



İŞ VE MESLEK AHLÂKİ KAVRAMLARI – İLKELERİ

Türker GÖKSEL



AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- İş kavramı meslek kavramına göre daha kapsayıcı bir kavramdır.
- Meslek kavramında bir uzmanlık bilgisine dayalı olarak bir bedel karşılığında ortaya konulan zihnî, bedenî veya her ikisini de içeren emek anlamı öne çıkarken, iş kavramında ise bir meslekten ziyade, bütün mesleklerle birlikte ücretli veya ücretsiz yapılan uğraş anlamı öne çıkmaktadır.



6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- İş ahlâkı denildiğinde ise bütün mesleklerin var olduğu üretim sürecinin paydaşları (İşverenler, çalışanlar, hammadde sağlayıcıları vd) ile birlikte tüketicilerin, kabul edilebilir bir iş dünyasının varlığı için uymak zorunda oldukları kurallar anlaşılmaktadır.



6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- Çok genel bir ifadeyle iş ahlâkı, “Genel ahlâk kurallarının iş hayatında uygulanması” şeklinde tanımlanabilir.
- Daha ayrıntılı olarak ise “Doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden bir davranış kuralları bütünü” veya
- “Ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapılmasında insanlara yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplin” şeklinde tanımlanabilir.



6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- ❑ İş hayatındaki kararlar ve seçimler üzerinde düşünmeye ışık tutacak genel kuram ne olursa olsun, dört aşamadan geçmek gerekir:
- ❑ Bunların ikisi tanımlayıcı ikisi de kural koyucudur.
- ❑ İlk ikisi durumu tanımlar, diğerleri belli bir durumda, belli bir seçimin niçin tercih edilmesi gerektiğini açıklar.



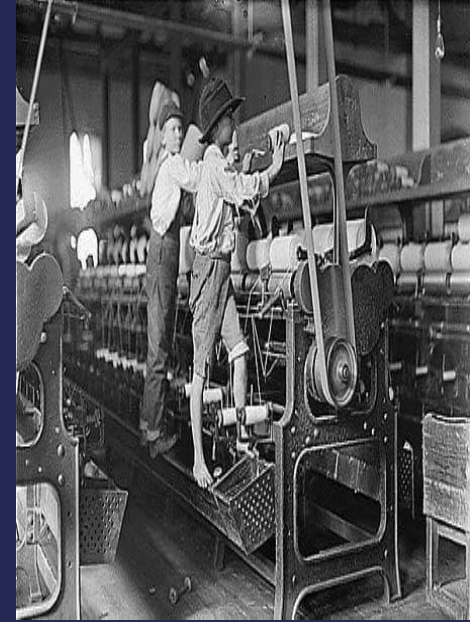
6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- ❑ Ahlâkî kararlar almak kolay değildir:
- ❑ Kural koymak, değerler “normlar” saptayabilmek ve gerçek durumu açığa çıkarmak için uzun araştırma yapmak ve sıkı çalışmak gerekir.



6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- ❑ İş ahlâkına ilişkin kurallar Batılı ülkelerde 20. yüzyılın başlarında büyük işletmelerin yaşadığı ekonomik olumsuzluklara bağlı olarak gündem oluşturmaya başlamıştır.
- ❑ Sanayi Devrimi sonrası gelişen süreçte daha çok kâr elde etmek güdüsüyle hiçbir ahlâkî kaygı taşımaksızın sürdürülen üretim-tüketim ilişkilerinin geldiği nokta çok uluslu şirketlerin büyük zararlar etmesidir.



6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- ❑ İşletmeler gerek çalışanları gerek tüketicileri gerekse de içerisinde faaliyet gösterdikleri toplumların değer yargılarıyla barışık olmaları mecburiyetine odaklanmış ve iş ahlâkı kurallarına sadakati önemser hale gelmişlerdir.
- ❑ Türkiye’de bu süreç 1980’li yıllarla birlikte hız kazanmış, hem akademik dünyada hem de iş hayatında iş ahlâkına ilişkin üretimler ivme kazanmıştır.



6.1.İş Ahlâkı Kavramı

- Bugünün Türkiye’inde kurumsallaşmasını tamamlamış birçok işletme “Etik İlkeler” adı altında çalışma anlayışlarını belirlemektedirler.
- Bunu yapmak suretiyle hem çalışanları hem müşterileri hem de topluma karşı taşıdıkları sorumlulukların bilincinde olduklarını göstermektedirler.
- Bu yaklaşım aynı zamanda bahse konu paydaşlar nezdinde işletmelerin güvenilirliklerini yükseltmektedir.



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- İş ahlâkına ilişkin kuralları mutlak anlamda genel ahlâk kurallarından soyutlamak imkânsızdır.
- Her ne kadar iş hayatının kendine has bir düzeni olsa bile insan, iş hayatında kendisini insanî vasıflarından soyutlayarak var olamaz.



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- ❑ İş ahlâkı ilkelerinin neler olduğunu sınırlamak mümkün olmasa bile genel hatlarıyla bunların hangi kurallar olduğu belirlenmiştir.
- ❑ Bu açıdan iş hayatının paydaşlarının uymak durumunda oldukları iş ahlâkı kuralları
- ❑ Adalet/Tarafsızlık, Dürüstlük, Güvenilirlik, Şeffaflık ve Açıklık, Toplumsal Fayda ve Çevreye Saygı, Bilgi Güvenliği gibi ilkelere.



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- İş dünyasının ve iş ilişkilerinin diğer ülkelere göre daha gelişmiş olması münasebetiyle Batılı ülkelerde iş ahlâkına dair elde edilen tespitler çok gelişmiştir.
- Bu tespitlerin, birçoğunu genelleştirerek diğer ülke işletmeleri için de doğru kabul etmek mümkün olmakla birlikte diğer ülkelerin değer yargılarının farklı olabileceğini unutmamak gerekir.



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- İş ahlâkını pratik bir disiplin olarak ortaya koyan Mc Hugh'un, işletmelerin ahlâkî düzeyini belirlemeye yarayabilecek tespitleri de bunu ortaya koymaktadır:
- Gerçekler, değerleri zorla kabul ettirmez. Ne olduğunu, ne olması gerektiğini hiçbir zaman tam olarak tanımlamaz.



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- **Bütün seçenekler sadece iyi ile kötü arasında değildir. Seçim bazen ikisi de iyi olan fakat belli nedenlerden, birinin ötekinden daha çok istendiği durumlarda olabilir. Bazen de yöneticinin seçimine kalan bir şeyin aynı anda hem iyi, hem kötü olduğu durumlar söz konusu olabilir.**



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- Sonuçlar hakkında bilgi sınırlıdır.
- Yönetim, her birinin çoğu kez kendine özgü ahlâkî sonuçları olan türlü türlü bileşkelerle uğraşmak zorundadır.
- Şirketin içindeki farklı bireylerin ve grupların kendilerine özgü ahlâkî tutumları vardır.
- Ahlâkî standartlar zamana ve mekâna göre değişir.



6.1.1.İş Ahlâkı İlkeleri

- Ahlâkî ilkelerin özel vakalara indirgenmesi güçtür.
- Yeni teknoloji, istatistik yöntemleri ve bilimsel düşünce ahlâkî kararlara ulaşılmasını güçleştirir.
- Farklı kültürel kökenli, çok uluslu organizasyonlar ahlâkî kuralların kabulüne yardım edecek fikir birliğini sınırlar.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- Hukukun kaynağı ne ise, hak ve haksızlık kavramlarının kaynağı da odur.
- Bu kaynakların önde gelenlerinden olan örf ve âdetler, genellikle teorik temelden mahrumdurlar.
- Yani bir davranışın niçin doğru veya yanlış olduğu münakaşa edilerek bir karara varılmış değildir.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- Örf ve âdetlerin modern hukuk sistemlerinden daha güçlü olmalarının başlıca sebebi budur.
- Hiç şüphesiz, bunlar başlangıçta cemiyetin gerçek ihtiyaçlarından doğmuş ve ihtiyaçlara cevap veren normlar olarak benimsenmişlerdir.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- Adalet kavramı genel olarak değerlendirildiğinde “Herkes hakını vermek” şeklinde yorumlanır.
- Lakin herkesin hakkı nedir?
- Hak, her ferdin istekleriyle emeklerinin denkleşmesiyle hayat sahnesinde kendisine düşecek paydır.
- Çalışan insanın, çalıştığı nispette, istediklerini elde edebilmek hakkıdır.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- Bir tanım çerçevesinde ele alındığında adalet,
- “Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce, çok yönlü gelişmesi, eşit hak ve sorumluluğun paylaşılmasıdır.
- Toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını dile getiren etik ve hukuk ilkesidir.”



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- **Günlük hayatta adalet kavramı sıklıkla eşitlik kavramı ile karıştırılır ve birbirinin yerine kullanılır.**
- **Eşitlik kavramı mutlak anlamda adalet kavramını karşılayacak bir kavram değildir.**
- **Zira bir uygulama eşit olabilir ancak adil olmayabilir.**



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- Tarafsızlık, nesnellik ya da objektiflik olarak da ifade edilen bu tutum esasında insanın olaylar karşısında takındığı tavidir ve insanın zihni durumuyla ilgilidir.
- Var olanı, mesleği veya diğer bir pozisyonu sebebiyle olduğu gibi yansıtmak mecburiyeti bulunan bir kimsenin kendisini olabildiğince duygu ve düşüncelerinden soyutlamaya çalışması icap eder.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- ❑ Adalet ve tarafsızlık kavramları birbirini besleyen kavramlardır.
- ❑ Hatta biri olmadan diğersinin olabileceğini söylemek güçleşmektedir.
- ❑ Ancak muhatapların işletme ile olan ilişkilerindeki konumlarına anlamlandırılmaları icap etmektedir.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- ❑ Müşteriler açısından bakıldığında bütün alıcılar müşteri kategorisinde aynı muameleyi hak ediyorlar diye düşünülse bile, işletme açısından bir birim satın alanla bin birim satın alan eşdeğer değildir.
- ❑ Dolayısıyla bir birim alana uygulanan fiyat ile bin birim alana uygulanan fiyatın, çok sayıda alan müşterinin lehine olması bir adaletsizlik oluşturmaz.



6.1.1.1. Adalet ve Tarafsızlık

- Yine çalışanlar açısından niteliklerine göre farklı ücretlendirmeye tabi tutulmuş olmaları da adaletsizlik olarak değerlendirilmez.
- Ancak aynı şartları haiz olan gerek müşterilere gerekse de çalışanlara farklı muamele yapılması hem adil bir uygulama olmaz hem de tarafsız davranılmış kabul edilmez.



6.1.1.2.Yasalık

- İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindedir.
- Günümüzde iş yaşamında gerek üretim alanını gerekse çalışma hayatını düzenleyen yasalar mevcuttur.



6.1.1.2. Yasallık

- Hatta yalnızca devletlerin değil uluslararası bir takım kuruluşların da bu konuda etkili olduğu söylenebilir.
- Bunlara örnek olarak çalışma hayatını düzenleyen Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO)'nü sayabiliriz.



6.1.1.2. Yasallık

- ❑ İster özel hukuk alanında isterse de kamu hukuku alanında olsun konusu suç olan herhangi bir emrin yerine getirilmesi, emri alanın yaptığı işlem ve eylemi hukukileştirmez.
- ❑ Bununla birlikte hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda yöneticiler de kesin tavır içinde olmalıdırlar.



6.1.1.2. Yasallık

- Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfilikinin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemli katkıları olmaktadır.



6.1.1.2. Yasallık

- ❑ İdare hukukunda “Kanunsuz Emir” olarak nitelendirilen böyle bir durumda emri alan ast, emrin kanunlara uygun olup olmadığını düşünüyorsa, durumu amirine bildirir.
- ❑ Amir emrinde ısrar eder ve yazılı olarak emrini yinelerse ast emri yerine getirir.
- ❑ Bu durumda emrin yerine getirilmesinin sonuçlarından amir sorumlu olacaktır.



6.1.1.2. Yasallık

- ❑ Ancak konusu açıkça suç olan bir emir, amir tarafından ister sözlü isterse de yazılı olarak verilsin ast tarafından hiçbir şekilde yerine getirilmez.
- ❑ Getirilmesi halinde ast da sorumluluktan kurtulamaz.



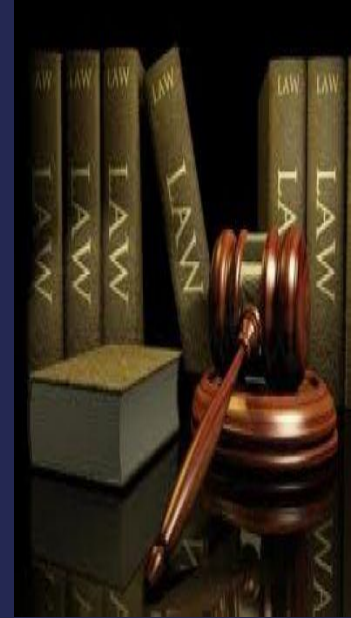
6.1.1.2. Yasallık

- ISO'nun yanı sıra yine çalışma hayatıyla ilgili olmak üzere uluslararası mahiyette bir diğer kuruluş Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bulunmaktadır.
- Çalışma hayatında barışı egemen kılmayı misyon edinen ILO'nun dört temel stratejik hedefi bulunmaktadır.
- Bunlar:



6.1.1.2. Yasallık

- Çalışma yaşamında standartların, temel ilkelerin ve hakların yaygınlaştırılması ve yaşama geçirilmesi, Kadınların ve erkeklerin insana yakışır işlerde çalışıp insana yakışır kazanç sağlayabilmeleri için gerekli fırsatların artırılması,
- Herkes için sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi ve etkililiğinin artırılması,
- Üç taraflılığın ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi şeklindedir.



6.1.1.2. Yasallık

- ILO bu hedeflere ulaşma doğrultusunda aşağıda sıralanan çalışmaları yapmaktadır:
- Temel insan haklarının gözetilmesine, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine ve istihdam fırsatlarının güçlendirilmesine yönelik uluslararası politika ve programların geliştirilmesi,



6.1.1.2. Yasallık

- Uygulamaların denetlenmesine yönelik kendine özgü bir sistemle desteklenmek üzere uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi,
- Bu politikaların etkili biçimde uygulanmasında ülkelere yardım etmek üzere bileşenlerle aktif ortaklık yoluyla hazırlanan ve uygulanan yaygın bir uluslararası teknik işbirliği programı,
- Tüm bu çabaların daha ileriye taşınmasına destek olacak eğitim ve araştırma çalışmaları.



İLETİŞİM

 tgoksel@aku.edu.tr

 tgoksel55@hotmail.com

 twitter.com/tgoksel55

 [instagram.com/turkerogoksel/](https://www.instagram.com/turkerogoksel/)

