

# İş Ahlakı: Tanımı, Temelleri, Kapsamı ve Sınırları

Ömer Torlak  
Nihat Erdoğan

## Tartışma Soruları

- İş ahlakı kavramını nasıl tanımlarsınız? İş ahlakının genel toplumsal ahlak ile birlikte ya da ayrı kullanılması hususunu nasıl değerlendirirsiniz?
- İş ahlakı hangi temellerden beslenir?
- İş ahlakı yaklaşımları nelerdir?
- İş dünyasında iş ahlakıyla ilgili problemlerin içerik olarak değiştiğini düşünüyor musunuz? Özü itibarıyla iş ahlakına ilişkin problemlerin belirli konularda yoğunlaştığı söylenebilir mi?
- Fayda ve menfaat kavramları, iş ahlakı bağlamında olumlu ve olumsuz algılanmaları bakımından nasıl yorumlanabilir? Örnekler üzerinden açıklayınız.

## Giriş

İş ahlakı beslendiği temeller ve kapsadığı alanlar bakımından uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak ana akım işletmecilik literatüründe 1970'li yıllarda ortaya çıkmış bir alan olarak ele alındığı dikkat çekmektedir. Bu yüzden iş ahlakını temellendirme ve alanı tanımlamada yeni perspektif ve yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni perspektif ve yaklaşımlar alandaki tek boyutlu bakışı aşma, zenginleştirme ve daha kapsamlı tanımlama bakımından önem arz etmektedir.

Mevcut iş ahlakı anlayışının oluşmasında Sanayi Devrimi sonrası gelişmelerin belirleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Sanayi Devrimi sonrası toplumsal hayatın parçalı bir görünüme bürünmesi hızlanmıştır. Fabrikasyon ve kitlesel üretimin yaygınlaşması, yeni bir hayat tarzının ortaya çıkmasına yol açarken, kent ve kırsal hayatı derinden etkilemiştir. Bu durum beraberinde iş yapma biçimlerini farklılaştırmış ve dolayısıyla iş ortamına ilişkin yeni kurallar da hayat tarzının bir parçası olarak yerini almıştır. Geleneksel iş yapma tarzlarının hakim olduğu hayat tarzında ahlaki değerlendirmeler

daha bütüncül yapılırken, fabrikasyon üretimlerle yeni iş yapma biçimlerine bağlı olarak ahlaki değerlendirmelerin parçalı bakış açısıyla yapılmasına yol açmıştır. Hayatın daha bütüncül yaşandığı kırsal hayat tarzından farklı olarak; çalışmanın fabrikalar yoluyla gerçekleşmesi üzerine ortaya çıkan hayat tarzlarında sosyal hayat, aile hayatı, iş hayatı gibi farklı bölümlenmeler sonucunda hayatın farklı alanlarına ilişkin ahlaki değerlendirmelerde de parçalı bakış açılarının hakim olmaya başladığı söylenebilir.

Parçalı bir görünüm içinde yaşanmaya devam edilen hayatın bir alanı olarak iş dünyasında da fabrikalaşmanın beraberinde getirdiği çok sayıdaki olgu ve problemten kaynaklanan ahlaki konuların iş dünyası ölçeğinde ele alınması zorunluluğu kendini göstermiştir. Parçalı bir hayat tarzının toplum içinde yerleşmesiyle birlikte genel ahlaki değer yargılarından bağımsız ve daha parçalı bakış açısını içinde barındıran iş ahlaki yaklaşım ve bakış açıları da bu şekilde gündeme gelmeye başlamıştır. Toplumdaki ahlaki değerlerin bu parçalı bakış açılarının da etkisiyle zaman zaman unutulması, görmezden gelinmesi, yozlaşması veya ihmal edilmesi söz konusu olmuştur. Bu gelişmelere işveren ve işçi yönüyle daha fazla kazanma ve değişen hayat tarzlarına uygun bir hayatı daha kolaylıkla yaşama arzuları da eklenince, iş dünyasında sanki yeni bir ahlaki değerlendirme ihtiyacı varmış ya da ahlaki değerlendirme ihtiyacına yeni yeni tanık olunuyormuş gibi yaklaşımlar kendini göstermiştir. Tüm bu gelişmeler ahlakın temellerinden yoksun iş ahlaki yaklaşımlarının ortaya çıkmasına sebep olmuştur denilebilir. Bir diğer ifadeyle, aslında evrensel ahlaki değerlere vurgu yapan ve insanlık tarihinin birikimini yansıtan mutluluk ahlaki, ödev ahlaki, erdem ahlaki gibi ahlak teorilerinin ortak mirasını kısmen göz ardı eden yeni bir iş ahlaki değerler manzumesi sunuluyormuş algısı bas-kın gözükmektedir. Böyle bir durum ise insanlığın ahlak konusundaki evrensel birikiminden yararlanma imkânını azaltmaktadır.

İş ahlaki uygulamalarında uyulması ve/veya kaçınılması gereken olumlu ve olumsuz birtakım değer, ilke ve davranışlar bulunmaktadır. Yalan söyleme, menfaat çatışması, rüşvet, ayrımcılık, cinsel taciz, dolandırıcılık, parasal yetkiyi kötüye kullanma, içeriden bilgi ticareti gibi olumsuz olanları yanında; dürüstlük, şeffaflık, sürdürülebilirlik, farklılıklara saygı gibi birçok olumlu davranıştan da bahsedebiliriz. İş ahlaki çalışmalarında kaynak olarak kullanılan ana akım literatürün Batılı kaynaklardan beslendiği görülmektedir. Bu durum, iş ahlaki alanını belli bir değer yapısı ve perspektifin şekillendirmesine sebep olmaktadır. Bugün diğer uygulamalı ahlak anlayışlarında olduğu gibi iş ahlaki alanında da var olan zengin birikim ile farklı ve yeni yaklaşımların yeteri kadar karşılık görmediği ve alanda yer bulamadığı söylenebilir. Örneğin İslam ahlak düşüncesi içerisinde geniş bir iş ahlaki literatürü bulunmakta fakat ana akım iş ahlaki tartışmalarında bu birikim yer alamamaktadır. Burada öne çıkması gereken husus, başkalarını suçlayıcı ya da kendisi dışındakileri yok sayan bir

yaklaşım yerine, alandaki çeşitliliğin artmasına zemin hazırlayarak, farklı bakış açılarının ortaya çıkması ve alanın zenginleşmesine katkı sağlamaktır.

**Ahlak, diğer değerler gibi tamamıyla bir zaman-mekân aralığındaki toplumsal etkileşimlerin ürünü değildir.**

Ahlak, diğer değerler gibi tamamıyla bir zaman-mekân aralığındaki toplumsal etkileşimlerin ürünü değildir. Bu yüzden değerleri; hazır bulunup alınan (evrensel dinî değerler) değerler ve toplumsal etkileşimin sonucu ortaya çıkan değerler olarak ikiye ayırabiliriz (Aydın, 2007). Bu kaynaklardan hangisine ağırlık verildiğine bağlı olarak farklı bir ahlak eğilimi ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan değer-

lendirildiğinde ana akım literatürde ahlakın ve dolayısıyla iş ahlakının tamamıyla insan kurgusu olduğu yaklaşımının yaygın olduğu görülmektedir. Böyle bir yargının oluşmasını besleyen ve destekleyen ise hemen tüm toplumlarda doğru-yanlış, iyi-kötü değerlendirmeleri bakımından belli ortak konuların örtüşüyor olması ve bu örtüşmede toplumu oluşturan insanların ortak inançlarının ön plana çıkmasıdır. Yalan söylememek, hak yememek, hırsızlık yapmamak, iftira atmamak, hak ettiğinden fazlasını talep etmemek gibi hususlar, hemen tüm toplumlarda inançlardan beslenen ahlaki değerlendirmeler olarak karşımıza çıkar. Bu ortak değerlendirmelerin sadece toplumsal etkileşimin sonucu ortaya çıkan değerler olarak kabul edilmesi ve ahlakı bunun üzerine temellendirmek doğru bir yaklaşım değildir. Dolayısıyla iş ahlakının temellendirilmesinde dinî kaynakların etkisinin yok sayılması doğru, tutarlı ve ahlaki bir yaklaşım olmadığı gibi aynı zamanda alanı kısırlaştırmaktadır. Bu yüzden iş ahlakının temellendirilmesinde dinî kaynakların etkisi ile toplumsal etkileşimin etkisini doğru konumlandırma ihtiyacı açıktır.

Bu çerçevede şu sorular akla gelmektedir. İş ahlakı denildiğinde olmazsa olmaz esaslar neler olmalıdır? Değişmez ve tamamı evrensel iş ahlakı ilkelerinden bahsedilebilir mi? Kapsamlı ve iş ahlakını tüm yönleriyle kuşatan iş ahlakı ilkeleri oluşturmak mümkün müdür? İş ahlakı alanındaki tek boyutlu hakim yaklaşım dışında başka yaklaşımlar nelerdir? İş ahlakının dayanacağı farklı değer ve perspektifler bakımından çeşitlilik ve zenginlik nasıl artırılabilir? Elinizdeki kitapta bu sorulara cevap aranmakta ve alternatif iş ahlakı yaklaşımları için bir zemin oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Bu bölümde ilkesel ve teorik düzeyde daha geniş bir perspektiften "yeni bir iş ahlakı"nın imkânları üzerinde durulmaktadır. İlk olarak iş ahlakı kavramı tanımlanmaktadır. Daha sonra, iş ahlakının dinî temelleri ile bugün anlaşıldığı hâliyle gelişmesine katkıda bulunan ve etkileyen iş ahlakına ilişkin teorik ve felsefi temellendirmeler açıklanmaktadır. Daha sonra ise iş ahlakının kapsam ve sınırlarının çerçevelenmesine yönelik açıklamalar yapılacaktır.

## İş Ahlakı Kavramı

İş ahlakı kavramını açıklamadan önce ahlak kavramı ve onunla yakından ilişkili etik kavramını ve aralarındaki ilişkiyi tanımlamakta yarar görülmektedir.

Ahlak sözlükte “Bir toplum içinde kişilerin uymak zorunda buldukları davranış biçimleri ve kuralları” olarak tarif edilmektedir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2017). Ahlak bir toplumun manevi dünyasını büyük ölçüde şekillendiren, insanların değer dünyalarını belirleyen, onlara nasıl davranmaları ve yaşamaları gerektiğini bildiren kurallar, normlar ve değerler sistemidir. Ahlak, ilkedan ziyade düzen kavramına karşılık gelir ve bireyin bütün unsurlarıyla hazır bulunduğu norm ve kurallar bütünüdür (Cevizci, 2014, s. 17).

Türkçede ahlak ve etik kavramları sıkça birbirinin yerine kullanılan bazen de birbiriyle karıştırılan iki kavramdır. Ahlak ve etik kavramları aynı kökten türemiş ve birbiriyle yakından ilişkili olsa bile farklı anlamlara sahiptir. Bu iki kavram kadar sık kullanılsa da bunların yanına moralite kavramı da ilave edilebilir. Ahlak kavramı Arapça *hulk*; etik kavramı Grekçe *ethos*; morality ise Latince *mos* sözcüğünden türemiştir. Bu kavramlar genel olarak töre, gelenek, görenek, alışkanlık, huy, mizaç anlamına gelmektedir (Pieper, 1999, s. 21’den aktaran Cevizci, 2014, s. 12).

**Ahlak kavramı Arapça hulk; etik kavramı Grekçe ethos; morality ise Latince mos sözcüğünden türemiştir.**

Bu çalışmada ahlak ve etiğin aynı kökten gelmekle beraber farklı anlamları olduğu kabul edilmektedir. Ahlak, günlük yaşamdaki davranış, tutum ve ilişkileri somut ve ayrıntılı olarak inceler (Kutlu, 2013, s. 15).

Ahlak eylemle yaşama alanına çıkan, tanımlanabilir olmaktan çok gösterilebilir bir niteliğe sahiptir (Poyraz, 2007, s. 16). Buna karşılık etik, ahlakın felsefi boyutunu ele aldığı için daha soyut ve teorik bir anlam içermektedir. Etik, felsefenin ahlaki değerlerle ilgili bir alt dalıdır. Felsefenin bir alt disiplini olarak etik, ahlak problemleri, ahlaki yargılar ve ahlaklılık üzerine odaklanır. Yani etik kavramı, ahlak üzerine düşünme veya ahlak felsefesi anlamında kullanılmaktadır. Bu tanımlardan sonra ahlakın davranışlara, etiğin ise ilkelere odaklandığını söyleyebiliriz. Yine ahlak kavramının kullanımı toplumumuzda daha güçlü bir anlama ve ağırlığa sahiptir. Bu yüzden etik ve moralite yerine Türkçede ahlak kavramının kullanımının daha uygun olduğu düşüncesinden hareketle bu kitapta ahlak kavramının kullanımı tercih edilmiştir. Bu çalışmada benimsenen ahlak yaklaşımı temelini dinî/ilahî kaynaklardan alan ve toplumsal etkileşimle şekillenen değer, norm ve kurallar seti ve bunların uygulamaya yansması olarak ifade edilebilir.

**Felsefenin bir alt disiplini olarak etik, ahlak problemleri, ahlaki yargılar ve ahlaklılık üzerine odaklanır.**

İş ahlakı, uygulamalı ahlakın bir alt alanı olup, ahlak felsefesinin uygulama alanına yönelik tarafında yer alır. İş ahlakı

**İş ahlakı, uygulamalı ahlakın bir alt alanı olup, ahlak felsefesinin uygulama alanına yönelik tarafında yer alır.**

(*business ethics*) alanı; çalışma ahlakı (*work ethics*), meslek ahlakı (*profesyonel ethics*) ve işletme/örgütsel ahlak (*organizational ethics*) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. İş ahlakı birbiriyle etkileşim hâlinde bulunan bu alanların bir araya gelmesinden oluşan çoklu bir yapı arz eder. Bu çalışmada iş ahlakı genel olarak üç alt alanı da kapsayan biçimde kullanılmaktadır. İş ahlakının alt alanları söz konusu olduğu zaman ise spesifik olarak çalışma, meslek ya da örgütsel ahlak kavramları kullanılacaktır.

## İş Ahlakının Dinî Temelleri

Ahlaka duyulan ihtiyaç, insanlık tarihi ile eş zamanlı olup yine insanlık var olduğu sürece devam edecektir. Bu bağlamda ahlakın ve dolayısıyla iş ahlakının temeli, insanın bizatihi varlığıdır. İnsanın kendisi, diğer insanlar, kurumlar ve çevreyle ilişkisi, bunların sonuçları, ahlakın konusudur. Aynı şekilde iş dünyasında her konumdaki insanın kendisi, diğer insanlarla ilişkisi ve çevre ile kurumlara olan etkileri de iş ahlakının kapsamına girer.

İş ahlakının konusunu oluşturan insanın bizatihi varlığı, iletişim ve etkileşimleri gelenekler, toplumsal tecrübeler ve kültürel değerlerden bağımsız değildir. Böylesi bir bakış açısından hareketle, vahiy kaynaklı olsun ya da olmasın veya herhangi bir din inancı olmaksızın, hemen hemen tüm toplumlarda dinî inançtan bağımsız olarak, ahlak ve iş ahlakı bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkar. Bu tür bir yaklaşıma bağlı olarak, ahlakın temellerinin din ve dinî inanışlardan bağımsız olduğunu söylemek ise işin başında oldukça hatalıdır. Çünkü ahlakın ve iş ahlakının söz konusu olduğu her tür toplumsal hayatın, o toplumu oluşturan bireylerin dinî inançlarından bağımsız ve etkilenmeksizin yürüdüğü kesinlikle söylenemez. Tam tersine toplumun ve toplumu oluşturan farklı kesimlerin dinî inanışları, ahlak ve iş ahlakını ilgilendiren hususlardan önce vardır ve bu dinî inançları, onların tutum ve davranışlarına etkide bulunur. Bu etkilenme sonucunda toplumsal hayat ve dolayısıyla iş hayatı açısından önemli görülen ahlaki ilkeler, yazılı olmasa da kendisine uygulama alanı bulur.

Batı ahlakının biri dinî diğeri felsefi iki tarihsel temeli olduğunu ifade eden Yaran, dinî temeller olarak Tevrat'taki On Emir ile İncil'de yer alan ahlaki emir öğütlerini sıralarken; felsefi temeller olarak ise Yunan medeniyetinin dört temel erdemi ile Roma ahlak felsefelerine işaret eder (Yaran, 2010, s. 15). Batı ahlakının dinî temellerinden olan On Emir önemli ölçüde değerini korumakla birlikte, toplumdaki dindarlık olgusunun zayıflaması, ahlakın felsefi temellerini ön plana çıkarmıştır. Öte yandan Batı ahlak felsefe yaklaşımlarının her geçen gün daha göreceli hâle gelmesi de dikkate alındığında, Batı'da iş ahlakının temelleri etik ilkeler yoğunluklu bir noktaya ilerlemiştir.

Ahiret inancının varlığı ve insandaki gücüne bağlı olarak İslam ahlak anlayışının temelinde dinî inançların etkisi daha açıktır. İslam, var olan insanlık birikimi olarak doğru işleyen birikim ve gelenekleri yok saymamış, tam tersine benimsemiştir. Bu kapsamda On Emir büyük ölçüde kabul görürken; bu konuların tersine hareket tarzı ise büyük günahlardan sayılmıştır. Yine İslam peygamberi Muhammed (sav)'in, "Ben güzel ahlakı tamamlamakla emrolundum." hitabı da, İslam'da ahlakın dinî inançlarla çelişmediğinin işaretidir.

Vahiy kaynaklı ya da tahrif edilmiş olmasından bağımsız olarak, din iş ahlakının temelleri arasında yer alan önemli bir olgudur. Ancak dinin uygulamalarından kaynaklanan insana ve yönetimlere bağlı aksaklık ve yanlışlıklara bağlı olarak dinî inançlarla uyuşmayan iş ahlakı konularıyla karşı karşıya kalındığı da bilinmektedir (Arslan, 2005, s. 24-27). Din ile ahlak arasındaki ilişkinin nedensel olmaktan ziyade döngüsel bir nitelik taşıdığı görüşü de (Demir, 2003, s. 95), bu sonucu destekleyen bir husus olarak değerlendirilebilir. Sonuç itibarıyla ahlakın tarih boyunca genellikle dinlerden beslenen aşkın bir karaktere sahip olma özelliklerinden söz edilebilir (Erdemir, 2012, s. 6). İslam'ın iş ahlakına yönelik hem sade hem de kapsayıcı bir ilkeler manzumesi sunması, din ile iş ahlakı arasındaki ilişkiyi daha açık bir şekilde göstermektedir.

İslam dininin sadeliğe vurgu yaptığını ifade eden Yaran, günümüzde İslam dünyasında da görmezden gelinemeyecek pek çok ahlaki sorunlar olduğunu ve zamanımızın en önemli sorunlarının da aslında ahlaki sorunlardan oluştuğunu belirtmiş ve Nahl Suresi 90. ayetten yola çıkarak İslam'da ahlakın dört şartının oldukça sade olmak üzere şu şekilde ifade edilebileceğini ortaya koymuştur (Yaran, 2010, s. 60-82):

- i. Adalet
- ii. Muavenet (yakınlara bakma, yardımlaşma ve fedakârlık)
- iii. İffet ("hayasızlık"ın karşıtı olarak "haya"nın benzer bir ifadesi olarak)
- iv. Merhamet ("haddi aşma"manın biraz daha genelleştirilmiş ve sade bir ifadesi olarak).

İslam insana akıl ve iradesini kullanmayı emreden bir dindir. Bu açıdan İslam'ın, ahlaken güçlü bireyin oluşumuna ve desteklenmesine önem verdiği söylenebilir. Nitekim İslam peygamberi Muhammed (sav)'in bu yöndeki çabaları açıktır.

Bir başka çalışmada İslam ahlak sistemini şekillendiren beş temel esasın olduğu öne sürülmektedir. Bu temel esaslar tevhid, muvazene, özgür irade, sorumluluk ve ihsandır (Bikun, 2011). Tablo 2.1'de bu esaslar kısaca açıklanmıştır.

**Tablo 2.1.***İslam Ahlak Sisteminin Temel Esasları*

<b>Tevhid</b>	İnsan yaşamının ekonomik, siyasi, sosyal ve dini yönlerini bir arada ele alıp, tutarlılığı ve düzeni ön plana çıkarır. İslam'ın dikey yönünü temsil eder.
<b>Muvazene</b>	Adalet kavramıyla ilgilidir. Sosyal düzeni oluşturmak için insan yaşamının çeşitli tarafları arasındaki dengeyi sağlar. İslam'ın yatay yönünü temsil eder.
<b>Özgür İrade</b>	Allah'ın yaratmasının sınırları içerisinde Allah'ın yeryüzündeki halifesi olarak insanın dışsal bir zorlama olmaksızın eylemde bulunma yeteneğidir.
<b>Sorumluluk</b>	İnsanın eylemleri dolayısıyla sorumluluk altında olmasıdır.
<b>İhsan</b>	Hiçbir yükümlülük altında olmadan başkalarına iyilikte bulunmaktır.

*Kaynak: Nakvi'den, (1981) uyarlayan Bikun (2011, 36).*

Özgür iradenin kullanılmasına fırsat verecek şekilde ve özgür irade ile gerçekleştirilen her türlü ticari eylem bakımından iş dünyasında iş ahlakı bakımından da tevhid inancına aykırı hareket edilmemesi ve bu bağlamda dünya ile ahiret dengesinin gözetilmesi insana öğütlenir. Bu bağlamda adalet, denge, sorumluluk bilinciyle hareket edilmesi ve hile yapılmaması, dürüst olunması ve gerektiğinde zorda olana yardımcı olunması da İslam'da iş ahlakının temel ilkeleri arasında yer alır (Köse, 2015).

Ahlakın temelinde dinî inançların varlığından söz etmek, din ile ahlakın bire bir aynı şeyler olduğu anlamına gelmez. Zira din ve ahlak birbirlerini bütünüyle ne dışlarlar ne de kapsarlar. Dinin tamamı sosyal ilişkileri düzenleyen ahlaki kurallardan ibaret değildir. Dinin bundan başka aşkın bir inanç sistemi, kozmik düşünceleri yani varlığın başlangıcı ve sonunu açıklayan ve bir ahlak ilkesine indirgenemeyen yönü de vardır. Şüphesiz ahlakın önemli bir kısmı din kaynaklıdır. Nitekim tarih boyunca dinde kendine bir dayanak bulan ahlakın toplumsal hayatta daha belirleyici olduğu görülmüştür (Aydın, 2007).

Dinî inançlardaki zayıflama veya bozulmanın beraberinde getirdiği iş ahlakı problemleri ve onların sorumluluğu bizatihi dinî inançlara yüklenemez. Zira dinin gereklerini yerine getiren veya getirmeyen, insanın kendisidir. İş ahlakıyla ilgili her geçen gün artan problemler alanlar ve yeni yeni gündeme gelen konuların insanın sorumluluğunda olduğu unutulmamalıdır. İş ahlakına yönelik büyüyen ve çeşitlenen problemleri çözmek bakımından dinî temelleri göz ardı eden insanlığın, özellikle faydacı ahlak teorilerinin de etkisiyle ahlak felsefesi konularına yöneldiği ve bu noktada problem çözme amaçlı bazı iş ahlakı felsefesi çalışmalarına ağırlık verdiği de gözden kaçmamaktadır. Bu bağlamda iş ahlakına yönelik teorik ve felsefi arka plana bakılmasında da fayda vardır.

## İş Ahlakına Yönelik Teorik ve Felsefi Temellendirmeler

Ahlak felsefesi, "Ne yapsam doğru olur?" sorusunu soran herkes bakımından tüm ahlaki öğütler için kılavuzluk yaparken eş zamanlı olarak, "Nasıl yaşamalıyım?" sorusuna genel bir cevap önerme görevinden de vazgeçemez (Heller, 2006, s. 225-227). O hâlde ahlak felsefesinin sınıflandırılmasında bir yandan doğruluk, iyilik, dürüstlüğe ilişkin ipuçları herkes için ortaya konulması gereken bir durum iken; diğer yandan doğru, iyi ve dürüst olanın nasıl tanımlanabileceği ve anlaşılabilirliğine ilişkin ipuçları bulunmalıdır. Bu durumda iş ahlakına yönelik teori ve felsefi arka planın temellerine ilişkin sınıflandırmada ister istemez konunun normatif boyutları dikkate alınması gerekirken öte yandan sonuçlara ilişkin boyutlar da dikkate alınır.

Diğer taraftan felsefe, olgusal önermeler olarak aynı nesnel statülere sahip olup olmadıkları, hangi sonuçları doğuracaklarına bakmaksızın, ulaştığımız yargıların nasıl haklılaştırılabileceği sorusunu sorar. Bu kaygılar, hem yaptığımız hem de yapmamız gerektiği bakımından garip kaçan soyut ahlak teorilerine yol açabilir (Nuttall, 1997, s. 25). Dolayısıyla felsefe, iş ahlakı bakımından farklı teorik temellendirmelere yol açan bakış açılarını besleyebilir. Bu yönüyle de hem ahlak hem de iş ahlakına yönelik felsefi yaklaşımların sınıflandırılmasında bakış açısı farklılıkları ortaya çıkabilir.

İş ahlakına ilişkin felsefi temellendirmelere geçmeden önce aslında büyük ölçüde felsefi temellendirmelerden hareketle gündeme gelen teorik yaklaşımlara ilişkin özet bir sınıflandırmanın sunulması faydalı görülmüştür. Zira bu teorik yaklaşım sınıflandırmaları ile iş ahlakına ilişkin felsefi arka planın anlaşılmasının kolaylaşacağı umulmaktadır.

İş ahlakıyla ilgili teorik yaklaşımların her biri farklı felsefi arka plandan desteklenmekte olduğu için hiçbirinin tek başına yeterli olmadığını belirtmek gerekir. Her bir yaklaşımın arka planında felsefi olarak katkı sunanların bakış açısı ve değerlendirmelerinin öznel etkileri baskındır. Diğer yandan, her bir yaklaşımda önceki yaklaşımlardan etkilenme ihtimali az veya çok vardır. Bu durum ise yanlılığı beraberinde getirebilir. Tablo 2.2'de iş ahlakı yaklaşımlarından daha yaygın olarak bilinen üç yaklaşımın belirleyicileri ve bazı sınırlılıkları yer almaktadır.

**İş ahlakıyla ilgili teorik yaklaşımların her biri farklı felsefi arka plandan desteklenmekte olduğu için hiçbirinin tek başına yeterli olmadığını belirtmek gerekir.**



**Tablo 2.2.***İş Ahlakı Düşüncesiyle İlgili Üç Temel Yaklaşım*

<b>Yaklaşım</b>	<b>Kritik Belirleyici Faktör</b>	<b>Eylemin Ahlaki Olma Şartı</b>	<b>Sınırlılıklar</b>
<b>Faydacılık</b>	Kâr ve maliyetleri karşılaştırma	Net kârların net maliyetleri aşması	Bazı insan kaynakları ve sosyal maliyetleri ölçme güçlüğü
<b>Haklar</b>	Haklara saygı gösterme	Temel insan haklarına saygı gösterilmesi	Çatışan hakları dengeleme güçlüğü
<b>Adalet</b>	Hakların (payların) adaletli dağıtımı	Kârlar ve maliyetlerin adaletli dağıtılması	Kârlar ve maliyetleri ölçme güçlüğü, payların adaletli dağıtımında anlaşma güçlüğü

*Kaynak:* Post, Frederick, Lawrence ve Weber (1996, s. 125)

İşletmenin herhangi bir davranış ya da eylemiyle ilgili üç yaklaşıma göre sorular şu şekilde sorulabilir:

- i. Kârlar maliyetleri aşıyor mu? (Faydacılık yaklaşımı)
- ii. İnsan haklarına saygı gösteriliyor mu? (Haklar yaklaşımı)
- iii. Kârlar ve maliyetler adil olarak dağıtılıyor mu? (Adalet yaklaşımı)

Bu soruların tamamına evet cevabı veriliyorsa bu eylem ya da davranış, büyük olasılıkla ahlaki olarak değerlendirilirken; üç sorunun tamamına hayır cevabı veriliyorsa büyük olasılıkla ahlak dışıdır. Üç soruya verilen cevapların bir kısmı evet bir kısmı hayır olduğunda ise eylem ya da davranışın ahlaki olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği göreceli olarak değişecektir. Böyle durumlarda değerlendirmeyi yapan kişi ya da organizasyonların öncelikleri belirleyici rol oynar (Post vd., 1996, s. 128-130).

Yukarıda sıralanan faydacılık, haklar ve adalet yaklaşımları aslında iş ahlakına yönelik teorik arka planın iki temel bakış açısını oluşturan sonuçlara yönelik (teleolojik) ve kurala dayalı (deontolojik) yaklaşımların referansları olarak da değerlendirilebilir. Bu iki temel yaklaşımdan ara kesitler barındıran görecelilik ve değer yaklaşımları da iş ahlakının teorik arka planına ilişkin gündeme gelebilen yaklaşımlardır.

İş ahlakına yönelik teorik ve felsefi temellendirmeler farklı bakış açılarından farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Batı ahlak felsefesinde bu sınıflandırmalardan son zamanlarda en çok tercih edilen tasniflerden birine göre üç ahlak alanı vardır: (i) metaetik, (ii) normatif etik, (iii) uygulamalı etik (Yaran, 2010, s. 15). Başka bir sınıflandırmaya göre iş ahlakına yönelik felsefi yaklaşımlar; teleolojik (sonuca yönelik), deontolojik (kural veya nedene bağlı), görecelilik

ve değer yaklaşımları olmak üzere dört genel başlık altında incelenir (Torlak, 2007, s. 121-134).

Aşağıda kısaca iş ahlakına yönelik felsefi temellendirmelere ilişkin bu dört yaklaşımla ilgili bilgilere yer verilmiştir.

## Teleolojik (Sonuca Yönelik) Yaklaşımlar

Kendi içinde bencillik ya da egoizm ile faydacılık olarak adlandırılan iki yaklaşımı içinde barındıran teleolojik ya da sonuca yönelik yaklaşımlarda bir davranışın ahlakiliği o davranışın sonuçlarına bakılarak değerlendirilir. Sonuçların kişi, grup veya toplumun çoğunluğu açısından olumlu ya da beklenen doğrultuda gerçekleşmesi, eylem ve davranışın ahlakiliği için yeterli görülür. Diğer bir ifadeyle, teleolojik felsefe davranışların sonuçlarını değerlendirir.

Aşağıda sırasıyla bu iki temel teleolojik yaklaşıma ilişkin kısa açıklamalar yer almaktadır.

İşletmelerde her konumdaki çalışanlar ile işletme sahip ve yöneticilerinin davranışlarının sonuçlarına bakılarak değerlendirme yapılan teleolojik yaklaşımlar genellikle faydacılık ve bencillik olarak iki başlıkta sınıflandırılır. Faydacılık yaklaşımına göre davranış ya da eylemin sonucunun büyük çoğunluk açısından olumlu olup olmamasına bakılırken; egoizm ya da bencillikte ise davranışın sonuçları bireyin arzularını karşılayıp karşılamamasına göre değerlendirilir (Ferrell ve Fraedrich, 1994, s. 54-56).

İşletme faaliyetleri ve iş ahlakı açısından faydacılık yaklaşımının, işletme kârlarının artmasıyla elde edilecek toplam faydanın artacağına yönelik, Adam Smith ve izleyicileri arasında Milton Friedman'ın böyle bir anlayışı temsil ettiği söylenebilir. Diğer yandan, işletmelerin çevre konularında gösterdikleri, "Elde ettiğimiz çıktının değeri çevreye verilen zarardan daha yüksektir ve bu fayda herkes için en yüksek düzeydedir.", "Tüketime olan talebin artmasıyla bireylerin borçlanmasına rağmen elde edilen toplam fayda herkes için en yüksek faydayı vermektedir." vb. şeklindeki ifadeler de faydacılık yaklaşımının örnekleri olarak belirtilebilir (Torlak, 2007, s. 124).

Bir davranışın sonucu, o davranışı gerçekleştiren açısından en yüksek faydayı vermesi söz konusu olursa bu durumda faydacılık yerine bencillik yaklaşımından söz edilir.

İş ahlakı açısından bencillik belli ölçüde doğal karşılanabilir. Çünkü işletme içinde ve dışındaki her kişi ya da paydaşın kendi çıkarını maksimuma ulaştırma amacı her zaman olacaktır. Burada başkalarının zararına bilerek ve

**Teleolojik ya da sonuca yönelik yaklaşımlarda bir davranışın ahlakiliği o davranışın sonuçlarına bakılarak değerlendirilir. Sonuçların kişi, grup veya toplumun çoğunluğu açısından olumlu ya da beklenen doğrultuda gerçekleşmesi, eylem ve davranışın ahlakiliği için yeterli görülür.**

kasıtlı olarak hareket edilmesi, iş ahlakının asgari gereklilikleri olan dürüstlük ve adaletten uzaklaşılması söz konusu ise bencillik artık bir iş ahlakı problemi olarak karşımıza çıkar. Bencillik yaklaşımı ile ortaya konan davranışların bu ve benzeri iş ahlakını zedeleyecek sonuçlara yol açması ihtimalinin oldukça yüksek olduğu akıldan çıkarılmamalıdır.

Sonuca yönelik yaklaşımları bütünüyle olumsuz olarak değerlendirmek elbette doğru olmaz. Ancak hem faydacılık hem de bencillik yaklaşımlarının kişisel ya da belli hedef kitlenin amaçlarını tatmine yönelme bakımından hazcılık (*hedonizm*)'a veya ne pahasına olursa olsun amaca ulaşmayı esas alma bakımından makyavelist olmaya yönlendirme ihtimalinin oldukça yüksek olduğu unutulmamalıdır. Bu bakımdan sonuca yönelik yani teleolojik iş ahlakı teorik arka planının uygulamada her zaman amaçlandığı gibi gelişmeyeceğinin bilinmesi gerekir.

## Deontolojik (Kurala veya Nedene Dayalı) Yaklaşımlar

Deontolojik yaklaşım, teleolojik yaklaşımın aksine; faydası çok olsa bile tek bir kişiye dahi zarar verebilecek davranışlardan kaçınılmasını öğütler. Deontolojik yaklaşımda eylem ya da davranışı gerçekleştirenin niyeti ya da bir diğer açıdan o eylem ve davranışla ilgili yazılı olan veya olmayan normlar gözetilir. Yine deontolojik yaklaşımlar insanın bazı temel haklara sahip olup aynı zamanda yaratılıştan gelen ahlaki değerlerle donatıldığını da varsayar. Dolayısıyla deontolojik yaklaşımlar, esas itibarıyla bireyin eylem ve davranışlarında ahlaki kurallara uygunluğu bekler.

**Kural ya da nedene dayalı olarak da isimlendirilen deontolojik yaklaşımların en temel özelliği, herhangi bir davranış sonuçlara göre değil; o davranışa rehberlik eden normatif kural yani ahlaki ilke veya o davranışa yol açan sebebe göre değerlendirmeye almasıdır.**

Kural ya da nedene dayalı olarak da isimlendirilen deontolojik yaklaşımların en temel özelliği, herhangi bir davranış sonuçlara göre değil; o davranışa rehberlik eden normatif kural yani ahlaki ilke veya o davranışa yol açan sebebe göre değerlendirmeye almasıdır.

Deontolojik yaklaşımlara göre, insanların yaratılış özellikleri dikkate alınır ve bu özelliklere ilave olarak yaşanan süreçte öğrenme yoluyla kazanılan huy, mizaç veya karakter olarak isimlendirilen niteliklerin insan davranışına yön vereceği, ayrıca toplumsal hayat içerisinde genel kabul görmüş birtakım değer ve normların davranışlar üzerinde etkili olacağı varsayılır (Torlak, 2007, s. 126). Örneğin, bir toplumda bir kişi ya da kurumdan alınmış bir borcun

ödenmesinde gecikme söz konusu olduğunda, yerleşmiş ve kabul görmüş kurallara göre faiz ödenmesi gerekiyorsa böyle bir durumda deontolojik yakla-

şimlere göre faizin ödenmesi ahlaki bir yükümlülük olarak karşımıza çıkar. Oysa faydacılık yaklaşımına göre böyle bir durumda faiz ödeme yükümlülüğünü ortaya çıkaran şey, bu tür kabul edilmiş bir kuralın varlığı değil böyle bir sonucun ortaya çıkmış olmasıdır (Buchholz ve Rosenthal, 1998, s. 27). Bu örnekten de anlaşılacağı gibi, davranış veya eylemlerin ahlaki açıdan değerlendirilmesinde teleolojik yaklaşımlar sonuçları esas alırken; deontolojik yaklaşımlarda davranışlara rehberlik eden normlar, kurallar, sebepler ya da niyetler gözetilir.

Kurala dayalı yani normları esas alan deontolojik yaklaşımlar, literatürde genel olarak haklar ve adalet yaklaşımları şeklinde iki temel yaklaşım olarak incelenir.

Demokratik yönetimlerin dünya ölçeğinde gelişmesine bağlı olarak daha fazla gündeme gelen haklar yaklaşımı, insanlık tarihi boyunca farklı yönetim biçimlerine göre yönetilen insanın sahip olduğunu düşündüğü haklarına sahip çıkma arayışlarının bir sonucu olarak da değerlendirilebilir.

Hak; bir şeye sahip olabilme, bir şeyi yapabilme yahut kendisine karşı yapılması gerekli bir şeyin yapılmasını önleme (savunma) gücü anlamındaki yetkidir. Toplumsal gelişme hakları da geliştirmekle birlikte, hakların kapsamının genişlemesi yeterli olmayıp, haklardan yararlanabilme ve onları kullanabilme imkânı da aynı derecede önemlidir (İzveren, 1980, s. 105). Dolayısıyla sadece hakların var olduğu ya da verildiği şeklindeki açıklamaların yeterli olmadığı, bu haklardan yararlanabilme ortamının varlığının da gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin, bir işletmenin herhangi bir ürünle ilgili müşterilerin bilgilendirme hakkına saygı gösterdiğini söylemesi yeterli değildir. Bununla birlikte her müşterinin ve hatta potansiyel müşterilerin de kolaylıkla ulaşabilecekleri bilgi kaynakları aracılığıyla ilgili bilgileri açık ve anlaşılır bir şekilde, abartmazsın piyasaya sunma gereği vardır (Torlak, 2007, s. 127).

Haklar, şu üç temel özelliğe sahiptir: (i) Her kişinin, grup ya da toplum örgütlenmesinin, insanların haklarına saygı duymaları ahlaki bir görevdir, (ii) Her insan, bir hak sahibi olarak bağımsızca ve diğerleri ile eşit düzeyde haklarını savunabilir, (iii) Hak, kişinin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini sağlar. Bu özellikleri çerçevesinde hak temelli ahlak yaklaşımı, insanların birbirlerine karşı belli ahlaki görevleri olduğunu ve ahlaki hakların toplumun değil bireylerin bakış açısı ile değerlendirilmesini ifade eder (Kırel, 2000, s. 36-37). Dolayısıyla haklar yaklaşımına göre işletme yönetimlerinin bakış açısından ziyade; müşteriler, çalışanlar ve diğer paydaşları oluşturan bireylerin bakış açılarının önemsenmesi gerekir. Ancak bu bakış açısı, bireyin haklarına karşı sorumluluklarını yok sayan bir anlayışa yol açmamalıdır.

Bu bağlamda haklar yasal ve ahlaki haklar olarak sınıflandırılabilir gibi; davranışa ve etkilerine muhatap olan diğer insanlar üzerindeki etkilerine bağlı olarak, olumlu ve olumsuz haklar şeklinde de sınıflandırılabilir. Dolayısıyla

yukarıda belirtildiği üzere, birinin hakkı diğerinin hakkına zarar verecek noktada ahlaki olarak değerlendirilemez. Diğer taraftan her yasal hakkın ahlaki açıdan da olumlu şekilde değerlendirilmesi mümkün olmayabilir. Kültürel ve toplumsal değer yargılarının değişmesine bağlı olarak ahlaki haklar daha yavaş değişebilirken; toplumsal dinamiklerin hızlı değişmesi ve farklılaşan hayat tarzları ve iş dünyasındaki iş yapma biçimlerinin hızlı değişimi kapsamında yasal haklardaki değişiklik ihtiyacı daha hızlı ortaya çıkar.

Çalışmanın farklı biçimlerinin ele alındığı bir incelemede, çalışmanın lanetli bir iş olarak görülmesinin yol açtığı ekonomik ve sosyal problemlerin aşılabilmesi ve dolayısıyla çalışmanın lanetli bir iş olmaktan çıkarılabilmesi için, çalışma hayatına ilişkin yasal hakların geliştirilmesi yanında eğitim ve mesleki gelişime yönelik hükümet politikalarıyla desteklenmesi gerektiğine vurgu yapılır (Budd, 2016, s. 64). Bu bakış açısı da bize, çalışma hayatında yasal haklar kadar ahlaki hakların da gözetilmesi gerektiğini açıkça gösterir.

Haklar yaklaşımında kişisel hakların sınırları ve bu sınırların çizilmesine yönelik tartışmaların olduğu görülmektedir. Daha fazla özgürlük yanlısı olanlara göre hakların toplumsal, yasal ya da diğer bireylerin hakları gibi herhangi bir kısıtla sınırlandırılmasının bireysel hakları zedelediği ve dolayısıyla her türlü sınırlamaların kaldırılması gerektiği ifade edilebilirken; hakların diğer insanların hakları ile toplumun kabul görmüş ahlaki kurallarıyla sınırlandırılması gerektiği görüşünü savunanlar da bulunmaktadır. Dolayısıyla haklar yaklaşımında kişinin sahip olduğu hakların toplum ya da grupla dengeli olarak değerlendirilmesi; fakat bu noktada kişinin odak noktası olarak alınması gerektiğinin altı bir kez daha çizilmelidir. Örneğin bir işletmede asıl olan, çalışanlar olarak bireylerin haklarıdır. Bu haklar, kabul görmüş organizasyon ve toplum hakları ile diğerlerinin haklarını zedelediği sürece geçerli ve asıl kabul edilmelidir (Torlak, 2007, s. 128).

İkinci temel deontolojik yaklaşım olarak adalet yaklaşımı, esas itibarıyla insanlara adil davranılması gerektiğini ve haklar bakımından bir olumsuzluk söz konusu olursa ortaya çıkan olumsuzlukların telafi edilmesini öngörür. Hakların yerine getirilmesi bakımından dağıtıcı, telafi edici ve cezalandırıcı olmak üzere üç tür adaletten söz edilir.

Her türlü mal ve hizmetin ve özellikle de kamusal malların toplumun bireylerine adil olarak dağıtılmasını esas alan dağıtıcı adalet, ideal duruma yaklaşmayı hedefler. Bu açıdan dağıtıcı adalet yaklaşımında hem kamusal mallardan sağlanacak faydalar hem de bireyin topluma karşı sorumluluklarının adil olarak dağıtımına özen gösterilir.

“Dağıtıcı adalet yaklaşımı” ideal olanı hedeflemekle birlikte elbette istenmeyen bazı olumsuzluklarla karşı karşıya da kalınabilir. Başka bir ifadeyle, dağıtıcı adalet ile haklar ve sorumlulukların dağılımı her zaman adaleti tesis etmeye-

bilir. Bu noktada ortaya çıkan olumsuzluklara yönelik hakların telafisi gerekir. "Telafi edici haklar yaklaşımı" önlemeyen zararları telafi etme ve hakları tesis etmeyi amaçlar.

"Cezaya dayalı adalet yaklaşımı", yanlış yapanların bu davranışlarından caydırılması esasına dayanır. Kasten ve kötü niyetli eylemlerden sakındırmak ve bu tür davranışlardan zarar görenlerin haklarını tesis etmek bakımından ceza her şeye rağmen önemli bir yaptırım aracıdır. Bu açıdan gerek işletme içinde gerekse işletme dışındaki olumsuz sonuçları azaltmak ve caydırıcı olmak bakımından cezaya dayalı hak yaklaşımı önemli bir ihtiyacı karşılar.

## Görecelilik Yaklaşımı

Adından da anlaşılacağı üzere, görecelilik yaklaşımı, farklı kültür ve toplumsal değer yargılarına bağlı olarak ahlaki bakış açılarındaki farklılığa işaret eder. Diğer taraftan aynı toplum ya da kültürel değer zamana bağlı değişimi de iş ahlakı yaklaşımı olarak görecelilik yaklaşımının daha fazla gündeme gelmesini beraberinde getirmiştir. Değişen iş yapma biçimleri, ticaretin küreselleşmesi ve hayat tarzlarının hızla farklılaşması, kültürel göreceliliğin artmasına ve dolayısıyla iş ahlakına yönelik görecelilik yaklaşımının da daha fazla tartışılır olmasına sebep olmaktadır.

Ahlaki davranış, içinde bulunulan çağın özelliklerini içinde barındırır. Bu yönüyle ahlak ve ahlaki değerlendirme aynı zamanda durumsaldır. Herhangi bir ahlaki karar alınırken belli bir durumun ya da bir dizi benzer durumların sınırları içinde kalınır ve bu karar büyük ölçüde kişinin öğrendiklerine ve deneyimlerine bağlıdır (Steinberg ve Austern, 1996, s. 141). Görecelilik yaklaşımı, bu yönüyle iş ahlakına ilişkin değerlendirmelerde davranış ve eylemin kendi kültürel bağlamı içinde değerlendirilmesine fırsat verirken; bu durumun niyete bağlı olarak farklı amaçları meşrulaştırma için kullanılmasına yol açabileceği unutulmamalıdır. Rüşvet, önemli bir iş ahlakı problemidir; fakat görecelilik yaklaşımı kapsamında farklı tarzlara büründürülmüş bir rüşvet meşrulaştırma çabasına da konu olabilir.

**Görecelilik yaklaşımı, farklı kültür ve toplumsal değer yargılarına bağlı olarak ahlaki bakış açılarındaki farklılığa işaret eder.**

Bu yaklaşım, son yıllarda gelişen ve artan uluslararası ticaretin de etkisiyle üzerinde durulması gerektiğine inandığımız bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. İşletmeler, bir yandan üretimlerini dünyanın birbirinden uzak ve çok farklı kültürlerinde gerçekleştirir ve ürünlerini de çok değişik kültürel değere sahip müşterilere sunarken, bu ürünlerin üretimi de çok değişik kültür özelliklerine sahip farklı çalışanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bütün bunlardan daha önemlisi ise bu konumdaki işletmelerin, farklı kültürel ortamlarda o kültüre yabancı yöneticileri de oldukça yoğun bir şekilde çalış-

tırıyor olmasıdır. Organizasyonların amaçları ve kültürleri, yöneticilerin farklı kültür ve beklentileri yanında çalışanların da bu anlamdaki değişik özellikleri dikkate alındığında, iş ahlakıyla ilgili konular bakımından kültürel görecelilik yaklaşımının önemli ve dikkate alınması gereken bir yaklaşım olduğu kabul edilmelidir (Torlak, 2007, s. 130).

Görecelilik yaklaşımının iş ahlakına yönelik tüm problemleri çözmesi tabii ki beklenemez. Böyle değerlendirilmiş olsaydı, görecelilik yaklaşımıyla ahlaki açıdan yeterince hoşgörülü bir yaşam ve iş dünyasından söz edebiliyor olurduk. Fakat neyin iyi ve doğru olduğu konusunda farklı kültürlerin birbirinden ve genel olarak da insanlık birikiminden öğrenilecek pek çok şeyi vardır. Bu yolun kapanması insanlığın susması olarak da değerlendirilebilir (Appiah, 2007, s. 53). Bir başka deyişle görecelilik, iş ahlakına yönelik felsefi ve teorik bir temellendirme olarak farklı tecrübelerin ve evrensel iyi ve doğruların biriktirilmesine engel olarak görülemez.

Farklı kültüre sahip toplumlar için ahlaki değerlerin mutlaklığı ile yerel gelenekler arasında iki temel çatışma alanından söz edilebilir. Bunlardan ilki ekonomik gelişmişlik düzeyi olup, işletmeler farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkelere sahip pazarlara mal ve hizmet sunumunda bu farklılıkları dikkate almak suretiyle ürün ve fiyat farklılaştırmasına gider. İkinci çatışma alanı ise çözümü daha zor olan kültürel geleneklerin çatışmasıdır. Özellikle rüşvet alıp verme, kanunsuz işten çıkarma gibi temel insani değerlerin çatışması, kültürel geleneklerde oldukça farklı sonuçlar doğurur (Baron, 2000, s. 719-720). Bir kültürde hediye anlamına gelebilecek bir olgu, başka bir kültürde haksız kazanıma yol açabilecek bir rüşvet şeklinde değerlendirilebileceği gibi, işten çıkarma eylemi bir kültürde tamamen ekonomik gereklilikle açıklanabilirken, bir kültürde ise benzer bir eylem iş ahlakına uygun görülmez.

Görecelilik yaklaşımını bütünüyle benimseyenler bakımından hiçbir şeyin yanlış görülmemesi yanında hiçbir şeyin kutsal olmadığına inanılır. Göreceliliği hiçbir şekilde kabul etmeyenlere göre ise iş ahlakı bakımından farklılıklar kabul edilemez, çünkü farklı olanların çoğu yanlıştır. Bu noktada ahlaki davranışı biçimlendirmede işletmelere yol gösterebilecek üç temel ilke; (i) işletmedeki faaliyetler için ahlaki eşiği belirleyen evrensel sayılabilecek insani değerlere ve (ii) yerel geleneklere saygı gösterilmesi ile (iii) doğru ve yanlış için karar verirken bağlamın dikkate alınması şeklinde sıralanabilir (Donaldson, 2005, s. 119). Tüm bu değerlendirmeler dikkate alındığında, görecelilik yaklaşımının iş ahlakına ilişkin felsefi ve teorik temellendirmelere katkı sağlaması yanında, iş ahlakına ilişkin oldukça yanlış anlaşılmalara yol açabilecek bir potansiyele sahip bir yaklaşım olduğuna vurgu yapılmalıdır.

## Değer Yaklaşımı (Erdem Ahlakı)

İş ahlakının felsefi ve teorik temellendirilmesi bakımından erdem ahlakı ile eylemde bulunan kişinin karakterinin gelişimine katkıda bulunmak amaçlanır ve bu bağlamda dürüstlük ve yardımseverlik gibi iyi karakter/huy alışkanlıkları geliştirmenin önemine vurgu yapılır (Yaran, 2010, s. 35). Erdem ahlakında kişinin erdemli kabul edilen davranış sergilemesi esas olup davranışın sonucuna göre ahlaki bir yargılama yapılmaz (Arslan, 2005, s. 18). Bir ürünün müşterinin ihtiyacına uygun olmadığı ya da ihtiyacını giderecek daha uygun bir ürün olduğunu bilen bir satıcının satış priminin veya cironun eksilmesi pahasına müşteriye dürüst bir şekilde açıklama yapması, tam anlamıyla bir erdem ahlakı örneğidir. Erdem ahlakına yönelik çabaların gelişmesiyle birlikte aslında toplumda değerler de zenginleşir ve ahlaki yaklaşımlara konu olur. Bu açıdan iş ahlakıyla ilgili kuramsal yaklaşımlara son yıllarda çok yaygın olmamakla birlikte değer yaklaşımının dâhil edildiği de görülmektedir (Buchholz ve Rosenthal, 1998; Velasquez, 1998).

**Erdem ahlakında kişinin erdemli kabul edilen davranış sergilemesi esas olup davranışın sonucuna göre ahlaki bir yargılama yapılmaz**

Değer yaklaşımı, erdem ahlakında olduğu gibi ahlaklı davranmanın temel belirleyicisi olarak karakteri esas alır. Bu yaklaşıma göre ahlaki yükümlülükler yerine getirilirken kurallardan ziyade; karakter ve alışkanlıklar üzerine kurulu değerleri ile hareket edilir. Böyle bir hareket tarzı, değer yaklaşımı olarak isimlendirilir (Buchholz ve Rosenthal, 1998, s. 39).

İş ahlakının teorik bir arka planı olarak değer yaklaşımı, kişilere bağlı birtakım farklılıkların problem oluşturabileceği ve bu nedenle birtakım kurallara gerek olup olmadığı sorusunu akla getirebilir. Tam da bu noktada, değerlerin genel olarak ahlaki ideallerden oluşabileceği, ancak herhangi bir durumda kişilere özgü genel bir kabul olarak alınamayacağı söylenebilir. Bu yaklaşımda iyi, kişinin değer verdiği ve dolayısıyla bu şekildeki bir iyi tanımını insanlığın refahı ifadesini tam olarak karşılamaktan uzaktır (Buchholz ve Rosenthal, 1998, s. 40). İşletmedeki iki yöneticiden birinin çalışanları arasındaki davranışlarındaki dürüstlüğü iyi olarak değerlendirmesi, diğer yöneticinin aynı değerlendirmeyi yapmasını gerektirmez. Dürüstlük kişinin karakteri bakımından elbette iyi olarak değerlendirilir. İkinci yöneticinin kendi çalışanları arasındaki değerlendirmede asıl olarak işin gerekliliklerini yerine getirmeyi iyi olarak değerlendirmesi de mümkündür. Bu durumda her iki yönetici de değer yaklaşımına göre iyi olanı esas alan karakter özelliği ile hareket etmiştir. Fakat iyi değeri her iki yöneticide farklı değerlendirmelerden yola çıkılarak yapılmıştır. Bu yön, değer yaklaşımını görecelilik yaklaşımına kısmen yaklaşıtır.

Bu değerlendirmeler kapsamında değer yaklaşımının belirli ölçüde görecelilik yaklaşımıyla benzer olduğu söylenebilir. Hemen belirtmek gerekir ki,



değer ve görecelilik yaklaşımları arasındaki benzerlik, kültürler arasındaki bir benzerlik ya da karşılaştırma konusu değil, bireyler arasındadır. Bu bağlamda bireyin karakter ve alışkanlıkları değer yaklaşımının esasını oluşturur ve her birey kendi iyisine ulaşmayı hedefler. Bu noktada elbette bireyin karakter ve alışkanlıklarının toplumsal kabul görmüş kültürel ve ahlaki değer yargılarından bağımsız olduğu düşünülmemelidir. Dolayısıyla değer yaklaşımına göre aslında bireyin iyilerinin, kültürel iyilerle uyumlu olması beklenir. Bunun istisnası, kişisel iyinin bencillik yaklaşımı ile açıklanabilecek bir şekilde değerlendirme konusu olmasıdır.

## İş Ahlakının Kapsam ve Sınırları

İş ahlakının nerede başlayıp nerede biteceği sorusu önemli bir sorudur. İş ahlakının felsefi ve teorik arka planına ilişkin buraya kadar verilen bilgiler, aslında kısmen bu sorunun cevabı için bir çerçeve çizer. Sanayileşmenin, bilişimin ve teknolojinin beraberinde getirdiği imkân ve problemler, gelişen ve çeşitlenen iş yapma biçimleri, küreselleşme ile kültürel etkileşimin çok daha hızlı hâle gelmesi göz önüne alındığında; iş ahlakının kapsam ve sınırlarının ne denli geniş bir alana yayıldığı daha rahat anlaşılabilir.

**İş ahlakının sınırlarının belirlenmesinde insanların ahlaki kabulleri yanında, iş yapma ve çalışma ortamını etkileyen faktörlerin etkileşimi önem arz etmektedir.**

İş ahlakının kapsamının oldukça geniş bir alana yayılmasının kabulü, sınırlarını da genişletmektedir. Bu bağlamda iş ahlakının sınırları işletmenin çok ötesinde yerelden küresele çok yaygın etkilere bağlı olarak genişletilebilir. Çok küçük ölçekli bir işletme de olsa, uluslararası bir işletme de olsa üretim, tedarik, çalışanlar, müşteriler ve dağıtım süreçlerinden kaynaklanan, ilgili paydaşlar ile çevreyi olumsuz etkileme potansiyeline sahip sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Ürün ve hizmetlerin üretimleri ve sunumları süreçlerinde ortaya çıkabilecek olumsuz etkiler ya da ikilemler, iş ahlakının sınırlarının ne denli genişleyebileceğini açıkça göstermektedir. Yine meslek alanlarındaki çeşitlenme, mesleklerin daha fazla piyasa etki-

sine açık hâle gelmesi, mesleklerin uygulanmasında ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ve yasal düzenlemeler de iş ahlaki alanının kapsam ve sınırlarını genişletmektedir. Hem işletmecilik hem de meslekler bakımından iş ahlakının sınırlarının belirlenmesinde insanların ahlaki kabulleri yanında, iş yapma ve çalışma ortamını etkileyen faktörlerin etkileşimi önem arz etmektedir.

Bu kitapta iş ahlakının kapsamının belirlenmesinde üç alan öne çıkmaktadır. Birinci alan, iş ahlakının nasıl temellendirildiğini ortaya koyan dinî, felsefi ve teorik çerçeveyi içeren bölümlerdir. İkinci alan işletme/örgütsel alanda iş ahlakını ele almakta ve örgüt içi iş ahlaki konuları yanında; pazarlama, fi-

nans ve insan kaynakları yönetimi gibi işlevleri kapsamaktadır. Üçüncü alan ise meslekler bakımından iş ahlakı konusunu ele almaktadır. Bu bağlamda bu kitabın kapsam ve sınırlarını; uygulamalı ahlak alanına odaklanan ve bu çerçevede işletmecilik/örgütsel ahlak (*organizational ethic*) ve meslek ahlakı (*professional ethic*) konuları ile bunların ara kesitini ele alan bir çalışma olarak tarif edebiliriz.

Birinci alan olarak yukarıda belirttiğimiz ve ahlakın nasıl temellendirileceğine odaklanan bölümün kapsamına biraz değinmekte yarar var. Felsefi sınıflandırmalarda ahlak, teorik ve uygulamalı ahlak olarak ikiye ayrılır. Teorik ahlak, kuramsal ve genel literatür açısından yaklaşık 2500 yılı kapsayan bir geçmişe sahip olup kendi içinde üç alt alana ayrılır: (i) *Klasik/normatif etik* insan hayatının amacı ve erdemli bir hayatın niteliği üzerine düşünmeye odaklanır ve Sokrates ve Platon gibi filozoflarla başlamıştır. Klasik etiğin değerler ve olması gerekenlerle ilgilenen normatif yönü, bir de olanlar ve olgularla ilgili betimleyici yönü bulunmaktadır. (ii) *Metaetik*, analitik felsefenin etik alandaki yaklaşımına karşılık gelir ve etiğin çözümleyici yönüne odaklanır. Klasik etiğe ve söz konusu etiğinin bütünleştirici boyutu olan normatif etiğe karşı çıkarak etikte yapılması gerekenin ahlaki olgu ve kavramları, ahlak yargılarını analiz etmek olduğunu ifade eder. (iii) *Eleştirel etik* ise klasik etiği radikal bir eleştiriye tabi tutar. Modern dünyanın değer dilini ve etik yaklaşımını sıkı bir eleştiri süzgecinden geçirir. Bu çalışmada ahlakın temellendirilmesinde teorik ahlak tartışmalarına ve felsefi tartışmalara girilmeyecektir. Teorik ahlak ve ahlak felsefesi (*etik*) tartışmaları çok derin bir literatür içermekte ve bu çalışmanın kapsamı dışındadır. İş ahlakını konu edinen bu çalışma, ahlakın uygulama yönüne odaklanmakta ve konuları bu düzey ve kapsamda ele almaktadır. İş ahlakının temellendirilmesi çerçevelenirken, iş ahlakı çalışmalarında yaygın kullanılan temel felsefi ve teorik yaklaşımlar genel hatlarıyla verilmekte, bunun yanında iş ahlakı çalışmalarında göz ardı edilen iş ahlakının dinî temelleri de verilmektedir. Böylece iş ahlakının temelleri daha geniş ve çeşitlilik barındıran bir çerçevede ortaya konulmaktadır.

Bu kitabın kapsadığı ikinci alan işletme/örgütsel ahlak olarak daha önce ifade edilmişti. "Business" kelimesi Türkçede iş/işletme anlamlarında kullanıldığı için karışıklığa sebep olabilmektedir. Bu çalışmada işletmeleri/örgütleri konu alan iş ahlakının örgütsel ahlak (*organizational ethic*) olarak kullanılması tercih edilmiştir. Böylece genel iş ahlakı (*business ethics*) ile karışıklık yaşanmaması amaçlanmıştır. Örgütsel ahlak, örgütün çevresiyle ilgili ve örgüt içi ahlaki konu ve sorunlara odaklanır. Örgütsel ahlak, işletmeler ve temel ilişkileri dikkate alındığında müşteriler, çalışanlar ve toplum

**İş ahlakını konu edinen bu çalışma, ahlakın uygulama yönüne odaklanmakta ve konuları bu düzey ve kapsamda ele almaktadır.**

**Örgütsel ahlak, örgütün çevresiyle ilgili ve örgüt içi ahlaki konu ve sorunlara odaklanır.**

olmak üzere üç ana kesimle yakından ilişkilidir (Stewart, 1996, s. 119-195). Bu sınıflama işletme dışına ve işletme içine yönelik iş ahlakı konuları olarak ifade edilebilir (Torlak, 2007, s. 134). Örgütsel ahlak bağlamında iş ahlakı konu ve sorunlarının takibinin örgüt içinde nasıl yapılandırıldığı, örgütsel kararlar ve iş ahlakı, çalışanların kendi arasında ve yöneticilerle ilişkileri, iş ahlakına uygun davranışsal kodların ve işlemlerin düzenlenmesi (etik kodlar), örgütlerin çevreyle ilişkileri, örgüt ile iş yaptığı diğer örgütler arasındaki ilişki, ürün ve hizmet üretimi ve sunumu, çalışanlarla ve müşterilerle ilişkiler, mali iş ve işlemler gibi konular yer alır. Bunlara ilave olarak işletmelerin sosyal sorumlulukları ve yönetim (governance) konusu da örgütlerde iş ahlakı kapsamında öne çıkan konulardır.

Örgütsel ahlak konusu ve ilgili bölümlerin çerçevelenmesinde iki aşamalı bir yaklaşım benimsenmiştir. Öncelikle örgütlerde iş ahlakı konusu kuşatıcı biçimde örgüt içi iş ahlakının yapılması ve iş ahlakı uygulamaları olarak ele alınmaktadır. Sonrasında ise işletme işlevleri (pazarlama, finans, insan kaynakları vb.) bakımından iş ahlakı bağımsız bölümler olarak ele alınacaktır.

Kitabın kapsamında yer alan bir diğer konu meslek ahlakı (*professional ethics*) konusudur. İş ahlakının temellendirilmesi ve örgütsel ahlak bölümlerinden sonra meslek ahlakı konusu ele alınmaktadır. Meslek ahlakı konusu çok geniş bir alanı kapsadığı için bu çalışmada bazı mesleklerle sınırlandırılmıştır. Bu mesleklerin seçiminde temel ve yaygın meslekler olmasına dikkat edilmiştir. Bu kapsamda bazı meslekler önceden planlanmasına rağmen zaman kısıtı dolayısıyla bu çalışmaya dahil edilememiştir. Sonraki baskılarda bu eksikliğin giderilmesi düşünülmektedir. Meslek ahlakı bölümlerinin yazılmasında mesleği şekillendiren ahlaki ilkeler, sorun alanları, mesleğin yürütülmesinde ortaya çıkan ikilemler ve çözüm yolları çerçevesinde bir kapsam bulunmaktadır.

İş ahlakı kapsam ve sınırları bakımından üzerinde durulması gereken bir diğer husus, her olgu veya konunun iş ahlakı bakımından aynı derecede problemlilik olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusudur. İş ahlakı problemlerine bu açıdan ahlaki ikilem veya ahlaki sapma şeklinde bir sınıflandırma ile yaklaşılabilir. Ancak hemen ifade etmek gerekirse ahlaki sapma ile ahlaki ikilem arasında bazı durumlarda ayrım yapmak da zorlaşabilir (Torlak, 2007, s. 134-135). Bu konuların bağımsız ele alınması yerine, var olan bölümler içinde değinilmesi yoluna gidilmiştir. Örneğin neyin ahlaki sorun olup olmayacağı değer ve normlarla ilişkili olduğu için iş ahlakının temelleri bölümlerinde bu konulara yönelik değerlendirmeler bulunmaktadır. Yine ahlaki ikilemler konusuna hem işletme işlevleri hem de meslek ahlakı konuları ele alınırken değinilmiştir.

**Meslek ahlakı bölümlerinin yazılmasında mesleği şekillendiren ahlaki ilkeler, sorun alanları, mesleğin yürütülmesinde ortaya çıkan ikilemler ve çözüm yolları çerçevesinde bir kapsam bulunmaktadır.**

Hangi sınıflandırma esas alınır alınsın aslında iş ahlakına ilişkin kapsam ve sınırlar ile iş ahlakı konularından söz ederken farklı sınıflandırmaların ortaya koyduğu konulara değinmek kaçınılmazdır. Çalışma ahlakından bahsederken meslek ahlakına, müşterilere, çalışanlara, tedarikçilere, pay sahiplerine, topluma ve çevreye yönelik iş ahlakı konularına değinmeden geçilemez. Başka bir ifadeyle, çalışma ahlakı hem meslek ahlakı ile hem de çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, toplum ve çevreyle ilişkilidir. İşletme içine yönelik iş ahlakı konuları olarak, pazarlama, insan kaynakları gibi konular da meslek ve profesyonel ahlakından bağımsız olmadığı gibi, toplum ve çevre ile olan ilişkilerden de bağımsız düşünülemez.

**Bu çalışmada iş ahlakı konularının sunulmasında, iş ahlakının temelleri, işletme/örgütsel ahlak ve meslek ahlakı başlıklarında üçlü bir sınıflama ve buna göre bu alanların iç yapılanmasına yönelik alt sınıflandırma tercih edilmiştir.**

İş ahlakının kapsam ve sınırlarına ilişkin yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde bu çalışmada iş ahlakı konularının sunulmasında, iş ahlakının temelleri, işletme/örgütsel ahlak ve meslek ahlakı başlıklarında üçlü bir sınıflama ve buna göre bu alanların iç yapılanmasına yönelik alt sınıflandırma tercih edilmiştir.

Bilgi toplumuna geçiş, küreselleşme ve bilişim ile iletişim teknolojilerindeki baş döndürücü gelişmelerle birlikte, iş yapma biçimlerinin değişmesi, yeni mesleklerin ve iş alanlarının ortaya çıkması; iş, örgüt ve meslek ahlakına ilişkin mevcut değerlerin yeterli olup olmayacağı sorusunu akla getirebilir. Bu bölümde ortaya konulmaya çalışıldığı üzere, yeni ahlaki değerlerin ortaya konulması ihtiyacından ziyade, var olan ahlaki değerlerin sahiplenilmesi ve esas alınması ihtiyacına göre hareket edilmesi üzerinde durmak gerekir. Genel ahlaki ilke ve normlar için olduğu gibi, iş ve meslek ahlakı bakımından da yeterli birikim insanlık tarihinde mevcuttur.

## Kaynakça

- Appiah, K. A. (2007). *Kozmopolitizm - Yeni küresel ahlak* (çev. F. Gülfidan ve Z. Dicleli). İstanbul: Türk Henkel Yayınları.
- Arslan, M. (2005). *İş ve meslek ahlakı* (2. basım). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aydın, M. (2007). İslam bağlamında ahlak. R. Kaymakcan ve M. Uyanık (Ed.), *Teorik ve pratik yönleriyle ahlak* içinde (s. 69-93). İstanbul: DEM Yayınları.
- Baron, D. P. (2000). *Business and its environment* (3rd ed.). New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Bikun, R. İ. (2011). *İş ahlakı* (çev. A. Yaşar, 2. basım). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Buchholz, R. A., & Rosenthal, S. B. (1998). *Business ethics - The pragmatic path beyond principles to process*. New Jersey, NJ: Prentice- Hall.
- Budd, J. W. (2016). *Çalışma düşüncesi* (çev. F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Cevizci, A. (2014). *Etik: Ahlak felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.

- Demir, Ö. (2003). *İktisat ve ahlak*. Ankara: Liberte Yayınları.
- Donaldson, T. (2005). Gerilim altında değerler - Evden uzakta ahlak. *Şirket ahlakı - Harvard Business Review Dergisinden seçmeler* içinde (çev. C. Engin, s. 113-136). İstanbul: MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayını.
- Erdemir, E. (2012). Etik ve ahlak arasında insan kaynakları yönetimi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 5-19.
- Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. (1994). *Business ethics - Ethical decision making and cases* (2nd ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Heller, A. (2006). *Bir ahlak kuramı* (çev. A. Yılmaz, K. Tütüncü ve E. Demirel). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- İzveren, Â. (1980). *Toplumsal töre bilim (sosyal ahlak)*. Ankara: Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Köse, S. (2015). *İslâm iş ve ticaret ahlakı* (2. basım). İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Kutlu, H. A. (2013). *Meslek etiği*, 2. Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Nuttall, J. (1997). *Ahlak üzerine tartışmalar - Etiğe giriş* (çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Post, J. E., Frederick, W. C., Lawrence, A. T., & Weber, J. (1996). *Business and society - corporate strategy, public policy, ethics* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Poyraz, H. (2007). Ahlakın dili üzerine felsefe. R. Kaymakcan ve M. Uyanık (Ed.), *Teorik ve pratik yönleriyle ahlak* içinde (s. 15-47). İstanbul: DEM Yayınları.
- Steinberg, S. S. ve Austern, D. T. (1996). *Hükümet, ahlak ve yöneticiler* (çev. T. Ergun). Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Stewart, D. (1996). *Business ethics* (international edition). Singapore: McGraw-Hill.
- Torlak, Ö. (2007). *Pazarlama ahlakı - Sosyal sorumluluklar ekseninde pazarlama kararları ve tüketici davranışlarının analizi* (4. basım). İstanbul: Beta Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (2017). *Büyük Türkçe sözlük*. Ankara: Yazar.
- Velasquez, M. G. (1998). *Business ethics - Concepts and cases* (4th ed.). New Jersey, NJ: Prentice-Hall.
- Yaran, C. S. (2010). *Ahlak ve etik*. İstanbul: Rağbet Yayınları.

## İLERİ OKUMA ÖNERİLERİ

Arslan, M. (2012). *İş ve meslek ahlakı*. 3. Baskı. Nobel yayın dağıtım.

Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the moral Management of Organizational Stakeholder, *Business Horizon*, 34 (4), 39-48.

Cevizci, A. (2014). *Etik: Ahlak felsefesi*. İstanbul: Say Yayınları.

Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2010). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.

Torlak, Ö. ve M. Ali Tiltay (2016). Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Baskı. *Pazarlama Ahlakı - Sosyal Sorumluluklar Ekseninde Pazarlama ve Tüketici Davranışlarının Analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Velasquez, M. G., & Velazquez, M. (2002). *Business ethics: Concepts and cases* (Vol. 111). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.