



# MESLEK AHLÂKİ KAVRAMI

## Türker GÖKSEL



AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ

## 6.2.Meslek Ahlâkı Kavramı

- İnsan hayatının tüm alanlarında giderilmesi gereken bu çok farklı ihtiyaçlar çerçevesinde, her türlü kamusal, yarı kamusal ve özel mal ve hizmet zamanla meslek sayısında artışa ve farklılaşmalara yol açmıştır.



## 6.2.Meslek Ahlâkı Kavramı

- Mesleklerin farklılaşması ve değişiminde sadece ihtiyaçların artması ve değişmesi değil, bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik kamu ve özel sektör organizasyonlarının kullandığı teknolojilerdeki ve iř yapma biçimlerdeki değişimlerle, bilgiye sahip olma ve kullanma şeklindeki değişimler de etkili olmaktadır.



## 6.2.Meslek Ahlâkı Kavramı

- Meslek ahlâkı, iş ve çalışma ahlâkının önemli bir kısmını oluşturmaktadır.
- Meslek, (profession) ve mesleki (profesyonel) terimleri birden fazla anlama sahiptir.
- Bir anlamda meslekîlik ya da profesyonellik, amatörlüğün karşıtıdır.



# 6.2.Meslek Ahlâkı Kavramı

- Bir işi para beklemeden zevk için yapmak amatörlüktür.
- Profesyonellik ise hayatını o işten kazanmayı gerektirir.
- Diğer bir anlamda ise profesyonellik, bir işin maharetli ve işin gereklerine uygun bir tarzda yapıldığını gösterir.



## 6.2.Meslek Ahlâkı Kavramı

- Bir meslek sahibi olmak sosyolojik olarak çeşitli sonuçlar doğurur.
- Toplumda tanınan bir meslek sahibi olmak, birçok prestiji beraberinde getireceği gibi ilgili meslek mensuplarına pek çok ayrıcalık, sosyal, ekonomik, yasal ve politik üstünlükler sağlar.
- Bu yüzden yeni ortaya çıkan iş grupları bir meslek olarak tanınmak için çok çabalarlar.



# 6.2.1.Meslek Ahlâkı İlkeleri

- İş kavramına göre daha az kapsayıcı olan, uzmanlık gerektiren bir alanda o alana dair yapılan bir eğitim/öğretim neticesinde edinilen bilgilerin, bireylerin/kurumların hizmetine, bir bedel karşılığı sunulması uğraşı “meslek” olarak yorumlanmaktadır.





## 6.2.1.Meslek Ahlâkı İlkeleri

- Bir meslek mensubu sayılabilmek için o alandaki bilgilere sahip olunduğunun yetkili kurumlardan alınmış belge ile belgelenmesi gerekir.
- Bununla birlikte mesleki belgeyle birlikte o mesleği icra edenlerin kurmuş oldukları meslek odasına üye olmak da gerekebilir.





# 6.2.1.Meslek Ahlâkı İlkeleri

- Bir kısım insan Usta/çırak ilişkisi çerçevesinde “Alaylı” olarak tanımlanarak bazı meslekleri icra edebilmektedirler.
- Bu tip bir yolla mesleki deneyim kazanış olanlar da Çalışma Bakanlığı'nın düzenlediği kurslara katılmak suretiyle o alanda yetkinliklerini ispat etmek için belge sahibi olabilmektedirler.



# 6.2.1. Meslek Ahlâkı İlkeleri

- Meslekî kabiliyetin yanı sıra o mesleğin icap ettirdiği meslek ahlâkı ilkelerine sahip olmak en az o mesleğin gerektirdiği bilgi ve deneyim kadar önem arz eder.
- Meslek ahlâkına ilişkin kurallar ister alaylı ister mektepli denilen yollarla kazanılsın her halükârda meslekî alt yapının edinilmesi sürecinde kazanılması/kazandırılması gereken meziyetlerdir.



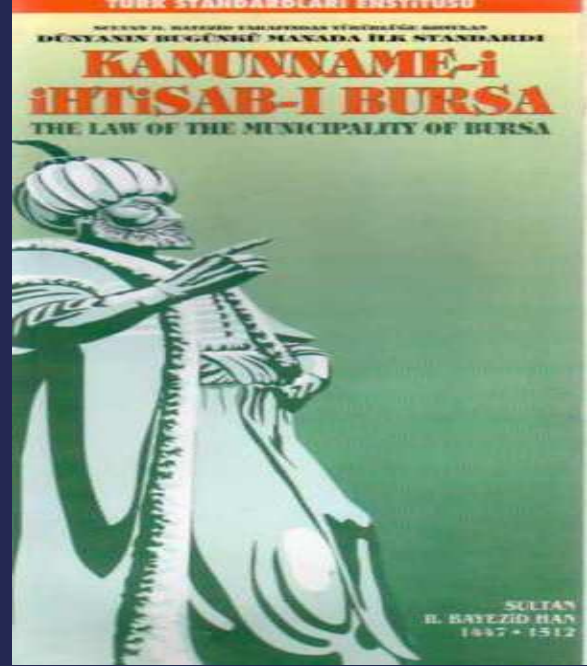
# 6.2.1.Meslek Ahlâkı İlkeleri

- ❑ Meslek ahlâkı ilkeleri denildiğinde akla,
- ❑ Doğruluk ve Güvenilirlik,
- ❑ Kusursuz Ürün ve Hizmet Üretme,
- ❑ Emeğe Saygı Duymak, Tüketicine Hakkına Riayet,
- ❑ Sorumluluk Bilinci,
- ❑ Hizmette Eşit Davranma,
- ❑ Çevre Bilinci ve Duyarlılık gibi ilkeler gelmektedir.



# 6.2.1.Meslek Ahlâkı İlkeleri

- Aşağıda 16.yüzyılda (**Kanunname-i İhtisab-ı Bursa, 1502**) var olan kimi mesleklerin, riayet etmeleri gerektiği bir kısım kurallar verilmek suretiyle meslek ahlâkının geçmişten bugüne ne denli önem taşıdığı vurgulanmıştır:
- “**Bakkallar:** Malın iyisini, fenasını ayırarak sata, terazileri çok doğru ola, eksik tartıp satan bakkalların hakkından geline.



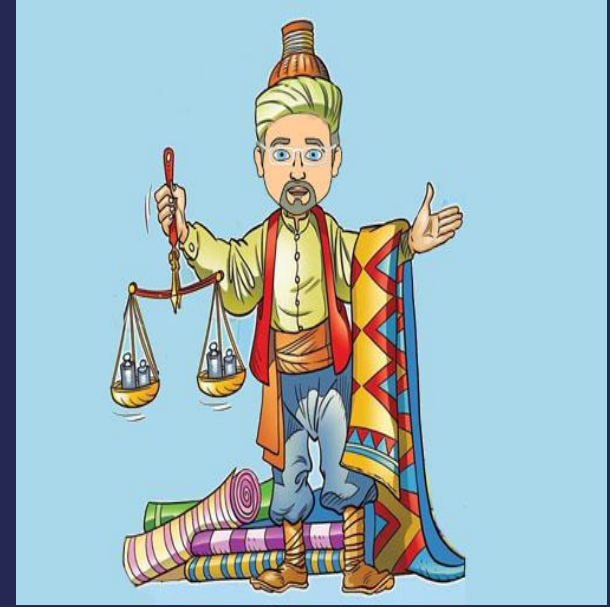
# 6.2.1.Meslek Ahlâkı İlkeleri

- ❑ **Oduncular:** Odunun boyu deve yükü olursa dört, katır yükü olursa altı karış ola ve yük devenin ve katırın taşıyabileceği kararda ola, eksik olmaya.
- ❑ **Terziler:** Dikişlerini sıkı dike ve esvabı vaat ettikleri günde yetiştire, ziyade iş alıp gününde yetiştirmeyenler hazır edile.
- ❑ **Ekmekçiler-Çörekçiler:** Ekmekçinin, çörekçinin çöreği çiğ, kara ekşi ve noksan olmaya.”



# 6.2.1.1. Doğruluk ve Güvenilirlik

- Hangi meslek icra edilirse edilsin evvel emirde o meslek erbabının sahip olması gereken meslek ahlâkı ilkesi doğru ve güvenilir olmasıdır.
- Mesleklerini icra ederlerken muhatap oldukları kimselerle kurdukları ilişkide hem bilgi hem de hizmet alışverişinde verdikleri bilginin doğru olması icap eder ki, müşterilerin meslek mensuplarına güvenleri gelişsin.





# 6.2.1.1. Doğruluk ve Güvenilirlik

- Bir doktorun hastasına, makul olmayan gerekçelerle veya menfaat temin etmek amacıyla, hastalığa ve tedavisine ilişkin yalan, yanlış bilgi vermesi doğruluğun ihlali kadar güven kaybına sebep olacaktır.
- Meslek mensuplarının bunlara benzeyen davranışları açık bir meslek ahlâkı ihlali dir.





# 6.2.1.1. Doğruluk ve Güvenilirlik

- Hiçbir meslek erbabı muhatabıyla meslek gereği kurduğu ilişkiyi bir defaya mahsus bir ilişki düzeyine düşürerek gereken önemi ve özeni vermekten kaçınmamalıdır.
- “Nasıl olsa bir daha karşılaşmayız” yaklaşımıyla ilişkiyi sıradanlaştırmak aslında güvensizliğin temel unsurlarından birisidir.



## 6.2.1.2. Kusursuz Ürün ve Hizmet Üretmek

- Muhataplar mal ve hizmet üreten ve bunları müşterilere arz eden meslek sahiplerinden kaliteli ürün ve hizmet beklerler.
- Bu da onların en doğal beklentileri arasında sayılır.
- Zira kendilerine arz edilen mal ve hizmet karşılığında bir bedel ödemek durumundadırlar.
- Satın aldıkları mal ve hizmet sayesinde de ihtiyaçlarının en düzeyli bir şekilde tatmin edilmesi haklarıdır.



Üretim her sürecine  
hâkim olmak,  
verimliliği arttırmanın  
başlıca yöntemidir.



## 6.2.1.2. Kusursuz Ürün ve Hizmet Üretmek

- Aynı malı ya da hizmeti üreten çok sayıda işletmenin olması piyasada rekabeti zorunlu kılmakta ve işletmelerde bu rekabetten olumsuz etkilenmemek ve beledikleri makul kazançları elde edebilmek için müşterilerinin memnun olmasına azami hassasiyet göstermek zorundadırlar.



## 6.2.1.2. Kusursuz Ürün ve Hizmet Üretmek

- Kusursuz mal ve hizmet üretme titizliğinin bütün meslek gruplarının üyeleri tarafından ahlâk haline getirildiği düşünülduğünde o toplum nitelik itibariyle bu meziyetlere sahip olmayanlara nazaran gelişmiş, medenî ve refah toplumu olarak kabul edilir.



# 6.2.1.3. Emeğe Saygı Duymak

- İş hayatımızda oldukça anlamı olan ve emeğe saygının kıymetini çok veciz bir tarzda ortaya koyan bir sözümüz vardır.
- Erbabı der ki, “Marifet iltifata tabidir, müşterisiz mal zayıdır”.



# 6.2.1.3. Emeğe Saygı Duymak

- Üretme kabiliyeti insanoğlunun en değerli vasıflarından bir tanesidir.
- Herhangi bir malın veya hizmetin üretilip müşterilerin tüketimine hazır hale getirilmesi ciddi bir emeğin ve mesainin neticesidir.



## 6.2.1.3. Emeğe Saygı Duymak

- Başlangıçta ağırlıklı olarak bedenî emeğini kullanarak ortaya koyduğu üretimler zamanla yerini zihnî üretimlere bırakmış ve günümüzde insanoğlu hem bedenî hem de zihnî emeğini ortaya koymak suretiyle akıllara durgunluk verecek seviyede üretimler gerçekleştirmektedir.





## 6.2.1.3. Emeğe Saygı Duymak

- ❑ Takdir edilme, kadir kıymetin bilinmesi insandaki en temel duygulardan birisidir. Allah'ın verdiği bütün duygular gibi bunlar da tatmin ister.
- ❑ Aksi takdirde, bir başarının, bir iyiliğin takdir edilmemesi insanlar üzerinde olumsuz etkiler yapabilir.
- ❑ Örneğin iş hayatında bir başarının görmezlikten gelinmesi verimsizliğe, isteksizliğe, motivasyon kaybına, bir teşekkürün bile esirgenmesi, başarılı olanlara karşı ilgisizlik, vefasızlık isteksizliğe, verimsizliğe yol açabilir.



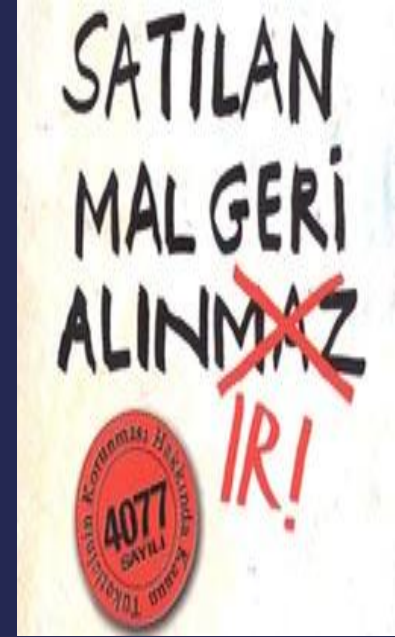
# 6.2.1.4. Tüketici Hakkına Riayet Etmek

- Eğitim düzeyi yüksek ve demokratik seviyesi görece ileri olan toplumlarda tüketiciler örgütlenerek haklarını korumaya çalışmaktadırlar.
- Ne var ki, gelişmekte olan ülkelerde tüketici bilincinin zayıf, örgütlenme düzeyinin yetersiz olması tüketicileri büyük işletmeler karşısında aciz bırakmaktadır.



# 6.2.1.4. Tüketici Hakkına Riayet Etmek

- Tüketicilerin üreticilere nazaran daha savunmasız olduğu bir ilişki ağında tüketicilerin tıpkı meslek mensuplarının esnaf, sanayi, ticaret odalarında örgütlendikleri gibi örgütlenmeleri ve haklarını talep edebilmelerinin ahlâkî ve hukukî alt yapısının oluşturulmasına katkı sunmaları gerekmektedir.
- Bu şekilde örgütlü bir kitle olarak hem kendi aralarında hem de üretici güç odaklarına karşı haklarına saygı gösterilmesi ve riayet edilmesi sağlanacaktır.



# 6.2.1.4. Tüketici Hakkına Riayet Etmek

- Eğer ahlâk sorunu ciddi bir şekilde ele alınacak ise, işadamları fiillerinin, müşteriler üzerindeki olası sonuçlarını görmeye çalışmalı ve bu fiillerin kişisel sorumluluğunu üstlenmeye hazır olup olmadıkları konusunda bir karara varmalıdırlar.

## BİLİNÇLİ TÜKETİCİ



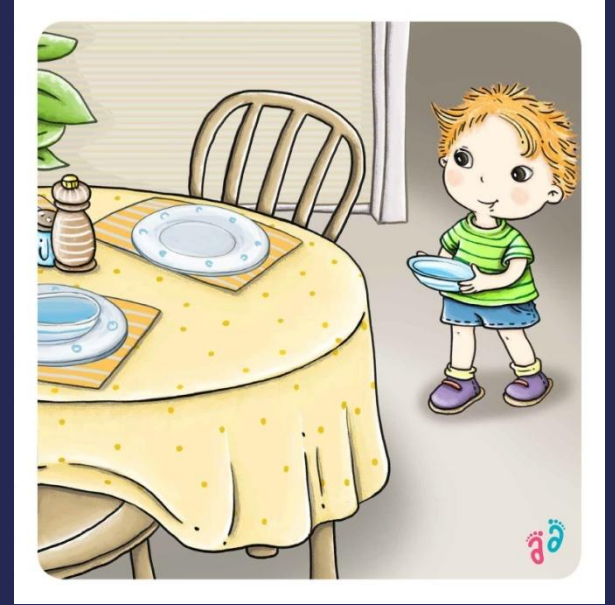
# 6.2.1.5.Sorumluluk Bilinci

- Bir meslek mensubu sadece bir mesleği icra eden bir bireyden öte anlam ifade eden kıymetli bir varlıktır.
- İçinde var olduğu toplumu başta kendi mesleği özelinde olmak üzere her sahada ilerilere taşımak yükümlülüğünü sırtında taşımaktadır.
- Öncelikle kendi mesleğini, yapılabilecek en üst kalitede icra edecek, ancak bununla yetinmeyerek ufkunu insanlığın ufkuyla eş tutup sahasında gelebileceği en ileri noktaları zorlayacaktır.



## 6.2.1.5.Sorumluluk Bilinci

- Bunun ancak yüksek sorumluluk duygusunu, ahlâkının bir parçası haline getirmekle mümkün olacağının bilincindedir.
- Bu bilinç kendisine meslekî bilgilerin aktarılması aşamasında başlayacak daha sonra mesleğe başlamasıyla meslek teşekkülünün hedefleri çerçevesinde yürütülen meslekî faaliyetler etrafında ahlâka dönüştürülecektir.





## 6.2.1.5.Sorumluluk Bilinci

- ❑ Aslında sorumluluk bilinci, belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir. İki tür sorumluluk bulunmaktadır.
- ❑ Birincisi üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olmadır.”
- ❑ İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluluk almadır.”





# 6.2.1.5.Sorumluluk Bilinci

- Sorumluluğun temeli, yetkiyi kullanma zorunluluğudur.
- Sorumluluk, mesleki ve etik ölçülere uymayı gerektirdiği kadar bu ölçülerin yaratılmasını da gerektiren bir kavramdır.
- Yalnız yaptıklarımızdan değil, yapmadıklarımızdan da sorumluyuz.



# 6.2.1.6.Hizmette Eşit Davranmak

- Bir diğer boyutuyla işçi-işveren ilişkilerinde eşit davranma olgusudur.
- Yalnız buradaki eşitliğin aynı statüde olanlara aynı şekilde muamele etmek veya “Eşit işe eşit ücret” yaklaşımı çerçevesinde aynı işi yapanlara aynı özlük haklarını reva görmektir.
- İşverenlerin aynı konumda bulunan ve de aynı işi yapan çalışanlarına her anlamda farklı muameleleri iş barışını bozucu bir unsurdur.



# 6.2.1.6.Hizmette Eşit Davranmak

- Çalışanlar, kendi meslektaşları arasında olduğu kadar diğer meslek mensuplarıyla olan münasebetlerini de ve hatta yerli/yabancı olanlar arasında dahi ayırım yapmaksızın önce insan olmanın derinliğini özümsemenin ahlâkıyla eşit davranarak emsal olmayı ve de emsal alınabilmeyi başarabilmelidir.



# 6.2.1.7.Çevre Bilinci ve Duyarlılık

- ❑ İçine doğduğumuz çevre aslında Allah'ın kullarına en büyük nimetidir. İnsan için olmazsa olmaz olan havayı, suyu, toprağı ve daha binlerce nimeti insan dünyada yaratıcının bir ihsanı olarak hazır bulmuştur.
- ❑ Ne var ki dünyamız, insanın sağlıklı şekilde yaşamasına fevkalâde müsait iken başta bencillik, cehalet, düşmanlık ve israf gibi sebeplerle bozulmuş ve ciddi şekilde sağlığı tehdit eder duruma gelmiştir.



# 6.2.1.7.Çevre Bilinci ve Duyarlılık

- Bugün dünya genelinde yaygın olan kapitalist yaşam biçimi ve ekonomik anlayış, her geçen gün daha çok yayılarak doğal yaşamı ve dünyayı tehdit etmektedir.
- Dünya genelinde bütün insanların yaklaşık olarak  $\frac{1}{4}$ 'ü kapitalizmin sunduğu yüksek yaşam standartlarına sahip olmalarına karşın, dünya çapında kirlilik her geçen gün daha da artmaktadır.



# 6.2.1.7.Çevre Bilinci ve Duyarlılık

- ❑ Bugün için ekolojik dengenin sürdürülmesinin artık herhangi bir garantisi yoktur.
- ❑ Ormanların yok olmasından denizlerin kirlenmesine, nükleer tehditten ozon tabakasındaki sorunlara kadar çok geniş bir alanda çevre tehdit altındadır.
- ❑ Bu olumsuz tablo karşısında artık insan davranışları daha çok sorgulanmak zorundadır.





# 6.2.1.8.İnsan Hakları

- İnsanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulmaz, devredilemez ve vazgeçilmez nitelikte, kişilere bağlı haklardır.
- İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur.





# 6.2.1.8.İnsan Hakları

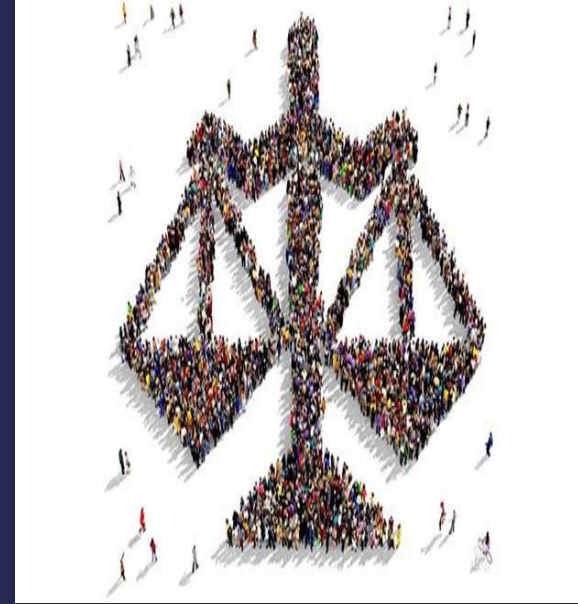
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde de iş hayatına ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Beyannamenin 23. ve 24. maddelerinde bu haklar şu şekilde düzenlenmiştir:
- Madde 23:
- Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.



# 6.2.1.8.İnsan Hakları

- Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
- Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendi- kaya üye olma hakkı vardır.



# 6.2.1.8.İnsan Hakları

- Madde 24:
- Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.



# 6.2.1.9.Örgütsel Bağlılık

- Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir.
- Yöneticilik, bir lider olarak hem kendi meslekî bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının meslekî bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmasını, bu amaçla alana ilişkin yayınları izlemeyi ve eğitim programlarına katılmayı gerektirir.



# 6.2.1.9.Örgütsel Bağlılık

- ❑ Örgütsel bağlılık kısaca, iş görenin örgüte karşı olan sadakatidir ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir.
- ❑ Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır.



# 6.2.1.9.Örgütsel Bağlılık

- Çalışanların örgüte bağlı olmalarını sağlamak için her şeyden evvel işletme yöneticilerinin bu konuda duyarlı olmaları lazımdır.
- Çalışanlarını işletmelerinin bir parçası olarak değerlendirmekten öte onlara insan olarak kıymet veriyor olmaları, örgütsel bağlılık anlamında katkı üretmeleri anlamı taşıyacaktır.
- Bu bağlamda çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen faktörler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:





# 6.2.1.9.Örgütsel Bağlılık

- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Rol belirliliği, rol çatışması,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler,





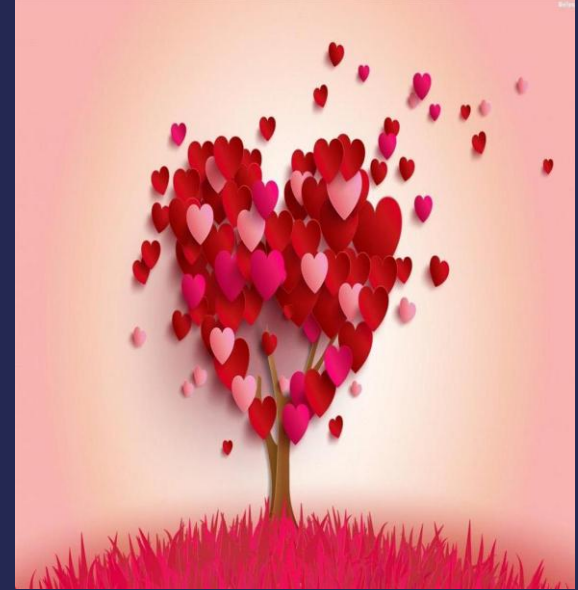
# 6.2.1.10. Sevgi

- ❑ İnsan sevdiği ve sevildiği bir ortamda kendisini mutlu ve huzurlu hisseder.
- ❑ Bu durumun, iş/çalışma hayatını pozitif etkileyen yönleri olduğu ise muhakkaktır.
- ❑ İş verimliliğinin yükselmesi, kurum aidiyeti, kurum içi ve kurum dışı ilişkilerde olumlu tutum ve davranışlar bu pozitif çıktıların bir kısmıdır.



# 6.2.1.10. Sevgi

- ❑ Sevgi, insanın kendisiyle ve başkasıyla yaratıcı ilişki kurması demektir.
- ❑ Çalışanın, pozisyonundan bağımsız olarak yaptığı işle duygusal bir bağ kurabilmesi lazımdır.
- ❑ Diğer taraftan iş ortamının ve mevcut iş ilişkilerinin çalışanın aidiyetini oluşturu ve zamana bağlı olarak geliştirici bir yapıya sahip olmasına özen gösterilmelidir.



# 6.2.1.10. Sevgi

- ❑ İşini severek yapan insanların mutluluğu ve verimliliği artmaktadır.
- ❑ Bir kimse işine severek sahip çıkarsa hayatı bir anlam kazanmaktadır.
- ❑ Yüreklerinde insan sevgisi ve topluma yararlı olma duygusu bulunmayan kimselerin meslek sahibi olmalarının da bir amacı ve anlamı kalmamaktadır.



# 6.2.1.11. Hoşgörü

- Hoşgörü, yasalara ve etik kurallara aykırı olmadıkça, sevilmeyen ya da onaylanmayan şeylerin varlığına tahammül göstermektir.
- Hoşgörü insanın karşısındaki insanla etkileşirken, onunla eş duyum (empati) içinde olması etkileşim konusunda onun algılarını tanımaya çalışması, tepkide bulunması ve belli bir sınır içinde kusurluluk hakkı tanımasıdır.



# 6.2.1.11. Hoşgörü

- Hoşgörü olmak, aynı zamanda bir iç hesaplaşmayı gerektirir.
- Çünkü bu hesaplaşma olmazsa, hoşgörü yerini ilkesizliğe ve bir tür bağınazlığa bırakabilir.



## 6.2.1.12.Saygı

- İşletmeler, onlarca, yüzlerce ve hatta binlerce insanın bir arada yaşadıkları ve üretim süreçlerini sürdürdükleri birimlerdir.
- Doğal olarak bu kadar çok sayıda insanın eşanlı olarak aynı ortamı paylaşıyor olmaları, çalışanların tanımlanmış görevleri ekseninde hareket etmelerinin yanında birbirlerine duydukları saygıyla mümkündür.





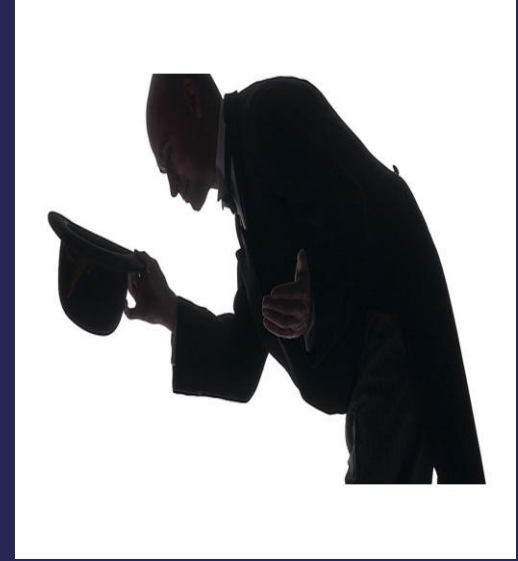
# 6.2.1.12.Saygı

- İnsan olmak, saygı duyulmak için yeterli bir şarttır.
- Bununla beraber kişi, insan olmanın ötesinde tutum ve davranışlarıyla insan oluşunu kıymetlendiriyorsa daha çok saygıyı hak edecektir.



# 6.2.1.12.Saygı

- ❑ İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir.
- ❑ İnsanın değeri ve onuru, insan ilişkilerinde önemlidir.
- ❑ Saygı, birçok insanın bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir.
- ❑ Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliği ve biricikliğini fark etmek demektir.



## 6.2.1.13. Tutumluluk

- ❑ Örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmak örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde kullanmakla gerçekleşir.
- ❑ Tutumlu olmak, örgüt kaynaklarının amaçlara uygun tüketilmesi, donanım ve araç-gereçlerin kullanışı, ekonomik ve lüksten uzak ve işlevsel olanlardan seçilmesi gerekir.
- ❑ Yöneticiler için, sürekli çalan telefonlarla, ani ziyaretçilerle, ağır bürokrasinin yüklediği kırtasiyecilikle baş edebilmek önemli bir sorundur.



# 6.2.1.14. Olumlu İnsan İlişkileri

- Uyum tek taraflı değil kolektif çabayla sağlanabilecek bir durumdur.
- Bu nedenle işletme yöneticileri, personel tedarikinde meslekî yeterlilik kadar, istihdam etmeyi düşündükleri kişinin iş ortamına uyumda göstereceği başarıyı da dikkate alırlar.
- Meslekî yeterliliği yüksek olmasına rağmen uyumda problem doğuracak adaylar genellikle tercih edilmemektedirler.



## 6.2.1.15.Açıklık

- Açıklık anlayışı kişilerin mahremiyete konu bilgilerini ya da işletmeye ilişkin saklanması gereken bilgileri (Ticari sır, vergi bilgileri vb.) ulu orta herkese söylemek aktarmak değildir.
- Bu tür bilgiler kesinlikle ifşa edilmemeli, kişilerin özlük hakları kadar işletmelerin gizli kalması gereken bilgileri kimseyle paylaşılmamalıdır.

Açıklık ilkesi

nedir?



## 6.2.1.15.Açıklık

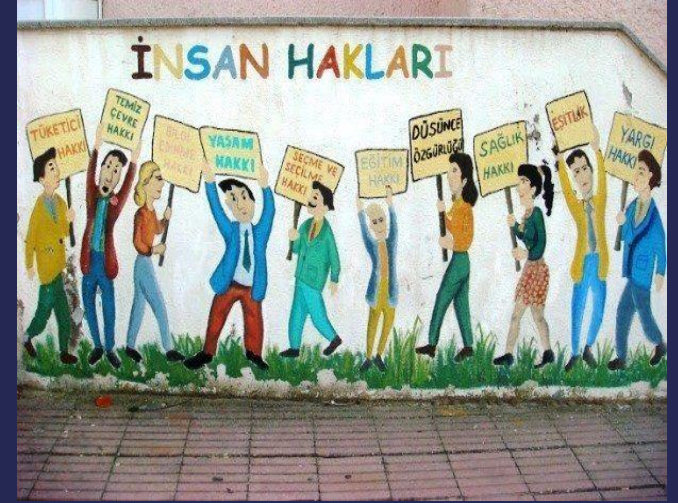
- Açıklık karşılıklı iletişimi gerektirir.
- Kişiler arası iletişimde, katılanların yüz yüze olmaları, katılımcılar arasında karşılıklı iletişimin olması, söz konusu iletilerin sözlü ya da sözsüz olması gerekir.
- Yöneticilerin açık davranabilmeleri için eleştiriye açık olmaları gerekir.
- Eleştirel amaçlı, nesnel, çikarsız ve kişiye özel olmalıdır.





# 6.2.1.16.Hak ve Özgürlükler

- ❑ Özgürlük kavramı, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir.
- ❑ Hak kavramı ise özgürlükten daha geniş bir anlam taşır.
- ❑ Bu terim yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra devletten ya da toplumdan bazı istemlerde bulunmayı içerir



# 6.2.1.16.Hak ve Özgürlükler

- Çalışanların hak ve özgürlüklerine ilişkin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi başta olmak üzere birçok uluslararası hukukî metnin yanı sıra ülke içi hukuk metinlerinde de düzenlemeler mevcuttur.



# 6.2.1.17.Emeğin Hakkını Vermek

- Emek iş görenin örgütsel edinimi elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür.
- İş görenin emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir.
- Ödeme iş görenin üretim için örgüte harcadığı değer artışından hak ettiği değer kendisine döndürülmesidir.



# 6.2.1.17.Emeğin Hakkını Vermek

- Çalışanların emeklerinin karşılığı sadece ücretle sınırlı değildir.
- Günümüzde çalışanların büyükçe bir kısmının dahi haberdar olmadıkları haklarından bazıları şunlardır.
- **Eksik Bordro Düzenleme:** Gerçek maaşlar bordroya yansıtılmayarak çalışanların ücretlerinin asgari ücretten gösterilmesidir.
- Kalan miktarlar ise elden ödenmektedir.
- Böylelikle çalışanlar ilk başta paralarını tam alıyor gibi görünseler de işveren, hem devletten vergi primini kaçırıyor hem de işçisinin geleceğinden alıyor.



# 6.2.1.17.Emeğin Hakkını Vermek

- **Sigortasız Çalıştırma:** Türkiye’de her çalışanın Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmesi yasal bir zorunluluktur.
- Deneme süresinde bile olsa sigortasız işçi çalıştırılmaz. Ama bazı işverenler, ‘işsizlik korkusunu’ kullanarak çalışanına sigorta yapmıyor ve bu sayede devleti soyarken çalışanın da hakkını gasp ediyor.
- **Tazminatı Sıfırlama:** Bu yöntemde işveren, işçiyi 11. ayda işten çıkmış gibi göstererek 1. ayda yeniden giriş yapıyor. Dolayısıyla 12 ayı dolduramayan işçi ne tazminat ne de izin hakkına kavuşuyor.



# 6.2.1.17.Emeğin Hakkını Vermek

- **İzin Kullandırmama:** Her işçinin kıdemine göre izin hakkı vardır. Bu hak devredilemez ve yok sayılamaz. Ama bazı kötü niyetli işverenler, işçinin bu iznini kullandırmaz ya da eksik kullandırır. Esasında hiçbir işveren çalışanına ‘iznini kullandırmıyorum’ diyemez. İşçi de ‘ben izin kullanmıyorum’ diyemez.
- **Mesai Vermeme:** Haftalık çalışma süresi 45 saattir. Bu saati aşan kısımlar yüzde 50 fazlasıyla ödenir. Ama birçok işveren, bunu göz ardı etmektedir.





# 6.2.1.17.Emeğin Hakkını Vermek

- ❑ **Maaşı Ödememe/Eksik Ödeme:** Bazı işverenler, zorunlu sebepler olmadan keyfî olarak maaş ödemelerini geciktirmekte ya da eksik ödemektedir. Böylece işçinin en temel hakkı elinden alınmaktadır.
- ❑ **İşten Tazminatsız Çıkarma:** İşverenler yasal süreçlerin uzunluğuna da güvenerek hakları olduğu halde çalışanlarını tazminat vermeden işten çıkartabiliyor.



# 6.2.1.17.Emeğin Hakkını Vermek

- **Yıl Dolmadan Çıkartılma:** Bazı işverenler, tazminat ödememek için çalışanlarını bir yıl dolmadan işten çıkartarak haksızlık yapıyorlar. Böylece hem tazminat hem de izin hakkı dolmadığı için de izin parası ödemiyor.



# İLETİŞİM

 [tgoksel@aku.edu.tr](mailto:tgoksel@aku.edu.tr)

 [tgoksel55@hotmail.com](mailto:tgoksel55@hotmail.com)

 [twitter.com/tgoksel55](https://twitter.com/tgoksel55)

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

