



YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ

İş Ahlakı

Dr. Öğr. Üyesi Berna YÜNER



Sunu Akışı

- Ahlak ve Etik
- İş ahlakı tanımı
- İş ahlakının tarihsel gelişimi
- İş ahlakı kuralları ve kapsamı
- İş ahlakı içindeki ayrımlar
- İş ahlakını gerekli kılan unsurlar
- İş ahlakının işlevleri
- Türkiye’de İş Ahlakı Uygulamaları
- Öneriler



Ahlak ve Etik

- İnsanlık var olduğu ilk andan itibaren iyilik ve doğruluk arayışında olmuştur.
- 'Kaotik' çağımızda günümüz insanı, bu arayışta birçok durum karşısında ikilemelerle karşı karşıya kalmaktadır.
- Günümüzde de devam eden bu arayışın kavramsallaşması

etik

ahlak



Ahlak ve Etik

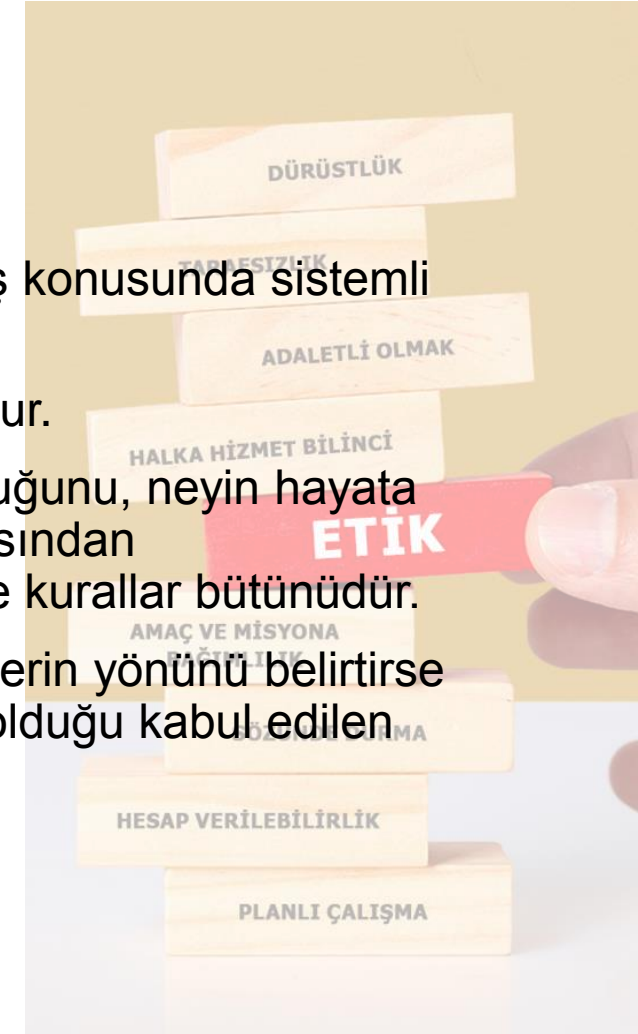
Ahlak

- Arapça «seciye, tabiat» anlamına gelen «hulk» kelimesinin çoğuludur.
- Toplumun belirli bir döneminde insanın **iyi veya kötü olarak vasıflandırılmasına** yol açan manevi nitelikleri, huyları ve bunların etkisiyle ortaya konan iradeli davranışlar bütünü; bunlarla ilgili ilim dalıdır.
- Ahlak, insanların gerek birbirlerine gerekse topluma karşı yükümlülüklerini belirleyen insan davranışları ile **bir arada yaşama** kural ve standartlar bütünüdür.

Ahlak ve Etik

Etik

- Yunanca 'ethos' kelimesinden türeyen etik, ahlaki davranış konusunda sistemli olarak düşünmektir.
- Etik, pratik alanda ortaya çıkan ahlakın **kuramsal** boyutudur.
- Neyin, nasıl yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu, neyin hayata anlam kazandırdığını gösteren, **iyi-kötü,doğru-yanlış** açısından değerlendirmede **kılavuz alınan evrensel** değerler, ilke ve kurallar bütünüdür.
- Nasıl ki **pusula** gidilecek yeri tarif etmez ancak gidilecek yerin yönünü belirtirse etik de kişiye belirli bir eylem ya da davranışı değil doğru olduğu kabul edilen davranışı gösterir.





İş ahlakı

- ***iş ahlakı*** ve ***iş etiği*** nin birbirinin yerine veya alternatif olarak kullanımı söz konusudur.
- İş ahlakı, uygulamalı ahlakın bir alt alanı olup, ahlak felsefesinin uygulama alanına yönelik tarafında yer alır.
- İş ahlakı (*business ethics*) alanı; **çalışma ahlakı** (*work ethics*), **meslek ahlakı** (*profesyonel ethics*) ve **işletme/örgütsel ahlak** (*organizational ethics*) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

İş ahlakının tarihsel gelişimi

- İş etiği ve iş ahlakı kavramlarının gelişimi, toplumsal, politik, ekonomik ve yönetim alanlarındaki **değişim ve gelişimler ile paralellik** göstermiştir.
- Özellikle 1980'li yıllarda, ekonominin uluslararasılaşması ve **piyasa ekonomisindeki** gelişmelerle birlikte **yeni kamu işletmeciliği** anlayışının hakim olması, mevcut hizmet ve verimlilik anlayışlarının sorgulanmasına neden olmuştur.

YÖNETİŞİM

verimlilik, şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk, hukuka bağlılık



paydaş memnuniyeti



İş ahlakının tarihsel gelişimi

- Bu dönemde otoritenin **hiyerarşik sistemi reddedilmekte**, kişisel gelişime vurgu yapılmakta, **çalışanların katılımı** ve **birlikteliği** ön plana çıkmaktadır
- çalışanlar parasal ödüller ve ücret artışlarından ziyade **kişisel gelişimi, ilerleme** sağlayabilecekleri işlerle motive olabileceği kabul edilmiştir.
- **Özgürlük, özerklik** ve **bireysellik** anlayışlarının yüksek düzeyde olduğu bu yapı içerisindeki olumsuzlukların en alt düzeye indirilebilmesi için, iş değerlerinin yeniden biçimlendirilmesi gerekmiştir.



İş ahlakının tarihsel gelişimi

- Küreselleşme, **rekabeti uluslarüstü** bir platforma taşımıştır.
- Örgüt yapılarının düzenlenmesinde **uluslararası etik vizyonun** ve ilkelerin gücünün hissedilmektedir.
- Örgütlerin uluslararası ilişkilerini geliştirmelerinde, uluslararası birliklere katılımlarında destek kazanmalarında iş ahlakı ilkeleri belirleyici bir rol oynamaktadır.
- Örgütlerin **yürüttükleri sosyal sorumluluk etkinlikleri**, küresel piyasada işletmelerin sosyal sorumluluk konusundaki **duyarlılıklarının ve bilinç düzeylerinin** göstergesi olarak ortaya konmaktadır
- Bu gelişmeler doğrultusunda 2000'li yıllarda **iş ahlakı**, tüm örgütler için hayata geçirilmesi gereken bir çalışma alanı haline gelmiştir.



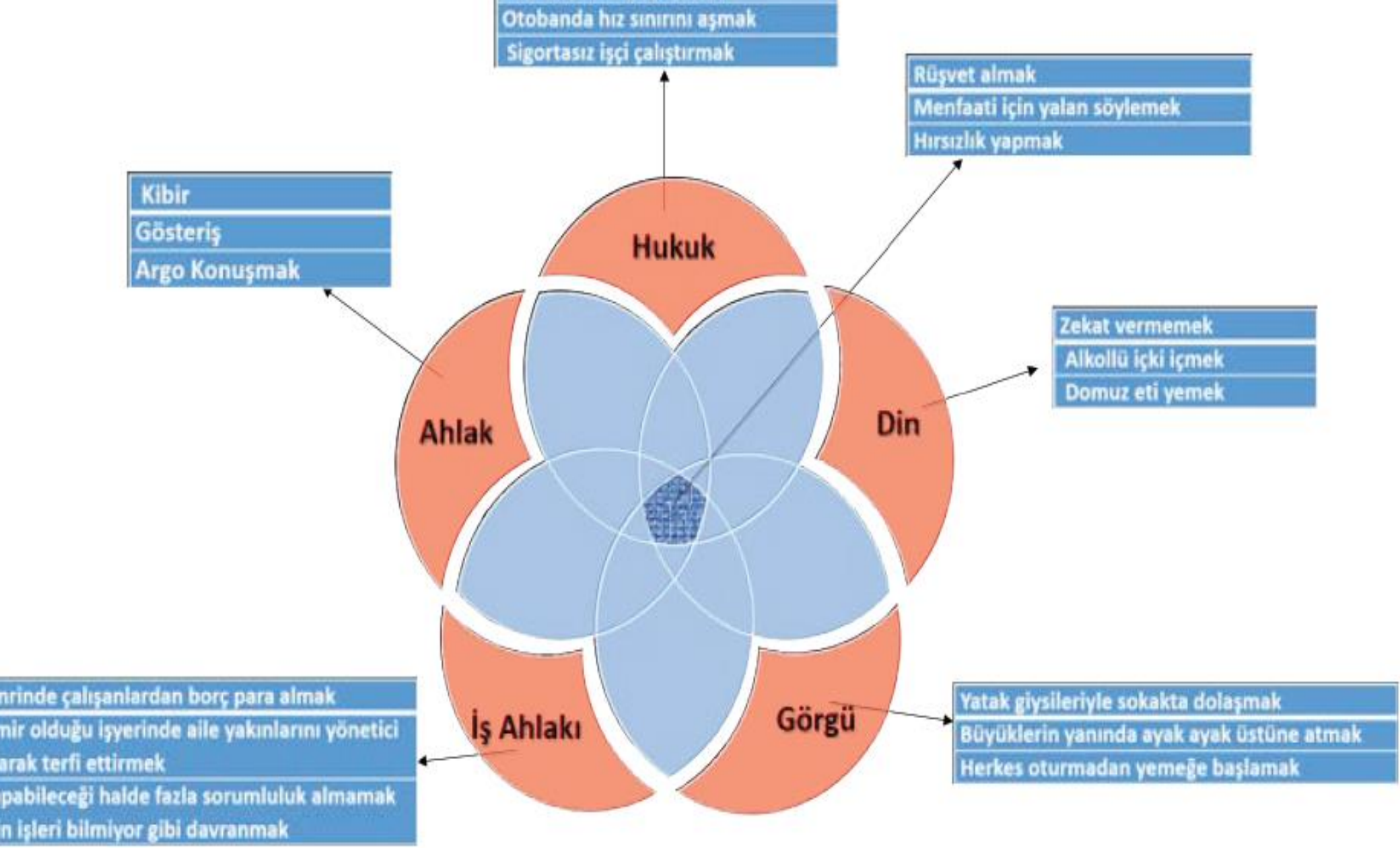
İş ahlakı kuralları ve kapsamı

- Toplumsal yaşam belirli düzeyde benimsenen ortak değer, inanç ve kurallar oluşturmayı gerektirir.
- Değer, inanç ve kural da çoğu zaman **iç içe geçmiş**, birbirine bağlı biçimde bulunur.
- Etkin bir topluluğun oluşmasında değer, inanç ve kuralların **birbirini belirli ölçülerde teyit etmesi** beklenir. Çünkü kurallar, yerleşik inanç ve değerlere aykırı olursa hayatta kalmaları zorlaşır hem grup hem de bireyler için daha maliyetli hale gelirler.



İş ahlakı kuralları ve kapsamı

- **Kurallar**; kimleri **kapsadıklarına**, uyulmama hâlinde ne tür **yaptırım** uygulanacağına ve bu **yaptırımın kim tarafından** uygulanacağına bağlı olarak farklılaşır.
- "**Hukuk, ahlak, din, görgü, iş ahlakı**" kuralları, farklı bağlayıcılık düzeylerinde ve farklı yaptırımlarla birey davranışlarına çerçeve çizer.
- Birden çok kural kümesinin bulunduğu ve kuralların bir şekilde kesiştiği durumlarda **karma alan** ve **özgün alan** olmak üzere en az iki alan bulunur. Karma alan, diğer kural kümeleriyle paylaşılan, özgün alan da sadece kendisinin düzenlediği alanı ifade eder.



Şekil 1: Kural Kümelerinin Karma ve Özgün Alanları



İş ahlakı kuralları ve kapsamı

- İş ahlakı, genel olarak herhangi bir iş alanında **neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru ve uygun olanı yapmak** anlamına gelmektedir.
- Bu tanımın başındaki “**iş yerinde**”, “**iş alanında**” nitelmesi, iş ortamlarında neyin doğru/uygun neyin yanlış olduğu konusundaki anlayışların genel olarak doğru veya yanlıştan farklılaşabileceğini ima etmektedir.
- bu nedenle iş ahlakı **işe özgü** denebilecek boyutları da olan ilke ve kurallar kümesidir.



İş ahlakı kuralları ve kapsamı

- Dürüstlük,
- eşitlik
- adaletli olmak
- tarafsızlık
- sorumluluk sahibi olmak
- hoşgörülü olmak
- işe ve kuruma bağlılık
- tutumlu olmak
- herkesin hakkına ve kişisel özgürlüğüne saygılı olmak
- ayrımcılık yapmamak
- adam kayırmamak
- rüşvet vermemek ya da almamak
- çalışanlara yıldırma politikaları uygulamamak
- görevlerini ihmal etmemek
- başkalarının emeğini kendine mal etmemek
- bencillik etmemek
- yolsuzluk yapmamak
- dalkavukluk yapmamak
- kötü söz ve muamelede bulunmamak
- hakaret ve küfür etmemek
- bedensel ve cinsel tacizde bulunmamak
- görev ve yetkileri kötüye kullanmamak

- ilkelerin büyük kısmı sadece bir işle ilgili değil bütün insan ilişkilerinde de uyulması beklenen ilkelere dir

Bunlara aykırı tutum ve davranışların tespiti hâlinde çoğunlukla hukuk ve ahlak da failerin karşısında durur. Böylece iş ahlakının bir kısmının **hukuk ve ahlakın da kapsamında** olduğu ve bu yönüyle arkasında hukuk ve ahlakın yaptırımlarının bulunduğu bir alandır.



İş ahlakı ayrımları

- **Kamu - Özel sektör ayrımı**

- Kullandıkları kaynaklar, onları kullanma yöntemi bakımından kamu sektöründe yapılan işlerde gerekli olan bazı iş ahlakı kuralları, özel sektörde gerekmez.
- Özel sektörde iş ahlakına gayet uygun olan bazı tutum ve davranışlar, kamu adına yapılırken etik dışı olabilir.
- **Örneğin;** ihale ilişkisi olan birileriyle ihale öncesi veya sonrası hediyeleşmek, birlikte yemek yemek





İş ahlakı ayrımları

Pozisyon farklılıkları

- Yönetici veya çalışan ayırımına göre iş ahlakının farklılaşması mümkündür
- Kamu sektöründe bir amir için iş ahlakı bakımından sorun oluşturmayan bazı tutum ve davranışlar, memur bakımından sorun oluşturabilir. Bunun tersi de mümkündür.
- **Örneğin;** memleketinden getirdiği fındık veya kuru uzumu mesai arkadaşlarına parayla satmak



İş ahlakı ayrımları

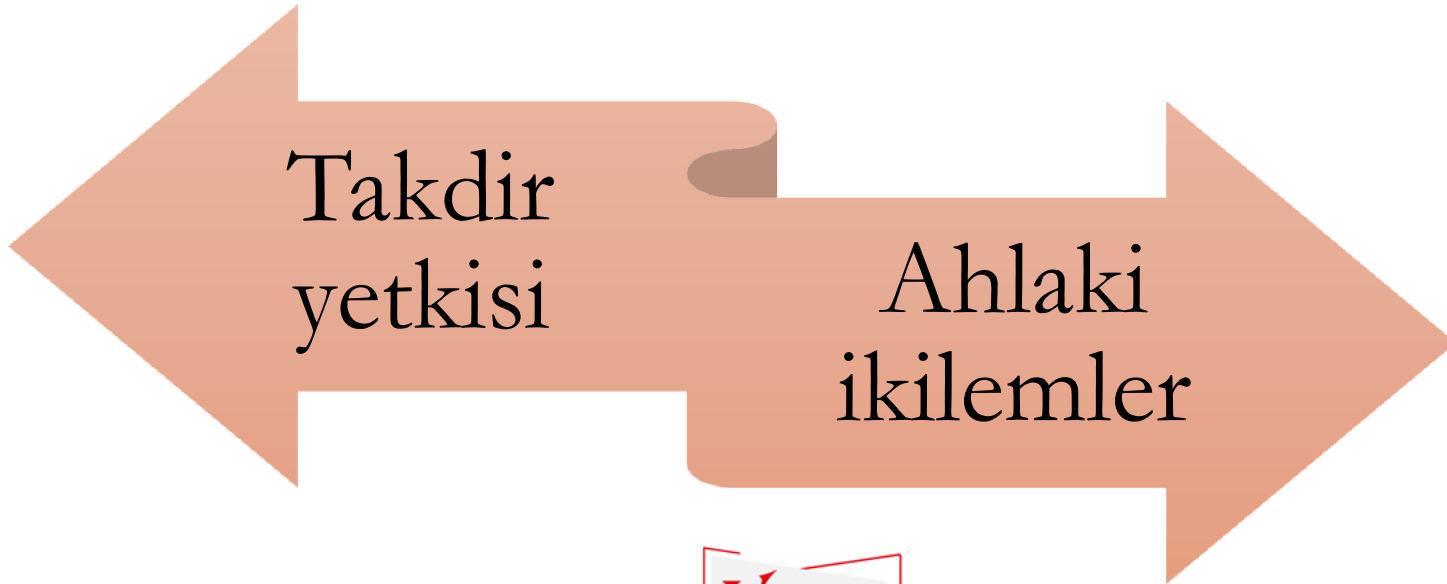
İş farklılığı

- İş ahlakı ağırlıklı olarak işle ilgili olduğu için işin farklılaşması iş ahlakında da farklılıklara yol açabilir.
- farklı çalışma alanlarında veya aynı alanın farklı alt disiplinlerindeki iş ahlakı kuralları birbirinden farklılıklar hatta zaman zaman zıtlıklar bile gösterebilir.
- **Örneğin;** akademik etik sorunlar bağlamında tek yazarlılık felsefe alanında normal ve övülürken, tıp alanında sorgulanabilir

Eleştirell düşünme bağlamında akademi ve askeriye farkı

İş Ahlakına Niçin İhtiyaç Vardır?

- Ahlak ve hukuk düzenlemeleri dışında iş ahlakı olarak ayrı bir düzenleme alanının oluşmasının gerekçeleri neler olabilir?





Takdir yetkisi

- Çalışanlar sadece tanımlanan işleri yerine getiren birer basit **icracı değil** aynı zamanda yöneticilik ve uzmanlık düzeylerine göre farklılaşan, geniş yetkiler kullanan birer **karar verici** konumundadırlar.
- Takdir yetkisi iş kapsamında olan ve diğer kurallarca şekillendirilmemiş alanlarda çalışanların tercihleridir.



Neden alışanlara takdir yetkisi tanınmalıdır?

1. İşlem ve ikna maliyetlerinin azaltılması
2. İş gücünün daha etkili kullanılmasını
3. Olumlu örgütsel tutum ve davranışlar
4. İşleyişin dinamik yapısı



Neden alışanlara takdir yetkisi tanınır/tanınmalıdır?

1. İşlem ve ikna maliyetlerinin azaltılması

- İş uygulamasıyla ilgili **ayrıntılı hukuk kuralları** oluşturmanın ve onları işletmenin maliyetli bir suretir.
- Örneğin; her bir çalışanın günün hangi saatinde hangi işi, hangi sürede ve hangi işlem aşamaları ile yapacağını belirlemek için yapılması gereken ayrıntılı **tespit** ve bu tespitlere göre alınması gereken **tedbirler** için yoğun gayret ve mali harcama gerektirir.
- alışana bu konularda **takdir yetkisi** tanınmasıyla olası ihmal, iş kaybı veya yanlış tercih veya işlem sonucu oluşacak maliyetler, düzenleme için gerekli maliyetlerden daha az ise bu konuda hukuki bir düzenleme yapmak yerine takdir yetkisi tanımak daha makul karşılanmaktadır.



Neden çalışanlara takdir yetkisi tanınmalıdır?

iş süreçleri belirlenip ayrıntılı görev ve sorumluluk tanımları yapılsa da çalışana işin yapımı sırasında **önceliklendirme**, duruma **uygun araçları uygun zamanda** kullanma gibi konularda takdir yetkisi maliyetleri düşürecektir.



Neden çalışanlara takdir yetkisi tanınmalıdır?

2. İş gücünün daha etkili kullanılmasını sağlar

- Takdir yetkisi, çalışanların **bireysel farklı yeteneklerinin** üretim ve kamusal yarara dönüştürülmesinde kullanılan en önemli araçların başında gelir.
- İşlerin hepsinde neyin, nasıl ve ne zaman yapılacağına **katı kurallar** ve sürelerle belirlenmesi özellikle yöneticilerin ve uzmanların **vizyon ve becerilerini** işe yansıtma potansiyelini âdeta **imkânsız** hâle getirir.
- “En iyi” ve “en verimli” olanı çoğu zaman **önceden bilmek pek mümkün olmadığı** için takdir yetkisinin nasıl kullanıldığı ancak işlem sonunda anlaşılır



Neden alışanlara takdir yetkisi tanınmalıdır?

- Çalışanlara takdir yetkisi tanınmadan alanlarında **yenilik, verimlilik artışı veya güncelleme** yapmaları beklenemez.
- Bu nedenle çalışanlara ne kadar geniş takdir yetkisi tanınır ise o kadar uygun çözüm veya üretim artışı yahut kamu yararı oluşturma beklentisi var demektir.
- Bu nedenle başta yöneticiler olmak üzere çalışanlara **uzmanlık düzeylerine ve iş sürecindeki konumlarına göre en uygun takdir yetkisi** vermeyi sağlayan bir **insan kaynakları sistemi** kurmak önemli bir sistemsel başarı göstergesidir



Neden çalışanlara takdir yetkisi tanınmalıdır?

3. Olumlu örgütsel tutum ve davranışlar geliştirilmesini sağlar

- Takdir yetkisi, çalışanlarda **örgütsel bağlılık** geliştirir ve onlara yaptıkları iş nedeniyle elde edecekleri gelir beklentileri yanında ilave çalışma **motivasyonu** da sağlar.
- Takdir yetkisi, iş tanımı dar yapılmış uygulayıcıların bile alınan kararları uygulamada **isteklerini artırmaktadır**.
- Tamamen mekanik ve bir robot gibi yapacağı her şeyin belirlendiği bir çalışma ortamında kişiler, işlerine daha hızlı **yabancılaşır** ve kendilerine verilen işleri yapmaktan mutlu olmamaya başlarlar.
- Bu nedenle çalışanlara dar alanlarda da olsa kısmen takdir yetkisi verilmesi, onların **işe bağlılıklarını** ve **iş motivasyonlarını** dolayısıyla da **iş verimliliğini** artırır. Bu hem işveren hem de çalışan açısından olumlu sonuçlar doğurur.



Neden alışanlara takdir yetkisi tanınmalıdır?

4. Sürecin dinamik olmasını sağlar

- takdir yetkisi, işe dair kuralların seyrinin belirlenmesine ve kural değişiminin aşamalı olmasına imkân sağlar.
- Takdir yetkisi kapsamında yapılan tercihler, zamanla ya olumlu olarak teamül haline gelir ya da olumsuzlanarak onları engellemek için bir hukuk kuralının konmasına yol acar.
- Hızlı biçimde her şeyi kanunla düzenlemek birçok işlevsiz kanun biriktirmeyle sonuçlanabilir.
- Kanun koymak, sürdürmek hatta yürürlükten kaldırmak da maliyetli bir süreçtir. Bu yüzden konumuna bağlı olarak çalışanlara tanınan takdir yetkileri, değişimin aşamalı biçimde ve daha düşük bedeller ödenerek seyretmesini sağlar.



Ahlaki ikilemler

- İş ortamındaki birçok konu ve ilişkide neyin “en uygun” olduğu her zaman yeterince net değildir. Bu ayırt edilemezlik ise ikilemlere neden olabilir.

Ahlaki ikilime neden olabilecek koşullar nelerdir?

- İş alanında “uygun mu”, “uygun değil mi” sorularına “evet” ve “hayır” yerine “**duruma göre**” veya “**şartlara bağlı**” cevabının daha uygun olduğu pek çok durumla karşılaşılabilir.

Örneğin, hangi durumda ve hangi büyüklükteki bir hediye rüşvet sayılabilir?

- Şirket ajandası, marka kol saati, üzerinde isim yazılı sıradan bir Çin malı kalem, yöre ürünü bir meyve, tatlı, kilim, turşu, bir gecelik otel ücreti, ziyaret sırasında verilen öğlen yemeği, talep üzerine beğenilen bir sivil toplum örgütüne düzenli bağış yapılması, önerilen fakir bir öğrenciye öğrenim bursu verilmesi, çocuğunun okuduğu mahalledeki devlet okulunun boyasının yapılması...

Ahlaki ikilime neden olabilecek koşullar nelerdir?

- İkilemler karar vericilerin değerlendirmeleri ile onların karar verici olmasını sağlayanların **değerlendirmelerinin farklılaşmasında** ortaya çıkarabilir.
- Kendisini daire başkanı yapan genel müdürün değerlendirmesi ile kendi değerlendirmesi çeliştiğinde ne yapmalı?
- kendi değerlendirmesinde ısrar ederek sonuçlarına katlanmalı mı yoksa kendisine güvenen ve o makama gelmesini sağlayan genel müdürün değerlendirmelerini benimser bir pozisyon mu almalı?



Ahlaki ikilime neden olabilecek koşullar nelerdir?

- Bazı kararlar, **toplumun genelinin yararına** olmasına karşın yöneticilerin yakın **ilişki ve iş birliği içinde olduklarının aleyhine** olabilir. Bu durum karar vericileri ciddi bir ikileme karşı karşıya bırakır.
- Genel kamunun yararını gözettilerinde görevde kalmaları zorlaşabilir, küçük azınlığın lehine karar verdiklerinde de doğru davranmama nedeniyle vicdani zorluk içine girebilirler.

Ahlaki ikilime neden olabilecek koşullar nelerdir?

- Kurumlarının **çıkartı** ile **genel kamu çıkartı** arasında da kalabilirler.
- örneğın kurumun imajını olumsuz etkileyecek bilgilerin kamuoyuna sunulup sunulmamasıdır.
- “Kol kırılır yen içinde kalır” mı denmeli yoksa olup biten olduğu gibi aktarılmalı mı? Kamuoyunu doğru bilgilendirirseniz kurumunuzun güvenilirlik imajı zarar görecektir, bilgilendirmezseniz gerçeği saklamış olacaksınız.





Ahlaki ikilime neden olabilecek koşullar nelerdir?

- Kamusal çalışma hayatında uygun olan karar ve tercihler, **kısa ve uzun dönem** arasında farklı hatta zaman zaman birbirine zıt yönde oluşabilir. Kısa dönemde uygun sonuç veren bazı tercihler, uzun dönem için uygun olmadığında tercihin hangi yönde oluşacağı ciddi bir ikilem yaratır.
- Kısa dönemde popülizm yaparak konumunu korumak yahut güçlendirmek veya kısa dönemde acı reçete nedeniyle seçimi/görevi kaybetme riski olsa da uzun dönemde toplumsal refahın artmasına katkıda bulunmak. Hangisi?



- **Bu ve benzeri durumlarda çalışanlar, ikilemde kaldıklarında iş ahlakı kuralları onlara rehberlik eder ve uygun kararlar vermelerine yardımcı olur.**



İş Ahlakının İşlevleri

İşin **türü** (kamu-özel), kişinin iş sürecindeki **konumu** (yönetici-çalışan), işin **niteliği** (uzmanlık derinliği) iş ahlakında farklılıklara neden olmaktadır. Bununla beraber genel olarak iş ahlakının işlevleri sıralanabilir



İş Ahlakının İşlevleri

1. *İş ahlakı, işlerin yürütülmesinin işlem maliyetlerini düşürür.*
- iş ortamındaki ilişkilerin nasıl yürütülmesi gerektiği konusunda bir **anlayış birliği** oluşturulması, bu ortak anlayış çerçevesinde çalışanların kendilerine tanınan **takdir yetkilerini en uygun** şekilde kullanarak işlerin olabilecek en iyi şekilde yapılması temin edilmeye çalışılır.
 - Her konuyu en ayrıntısına kadar hukuki metinlere yansıtmadan ve süreçleri **kırtasiyeciliğe boğmadan** işlerin yürütülmesini temin eder.



İş Ahlakının İşlevleri

- *İş ahlakı, denetim ve gözetim maliyetlerini azaltır.*
- Her türlü **kuralın** olduğu yerde ona uyulup uyulmadığını **denetleme ihtiyacı** da vardır. Kurala uymayanların gözetim ve denetimi için ilave düzenlemeler yapılması gerekir
- İş ahlakı ilkelerinin benimsenmesiyle çalışanların, iş yerlerinin amaçlarına uygun davranmalarında oluşturduğu elverişli ortam nedeniyle **hiyerarşik denetim ihtiyacı azalır** ve **kamuoyu denetimi ile akran denetimi öne çıkar.**
- İş ortamında neyin nasıl yapıldığı konusunda **akranlar** birbirini daha iyi ve kolay gözlerler. Bu yüzden çalışma ortamlarında amaca uygun olmayan tutum ve davranışların azaltılmasında akran gözetimi üst makamlarca yapılan hiyerarşik denetime göre **daha etkili olur ve daha fazla önleyici** sonuçlar doğurur.



İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, aynı işi yapan insanlar arasında karşılıklı beklentileri düzene sokar, güven oluşturur ve kolayca dayanışmayı sağlar.

- İş ortamında iş ahlakına uygun tutum ve davranışların teşvik ve takdir edilmesi, aykırı tutum ve davranışların da kınanması tüm **paydaşlarda** iş süreçlerine, ürünlere ve işle ilgili taahhütlere karşı **güven** oluşur.
- Bireylerin birbirine olan güvenini artıran her şey, **sosyal sermayeyi güçlendirir.**
- **sosyal sermaye ise** güven, dayanışma, dürüstlük ve birlikte çalışma arzusunu ifade eder. Etkin ve verimli bir üretim ortamı için bu kritik bir değerdedir.

İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, asıl-vekil ilişkisinde etkinlik sağlar.

- İş dünyasında birçok kişi, başkaları adına iş görür.
- İş ahlakı, **kendisine devredilen yetki** ile iş görenleri daha **sorumlu**, başkalarına **iş yaptırانların** da kendilerini daha **güvende** hissetmelerine katkıda bulunur.
- Kendisine iş verilen kişi, tüm yeteneklerini en uygun biçimde kullanıp kullanmadığını en iyi kendisi bilir.
- Sürekli çalışanı **gözetleyen bir sistem kurmak yerine iş ahlakına** sahip olmasını temin etmek, işini titizlikle yapmasını sağlamada daha kolay bir çözüm yolu sunar.





İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, uzmanlığın, uzman olmayanlar üzerindeki kötüye kullanım alanını daraltır.

- Günümüzde uzmanlaşma giderek yaygınlaşmakta derinleşmektedir.
- Uzmanlık aynı zamanda uzman olmayanlar için bir risk de oluşturmaktadır.
- Bir konuda uzman olan kişinin çalıştığı işte uzmanlığını “en uygun” biçimde kullanıp kullanmadığını, başkalarının bilmesi çoğu zaman imkânsızdır.
- Bu yüzden **iş ahlakı, çalışanların**, sonuçları başkalarına mal olacak faaliyetlerde **yeteneklerini en iyi biçimde kullanmalarını teşvik eder** ve bu yönüyle iş gücünü etkinleştirir. **Uzmanlığın kitleler aleyhine kullanılmaması** için iş ahlakı önemli bir işlev yüklenir.



İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, iş ve işlemlerde daha çok öngörülebilirlik sağlar.

- iş ahlakı kuralları, hem çalışanlar hem de üretilen mal ve hizmetlere müşteri veya muhatap olanlar bakımından işlerin nasıl yürütüleceği, ne zaman sonuçlandırılacağı konularındaki **belirsizliklerin giderilmesine** katkı sağlar, mal ve hizmet kalitesi konusunda bilgi verir
- Bu da yöneticiler başta olmak üzere her kademedeki çalışanların kendilerine tanınan **takdir yetkilerini ne yönde kullanabilecekleri** konusunda öngörülebilirlik getirir. Bu yolla iş ahlakı kuralları, takdir **yetkilerinin keyfî kullanımının da önüne geçer.**



İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, iş ortamındaki sorumluluk dağılımını etkinleştirir.

- İşlerin yerine getirilmesinde kimin sorumluluğunun nerede başlayıp nerede bittiğinin belirlenmesi her zaman çok kolay değildir.
- **İş ahlakı** kuralları, çalışanları **ortak hedeflere** yönlendirmede ve her bir çalışanın bu hedeflere ulaşmada **sorumluluk üstlenmelerini** sağlamada kolaylık sağlar.
- İş ahlakı ile güçlü olduğunda “**benim sorumluluğumda değil**” veya “**aksaklık olursa hesabını bana sormazlar**” düşüncesiyle karşılaşılmaz.



İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırır.

- İş ahlakı kuralları, çalışanların neyi niçin yaptıkları konusunda bilinçli davranmalarına, yaptıkları **işlere yabancılaşmamalarına**, aynı işi yapan kişiler arasında **dayanışma oluşmasına** ve çalışanların işlerini daha içtenlikle **benimsemelerine**, isteyerek ve severek yapmalarına katkıda bulunur.
- İş ahlakı kuralları, bireylerin işlerini kolay benimsemelerini sağlar. İşlerini benimseyerek yapanlar, işlerini severler, işini sevenlerin **iş tatmini yüksek** olur, iş tatmini yüksek olan bireylerin de **verimliliği artar**.



İş Ahlakının İşlevleri

İş ahlakı, eksik bilgi, yanlış anlaşılma veya hatalı talimatlardan kaynaklanan hataları minimize eder.

- Bir işin iyi yapılmasına katkısı olmayan, olmadığı düşünölen ve bu yönüyle iş ahlakına uygun olmayan talimatların yeniden **sorgulanmasını** sağlar.



Türkiye’de İş Ahlakı

- İş ahlakı konusunda yapılan çalışmalar özellikle 2000 yılı sonrasında yoğunlaşmaktadır.
- Kamu sektörünün iş ahlakı konusunda çalışmalarını yoğunlaştırmasının temelinde AB, BM ve OECD gibi **uluslararası kuruluşlar** yolsuzluğun azaltılması ve şeffaflığın artırılması gibi alanlarda Türkiye üzerinde **baskı** unsuru olarak bulunmaktadırlar.
- Türkiye’nin uzun süredir devam ettiği **Avrupa Birliğine** üyelik süreci kamu sektörünün daha şeffaf ve denetlenebilir olması zorunluluğunu getirmiştir.



Türkiye’de İş Ahlakı Uygulamaları

Kamu yönetiminde

Bu dönemde yürürlüğe giren kanunlardan bazıları:

- “Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”,
- “Uluslararası Ticarî İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”,
- “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar”,
- “Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”,
- “Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun”.

Kamuda ahlakla ilgili konuları takip etmek ve bir çerçeve oluşturmak üzere 2005 yılında **Kamu Görevlileri Etik Kurulu** kurulmuştur.

- Kamu Etik Kurulu 2007 yılında *Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi*
- 2010-2011 *Kamu Yönetiminde Etik Kültürün Geliştirilmesi Projesi*



Türkiye’de İş Ahlakı

- **Sivil Toplum Kuruluşları**
- iş ahlakı ilkeleri ilk olarak **TÜSİAD**’ın 1990’ların başında çevrilmiş ve 1995 yılında tüzüğüne eklemiştir.
- kamu yönetimi ile ilgili görüş ve önerilerini içeren raporu yayımlamıştır
- 1992 yılında Türkiye Genç İş Adamları Derneği (**TÜGİAD**) tarafından *İş Ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar* raporu yayımlanmıştır.
- özel olarak çalışma alanı iş ahlakı olan dernekler 2000’li yılların başında kurulmuştur. Bunlardan ilki **Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER)** 2001 diğeri ise İktisadi **Girişim ve İş ahlakı Derneği (İGİAD)**2003 olmuştur.
- **2006 Toplumsal Etik Derneği**
 - *Aktif Vatandaşlık Projesi*
 - *Meslekte Etik Davranışları Teşvik Ödülü*



Türkiye’de İş Ahlakı

- **Özel Sektör**
- piyasa da “**etik kod**”a sahip olma eğilimi olduğu için firmalar “etik kod” talep etmektedirler.
- Şirketler öncelikli olarak **şirketlerin değerlerini ve ilkelerini yansıtan** metinler oluşturma yoluna gitmişlerdir.
- Kâğıt üzerinde sadece yazılı olarak başlayan bu ahlak kodları zamanla firma çalışanları tarafından benimsenebilmekte ve yüzeysel olan kodlar yavaş yavaş uygulamaya konulabilmektedir.
- Şirketlerin iş ahlakı ile alakalı olarak diğer bir yaklaşım ve uygulamaları da **sosyal sorumluluklar** oluşturmaktadır. Sosyal sorumluluk yaklaşımına göre özel sektör kazancını toplumdan elde ettiği için topluma karşı sorumluluk sahibi olması gerekmektedir.
- çevre duyarlılığı, çocuk işçi çalıştırmama, cinsel ayrımcılık ve cinsel taciz ...



Türkiye'de İş Ahlakı

- 2014 yılında **YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI ETİK DAVRANIŞ İLKELERİ**
- **Temel değerler ve ilkeler**
 - Akademik özgürlük ve özerklik
 - Akademik dürüstlük
 - Sorumluluk ve hesap verebilirlik
 - Temel hak ve özgürlüklerin korunması
 - Başkalarına saygı
 - Akademik liyakat



Yükseköğretim kurumları etik davranış ilkeleri

- Öğretim elemanlarının meslektaşlarına, kendi disiplinlerine, üniversiteye ve topluma karşı sahip oldukları yükümlülükleri
- Bilimsel araştırma, araştırma sonuçlarının yayımlanması ve bilimsel değerlendirme süreçlerinde etik
- Öğretim Elemanlarının Eğitim ve Öğretim Sürecindeki Sorumlulukları
- Öğretim Elemanlarının Öğrencilere Karşı Yükümlülükleri
- Öğretim Elemanlarının Hizmet Sunumuna İlişkin Etik Değer ve İlkeler
- Yükseköğretim kurumları yöneticilerinin de uymakla yükümlü olduğu etik değer ve ilkeler



ÜNİVERSİTEMİZ

AKADEMİK

BİRİMLER

ÖĞRENCİ

E-HİZMETLER

İLETİŞİM

Hukuk Müşavirliği

»ANA SAYFA

»PERSONEL LİSTESİ

»ORGANİZASYON
ŞEMASI

»GÖREVLERİMİZ

»BİLGİ EDİNME

HAKKI

»MİSYON-VİZYON

»DİSİPLİN

SORUŞTURMA
REHBERİ

»MEVZUAT

ETİK İLKELER

Değerlerimiz

Dürüstlük ilkesine sahip olmak

İfade özgürlüğü

Adaletli olmak

Sorumluluk bilincine sahip olmak

Yeni fikirlere açık olmak

İşbirliğine önem vermek

Takım bilinci ve katılımcılığı desteklemek

Saygılı ve hoşgörülü olmak

Etik değerlere bağlı olmak

İdealist olmak

Veriye ve bilgiye dayalı karar almak

Öngörü sahibi olmak



İş ahlakının kurumsallaşması ve geliştirilmesi için öneriler

- 21. yy örgütlerin modern dünya koşullarında ayakta kalabilmeleri, dönüşümü iyi analiz etmeleriyle ve paydaş beklentilerini en üst düzeyde karşılamalarıyla ilgilidir.
- İş ahlâkı, belirlediği standartlarla çalışma sisteminin amaçlar ve beklentiler doğrultusunda gitmesini sağlar.
- Bu noktada iş ahlâkının öncelikle **iş verimini artırma** ve **çalışanların kurumsal değerlere göre hareket etmelerini sağlama** açısından önemlidir



İş ahlakının kurumsallaşması ve geliştirilmesi için öneriler

İş ahlakı ilkelerini belirleyen örgütlerde,

- sürekli bir **gelişim** ve **verimlilikte** gözle görülür bir iyileşme olması,
- değerlerin paydaşlara yansımaları ve bunun sonucunda **'tercih edilen'** statüsünün kazanılması
- **sosyal sorumlulukla** birleşerek örgütlere artı değer kazandırması ve olumlu bir **imaj** çizmesi beklenmektedir.



İş ahlakının kurumsallaşması ve geliştirilmesi için öneriler

- İş ahlâkı konusunda yazılı **kodlar** oluşturulmalıdır,
- Üst yönetim, iş ahlâkını örgütün **vizyonunun** önemli bir **parçası** olarak kabul etmeli
- iş ahlâkının tesis edilmesi konusunda **kararlı ve inançlı** davranmalı
- çalışanlarına **örnek** olacak şekilde davranış ve eylemlerde bulunmalı



İş ahlakının kurumsallaşması ve geliştirilmesi için öneriler

- Bilinçli bir **örgüt kültürü** oluşturulmalı
- örgüt içerisinde iş ahlâkına yönelik davranış ve eylemler **takdir görmeli** ve ödüllendirilmeli
- Örgüt içinde iş ahlâkına **önem verildiği açık olarak hissedilmelidir**
- Mevcut işgörenler **hizmet içi eğitim** kapsamında desteklenmeli
- İşe yeni başlayanlar için iş ahlakına vurgu yapan **oryantasyon** sağlanmalı
- **Açık bir iletişim** benimsenerek yaşanabilecek ahlaki ikilemler rahatlıkla ifade edilebilmeli ve çözülebilmeli



Kaynaklar ve ileri okuma önerileri

- [Aktan, C. C. \(2013\). Meslek ahlakının temelleri ve boyutları . *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* , 5\(2\) , 151-164 .](#)
- [Bektaş, Ç. \(2016\). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. Beta Basım Yayın.](#)
- [Bolat, O. İ. \(2006\). İş etiği olgusu üzerine ayrıntılı bir kavramsal değerlendirme: iş etiği ve verimlilik ilişkisi . *Verimlilik Dergisi*, 2](#)
- [Demir, Ö. \(2020\). İş Ahlakı Oluşturma Gerekçeleri ve İşlevleri: Bir Kurumsal İktisat Yaklaşımı. *İş Ahlakı Dergisi*, 12 \(2\), ss. 63-94](#)
- [Işık Erol, S. \(2017\). *Neoliberalleşme Sürecinde İş Ahlakı*. Hiperlink Yayınları](#)
- [Gök, S. \(2008\). İş etiği ile iş ahlaki arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5\(1\), 1-19.](#)
- [Özgener, Ş. \(2004\). *İş ahlakının temelleri: Yönetimsel bir yaklaşım*. Ankara: Nobel.](#)
- [Özgener, Şevki \(2008\), İş ahlâkının kurumsallaşmasında üst yönetim kademesinin rolü. *İş Ahlâkı Dergisi*, 1\(1\) 31-54.](#)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=8044&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonnetmeligi&mevzuatTertip=5>
- <https://kurul.odu.edu.tr/files/other/UniversitesYasamiEtikK/akademik-etik-ilkeler.pdf>