bu hızlı değişimle birlikte yenilik gösterir. Bu nedenle bir şeyin sonsuza dek sürekli doğru veya yanlış kalması beklenemez. Bu noktada belirleyici unsur olarak tarihsel süreçten bahsedebiliriz. Neyin en doğru veya neyin en yanlış olduğunu tarihsel süreç ortaya koyacaktır.³²

Görelî Ahlak adıyla anılan görüşte, doğruyu işaret eden prensiplerin farklı kültürlerle toplumlara, zamanlara ve hatta kişilere göre değişebileceği ileri sürülür. Ahlak prensiplerinin kültüre, topluma, zamana göre değiştiğini savunanlar için etik standartları değişkendir. Mutlak doğru olan ve tüm toplumlarda uygulanabilecek olan etik standartlar yoktur.³³

Protagoras’ın en ünlü sözü, “insanlar her şeyin ölçüsüdür; var olan her şeyin var olduklarının ve var olmayan şeylerin var olmadıklarının” sözü idi. Platon, bunun duyu

³¹Sabri Orman, İktisat ve Ahlak İlişkilerine Genel Bakış, Sabri Orman, Zeki Parlak(edt.), İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitapevi, 2009, İstanbul, s.12.

³²Alpaslan Yüce, Yöneticiler Açısından Ahlak Olgusu: Kavramsal Bir İnceleme, Üniversite ve Toplum Dergisi, 7(1), 2007, s.32.

³³Suna Tevrüz, Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı, İş Hayatında Etik, Beta Basım, 2007, İstanbul, s.15.

algısına gönderimde bulunduğu ve şeyler algılayan bir bireye nasıl görünüyorsa o şekilde vardılar yorumunu yapar. Ahlaki değerler için de durum aynı mıdır? Protagoras, burada bir öğretmen olarak kendi konumu karşısında güçlüğü düşer. Eğer hiç kimse yanlış yargıda bulunamıyorsa, o zaman herkes hakikat bakımından eşittir ve hiç kimse bir öğretmenin üstün konumunda ve bir öğrencinin aşağı konumunda olamaz. İmdi, bundan şu sonuç çıkar görünür ki, eğer Protagoras'ın öğretisi doğru ise, o zaman Protagoras bu öğretiyi öğretme hakkına sahip değildir.³⁴ Protagoras'ın baktığı açıdan bakarsak diğer şeyler gibi ahlak yani doğru ve yanlış da kişinin algısına göre değişmekte, buna bağlı olarak genel geçer doğru ve yanlışlar belirlenememektedir. Bu bağlamda kişinin eylemlerini ya da ifadelerini yanlış olarak değerlendiremeyiz, çünkü bu davranış ve ifadeler kendisine göre doğruyu ifade eder. Peki başka bir açıdan bakıldığında; eğer protagoras'ın ifadeleri doğru ise yani genel geçer doğrular yoksa, doğru kişinin algısına göre değişiyorsa “genel geçer, her yerde kabul edilebilecek doğrular vardır” diyen bir kişinin söylediklerinin de kabul edilmesi gerekmez mi, çünkü doğru kişiden kişiye değişir ve bunu söyleyen kişi için de doğru budur. Bu yönüyle Protsgoras bir çıkmaz oluşturmakta ve aslında kendi ifadelerinin doğruluğunu da sorgular durumdadır.

Ahlak'ın zamana, topluma, kişiye göre değişeceğini savunanların yanında bunun tam tersini söyleyen düşünürler de yok değildir. Bu konuda Reid şunları söyler: Değişen ahlâk ilkeleri değildir. Ahlâk ilkeleri yeni durumlara göre bazı ek yargı ve bilgiler gerektirebilir. Fakat bu ayrıntıları tartışmak ahlâkın temel konusu değildir. Ahlâkın ilkeleri bellidir ve bunlar ahlâkî akıl yürütmelerin temelini oluştururlar. Akıl yürütme yoluyla yargılar oluştururken, bazı muhtemel sonuçlarla karşılaşma söz konusudur. Çıkarımlar zorunlu değildir. Nitekim Reid de hangi davranışların erdemli olduğu konusunda anlaşmazlık olmadığını söyler. Ona göre ahlâktaki anlaşmazlık, ahlâkın amacıyla ilgili farklı değerlendirmeler yapılmasından kaynaklanır.³⁵

³⁴A. MacIntyre, Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla Etik'in Kısa Tarihi, Hakkı Hünler ve Solmaz Zelyüt Hünler (çev), Paradigma Yayınları, İstanbul, 2001, s.20.

³⁵A. İlhan Tunç, Aydınlanma Döneminde Realizm ve Ahlak Öğretimi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi dergisi, 3 (1), 2003, s.5.

1.4.1.2. Ahlakla İlgili Diğer Kavramlar

1.4.1.2.1. Etik Kavramı

Pieper'e göre, bir felsefe disiplininin adı olan etik, Yunanca'daki "ethos" sözcüğünden gelir ve iki farklı şekilde kullanılmaktadır. Bu kullanımına göre eylemlerini geçerli olan töreye uygun olarak düzenlemeye alışkın kişi, genel kabul gören bu ahlak yasası normlarını izlediği sürece etik davranışlar sergilemektedir. Ancak dar anlamda ve asıl anlamıyla "etos" olarak yazılan etiğe göre eylemde bulunan ve davranan birey, aktarılan eylem kurallarını ve üzerinde düşünülerek talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir. Alışkanlık töre ve görenek böylelikle karakter anlamını da almakta, erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir. Dolayısıyla ahlak ve töre kelimeleri, olgunlaşmış yaşam biçimlerini temsil eden düzen kurumlaşmalarını, bir topluluğun değer ve anlam anlayışlarını yansıtan yaşam biçimlerini gösterir.³⁶ Ahlak bir yönüyle yaşanan bir şeydir. Etik ise, bunlar üzerindeki düşünceler ve ilkelerdir.³⁷

Tekin Akgeyik; etik terimi için sınırları kesin olarak netleştirilmiş bir tanımlamaya gitmek oldukça zor görünmektedir. Nitekim bazılarına göre etik ahlaki ilkeleri, kimine göre yasaları, kimine göre de dinsel değer yargılarını tanımlamaktadır dedikten sonra şu tanımlamayı yapmıştır: "Sonuçta, etik değerler evrensel doğruları, değer yargılarını ve bir anlamda evrensel sağduyuyu ifade eder. Bu evrensel sağduyu mekan farkı gözetmeden herkes için geçerli değer yargılarını öngörmelidir. Diğer bir ifade ile etik dünyanın her yerinde tüm sosyal, siyasal, dini, etnik v.b guruplar için ortak doğruları tanımlar."³⁸

³⁶Arman Nurmakhmatuly, Kazak ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları, İş Ahlakı Dergisi, 3(5), 2010, s.70.

³⁷Ahmet Tabakoğlu, Türkiyede İş Ahlakı Geleneği, Sabri Orman, Zeki Parlak(edt.), İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitapevi, 2009, İstanbul, s.230.

³⁸Tekin Akgeyik, Türkiyede İş Etiği: İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla, Sabri Orman, Zeki Parlak(edt.), İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitapevi, İstanbul, 2009, s.284.

Etik, bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı, neyin istenmeyeceğinin, neye sahip olunacağı ya da olunmayacağı araştırılması ve anlaşılmasıdır. Öte yandan Draf'a göre etik, bir kişinin ya da grubun davranışlarında neyin doğru, neyin yanlış olduğuyla ilgili ahlaki ve değerler bütünüdür.³⁹

Bugün bu kelimeye hala pek aşina olmasak da ahlakla eşanlamlı olarak kullanırız; fakat 'etik', 'ahlak'tan farklıdır. Ahlak, insanların nasıl davranması gerektiği hakkındaki düsturlardır. Etik esasında insanların iyiliğini, refahını ve rahatını geliştirmek üzere ortaya konan faaliyetlerle ve uygulamalarla ilgilenen bir alan olmakla birlikte insanlar için ne'nin iyi, ne'nin kötü veya şer olduğunu; insanın iyiliği ve selameti için doğru ve yanlış davranışların neler olduğunu; yaşamaya değer bir hayat için nelerin yapılıp nelerin yapılmaması gerektiğini söylemez. Yapılan çalışmalarda, "Bu yapılan doğru mudur? sorusu değil, "Doğru davranış nedir?" sorusu ele alınır. Etik, ahlaki standartların hayata uygulanışının ve mantıklı olup olmadıklarının sorgulanmasıdır; yani bir bakıma muhakeme ve akıl yürütme sürecidir. Kısaca, ahlak yaşanan olgudur; etik ise bu olguyu sorgulayan felsefe dalıdır ve felsefenin en eski temel disiplinlerinden biridir.⁴⁰ Ahlak bir yönüyle yaşanan bir şeydir. Etik ise, bunlar üzerindeki düşünceler ve ilkelerdir.⁴¹

1.4.1.2.2. Erdem, Adalet, Dürüstlük, Hakkaniyet ve Ahlak

Adalet gerek sosyal hayatta gerekse iktisadi hayatta huzurun, düzenin, kişilerin tatminin sağlanabilmesi için geçilmesi gereken ilk basamaktır. Adalet hak edilenin, hak eden kişiye, hak ettiği şekilde verilmesidir. Adalet ahlak belirtilerinden en önemlisidir,

³⁹Tamer Bolat, Oya Aytemiz Seymen, Örgütlerde İş Etiği Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, Yönetim Dergisi, 45, 2003, s.12.

⁴⁰Harun Tepe, Bir Felsefe Dalı Olarak Etik, Doğu Batı: Düşünce Dergisi, 4, 1998, s.18.

⁴¹Tabakoğlu, s.218.

şöyle ki adalet ahlakın kendisidir denilemez fakat ahlakın olabilmesi için adaletin mutlaka olması gerekir.

Adalet kavramını iktisadi açıdan ele aldığımızda; sosyal adalet kavramı karşımıza çıkar. Sosyal adalet kavramı ile iş ahlakı kavramları birbirini tamamlayan kavramlardır. Sosyal adaletin iki yönü vardır: Birincisi kazanç hırsıyla ruhları çürüten insanları kurtarmak. İkincisi yoksul halka haklarını vermek. Zenginlik sosyal bir olay olduğu için gerçekte zengin fakire yardımda bulunmamakta; onun hakkını vermemektedir. Fakir halkın zenginlere kin duymalarının önlenmesi, yeni bir haksızlık için fırsat aramalarının ve intikam peşinde koşmalarının engellenmesi ancak onlara haklarının verilmesiyle mümkün olabilir.⁴²

Ahlakı aramaya çıktığımızda karşımıza çıkan bir diğer kavram da erdem kavramıdır. Spinoza erdemle ilgili şunları söyler. Ona göre, erdem, insana atfedilmesi bakımından, sadece kendi tabiatının kanunlarıyla tanınabilen bazı şeyleri yapmak gücüne sahip olmak bakımından insanın özüdür, tabiatıdır.⁴³

Erdemi bilgiyle özdeşleştiren Sokrates 'Kriton'da erdemi iyi, faydalı ve doğru olan şeklinde tanımlar. Erdem sadece bireyin kendisi için değil, toplum içerisinde başkalarıyla uyumlu bir yaşam için de gereklidir. Bu anlamda o, davranışlarıyla halka erdemini ne olduğunu gösterir.⁴⁴

Dinî veya felsefî her gerçek ahlâkın amacı, iyi huylu ya da erdemli bireyler ve hatta Farabi'nin tabiriyle erdemli toplum ve mümkünse onun da ötesinde erdemli dünya oluşturmaktır. Bu durumda, erdemliliğin öteki merkezliliği ve iyilikseverlik vurgusu ile ekonominin ben merkezliliği ve maksimum kar vurgusu nasıl uzlaştırılabilir veya dengelenebilir? İşte, iş ahlâkının ana meselelerinden biri budur. Kaşgarlı Mahmut,

⁴²Ahmet Tabakoğlu, Ahilik ve İş Ahlakı, İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu 2008, http://www.igiad.com/assets/content/files/isahlkisempo_file_8956_20121510047 (7 Şubat 2012).

⁴³Yıldız Karagöz Yeke, Spinoza'da Felsefe, Etik ve Siyaset, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, 16, 2011, s.98.

⁴⁴Yeke, s.111.

Divan-ı Lügati't-Türk'te, "ululuk (bilgelik ve erdem) aradım ve onu zenginlikle destekledim" der. Bunun hafif farklı versiyonu da zenginlik arayıp bulup, bunu bilgelik ve erdemle desteklemektir. Önemli olan, bilgelik ve erdemi de zenginlik ve serveti de bir arada uyum içinde götürebilmektir. Bu imkansız ve hatta zor da değildir; çünkü dinler ve felsefî ahlâklar bunu başarmanın yöntemi üzerine bir hayli öğütler vermiş, pek çok erdem önermiş ve birçok ilke geliştirmiştir.⁴⁵

Sokrates ise erdeme farklı açılardan yaklaşarak onu tanımlarda değil davranışlarda arar. Aristoteles, Sokrates hakkında şunları söyler: "O, tüm ahlaki erdemlerin bilgi formları olduğuna inanıyordu; şöyle ki adaletin ne olduğunu bildiğimizde, bundan çıkan sonuç adil olacağımızdı" ve Aristoteles'in bu konudaki kendi yorumu konunun anlamını açıklar; "İmdi ahlaki erdemın söz konusu olduğu yerde", der Aristoteles, "en önemli şey onun ne olduğunu bilmek değil, fakat onun nasıl ortaya çıktığını bilmektir, biz cesaretin ne olduğunu bilmek istemeyiz, cesaretli olmak isteriz".⁴⁶

Beauchamp, genel yasa koyucu (normative) ahlakın, "erdem" in temel ahlaki ilke ve standartlarını ifade eden ve bunları oluşturmaya çalışan felsefe olduğunu belirtmektedir.⁴⁷

1.4.1.2.3. Din ve Ahlak

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

⁴⁵Cafer Sadık Yaran, Erdem ve Ekonomi: Dini ve Felsefi Açıdan, İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu 2008, http://www.igiad.com/assets/content/files/isahlkisempo_file_8956_20121510047 (7 Mayıs 2012).

⁴⁶MacIntyre, s.27.

⁴⁷Hüsnü Kapu; Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı, Sabri Orman, Zeki Parlak (edt.), İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitapevi, İstanbul, 2009, s.65.

kaynakları ile sınırlandırır. Örneğin, İslâm ahlâkında, temel ahlâkî değer yargılarının Fıkıh hükümlerine, yani İslâm 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.⁴⁸

Teorik olarak din dışı bir ahlak tasavvur etmek mümkün olmakla ve özellikle modern zamanlarda bunun fiili örneklerine sık sık rastlanmakla beraber ahlakın esas itibariyle dinin rahminde geliştiğine ve her dinin de kendine has bir ahlak geleneği olduğuna şüphe yoktur. Bu hem tarihi olarak böyledir, hem de çağdaş dünyada bile ahlakın olağan adresi din olmaya devam etmektedir. Ayrıca, ahlakla ilgili birçok araştırmada iki sonuç iç içe girmiş vaziyettedir ki özellikle ontolojik yaklaşımın söz konusu olduğu durumlarda bu olağan karşılanmalıdır.⁴⁹

Spinoza; felsefeyi, ahlakı ve daha iyi bir toplum anlayışına ilişkin açıklamalarını en yüce varlık Tanrı'ya dayanarak ortaya koymuştur. Onun böyle bir başlangıç noktası tespit etmesi rastlantı sonucu değildir. Nitekim XVI. ve XVII. YY. daki yeni bilimin deneysel karakterine rağmen aydınlanma filozofları da, örneğin Pascal, Descartes, Newton, Kant vs. Tanrı düşüncesini yadsımadılar. Dönemin bilim ve akılcı felsefe ikliminin havasını soluyan Spinoza gibi bu filozofların da reddettiği, insanı sonsuz Cehennemle korkutan Ortodoksluğun zalim Tanrısıdır ve O'na ilişkin olan gizemli öğretilerdir. Bu dönemde bilim ve akılcı felsefe ile birlikte yüce bir varlık'ın var olduğu inancı bozulmadan kaldı. Örneğin Kant için, kilise tarihinde uzun ve zararlı tartışmalara, yanılgılara kaynak oluşturan Tanrı, sadece kötüye kullanılan bir kolaylıktı. Tanrının varlığına inanan Kant; (*Pratik Aklın Eleştirisi*'nde) ahlaki bir yaşam sürmek

⁴⁸ Sedat Murat, İş Ahlakı ve İş Uygulamaları, İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu 2008, http://www.igiad.com/assets/content/files/isahlkisempo_file_8956_20121510047.pdf (7 Mayıs 2012).

⁴⁹Orman, s.184.

için insanların doğruluğu sevinçle ödüllendirecek bir yöneticiye gereksinim duyduğunu ileri sürdü.⁵⁰

Locke, insanın ahlaksal hayatının temellendirilmesinde en fazla Tanrının varlığı düşüncesine başvurmuştur. Çünkü ona göre, Tanrıyı dikkate almayan bir ahlak öğretisi asla düşünülemez. Tanrıyı dikkate almanın ise Locke açısından bir takım gerekçeleri vardır. Bu gerekçelerden ilki, bir yasa koyucu varlık olmadan yasanın ortaya konmasının olanaksız olduğu düşüncesidir. Bu yasa koyucu, insan olamaz. Çünkü insanların doğru ve yanlış hakkındaki görüşleri, bireyden bireye hatta toplumdan topluma değişmektedir. Oysa ahlak kuralları bütün insanlar için aynı oranda geçerli olan kurallar olmalıdır. Bu nedenle doğru ve yanlışın ölçütü, yani ahlak kurallarının gerçek kaynağı ancak Tanrıdır. Diğer gerekçeye gelince, insanların ahlak kurallarına uymalarını zorlayacak bir yaptırım gücünün olması gerçektir. Burada da Locke 'a göre, ahlaksal doğruluğun tek ve gerçek kaynağı Tanrı olduğu için, bu yaptırım gücü de Tanrıdan başkası olamaz.⁵¹

1.4.1.2.4. Hukuk ve Ahlak

Ahlaki “insanların yüzyıllar boyunca iyi olarak değerlendirdiği davranış biçimlerinin ifadesi” olarak tanımlayabiliriz. Esasen hukukun ve özellikle de Ceza Hukuku'nun yasakladığı eylemlerin çoğu ahlaka aykırı eylemdir: Cinayet, iftira, ırza tecavüz. Keza bütün bu ahlaksız ve hukuk-dışı davranışlar semavi dinlerin tümünde reddedilmiştir. Şu halde hukuk, kurallarının üzerine inşa edildiği ahlak ve din kuralları ile zor ayırt edilir bir bütündür.⁵²

⁵⁰Yeke, s. 45.

⁵¹M. Cihan, John Locke'un Ahlak Üzerine Düşünceleri, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 10, 2004, s.99.

⁵²Kurtuluş, s.254.

Amaçsal/normatif yönüyle hukuk, toplumsal düzenin sağlanması amacı doğrultusunda, bireylerin birbirleriyle ve devletle olan ilişkilerini düzenleyen bir normlar bütünü olarak karşımıza çıkar, İşlevsel yönüyle ise hukuk, kendilerine uyulmadığı takdirde devletin koyduğu yasalara (pozitif hukuk yasaları) dayalı olarak yine devletin zorlayıcı eliyle gerçekleştirilen yaptırımlara yol açan, düzenleyici kurallar topluluğu (pozitif hukuk kuralları) olarak anlaşılabilir.⁵³

Ahlak ile hukukun bazı ortaklıklarını şöyle sıralamak mümkündür: Bir kere her ikisi de ancak, insanların birlikte yaşamalarındaki zorunluluğun bir sonucu olarak oluşan toplumsal yaşam içerisinde varoluş bulabilirler. Ahlak ve hukuk, her şeyden önce, herkesin istediğini yaptığı yerde ortaya çıkacak olan kaosu önlemek gibi pratik bir zorunluluğun ürünleridir; her ikisi de bir kurallar bütünü olarak karşımıza çıkarlar; her ikisi de dayandıkları ilkelerin niteliği bakımından normatiftirler; bu demektir ki bir “olması gereken” tasarımından hareketle oluşur veya oluşturulurlar; birer toplumsal fenomen olarak, her ikisi de tarih içerisinde değişebilirlik özelliği taşırlar.⁵⁴

1.4.1.2.5. Toplum, Kültür ve Ahlak

MacIntyre ahlakın toplumsal hayatın nasıl merkezinde olduğunu şu sözlerle ifade eder; “Aslında kuşkusuz toplumsal hayat değiştikçe ahlak kavramları da değişir. Kasten toplumsal hayat değiştiği için diye yazmıyorum, çünkü bu, toplumsal hayatın başka, ahlakın başka olduğu ve onlar arasında sadece dışsal, olumsal, rastlantısal bir bağ bulunduğu izlenimi uyandırabilirdi. Bu apaçık ki yanlıştır. Ahlak kavramları, toplumsal hayat formları içerisinde cisimleştirilirler toplumsal hayat formlarının kısmen kurucusudurlar.”⁵⁵

⁵³Özlem, s.205.

⁵⁴Özlem, s.205.

⁵⁵MacIntyre, s.5.

Ahlak davranışının daima kültürle iç içe olduğu ve kültürün soyut özelliğiyle insanların duyum, algılama, düşünme ve davranma süreçlerini şekillendirdiği, genel kabul gören bir yaklaşımdır. Kültür, hem bireysel kültür olarak, hem de örgütsel kültür olarak ahlaka uygun davranışı etkilemektedir. Bu anlamda ahlak, genel olarak kültürün bir alt boyutu olarak değerlendirilebilmektedir.⁵⁶

Spinoza şunları söyler: İnsan kendi kendine yeten bir bütün değildir. Onu başka insanlar ile ilişkisi vasıtasıyla düşünmeliyiz. Çünkü onun var olabilmesi ve var olmaya devam edebilmesi sadece kendisiyle değil, başka şeylerle de ilgilidir. Herhangi bir insanın doğası ve onun özü zorunlu olarak var olmayı içermez. İnsanın tek gerçekliği, kendi kendinde var olan ve sürekliliği olan bu bütünün bir parçası olmaktır.⁵⁷ İnsan içinde bulunduğu toplumdan, kültürden ayrı düşünülemez. Kişinin hayata bakışı, davranışları, düşünceleri üzerinde etili olan toplumun ahlak üzerinde de etkili olacağı bir gerçektir.

Marshall'ın analizinde de, etik ilerleme deneyim, eğitim ile birlikte gerçekleşmekte ve etik ilkelerin de kapitalist ilerleme sürecinde toplumun gelişimi ile uyumlu bir şekilde değişeceği vurgulanmaktadır.⁵⁸

Trevino'ya göre etiksel karar verme sürecinin etiksel yargılama aşamasında, bilişsellik düzeyinin yanı sıra, bireysel ve durumsal belirleyiciler de etkili olmaktadır. Bireyin “egosunun gücü, çevresine olan bağımlılığı ve kontrol alanı”, onun doğru ve yanlışın ne olduğuna ilişkin biliş düzeyinin belirleyicisi olacaktır. Ayrıca yakın iş çevresi ve daha geniş kapsamlı olan örgütsel kültür de, biliş-davranış ilişkisinin içindedir

⁵⁶Kemal Görmez, Murat Atan, H. Özkan Sancak, Etik Kültür ve Toplum, Kamu Etiği Akademik Araştırmaları, Fersat Ofset Baskı, 2. Baskı 2009, Ankara, s.234.

⁵⁷Yıldız Karagöz Yeke, Spinoza'da Felsefe Etik ve Siyaset, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, 16, 2011, s.210.

⁵⁸M. Mert, Afred Marshall, John Keynes ve “ İktisat ve Etik” İlişkisi, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 21(74), 2010, s.122.

İKİNCİ BÖLÜM

2. AHLAKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Görelî ahlak yaklaşımı doğruyu işaret eden prensiplerin farklı kültürlere, toplumlara, zamanlara ve hatta kişilere göre değişebileceğini ileri sürer. Ahlak prensiplerinin kültüre, topluma, zamana göre değiştiğini savunanlar için etik standartları değişkendir. Mutlak doğru olan ve tüm toplumlarda ve kurumlarda uygulanabilecek olan etik standartlar yoktur. Tersine belli bir toplum belli bir eylem hakkında, kendi ahlaki prensiplerine uyuyorsa “doğru” uymuyorsa “yanlış” yorumunu yapar. Bir davranışın etik standartlara uygun olup olmadığı, o davranışın niçin yapıldığı ile ilgili olarak o toplumun yorumuna bağlıdır.⁵⁹

Görelî yaklaşımın karşısında bulunan mutlakçılara göre ise tek bir etik standart vardır; doğru olan şey insanların doğru olduğunu düşündükleri şeyden farklıdır. Filozof James Rachels doğruluk ve yanlışlığın (bir şeyin ahlaki olup olmadığı) yalnız toplumlara değil, aynı toplumda kişilere göre de değiştiğini söyler. Ama bu demek değildir ki o konu hakkında objektif bir doğru ya da yanlış yoktur. Her şey hakkında etik açıdan bir gerçek vardır; yani o şey ya doğrudur ya yanlıştır; ona buna göre değişmez.⁶⁰ İşte doğrunun tek ve genel geçer olduğunu savunan bu görüşü konuya yaklaşımlarına göre şöyle inceleyebiliriz:

2.1. TELEOLOJİK YAKLAŞIM

Telos Yunanca son, nihayet demektir.⁶¹ Teolojik yaklaşım eylemlerin sonuçlarına odaklanır. Bu teorinin bakış açısına göre, en iyi eylem en fazla sayıda kişinin refah, mutluluk ve iyiliğini sağlayan eylemdir. Burada önemli olan diğer bir nokta, toplam

⁵⁹Tevrüz, s.13.

⁶⁰Tevrüz, s.14.

⁶¹Yaran, s.41.

faydanın, toplam maliyet ya da zararla karşılaştırılmasıdır. Diğer bir deyişle, en iyi seçenek sadece en çok insan için en fazla yarar sağlayan değil, aynı zamanda bunu en az gider karşılığında karşılayabilen seçenektir. Gayeci teori olarak da adlandırılan teleoloji, kamu yararına olan seçimin belirlenmesi üzerine kurulu olduğu için, genellikle makro düzeyde karar vermekle yükümlü planlamacılar ve kanun koyucular tarafından benimsenmektedir. Ancak, bu yaklaşımın özünde, kişisel hakların ve özgürlüklerin korunması öncelikli amaç olmadığı gibi, genellikle eylemin sonuçlarının ortaya çıkaracağı getiri ve her çeşit yükün eşit dağılımını öngören adalet kaygısı da yoktur.⁶²

Sonuçsalcı normatif ilkelere göre, ilk olarak bir eylemin hem iyi hem de kötü sonuçlarını hesap etmeliyiz. İkinci olarak, iyi sonuçların toplamının kötü sonuçların toplamından daha ağır gelip gelmediğini belirlemeliyiz. Eğer iyi sonuçlar daha fazlaysa, o zaman bu eylemi yapmak ahlaken doğrudur. Eğer kötü sonuçlar daha fazlaysa, o zaman bu eylem ahlaken doğru değildir.

2.1.1. Faydacılık Teorisi

Temel problemiği ‘en yüksek iyi’ olan faydacı etik, modern dünyada oldukça büyük yankılar uyandırmış ve modern dünyanın en uzun soluklu etik geleneği olmuştur. Bunun temel nedeni, faydacı etiğin hem modern dünyanın yeniden inşa ettiği rasyonel ve seküler düzene hem de kapitalist düzene uyumlu oluşudur. Bu anlamda ‘İngiltere’de Hobbes’un etik egoizmi ile başlayan yönelimin 18. yy’da Aydınlanma Etiği’nin sapaklarından geçerek 19. yy’daki doruk noktasını temsil eden ve özellikle Anglosakson dünyada fazlasıyla etkili olmuş olan bir seyir izlemesi hiç şaşırtıcı değildir. Doğanın insanları haz ve acı gibi iki efendinin eline bıraktığı görüşü üzerine odaklanan faydacı etik, insanların mutluluğa ancak ve ancak birlikte yaşamak zorunda olduğu diğer insanlar arasında ulaşabileceğini savunur. Faydacı etik, betimleyici bir nitelik taşısa da iyi ve kötüye ilişkin yargılarda bulunup insan eylemlerinin ahlâkî boyutu ile ilgili

⁶²Perran Akan, Uygulama Açısından İş Etiği Kuralları ve Evrensel Turizm Etiği İlkeleri, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 2007, s.17.

değerlendirmeler sunar ve bu boyutu ile faydacı etik normatif bir etik anlayış olarak kabul edilebilir. Aynı zamanda ‘en yüksek iyi’yi mutluluk olarak tanımlaması dolayısıyla insan doğasına dair bir tasvirden insanların davranışlarını düzenleyen bir ilkeye varması ve ayrıca haz ve mutluluğun niteliksel ve niceliksel ölçümlerini yapmaya çalıştığı için de doğalcı ve bireyci bir anlayış olarak değerlendirilebilir. Bu anlayış aynı zamanda ahlâkî bir eylemin değerini o eylemin sonucu belirler anlayışını savunduğu için sonuççu ya da teleolojik bir anlayış olarak da değerlendirilebilir. Tüm bu özelliklerine ek olarak faydacı etik, konularını ampirik bir düzlemde ele alır .⁶³

18. yüzyıldan sonra yaygınlaşan sonuçsalcı teorilerin farklı versiyonları vardır. En tanınmış olanı utilitarianizm/faydacılıktır. Jeremy Bentham ve John Stuart Mill gibi filozoflarca az çok farklı versiyonları bulunan faydacılığın genel yaklaşımına göre, bir eylemin ya da eylem kuralının sonuçları herkes için zarardan çok fayda (veya acıdan çok haz) getiriyorsa o eylem veya eylem kuralı ahlaken doğrudur. Yararlı kuramlarda yarar ilkesi şöyle belirlenir: Bir insanın eylemi, o insan için mümkün olan pek çok eylem biçimi arasında en yararlısını seçtiği ölçüde ahlaksal bir değer taşır. Faydacılık, Antikçağdaki hazcılar ve mutlulukçuların kuramları gibi tümüyle egoist ve bireyci değildir. Onlar da insanın doğal olarak egoist ilgilere sahip olduğu noktasından hareket ederler; fakat toplumsal yararı da göz ardı etmezler.⁶⁴ Faydacılıkta, belli bir davranışa karar vermeden önce diğer davranış seçeneklerinin de gözden geçirilmesi lazımdır. Herkes için en fazla iyi sonucu veya en az kötü sonucu getirecek olan davranış veya uygulama seçildiği takdirde, doğru davranış veya uygulama seçilmiş demektir.⁶⁵

Bentham’a göre, eğer haz mutluluk, iyi ile eş anlamlı ise acı da mutsuzluk ve kötülükle eş anlamlı olur. Bu da ruh bilimsel bir gerçektir. Doğası gereği insan haza yönelir ve acıdan kaçır. Doğru eylemler toplam hazzı artırma eğiliminde olanlar iken yanlış eylemlerden bunu azaltma eğiliminde olacaklarından dolayı kaçınmak da çok

⁶³ Bahtinur Mönğü, Modern Dünyada Mutluluk: John Stuart Mill’in Faydacı Etiği, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(1), 2015, s.23.

⁶⁴Yaran, s.234.

⁶⁵Tevrüz, s.16.

doğaldır. Böylesi bir çıkarımın sonucu olarak da “en büyük mutluluk ilkesi olan yarar ilkesine” ulaşmış oluruz. Mill’e göre ise, her hareketin bir gayesi vardır ve bu hareketler hizmet ettikleri gayeye göre bir vasıf, bir renk alırlar. İnsan eylemlerinin de bir gayesi bir amacı vardır. Bu gaye ve bu amaç hem nicelik hem nitelik bakımından elden geldiğince sevinç duymaktır. Çünkü haz mutluluk için en büyük araçtır.⁶⁶

Faydacılık iki farklı yönden ele alınabilir. Bunlardan biri daha kısa vadeli bir görüş olan “eylem faydacılığı” (actutilitarianism), farklı durumlarda faydanın farklı anlamlar taşıyabileceğini, savunur. “Kural faydacılığı” (rule utilitarianism) ise daha uzun vadeli bir görüş ortaya koyar. Faydanın tek tek eylemlere değil, eylem gruplarına uygulanabileceğini, belli kurallara uyulduğu takdirde zaman içinde bu kurallara uymuş olmanın en net faydayı sağlayacağını ileri sürer. İki görüş arasında karşılaştırma yapılacak olursa, eylem faydacılığına göre, sözgelimi bir kişi farklı durumlarda ve zamanlarda sözünü yerine getirmeme durumunda kalırsa, her seferinde sözünde durmamanın sonuçlarını hesaplamak zorundadır. Kural faydacılığında ise hangi durumda olursa olsun sözünde durmanın genel sonuçlarına bakılır ve genel kural olarak sözünde durmanın durmamaktan daha fazla iyilik içerdiği kabul edilir.⁶⁷

Faydacılık kuramının önemi resmin tümünü görme yaklaşımı ve toplumsal mutluluk için en iyi olanın yapılmasını vurgulamasıdır. Çünkü maliyet ve fayda analizi anlamında geleneksel işletme düşünce tarzına uygun olan bu yaklaşım, işletme yönetiminde de çok sık kullanılır. Bir işletme yöneticisi nasıl ki kar ve yatırımın geri dönüş oranını maksimize etmek anlayışında ise, bu kuram da mutluluğu maksimize etmeyi vurgulamaktadır.⁶⁸

Faydacı kuramın zayıflıkları şunlardır:⁶⁹

⁶⁶M. Hanifi Macit, Teolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi, Kaygı/ Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi,13, 2009, s.89-91.

⁶⁷Tevrüz, s.16.

⁶⁸Tülin Ural, İşletme ve Pazarlama Etiği, Cemal Yükselen(edt.), Detay Yayıncılık, 2003, Ankara, s.11.

⁶⁹Ural, s. 11.

Faydacılıkla birlikte bazen ahlaka uygun olmayan haksızlıkların oluşması söz konusudur. Eğer her eylem yalnızca kendi fayda ve maliyetleri açısından değerlendirilirse, hem genelleme yapma açısından tutarsızlık, hem de genelleme yapamama söz konusudur. Örneğin bu görüşe göre, yanıltıcı reklamlar kimseyi maddi açıdan daha kötü yapmıyorsa haklı görülebilecektir.

Faydacılık hakların dağılımı ilkesi ile çatışmaktadır. Toplumun büyük kesimi için faydayı artırmak, toplumun küçük bir azınlığının zararına oluşacak olumsuz sonuçlara izin vermeye yol açmaktadır. Kolektif mutluluk için yapılan bir eylem kimi zaman birey bazında zarara neden olabilir.

2.1.2. Bencillik Teorisi (Egoizm)

Egoizm günlük dilde başkalarını dikkate almadan yalnız kendini, kendi çıkarlarını düşünme anlamına gelen bir sözcüktür. Egoizm etikte ise insanın tüm eylemlerinin “ben sevgisi” ile belirlendiğini, ahlaklılığın da kendini koruma içgüdüsünün dışı vurmasından başka bir şey olmadığını ileri süren öğretilerdir.⁷⁰

Faydacı yaklaşımın aksine bir davranışın sonuçlarını çoğunluğa göre değil, eylemi gerçekleştiren kişiye göre değerlendirir. Eğer bir eylemin sonucu bireye yarar sağlıyorsa, o davranış ahlaki kabul edilir. Bireyci yaklaşım, psikolojik egoizm ve ahlaki egoizm olmak üzere iki başlıkta incelenebilir.⁷¹

Psikolojik egoizm köklerini Adam Smith’in görüşlerinden alır. Yazar, ünlü eseri “Ulusların Refahı” adlı eserinde farklı türlerin ve insanoğlunun varlığını sürdürmesinin diğerlerine bağlı olduğunu, ancak insanoğlunun doğasında var olan bencillik nedeniyle, eğer onlardan bir şey istenecekse, o davranışın kendilerine ne kadar avantaj sağlayacağını gösterilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. Burada odaklanılan nokta,

⁷⁰Ural, s. 9.

⁷¹Murat Akyıldız, Sosyal Sorumluluk ve Ahlaki Yaklaşımlar Çerçevesinde Pazarlamanın Sürdürülebilir Gelişmedeki Rolü, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1), 2007 s.76.

bireysel arzu ve isteklerin yerine getirilmesinde başkalarının da kendi çıkarlarını ön plana alan yapısından yararlanmaktadır. Psikolojik egoizm olarak adlandırılan bu yaklaşımda, bireysel isteklerin gerçekleştirilmesinin diğerlerine istediklerini vererek elde edilebileceğini ileri sürer.

Ahlaki Egoizm (Bireysellik), uzun dönemli çıkarlarını korumak isteyen bireylerin gösterdiği davranışı tanımlar. Burada odaklanılan nokta arzuların gerçekleştirilmesi değil, uzun dönemli çıkarların korunmasıdır. Böyle bir anlayışta elde edilecek yararlar yalana ve aldaticı uygulamalara fırsat vermeyecek kadar uzun bir zaman diliminde gerçekleşir.

2.1.3. Erdem Teorisi

Boatright'a göre erdem ahlakı üç şey yapmalıdır: kavram olarak erdemi tanımlamalı, erdemlerin ve bunların tam tersi olan kötü huyların neler olduğunu belirlemeli; bir takım özelliklerin erdem olup olmadığına nasıl karar verdiğimizizi açıklamalıdır.⁷²

Bu bağlamda bizim de erdem tanımını ve erdemli davranışlara örnek vererek başlamamız uygun olacaktır. Platona göre erdem (arete), bir işlevi yerine getirme yeterliliği, becerisi ve kapasitesidir. Erdem, bir şeyin, bir organizmanın kendi işlevini gerçekleştirilmesiyle belirir. Ruhun parçaları arasında denge ve uyum sağlama da erdemle ilgilidir. Ruhun her parçasının işlevselliğini sağlayan erdemler vardır. Örneğin istek, arzu ve iştahların bulunduğu parça için temel erdem, ölçülülüktür. Bu erdem anlayışıyla platon, mutluluğu zevkperestliğe dönüşmüş hazcılıkta bulan bazı Krene Okulu Filozoflarına da, mutluluğu dünyaya sırt çevirmek, her türlü hazdan kaçınmakta bulan kiniklere de karşıdır. Ruhun orta parçasında ise, akıl olarak üst parça ile istek, arzu, iştah olarak alt parça arasında aracılık işlevi yüklenmiş bir erdeme gereksinim vardır. Bu erdem aklın sesini dinleyip alt parçanın, istek arzu ve iştahın aşırılıklarını

⁷²Tevrüz, s.33.

önleme erdemi olarak cesaret'tir. Başka bir deyişle, insanın istenç sahibi bir varlık olduğunu, dolayısıyla bu istenç eşliğinde doğruyu yapma cesaretine sahip olduğu süreç ahlaklı olabileceğini belirtir. Ruhun en üst parçasına uygun düşen erdem ise bilgeliktir.⁷³

Erdem ahlakının yapması gereken ikinci şey ise erdemli vasıfları tanımlamaktır. Nedir erdemli vasıflar? Bu vasıflar bize doğuştan verilmez, bunlar sonradan öğrenmeyle kazandığımız üstün vasıflar olup alışkanlık halinde gösterilir; ahlaken iyi bir insanı temsil eder. Mesela dürüstlük ahlaki bir vasıftır.⁷⁴ Tarihsel olarak, erdem etiği, Batı felsefesindeki en eski normatif geleneklerden biridir. Eflatun, daha sonraları büyük/temel erdemler olarak nitelendirilen dört erdemi vurgular: bilgelik, cesaret, itidal, adalet. Erdemleri edinirken, korkaklık, adaletsizlik, kibirlilik gibi erdemsizliklerden, karakter özelliklerinden de kaçınmak gerekir.⁷⁵

Reid'e göre bir eylemin motifinin iyi, erdemli olması, iyi bir eyleme niyet edilmesi durumunda geçerlidir. Ancak eylemin iyi olması yalnızca motifine bağlı değildir. Eylemin ödev konumunda olması onu değerli kılandır. Faîli ile rastlantı sonucu bir araya gelmiş olan bir eylemde, ahlâkî iyilik, eylem için söz konusudur, faîli için bu değerlendirme yapılamaz.⁷⁶

2.2. DEONTOLOJİK YAKLAŞIM

Bu yaklaşım Kant tarafından geliştirilmiştir. Deontolojik yaklaşıma göre birey ve gruplar, temel görev ve haklarına göre davranışlarını belirlerler. Bireyin hareket biçimini belirleyen ahlâki zorunluluklar ve görevlerdir.⁷⁷

⁷³Özlem, s.48-49.

⁷⁴Tevrüz, s.33.

⁷⁵Yaran, s.36.

⁷⁶A. İlhan Tunç, Aydınlanma Döneminde Realizm ve Ahlak Öğretimi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi dergisi, 3(1), 2003, s.7.

⁷⁷Fatih Çoşkun Ertaş, Mihriban Çoşkun Arslan, Bağımlı ve Bağımsız Muhasebecilerin Meslek Etiği Algı Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 27, 2009, s.35.

Deontolojik yaklaşım eylemlerin sonuçları yerine kişilerin o eylemi gerçekleştirmekteki amaçları üzerinde durur. Bu yaklaşıma göre, sonuçların en fazla (maksimum) faydayı sağlamakta yetersiz olduğu durumlarda bile, iyi niyetli davranmış olmak, etik kurallar çerçevesinde doğru davranış olarak kabul edilir. Burada temel nokta toplum yararı değil, bireyin kendisidir.⁷⁸

2.2.1. Haklar Teorisi

Hakları üç boyutlu olarak düşünmek gerekir:⁷⁹

Bunlardan ilki insanın bir şey yapma hakkıdır (özgürce düşünme ve düşünceyi ifade etme hakkı, seyahat etme hakkı gibi).

Hakkı olan şeylerin başkalarınınca temin edilmesi diğer haklardandır. Bu boyuttaki haklara “pozitif haklar” (positive rights) adı verilmektedir. Bu boyutta şöyle bir varsayım vardır: İnsanlar yaşam için gerekli olan şeyleri tek başlarına temin edemeyeceklerine göre bunları onlara toplumun temin etmesi gerekir. Bir kişinin hakları diğer kişinin ona karşı o konudaki görevlerini yerine getirmesini gerektirir. John lock’a göre; bizim yaşam, sağlık, özgürlük ve mülk edinme gibi Tanrı tarafından verilmiş doğal, evrensel, eşit, devredilemez haklarımız vardır ve bunlara saygı gösterip zarar vermemek herkesin görevidir.⁸⁰

2.2.2. Adalet Teorisi

Yararcılığa göre, bir ahlâkî veya siyasî eylemin doğruluğu, alternatiflerine göre en fazla sayıda insanın mutluluğunu en fazla artırmasında yatar. Teleolojik etik öğretiyeye

⁷⁸Akan, s.14.

⁷⁹Tevrüz, s.27.

⁸⁰Yaran, s.37-38.

ilk eleştirisi bu noktada gelir. Deontolojik etik anlayışı taraftarlarına göre, yararcılık toplumsal iyiliklerin dağıtılmasında insanlar arasındaki bireysel farklılıkları gözetmez. Oysa adalet, bazılarının özgürlüğündeki azalmanın, geri kalan diğerleri tarafından paylaşılan daha büyük bir iyi ile aklanmasına izin vermez. Kuşkusuz adalet insanlar arasında yansız olmalıdır, yani aynı durumda olanlara aynı davranılmalıdır. Ancak, adalet farklı durumda olanlara da farklı davranmayı gerektirir. Demek ki, yararcılık genel toplumsal iyiliğin ölçülmesinde herkesi "aynı" olarak alırken ve "hak"ı veya "doğru"yu bu toplumsal "iyi"liğe göre belirlerken adalet yönünden kabul edilemez bir düşünceyi ifade etmektedir.⁸¹

Aristo adalet prensiplerini üçe ayırmıştır. Bunlar⁸²: Bölüşüm adaleti, kısas adaleti ve telafi adaletidir.

Bölüşüm adaleti; topluluktaki refah ve sıkıntıların, insanlar arasında hakkaniyetle bölüştürülmesi meselesiyle ilgilidir. Bölüşüm adaletinin uygulanmasında ise üç farklı görüş ortaya çıkmıştır. Bunlardan ilki olan adalet eşitliğinde tüm insanların eşit oldukları, dolayısıyla her türlü bölüşümün eşit yapılması gerektiği ileri sürülür. Diğer bir görüş ise adaletin bölüşümünde ihtiyaç ve yetenekleri savunur. Bu görüşte aile modeli kullanılır. Nasıl ki ailenin her bir üyesi ailenin diğer üyeleri tarafından desteklenir, toplumdaki muktedir bireyler de zayıfları desteklemektedir. İşin sıkıntıları insanların yeteneklerine göre, yararları ise insanların ihtiyaçlarına göre dağıtılmalı görüşü hakimdir. Bölüşüm adaletinde son görüş olan adaletin, insanların yaptığı katkıya göre olacağını ileri süren görüş ise toplumdaki yararların, kişinin toplumdaki işteki, grup v.s. içindeki katkısına oranla bölüştürülmesi gerektiğini söyler.

Kısas adaleti, verilen cezanın da adaletli olmasını öngörür adaletli olabilmesinin bazı şartları vardır. Her şeyden önce suçu işleyen kişinin, yaptığı sorumluluğunu taşıyabilir ve hesap verebilir kapasitede olması gerekir. Diğer bir şart ise cezanın hatayla orantılı olması ve kim yapmış olursa olsun aynı hataya aynı cezanın

⁸¹M. Hanifi Macit, Teolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, 13, 2009, s.89-91.

⁸²Tevrüz, s.31.

verilmesidir. Telafi adaleti ise zararın giderilmesini adaletle ilgili olarak görür. Hatalar, yanlışlar başkalarına zarar verir. Zarar görenin, zararının telafi edilmesi de adaletle ilgilidir.⁸³

2.2.3. Kant'ın Ahlak Teorisi

Kant ahlakı “herkes için aynı kalan, herkes için değişmeyen bir yasayla” temellendirmeye çalışmıştır. Ona göre herkes için aynı kalan, değişmeyen bu temel, “iyiyi isteme” ve “ahlak yasası” kavramıdır. Başka bir deyişle “ödev”dir. Ona göre ödev, her çeşit duygunun, özellikle de çıkar duygusunun ötesinde, ahlak yasasına sadece “yasa saygısı” duygusuyla bir boyun eğıştır; kesin buyruktur, akıllı olan herkesi yükümlü kılan evrensel bir kuraldır.⁸⁴

Kant'ın en önemli yanı, çok değil, bir tek görev ilkesini vurgulaması ve bunu içine farklı eylemlerin doldurulabileceği boş bir form halinde sunmasıdır. Bundan dolayı onun ahlakına formalist ahlak da denir. Kant'a göre de kendimize ve başkalarına karşı görevlerimiz vardır. Fakat Kant daha temel ve genel bir görev ilkesinin olduğunu ve bunun daha özel görevleri kapsadığını iddia eder. O bunun birkaç versiyonunu sunar. En önemlisi şudur: “Öyle bir ilkeye dayanarak eyle ki bu ilkeye dayanarak isteyebileceğin şey aynı zamanda genel bir yasa olsun”. Bu buyrukların bir diğeri de “insanlara asla bir amacın aracı olarak değil, başlı başına bir amaç olarak davran!” buyruğudur.⁸⁵ Kişi, amacına ulaşmak için başkalarını bir araç olarak kullanmamalıdır. İnsanlara itibar etmeli ve onların sahip oldukları haklar, toplumun refahı veya iyiliği için feda edilmemelidir. Eğer davranışlarıyla kişi başkalarını kendi amacı için kullandığı gibi, aynı zamanda onların seçimlerine saygı duyuyor ve bu kapasitelerinin gelişmesine

⁸³Tevrüz, s.32.

⁸⁴Ural, s.13.

⁸⁵Yaran, s.38.

yardımcı oluyorsa, ahlaklıdır. Herkes birbirine hür ve eşit bireyler olarak davranmalıdır.⁸⁶

Kant, insanın ‘bütün ussal varlıkları kişi olarak ona saygıya zorlayan mutlak içsel değeri’ni onur olarak adlandırır; bunun temeli, insanı ‘sadece başkalarının erekları ya da hatta (kişinin) kendisinin erekları için bile bir araç olarak değil, bir kendinde erek olarak takdirlendirme gereğidir. Kendinde erek olmak aynı zamanda kendi kendisi için – etik anlamda – ‘yasa koyucu’ da olmak demektir. Diğer bir deyişle, bizi – ister kendimizin isterse başkasının şahsında olsun – insana saygı göstermeye zorlayan, insanın kendi kendisine yasakoyucu, yani özerk olmasıdır . O halde, gerek ‘öznel erekları’ımızde gerekse o ereklarıimize yönelik ‘her türlü aracın kullanımında özerk varlığın kendisine saygı ‘en yüksek sınırlayıcı koşul’ (aynı yerler) olmalıdır. İnsanın mutlak içsel değeri, koşulsuz buyruğun şu formülasyonu ile etiğı ve ahlaki ödevleri temellendirir: ‘Kendi şahsında veya başkasının şahsında olsun, insan olmağına hiçbir zaman sadece bir araç değil, hep aynı zamanda bir erek olarak davranacak biçimde eyle’⁸⁷.

⁸⁶Tevrüz, s.21.

⁸⁷ Mehmet Aközer, Emel Aközer, Bilim Ahlakı Normlarının Etik Temellendirilmesi: Bilim İnsanlarının Dışsal Sorumlulukları, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 5(2), s.109.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İŞ AHLAKI KAVRAMI

3.1. İŞ AHLAKININ TANIMI VE ÖNEMİ

Ahlak, genellikle normal iş yaşamı dışında iyi, uygun sahip olunması faydalı fakat iş hayatının karmaşıklığı ve rekabeti içinde lüks bir şeymiş gibi görülür. Oysa ahlak, söz konusu ortam ne olursa olsun yokluğu hemen hissedilen dolayısıyla da yokluğu ciddi sorunlara neden olabilen bir olgudur.⁸⁸ Bir toplumsal kurum, ahlak disiplini olmadan yaşayamaz aksi halde ortada sadece kişisel çıkar çatışmaları kalır. Toplumların bugün muzdarip olduğu buhran işte bundan geliyor. Ekonomik hayat iki yüz yıldan beri görülmedik bir gelişmeye kavuşmuştur. Ekonomik hayattaki bu gelişmenin ahlak dışında kalması veya ahlaki yönleri ihmal etmesi kamu hayatı için bir tehlike teşkil etmektedir.⁸⁹ İş ahlakı, ahlak normu ve kurallarının iş yaşamında işletmelerde de uygulanmasını ifade eden bir olgudur. İş ahlakı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim, satış ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. İş ahlakının amacı, sadece felsefi analizler yapmak değildir.⁹⁰ Ross ise iş ahlakını özellikle çalışkanlığı özendirilen, başıboşluluğu reddeden, tutumluluğu destekleyen, başarısızlık ve yetersizlikten kaçınan, hırsı, başarı ve değeri ön plana çıkaran inançlar sistemi olarak tanımlamıştır.⁹¹ McNamara iş ahlakını “doğru haklı olmayı esas alan, kanuni düzenlemelere olan itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünü” şeklinde tanımlamaktadır.⁹²

⁸⁸Serpil Altınırnak Gökbek, Finans Etiği, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(27) , 2007, s.162.

⁸⁹Emile Durkheim, Meslek Ahlakı, Mehmet Karasan(Çev.), M.E.B. Yayını, 1986, İstanbul, s.76.

⁹⁰S. Özdemir, s.320.

⁹¹Mehmet Sarıışık, Orhan Akova, Mehmet Çontu, Otel Yöneticilerinin Etik Politika ve Yöntemlere Yaklaşımları Üzerine Ampirik bir Araştırma, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 2006, s.23.

⁹²Z. Beril Akıncı Vural, 21. Yüzyılın Yükselen Değerleri: İş Ahlakı ve Kurumsal Yönetişim, Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 7(1), 2011, s.43.

Daha önce geliştirilmiş olan etik tanımından hareketle, iş ahlakı şu şekilde tanımlanabilir. Ahlak biliminin bir alt dalı olarak iş ahlakı, örgütlerde, işe yönelik amaçlar ve bunlara ulaşmak için gerçekleştirilen faaliyetler, görev ve sorumluluklar ile örgüt paydaşlarının takındığı tutum ve davranışları araştıran; bunları iyi, kötü, yanlış ve doğru şeklinde tanımlayan ve anlaşılmasını sağlayan sistematik bir düşünce topluluğudur. İş etiği uygulamalı bir etik olup, iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunları inceler. Bu sorunlar, çalışanlar arasında, örgüt ve örgütle alışverişte bulunanlar ya da örgüt ile çevresel faktörler arasında ortaya çıkabilir.⁹³

İş ahlakı işgörenlerin ahlakı demektir. Yani hem çalışanların hem de çalıştıranların uymak durumunda oldukları ahlaka işaret etmektedir. İşçi ahlakının temeli işini iyi yapması müteşebbis ahlakının temeli ise işçiye hakkını vermesidir. Siyaset ve kamu yönetiminde yozlaşma, uzun süre az gelişmiş ülkelere özgü bir hastalık olarak görülürken, 1970'lerde batı ülkelerinde ortaya çıkan büyük yolsuzluklar kamuoyunun dikkatlerinin etik sorunu üzerine yoğunlaşmasını sağlamış; etik kurallar ve standartlar ile bunları belirleyecek ve gözetleyecek düzenleyici denetleyici kurumların oluşturulması çabaları hızlanmış; bu çabalara ulusal devlet kurumlarının yanında, sivil toplum örgütleri ve uluslararası kuruluşlar da katılmıştır.⁹⁴

İş ahlakı kavramı çerçeve bir kavram olarak görülmelidir. İş ahlakını anlamak için öncelikle şu kavramların anlaşılması lazımdır: ⁹⁵

Çalışma Ahlakı: Bir toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışları ifade etmektedir. Çalışma ahlakı ile iş ahlakı iç içedir. Daha başka bir deyişle çalışma ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakı da esas itibariyle gelişmiştir.⁹⁶

⁹³Tamer Bolat, Oya Aytemiz Seymen, Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, Yönetim Dergisi, 45, 2003, s.15.

⁹⁴ Tabakoğlu, s. 219.

⁹⁵S. Özdemir, s.328.

⁹⁶Kurtuluş, s.741.

Meslek Ahlakı: Kısacası meslek ahlakı; belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu; meslek üyelerine emreden, onları belirli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan; meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkeler bütünüdür.⁹⁷

Meslek ahlakının yoğun bir şekilde tartışılmasının nedenini Dobson; toplumsal değerlerde yaşanan materyalist gereksinimlerden, kendini gerçekleştirmeye yönelik değişim ve bu değerleri taşıyan yöneticilerin sayısının artması ve şirketlerin bu değişime duyarlı hale gelmesi şeklinde ifade etmektedir.⁹⁸ Meslek ahlakı, sosyal çevre, kişisel ahlak ve işletme özelliklerinden oluşan bir bütündür. Kişilerin ahlaki veya ahlaki olmayan davranışları, yaşadığı çevre, aile, aldığı eğitim, din ve çalıştığı firmanın örgüt kültüründen etkilenir. Bu noktada, toplum, müşteriler, rakipler, hissedarlar, yasal ve siyasal çevreyi oluşturan kurumlar da meslek ahlakını etkileyen dış çevre etkenleri olarak ortaya çıkmaktadır.⁹⁹

İşletmecilik Ahlakı: Güvenli bir iş ortamı, iş güvencesi, eşit işe eşit ücret, rekabetçi bir ortamın sağlanması ve rekabet kurallarına uyulması, ticari bilgilerin korunması, çalışanlarla ilgili özel bilgilerin gizli kalması, çevrenin korunması için gerekli önlemlerin alınması, tüm üretim girdilerinin maliyetlerinin üretimden yarar sağlayanlarca ödenmesi gibi konular da genel ahlakın iş hayatına uyarlanması ile ortaya çıkar ve iş etiğinin temel konularını oluşturur. Genel ahlak kurallarının yaşamın çeşitli alanlarına uygulanmasında olduğu gibi, iş hayatı ile ilgili olarak ortaya çıkan ve uygulanan ahlak kuralları, bu alanda güven, dayanışma ve ortaklaşa üretime katkıda bulunacağı için, iş alanında toplam faydanın artmasını sağlar.¹⁰⁰

⁹⁷İnayet Pehlivan, Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem Yayıncılık, 1998, Ankara, s.45.

⁹⁸F.Çoşkun Ertaş, M. Çoşkun Arslan, Bağımlı ve Bağımsız Muhasebecilerin Meslek Etiği Algılama Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, (27), 2009, s.38.

⁹⁹Hüseyin Ali Kutlu, Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İnkilemleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 63(2), 2008, s.150.

¹⁰⁰Akan, s.18.

Sosyal çevre içinde ahlaki uygulamalardan uzaklaşılması, kişilerin işletmeye olan güvenini ve işletme imajını sarsabilecek ve sosyal sistemin bütününde de güven duygusunun yok olmasına yol açacaktır. Genel bir güven ortamının olmaması ve bireyler arasında güven duygusunun bulunmaması, kişisel ilişkilerde olduğu gibi, işletmeler açısından da olumsuz sonuçlar doğurur ve beklenen verimlilik düzeyinin altında performans göstermelerine neden olur. Bu nedenlerle, etik konusu işletme ortamında da, kişisel ilişkilerde olduğu kadar gereklidir.¹⁰¹

Gün geçtikçe ahlak ve etik konuları iş yaşamında daha da önemli hale gelmektedir. Bu nedenle geçen süreç içerisinde 25.04.2004 tarih ve 5176 sayılı yasayla Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulması öngörülmüş ve buna ilişkin yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin amacı; kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak toplumu kamu görevlilerinden beklemeye hakkı olduğu davranışlar konusunda bilgilendirmek olarak açıklanmıştır. Buna paralel olarak Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), kurum üyeleri ve personeli için ‘Mesleki ve Etik İlkeleri Yönetmeliği’ yayımlamıştır.¹⁰²

3.2. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi

Pek çok kişi yönetim literatüründe artan ölçüde dikkat çeken bir konu olması nedeniyle iş ahlakının yeni bir kavram olduğuna inanmaktadır. Oysa, iş ahlakına ilişkin kaygılar yeni değildir. İş ahlakı konusunda 200 yıl önce bile yazıların yazıldığı Çiçero’nun konu ile ilgili “Nöbetçiler” adlı eserinde ifade ettiklerinden anlaşılmaktadır.

¹⁰¹Akan, s.16.

¹⁰²Habib Akdoğan, İşletme ve İktisat Alanlarında Verilen Eğitim İçerisinde Meslek Etiğinin Yeri, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, 2008, s.81.

Son otuz yılda kamuoyunun baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk düşüncesi, iyi ahlakın iyi işin temel bir bileşeni olduğuna ilişkin toplumsal duyarlılık, işletmelerin olumlu imaj yaratma konusundaki kaygıları, hükümetlerin sosyal sorumluluk düşüncesi; küreselleşme, rekabet, uluslararası işbirliği ve yeni teknolojilerin yarattığı fırsatlardan yararlanma düşüncesi; giderek artan ölçüde farklı demografik özelliklere sahip işgücünün motive edilmesinin gerekliliği, ticari ilişkilerdeki güven sorunu ve çalışma yaşamının kalitesine ilişkin kaygılar, iş ahlakı konusu üzerinde önemle durulmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.¹⁰³

1960'ların başında işletmecilikte ahlaksal konular beklenmedik bir hızda ilgi toplamaya başlamıştır. Bu dönemde, lider olarak kabul edilen kuruluşlarda bile güvenilir olmayan ürünlerin satılması; işletmelerin doğal çevre üzerindeki olumsuz etkileri, rüşvet mekanizmasının ulusal/uluslar arası düzeyde yaygınlaşması ve iş dünyasında ve genel olarak toplumda ahlakın para ve güç ile eşdeğer görülmesi vb. gibi gelişmeler bu ilginin giderek büyümesinde etkili olmuştur. Buradan hareketle 1970'lerin ortalarında işletmelerin, ahlakı göz ardı ederek, yalnızca kara odaklı faaliyet göstermemeleri gerektiği görüşü gelişmeye başlamış ve 1970'lerden günümüze, toplumun, iş ahlakından beklentileri çok daha fazla artmıştır.¹⁰⁴ İş ahlakı alanında teorik ve ampirik çalışmalar son yıllarda büyük artış göstermiştir. Bu artışın en önemli nedenleri arasında dünya ölçeğinde 20.Y.Y.'ın son çeyreğinde yaşanan ekonomik, politik, sosyal, demokratik ve çevresel değişimlerin olduğu görülmektedir. Günümüz işletmeleri büyüklükleri ne olursa olsun, küresel ekonomik değişimlerden, ülkelerin ya da ekonomik paktların politika ve uygulamalarından, bilinçli tüketicilerin tavır ve isteklerinden ve yatırımcıların salt kar temelli olmayan karar alma mekanizmalarından oluşan etkilere oldukça hassas hale gelmiştir.¹⁰⁵

¹⁰³Semra Güney, Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü, Yönetim ve Ekonomi dergisi, 13(1), 2006, s.136.

¹⁰⁴Tamer Bolat, Oya Aytemiz Seymen, Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(45), 2003, s.12.

¹⁰⁵Ali Osman Öztürk, Dünyada İş Ahlakı Uygulamaları ve Vak'a Örnekleri, Sabri Orman, Zeki Parlak(edt.), İşletmelerde İş Etiği, İnkılap Kitapevi, 2009, İstanbul, s.340.

Günümüzde iş ahlakına olan ilginin tahminlerin ötesinde artışı nedeniyle işletmelerini tehlikeden uzak tutmak isteyen dürüst yöneticiler, ahlaki değerlerin organizasyonlarında desteklenmesi için zaman, çaba ve para harcamaya hazır gözükmektedirler. İşletmelerin iş ağlarına sürekli olarak bağlı kalabilmesi için, iş ahlakına yatırım yapmaları neredeyse bir gerek haline gelmiştir. İş ahlakı ve sosyal sorumluluk gibi kavramların yakın zamanda yeniden itibar görmeye başlamasının gerisinde, elbette bu konularda yaşanan tekamül ve gelişme yatmaktadır. Ancak, geri planda, çok fazla öne çıkmamış bir neden daha bulunmaktadır. İşletmeler, daha fazla kar 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.¹⁰⁶

3.2.1. Türkiye’de İş Ahlakının Gelişimi

1980’lerden itibaren bir geçiş dönemi içine girmiş olan Türkiye’de etik ve ahlak konusu, 1990’lardan itibaren, “yükselen değerler” temasıyla işlenerek gazete ve dergilerimizde yer almaya, bazı işletme okulları da programlarına ahlak konusuyla ilgili dersler eklemeye başlamıştır.¹⁰⁷

Son yıllarda işletmelerin iş görme modellerinde yaşanan gelişim ve değişimler dinamik, karmaşık ve çok yoğun rekabetin yaşandığı iş hayatı, işletmelerin doğru şeyleri yapmaları, hem kendilerine hem de diğer işletmelere zarar vermemeleri vb. gibi konular ahlak yönetimine olan gereksinimi de artırmıştır.¹⁰⁸

İş ahlakının titizlikle uygulanması gereken kamu kurumları da iş ahlakının gelişimi içinde değinilmesi gereken önemli bir konudur. Türkiye’de kamuda ahlaki

¹⁰⁶S. Özdemir, s.57.

¹⁰⁷Tevrüz, s.4.

¹⁰⁸Nuray Uzkesici, İşletmelerde Etik Yönetimi- İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş, 5(2), 2003, <http://www.isgucdergi.org>.(10 mayıs 2012).

konuların bağımsız olarak ele alınmasına yeni başlandığı söylenebilir. Kamu sektörünün iş ahlakı konusunda çalışmalarını yoğunlaştırmasının temelinde AB, BM ve OECD gibi uluslararası kuruluşların yolsuzluğun azaltılması ve şeffaflığın artırılması gibi alanlarda Türkiye üzerinde baskı unsuru olarak bulunması yatmaktadır. Türkiye'nin uzun süredir devam ettiği Avrupa Birliğine üyelik süreci kamu sektörünün daha şeffaf ve denetlenebilir olması zorunluluğunu getirmiştir. AB'den gelen reform ve yapısal düzenleme talepleri çerçevesinde de *kamu etiği* konusu gündeme gelmektedir. Bu çerçevede kamuda ahlakla ilgili konuları takip etmek ve bir çerçeve oluşturmak üzere 2005 yılında KGEK kurulmuştur. Kamu Etik Kurulu 2007 yılında *Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi* başlığıyla AB destekli bir çalışma başlatmış ve bu çalışmayı 2009 yılı sonunda tamamlamıştır. Bu çalışma bağlamında akademik araştırmalar, etik liderlik seminerleri, eğitimcilerin eğitimi programı, çalışma toplantıları, bölgesel etik liderlik seminerleri ve konferanslar gerçekleştirilmiştir. Yapılan akademik araştırmaların sonuç raporları 2 cilt hâlinde basılarak internet üzerinden de yayımlanmıştır.¹⁰⁹

Son zamanlarda sivil toplum kuruluşları tarafından yapılan çalışmalar da önemli anlamda dikkat çekmektedir. Bu alanda ilk olarak TÜSİAD'ın 1990'ların başında yapmış olduğu çeviri çalışmaları ve 1995 yılında tüzüğüne eklemiş olduğu iş ahlakı ilkeleri göze çarpmaktadır. Sivil toplum kuruluşlarının yayınları arasında diğer bir çalışma da 1992 yılında Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) tarafından *İş Ahlakı ve Türkiye'de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar* başlığı ile yayımlanan rapordur. Bu çalışma iş ahlakı alanında yapılan ilk çalışmalar arasında yerini almış ancak dernek bu alana katkı noktasında daha fazla ilgi göstermemiştir. Diğer taraftan özel olarak çalışma alanı iş ahlakı olan dernekler 2000'li yılların başında kurulmuştur. Bunlardan ilki Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER) diğeri ise İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) olmuştur. TEDMER 2001 yılında Bülent Şenver'in öncülüğünde Koç, Sabancı ve Eczacıbaşı gibi birçok özel şirketin ve TÜSİAD, TÜGİAD, Arı Hareketi gibi sivil toplum örgütlerinin katılımıyla kurulmuştur. Ayrıca, Amerika'da bulunan Ethics Resource Centre (ERC) kuruluş aşamasında çok büyük rol almıştır. *Etik Değerlerin*

¹⁰⁹Taha Eğri, Lütfi Sunar, Türkiye'de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler, İş Ahlakı Dergisi, 2010, s.52.

toplumun her kademesinde yaygınlaştırılması amacı ile yola çıkan kurum bu bağlamda çok yoğun çalışmalar başlatmıştır. Bu bağlamda, üniversitelerde ve özel sektörde *etik* alanına yönelik eğitimler düzenlenmiş, 3 yıl boyunca *Ulusal Etik Zirvesi* başlığıyla önde gelen iş adamları ve kamu temsilcilerinin katıldığı bir sempozyum organize etmiştir. Aynı zamanda üniversitelerde ve bazı özel kolejlere de *etik değerler* başlığı altında öğrenci kulüplerinin kurulmasını teşvik etmiştir.¹¹⁰

İGİAD ise alana katkı bağlamında birçok yayın faaliyeti gerçekleştirmektedir. 2008 yılında iş ahlakı konusundaki durumu değerlendiren bir rapor, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* isminde bir telif eser ve *İş Ahlakı* başlıklı bir çeviri kitap hazırlanmıştır. Bunların yanında akademik bir dergi olan *İş Ahlakı Dergisi* yayımlanmaktadır. Bir diğer sivil toplum kuruluşu ise yakın bir zamanda Ankara'da kurulan Toplumsal Etik Derneğidir. Dernek son yıllarda yaygınlaşan toplumsal suçlara karşı çalışma hedefi ile yola çıkmıştır. Bu bağlamda insanları şahit oldukları toplumsal suçları ilgili makamlara bildirmelerini teşvik etmek için *Aktif Vatandaşlık Projesi* başlığı altında bir çalışma başlatılmıştır. Diğer taraftan dernek 2006 yılından itibaren her yıl *Meslekte Etik Davranışları Teşvik Ödülü* ismiyle belirlediği kişilere ödüller vermektedir.¹¹¹

3.2.2. Dünya'da İş Ahlakının Gelişimi

Kimilerine göre iş ahlakının 1970'lerin başında uygulamalı felsefenin bir kolu olan yeni bir alan olarak ele alınması dünyada ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde olmuştur. Otuz beş yılı aşan zaman sürecinde, çoğu Amerikan şirketinin iş ahlakına uygunluğu gözetmek amacıyla programlar sunduklarını, üst düzey ahlak komiteleri oluşturduklarını, iş ahlakına uygunluğu özendirici kodlar (rehberler) geliştirdiklerini, şirket anlayış ve değerlerini kendi mensup ve müşterileriyle açıkça paylaştıklarını ve

¹¹⁰Eğri ve Sunar, s.56.

¹¹¹Eğri ve Sunar, s.60.

firmaların sosyal sorumluluklarına vurgu yapan ve çalışanlarına eğitimler sunan birimler oluşturduklarını görmekteyiz.¹¹²

20. Yüzyılın başlarında Avrupa ve Amerika’da geleneksel liberal anlayışın zayıflaması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle, iş ahlakı hakkındaki araştırmalar da yoğunlaşmaya başlamıştır. Kıta Avrupa’sında daha çok politik ekonomi yoluyla sistem tartışmalarına ağırlık verildiği 1900–1920 yılları arasındaki dönemde, ABD’de kadın ve çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin tazminat hakları ve reklamlarda gerçeğe uygun bilgi verilmesi gibi ahlaki konular tartışılmıştır. Birinci Dünya Savaşı da kapsayan bu dönemde iş ahlakı konusundaki tartışmalar genellikle kapitalizmin eleştirisi ve sosyalist alternatif üzerinde durmuştur. Refahın bölüşülmesi ve devletin ekonomiye müdahalesi gibi makro konularda yapılan tartışmalar genellikle bazı ahlaki yargılarla sonuçlandırılmıştır. 1920–1950 döneminde ise ABD’de iş ahlakı din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak geliştirilmiştir. Bu dönemde iş ve meslek ahlakı ilkelerinin belirlenmesi, ticaret faaliyetlerinde standartların geliştirilmesi, reklamların gerçeğe uygun olması, bankerler, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar gibi konular ele alınmıştır. Ayrıca kişisel bir sorun olarak görülen iş ya da ticaret ahlakının yerini yavaş yavaş işletme merkezli iş ahlakı anlayışına terk etmeye başladığına şahit olunmuştur.¹¹³ 1960’dan 70’lere kadar toplum içinde birtakım değişiklikler olmaya başlamış ve 1980’lerde konuya ilgi iyice artmıştır. Ülke içinde çeşitli yerlerde çeşitli konferanslar düzenlenmiş. Genellikle felsefeciler tarafından yazılan kitaplarda artış olmuştur. Fakültelerde iş etiği dersleri başlatılmış, bilhassa işletme okullarında iş etiği derslerinin sayısı artırılmıştır. 1990’larda iş etiği zenginleşmiş literatürle, kendi başına bir çalışma alanı olarak faaliyete geçmiştir. Birçok dergi, kendini etik konusuna hasretmiş, kurumlar etik kodları geliştirmeye başlamıştır.¹¹⁴

¹¹²Öztürk, s.171.

¹¹³Mahmut Arslan, *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitapevi, 2005, Ankara, s.56.

¹¹⁴ Tevrüz, s.4.

Avrupa Birliği ülkelerinde ise iş ahlakı konsept ve uygulamalarına 1980'lerin başında rastlanırken, üye ülkelerin iş ahlakını konu alan akademik eğitim, öğretim ve araştırmalarında bir çok benzer noktalar ve özel sektör/ firma uygulamalarında ise bir o kadar farklı oldukları gözlenmektedir. Avrupa'da her ülkenin farklı tarihi geleneklere ve kültüre sahip olmaları böyle bir farklılığı tabii kılmaktadır. Söz konusu farklılıkları asgari düzeye çekmek ve birlik geneli bir ahenk oluşturmak amacıyla üniversite, özel sektör ve diğer profesyonel kuruluşların temsilcilerinden oluşan Avrupa İş Ahlakı Birliği (Gilbert, European Business Ethics Network-Eben) 1987'de kurulmuştur. 1994 yılında ise İş Ahlakı Avrupa Enstitüsü (The European Institute for Business Ethics-EIBE) EBEN ile ortak bir girişim olarak kurularak, ülkesel düzeyde iş ahlakı anlayış ve pratiklerinin Avrupa Birliği norm ve politikaları bağlamında gelişimine katkıda bulunması amaçlanmıştır.¹¹⁵

Son otuz yılda iş ahlakı çeşitli nedenlere bağlı olarak giderek önem kazanmıştır. Bu nedenlerin ilki, işletmelerin ahlaka uygun olarak iş görmeleri için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk anlayışıdır. İkinci neden, iyi ahlakın iyi işle özdeş olduğunun fark edilmesidir. Çünkü ahlaki karar verme, karlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. İş ahlakı bilgisi, ahlaki sorunlara yönelik uygun çözümler saptamak ve uygun stratejileri seçmek için gerekli olmaktadır.¹¹⁶ Günümüzde çok sayıda başarılı şirket, iş ahlakını stratejik bir yönetim sorunu olarak görmektedir. Onu kalite, müşteri hizmeti ve mükemmellik stratejileriyle ilişkilendirme eğilimindedir.¹¹⁷ Ahlak ve iş ahlakı çerçevesini belirleyerek işletmelerinde uygulamayan işletmeler günümüz küreselleşen dünyasında yaşanan rekabete yenik düşmektedir.

İş etiği konusunda gerçekleşen bu değişimin en büyük nedeni küresel pazarın büyümesi, iletişim kanallarının gelişerek, iletişimin dünyanın her yeriyle kolaylıkla kurulabilmesidir. Oluşan ortak pazarda yaşanan olumlu ya da olumsuz işletme

¹¹⁵Öztürk, s.171.

¹¹⁶Şevki Özgener, İmalat Sanayii İşletmelerindeki kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları, Amme İdaresi Dergisi, 35(1), 2002, s.184.

¹¹⁷Özgener, s.190.

davranışlarından tüm tüketiciler kolaylıkla haberdar olmakta bu da işletmeleri daha dikkatli ve iş ahlakı kurallarına uygun davranmaya zorlamaktadır. Tüketicilerin bilinçlenerek sağlık, güvenlik, doğal hayatın korunması konularda faydalı işler yapan işletmeleri tercih etmeye başlaması, sosyal hayata faydalı politikaları destekleyen kurumların olumlu etkiler bırakarak tüketicilerin desteklerini kazanması iş ahlakı konusuna daha da dikkat çekmiş. Bu alandaki çalışmaların artmasına neden olmuştur.

3.2.3. Günümüzde İş Ahlakı

Günümüzde hızla artan teknolojik iletişim çağı, göç hareketleri, yeni kültürel eğilimler ve benzeri birçok eğilim hem uluslararası ölçekte hem de yerel düzeyde toplumsal farklılıkları hızla genişletmektedir. Bu eğilim ulus devlet anlayışının sona erdiğini ve çok kültürlü toplumsal yapıların ortaya çıktığını göstermektedir.¹¹⁸

Aslında bu döneme ilişkin kehanetler 40 yıl öncesine 1960'lı yılların başlarına kadar uzanmaktadır. Bu tarihte Amerikalı sosyolog Daniel Bell “İdeolojilerin Sonu” adlı teorisinde iki ideolojik kutbun giderek daralacağını ve sonuçta keskin ideolojik farklılıkların ortadan kalkacağını ileri sürmekteydi. İdeolojik devlet algılayışının temellerini yitireceğine ilişkin bu kehanet aynı zamanda tek kültürlü ulus devlet projelerinin de çökeceğini haber vermekteydi.¹¹⁹

Modern toplumu ahlaki bir felaket olarak nitelendiren, günümüzün en önemli ahlak felsefesi düşünürlerinden Alastair MacIntyre, bu felaketin yol açtığı büyük düzensizliğin suçunun önemli bir kısmının modernitenin merkezi kurumlarının içinde büyütülen ve desteklenen araçsal- akılcı eğilimlere yüklemektedir. Bilindiği üzere Max Weber'in ortaya attığı araçsal akılcılık kavramı tüm ahlaki değerlendirmeleri dışlayan uzman bilgisi ve kişisel olmayan kurallara dayalı nesnel bir mekanizma olarak araçları

¹¹⁸ Tekin Akgeyik, Türkiye’de İş Etiği: İnsan Kaynakları Boyutuyla, Zeki Parlak(edt.), *İşletmelerde İş Etiği*, Beta Basım, 2009, İstanbul, s.171.

¹¹⁹Akgeyik, s.171.

amaç olarak görmektedir. Bu durumda ahlaki endişelerle kısıtlanmadığı zaman eylem tamamen akılcı temellere göre değerlendirilmektedir. Bu durumda önemli olan eylemin mümkün olan en iyi teknik bilgiye göre yerine getirilip getirilmediği ve sonucunun getiriye göre maliyetli olup olmadığıdır. Araçsal-akılcı “kültürü” sinsî bir gelişme olarak gören Bauman da bu kültürü ahlaki ilişkilerin özü olan ötekinin değerine olan sorumluluğunu ortadan kaldırmakla itham etmektedir. Sorumluluk (ve dolayısıyla ahlakilik) zayıflatıldığı zaman etkisizleşmektedir.¹²⁰

Modern sanayi toplumu kendi gelişmeleri sonucunda ortaya çıkan eğilimleri denetim altında tutabilecek aracı kurumlarla grupları meydana getirmede yetersiz kalmıştır. Teknolojik gelişmesinin neden olduğu maddî refah artışı rekabetçi, meteryalist ve bireyci toplumda normatif denetimlerin yayılması ve kabulüyle sonuçlanmamıştır. Sanayi toplumu geleneksel sosyal yapılarda olan sosyal ve ahlaki sınırlamaları ortadan kaldırmakla birlikte, bunların yerine bencilliği denetleyebilecek bir değerler düzeni ortaya koyamamıştır.¹²¹

3.3.1. Çokuluslu İşletmeler ve İş Ahlakı

Günümüzün bu sınırlarının kalktığı küresel dünyasında çok önemli bir yere sahip olan çokuluslu işletmelere de iş ahlakı konusunda büyük görevler düşmektedir. Günümüzde en önemli yapılanmalardan biri olan bu şirketler yıllık satış gelirleri, pek çok devletin GSMH’sından bile yüksek olan şirketlerdir. Çokuluslu şirketler birden çok ülkede faaliyet gösteren ve yabancı bir ülkede işletme/işletmelere sahip olan firmalardır. 20. Yüzyılın son çeyreğinde, özelleştirme, neo-liberal politikalar ile ulaşım ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmelerin etkisiyle çokuluslu şirketler, dünya mal ve hizmet ticaretinin büyük bir kısmını kontrol eder hale gelmiştir.¹²²

¹²⁰Engin Yıldırım, Endüstri İlişkileri ve İş Etiği, Sabri Orman, Zeki Parlak(edt.), İşletmelerde İş Etiği, Beta Basım, 2009, İstanbul, s.114.

¹²¹Yıldırım, s.114.

¹²²Yıldırım, s.173.

Küreselleşen dünya ekonomisi koşullarında uluslararası piyasalarda gelişmiş ülkelere ait dev çokuluslu şirketler, finansal ve teknolojik üstünlükleriyle, pazar paylarıyla, ölçek ekonomileriyle, bürokratik örgütlenmeleriyle ağırlıklarını hissettirmektedirler.¹²³ Bu şirketler dünya ekonomisinin baskın aktörleri ve motor gücü haline gelmişlerdir. Böylesi bir güç bunlara, dünya nüfusunun önemli bir kısmının yaşamını derinden etkileme imkanı vermektedir. Yasal, ahlaki, etik ve sosyal sorumluluklarını göz ardı ederek bu gücü kullanmaları durumunda ise ulus devletlerin ekonomik ve politik yapılarını altüst etmeleri mümkündür. Bu nedenle çokuluslu şirketlerin etik kurallara ve sosyal sorumluluk ilkelerine uygun davranması ile davranışlarının denetlenmesi büyük önem arz etmektedir.¹²⁴

¹²³Sibel Çaşkullu, Küreselleşen Dünyada Rekabete İlişkin Uluslararası Sorunlar: Çokuluslu Şirketlerin Artan Gücü ve Gelişmekte Olan Ülkeler, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 2010, s.302.

¹²⁴Parlak, s.171.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖRGÜT YAPILANMASI İÇİNDE İŞ AHLAKININ DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. İNSAN KAYNAKLARI

Küreselleşme, artan rekabet baskısı, fırsatçı, kapitalist ve materyalist bir zihniyetin iş hayatına hâkim olması bu alanda ahlaki ilkelere ve standartlara duyulan ihtiyacı gün geçtikçe artırmaktadır. Yolsuzlukların artması, çalışanlar arasındaki bireysel suç oranlarının yükselmesi, haksız rekabet uygulamaları, ayrımcılık gibi pek çok hususta ciddi önlemler alınması gerekmektedir. İş ahlakı ile ilgili yaşanan problem alanlarının önemli bir bölümü doğrudan veya dolaylı olarak İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları ile yakından ilgilidir.¹²⁵ Günümüzde kurumlarda endüstri/örgüt psikolojisinin önemi büyüyen bir hızla hissedilmektedir. Bir firmanın işgücü kalitesi, bilgi düzeyi, becerileri, çalışanlarının eğitimi ve onların işyerine bağlılıkları dünyanın en başarılı ve tanınmış şirketleri arasında rekabetçi bir avantaj sağlamaktadır. Endüstri/örgüt psikolojisinin görevi burada kendini göstermekte ve geleneksel insan kaynakları fonksiyonları artık karşımıza gelişmiş olarak çıkmaktadır. 1900'lerin başında kurumların personel departmanları, insanları işe alma ve işten çıkarma görevlerini üstlenmişken, bugün endüstri/örgüt psikolojisi alanındaki ilerlemeler ve teknolojinin testler ve mülakatlar üzerindeki hissedilir etkisiyle bu görevlere eğitim, performans değerlendirme ve terfiler eklenmiştir.¹²⁶

İşletmenin çalışanları ile ilişkisinde de ahlakın önemi büyüktür. Bir organizasyon kendi çalışanlarını düşünüp korursa, çalışanlar da bu organizasyon için daha etkin çalışacaklar, işletmeye sadık kalarak, verimliliği ve kaliteyi artırarak bu düşünülme ve koruma için ödenen finansal maliyetin üstünde bir yarar sağlayacaklardır.¹²⁷ Bir

¹²⁵Halil Zaim, İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı, İş Ahlakı Dergisi, 1(2), 2008, s.56

¹²⁶Melek Birsal, İnsan kaynakları Uygulamalarında Etik Yaklaşımlar, Suna Tevrüz (edt.), İş Hayatında Etik, Beta Basım, 2007, İstanbul, s.151.

¹²⁷Serap Çabuk, Seda Şengül, İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye'de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,14(1), 2005, s.174.

isletmenin çalışanları, yönetimin her türlü uygulamalarından doğrudan etkilenen bir gruptur. Yönetim, işgörenlerle ilgili sorunları ahlaki bir yaklaşımla çözümlendiğinde, şüphesizki işgörenler, bu yaklaşımdan olumlu olarak etkilenecektir. Örneğin işletme, iş ahlaki gereğince, işgörenlerin sağlığının ve refahının sağlanması amacıyla özel bir çabanın gösterilmesinin gerektiğine karar verir ve bu bağlamda, ailesel, mali ve kanuni problemlerini, zihinsel hastalıklarını ya da madde bağımlılığı gibi sorunlarını çözmekte işgörenlerine yardımcı olacak bir danışma programı oluşturursa işgören verimliliğini artırmaya katkıda bulunacaktır. Örneğin Control Data adlı bir şirkette uygulanmış olan bu tür bir programın sağlık giderlerini ve hastalık izni kullanma eğilimini azalttığı ve dolayısıyla verimliliği artırdığı görülmüştür.¹²⁸

Ahlak ilkelerinin ihlali, ülkemizde her alanda olduğu gibi insan kaynakları alanında da oldukça yaygındır. Çağdaş dünya bu konuya artık daha hassas yaklaştığı açıktır. Özel kuruluşlar, danışmanlık birimleri ve işyeri etik kurulları evrensel prensiplerin işyerinde egemen olması için çalışmaktadırlar. İnsan kaynakları yönetiminin asıl amacı da bireylerle ilgili etik değerleri işyerine taşımak ve bunları işyerinin ayrılmaz unsuru haline getirmektir.¹²⁹

Yapılan araştırmalar incelendiğinde insan kaynaklarıyla ilgili etik problemler literatürde oldukça fazla görülmektedir. SHRM İnsan Kaynakları Yönetim Derneğinin ve Commerce Case Clearing House'un insan kaynakları uzmanlarının 1991'de yaptığı bir araştırmada 40'dan fazla etik olayın ve durumun insan kaynaklarıyla ilgili olduğu ortaya konmuştu. İnsan kaynakları yöneticilerinin gösterdiği en ciddi etik problemler: İşe alırken, eğitim verirken ve terfi esnasında adam kayırma, üst yönetimle arkadaşlık, cinsel taciz, tutarsız disiplin uygulamaları, değerlendirme esnasında performans değerlendirme kriterleri dışında kriterler kullanmak, işe alımlarda, seçmeler esnasında

¹²⁸Özgener, s.177.

¹²⁹Akgeyik, s.299.

ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapmak, kişisel kazançlara öncelik vermek olarak sıralanabilir.¹³⁰

Gerek işe alımlarda gerekse işe başladıktan sonraki aşamalarda olsun; araştırmalar incelendiğinde çalışanlara yapılan ayrımcılıklar genellikle dini gruplara, etnik gruplara, ırkçı gruplara veya cinsiyet gruplarına karşı yapılmıştır. Terfi, işyerinde ilerleme, transfer veya rotasyon esnasında kadınlara veya azınlıklara yönelik ayrımcılığın yapıldığı bilinmektedir. Böyle durumlarda kadınlar ve azınlıklar için bazı önyargılara başvurulduğu görülmektedir. Örneğin tepe yönetimlere kadınların yerleştirilmesi esnasında hep şüpheler duyulmaktadır. Kadınların aile içindeki rol ve görevlerinden dolayı onların kendilerini yeterince işe veremeyecekleri, ya da zaman ayıramayacakları konusunda yaşanan önyargıdan dolayı kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmaktadır. Fortune dergisinin 1996 yılında yaptığı çalışma, halen 500 firmanın 105'inin yönetim kadrolarında kadınlara yer vermediğini göstermektedir. İşyerinde ayrımcılık etik yaklaşımlar açısından incelendiğinde bir durumun etik olup olmadığı konusundaki tartışmalar üç ayrı etik yaklaşımla açıklanmaktadır. Faydacılık yaklaşımına göre ayrımcılık, insan kaynaklarının verimsiz kullanılmasına neden olduğuna işaret eder. Haklar yaklaşımı, ayrımcılığın en temel insan haklarını ihlal ettiğini vurgular. Adalet yaklaşımı ise ayrımcılığın toplumdaki fayda ve yükümlülükleri haksız bir şekilde dağıtıldığını belirtmektedir.¹³¹

İnsan kaynakları ve personel yönetimi alanında şüphesiz en büyük görev lidere düşmektedir. Robert Greenleaf 1970 yılında "hizmet-edici liderlik" (servant leadership) kavramını ortaya atmıştır. Greenleaf'a göre liderin temel sorumluluğu astlara hizmet etmektir ve bu kavram ahlaki liderliğin temelini oluşturmaktadır. Buradaki "hizmet etme" kavramından anlaşılması gereken, astların geliştirilmesi, savunulması ve yetki ile güçlendirilmeleridir. Hizmet eden bir lider astlarının ihtiyaçlarına duyarlı olmalı ve daha sağlıklı, daha mahir ve sorumluluk almaya daha fazla istekli hale gelebilmeleri için onlara yardımcı olmalıdır. Bu tür bir lider, organizasyonun finansal çıkarına uygun

¹³⁰Birsel, s.154.

¹³¹Birsel, s.172-174.

olmasa bile, iyiyi ve doğruyu temsil etmeli ve gerektiğinde sosyal anlamdaki adaletsizliklere ve eşitsizliklere karşı gelebilmelidir. Greenleaf'a göre, toplumdaki zayıf ve marjinal kişilere de saygı duyulmalıdır. İşgörenlere anlamlı bir iş sağlamak müşterilere kaliteli mal ya da hizmet sunmak kadar önemlidir. Organizasyonlar sosyal sorumluluğu temel bir amaç olarak kabul etmeli ve yönetim kurulu üyeleri bu amaca ulaşmadaki gelişme ve ilerlemeleri sık sık değerlendirmelidir. Lider astları güç kullanarak yönetmek yerine yetki ile güçlendirmelidir. Greenleaf'a göre bir organizasyonda güven tesis etmenin yolu dürüst ve açık olma, değerlerle tutarlı eylemler gerçekleştirmek ve astlara güvenmekten geçer. Bu tür bir liderliğin sonucu ise toplumda ahlak ajanı olarak hizmet edecek insan sayısının artması olacaktır.¹³²

4.2. PAZARLAMA VE SATIŞ

Pazarlama, ortada bir ürün olmadan çok önce başlar ve o ürün satıldıktan sonra da uzun süre devam eder. Pazarlama; pazarları segmentlere ayırmanın, karşılanmamış gereksinimleri keşfetmenin, yeni çözümler üretmenin aracıdır. Pazarlama iyi yapıldığında, şirketin geleceğini oluşturmuş olur.¹³³ Pazar bilgisi elde etme ve buna dayalı mal ve hizmetleri pazara sunma çabalarında işletmelerin, sosyal sorumluluk ve iş ahlakına uygun hareket etmeleri beklenir. Ancak uygulamada her zaman bu şekilde davranılmadığı da açıktır. İletişim araçlarının yaygınlaşmasına ve tüketicilerin bilinç düzeylerindeki artışa paralel olarak tüketiciye ve çevreye zararlı uygulamalardan kısa sürede haberdar olmak mümkün hale gelmiştir. Bu nedenle, son yıllarda pazarlama ahlakına daha fazla vurgu yapıldığı ve işletmelerin bu konuyu göz ardı etme oranlarının gittikçe azaldığı söylenebilir. Diğer taraftan pazarlama ahlakına uygun davranmanın

¹³²Semra Güney, Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü, Yönetim ve Ekonomi dergisi,13(1), 2006, s.245.

¹³³Philip Kotler, 12 Pazarlama Ustasından Pazarlama Dersleri, Laura Mazur ve Louella Miles(edt.), Zeynep kökkaya Challar(çev.), Mediacat Yayınları, 2007, İstanbul, s.14.

işletmenin imajı yanında, pazarlama performansına da olumlu katkıda bulunması beklenir.¹³⁴

Pazarlama etiği; “pazarlama kararları ve faaliyetleri ile ilgili ahlaki değerleri, standartları, iyi-kötü, yararlı-zararlı, doğru ve yanlış biçimlerini inceleyen standartlar sistemidir”. Bu tanım çerçevesinde incelenmesi pazarlama etiğinin temellerini oluşturmaktadır.¹³⁵ Uygulamada pazarlama etiği; etik kavramların yöneticiler için doğrular ve yanlışlar olarak yargılar oluşturulması ve bu yargıların pazarlama uygulamalarına ışık tutması ve yol göstermesidir. Yöneticilerin pazarlama etik kurallarını oluşturmalarında bireysel görüşleri kadar üst yönetimin bu konudaki fikirleri, örgüt kültürü, paydaşların konuya bakışı, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre özel şartlar da önemli rol oynamaktadır.¹³⁶ Pazarlama ahlakı, pazarlama faaliyetlerinde aldatılmalar, suiistimaller, hırsızlık ve sahtekârlıklara yer vermeden belirli kurallar, ilgiler ve de erkler çerçevesinde pazarlama kararlarının verilmesini sağlayan bir araç olarak değerlendirilmelidir.¹³⁷

Günümüzde maliyet ve satış eğilimli üretim ve satışa yönelik pazarlama anlayışı yerini tüketici eğilimli olan müşteri odaklı pazarlama ve ilişkisel pazarlama anlayışına bırakmasının yanında, değişen ekonomik ve sosyal koşullar doğrultusunda tüketicinin ve toplumun çıkarlarını gözeten, toplumsal sorumluluğu öne çıkaran sosyal pazarlama anlayışı da işletmelerce dikkate alınmaya başlanmıştır. Mal ve hizmet üretiminde ve sunumunda tüketicinin aldatılma ve yanıltılma olasılığının ortadan kaldırılması, tüketici aleyhine oluşan haksız rekabet şartlarının oluşumunun engellenmesi, tüketici ve

¹³⁴Cevahir Uzurt, Ömer Torlak, Müjdat Özmen, Pazarlama Ahlakının Pazarlama Bilgisiyle ilişkisi ve Pazarlama Performansına Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(27), 2007, s.98.

¹³⁵Ayşe Şahin, İnternet Reklamlarının Pazarlama Etiği Açısından Değerlendirilmesi: Mersin Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Pilot Araştırma, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(25), 2006, s.125.

¹³⁶Emine Çobanoğlu, Pazarlama Etiği, Suna Tevrüz (edt.), İş Hayatında Etik, Beta Basım, 2007, İstanbul, s.192.

¹³⁷Berrin Yüksel, Pazarlama Kararlarının Değerlendirilmesinde Bir Araç, Pazarlama Etiği Döngüsü, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1, 1999, s.56-57.

toplumun çıkarlarının gözetilmesi ve korunmasına hizmet eden sosyal pazarlama anlayışı, işletmelerde etik konusunu gündeme getirmiş, işletme yöneticilerinin davranışlarının etiksel açıdan incelenmesini gerekli kılmıştır.¹³⁸

Görünür yönüyle pazarlama, etik anlamda en fazla eleştiri çeken işletme yönetim fonksiyonlarından biridir. Reklamın tüketimi körüklediği, gereksiz taleplere sebep olduğu, pazar araştırmalarının tüketicinin özel yaşamı hakkında izinsiz olarak bilgi topladığı, satışta rüşvet verildiği gibi eleştiriler pazarlama fonksiyonlarının etik açıdan sorgulanmasına ve eleştirilmesine sebep olur. Örneğin ABD’de yapılan bir araştırmaya göre işletmelerin pazarlama ve satış birimleri, işletmenin müşteri ilişkileri ile ilgili olarak etik dışı davranmak konusunda birçok ortamın karşılıklarına çıktığını belirtmekte, kendileri böyle bir davranış içine girmemekle birlikte, çevrelerinin pazarlama ve satış birimlerini etik dışı davranan birimler olarak düşündüklerini belirtmişlerdir. Pazarlama yöneticileri etik dışı davranmanın kendilerine başarı getirmeyeceğine inanmakla birlikte, başarılı birçok yöneticinin etik olmayan bazı davranışlar içine girdiklerini ifade etmişlerdir. Bu nedenle iş etiği içinde pazarlama ve satış konuları önemli bir yer tutmaktadır. İşletmenin dış yüzünü ve ana ciro kaynağını oluşturan satış ve pazarlama kapsamında birçok alan, etik olmayan davranış içine girebilecek ortam yaratmakta, bu nedenle pazarlama ve satış faaliyetlerine güven sorgulanmaktadır.¹³⁹

4.2.1. Pazarlama Araştırması ve Ahlak

Pazarlama araştırması etik problemlere çok sık rastlanan pazarlama alanlarından biridir. Pazarlama araştırmasının en geniş tanımını Amerikan Pazarlama Derneği yapmıştır.¹⁴⁰ Pazarlama araştırması, bilgi kanalıyla bir örgütü, pazarına bağlayan bir işlemdir. Bu bilgi, pazarlama fırsatlarını ve problemlerini tanıma ve tanımlamaya yarar; pazarlamanın eylemlerini üretir, bu eylemleri değerlendirir ve gereksiz olanları tasfiye

¹³⁸Çubuk ve Şengül, s.176.

¹³⁹Çobanoğlu, s.186,196

¹⁴⁰Mahir Nakip, Pazarlama Araştırmalarına Giriş, Seçkin Yayıncılık, 2007, Ankara, s.17.

eder, pazarlama performansını gözleyerek ölçer ve yöntem olarak pazarlama anlayışını düzeltir. Pazarlama araştırması, problemlere yaklaşmak için, gerekli bilgilerin neler olduğunu belirler, bilgi veri toplama sürecini yönetir ve uygular, bulguları ve bu bulguların içeriklerini açıklar.

Pazarlama araştırmasında müşteri bilgisi elde etme ve kullanma, beraberinde pek çok ahlaki problemi de getirebilir. Müşteri bilgilerinin toplanmasında zorlama, baskı, yanıltma, eksik bilgilendirme vb. yollarla müşteri onayı alınmaksızın amaç dışı kullanımı gibi hususlar pazar bilgisi sürecinde pazarlama ahlakını ilgilendiren önemli sorunlara işaret etmektedir.¹⁴¹

Ahlaki yöntemler kullanılmayarak yapılan pazarlama araştırması kamuoyunu da yanlış bilgiler sunarak yanıltabilmektedir. Araştırma çalışmaları çok güçlü ikna araçları olabilmektedir. Bu nedenle işletmeler reklam ve promosyon amacıyla araştırma sonuçlarını çok sık kullanmaktadırlar. Ancak, bazı olaylarda araştırmalar sadece amaçlanan etkiyi sağlamak için tasarlanabilmektedir. Örneğin, bir işletmenin yaptığı bir araştırmada lise öğrencilerine “Bu yılın en moda kot pantolonu hangisidir?” diye sorulmuş ve öğrencilerin %90’ı o işletmenin kot pantolonunu seçmiştir. Fakat çalışmada o işletmenin kot pantolonu listedeki tek kot pantolondur. Örnekte de görüldüğü gibi soruların, kelimelerin veya seçeneklerin hileli bir şekilde düzenlenmesi, kısaca objektif bir araştırmanın yapılmaması araştırmanın sonucunu büyük ölçüde etkilemektedir.¹⁴²

4.2.2. Reklam ve Ahlak

Reklam çok yoğun olarak kullanılmakta ve çok sayıda kitleye ulaşmaktadır. Toplumla sürekli temas halinde olduğu ve toplumu çeşitli şekillerde etkilediği için ahlaki boyutu çok sorgulanmış, sık sık eleştiriye maruz kalmıştır. Çoğu zaman ahlaka

¹⁴¹Uzkurt, Torlak ve Özmen, s.100.

¹⁴²Erkan Özdemir, Pazarlama Araştırmalarında Etik Karar Alma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 64(2), 2009, s.127

uygunluk derecesi saptanmaya çalışılmış, güvenilirliği ve inandırıcılığı sınanmıştır.¹⁴³ Reklamın potansiyel müşterileri ürün ve hizmetler konusunda bilgilendirmesinin, rekabeti artırmak suretiyle ürün ve hizmet kalitesinin artmasına katkıda bulunmasının yanı sıra, olumsuz etkileri de olabilir. Bir başka deyişle; reklam faaliyetleri amacından saparak, müşteri ve kamuoyunun bundan zarar görmesine yol açabilir. Bunun önüne geçmek için, reklam faaliyetleri devlet tarafından düzenlenmiştir. Bu bağlamda, ABD'de Federal Ticaret Komisyonu (FTC), müşteri ve kamuoyunu yanlış bilgilendirici ve aldatıcı reklam faaliyetlerine karşı korumak amacıyla bir dizi önlem almıştır. Türkiye'de ise, konu ile ilgili düzenlemelere, Türk Ticaret Kanunu'nun "Haksız Rekabet" ile ilgili maddelerinde yer verilmiştir.¹⁴⁴

Reklamda etikle ilgili birçok konu üzerinde durmak mümkündür. Bunlardan en önemlisi; gerçekleri farklı bir şekilde yansıtarak tüketicileri yanıltan, kandıran aldatıcı reklamlar, ciddiye alınmayacak derecede abartı içeren, süslenmiş, farklı şekil verilmiş ifadelerin yer aldığı abartılı reklamlar, dolaylı ve dolaysız şekillerde yapılan, doğruluğu kanıtlanmamış, rakibi zor durumda bırakabilen, hatta bazen küçük düşürebilen ya da haksız rekabete yol açabilen karşılaştırmalı reklamlar, çocukların saflığından, deneyimsizliklerinden yararlanan, onları anne ve babalarına karşı bir baskı aracı olarak kullanmayı hedefleyen çocuklara yönelik reklamlar ve kadını bir cinsellik unsuru olarak ön plana çıkaran, çekiciliğini kullanan cinsellik içeren reklamlardır.¹⁴⁵

Aldatıcı reklam kavramsal olarak, reklamda gerçek durumun farklı bir şekilde sunulması ve izleyicilerin gerçekleri algımlarken bazılarını algılamaması durumunda mevcuttur. Aldatan reklam satın alma davranışını tüketicinin aleyhine etkilemektedir. Aldatıcı reklam da en büyük sorun açıkça yanlış görünmemesidir. Fakat algılama sürecinde bir aldatma hissi gerçekleşmektedir.¹⁴⁶ Reklam tüm yararına karşın doğru

¹⁴³Canan Ay, Pınar Aytekin, Reklamda Etik, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(24), 2005, s.55.

¹⁴⁴Orhan Akışık, Profesyonel Muhasebecilik Mesleğinde Reklam Faaliyetlerinin Mesleki Ahlak Kuralları İçindeki Yeri, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 25, 2005, s.168.

¹⁴⁵Ay ve Aytekin, s.48.

¹⁴⁶Ay ve Aytekin, s.59.

yapılmadığı takdirde tüketicileri hatta bütün ekonomik sistemi zarara sokabilmektedir. Gerçeğe aykırı rekabet sadece reklamı yapılan malın aracılarını zarara sokmakla kalmamakta; yanıltıcı reklam yapan firmalar yüzünden dürüst rakiplerin satış hacimlerinde kayıplara da yol açabilmektedir. Ayrıca, bu gibi aldatmacaların önüne geçilmediği takdirde reklamın tüm fonksiyonları işlemez hale gelmektedir. Çünkü reklam ancak inanıldığı sürece fonksiyonlarını gerçekleştirip yararlı olabilecektir.¹⁴⁷

Reklam kuralları açısından bir eksper olan Ivan Prestol, Federal Ticaret Komisyonunun, reklamda abartının aldatıcı olduğunu ve yasal olmadığını dikkate alması gerektiğini belirtmektedir. Preston abartıyı, bilinçli okuyucuların, dinleyicilerin ya da izleyicilerin ciddiye almayacağı derecede aldatma kapasitesine sahip, büyütülmüş, şişirilmiş bulmaktadır. Preston ayrıca abartının aldatmanın yumuşak bir şekli olduğunu da iddia etmektedir.¹⁴⁸

Karşılaştırmalı reklam, reklamcının kendi ürününü ya da markasını, genellikle reklamı yapılan markanın üstünlüğünü vurgulayarak, rekabetçi sunumla dolaylı ya da dolaysız olarak karşılaştırdığı uygulamalardır. Bu tür reklamlar, karşılaştırmının belirsiz, anlaşılabilir ya da doğruluğu kanıtlanamaz olduğu durumlarda yanıltıcı olarak algılanabilmektedir.¹⁴⁹

4.3. MUHASEBE

Muhasebe bir örgütün kaynaklarının oluşumunu, bu kaynakların kullanılma biçimini, örgütün işlemleri sonucunda bu kaynaklarda meydana gelen artış veya azalışları ve örgütün finansal açıdan durumunu açıklayan bilgileri üreten ve bunları ilgili kişi ve kuruluşlara ileten bir “bilgi sistemidir”. Muhasebe, işletmeye ilişkin bilgileri işleyip ilgili kişi ve grupların yararına sunma görevi dolayısıyla çok geniş bir çevreye muhatap olma durumundadır. Muhasebe, görevini yerine getirirken hukuki

¹⁴⁷Ay ve Aytekin, s.52.

¹⁴⁸Ay ve Aytekin, s.55.

¹⁴⁹Ay ve Aytekin, s.58.

sorumluluktan daha geniş bir sorumluluğu anlatan “sosyal sorumluluk” anlayışı ile hareket etmelidir. Muhasebenin örgütlenmesinde, uygulamaların gerçekleştirilmesinde, üretilen bilgilerin rapor edilmesinde belli bir ilgi grubunun değil tüm ilgi gruplarının hatta tüm toplumun çıkarları gözetilmelidir. Muhasebenin böyle bir sorumluluk duygusu ile davranması halinde verdiği bilgiler gerçeğe uygun, tarafsız ve dürüst olabilir. Ancak bu nitelikte bilgilere dayanarak doğru yargılara varan ilgililerin alacağı rasyonel kararlar, işletmenin toplumda en yararlı biçimde yaşatılmasını sağlayabilir.¹⁵⁰ İşletmelerin değerlendirilmesine ve alternatiflerin karşılaştırılarak yatırımcıların yatırım kararlarına dayanak teşkil eden finansal raporlar, muhasebe uygulamalarının bir sonucudur ve bu uygulamaların yürütülmesinde atılan her adım finansal raporların sağlığını etkileyerek piyasaların işleyişini şekillendirir.¹⁵¹ Ülkeler arası sınırların kalktığı ve global para ve sermaye piyasalarının olduğu günümüz ekonomi dünyasında finansal raporlama ve dolayısıyla muhasebe bu piyasaların etkinliğine etki edebilecek güçte olan önemli araçlardan biridir. Bu nedenle muhasebeci ve denetmenler kısaca muhasebe meslek mensupları faaliyetlerini dürüstlük ve nesnellik içinde kamu menfaatini gözeterek yürütmekle ve ahlaki olmayan davranışlardan kaçınmakla yükümlüdürler.¹⁵²

Bilgiye ihtiyaç duyan kesimlere muhasebe sistemlerinde üretilen bilgilerin ulaştırılması, ülke kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı açısından hayati önem taşımaktadır. Bu durum muhasebe meslek mensuplarının mesleklerini icra ederken, ulusal ve uluslararası yasalarla beraber genel kabul görmüş etik ilkelere muhasebe sürecinin başından sonuna kadar uyma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla muhasebe meslek mensuplarından işletme hakkında bilgi edinicilere; sosyal sorumluluğun bilincinde, bağımsız, dürüst, objektif ve mesleki özenle hazırlanmış

¹⁵⁰Orhan Sevilengül, Genel Muhasebe, Gazi Kitapevi, 16. Baskı, 2011, Ankara, s.3-17.

¹⁵¹ H.Emre Akbaş, Arzu Özsözgün Çalışkan, Emel Özarslan, Muhasebe Mesleğinde Etik Algısı ve Etik Dışı Davranışlarla İlişkisi: İşletme Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(32), 2009, s.180.

¹⁵²Akbaş, Özsözgün Çalışkan ve Özarslan, s.180.

bilgiler sunmaları istenmektedir.¹⁵³ Muhasebe mesleğinde sunulan hizmetin kalitesi, finansal verilerin doğru ve güvenilir olması meslek mensuplarının tarafsızlık, gizlilik, dürüstlük, güvenilirlik ve sorumluluk gibi mesleki etik kurallarına uymasına bağlıdır. Bu nedenle mesleğin yürütülmesinde meslek mensuplarının etik kurallarının öneminin bilincinde olması çok önemlidir. İşletmelerin faaliyetleri ile ilgili daha fazla bilgiye duyulan ihtiyaç muhasebe mesleğinin önemini gün geçtikçe artırmaktadır. Muhasebeden alınan bilgilerin doğru, tarafsız ve güvenilir olarak hazırlanması hem işletmeler hem de devlet açısından son derece önemlidir.¹⁵⁴

Özellikle işletmeler açısından finansal verilerin hazırlanması, defter kayıtlarının tutulması, hakkaniyet ve tarafsızlığa yer verilmesi, gizliliğin korunması, denetim standartlarının ve ilkelerinin üzerinde durulması, denetimde bağımsızlığa yer verilmesi gibi bir takım konular önemli hale gelmektedir. Bu gibi konuların ihmal edilmesi neticesinde ortaya çıkacak etik dışı uygulamalar da başta işletmeler açısından bir takım zararlar yaratacağı gibi, toplumları da büyük ölçüde etkileyebilecektir. Bunun neticesinde de hem işletmeler hem de toplumlar (meslek mensupları) için itibar kayıplarına kadar varabilecek sonuçlar görülebilecektir. Bu doğrultuda, muhasebe mesleği açısından ahlaki davranışların ve standartların ortaya konması ve uygulanması, etik dışı davranışların ortaya çıkmasına engel olacak ve ahlaki olmayan davranışların yaratacağı, topluma da yansıtacak istenmeyen davranışlar ve sonuçlar ortadan kaldırılmış olacaktır.¹⁵⁵

Muhasebenin, işletme ile ilgili finansal bilgileri ilgili taraflara sunması şeklinde ifade edilebilen görevi doğrultusunda üstlendiği sorumluluk sebebiyle, muhasebe meslek mensuplarının ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenen meslek etiği kurallarına uyması gerekmektedir. Bu bakımdan uygulamada her ne kadar farklı yorumlardan kaynaklanan yanlışlıklar olsa da, muhasebe mesleğine ait etik kuralların belirlenmesi ve

¹⁵³Mustafa Kısakürek, Nesrin Alpan, Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama, Muhasebe ve Finansman Dergisi, 47, 2010, s.124.

¹⁵⁴Bilen, s.85.

¹⁵⁵Akbaş, Özsozğün Çalışkan ve Özarslan, s177.

uygulama zorunluluğunun getirilmesi önem taşımaktadır.¹⁵⁶1998 yılında Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) “Muhasebe Mesleği için Meslek Yasası”nı çıkarmıştır. Türkiye de ise etik ile ilgili düzenlemeler, 1 nolu ve 16 nolu SPK Tebliğlerinde, 3568 Sayılı Meslek Yasasında ve TÜRMOB tarafından hazırlanan ve 24557 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Mecburi Meslek Kararı’nda yer almaktadır. Mecburi Meslek Kararları’nda muhasebe meslek mensupları işlerini dürüstlük, güvenilirlik ve tarafsızlık içinde yapması, mükellefler ile ilgili edindiği bilgileri ve sırları müşterilerinin izni olmadıkça açıklamaması ve bir meslek mensubu, diğer bir meslek mensubunun iş yaptığı bir kişi veya kuruma, aynı işi yapmak üzere girişimde bulunmaması gibi kurallar konulmuştur.¹⁵⁷

4.4. YÖNETİM

Yönetim: Vizyon, misyon, politika ve stratejiler, hedefler rehberliğinde "doğru şeyler yapmak" ve "şeylerin doğru yapılması" ile ilgili bir süreçtir. Bu açıdan bakıldığında yöneticilerin etik konusuna duyarlı ve sorumlu olması beklenir. Bu zor bir iştir. Çünkü işletmenin beklentileri çok farklı paydaşları arasında denge kurması, işlerliği olan bir etik programı oluşturması, değerlendirmesi, geliştirmesi sürekli mücadele gerektirir. Kaldı ki beklentileri çok farklı olan paydaşların bu beklentilerinin zaman içinde değişmesi, sürekli izleme ihtiyacını ortaya çıkarır. İşletmelerde etik yönetimi bu nedenle sistematik, bilinçli ve sürekli bir çabaya gereksinim duyar.¹⁵⁸

İşletmelerde yönetimin sorumluluğu, etik kararların verilmesini sağlamak ve çalışanların etik davranışlarının gelişmesine yardımcı olacak organizasyonel bir iklim geliştirmektir. Benzer şekilde bazı yazarlar da, benzer iki noktaya odaklanmaktadır. İlki, etik kararların boyutlarını açıkça ortaya koymak ve açıklamak, ikincisi ise,

¹⁵⁶Fatih Çoşkun Ertaş, Mihriban Çoşkun Arslan, Bağımlı ve Bağımsız Muhasebecilerin Meslek Etiği Algılama Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, 27, 2009, s.30.

¹⁵⁷Bilen, s.85.

¹⁵⁸Uzkesici, s.162.

organizasyon için etik ilkeler belirlemek ve bütün çalışanlara doğruları göstermektir. Bu ilkelerin her ikisinin de sağlanması, karmaşık bir durumda karar alma sorumluluğunun yerine getirilmesinde etik liderliğin önemini ortaya koymaktadır. Bir işletmede iş etiğinden sorumlu olacak olan kişiye karar vermek de önemli bir konudur. Ancak, gerçekte etik herkesin sorumluluğunda olmalıdır.¹⁵⁹

Carroll, örgütsel özelliklerin analiz edilebileceği gerçeğinden hareketle *gayri-ahlaki yönetim* (immoral management), *herhangi bir ahlaki bir yönelimi olmayan yönetim* (amoral management) ve *ahlaki yönetim* (moral management) tarzlarını *etiksel normlar, güdüler, amaçlar, hukuka yönelim* ve *strateji* temelinde incelemiş ve gayri-ahlaki ya da herhangi bir ahlaki yönelimi olmayan bir yönetimden ahlaki yönetime geçmenin bazı kişisel çabalar gerektireceğini ifade etmiştir. İşgörenleri iş ahlakı konusunda eğitmek, ahlaki kodlar (prensipler) yayınlamak ya da daha sıkı kontroller gerçekleştirmek şeklindeki uygulamalar, bir girişimcinin bu anlamdaki çabalarının örneği olabilecektir. Gayri ahlaki yönetimde yönetimin kararları, eylemleri ve davranışları ahlaka aykırıdır. Her ne pahasına olursa olsun karlılık ve örgütsel başarı hedeflenir. Şirket kazançlarını artırmak için sömürücü fırsatlar aranır. Herhangi bir ahlaki yönelimi olmayan yönetimde; yönetim ne ahlaki ne ahlak dışıdır. Ahlaksal algı ve ahlaki farkındalık açısından eksiklik söz konusu olabilir. İyi niyetli ancak bencilce güdüler vardır ve diğer insanların nasıl etkilendiğine fazla önem verilmez, karlılık dışında diğer amaçlar düşünülmez, kanunlar ahlaksal rehberlerdir, temel soru kanuni olarak neyi yapabileceğimizdir. Ahlaki yönetimde ise; yönetimin faaliyetleri ahlaksal standarda ya da doğru davranışa uyumludur, ahlaksal liderlik olağan hale gelmiştir. Yönetim eşitlik, adalet gibi ahlaksal yönelimler içerisinde başarıya ulaşmak ister, kanuni ve ahlaksal standartlar içerisinde karlılık amaçlanır, hukuka ve hukukun ruhuna itaat vardır.¹⁶⁰

¹⁵⁹Erkan Özdemir, Liderlik ve Etik, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 22(2), 2003, s.157.

¹⁶⁰Semra Güney, Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü, Yönetim ve Ekonomi dergisi, 13(1), 2006, s.140.

Yöneticilerin yetki ve konumlarını kişisel çıkarlarına hizmet eder şekilde kullanmalarını engellemek için işletmedeki tüm personele iç revizyon ve kontrol mekanizmaları hakkında açıklamalı, tahlili ve gerekçeli bilgi verilmeli, yolsuzlukların öngördüğü ağır cezalar uygun biçimde anlatılmalıdır. Her şeyden önemlisi toplum yöneticilerin kendisine hesap vermekle yükümlü olduğunu hissettirmelidir. Özellikle üst yönetim kademelerindeki yöneticilerin istihdamında yüksek ahlaki standartların bir ölçü olarak dikkate alınması zorunlu hale gelmiştir.¹⁶¹

Ticari ve ahlaki uygulamaların en iyi şekilde bütünleştirilmesi için işletmede karar verme sorumluluğu olan herkesin ahlakın kararlarda oynadığı önemli rolü kabul etmesi gerekir. İş kararı verilirken sosyal sonuçlarla ekonomik sonuçlar birbirinden ayrı tutulamaz. Toplum, işletme yöneticilerini halis niyetleri ve beyanlarıyla değil, eylemleriyle değerlendirmelidir. Örgütün çıkar gruplarının artmasıyla yöneticilerin bir kararı verirken ahlaki ve yasal açıdan herkesin durumunu ve çıkarlarını düşünmesi giderek önem kazanmıştır.¹⁶² Etik yönetim, etik ilkelere ve kurallara bağlılığı sıkı sıkıya takip eder. Etik yöneticiler başarıyı amaçlarken, adalet, dürüstlük ve etik standartlar içerisinde iş yapmayı araştırırlar. Sonuç olarak etik yöneticiler yasal ve etik davranışlarla meşgul olurlarken, aynı zamanda kar elde etmeyi içeren iş amaçlarına da sahiptirler. Sadece yasalarda yazılı olanları değil, aynı zamanda yasaların ruhunu da takip ederler. Etik yöneticiler genellikle yasaların gerektirdiğinin üzerinde daha iyi çalışmaları gerektiğini kabul ederler. Bu yönetim tarzına rehberlik eden temel ilke: “Bu karar, eylem veya davranış bizim için ve bundan etkilenen tüm taraflar için doğru mudur?” şeklinde olmaktadır.¹⁶³

Ahlaki yönetimin faydalarından bir kısmını su şekilde ifade etmek mümkündür: Ahlaki kurallara uygun olarak yönetilen bir işletme, her şeyden önce, ahlakdışı uygulamalarla yönetilen bir işletmenin sahip olduğu kötü ünün zararlarından korunmuş

¹⁶¹Şevki Özgener, İmalat Sanayi İşletmelerindeki kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları, Amme İdaresi Dergisi, 35(1), 2002, s.184.

¹⁶²Özgener, s.90.

¹⁶³Erkan Özdemir, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(12), s.155, 2003.

olacaktır. İşletmenin ahlaka aykırı davranışlar sergileyerek karlılığını artırması sadece kısa vadede bir fayda sağlayacaktır. Ancak işletme uzun vadede bu tür uygulamalardan zarar görecektir. İkinci olarak, ahlaki anlamda temeli sağlam bir biçimde oluşturulmuş işletmelerin farklı taleplere yanıt vermesi çok daha kolay olacaktır. Ahlaki yönetimin üçüncü faydası, ahlaki yönetimin söz konusu olduğu işletmelerin iki önemli grubun yani müşterilerin ve işgörenlerin saygısını kazanması iken, dördüncü fayda ahlak davranışları keşfeden şirketlerin kazançlarını artırma şansını yakalayabilecek olmalarıdır.¹⁶⁴

İş ahlakının kurumsallaşması ekonominin işleyişini ve kamu yararı gözetilen bir tarzda kanun ve düzenlemelerin işleyişini kolaylaştırır. İş ahlakına bağlılık, ekonomide kaynakların uygun bir şekilde akışını sağlar ve haksız rekabeti önler. Hızla gelişen bir dünyada ekonomi ve toplumun işleyişini düzenleyen yeni değer ve normları teşvik edecek kurumlara gereksinim duyulmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yöneticiler, uygulamada iş normları ve ahlaki değerleri teşvik etmelidir. Özellikle üst düzey yöneticiler ahlaki karar vermeyi teşvik edecek bir örgütsel ortamı yaratma konusunda sorumluluk üstlenmelidirler.¹⁶⁵ Gerek çalışanlarına, gerekse devlete ve çevreye karşı tüm toplumsal sorumluluklarını başarıyla yerine getiren ve ahlaki uygulamalarla yönetilen işletmeler, kar sağlama ve yaşamı sürekli kılma amaçlarına ulaşmada da daha etkili olacaktır. Bu nedenle, işletmelerin ahlaki kurallara uygun bir biçimde yönetilmeleri, son derece rekabetçi bir ortamda faaliyet gösteren işletmelerin gelecekteki başarılarının da anahtarı olacaktır. Günümüz tüketicileri için artık, işletmenin bir malı kaliteli bir biçimde üretip ucuz fiyata satması o işletmenin başarılı olarak değerlendirilmesi için yeterli görülmemekte ve işletmelerin sosyal sorumluluk uygulamalarına duyarlı olması beklenmektedir. Bu bağlamda, gerek Türkiye’de ve gerekse tüm dünya ülkelerinde, çevreye duyarlı, kadınların, çocukların, engellilerin ve azınlıkların haklarına saygı duyan, hayvanlar üzerinde test ve araştırma yapmayan, devlete karşı vergi gibi yasal sorumluluklarını zamanında ve eksiksiz olarak yerine

¹⁶⁴Güney, s.93.

¹⁶⁵Özgener, s.180.

getiren, çalışanlarının ahlaki sorumluluklarına önem veren, sanata ve kültüre duyarlı olan ve gönüllü etkinlikleri düşünen ve gerçekleştiren işletmeler tercih edilmekte ve saygı görmektedir.¹⁶⁶



¹⁶⁶Güney, s.97.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. İŞLETMEDE AHLAKDİŞİ OLARAK DEĞERLENDİRİLEN DAVRANIŞLAR

5.1. ADİL DAVRANMAMA VE AYRIMCILIK

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1958 tarih ve 111 sayılı sözleşmede ayrımcılık, “ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma” şeklinde ifade edilmektedir. Ayrımcılık, bir örgütün çalışanlarına sağladıkları haklarda adil davranmamasıdır. Diğer bir ifadeyle bazı çalışanlara sağlanan kazanç ve haklardan diğerlerinin yoksun bırakılmasıdır. Bu yönüyle bazı çalışanlar örgüt içerisinde diğerlerine göre hak üstünlüğü sağlarken, bazıları da çeşitli hak yetersizlikleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Hak kaybına uğrayan çalışanlar sürekli ve bilinçli bir şekilde örgütten soyutlanmaya zorlanmaktadır. Örgütten soyutlanmaya zorlanan çalışanın örgüte olan bağlılığı ve inancı giderek zayıflamakta ve örgütle olan ilişkileri son bulmaktadır. Örgüt içerisinde bu durumu hak gibi gören diğer çalışanların ise üstünlükleri sürmeye devam etmektedir.¹⁶⁷

Ayrımcılık yapılan grupları şöyle sıralamak mümkündür:¹⁶⁸

İrk ve Cinsiyet Ayrımcılığı: 30 sene önce çıkan “eşit fırsatlar kanunu” ile ırk ayrımcılığı gelişmiş ülkelerde artık kanun dışı sayılmaktadır. Bu kanunla beyaz ve siyahların hem ücretlendirme hem işe yerleştirme hem terfilerinde eşitliği

¹⁶⁷Yavuz Demirel, İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme, Tisk Akademi Dergisi, 2, 2011, s.67.

¹⁶⁸Birsel, s.151.

sağlanmaktadır. Bu ayrımcılık hala kurumlarda görülse de çalışan bu kanuna dayanarak hakkını arayabilmektedir.

İşe alım ya da performans değerlendirmesi yaparken yöneticilerin siyah ırkı ya da kadınları daha az yetkin ve daha az değerli buldukları için onları daha düşük seviyelerde değerlendirmeleri bir aşağılama örneğidir. Kadınların duygusal kişiliklere sahip olması ya da siyahların tembel olmaları gibi önyargılı değerlendirmeler, haklar yaklaşımıyla çatışmaktadır. Bu tip önyargılar grupların eşit değerlendirilmesine engel olmaktadır. Eşit değerlendirilmeyen kişiler daha düşük maaşlarla çalıştırılacak ve iş fırsatları daha az olacak ve yine eşit bir şekilde muamele görmemiş olacaklardır.

Yaşlılara Karşı Yapılan Ayrımcılık: Yaşlılar grubuna karşı önyargılı davranışlarda bulunurken (ageism) veya onlara karşı ayrımcılık yaparken, yaşlı kişinin gerçek potansiyeli göz ardı edilir. Yaş ile ilgili olarak yapılan çalışmalar, birçok yaşlı kişinin fiziksel olarak sağlıklı, sosyal faaliyetlere devam eden ve zihinsel becerilerinin hareketli olduğunu göstermiştir. Birçok kişide zihinsel ve fiziksel faaliyetlerde yaş ilerledikçe azalma görülse de bu insanların çoğunda yaşama sevinci ve üretkenlik seviyesinde azalma olmadığı görülmüştür. Önyargılı inançları ve yaşlılarla ilgili en kötü senaryoları alıp bunları toplumdaki tüm yaşlılara mal etmemek gerekmektedir.

Farklı Düşüncedeki Kişilere ve Gruplara Yapılan Ayrımcılık: Üzerinde durulması gereken bir diğer etik değer ise, işyeri farklılıklarının korunmasıdır. Ülkemizde toplum psikoloji farklarının negatif olarak algılandığı bir zemin üzerine kurgulanmıştır. Bu durum sadece kendimize benzeyeni tercih eden bir davranış refleksi yaratmaktadır. Bu davranışın işletme yönetimlerini de etkilediği açıktır. Nitekim mülakatlarda bu yüzden adayın objektif konumu (okul başarısı, önceki deneyimleri, yetkinlikleri v.b.) yerine subjektif konumu ön plana çıkmaktadır. Bu tutum adeta işyerini birbirine benzeyenlerle donatma politikasını yansıtmaktadır. Siyasette çoğunlukla kullanılan “bizden” anlayışının şuur altında bilinç dışı bir şekilde bazı işletme yöneticilerinde de olduğu görülmektedir. Oysa bir işyeri, içinde yaşanılan toplumu yansıtmalıdır. Farklılıklar huzursuzluk değil, dinamizm kaynağıdır ve yaratıcılığı güçlendirir. Kurumsal kültür açısından çok daha büyük problem aslında uyumluluk adına aynılaştırma. Bu risk şirket içindeki kültürel ve sosyal zenginliği daraltırken,

buna bağı olarak yaratıcılığı ve dinamizmi sınırlamaktadır. İşyerinde farklılığın nihai kaynağı yetkinlik, performans ve uyumluluk olmalıdır. Uyumluluk ise, “aynılaşmak” değil tam tersine farklılıklarla birlikte ekip diyalogu kontekstinde çalışmayı yansıtmaktadır.¹⁶⁹

Örgütsel ayrımcılığın makro düzeyde nedenleri veya girdileri; ortakların çıkarları, ulusal ve yerel kültür, işgücü piyasasının yapısı, yasal çevre, ekonomik çevre ve faaliyette bulunulan sektörün özellikleri olarak ele alınmaktadır. Örgütsel düzeyde ayrımcılığın nedenleri, örgütsel, grupsal ve bireysel boyutta vurgulanmaktadır. Örgüt düzeyinde ayrımcılığın nedenleri, biçimsel veya biçimsel olmayan yapı, örgüt kültürü, liderlik, strateji, insan kaynakları sistemi ve örgütsel iklim boyutunda incelenmektedir. Grup düzeyinde ayrımcılığının nedenleri, çatışma, karar alma, inovasyon, iletişim, uyum ve performans olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel düzeyde ayrımcılığın nedenleri ise, önyargılar, beklenti ve tutumlar, ayrımcılık davranışı, bağlılık, güven, destek, adalet, psikolojik sözleşme ve performans v.b. şekilde ayrıca örgütsel ayrımcılığın nedenlerinin ortaya çıkardığı sonuçları ise örgütsel imaj, işgören devir hızı, hizmet veya üretim kalitesi, işgören sağlığı ve yasal uyum olarak belirtilmiştir.¹⁷⁰

Örgütlerdeki ayrımcılık davranışlarının sonuçları şu şekilde sıralanabilir:¹⁷¹

- Ayrımcılığın en önemli bireysel sonuçları, motivasyonu düşürmesi ve çeşitli psikolojik sorunlara yol açmasıdır.
- Örgütsel anlamda ayrımcılık, örgütlerin sosyal sorumluluklarını yeterli ölçüde yerine getiremediğinin de bir göstergesi olarak görülebilir. Bu anlamda, örgütsel düzeyde ayrımcılık arttıkça, toplumda sosyal adalet olgusu daha fazla zedelenecek ve toplumsal çatışmalara neden olacaktır. Bu yönüyle örgütsel ayrımcılık, toplum düzeyinde sosyal maliyetleri de yükseltecektir.

¹⁶⁹Akgeyik, s.289-290.

¹⁷⁰Demirel, s.72.

¹⁷¹Oya Aytemiz Seymen, Tamer Bolat, Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(4),2005, s.35.

- Ayrımcılık, en önemli evrensel ilkelerden biri olan insan haklarına da tamamen ters bir uygulamadır. Dolayısıyla hangi sosyolojik birimde (aile, okul, işyeri gibi) uygulanırsa uygulansın kabul edilemez bir olgudur. İçinde faaliyet gösterdiği toplumsal yapının önemli bir yansıması olan “örgütlerdeki ayrımcılık” bu anlamda da evrensel barışı tehdit edecek düzeyde sonuçlar doğurabilir.

Ayrıca literatürde şu sonuçlara da rastlanmaktadır:¹⁷²

- Örgüt içi psikolojik ve sosyal sorunların giderek derinleşmesi sonucu bireysel ve örgütsel motivasyonun düşmesine yol açmaktadır.
- Örgütün verimlilik, üretkenlik ve performansı üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.
- Örgüt içi güç dengelerinin bozulmasına yol açmaktadır.
- Örgütlerin bireysel, örgütsel ve toplumsal sosyal sorumluluklarını yeterli ölçüde yerine getirmesine engel olmaktadır.
- Çalışanlar arasında kadın-erkek ayrımcılığını giderek derinleştirmektedir.
- Nitelikli çalışanların örgütten ayrılmasına neden olmaktadır.
- Evrensel insan haklarını zedelemektedir.
- Örgütsel değer ve inançların zayıflamasına yol açmaktadır.
- Örgütsel ayrımcılıktan kaynaklanan kin ve nefret örgüt içi iletişimi olumsuz etkilemektedir.

5.1.1. İşe Alım ve Yerleştirmede Adil Davranmama ve Ayrımcılık

Ayrımcılık ülkemizde en çok ihlal edilen etik alanıdır. Örneğin gazetelerdeki eleman ilanları dikkate alındığında bu alandaki ayrımcılığın boyutları açık biçimde ortaya çıkar. İlanlardaki üniversite ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı hatta yaş ayrımcılığı

¹⁷²Yavuz Demirel, İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme, TİSK Akademi Dergisi, 2011, s.54.

en belirgin olanlardır. Popüler üniversitelerden mezun olan herkesi adı fazlaca bilinmeyen yeni üniversitelerden mezun öğrencilerden daha başarılı kabul etmek ayrımcılığı açık bir şekilde çağrıştıran bir tutumdur.¹⁷³

Personel seçme yerleştirme insan kaynakları planlamasının ilk ve en önemli aşamasıdır aynı zamanda etik kuralların uygulanmasıyla tüm firmada ahlaki bir ortamın oluşturulabileceği kısımdır. İşgören (personel) seçimi, başvuran adaylardan hangilerinin işe alınacağına karar vermeyle ilgili faaliyetlerden oluşan bir süreçtir. Bu süreçte adayların belirli işlerin görülmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve diğer özellikleri taşıyıp taşımadıkları belirlenmeye çalışılır. İşgören seçimi, adayların başvurularının alınması ve kabulü ile başlar ve işe alınma kararının verilmesi ile sona erer. Bu iki aşama arasında, “işe uygun adaylar”ın çeşitli yöntemlerle belirlenmesine yönelik çabalardan oluşan diğer seçim faaliyetleri yer alır.¹⁷⁴ İşe alım ve yerleştirmede ilk adım başvuru formlarının doldurulmasıdır, fakat ne yazık ki incelendiğinde bu formlarda da iş ahlakına aykırı unsurlar olduğu görülmektedir. Örneğin adaylara evli olup olmadıkları, eşlerinin ne iş yaptığı, hatta bazen dul olup olmadıkları bile sorulmaktadır. Bu sorular adayların performansını hiçbir şekilde ölçmediği gibi yetkinlikleri konusunda da kanaat yaratmaz. Ancak çok daha önemlisi bu soruların adaylar tarafından hiçbir direnç gösterilmeden yanıtlanmasıdır. Bunun nedeni kentleşmemiş toplumsal değer yargılarıdır. İşyerinde geçerli yönetici veya patron davranışı “baba” figürü yansıtmakta, bu modele daha yakın yöneticiler çalışanlarca daha fazla benimsenmektedir. Sonuçta “aile” olma isteği özel yaşam alanını daraltmaktadır.¹⁷⁵

İşe alımlarda işin ve şirketin ihtiyaçları belirlenerek objektif değerlendirmelerin yapılmaması, şirkette sözü geçebilecek bir kişinin tanıdığı, akrabası, hemşerisi olduğu için yetenek, beceri, bilgi seviyesi gözönünde bulundurulmadan personel seçimi yapılması işe alımlarda karşılaşılan ahlak dışı hareketlerdendir. Bu tür bir seçim kişinin

¹⁷³Akgeyik, s.293.

¹⁷⁴Ahmet Cevat Acar, İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım, 4. Baskı, 2009, İstanbul, s.129.

¹⁷⁵Akgeyik, s.293.

firmayla daha ilk tanışmasında olumsuz etki oluşturmakta; şirketin üretim kalitesini, başarısını, donanımlı insan kaynakları gücünü olumsuz etkilediği gibi çalışanlar, işe alınmayanlar böylelikle tüm toplumdaki imajını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum sadece işe alınmayan kişileri değil böyle bir yolla işe alınan kişileri de olumsuz etkilemektedir. Çalıştığı şirketin ölçü olarak bilgi, azim, çaba, başarı dışında başka faktörlerle ilgilendiğini bilen personel bunu davranışlarına yansıtacak, daha az çalışacak, kendini geliştirmeye daha az açık olacaktır. Hakkaniyetsiz bir ortamda çalışan personelin motivasyonu düşecek, takım çalışmasına uyumu azalacaktır. İnsan kaynaklarında meydana gelen bozulmalar firma içi düzeni, örgüte bağlılığı, üretimi, müşteri ilişkilerini de olumsuz etkileyecek kaçınılmaz bir sonuç olarak firmanın hizmet kalitesi düşecek ve imajı olumsuz etkilenecektir. Her alanda olduğu gibi işe alımlarda hakkaniyetsiz, ahlak dışı davranılması yalnızca kişilere değil firmanın kendisine de büyük zararlar vermektedir. Yapılan araştırmalar da çalıştığı işyerinde ahlaki kurallara uyulmadığını düşünen personelin işten ayrılma, işe geç gelme, kurumu benimseyememe ve işine adapte olamama; daha ileri aşamada ise kuruma maddi ya da kurumdan bahis ediş şekliyle manevi olarak zarar verme davranışlarını daha çok gösterdiğini ortaya koymuştur.

İnsan kaynakları seçme ve yerleştirmede en önemli konulardan biri de işe uygun kişilerin seçilmesi, çalışanların kabiliyetleri, bilgi ve becerilerine uygun işlerde çalıştırılmasıdır. Bunun için iyi yapılmış bir iş analizine gerek vardır. Kişinin yaptığı işi en güzel biçimde yapması ve görevini eksiksiz yerine getirmesi önemli bir iş ahlakı ilkesidir. Söz konusu ilkenin hayata geçirilebilmesi için sağlıklı bir iş analizine ihtiyaç duyulduğu aşikârdır. İnsan kaynakları planlamasının önemli unsurlarından biri olan iş analizleri işlerin içerdiği görevlerin, yetkilerin ve sorumlulukların belirlenmesi ve bu işleri yapacak personelin sahip olması gereken bilgilerin, becerilerin ve kabiliyetlerin tespit edilmesidir. Bu sebeple bir kuruluştaki doğru bir iş analizi yapıldığında kişilere yetkileri ve sorumlulukları dışında veya bilgilerini, becerilerini ve kabiliyetlerini aşan

görevlerin verilmesi önlenir ve böylelikle kişilerin işlerini doğru biçimde yapması kolaylaşır.¹⁷⁶

İşe alım ve yerleştirme çalışan aday ve işletmenin karşılaştıkları alandır. İşe alım için adaylarla görüşülmesi çeşitli mülakat ve test yöntemlerinin uygulanması aşamaları şirketin örgütsel yapısı, çalışma ortamıyla ilgili önemli bilgilerin elde edilebileceği alanlardır. İşe alımda yani daha ilk adımda adil, ahlaka uygun yöntemler uygulayan ve seçimler yapan şirketin tüm iş ve anlayışlarında da adaletli davranacağına yüksek ihtimalle bakılabilir.

Seçme yöntemlerinde adaleti artırmak için uygulanacak kurallar şöyle sıralanabilir:¹⁷⁷

1) Eleman seçme ve yerleştirmede kullanılacak testleri, mülakatları veya diğer yöntemleri hazırlarken sorulacak sorular işle alakalı olmalıdır. Adayların kendilerine sorulan sorulardan hangi özelliklerinin ve neden değerlendirildiğini anlaması gerekmektedir.

2) Prosedürler tutarlı olmalıdır. Tutarsız prosedürler beraberinde ikilemleri ve ayrımcılığı getirir.

3) Mülakatlarda yönlendirici olunmamalı, aday dinlenmeli ve adaya mümkün olduğunca açık, dürüst olunmalı ve çok bilgi verilmelidir. Bu üç davranış boyutunu yerine getirebilen mülakatçı, adayı olumlu etkileyebilmekte ve aday bu sürecin adil olduğunu düşünmektedir.

4) Yöneticilerin yalan söylemekten kaçınması gerekir. Kişi mülakatçıdan ya da mülakatı yapan yöneticiden doğruları söylemesini bekler.

5) Singer'in yaptığı araştırmaya göre işe başvuran adaya işle ve kurumla ilgili bilgi verildiğinde, uygulanan seçme sisteminin daha adil olduğu düşünülmektedir. Bu

¹⁷⁶Halil Zaim, İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı, İş Ahlakı Dergisi, 1(2), 2008, s.80.

¹⁷⁷Birsel, s.172-174.

nedence seçme ve değerdendirmeler için işin gerçek halini gösteren kısa tanımlar (relastic job preview) çok önemlidir. İşin esasını tümüyle yansıtan bu tarz iş tanımları, hem mülakatçının işini kolaylaştırmakta hem de adayın iş hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır.

6) Eleman seçme esnasında sınıandıktan sonra kişinin sonucu hakkında bilgilendirilmesi en doğal hakkıdır. Bu konuda kurumun uyguladığı seçme metotlarından (kişilik envarterleri, yetenek testleri, değerdendirme merkezleri v.b.) sonra kişi ile ilgili geribildirimi verilmesi gerekmektedir.

7) Kişi bir seçme sürecinde başından sonuna kadar nelerle karşılaşacağını bilmelidir. Süreç hakkında bilgi edinmek kişinin en temel hakkı olduğu için kişiyi bundan yoksun bırakmak ahlaki bir sorun yaratmaktadır.

5.1.2. İşe Alındıktan Sonra Adil Davranmama ve Ayrımcılık

Kişi işe alınma aşamasını geçtikten yani işe kabul edildikten sonra da ayrımcılıkla ilgili ahlaki olmayan tutumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Kurumda yapılan ayrımcılık temelde üç unsurdan kaynaklanır. Bunlardan ilki, çalışanın aleyhine alınan kararların içeriği ile ilgilidir. Yani kararın kişinin işi nasıl yapıp yapmadığı değil, kıdemi ya da meşru niteliğini içermesidir. Kısaca belirtmek gerekirse kişinin uzun senelerdir o kurumda çalışması ya da kişinin pozisyonundan kaynaklanan gücünden dolayı kişiye ayrımcı davranılmaktadır. İkincisi, bir grubun üyesi olan çalışana karşı alınan karar, tamamen ya da kısmen ırkçı veya cinsiyet ayrımcılığından ya da yanlış önyargıdan kaynaklanır. Üçüncü olarak, kararın çalışanın menfaati üzerinde, örneğin işine, terfi durumuna veya maaşına zararlı veya olumsuz bir etkisi olmasıdır.¹⁷⁸

Terfiler Yapılırken Ayrımcılık: Terfi, iş yeri ilerleme, transfer veya işyeri rotasyonları esnasında kadınlara veya azınlıklara yönelik ayrımcılığın yapıldığı bilinmektedir. Böyle durumlarda kadınlar ve azınlıklar için bazı önyargılara

¹⁷⁸Birsel, s.168.

başvurulduğu görülmektedir. Örneğin tepe yönetime kadınların yerleştirilmesi esnasında hep şüpheler duyulmaktadır. Kadınların aile içindeki rol ve görevlerinden dolayı onların kendilerini yeterince işe veremeyecekleri, ya da zaman ayıramayacakları konusunda yaşanan önyargıdan dolayı kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaktadır.¹⁷⁹

İşyükünün Dağılımında Ayrımcılık: İşyükünün niteliksel (kalitatif) ve niceliksel (kantitatif) iş yükü şeklinde iki boyutu vardır. Niteliksel işyükü, iş gerekleri ve işgören yeterliliği arasındaki ilişkiyi ifade eder. İş gereklerinin işgören yeterliliğini aştığı durumlarda birey için işyükü niteliksel olarak ağırlaşacaktır. Daha açık bir anlatımla bireyin kapasitesi işi başarmak için yetersizdir. Bu gibi durumlarda işyükü birey açısından niteliksel olarak ağırdır. Ne kadar çalışsa da işi istenilen standartta yapamayacaktır. Böyle bir durum birey için stres kaynağıdır. İşgören niteliklerinin iş gereklerini aşması durumunda da niteliksel işyükü hafifleyecektir. İş birey için çok kolaydır. Bu tür durumlar da birey için stres oluşturabilir.¹⁸⁰

Niceliksel işyükü ise iş ile işin tamamlanması için verilen süre arasındaki dengesizliği ifade eder. İşin tamamlanması için verilen süre yetersiz ise niceliksel işyükü ağır olacaktır. Diğer bir deyişle işgören işi hiçbir zaman tanınan sürede bitirme olanağına sahip olamaz. Dolayısıyla işgören işi bitirmek için iş saatleri dışında kalan ve kendine ayırması gereken sürelerde de işi tamamlamak amacıyla çalışmak zorunda kalacaktır. Bu durumun süreklilik göstermesi işgörenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına neden olacaktır.¹⁸¹

Eğitim ve Geliştirmede Ayrımcılık: İçinde bulunduğumuz çağın ve toplumların bilgi toplumu olarak nitelendirildiği günümüzde, insan kaynaklarının eğitim ve geliştirilmesi; hem bireysel ve örgütsel, hem de toplumsal yönüyle, etkinlik ve verimlilik açısından yaşamsal öneme sahip bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bugün eğitim faaliyetlerinin bireysel ve dolayısıyla örgütsel başarı üzerinde etkili

¹⁷⁹Birsel, s.168.

¹⁸⁰Ömer Sadullah, İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım, 4. Baskı, 2009, İstanbul, s.17.

¹⁸¹Sadullah, s.22.

olduğu, yapılan çeşitli araştırmalarla ortaya konmakta ve büyük, küçük tüm organizasyonların eğitim faaliyetlerine eskisinden daha fazla önem verdikleri görölmektedir.¹⁸²

Eğitim kadar eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması da önemlidir. Eğitimde fırsat eşitliği, eğitim ihtiyacı bulunan tüm işgörenlerin faydalandırılması, eğitimin belirli kimselerin veya grubun tekeline bırakılmaması gereğini ortaya koyar. Bununla anlatılmak istenen işletme içinde kişisel ya da grupsal ayrıcalıklar yaratmaksızın örgüte ve kendisine yararlı olmak isteyen ve eğitime ihtiyacı olan herkese eşit koşullar altında eğitim kapılarının açılmasıdır. Eğitime katılacak kişiler, örgütün amaçlarına, yaptıkları işin gereklerine, mesleki ve eğitim düzeylerine, işyerinde gösterdikleri performansa göre değerlendirmeye tabi tutularak programa dahil edilmelidir.¹⁸³

Ücrette Ayrımcılık: İşgörenler için ücretin farklı anlamları vardır. Hem maddi hem de maddi olmayan ödöllerin “görünür (surface)” ve “sembolik (simgesel)” değerlerinden söz edilebilir. İşgören için ücretin görünür veya yüzeysel değeri, ücretin nesnel değerini ifade eder. Buna göre, örneğin %5’lik ücret artışı; işgörenin öncesine göre %5 ilave satınalma gücüne sahip olması; terfi etme ise yeni görev ve sorumluluklar anlamını taşır. Ücretin simgesel değeri ise, örgütün kendilerine ne kadar değer verdiği ve diğerlerine göre görelî önemlerinin ne olduğu mesajını (anlamını) içerir. %5’lik zammın sembolik değeri; diğerlerine verilen zammın %3 veya %8 olmasına göre değişir. İşgören ilkinde örgütün kendisine daha fazla ikincisindeyse daha az değer verdiği anlamını çıkarır. Bu yüzden, yöneticiler ücretin işgörenler için farklı anlamlara gelebileceği hususuna dikkat etmelidirler. Ücretin simgesel değerine atfedilen önem, kişilerarası ücret eşitliği veya adaletini sağlamaya yönelik ücret yapısı kararlarını önemli hale getirmektedir.¹⁸⁴

¹⁸²A. Oya Özçelik, Eğitim ve Geliştirme, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım, İstanbul, 2009, s.170.

¹⁸³Özçelik, s.180.

¹⁸⁴İ. Durak Ataay, A. Cevat Acar, Ücret Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım, 4. Baskı, İstanbul, 2009, s.347-440.

5.2. Duygusal Taciz (Mobbing)

Endüstrileşme olgusu ile birlikte hayatımıza giren birçok yeni kavramdan birisi de “duygusal taciz”, “zorbalık”, “yıldıрма hareketi”, “psiko-terör” olarak adlandırabileceğimiz, İngilizcede “bullying” sözcüğü ile birlikte anılan “mobbing” kavramıdır. Mobbing kavramı, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelen “mobile vulgus”dan türetilmiştir. Buna göre, bir işyerinde, bir şahsa karşı sistematik olarak uygulanan düşmanca baskı ve rahatsız edici bütün davranışlar “Mobbing/ Duygusal Taciz” kavramı altında değerlendirilmelidir. Mobbing/Duygusal Taciz kavramı ilk olarak 1958 yılında Konrad Lorenz tarafından kullanılmaya başlanmıştır. Ancak 1980’li yılların başında, bu konudaki çalışmalarını derinleştiren, Alman kökenli iş psikoloğu Heinz Leymann, modern “Mobbing/ Duygusal taciz” araştırmalarının babası sayılmaktadır. Leymann’a göre , “Mobbing/ Duygusal Taciz” sayılan davranışlar beş kategori altında toplanabilir:¹⁸⁵

1) Kendini ifade etmeye engelleyici saldırılar

2) Sosyal ilişkilere yapılan saldırılar

İlgili kişi ile konuşmamak, onunla konuşulmasını yasaklamak, ona bir şey sormamak, iş arkadaşlarından uzak bir yere yerleştirmek, o yokmuş gibi davranmak.

3) Sosyal itibara saldırılar

İlgili kişinin arkasından kötü konuşmak, dedikodu yapmak, onunla alay etmek v.b.

4) Yaşam ve iş kalitesine yönelik saldırılar

¹⁸⁵Ülkü Uzunçarşılı, Nurhayat Yoloğlu, Mobbing/ İşyerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslar arası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir iletişim Biçimi, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7, 2007, s.27.

İlgili kişiye görev verilmemesi, kendi işiyle ilgili olmayan uğraşların ona havale edilmesi, ona anlamsız, yapabileceğinin dışında, onu rencide edici, yeterliliğini aşan görevler verilmesi v.b.

5) Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar

Fiziksel olarak zor görev yapmaya zorlama, hafif şiddetle tehdit etme gibi fiziksel kötü davranışlar v.b.

Leymann'ın tanımına göre mobbing bir psiko-terördür. Mobbingin nedeni düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar her türlü faktörü kapsamaktadır.¹⁸⁶ Çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda herhangi bir sınırı bulunmayan yıldırma davranışları, bir örgütsel psiko-şiddet biçimidir. Bastırma, sindirme, bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle uygulanan yıldırma, iş tatminsizliğinin, örgütsel çatışma ve verimsizliğin temel kaynağı olarak görülmektedir. Diğer taraftan, konu üzerinde yapılmış olan çalışmalarda genellikle görmezlikten gelinen, müsamaha edilen veya yanlış tanımlanması yoluyla “bir işyeri davranışı” olarak kabul gören yıldırma; bireysel, örgütsel ve toplumsal etkileri nedeniyle milenyumda en ciddi sorunlardan biri olarak ifade edilmektedir.¹⁸⁷ Davranışların duygusal taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için, bu davranışların belirli bir süreyi içermesi (haftada en az bir kez gerçekleşmesi ve bunun da en az altı ay boyunca süregelmesi), belirli bir hedefe yönelik olması ve tacize uğrayan kurbanın durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir.¹⁸⁸

Einarsen ve diğerleri yıldırmaya maruz kalanların, bu süreci yaşamasının nedeni olarak kıskançlığı ana sebep olarak göstermektedir. Aynı zamanda özgüven eksikliği, yetersiz iletişim, uyuşmazlık da bu nedenler arasındadır. Başkalarına yıldırma eylemi

¹⁸⁶Çiğdem Kirel, Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 2007, s.322.

¹⁸⁷S. Bayrak Kök, İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma olgusu ve Nedenleri, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü dergisi, 16, 2006, s.440.

¹⁸⁸Uzunçarşılı ve Yoloğlu, s.27.

içinde olan kişiler incelendiğinde, bu kişilerin, saldırgan ve zayıf karakterli insanlar oldukları görülmektedir. Yıldırmanın diğer nedenleri arasında örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı ve örgütsel sorunların etkili olduğu ileri sürülmektedir.¹⁸⁹

Birçok araştırmacı zayıf iş örgütlenmesi ve liderlik sorunlarının yıldırma yolu açtığını gösteren birçok durumu bildirmektedir. Yine de iş koşullarının olumsuz yönlerinin, yıldırmanın nedenleri olabileceği düşünülmelidir. Yıldırma, başka bir neden olarak iş birliğinden yoksun olma ve bilgi akışını etkileyen çeşitli çatışmalardan dolayı da ortaya çıkabilir. Aynı zamanda, kontrolün az ve örgütsel sorunların çok olduğu örgütler için makul görünür. Örneğin; zaman baskısı, net olmayan sorumluluklardan kaynaklanan belirsizlik, örgütsel sorunların fazla olmasından kaynaklanan çatışma ihtimalleri gibi. Fikir basittir: Bir örgütte daha fazla çatışma olması, yıldırma temel oluşturan çatışmanın daha fazla yayılması anlamına gelir. Bunun da ötesinde, örgütsel sorunların ve belirsizliğin fazla olması, uzun vadeli göstergeler olabilir, bu da yıldırmanın güçlenmesi için potansiyel gücü artıran köklü çatışmalar demektir.¹⁹⁰ Yapılan çalışmalarda yirmi üç tane psikolojik şiddet davranış nedeni tespit edilmiş, bunlar arasından en önemli nedenlerin, işgörenleri işyerinden ayrılmaya mecbur bırakmak, düşmanlık dolu kişilerin diğerlerini etkilemesi, örgüt iklimi, yüksek oranda iş stresi ve çözülemeyen çatışmalar olduğu belirtilmektedir. Yine diğer faktörlerden, örgütsel sorunlar, diğer çalışanlara göre daha yüksek performans gösterme, önemli bir pozisyonda olma gibi örgütten kaynaklanan nedenlerin yanında, özel hayat, dini inanç, cinsiyet, dış görüntü gibi kişisel nedenlerin de varlığı tespit edilmiştir. Ancak, bu tür özel nedenlerin çok daha az etkili olduğu görülmektedir.¹⁹¹

Duygusal taciz nedeniyle işletmedeki çalışma huzuru bozulmakta, psikolojik tacize maruz kalan çalışanın iş verimi düşmekte, görevini ve işini gereği gibi yapamamasından ya da hatalı yapmasından dolayı çalışanın hastalanıp işe gelememesi

¹⁸⁹Necati Cemaloğlu, Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma, Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 2007, s.111.

¹⁹⁰Cemaloğlu, s.115.

¹⁹¹Şule Aydın, Emrah Özkul, İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 2007, s.172.

nedeniyle işletme işgücü kaybına uğramakta, bu da ülke ekonomisine zarar vermektedir.¹⁹²

Yıldırma (mobbing), zorbalık (bullying) veya taciz (harrassment) kavramları ile ifade edilmeye çalışılan psikolojik şiddet olgusu, çalışanların tatminsiz, stres altında ve işyerlerini terk etme eğiliminde olmaları gibi sonuçlar verebilen ciddi bir örgütsel sorun olarak son zamanlarda karşımıza sıkça çıkmaktadır.¹⁹³ İngiliz ve Avusturyalı bilim adamlarının yaptığı çalışmalarda mobbing yerine zorbalık teriminin kullanıldığı görülmektedir.¹⁹⁴ Bir bireyin iğneleme, söylenti çıkarma, utandırma gibi yollarla saygısız davranışlara maruz bırakıldığı düşmanca bir iş ortamında kendisini hedef olarak bulması ile biçimlenen zorbalık (Mobbing), çeşitli duygusal ve fiziksel sorunlara yol açmasının yanı sıra iş tatmininde düşme, tükenmişlik, verimlilik kaybı, zarar, işin kalitesi ve miktarında azalma, devamsızlık, hastalık izinlerinde artış, örgüte bağlılığın zayıflaması, işi bırakma eğilimleri, işten ayrılma, erken emeklilik, işletmenin itibarının sarsılması ve yasal soruşturma gibi sorunları da gündeme getirmektedir.¹⁹⁵

Mobbing'i engelleyebilmek için ilk adım, örgüt bünyesindeki rahatsızlıkları zamanında belirleyebilmektir. Bunun için de yöneticiler, mobbing davranışları ile ilgili olarak erken uyarı belirtilerini izlemeli ve gereken önlemleri almalıdırlar. Erken uyarı belirtilerinin dikkate alınması, mobbingin getireceği işgücü maliyetlerini azaltır, verimliliği artırır, moral bozukluğunu engelleyerek mobbing mağduru veya mobbing'i gözlemleyenlerin motivasyonlarını olumlu etkiler. Çatışmaları yönetmek, iş dizaynında değişiklikler, örgütte stresi önleme, uygun liderlik davranışları, eğitim, örgütlerde kişisel ahlak gelişimini sağlamak, mobbing mağdurlarıyla iletişim kurmak, mesleki

¹⁹²Savaş Bozbel, Seval Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TİSK Akademi Dergisi, 2, 2007, s.69.

¹⁹³Aydın ve Özkul, s.179.

¹⁹⁴Alev Torun, İşyerinde Zorbalık, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(22), 2004, s.185.

¹⁹⁵Torun, s.187.

rehabilitasyon, hukuki önlemler almak mobbing yönetiminde alınacak tedbirler arasında sayılabilir.¹⁹⁶

İş ortamında alınacak bazı önlemlerle zorbalığın ortaya çıkışının önlenilebileceği belirtilmiştir. Çalışma tarzında yapılacak değişikliklerle monotonluk, karar vermenin sınırlandırılmış olması, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi olumsuz özelliklerden arındırılmış, tartışmaya ve katılıma açık hale getirilmiş bir yapı oluşturmanın işle ilgili engellenmişlik duygularını hafifleteceği ve böylece kişiler arası çatışmalar ve günah keçisi arayışlarının son bulacağı öne sürülmüştür. Yönetici davranışlarının eğitim yoluyla değiştirilmesi ve çatışmanın ilk işaretlerini tanıma, yıkıcı davranışlar ortaya çıkmadan harekete geçme becerilerinin kazandırılması bir başka adımdır. Tüm çalışanlara yönelik eğitim programları düzenlemek ve kabul edilebilir davranışların neler olduğu, hangi davranışlara hoşgörü gösterilemeyeceği konusunda karşılıklı bir anlayışa varmaya çalışmak zorbalığın (mobbing) önlenmesi yönünde bilinç geliştirilmesine yardımcı olacaktır.¹⁹⁷

Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmemiş olması, yöneticilerin mobbing konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, mobbing davranışlarını körüklemektedir. Mobbing, örgütlerde bulaşıcı hastalık gibidir. Önleyici tedbirler alınmadığında yaygınlaşacak ve tüm topluma zarar verici hale gelecektir. Bu durum da örgüte olan güveni dolayısıyla, çalışanların örgüte bağlılığını, motivasyonunu, tatminini azaltacak, çalışma ortamını stresli bir hale getirerek, iş verimliliğini düşürecektir. Bireyin kıskançlık, hırs, rekabet, saldırganlık gibi psikopatolojik davranışlar göstermesi ve örgütlerin de bu tür kişilere zemin hazırlaması örgütte travmalara yol açacaktır. Bu nedenlerle örgütlerin duygusal iklimi kontrolü, duyarlılık eğitimleri ve kişisel gelişim eğitimlerine önem vermeleri gerekmektedir.¹⁹⁸

¹⁹⁶Kirel, s.322.

¹⁹⁷Torun, s.180.

¹⁹⁸Kirel, s.320.

Mobbing davranışlarını önlemede en önemli adım örgütlerde zamanında önlemler almak, örgüte ve çalışanlara zarar vermesini engellemektir. Mobbingi yönetme konusunda öneriler özetle aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.¹⁹⁹

•Örgütün kültürel yapısı oluşturulmalı, kültürel değerler çalışanlar tarafından benimsenmeli,

• İşyeri mobbing eğilimleri ve bu eğilimleri etkileyen faktörler saptanmalı,

• İş tanımları yapılmalı, çalışanların görev ve sorumlulukları belirlenmeli,

•Örgütlerde stres yaratıcı ortamlar ortadan kaldırılmalı (Eşit kariyer fırsatları, adaletli ücret politikalarının, iş güvenliğinin sağlanması, yıkıcı rekabetin azaltılması gibi),

•Etkin, güvenli, konusunun uzmanı yöneticilerle çalışılmalı,

•Sürekli eğitim programlarından yararlanılmalı (stres, mobbing, kişisel gelişim eğitimleri gibi),

•Örgütlerde uzman rehberler, psikologlar çalıştırılmalı,

•Örgütlerde etik kodlar oluşturulmalı ve çalışanların etik değerleri içselleştirmeleri sağlanmalı,

•İletişime önem vererek, sık sık yüz yüze iletişim kurabilecekleri ortam yaratılmalı,

•İşe alım ve yerleştirme sürecinde kişilik iş uyumuna dikkat edilmeli,

•Mobbing davranışının örgüte olan maliyetleri belirlenmeli,

•Mobbingi önleyici hukuki tedbirler alınmalı ve mobbing mağdurları hukuken korunmalıdır.

¹⁹⁹Kırel, s.322.

ALTINCI BÖLÜM

6. İŞLETMELERDE İŞ AHLAKINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

6.1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ, MİSYONU, VİZYONU

Şirketin bir yanlışı tümüyle tekil bir aktörün karakter hatalarıyla nadiren açıklanabilir. Daha tipik olarak, ahlakdışı iş uygulamaları başkalarının açık olmasa bile üstü örtülü işbirliğini içerir ve kuruluşun mevcut kültürünü tanımlayan değer, tutum, inanç ve söylemler ile davranış kalıplarını yansıtır. O nedenle ahlak kişisel olduğu kadar da örgütsel bir meseledir.²⁰⁰ Her şirket kendi başlıca amaç ve politikalarını özetleyen özel bir şirket stratejisi geliştirme fırsatına sahiptir. Bu strateji sadece onun ulusal ve uluslar arası pazarlarda oynayacağı ekonomik rolü değil, aynı zamanda bir insan örgütü olarak nasıl bir şirket olmak istediğini de kapsayabilir. Öte yandan, kamuoyuna açık olarak ifade edilmese de, şirketin emanet edileceği liderliğin karakter ve kapsamını da içerebilir.²⁰¹

Alacakları ahlaki kararlar en sonunda şirketin ahlaki karakterini belirleyecek olan bireyler, aslında işe ilk girdiklerinde değerleri kendi değerlerini etkileyebilecek bir topluluğa dahil olmuş olurlar. Şirketin ekonomik işlevi kesinlikle bu değerlerden biridir. Ama tek değer buysa ahlaki sorgulama boy atamaz. Eğer yönetim pazarın görünmeyen elinin öz çıkar arayışının açtığı yarayı giderebileceğine inanıyorsa, ahlaki politika önemsiz görülür ve eğer insanların gördüğü şey, yöneticilerin kendilerini kendi çıkar ve maaşlarına adadığıysa (ve duydukları da sadece hissedar zenginliğini azamileştirmekle ilgiliyse), doğal olarak dürüstlükten çok ödüllere ilgileneceklerdir. İleri gitme baskısı altında kişi başkalarının zararına yükselme, başkalarının önünü kesme, ne pahasına olursa olsun kazanma, işleri olduğundan iyi gösterme, kısaca performansın miyopça değerlendirilmesinden yarar sağlama çabasında olabilir. İnsanlar yaptıklarında ödüllendirildikleri şeyi yapacaklardır. Yönetim faaliyetlerinin sayısallaştırılabilir

²⁰⁰L. Sharp Paine, Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Şirket Ahlakı, Cemal Engin(çev.), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 2005, İstanbul, s.88-89.

²⁰¹Kenneth R. Andrews, Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Şirket Ahlakı, Cemal Engin(çev.), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 2005, İstanbul, s.75.

sonuçları, her zaman onları elde tutmada kullanılan araçların kalitesinden ve gelecekteki sonuçlarından çok daha görünür. Buna karşılık şirket başkalarına (örn: çalışanlara, müşterilerine, çevresine) karşı sorumlulukları olan sosyo ekonomik bir kurum olarak tanımlandığında sadece azami ivedi kar peşine düşmeyi düzenleyebilecek bir politika geliştirilebilir. Bu tür şirketin liderleri toplumsal sorumluluktan söz eder, ahlak politikalarını açıklar ve kendi kişisel değerlerini astlarının beğenisine sunar.²⁰²

Edger Schein'a göre örgüt kültürü, "bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme (external adapton and internal integration) sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar"dır. Schein örgüt kültürünü, "örgüt içinde çalışan grupların keşfettiği, geliştirdiği temel fikirler ve düşünceler" olarak görmüştür. Örgüt kültürü, işletmenin çalışma biçiminden ücret ve maaş yönetimi biçimine, işgörenlerine olan tavırlarına kadar birçok olguyu içermektedir. Peter ve Waterman'a göre örgüt kültürü "baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki hikayeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapı" olarak tanımlanmaktadır.²⁰³ Örgüt kültürü, çalışanların belirli standartları normları ve değerleri anlamlarına ve böylece kendilerinden beklenen başarıya ulaşmaları konusunda daha kararlı ve tutarlı olmalarına, yöneticileriyle daha uyumlu çalışmalarına yardımcı olur.²⁰⁴ İşletmenin etik değerleri ve bunları temel alarak oluşturulan etik kurallar, kurum kültüründen yola çıkmakta, çalışanlar ve üst yönetimin değerleri ile yoğrulmakta, işletmenin hedef ve stratejilerini etkileyerek, sırası ile kurum kimliği, imajı ve itibarı ile işletmeyi ve bu anlamda işletmenin görelî etik anlayışını paydaşlarının değerlendirmesine açmaktadır.²⁰⁵

²⁰²Andrews, s.77.

²⁰³M. Şerif Şimşek, Tahir Akgemci, Adnan Çelik, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Nobel Yayın Dağıtım, 1998, Ankara, s.27.

²⁰⁴Şimşek, Akgemci ve Çelik, s.30.

²⁰⁵Emine Çobanoğlu, Pazarlama Etiği, Suna Tevrüz (edt.), İş Hayatında Etik, Beta Basım, 2007, İstanbul, s.192.

Bir örgüt içinde yaşayan ve onun üyesi olan kimseler davranışları ile örgütün kültürel özelliklerini benliklerine sindirerek örgüt içinde inanç, köklü gelenekler, ahlaksal tavırlar ve alışkanlıklar oluşturabilirler.²⁰⁶ İşletmelerin politika oluşturmalarında, günlük karar almalarında, çalışanların tüm iş faaliyetlerinde etiğe uygun davranmaları uzun dönemde işletmelerin başarısını olumlu yönde etkileme gücüne sahip olduğu gibi tersi davranışlar işletmenin başarısını olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahiptir. Bu bağlamda, işletme yöneticilerinin işletmenin varlığını sürdürmesi, büyümesi ve karlılığı için etiksel değerlendirmeleri dikkate alması, mesleklerini icra ederken işletme etiğine duyarlı davranmaları önemlidir. Etiksel olarak kabul görmeyen işletme faaliyetleri politik baskılara, yasal engellere ve hatta tüketici boykotlarına maruz kalabilmekte ve bu da işletme imajını olumsuz yönde etkilemektedir.²⁰⁷ Karar verici ve uygulayıcıların etik anlayışlarının geliştirilmesi yanında organizasyonun genelinde etik anlayışın geliştirilmesi ve etik bir organizasyon kültürünün oluşturulması karar ve uygulamaların etik yönde olmasını etkileyecektir.²⁰⁸

Bazı etik uzmanlarına göre, kişiler gibi organizasyonların da ahlaki gelişim aşamaları vardır. Buna göre organizasyon piramidi veya hiyerarşisi beş etik gelişme düzeyine ayrılır. Hiyerarşinin en düşük düzeyi birinci düzeydir ve bu düzey temel olarak ahlak dışı olarak adlandırılır. Bu tür organizasyonlarda işletme sahibi/sahipleri ve yöneticiler tek önemli pay sahipleridir. Egemen olan anlayış hemen hemen her değerde kârları maksimize etmektir. İkinci düzey organizasyonlar piramidin bir parça üzerinde yer alan ve yasaların uygulanmasına yönelen ve dolayısıyla ahlak dışı organizasyonlara göre bir parça daha fazla etik olan organizasyonlardır. Bu tür işletmelerde tanınan yükümlülükler sadece yasal yükümlülüklerdir. Üçüncü düzeyde olan organizasyonlarda ise, etiğe yönelik ilgi bir parça daha gelişmeye başlamıştır ve bu tür işletmelerde çok sayıda toplulukla iyi ilişkiler kurulması önemlidir. Belirli sosyal sorumluluklar kabul

²⁰⁶Şimşek, Akgemci ve Çelik, s.28.

²⁰⁷Serap Çubuk, Seda Şengül, İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,14(1), 2005, s.175.

²⁰⁸Erkan Özdemir, Pazarlama Araştırmalarında Etik Karar Alma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi, 64(2), 2009, s.120.

edilir. Dördüncü düzeyde ise, etik bir organizasyon oluşturmak için etik kodlar ve etik komitelerin oluşturulması şeklinde bazı düzenlemeler başlatılır. Bu düzenlemeler etik bir işletmenin doğmasının işaretleridir. Beşinci düzey etik hiyerarşinin en yüksek noktasıdır. Bu düzeye ulaşan organizasyonlar etik sorunlar için kabul edilmiş ilkelere ve açıkça anlaşılır değer sistemlerine sahiplerdir. Gerçek yaşamda her bir düzeyde kaç işletmenin olduğu tartışma konusudur. Ancak büyük bir olasılıkla çoğu işletme uç noktalardan ziyade hiyerarşinin orta düzeylerinde bulunmaktadır. Bununla beraber etik dışı olan birinci düzey ile gelişmiş bir etik anlayışa sahip beşinci düzeyde olan işletmeler de vardır.²⁰⁹

İşletme yapılanması içine ahlaki değerler yerleştirilirken en önemli konu, bu ahlaki değerlerin doğruluğuna ve gerekliliğine personel inandırılarak bunun yapılmasıdır. Çalışanlar bunu sadece yöneticilerin gözüne girmek için ya da başkalarının görecekları yerlerde yapmanın değil bu değerlerin içselleştirilerek karakterlerinin bir parçası haline gelmesi gerektiğine ve her zaman her yerde bir denetleyen olmasa bile uygulanması gerektiğine inandırılmalıdır. Öyle bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır ki tüm çalışanlar ahlaki kuralları bir zorunluluk olarak değil gerekliliğine inanarak isteyerek uygulamalıdır. Bunun gerçekleştirilmesi için ise en önemli aşama korku kültürünün yenilmesidir.

Toplumsal yaşamın her alanına egemen korku kültürü işyerinde de temel motivasyon faktörü olarak kullanılmaktadır. Nitekim her işletmede yazılı ya da sözlü bir “disiplin yönetmeliği” mutlaka vardır. Çalışanlar ima yoluyla ama çoğunlukla da açıkça işten kovulmakla tehdit edilmektedir. Bu davranış biçimi, aynı zamanda yöneticiler için işyerindeki otoriteyi sağlama yöntemini yansıtmaktadır. 400’den fazla çalışan üzerinde yapılan bir araştırma, çalışanlarını korku ile motive eden işletmelerin çalışanlarını teşvik edici mekanizmalarla motive eden şirketlere göre, %16 daha düşük bir performans düzeyi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan psikologlar korkuya dayalı bir çalışma ortamının ya da örgüt kültürünün çalışanları negatif yönde

²⁰⁹Erkan Özdemir, s.122.

etkilemesinin kaçınılmaz olduğunu açıklamaktadırlar. Korku kültürü ile bezenmiş bir işyerinde güvensizlik, kindarlık ve kavga ortamının olacağını belirtmektedirler.²¹⁰

İşyerinde korku yerine, motivasyon, üretkenlik ve performans olan bir kurumsal kültür oluşturabilmek mümkündür. Bunun için çeşitli adımlar gerekir; ilk olarak, korkuya dayalı bir örgüt kültürünün ne kadar vahim olduğu fark edilmelidir. İşyerinde yönetim adına korku yaratan astların ya da ihbarcılığı bir değer haline getirmiş çalışanların bu davranışları cesaretlendirilmemelidir. Bu kapsamda tehdit içeren ya da ima eden yazılı veya sözlü talimatların iptal edilmesi önemli bir adım olacaktır. Üçüncü olarak korku iletişim eksikliğinden kaynaklanıyorsa, işyerinde açık bir diyalog ortamı yaratılmalıdır. Şirket toplantılarında astların fikirlerini açıkça söylemeye teşvik edilmesi bu diyalogu güçlendirir. Korkusuz çalışma ortamı yaratmanın bir diğer unsuru çalışanlara işleri konusunda güven aşılmasıdır. Bireysel hataların korku değil öğrenme kaynağı olduğu kabul edilmelidir.²¹¹

6.2. YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI

Etik ve liderlik el ele gider. Etik çevre, etkili liderliğe yardım ettiği gibi, etkili liderlik de etiğe yardımcı olur. Etkili liderlik etik davranışın, etik davranış da etkili liderliğin sonucudur. Etik ve liderlik neden sonuç olarak işler. Bu neden sonuç ilişkisini etkileyen en önemli faktörler bilişsel ve organizasyonel ahlaki gelişimdir. Liderler, organizasyonun etik ilkelere sahip olmasından ve etik ilkelerle yönetilmesinden sorumlu olan en önemli taraftır.²¹² Gereken liderliği sunamayan ve ahlaki davranışı kolaylaştıran sistemleri kurumsallaştıramayan yöneticiler şirket ahlaksızlıklarını planlayan,

²¹⁰Akgeyik, s.297.

²¹¹Akgeyik, s.298.

²¹²Erkan Özdemir, s.153.

gerçekleştiren ve bunlardan bilerek yarar sağlayanlarla sorumluluğu paylaşmak durumundadır.²¹³

Şirket insanların ortak değerler ve iş yapma tarzları geliştirmede birbirlerini etkilediği bir örgüttür. Bir demokrasi olmamakla birlikte, tam etkin olabilmesi için liderin otoritesinin izleyicilerce desteklenmesi gerekir. Liderlik, kuruluşa katılmayı ya da orada kalmayı tercih eden seçilmiş yetkililerden daha fazla güce sahiptir. Üyeler değişime direnme tehdidinde bulduklarında bile, kendilerine bir yön verilmesini beklerler. Özensiz ya da tembel yöneticiler ekonomik performanslarını daha önce oturtulmuş doğrultuda sürdürerek ve ahlaki şansa bırakarak örgütlerini akıntıya bırakırlar. Kararlı yönetimler sözü edilen problemleri, onları kamufle eden örtülerden arındırabildiklerinde, üstesinden gelebileceklerini bilirler.²¹⁴

Etik prensiplerin çalışanlar tarafından iyice anlaşılıp benimsenmesi yöneticilerin yönetim becerilerine, dürüstlüğüne ve tüm üst yönetimin davranışları ile çalışanlara model olmasına bağlıdır. Bu nedenle kurum içinde etik prensiplerin çalışanlarca benimsenebilmesi ve güven ikliminin oluşturulması için kurum içinde yöneticilere çok iş düşmektedir. Ethics Resource Center (2003) (Etik Kaynaklar Merkezi) tarafından yapılan bir araştırma çalışanların liderlerinin etik standartlara uygun davranışlarına tanık olmaları ile kendilerinin etik standartlara uygun davranışları arasında çok yakın bir ilişki olduğunu bulmuştur. Araştırma üst yönetimin gerçekten ahlaklı davrandığı ve üst yönetimin davranışları ile çalışanlarına örnek olduğu kurumlarda, çalışanların da kendi aralarında ahlaki olmayan davranışlarının daha az olduğunu ortaya çıkarmıştır. Etik davranışa yola açan dört lider davranışı şöyle sıralanmıştır:²¹⁵

Etik prensiplere uygun davranışlarla örnek olma

Etik konusunun önemi hakkında konuşma

Verdiği sözü tutmak

²¹³Paine, s.90.

²¹⁴Andrews, s.92.

²¹⁵İslamoğlu, s.98-99.

Çalışanları her konuda bilgilendirmek

Örgüt liderleri işyerindeki insani değerleri örgüt misyonu ve vizyonunun bir aracı olarak görmemeli, ona üretkenliğini kullanabileceği aynı zamanda insanca çalışabileceği bir ortam oluşturmalıdır.²¹⁶ İşletme yöneticilerinin bazı gayri-ahlaki davranışlarını haksız ve aşırı kar elde etmek, devlete karşı vergi ve diğer yasal sorumlulukları zamanında yerine getirmemek ya da hiç yerine getirmemek, işe alma ve terfide adil davranmamak, çalışanların hukuki haklarına saygı göstermemek, kişisel çıkarlar için şirketin maddi imkanlarını ve çalışanlarını suistimal etmek, şirketin sırlarını rakiplere satmak, çalışanların sağlığını ve yaşamını tehlikeye atmak, bilgiyi yanlış kullanmak, çalışanlar arasında düşmanlık ve güvensizlik gibi olumsuz duygular oluşturmak, çevreyi korumaya önem vermemek şeklinde örneklendirmek mümkündür. Şirketlerdeki yöneticilerin bu tür uygulamalara yönelmemesi ya da ortaya çıkan ahlaki sorunlarla daha iyi basa çıkabilmelerinin ilk şartı, her şeyden önce kişinin kendi ahlaki kapasitelerini yükseltmesidir. Ancak yüksek düzeyde bir ahlaki kapasiteye sahip yöneticilerin sorumlu oldukları kişi ve gruplara karşı ahlaki sorumluluklarını yerine getirmeleri, ahlaki sorunları tanıyıp değerlendirmeleri ve bu sorunlara, sorundan etkilenecek tüm tarafların çıkarlarını maksimize edecek çözümler bulma yönünde yetenek geliştirmeleri mümkün olabilecektir.²¹⁷

Etik prensipler ve güven ilişkisini kurum içinde ele alırsak, üst yönetimin yaptığı işlerde ahlaklı davrandığını algılayan çalışanlar işlerinden daha tatmin olacaklardır. Ayrıca bu tip davranış güvene de yol açacaktır. Eğer kurumun davranışları çalışanlar tarafından kabul görmezse çalışanın kuruma güveni azalacak ve güvensizlik artacaktır. Çalışanın kuruma güveni çalışanın iş tatminini, işten ayrılma niyetini, işe gelmeme ve

²¹⁶Akgeyik, s.299.

²¹⁷Güney, s.27.

geç gelmesini, kuruma bağlılığını etkileyeceği için üzerinde durulması gereken bir konudur.²¹⁸

İşletmelerde etik sorunların veya ikilemlerin çözümü kadar, işletmede etik ilkelerin oluşturulması, uygulanması ve önemli görülmesi de görev ağırlıklı olarak lider konumundaki işletme yöneticilerine düşmektedir. Bu kapsamda yöneticiler kendilerini ilgilendiren konularda bir çok ilgi grubuna karşı etik ikilemlerle karşılaşmaktadır. Örneğin, pazarlama yöneticileri özellikle müşteriler başta olmak üzere iç ve dış çevreye karşı sorumlu olduklarından belki de etik sorunlarla en çok karşılaşanlar olmaktadır. Bu sorunların etiğe uygun olarak çözümünde lider konumundaki yöneticilerinin ahlaki gelişimi önemli olduğu kadar, içinde buldukları organizasyonun ahlaki gelişimi de önemli olmaktadır. Bu gelişim neticesinde liderin gücünü kullanması ve astlarını motive etmesi onlara bir liderlik tarzı kazandıracaktır. Ancak bu liderlik tarzının etik ilkelerle uyumlu ve ilgili bütün tarafların çıkarlarını gözeten bir yapıda olması en iyi liderlik tarzını meydana getirecektir.²¹⁹

James McGregor Burns (1978) dönüşümsel liderlik teorisini formüle etmiştir. Burns'e göre, bir liderin temel rolü ahlaki konu ve sorunlara ilişkin farkındalığı artırmak ve insanlara birbiriyle çatışma halinde bulunan değerleri analiz etme konusunda yardımcı olmaktır. Burns dönüşümsel liderliği "lider ve izleyenlerinin, birbirlerinin ahlak ve motivasyon düzeylerini artırdıkları bir süreç" olarak tanımlamaktadır. Bu liderler, korku, açgözlülük, kıskançlık ya da kin gibi olumsuz duygular yerine, özgürlük, eşitlik, adalet, barış ve hümanizm gibi idealler ve ahlaki değerler yolu ile astlarının bilinç düzeylerini yükseltmeye çalışır.²²⁰

Yöneticiler örgütsel ahlaki biçimlendirmedeki rollerinin bilincinde olmalı ve şirketin başarısının temelini oluşturacak ilişkileri ve itibarı güçlendirebilecek bir ortam yaratma fırsatını değerlendirmelidirler. Ahlakı görmezden gelen yöneticiler yasaların

²¹⁸İslamoğlu, s.91.

²¹⁹Erkan Özdemir, s.160.

²²⁰Güney,26.

giderek katılaştığı günümüz ortamında şahıslarının ve şirketlerinin güvenliğini riske sokarlar.²²¹

6.3. AHLAK KURALLARININ YAZILI HALE GETİRİLMESİ VE UYGULANMASI

İş ahlakı kurallarının yazılı olarak belirlenmesi taraflar arasında psikolojik baskı yaratması açısından kaçınılmazdır. Belirlenen kurallara uyum sağlayamama durumunda yasal yaptırımların olmasıyla, birey ve işletme üzerinde anlaşıldığı kurallara bağlı kalmak zorunluluğunu duyacaktır. Bu nedenle iş ahlakına yönelik kuralların yazılı biçimde hazırlanması ve kurumsallaşması bireylerin tutum ve davranışlarını etkileyecektir.²²² İşletmelerde hazırlanan iş ahlakı kuralları veya kodlarını tamamlayıcı nitelikte yasal düzenlemelerin hazırlanması bireyleri olumlu tutum ve davranışa yönlendirecektir. Çünkü her şeyden önce çalışanlar böyle bir yazılı kuralın varlığından haberdar olacak ve psikolojik olarak iş ahlakına uygun davranışta bulunma zorunluluğu hissedeceklerdir.²²³

Ahlak kodu, organizasyondaki hâkim değerlerin kısa bir raporudur. Daha açık bir ifadeyle ahlak kodu, ahlaki olmayan eylemlerin yanı sıra ahlaki olduğu düşünülen eylemleri kapsayan bir spesifik raporlar dizisidir. Ahlak kodları sadece insan kaynakları veya hukuk birimleri tarafından geliştirilemez. Çünkü kodlar sadece politikaların yasal olmasını sağlamaya yönelik değildir. Dolayısıyla tüm personel ve tepe yönetimi tarafından desteklenen ve yürütülen bir ahlak programı olarak görülmelidir.²²⁴

²²¹Paine, s.94.

²²²Şevki Özgener, İmalat Sanayi İşletmelerindeki kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları, , Amme İdaresi Dergisi, 35(1), 2002, s.117.

²²³Özgener, s.180.

²²⁴Şevki Özgener, İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü, İş Ahlakı Dergisi, 1(1), 2008, s.40.

İşletmeler detaylı yazılı kurallar belirlemeden önce genel manada çerçeve kurallar belirlemeli ve uygulanmasını sağlamalıdır. Bu ilkeler, işletmelerin var oldukları andan itibaren üzerlerine düşen, genel ahlaki ilkelerin iş yaşamına yansımalarından oluşan bir takım görev ve sorumlulukları kapsar. Bu çerçevede işletmeler kaynak israfını engelleyici, toplumun çıkarlarını kurumsal çıkarlardan üstün tutucu, çevreye saygıyı ifade edici, çalışanları arasında ahlaka uymayı destekleyici, haksızlıkları (haksız uygulama, kazanç, rekabet vb.) dışlayıcı, faaliyette bulunduğu alanın saygınlığını artırıcı davranışları teşvik edici bir takım ilkeler belirlemelidirler/belirlemektedirler. Ayrıca kamu görevlileriyle, siyasal parti gibi çıkar grubu ya da kaynak üleştirici yapılarla ilişki biçimlerini düzenleyici ilkeler de bu başlık altında anılabilir. Genel iş ahlakı ilkeleri bütün bu bileşenleri itibariyle işletme, işletme içi paydaşlar ve işletme dışı paydaşlarla ilgili hak ve yükümlülükleri belirlemek üzere genel çerçeveyi oluşturur.²²⁵

Etik kodlar, belli grup ya da ülke içindeki insanların nasıl davranmaları gerektiğini gösteren yazılı kurallardır. Mark Schwart'ın çalışması, çalışanların etik kodları farklı biçimlerde yorumladığını göstermiştir. Çalışmada etik kodların çalışanların davranışlarını sekiz farklı biçimde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bu mecaz ve etkiler şunlardır:

Kural Kitabı Olarak: Etik kodlar çalışanlardan ne gibi davranışlar beklendiğini açıklar.

Yol gösterici levha olarak: Çalışanların belirli davranışların uygun olup olmadığını test etmeleri için başka kaynaklara başvurmaları için yol gösterir. Başvurulacak kaynaklar başka kişiler ya da şirket politikaları olabilir.

Ayna Olarak: Etik kodlar belli davranışların kurum tarafından kabul edilebilir olup olmadığına karar vermesi için, davranışını önceden görebilmesi konusunda bir fırsat sağlar.

²²⁵Levent Şahin, Kadir Yıldırım, İşletmelerde İş Ahlakı Uygulamaları İçin Genel Çerçeve, İş Ahlakı Dergisi, 1(1), 2008, s.55-56.

Büyüteç Olarak: Etik kodlar çalışanlara söyledikleri ve yaptıkları şeylere daha yakından bakmaya ve dikkatli olmaya teşvik eder.

Kalkan Olarak: Etik kodlar çalışanların etik dışı taleplerle mücadele etmesine destek verir. Etik kodlar sayesinde çalışanların etik dışı taleplere karşı direnme ve daha iyi mücadele etme gücü artar.

Duman Dedektörü Olarak: Etik kodlar zararı önleyecek kadar zaman varken, tehlikeler konusunda çalışanları uyarır.

Yangın Alarmı Olarak: Etik kodlar, çalışanları etik dışı uygulama ve durumlarda yetkili makamlarla temasa geçme ve bildirimde bulunma konusunda motive eder.

Sopa Olarak: Etik kodların zorlayıcı potansiyeli, çalışanların kodların içerdiği hükümlere uymasını sağlar.²²⁶

Yazılı kuralların oluşturulmasının yanı sıra bunu denetleyecek bir etik kurulun oluşturulması da önemlidir. İşe alım sürecinde görev tanımlarında belirtilen şartların sağlanıp sağlanmadığı etik kurulun vereceği hakem görüşü ile belgelenip ‘resmî’ bir biçimde kayıt altına alınmalıdır. Çalışma hayatı süresince de takım oyununun sağlıklı şekilde sürdürülmesi için takıma alınmış yönetici ve diğer personelin gerekli oyun performansını sergileyip sergilemedikleri düzenli periyotlarda denetlenmelidir. Etik kurulların ya da etik kuralların etkinliğinin sağlanması için bunların bir yaptırım gücü ile donatılması gereklidir. Bu yaptırım gücü de etik denetleme neticesinde takım oyunu açısından gerekli performansı yerine getiremeyen başta yöneticiler olmak üzere ilgili personelin takım dışında bırakılmasını sağlayabilecek bir etkidir.²²⁷

²²⁶İnayet Aydın, Yönetmelik, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegem Akademi Yayınları, 4.Baskı, 2010, Ankara s.19-20

²²⁷Muammer Öztürk, Kurumsal Verimlilik ve Görev Ahlakı, İş Ahlakı Dergisi, 2(1), 2009, s.128.

YEDİNCİ BÖLÜM

7. İŞ AHLAKI UYGULAMALARININ TOPLUMSAL VE ÖRGÜTSEL AÇIDAN ORTAYA ÇIKARABİLECEĞİ ÖNEMLİ SONUÇLAR

7.1. TOPLUMSAL AÇIDAN VE DEVLET YÖNETİMİ AÇISINDAN SONUÇLARI

Ahlaki değerleri dikkate almak bize çok şey kazandırır. Birbirimize güvenirse işbirliği yapabilir, açık davranabiliriz. Güvensizlik korkuya ve risk almaktan çekinmeye yol açar. Birimize karşı dürüst olursak hoş olmayan bilgileri bile paylaşabiliriz aksi halde enerjimizi ve zamanımızı, başkalarının neler diyeceğini tahmin etmek için harcamakla geçiririz.²²⁸

7.1.1. Yolsuzluk Ve Rüşvetle Mücadele

Yolsuzluğun önemli bir tanımı 1966 yılında Fredrich tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre yolsuzluk davranışı; elinde belirli faaliyetleri yapabilme gücünü bulunduran kişilerin kendilerine yasal olmayan yollardan parasal ya da farklı formlarda ödüller sunabilen şahıslar lehine sözkonusu yetkilerini kullanmaları ve bunun bir sonucu olarak da kamu çıkarına zarar vermeleridir.²²⁹

Yolsuzluk maddesel kazanç için (örneğin rüşvet) ya da parasal olmayan bazı özel amaçlara yönelik olarak (örneğin kayırma) kamusal yetkinin yasadışı kullanımı olarak tanımlanabilir.²³⁰ Genel olarak yolsuzluk dış gözlemciler tarafından olumsuz, yani sapkın davranış, kanun ihlali, kültürel geri kalmışlık, profesyonellik eksikliği vb. şeklinde yorumlanır. Sosyolojik bakış açısından ise yolsuzluk, sonunda yol açacağı olumsuz

²²⁸Elizabeth P. Tierney, İş Ahlakı: Yöneticiler İçin Bir Rehber, Günhan Günay (çev.), Rota Yayınları, 1997, İstanbul, s.31.

²²⁹Mehmet Karakaş, Murat Çak, Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü, Maliye Dergisi, 153, 2007, s.78.

²³⁰Ümit Berkman, Yolsuzlukla mücadelede Yeni Strateji Arayışı: Devlet Merkezli Yaklaşımdan Toplum ve Paydaş Merkezli Stratejiye Yöneliş, 3(6), 2010, s.82.

toplumsal etkiler göz ardı edildiğinde, toplumsal bir soruna “çözümü” temsil edebilir. Örneğin Romanya ve Bulgaristan gibi toplumlardaki insanlar, yolsuzluğu, dönüşüm döneminin değişen gerçekleriyle başa çıkmak için kullanmaktadır. Yolsuzluk, pazar ekonomisine geçişle birlikte görülen adaletsizlik, eşitsizlik, yeni sınıf oluşumu gibi bütün olumsuz etkilere işaret eder. Yolsuzluk algısının sosyo-ekonomik kriz bilincini yansıttığı sosyalizm sonrası ülkelerin tersine, yıllardır modernleşme yolunda ilerleyen Yunanistan ve Türkiye gibi ülkelerde yolsuzluk, normalliğin bir parçasıdır. Ufak tefek rüşvet ve yolsuzluklar günlük hayatta iş yaptırmanın bir yoludur sadece. Siyaset ve ekonomide yaşanan büyük yolsuzluk olayları ise gücü ve kârı elde etmenin ve korumanın meşru aracı olarak hizmet etmektedir. Devleti sadece bir dağıtım mekanizması ve refahın temel kaynağı olarak görmek, kişisel çıkarların peşinden koşmaya ve her anlamda hazcı bir bireysel yaşam tarzına izin veren, güçlü bir tüketici refah devleti anlayışını doğurmuştur. İktidar ilişkileri sistemine katılım biçimi ya da bireysel çıkarları korumanın bir aracı olarak yolsuzluk, vatandaşların kendi aralarında ya da devlet yetkilileriyle olan ilişkilerinde karşılıklı hizmet şeklini alan kendine özgü bir dayanışma biçimi olarak görülebilir.²³¹

Angelos Gannakopolus Türkiye ve Yunanistan’daki yolsuzluk algısını araştırdığı çalışmasında yolsuzluğun kendi başına bir toplumsal işlev bozukluğu gibi değil, vatandaşlar ve devlet arasındaki ilişkinin dokusuna işlemiş bir eylem olarak kabul edilmesi gerektiğini belirterek şunları söyler: Çalışmamız süresince her iki ülkede görüştüğümüz bazı toplumsal grup temsilcilerinin görüşünden farklı olarak, yolsuzluğun geleneksel ve dini davranış kuralları tarafından belirlenmiş ahlaki değerlerin çökmesi sonucu, toplumsal ilişkilerde görülen bir “hastalık” olarak görülmemesi gerekir. Yolsuzluk, devlet ve toplumun tutarsız modernizasyonunun yapısal belirtisi, devlet ve toplumun dokusundaki yapısal eksiklikleri ortaya koyan algı kalıpları ve daha da önemlisi eylem türleri olarak görülmelidir. Ayrıca Giannakopoulos kamu yetkililerini, kişinin vatandaşlık hakkı olan kamu hizmetlerinin sağlayıcısı olarak görmenin, her iki

²³¹Angelos Giannakopoulos, Yunanistan ve Türkiye’deki Yolsuzluk Algıları ve Bu Algıların Yolsuzlukla Mücadele Politikaları Üzerine Etkisi, İş Ahlakı Dergisi, 3(6), 2010, s.17.

ülkede de neredeyse hiç görülmeyen bir algı olduğunu ve bu algı eksikliğinin, yolsuzluk ve rüşveti beslediğini söyler.²³²

Yolsuzluk geleneksel olarak sosyal bilimler için tuhaf bir konudur ve 19. yüzyılın sonundan 20. yüzyılın başına kadar teorik söylemde neredeyse hiç yer almaz. Marx ve Mill'in toplama eserlerinin dizinlerinde “yolsuzluk” kavramı geçmez. 19. yüzyılda, yolsuzluk, katlandığımız, hakkında dedikodu yaptığımız, şikâyet ettiğimiz bir konuydu belki ama asla üzerinde derinlemesine düşündüğümüz bir konu olmadı. “Yolsuzluk” gazetelerde ve kitapçıklarda yer alsa da bilim insanlarının eserlerinde pek yer almadı. 20. yüzyılın son on yılında, rüşvet ve yolsuzluk konusuna yönelik küresel bir ilgi patlaması yaşandı. 1982–1987 yılları arasında, “yolsuzluk” sözcüğü, *The Economist* ve *Financial Times* gibi dergi ve gazetelerin sayfalarında yılda ortalama 229 kere geçiyordu. 1989–1992 döneminde ise bu rakam yılda 502'ye yükseldi. 1993'te yolsuzluk sözcüğü, siyaset ve finans konusunda Avrupa'nın en saygın iki basın yayın organında 1076 kere tekrar edildi. Bu rakam, 1994 yılı için 1099, 1995 için 1246 oldu ve artış eğilimi hâlâ devam etmektedir. Yolsuzluğun popülaritesi kitaplarla da sınırlı değildir. 1996 yılında Dünya Bankası, standart olarak tespit ettiği ilkelerini yeniden düzenleyerek, borçlunun gerekli önlemleri almaması durumunda, yolsuzluk ve dolandırıcılığın sözleşmeyi fesih gerekçesi sayılacağını açıkça beyan etti. Aralık 1997'de OECD Konseyi, yabancı görevlilerin denizaşırı ülkelerden rüşvet almasını yasaklayan uluslararası bir sözleşme imzaladı. 1997 yılında IMF, ülkenin iyi yönetilmediğine yönelik kaygılarını gerekçe göstererek Kenya'nın 227 milyon dolarlık kredisini askıya aldı. 1997 yılı Dünya Bankası ve IMF yıllık toplantısı, yolsuzluk konusunu özel gündem maddesi olarak ele aldı. Yolsuzlukla mücadele projelerine milyarlarca dolar harcandı. Rüşvet ve yolsuzluk, Rusya, Çin, ABD, Almanya, Meksika ve Nijerya gibi çeşitli ülkelerde siyasi gündemin en üst sırasına oturdu.²³³

²³²Giannakopoulos, s.20.

²³³ Ivan Krastev, “Olmalının” “Olabilir” Anlamına Gelmediği An Yolsuzluk Karşısı Washington Uzlaşmasının Ortaya Çıkışı, *İş Ahlakı Dergisi*, 3(6), 2010, s.15.

Tanzi; yolsuzluğa neden olan ve/veya teşvik eden arz ve talep yanlı faktörleri ayırtmaktadır. Toplumda yolsuzluk talebini etkileyen faktörler arasında belli başlıları; düzenlemeler ve yetkilendirmeler, vergi sisteminin özellikleri, belirli harcama kararları ve piyasa fiyatlarının altında mal ve hizmet alınmasıdır. Yolsuzluk fiilini arz edenler (kamu çalışanları tarafı) bakımından ise en önemli etkenler olarak bürokratik gelenek, kamu kesimi ücret düzeyi, ceza sistemi, kurumsal kontroller, kuralların-kanunların süreçlerin şeffaflığı ve yöneticilik örnekleri sayılabilir.²³⁴

Yolsuzluk, ekonomik büyümeye zarar verir, yabancı yatırım düzeyini azaltır. Yani iki ülke arasındaki diğer koşullar eşitse, yabancı yatırımcı yolsuzluğun az olduğu ülkeyi tercih eder. Yolsuzluk çoğunlukla yoksulları etkiler ve kamu yatırımının mantığına ters hareket eder. Yolsuzluğun ekonomik, sosyal ve siyasi maliyeti üzerindeki uzlaşma, IMF ve Dünya Bankası tarafından yolsuzluğun nedenleri ve yolsuzluğu frenleme politikaları olarak sunulmuştur. Küresel ve yerel topluluklar, yolsuzluğun, ekonomik büyümeyi engelleyeceği, sosyal eşitsizliği arttıracığı ve demokrasiye zarar vereceği konusunda fikir birliği içindedir. Aynı zamanda yolsuzluğa karşı iki farklı argümanları vardır:²³⁵

Yolsuzluk karşıtı serbest piyasa argümanı, devletin büyüklüğünün yolsuzluğu arttırıcı etkisi olduğunu söyler. Vito Tanzi, “Yolsuzluğun artışında devletin ekonomideki rolünün artışının uzun dönemli etkisi vardır. Yüksek vergiler, yüksek düzeyde harcamalar ve yeni yönetmelikler yolsuzluk eylemleri üzerinde anında etki göstermeyebilir, ama zaman içinde etkisi ortaya çıkar” diye yazar. Güçlü ve büyük devlet, yolsuzluğun en büyük kaynağı olarak belirlenmiş ve yeni küresel yolsuzlukla mücadele politikasının temelleri buna göre atılmıştır. Ekonomistler, büyük devletin yolsuzluk nedeni olduğu varsayımından hareketle, bir sonraki adımlarını atarak yolsuzlukla mücadele kampanyasının başarılı olabilmesi için devletin ekonomiden çekilmesi gerektiğini öne sürmüşlerdir.

²³⁴Kadir Karagöz, Murat Karagöz, Yolsuzluk, Ekonomik Büyüme ve Kamu Harcamaları:Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz, Sayıştay Dergisi, 76, 2010, s.19.

²³⁵Krastev, s.17.

Yolsuzluğa karşı demokrasi argümanı, modern toplumların yeteri kadar demokratik olmadığını öne sürer ve piyasanın aşırı güç kazanmasına karşı çıkar. Yolsuzluğa neden olan devletin değil, paranın büyüklüğüdür. Yolsuzluğa karşı serbest piyasa argümanı, hükümetlerin piyasaların işleyişinden kontrolü kaldırması ve devletin ekonomiden elini çekmesi üzerinde dururken, demokrasi argümanı etkili mevzuat ve yönetmeliklerin geçirilmesi ve siyasi süreçte paranın etkisinin kısıtlanması gerekliliği üzerinde durur. Serbest piyasa argümanı, daha az vergi ödenmesini isterken, demokrasi argümanı daha fazla vergi ödenmesi taraftarıdır. Çünkü her hakkın bir maliyeti vardır. Zaten, yolsuzluğun açığa çıkma olasılığını azaltmak en etkili mücadele önlemi olacaktır.²³⁶

Aynı zamanda ülkemizde son yıllarda yolsuzlukla mücadeleye doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağlayacak kanunlar kabul edilmiştir. Bunlar arasında, Kamu Finansmanı ve Borç Yönetimi Kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu İhale Kanunu, Gelir İdaresi Kanunu, Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik sayılabilir. Türkiye bu yasalara ilave olarak uluslararası alanda yolsuzlukla mücadelede önemli bir yer tutan Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Konvansiyonunu imzalamış ve yine bu konuda Avrupa Konseyi Ceza Hukuku ve Özel Hukuk Konvansiyonunu kabul etmiştir.²³⁷

Son olarak yolsuzluk çerçevesinde değinilmesi gereken önemli bir konu da rüşvettir. Rüşvetçilik pazarın verimliliğini ve öngörülebilirliğini zayıflatmakta ve son tahlilde insanların asgari yaşam standardı hakkının çiğnenmesi anlamına gelmektedir. Sağlıklı bir ekonomi ahlaki ilkelere bir miktar bağlılık, herkesin kurallara göre oynayacağından biraz emin olmayı gerektirir. Rüşvetçiliğin öngörülebilirliği yıkıma uğratmanın ötesinde zararları vardır, sosyal ve ekonomik sistemin temellerini zayıflatır.

²³⁶Berkman, s.85.

²³⁷Karakuş ve Çak, s.34.

Bu olgu bu uygulamanın sosyal dokunun bir parçası haline geldiği ülkelerde işadamlarının önemli bir sorunudur.²³⁸

7.1.2. Kayıtdışı Ekonomi ve Vergi Kaçırma ile Mücadele

Kayıtdışı ekonomi iki açıdan büyük bir öneme sahiptir. Bir defa, toplam ekonominin bir bölümü resmi kayıtlara girmediği sürece, ekonominin gerçek boyutunu ve ekonomik büyüklüklerin göreceli ağırlığını saptamak olası değildir. Örneğin, kayıtdışı ekonominin gerçek boyutu bilinmeden işsizlik oranı, kamu kesiminin büyüklüğü gibi oranların doğru olarak saptanması olası değildir. Başka bir ifade ile kayıtdışı ekonominin varlığı nedeniyle ekonomik sorunlara doğru tanı koyulması ve geliştirilen politikaların uygulanışında da etkinliğin sağlanması olası değildir. Kayıtdışı ekonominin varlığı mali açıdan da önemlidir. Zira, kayıtdışı kesim, aynı zamanda vergi-dışıdır da. Kamu kesimi açısından, aynı boyutta olmamakla beraber, vergi kaybı anlamına da gelmektedir.²³⁹

Kayıtdışı ekonominin oluşumunda, özellikle gelişmekte olan ekonomilerde ekonominin genel verimsizliği ve yaygın işsizlik önemli etkenlerdir. Üretim sürecinde varolan genel verimsizlik düzeyi, yükümlüyü, karı arttırmaya yönelik olarak, maliyet unsurlarından tasarrufa yöneltir. Bu yöneliş, vergi dairesine düşük gelir göstermek ya da beyanname vermemek şeklinde ortaya çıkabilir. Kalkınmakta olan ekonomilerde varolan ikili yapılanma, formel kesime de avantaj sağlar. Enformel kesimden girdi sağlayan formel kesim, avantajı nedeni ile girdi maliyetinde indirimli fiyat elde eder. Böylece, formel kesime girdi sağlayan enformel kesim, vergi dışına çıkararak sağladığı vergi avantajı ile formel kesime ucuz girdi sağlarken, aynı anda formel kesimde kar marjını yükselterek, bu kesimde oluşan birikime de katkıda bulunmuş olur.²⁴⁰

²³⁸Thomas Donaldson, Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Şirket Ahlakı, Cemal Engin(çev.), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, 2005, İstanbul, s.125.

²³⁹İzzettin Önder, Kayıtdışı Dışı Ekonomi ve Vergileme, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 23-24, 2000-2001, s.3.

²⁴⁰Önder, s.5.

Vergi dışına çıkışın vergi benzeri bir başka nedeni ise, emek üzerindeki sosyal güvenlik ve benzeri yükümlülüklerdir. Emek ücretini düşük göstererek ya da gizleyerek, söz konusu yükümlülüklerden kurtulabilinir. Vergi denetimi etkinliğine bağlı olarak, üretimde verimsizliği telafi edebilmek ve emek maliyetinden tasarruf sağlayabilmek için geniş bir enformel sektör yaratılır ve, ilginç olarak, söz konusu enformel sektör formal sektör tarafından da destek görülür. Kayıtdışı ekonominin oluşmasına neden olan diğer bir faktör de devletin ekonomiye yasaklayıcı ve/veya düzenleyici müdahaleleri sonucunda, bu tür müdahalelerden kaçınmaya çalışanların kayıtdışı alana kaymalarıdır. Devletin ekonomiye yasaklayıcı veya düzenleyici müdahalesi sonucunda oluşan kayıtdışı sektör daha çok yasadışı ekonomi alanının genişletilmesine katkıda bulunur.²⁴¹

Angelos Gannakopolus vergi kaçırma ile ilgili daha sosyolojik bir yaklaşımda bulunarak şunları söyler: Yolsuzluğun, toplumsal adaletsizliğin bir tür telafi yöntemi, kaynakların yeniden dağıtımını ve sonucunda adaletin yeniden tesisinin bir yöntemi olduğu yönünde güçlü ortak algılar mevcuttur. Burada tanımlandığı anlamıyla kaynakların yeniden dağıtılması, en çok vergi kaçırma şeklinde kendini gösterir. Vatandaşlar yalnızca devlete ödemek zorunda oldukları borcu inkâr etmekle kalmaz, devleti, kişisel ya da ailevi refahları için bir adaletsizlik etmeni ve bir engel olarak görürler. Böyle bir adaletsizlikle, ancak adaletin tazmin edilmesi ya da dengelenmesi gibi gerekçelerle haklı gösterilmeye çalışılan ve bir tür hayatta kalma stratejisi olarak görülebilecek sapkın uygulamalar sayesinde başa çıkılabilir.²⁴²

Kayıtdışı ekonominin olumlu etkileri arasında, ekonomik hayata ve birey refahına yaptığı katkılar ileri sürülür. Kayıtdışı ekonominin, aynı anda vergi dışı ekonomi anlamına da geldiğinden dolayı, bu uygulamanın yaygın olduğu sektörde fon birikimine ve bu yolla da istihdama katkı yaptığı ileri sürülür. Kayıtdışı olduğu durumda vergi olarak devlete aktarılacak olan fonlar, kayıtdışılık durumunda işletmelerde yatırım olarak kullanılabilir. Böylece, işletmelerin özsermaye kalemi yükselir. Daha bol kaynağa kavuşan firmalar faaliyet alanlarını ve istihdamı yükselttikçe hem kendileri

²⁴¹Önder, s.6.

²⁴²Giannakopoulos, s.17.

yararlanır, hem de dışsallık etkisi ile çevresel yarar sağlar ve ekonomiyi canlandırabilir. Fonların kamu kesimi yerine özel kesimde kullanımı, ekonomiyi daha yüksek bir verimlilik düzeyine taşıyorsa, o durumda kayıtdışılığın ekonomiye yarar sağladığı da ileri sürülebilmektedir. Fakat bu sav genelde geçerli görülmez. Zira, kayıtdışı faaliyetler aynı zamanda vergi dışı olarak da sürdürüldüğünden dolayı, aynı alanda faaliyet gösteren kayıtdışı ve kayıtiçi faaliyetler arasında net getiri farkı oluşacaktır. Söz konusu net getiri farkını törpülemeye yönelik piyasa mekanizması şu tür bir ayarlama gerçekleştirecektir. Kayıt içi faaliyetler de zamanla kayıtdışına kayacak ve kayıtiçi alanda sürdürülen faaliyetlerde verimlilik düşüşü gerçekleşecektir. Açıktır ki, böyle bir sonuç ekonomi açısından tasvip edilebilir değildir. Sonuç olarak, kayıtdışılık kayıtdışı alanların genişletilmesi yolunu açarken, ekonominin genel verimlilik düzeyi optimalden düşük olarak gerçekleşmiş olacaktır.²⁴³ Bu aynı zamanda şu açıdan eleştirilir: Ekonomide bir kesim üzerinde vergi yükü varken öbür kesim kayıtdışılığını sürdürüyorsa, bizatihi bu yapı verimsizlik göstergesi olarak kabul edilmelidir. Şöyle ki, vergi veren sektör vergiye rağmen, kayıtdışı sektörün yanında varlığını sürdürebiliyor ise, bu sektör kayıtdışı çalışan sektöre göre daha verimli demektir. Bu durumda, kayıtiçi sektörden enformel sektöre kaynak aktarımı ekonomideki genel verimliliği düşürürken, formel sektörün verimliliğini arttırabileceği halde, vergi vermeme marjını kullanan kayıtdışı sektör ise, verimsizlik üzerinde faaliyetini sürdürmeye devam eder. Kaynakların daha düşük verimli alanlarda istihdamı ise, genel düzeyde verimsizliği ifade eder ve bunun sonucunda da ekonominin genel verimlilik düzeyi geriler ve fiili gelir artışı potansiyel gelir yaratma kapasitesinin altında kalmış olur. Başka bir ifade ile kayıtdışılık yolu ile önü açılan sektörler genel verimliliğin altında kaynak kullanma eğilimi içine girmiş olur.²⁴⁴

Kayıtdışı ekonominin sayılan ve oldukça kuşkulu olan bu faydaları yanında, onlardan çok öte ciddi zararları söz konusudur. Bu zararlar, istatistiksel verileri saptırmasından, ekonomi politikalarını çarpıtmasına dek açılan geniş bir tayfın içinde

²⁴³Önder, s.5.

²⁴⁴Önder, s.6.

yer alır. İstatistiksel verilerin saptırılması sonucunda GSMH'dan başlayarak, bir dizi veri eksik ya da yanlış olarak hesaplara yansıtılmış olur. Bunun sonucunda, örneğin ülkedeki kamu kesiminin hacmi ve vergi yükü gerçek boyutlarından yüksek çıkar, dış ticaret ve döviz hareketleri tam olarak izlenemez ve bunların doğal sonucunda da anlamlı ve isabetli para ve maliye politikaları geliştirilemez. Kayıtdışı alanda çalışan işletmeler ölçek itibarıyla genellikle küçük oldukları gibi, kayıtdışı alanda kalabilmek için de küçük kalmaya devam ederler. Bu eğilim, işletmelerin optimal boyuta ulaşmalarını engellediği gibi, ekonomide hem verimlilik kaybına neden olur, hem de ekonominin kayıt altına alınmasını güçleştirir.²⁴⁵ Bir toplumda yolsuzluklar sonucunda bazı insanlar zenginleşiyorsa, yolsuzluk yapanlar cezalandırılmıyorsa bu durum dürüst olarak işlerini yapan insanların çalışma heveslerini kırabilir ya da yaşamlarını yolsuzluk gerçeğini hesaba katarak sürdürme çabası içerisine itebilir.²⁴⁶

Türkiye’de de vergi kaçakçılığı birçok araştırmaya konu olmuştur. 2002-2006 yıllarında Hesap Uzmanları tarafından yapılan vergi incelemelerinde toplam 32,79 milyar TL tutarında matrah incelenmiş ve bu incelemeler neticesinde incelenen matrahın %98’i oranında (32,17 milyar TL tutarında) matrah farkı tespit edilmiştir. Vergi incelemeleri, vergi mükelleflerinin beyan ettikleri vergiye tabi gelirlerinin ortalama %98 kadarını vergi makamlarından gizlediklerini göstermektedir. Bu tutarlara incelemeler sonucu bulunan vergi farkları dahil değildir. Vergi farklarının da matrah birimine iblağ edilmesi halinde, saptanan matrah farkı ve fark yüzdesi daha da yüksek olacaktır. Ekonomide yaşanan gelişmelere rağmen Türkiye’de faal mükellef sayısında artış da yaşanmamıştır. Beyana dayalı vergi sisteminin temelini oluşturan gelir ve kurumlar vergisi mükellef sayıları hemen hemen aynıdır. 2000 ve 2001 yıllarında yaşanan krizler ise vergi mükellefi sayısını geriletmiştir. 2004 yılında Gayri Safi Milli

²⁴⁵Önder, s.2.

²⁴⁶Selçuk Akçay, Gümrüklerde Yolsuzluk: Dışsal Nedenleri, Sonuçları ve Önlemleri, İş Ahlakı Dergisi, 2(4), 2009, s.12.

Hasıla %9,9 büyüme gösterirken gelir vergisi mükellef sayısı ise ancak yüzde 2,1 artış göstermiştir.²⁴⁷

Yasa ve ahlak dışı davranışlar için denetimlerin ve ani kontrollerin sıklığını artırmak caydırıcı bir rol oynar. Denetimlerin düzensiz aralıklarla yapılması; en azından yarısının haber verilmeden gerçekleştirilmesi; denetim ertesine kimi çekapların konulması caydırıcı rol oynayabilir. Ne var ki, sık ani kontroller büyük denetimlere oranla daha pahalıdır; bu durumda hangi yöntemin daha az masraflı olduğu sorunu ortaya çıkmaktadır. Yönetimlerin yaptıkları ortak bir hata da, sık denetimler küçük yasadışı adımları ortaya çıkardığı için, sıklığı daha az daha ehven denetimlerin yeterli olacağını varsaymaktır. Bu sık denetimin önemli caydırıcı işlevini görmezden gelmektir. Önemli olan kimseyi yakalamak değil, sahtekarlığı önlemektir. Ortaya çıkarılan bir kusur gizli kalmamalıdır. Yöneticiler nasıl bir yanlış davranışın söz konusu olduğunu ve nasıl cezalandırılacağını açıklamalıdır. Yasa veya ahlak dışı davranışları caydırmanın ana caydırıcısı ortaya çıkma ihtimali olduğu için, yöneticiler de denetimden geçenlere örnek oluşturmaktadır.²⁴⁸ Denetimlerin artırılması, kanunların kayıtdışı ekonomiyi azaltacak nitelikte düzenlenmesi, devletin bunu engelleyecek önlemler alması elbette ki vergi kaçakçılığı ve kayıtdışılığı azaltacak önemli maddi önlemlerdir fakat bunun yanı sıra vergi ahlakı konusu da göz ardı edilmemesi gereken önemli bir konudur.

7.1.3. Vergi Ahlakı

Vergi ahlâkı ile ilgili ilk çalışmalar 1960'lı yıllarda Günter Schmolders önderliğinde Alman bilim adamları tarafından kurulan Köln Vergi Psikolojisi Okulu'nda başlatılmıştır, daha sonraki yıllarda vergi ahlâkı konusunda yapılan çalışmalar artmıştır. Vergi ahlâkını Günter Schmolders bireylerin vergileme ile bireylere yüklenen özel mükellefiyetler karşısında takındıkları davranış olarak açıklamakta, bu davranış halktan

²⁴⁷Funda Yurdakul, Türkiye'de Kayıtdışı Ekonomi: Bir Model Denemesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 63(4), 2008, s.210.

²⁴⁸Saul W. Gellerman, Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Şirket Ahlakı, Cemal Engin(çev.), Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2005, İstanbul, s.66.

halka, mekândan mekâna, zamandan zamana farklılık göstermektedir. Diğer bir deyişle vergi cezaları ve vergi kaçakçılığı karşısında bireylerin almış oldukları tavır olarak tanımlanmaktadır.²⁴⁹

Vergi ahlâkı, iktisat bilimi içinde sosyal sermayenin öneminin anlaşılmasına paralel olarak, bir alt birim olarak vergi literatürünün ilgi çeken konuları arasında yerini almaya başlamıştır. Vergileme literatüründe son yıllarda üzerinde ilgiyle durulan bir soru vardır: “*insanlar niçin vergi öderler?*”. Bu sorunun sorulma nedeni, vergilerin sadece yasal zora dayalı olarak ödendiği düşüncesinin mükelleflerin tutum ve davranışlarını açıklamakta yetersiz kalmasıdır. Zira, vergi denetimleri bu zorlamayı sağlayacak yeterlilikte olmamasına rağmen birçok insan düzenli olarak vergilerini ödemektedir. İnsanların vergi ödemelerini sağlayan başkaca faktörlerin de olduğu artık genel kabul görmüş bir yaklaşımdır. Yakalanma riski olmamasına rağmen insanların gönüllü bir şekilde vergilerini ödemelerini, diğer bir ifade ile vergiye gönüllü uyumlarını açıklayan en önemli husus, vergiye karşı “içsel motivasyon” olarak ifade edilen “vergi ahlâkı”dır. Vergi ahlâkı, vergiye ilişkin görev ve sorumlulukların zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirilmesi olarak tanımlanmaktadır.²⁵⁰

Vergi kanunları ne kadar istenilen düzeyde olursa olsun, uygulayıcılar vergi kanunlarını ne kadar iyi uygularsa uygulasin; eğer bireyin vergi ahlâkı düşük seviyede ise sürekli vergi kaçırma yolları arayacaktır. Sistem içerisinde bu şekilde hareket eden mükelleflerin diğer mükelleflerin vergi ahlâkını da olumsuz yönde etkileyeceği bir gerçektir. O halde, bir vergi sisteminden beklenen başarı, vergi ahlâk düzeyi yüksek mükelleflerin sayıları ile doğru orantılıdır. Aynı şekilde vergi ahlâkı düşük mükellef sayısı arttıkça, vergilemeden beklenen hedeflere ulaşma şansı azalmaktadır.²⁵¹

²⁴⁹ Engin Can, İsmihan Duran, Demografik Faktörlerin Vergi Ahlakı Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Örneği, Finansal Politik ve Ekonomik Yorumlar, 52(606), 2015,s.55.

²⁵⁰Mehmet Tosuner, İhsan Cemil Demir, Toplumsal Bir Algı Olarak Vergi Ahlakı, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(3) , 2007, s.17.

²⁵¹Tosuner ve Demir, s.12.

7.2. ÖRGÜTSEL AÇIDAN SONUÇLARI

Emile Durkheim ahlakın bir örgüt için ne kadar gerekli olduğunu şu sözlerle ifade eder: “İktisadi faaliyetlerin kendiliğinden bir değeri olmadığı, sadece belirli bir gayeye ulaşmak için bir vasıta teşkil ettiği, içtimai hayatın uzuvlarından biri olduğu unutulmamalıdır. İçtimai hayat her şeyden önce birbiriyle ahenk içinde bulunan emeklerin topluluğu, fikirlerle iradelerin aynı gaye etrafında birleşmesidir. İnsanlara ruhlarında olduğu kadar, karşılıklı ticari münasebetlerinde de biraz barış, huzur getirmeyen cemiyetin sebebi yoktur”.²⁵² Demektir ki amaç olarak sadece daha fazla kazanmayı benimsemiş, toplumsal hayatın uyum ve düzenine katkı sağlamayan işletmenin değeri sadece belirlediği bu küçük amaçlar kadardır. Örgütün kuruluşunu tamamen tamamlayabilmesi ve toplumda kendine yer edinebilmesi için ahlak kurallarını bünyesine katması gerekmektedir.

Emile Durkheim ayrıca ahlakla ilgili olarak şunları söyler: “Hiçbir sosyal faaliyet şekli yoktur ki, kendine mahsus bir ahlak disiplinine ihtiyaç göstermesin. Gerçekten, geniş olsun dar olsun, her sosyal gurup bölümlerden kurulu bir bütündür. Bu bütün ise kendisini teşkil eden ve sonuncu unsur olan fertlerin birikmesinden kurulur. Böyle bir gurubun tutunabilmesi için her bölümün, sanki yalnızmış, yani kendisi bütün değilmiş gibi değil, aksine bütünün devamını sağlayacak şekilde davranması gerekir. Fakat bütünün var olma şartları bölümün şartlarının aynı değildir. Çünkü bunlar ayrı ayrı iki şeydir. Ferdin menfaatleri üyesi bulunduğu gurubun menfaatleri değildir. Hatta çok zaman birincilerle ikinciler arasında gerçek bir çarpışma vardır. Fert hesaba katmak zorunda olduğu bu sosyal menfaatleri pek belirsiz bir tarzda fark eder hatta fark etmez bile, çünkü bu menfaatler onun dışındadır ve ondan başka bir şeyin menfaatleridir. Fert, bu itibarla, sosyal menfaatleri, kendine ait olan kendini ilgilendiren bütün şeylerde olduğu gibi, her zaman duymaz ve kavramaz. Şu halde onu, bunları hatırlamaya ve saymaya zorlayan bir teşkilatın bulunması lazımdır. Bu teşkilat ise ahlak disiplininden başka bir şey olamaz”.²⁵³ Kuşkusuz aynı durum toplumun küçük bir modeli olan ve

²⁵²Durkheim, s.92.

²⁵³Durkheim, s.80.

toplumun özelliklerini yansıtan örgütler için de geçerlidir. Çoğu zaman örgütsel çıkarlar ile yönetici ve çalışan çıkarları çatışmaktadır. Bu durumda ahlakın sağlayacağı fayda bir orta yol geliştirerek örgüt, çalışan, yönetici, daha geniş olarak da toplum çıkarlarını birlikte sağlamaktır. Bunun içinde örgütsel düzeni sağlayacak ahlak kurallarına ihtiyaç vardır.

Teknolojik gelişmeler ve küreselleşme, iş dünyasında ürün ve hizmet çeşitliliğini getirmiş bu da rekabet şartlarının ağırlaşması neticesini doğurmuştur. Küreselleşmenin etkisi ile artan ürün ve hizmet çeşitliliği karşısında firmalar, tercih edilir olmayı temin için belli ilkelere bağlı olduklarını beyan etmeye yönelmiştir. Ana hatlarıyla dürüstlüğü ve şeffaflığı merkeze alan bu ilkeler bütünü, yaygın ifadesiyle ahlak kuralları olarak isimlendirilmiştir. Günümüzün ticari işletmeleri için ahlak kuralları, kendi müşteri kitlesine ve iş ortaklarına yönelik dürüst ve şeffaf olmaya gönderme yaparak onları elde tutmaya ve dolayısıyla da sektörde bir aktör olarak var kalmaya hizmet etmektedir. Dürüst iş yapış biçimine ve şeffaf süreçlere sahip olma beyanı olan ahlak kurallarının ayrıca ilgili iş kolunun liyakat şartlarına riayeti de vurgulaması elzemdir.²⁵⁴ Kabul görmüş ahlak kurallarına uymayan işletmeler toplum tarafından benimsenmemektedir. Ahlaka uygun olamayan davranışlar işletmenin başarısını hatta yaşamını tehdit edebilmektedir. Ahlak, politik, hukuk ve ekonomik sistemlerle iç içe olan sistemlerdir. Biri diğerini etkilemektedir. Ekonomik faktörler politikalardan etkilenmekte, politik tercihler yasaları değiştirmekte ve yasalar belli ekonomik faaliyetlere izin vermekte veya yasaklamaktadır. Ahlak bu tür karşılıklı etkileşimlerde açıkça rol oynamaktadır. Çünkü ahlak kuralları temel özellikleri dolayısıyla, bu süreci başlatan faktörlerdir. Ahlaki olarak kabul görmeyen işletme faaliyetleri politik baskılara, yasal kontrollere ve hatta tüketici boykotlarına maruz kalmakta ve böylece işletme imajı yara almaktadır.²⁵⁵

Çok sayıda zarif anlaşmanın iç içe olduğu bu süreçte işletmeler, toplumun yarattığı sosyal refah ve gelişmenin bir fonksiyonu olarak kazanç elde edebilmektedir. Ayrıca bir referans olarak kabul edilen ahlaki duruş, uzun vadede artan satışlar, artan

²⁵⁴Öztürk, s.130.

²⁵⁵Tülin Ural, İşletme ve Pazarlama Etiği, Cemal Yükselen(edt.), Detay yayıncılık, 2003, Ankara, s.43.

pazar payı ve artan kârlılık ve yeni müşteriler kazanmayla sonuçlanabilmektedir. Daha doğrusu işletmeler kendi kişisel çıkarlarını düzenleyen ahlaki kod ve normları izlediğinde müşteriler tarafından ödüllendirilmektedir.²⁵⁶



²⁵⁶Özgener, s.40.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ahlak her alan ve koşulda uygulanması gereken kurallar bütünüdür. İş yaşamı da şüphesiz ki kendine özgü ahlak kurallarını içerir; yalnızca bu kurallarla düzen sağlanabilir ve kuralların meydana getirdiği düzene uyum sağlayabilenler ayakta kalabilir. Organizasyonların belirli ahlak kuralları olmadan yaşaması mümkün değildir. Böyle bir ortamda sadece hırs ve çıkar çatışmaları, kargaşa, maddi kaygılar üzerine kurulmuş insani değerlere önem vermeyen bir düzen meydana gelir.

Huy, tabiat, yaratılış anlamlarına gelen “hulk” un çoğulu olan ahlak; genel olarak yapılması doğru kabul edilmiş, çoğunluk tarafından uygun görülen davranışlar ile yapılması yanlış olan davranışlar kümesini ifade eder. Diğer bir tanımla ahlak, birlikte yaşamak zorunda olan insanların bu birlikteliğini daha mutlu, huzurlu, uyumlu hale getirebilmek için toplumun üyelerinden beklenen davranış biçimleri ile kurallarıdır. Bu açıdan ahlak kişilere yapması ve yapmaması gereken davranışları söyler. Ahlak yapılması gereken genel iyiyi, doğruyu, güzeli ve yapılmaması gereken kötüyü, yanlış, çirkini tanımlar; yaptığı bu tanımlamalarla toplumu belli bir sisteme oturtarak yönlendirir. Yani aslında insanların süreç içerisinde kendi kabul ettikleri kurallar tarafından yönlendirilmesidir.

Ahlakı arayışta karşımıza çıkan ilk kavram “değer” olacaktır çünkü; kişi için önemli olanı ifade eden değerler zamanla olgunlaşır ve kişiliğimize, düşüncelerimize tamamıyla yerleşerek fikirlere, fikirler ise tutumlara, tutumlar da en nihayetinde davranışlara dönüşür, işte bizim aradığımız ahlak bu davranışlar içinde oluşur. Bu nedenle ahlakla ilgili çalışmalara başlamadan önce ahlakın temelini oluşturan değer, fikir, tutum, davranış kavramlarının incelenmesi gerekmektedir. Değer birey açısından bir davranış kalıbının diğerlerinden üstün tutularak benimsenmesi, davranışların da değerli bulunan bu kalıp çerçevesinde gerçekleştirilmesidir. Değer ile fikir arasındaki fark şudur ki; değerler zaman içinde çeşitli sosyal, kültürel, genetik, deneysel faktörlere bağlı olarak oluşur, oluşan bu değerlerin ulaştığı en son aşama ise fikir aşamasıdır. Fikir aşamasında değerlerin kişi tarafından tamamen doğruluğu kabul edilmiştir ve zamanı geldiğinde fikirler eyleme dönüştürülecektir. Değerler fikir

aşamasına geldiğinde artık daha güçlüdür ve kişinin davranışlarına yön verir davranışların bilinçli eylemlere dönüşmesine neden olur. Ahlakı ilgilendiren eylemler ise belirli bir düşünce yolculuğu sırasında oluşmuş fikirler sonucu ortaya çıkan, başka bir eylemde bulunma ihtimali de olmasına rağmen bilinçli olarak ve özgür irade ile gerçekleştirilmiş eylemlerdir.

1960'lı yıllardan bu yana sürekli gelişme gösteren iş ahlakı, günümüzde önemini giderek artırmaktadır. Dünyanın büyük bir pazar haline gelmesi, üretim ve tüketimin artması, örgütlerin çok uluslu hale gelmesi, iletişim ve ulaşım kanallarının artarak en ufak bir haberin hemen her yerden duyulabilmesi iş ahlakını önemli hale getiren nedenlerdendir.

Ahlak, genellikle normal iş yaşamı dışında iyi, uygun sahip olunması faydalı fakat iş hayatının karmaşıklığı ve rekabeti içinde lüks bir şeymiş gibi görülür. Oysa ahlak, söz konusu ortam ne olursa olsun yokluğu hemen hissedilen dolayısıyla da yokluğu ciddi sorunlara neden olabilen bir olgudur. Bir toplumsal kurum, ahlak disiplini olmadan yaşayamaz aksi halde ortada sadece kişisel çıkar çatışmaları kalır. Toplumların bugün muzdarip olduğu buhran işte bundan geliyor. Ekonomik hayat iki yüz yıldan beri görülmedik bir gelişmeye kavuşmuştur. Ekonomik hayattaki bu gelişmenin ahlak dışında kalması veya ahlaki yönleri ihmal etmesi kamu hayatı için bir tehlike teşkil etmektedir. İş ahlakı, ahlak normu ve kurallarının iş yaşamında işletmelerde de uygulanmasını ifade eden bir olgudur. İş ahlakı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim, satış ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlaki bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. İş ahlakının amacı, sadece felsefi analizler yapmak değildir.

Günümüzde tüketicilerin de işletmelerden beklentileri değişmiştir. Aynı mal ya da hizmete aynı kalitede ulaşmanın kolaylaştığı çağımızda üretim, satış ve pazarlamanın önemi, kalitesi bu faaliyetlerin ne kadar ahlaki yollardan yapıldığına bağlı hale gelmiştir. Tüketiciler aynı malı üreten firmalar içinde daha dikkatli davranarak iş ahlakı kurallarını örgüt yapılanmasının her kademesinde uygulayan, çalışanlarına adaletli davranan, onların sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayan, güvenli ve huzurlu bir iş ortamı sağlayan, sosyal ve ekonomik yükümlülüklerini yerine getiren, çevre sorunlarına

karşı duyarlı olanı seçmekte böylece örgütün iş ahlakına yapmış olduğu yatırım kendisine kazanç olarak dönmektedir. Ayrıca tüketicilerin günümüzde iş ahlakı uygulama çabaları daha da artmış bu bağlamda çeşitli kurumlar, dernekler oluşturulmuş, sadece iş ahlakına yönelik yayınlar çıkarılmış, akademik çalışmalar bu alanda daha da yoğunlaşmış, iş ahlakı konusu ders olarak okutulmaya başlanmıştır. Bu çalışma, gerek sosyal hayatımızda, gerekse iş hayatımızda gittikçe önemli hale gelen iş ahlakı düşüncesine ve uygulamasına teorik bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir.



KAYNAKÇA

Acar, Ahmet C. , “ İnsan Kaynakları Planlaması ve İşgören Seçimi”, İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde. 4. Basım, İstanbul: Beta Basım, 2009.

Akan, Perran, “ Uygulama Açısından İş Etiği Kuralları ve Evrensel Turizm Etiği İlkeleri”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt.18, Sayı.1, 2007, Ss.7-20.

Akbaş, H. Emre ve Arzu Özsozğün Çalışkan, Emel Özarslan, “Muhasebe Mesleğinde Etik Algısı ve Etik Dışı Davranışlarla İlişkisi: İşletme Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:8, Sayı:32, 2009, Ss.175-184.

Akçay, S. , “Gümrüklerde Yolsuzluk: Dışsal Nedenleri, Sonuçları Ve Önlemleri”. İş Ahlakı Dergisi, Cilt:2, Sayı:4, 2009, Ss.7-20.

Akdoğan, Habib, “ İşletme ve İktisat Alanlarında Verilen Eğitim İçerisinde Meslek Etiğinin Yeri”, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Cilt.19, Sayı.67, Ss.79-90.

Akgeyik, Tekin, “Türkiye De İş Etiği: İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla”, Sabri Orman, Zeki Parlak(Ed.), İşletmelerde İş Etiği İçinde, İstanbul: Beta Basım, 2009, Ss.171-284.

Akıncı, Vural, Z. Beril Ve Mikail Bat, “ 21. Yüzyılın Yükselen Değerleri: İş Ahlakı Ve Kurumsal Yönetişim”, Paradoks Ekonomi: Sosyoloji Ve Politika Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, 2011, Ss.29-46.

Akışık, Orhan, “Profesyonel Muhasebecilik Mesleğinde Reklam Faaliyetlerinin Mesleki Ahlak Kuralları İçindeki Yeri”, Cilt:25, 2005, Ss.165-172.

Aközer Mehmet ve Emel Aközer, “Bilim Ahlakı Normlarının Etik Temellendirilmesi: Bilim İnsanlarının Dışsal Sorumlulukları”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt:5,Sayı:2, 2015, Ss.109.

Akyıldız, M. , “Sosyal Sorumluluk Ve Ahlaki Yaklaşımlar Çerçevesinde Pazarlamanın Sürdürülebilir Gelişmedeki Rolü”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:1, 2007, Ss.65-82.

Altınırma Gökbel, Serpil, “Finans Etiği”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.7, Sayı.27, 2007, Ss.159-164.

Andrews, Kenneth R. , “Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek”. Şirket Ahlakı. Cemal Engin(Çev.), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası , 2005.

Arslan, Mahmut, İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Siyasal Kitapevi, 2005.

Ay, Canan ve Pınar Aytekin, “ Reklamda Etik”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı:24, 2005, Ss.45-60.

Aydın, İneyet, Mesleki ve Örgütsel Etik. 4. Basım, Ankara: Pegem Akademi Yayınları, 2010.

Aydın, Şule ve Emrah Özkul, “ İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2007, Ss.169-186.

Aytemiz Seymen, Oya ve Tamer Bolat, “ Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgören Ayrımcılığı: Uygulamalı Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı:4, 2005, Ss.35-45.

Aytemiz Seymen, Oya ve Tamer Bolat, “ Kohlberg’in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modellerinden Yararlanan Etiksel Karar Verme Modellerinin Karşılaştırılmalı Analizi”, Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:7, Sayı:13, 2007, Ss.24-61.

Battal, Ahmet, “Hukuki Yolun Yolsuzluğa Alet Edilmesine Örnek: Sorumluluktan Kaçmak İçin Sermaye Şirketi Kurmayı Tercih Etmek”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 4, Sayı:7, 2011, Ss.7-18.

Berkman, Ümit, “ Yolsuzlukla Mücadelede Yeni Strateji Arayışı: Devlet Merkezli Yaklaşımdan Toplum ve Paydaş Merkezli Stratejiye Yöneliş”, Cilt:3, Sayı:6, 2010, Ss.81-93.

Birsel, Melek, “İnsan Kaynakları Uygulamalarında Etik Yaklaşımlar”, Suna Tevrüz (Ed.), İş Hayatında Etik İçinde. İstanbul: Beta Basım, 2007, S.151-170.

Bolat, Tamer ve Oya Aytemiz Seymen, “Örgütlerde İş Etiği ve Kariyer Yönetimi İlişkisi: Normatif Etik Boyutuyla Bir Değerlendirme”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Sayı:45, 2003, Ss.3-19.

Bozbel, Savaş ve Seval Palaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Ve Hukuki Sonuçları”, Tisk Akademi Dergisi, Cilt:2, 2007, Ss.65-81.

Can Engin ve İsmihan Duran, “Demografik Faktörlerin Vergi Ahlakı Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Örneği”, Finansal Politik Ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Cilt: 52, Sayı:606, 2015, Ss.55.

Cemaloğlu, Necati, “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma”, Bilig/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 2007, Ss.111-126.

Cihan, M. , “John Locke’un Ahlak Üzerine Düşünceleri”. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:10, 2004.

Çarşkullu, Sibel, “Küreselleşen Dünyada Rekabete İlişkin Uluslararası Sorunlar: Çokuluslu Şirketlerin Artan Gücü ve Gelişmekte Olan Ülkeler”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, 2010, Ss.197-218.

Çobanoğlu, Emine. “Pazarlama Etiği”. Suna Tevrüz (Ed.), İş Hayatında Etik İçinde, İstanbul: Beta Basım, 2007, Ss.192-212.

Çubuk, Serap ve Seda Şengül, “İşletme Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin ve Demografik Özelliklerinin İşletme Etiği Üzerindeki Etkisi: Türkiye’de Büyük Ölçekli Sanayi İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, 2005, Ss.171-180.

Demirel, Yavuz, “İşyerinde Ayrımcılık: Kavramsal Bir İnceleme”, Tisk Akademi Dergisi, Cilt:2, 2011, Ss.118-136.

Demirkaya, Hilmi ve Hasan Genç, “Ormana İlişkin Tutum Ölçeği Geliştirilmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt:14, Sayı:1, 2006, Ss.39-46.

Dilmaç, Bülent, “Değerler Yönetimi Uluslararası Konferansı(28-29 Mayıs 2010/İstanbul)”, İş Ahlakı Dergisi, 2010, Ss.145-147.

Donaldson, Thomas, Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Şirket Ahlakı, Cemal Engin(Çev.), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2005.

Durkheim, Emile, Meslek Ahlakı, Mehmet Karasan(Çev.), İstanbul: M.E.B. Yayını, 1986.

Eğri, Taha Ve Lütfi Sunar, “Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt: 3, Sayı:5, 2010, Ss.41-67.

Ertaş, Fatih Coşkun Ve Mihriban Coşkun Arslan, “Bağımlı Ve Bağımsız Muhasebecilerin Meslek Etiği Algılama Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma”, Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Cilt:27, 2009, Ss.23-42.

Gellerman, Saul W. , Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek. Şirket Ahlakı İçinde. Cemal Engin(Çev.), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 2005.

Giannakopoulos, Angelos. “ Yunanistan Ve Türkiye’deki Yolsuzluk Algıları ve Bu Algıların Yolsuzlukla Mücadele Politikaları Üzerine Etkisi”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:3, Sayı:6, 2010, Ss.11-34.

Gökbel, Saul A. “Finans Etiği”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:27, 2007,Ss.159-164.

Görmez, Kemal ve Murat Atan, H. Özkan Sancak. Etik Kültür Ve Toplum, Kamu Etiği Akademik Araştırmaları, 2. Basım, Ankara: Fersat Ofset Baskı, 2009.

Güney, Semra, “ Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü”, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, 2006, Ss.135-148.

Gürel, Hakan, “Siyaset ve Ahlak”, Suna Tevrüz (Edt.) İş Hayatında Etik İçinde, İstanbul: Beta Basım, 2007, Ss.50-69.

Kapu, Hüsnü, “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, Sabri Orman, Zeki Parlak (Ed.), İşletmelerde İş Etiği İçinde, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2009, Ss.60-72.

Karagöz, Kadir ve Murat Karagöz. “Yolsuzluk, Ekonomik Büyüme Ve Kamu Harcamaları: Türkiye İçin Ampirik Bir Analiz”, Sayıştay Dergisi, Cilt: 76, 2010, Ss.5-22.

Karagöz, Yeke, “Spinoza’da Felsefe Etik ve Siyaset”, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, Cilt:16, 2011, Ss.95-122.

Karakaş, Mehmet ve Murat Çak, “ Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü”. Maliye Dergisi, Cilt:153, 2007, Ss.74-101.

Kılavuz, Raci, “ Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri”. C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:26, Sayı:2, 2002, Ss.255-266.

Kısakürek, Mustafa ve Nesrin Alpan, “Muhasebe Meslek Etiği ve Sivas İlinde Bir Uygulama, Muhasebe ve Finansman Dergisi”, Cilt: 47, 2010, Ss.213-228.

Krastev, Ivan, “Olmalının” “Olabilir” Anlamına Gelmediği An Yolsuzluk Karşıtı Washington Uzlaşmasının Ortaya Çıkışı”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:3, Sayı:6, 2010, Ss.11-34.

Kurtuluş, Berrak, “ İş Ahlakı: Geçmişte Ve Günümüzde”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt: 50, 2005, Ss.738-759.

Kutlu, Hüseyin Ali, “Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri”, Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi, Cilt: 63, 2008, Ss.63-72.

Macit, M.Hanifi, “Teolojik Etik Anlayışın Deontolojik Eleştirisi”, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, Cilt:13, 2009, Ss.89-91.

MacIntyre, A. , Homerik Çağdan Yirminci Yüzyıla Etik’in Kısa Tarihi, Hakkı Hünler ve Solmaz Zeylüt Hünler (Çev), İstanbul: Paradigma Yayınları, 2001.

Mazur, Laura ve Louella Miles(Ed.), 12 Pazarlama Ustasından Pazarlama Dersleri. Zeynep Kökkaya Challar(Çev.), İstanbul: Mediacat Yayınları, 2007.

Mert, M. Afred Marshall, “ John Keynes ve “ İktisat Ve Etik” İlişkisi”, Ekonomik Yaklaşım Dergisi, Cilt:21, Sayı:74, 2010, Ss.87-138.

Mominov, Kasim, “Süreç Felsefesinde Ahlak Eyleme Bakış”, Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:33, 2011, Ss.189-201.

Möngü Bahtinur, “Modern Dünyada Mutluluk: John Stuart Mill’in Faydacı Etiği”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, 2015, Ss.23.

Murat, Sedat, “İş Ahlakı Ve İş Uygulamaları İgiad İş Ahlakı Sempozyumu, 2008” [Http://Www.İgiad.Com/Assets/Content/Files/İsahlkisempo_File_8956_20121510047.Pdf](http://www.igiad.com/assets/content/files/Isahlkisempo_File_8956_20121510047.Pdf) (7 Mayıs 2012).

Nakip, Mahir, Pazarlama Araştırmalarına Giriş, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2007.

Nurmak Hamatuly, Arman, “ Kazak Ve Türk Yöneticilerin İş Etiğine İlişkin Tutum ve Davranışları”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:3, Sayı:5, 2010, Ss.12-30.

Orman, Sabri, “İktisat Ve Ahlak İlişkilerine Genel Bakış”, Sabri Orman ve Zeki Parlak (Ed.), İşletmelerde İş Etiği İçinde, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2009, Ss.1-24.

Önder, İzzettin, “ Kayıtdışı Dışı Ekonomi ve Vergileme”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 23-24, 2000-2001, Ss.1-6

Özçelik, A.Oya, Eğitim ve Geliştirme İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde. İstanbul: Beta Basım, 2009.

Özdemir, Erkan, “ Liderlik ve Etik”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:2, 2003,Ss.151-168.

Özdemir, Erkan, “ Pazarlama Araştırmalarında Etik Karar Alma”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:64, Sayı:2, 2009, Ss.119-144.

Özgener, Şevki, “ İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 2008, Ss.175-199.

Özgener, Şevki, “İmalat Sanayii İşletmelerindeki Kamu Ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1, 2002, Ss.175-199.

Öztürk, Ali Osman.” Dünyada İş Ahlakı Uygulamaları ve Vak’a Örnekleri”. Sabri Orman, Zeki Parlak(Ed.), İşletmelerde İş Etiği İçinde, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2009, S.330-345.

Öztürk, Muammer, “Kurumsal Verimlilik ve Görev Ahlakı”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2009, Ss.54-76.

Paine, L.Sharp, Örgütsel Dürüstlük İçin Yönetmek, Şirket Ahlakı. Cemal Engin(Çev.), İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası , 2005.

Pala, Aynur, “ İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Eğitim Teknolojilerine Yönelik Tutumları”, Manas Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:8, Sayı:16-178, 2006, Ss.177-188.

Pehlivan, İnyet, Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Ankara: Pegem Yayıncılık, 1998.

Sadullah, Ömer, İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi Ve Çevresel Faktörler, İnsan Kaynakları Yönetimi İçinde. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım, 2009.

Sarışık , Mehmet ve Orhan Akova, Mehmet Çontu, “ Otel Yöneticilerinin Etik Politika ve Yöntemlere Yaklaşımları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, 2006, Ss.22-34.

Sevilengül, Orhan, Genel Muhasebe. 17. Basım, Ankara: Gazi Kitapevi, 2011.

Şahin, Levent ve Kadir Yıldırım, “ İşletmelerde İş Ahlakı Uygulamaları İçin Genel Çerçeve” , İş Ahlakı Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 2008, Ss.55-56.

Şahin, Ayşe, “İnternet Reklamlarının Pazarlama Etiği Açısından Değerlendirilmesi: Mersin Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Pilot Araştırma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:25, 2006, Ss.119-130.

Şahin, Levent ve Kadir Yıldırım, “ İşletmelerde İş Ahlakı Uygulamaları İçin Genel Çerçeve”, İş Ahlakı Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 2008, Ss.55-56.

Şimşek, Mahmut ve Tahir Akgemci, Adnan Çelik, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1998.

Tabakoğlu, Ahmet, “Türkiyede İş Ahlakı Geleneği”, Sabri Orman, Zeki Parlak(Ed.), İşletmelerde İş Etiği İçinde, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 2009, Ss.230-245.

Tabakoğlu, Ahmet, “Ahilik Ve İş Ahlakı, İgiad İş Ahlakı Sempozyumu 2008”. http://www.igiad.com/assets/content/files/isahlkisempo_file_8956_20121510047 (7 Şubat 2012).

Tekerek, İsmet, “ Aritoteles'te Etik”, Kaygı: Uludağ Üniversitesi Felsefe Dergisi, Cilt:8, 2007, Ss.91-105.

Tepe, Harun, “Bir Felsefe Dalı Olarak Etik”, Doğu Batı: Düşünce Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 1998, Ss.9-24.

Tevfik, Baha, “ Yeni Ahlak ve Ahlak Üzerine Yazılar”, Faruk Öztürk (Der.). Ankara: T.C Kültür Bakanlığı Yayınları, 2002.

Tevr,Üz Suna, “ Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı”, Suna Tevrüz (Ed). İş Hayatında Etik İçinde, İstanbul: Beta Basım, 2007, Ss.1-35.

Tierney, Elizabeth P. İş Ahlakı: Yöneticiler İçin Bir Rehber, Günhan Günay (Çev.), İstanbul: Rota Yayınları. 1997.

Torun, Alev. “İşyerinde Zorbalık”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:6, Sayı:22, 2004, Ss.183-190.

Tosuner, Mehmet Ve İhsan Cemil Demir, “Toplumsal Bir Algı Olarak Vergi Ahlakı”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:9, Sayı:3 , 2007, Ss.1-20.

Tunç, A.İlhan, “Aydınlanma Döneminde Realizm Ve Ahlak Öğretimi”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:3, Sayı:1, 2003, Ss.1-11.

Ural, Tülin, İşletme ve Pazarlama Etiği, Cemal Yükselen(Ed.), Ankara: Detay Yayıncılık, 2003.

Uysal, Enver, “Değerler Üzerine Bazı Düşünceler Ve Bir Erdem Tasnifi Denemesi: İnsani Erdemler- İslami Erdemler”, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1, 2003, Ss.51-69.

Uzkesici, Nuray, “İşletmelerde Etik Yönetimi- İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş”, Cilt:5, Sayı:2, 2003, [Http://Www.İsgucdergi.Org](http://www.İsgucdergi.Org).(10 Mayıs 2012).

Uzkurt, Cevahir ve Ömertorlak, Müjdat Özmen, “Pazarlama Ahlakının Pazarlama Bilgisiyle İlişkisi Ve Pazarlama Performansına Etkisi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:27, 2007, Ss.95-102.

Uzunçarşılı, Ülkü ve Nurhayat Yoloğlu, “Mobbing/ İşyerinde Duygusal Taciz: Ulusal Ve Uluslar Arası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi”, Öneri: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, 2007, Ss.1-8.

Varlık, Ece ve Elif Kabakçı, “Yeme Tutumunun “ Düşünce Eylem Kaynaşması” Ve “Düşünce Beden Biçimi Kaynaşması” İle İlişkisi”, Türk Psikoloji Dergisi, Cilt:23, Sayı:61, 2008, Ss. 1-12.

Yaran, Cafer Sadık, “Erdem ve Ekonomi: Dini Ve Felsefi Açından, İgiad İş Ahlakı Sempozyumu2008”.[Http://Www.İgiad.Com/Assets/Content/Files/İsahlkisempo_File_8956_20121510047](http://www.İgiad.Com/Assets/Content/Files/İsahlkisempo_File_8956_20121510047) . (7 Mayıs 2012).

Yaran, Cafer Sadık, Ahlak Ve Etik. İstanbul: Rağbet Yayınları, 2010.

Yaran, Cafer Sadık, “ Erdem ve Ekonomi: Dini Ve Felsefi Açından, İgiad İş Ahlakı Sempozyumu2008”.[Http://Www.İgiad.Com/Assets/Content/Files/İsahlkisempo_File_8956_20121510047](http://www.İgiad.Com/Assets/Content/Files/İsahlkisempo_File_8956_20121510047). (7 Mayıs 2012).

Yıldırım, Engin, “Endüstri İlişkileri ve İş Etiği”. Sabri Orman, Zeki Parlak(Ed.). İşletmelerde İş Etiği İçinde, İstanbul: Beta Basım, 2009, S.90-125.

Yurdakul, Funda, “Türkiye’de Kayıtdışı Ekonomi: Bir Model Denemesi”, Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi, Cilt:63, Sayı:4, 2008, Ss.206-221.

Yüce, Alpaslan, “Yöneticiler Açısından Ahlak Olgusu: Kavramsal Bir İnceleme”,
Üniversite ve Toplum Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, 2007, Ss.56-76.

Zaim, Halil, “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı”, İş Ahlakı Dergisi,
Cilt:1, Sayı:2, 2008, Ss.97-104.

