

İş Ahlakı Sözlüğü

Editörler

Lütfi Sunar & Emrah Yağmurlu



İGİAD YAYINLARI: 20
İş Ahlakı Kitaplığı: 9

© İGİAD Türkiye İktisadî Girişim ve İş Ahlakı Derneği
İş Ahlakı Sözlüğü

Editörler: Lütfi Sunar & Emrah Yağmurlu

Birinci Baskı: Mart, 2022
ISBN: 978-975-6303-31-3

Madde Yazarları:

Abdulkerim Diktaş, Adem Levent, Akansel Yalçınkaya,
Bekir İlhan, Emrah Yağmurlu, Hamdi Çilingir, Lütfi Sunar,
Muhittin Kaplan, Ramazan Tiyek, Muhlis Selman Sağlam,
Züleyha Sayın

Danışma Kurulu:

Abdullah Mesud Küçükkalay, Nihat Erdoğan, Ömer Demir
Ömer Torlak, Ömer Türker, Saffet Köse, Zeyneb Hafsa Orhan

Redaksiyon: Kübra Bilgin Tiryaki

Tashih: Mehtap Nur Öksüz

Tasarım: Seyfullah Bayram

İGİAD Türkiye İktisadî Girişim ve İş Ahlakı Derneği
Topçular Mah. Maltepe Cad. No: 4/1 Axis
İstanbul Ofis B-2 Blok Kat: 4 No: 73-74 Eyüpsultan, İstanbul
Tel: +90 212 544 96 00
E-posta: info@igiad.org.tr
www.igiad.org.tr

İş Ahlakı Sözlüğü

Editörler

Lütfi Sunar & Emrah Yağmurlu

Maddeler ve Yazarlar

	Madde	Yazar
1	Adalet	Lütfi Sunar
2	Adalet Teorisi	Bekir İlhan
3	Âdet	Hamdi Çilingir
4	Adil Fiyat	Hamdi Çilingir
5	Ahde Vefa	Hamdi Çilingir
6	Ahilik	Hamdi Çilingir
7	Ahlak	Hamdi Çilingir
8	Ahlakçılık	Abdulkerim Diktaş
9	Ahlaki Çoğulculuk	Abdulkerim Diktaş
10	Ahlaki Denge	Abdulkerim Diktaş
11	Ahlaki Evrenselcilik	Emrah Yağmurlu
12	Ahlaki Gelişim	Abdulkerim Diktaş
13	Ahlaki İkilem	Bekir İlhan
14	Ahlaki Körlük	Abdulkerim Diktaş
15	Ahlaki Muhakeme	Abdulkerim Diktaş
16	Ahlaki Otonomi	Abdulkerim Diktaş
17	Aldatıcı Reklamlar	Ramazan Tiyek
18	Aldatıcı Uygulamalar	Ramazan Tiyek
19	Altın Kural	Abdulkerim Diktaş
20	Anarşizm	Emrah Yağmurlu
21	Antitröst Yasaları	Ramazan Tiyek
22	Arabuluculuk	Ramazan Tiyek
23	Araçsal Rasyonalite	Emrah Yağmurlu
24	Arbitraj	Muhittin Kaplan
25	Artı Değer	Emrah Yağmurlu

26	Asgari Ücret	Muhlis Selman Sağlam
27	Asimetrik Enformasyon	Züleyha Sayın
28	Aşırı İş Yükü	Ramazan Tiyek
29	Ast-Üst İlişkisi	Züleyha Sayın
30	Aydınlatılmış Onam/Rıza	Abdulkerim Diktaş
31	Ayrımcılık	Ramazan Tiyek
32	Batıl	Hamdi Çilingir
33	Bedavacılık Sorunu	Emrah Yağmurlu
34	Bereket	Hamdi Çilingir
35	Bezdiri/Mobbing	Ramazan Tiyek
36	Bilgi Asimetrisi	Züleyha Sayın
37	Bilgi Uçurma	Ramazan Tiyek
38	Bilişselcilik ve Gayri Bilişselcilik	Bekir İlhan
39	Borcun Zamanında İfası	Hamdi Çilingir
40	Boykot	Muhittin Kaplan
41	Cam Tavan	Ramazan Tiyek
42	Cehalet Örtüsü	Emrah Yağmurlu
43	Cinsiyetçilik	Emrah Yağmurlu
44	Çakma ürün	Muhittin Kaplan
45	Çalışma Ahlakı	Ramazan Tiyek
46	Çalışma Koşulları	Ramazan Tiyek
47	Çevre Kirliliği	Muhlis Selman Sağlam
48	Çifte Standart	Ramazan Tiyek
49	Daire-i Adliye	Hamdi Çilingir
50	Damping	Muhittin Kaplan
51	Dayanışma	Abdulkerim Diktaş
52	Dedikodu/Dedikoduculuk	Ramazan Tiyek
53	Değer Sistemi	Abdulkerim Diktaş
54	Denetlenebilirlik	Ramazan Tiyek
55	Deontoloji	Ramazan Tiyek

56	Determinizm	Abdulkerim Diktaş
57	Diğerkâmlık	Hamdi Çilingir
58	Dışsalıklar	Muhittin Kaplan
59	Doğal Hak	Abdulkerim Diktaş
60	Doğal Hal	Muhlis Selman Sağlam
61	Doğal Hukuk	Abdulkerim Diktaş
62	Doğruluk	Abdulkerim Diktaş
63	Dolandırıcılık	Ramazan Tiyek
64	Döngüsel Ekonomi	Muhittin Kaplan
65	Dünya Görüşü/Zihniyet	Hamdi Çilingir
66	Durumsal Etik	Abdulkerim Diktaş
67	Duyumsamacılık	Bekir İlhan
68	Egoizm	Emrah Yağmurlu
69	Ehliyet/Liyakat	Züleyha Sayın
70	Ekofeminizm	Bekir İlhan
71	Ekonomi	Adem Levent
72	Emanet	Hamdi Çilingir
73	Emek Değer	Adem Levent
74	Emotivizm	Bekir İlhan
75	Empati	Ramazan Tiyek
76	Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı	Ramazan Tiyek
77	Erdem	Hamdi Çilingir
78	Esnaf Dayanışması	Hamdi Çilingir
79	Eşit İstihdam Fırsatı	Ramazan Tiyek
80	Eşitlikçilik/İktisadi Eşitlik	Ramazan Tiyek
81	Eşitsizlik	Lütfi Sunar
82	Etik Beklenti	Ramazan Tiyek
83	Etik İklim	Ramazan Tiyek
84	Etik Kodlar	Ramazan Tiyek
85	Etik Liderlik	Ramazan Tiyek

86	Etik Örgüt Kültürü	Züleyha Sayın
87	Fahiş Fiyat	Muhlis Selman Sağlam
88	Faizcilik/Tefecilik	Hamdi Çilingir
89	Farklılıkların Yönetimi	Züleyha Sayın
90	Faşizm	Emrah Yağmurlu
91	Faydacılık	Emrah Yağmurlu
92	Fedakârlık	Hamdi Çilingir
93	Fesih Hakkı	Züleyha Sayın
94	Fikri Mülkiyet	Muhittin Kaplan
95	Fiyat Sabitleme	Muhittin Kaplan
96	Fizyokrazi	Muhlis Selman Sağlam
97	Fütüvvet	Hamdi Çilingir
98	Gaiyyet	Hamdi Çilingir
99	Garar	Hamdi Çilingir
100	Gelenek	Emrah Yağmurlu
101	Gelir Dağılımı Eşitsizliği/Gelir Adaletsizliği	Ramazan Tiyek
102	Girişimcilik Ahlakı	Züleyha Sayın
103	Gizlilik Antlaşması/Sözleşmesi	Züleyha Sayın
104	Gıda Güvenliği	Ramazan Tiyek
105	Gönüllülük	Emrah Yağmurlu
106	Görecelik	Muhlis Selman Sağlam
107	Görev/Meslek Ahlakı	Züleyha Sayın
108	Görünmez El	Adem Levent
109	Gösteriş Amaçlı Tüketim	Adem Levent
110	Güven	Abdulkerim Diktaş
111	Haklar Yaklaşımı	Bekir İlhan
112	Haksız Rekabet	Muhittin Kaplan
113	Halkla İlişkiler	Züleyha Sayın
114	Hayvan Hakları	Abdulkerim Diktaş
115	Hazcılık	Emrah Yağmurlu

116	Helal ve Haram Bilinci	Hamdi Çilingir
117	Hesap Verebilirlik	Züleyha Sayın
118	Hikmet	Hamdi Çilingir
119	Hileli Mal ve Hizmet Üretimi	Ramazan Tiyek
120	Hisbe	Hamdi Çilingir
121	Hristiyan Ahlakı	Hamdi Çilingir
122	İdealizm	Emrah Yağmurlu
123	İhsan	Hamdi Çilingir
124	İhtiyat	Hamdi Çilingir
125	İltiyet	Hamdi Çilingir
126	İltimas	Ramazan Tiyek
127	İnfak	Hamdi Çilingir
128	İnsan Hakları	Abdulkerim Diktaş
129	İnsan Kaynağı	Züleyha Sayın
130	İnsani Ücret	Hamdi Çilingir
131	İntihal	Emrah Yağmurlu
132	İradecilik	Emrah Yağmurlu
133	İrkçılık/İrk Ayrımcılığı	Emrah Yağmurlu
134	İş Ahlakı	Züleyha Sayın
135	İş Akdinin Sonlandırılması	Züleyha Sayın
136	İş Bölümü	Züleyha Sayın
137	İş Etiği	Züleyha Sayın
138	İş Güvencesi	Ramazan Tiyek
139	İş Sağlığı ve Güvenliği	Ramazan Tiyek
140	İş Stresi	Ramazan Tiyek
141	İş Yeri Sapma Davranışı	Züleyha Sayın
142	İş Yerinde Çeşitlilik	Züleyha Sayın
143	İş Yerinde Şiddet	Züleyha Sayın
144	İş Yerine Sadakat	Ramazan Tiyek
145	İş-Yaşam Dengesi	Ramazan Tiyek

146	Îsâr	Hamdi Çilingir
147	İslah	Hamdi Çilingir
148	İslam Ahlakı	Hamdi Çilingir
149	İşletme Sırlarının Korunması	Züleyha Sayın
150	İsraf	Hamdi Çilingir
151	İşsizlik	Muhittin Kaplan
152	İstişare	Hamdi Çilingir
153	İtidal/Mutedil	Hamdi Çilingir
154	İyi Niyet	Abdulkerim Diktaş
155	Kaçakçılık	Muhittin Kaplan
156	Kalite Kontrol/Kalite Güvencesi	Züleyha Sayın
157	Kamu Çıkarı	Muhlis Selman Sağlam
158	Kamu İhalelerinde Kayırmacılık	Muhittin Kaplan
159	Kamu Yararı/Maslahatı	Muhittin Kaplan
160	Kapitalizm	Adem Levent
161	Karaborsa	Muhlis Selman Sağlam
162	Kategorik Zorunluluk	Emrah Yağmurlu
163	Kayırmacılık	Muhittin Kaplan
164	Kayıt Dışı Ekonomi	Muhittin Kaplan
165	Kefâlet	Hamdi Çilingir
166	Kesâd	Hamdi Çilingir
167	Kişisel Çıkar	Abdulkerim Diktaş
168	Kör Hakemlik	Emrah Yağmurlu
169	Kötülük/Kötülük Problemi	Emrah Yağmurlu
170	Kriz Yönetimi	Züleyha Sayın
171	Kronizm	Bekir İlhan
172	Küçülerek Büyüme	Muhittin Kaplan
173	Kültürel Kapitalizm	Emrah Yağmurlu
174	Kurum Kültürü	Züleyha Sayın
175	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Ramazan Tiyek

176	Kurumsal Vatandaşlık	Ramazan Tiyek
177	Liberal Ahlak/Kapitalist Ahlak	Lütfi Sunar
178	Liderlik	Akansel Yalçınkaya
179	Mahkûmun Dilemması	Emrah Yağmurlu
180	Maişet	Hamdi Çilingir
181	Makâsıdüş-Şerîa	Hamdi Çilingir
182	Makyavelizm	Emrah Yağmurlu
183	Marksist Ahlak	Adem Levent
184	Maslahat	Hamdi Çilingir
185	Mefsedet	Hamdi Çilingir
186	Mentörlük	Akansel Yalçınkaya
187	Merhamet	Hamdi Çilingir
188	Mesai Saatleri	Akansel Yalçınkaya
189	Meslek Aşkı	Ramazan Tiyek
190	Meta Etik	Muhlis Selman Sağlam
191	Metalaştırma	Muhlis Selman Sağlam
192	Mütekabiliyet	Hamdi Çilingir
193	Natüralizm	Abdulkerim Diktaş
194	Neoliberal Ahlak	Muhlis Selman Sağlam
195	Nepotizm	Akansel Yalçınkaya
196	Niyetlenilmemiş Neticeler	Emrah Yağmurlu
197	Normatif Etik	Abdulkerim Diktaş
198	Nöroetik	Bekir İlhan
199	Ölçek Ekonomisi	Muhittin Kaplan
200	Önlem/İhtiyat İlkesi	Bekir İlhan
201	Orantılılık	Bekir İlhan
202	Örf	Hamdi Çilingir
203	Örgütsel Etik	Akansel Yalçınkaya
204	Örgütsel Güven	Ramazan Tiyek
205	Örgütsel Sinizm	Ramazan Tiyek

206	Ötenazi	Bekir İlhan
207	Oyun Teorisi	Akansel Yalçınkaya
208	Öznellik	Muhlis Selman Sağlam
209	Patent	Muhittin Kaplan
210	Paternalizm	Emrah Yağmurlu
211	Paylaşma	Hamdi Çilingir
212	Performans Temelli Çalışma	Akansel Yalçınkaya
213	Personel Değerlendirme	Akansel Yalçınkaya
214	Piyasa	Adem Levent
215	Pozitif Ayrımcılık	Ramazan Tiyek
216	Pragmatizm	Emrah Yağmurlu
217	Prekarya/Prekaryalaşma	Ramazan Tiyek
218	Prosedürel Adalet	Bekir İlhan
219	Rasyonellik	Emrah Yağmurlu
220	Refah Üretimi	Muhittin Kaplan
221	Rekabet	Muhlis Selman Sağlam
222	Rıza	Hamdi Çilingir
223	Rüşd	Hamdi Çilingir
224	Rüşvet	Hamdi Çilingir
225	Sağduyu Ahlakı	Bekir İlhan
226	Sahtesini Yapma	Muhittin Kaplan
227	Şaibe	Hamdi Çilingir
228	Sansür	Emrah Yağmurlu
229	Satış Sonrası Garanti ve Hizmet	Ramazan Tiyek
230	Şeffaflık	Muhittin Kaplan
231	Seküler Ahlak	Muhlis Selman Sağlam
232	Sendika	Muhlis Selman Sağlam
233	Sendika Hakkı	Ramazan Tiyek
234	Şeref/Onur	Hamdi Çilingir
235	Sigortasız İstihdam	Akansel Yalçınkaya

236	Simsar(lık)	Muhittin Kaplan
237	Sivil İtaatsizlik	Emrah Yağmurlu
238	Sınırlı Etik	Bekir İlhan
239	Sömürgecilik	Muhlis Selman Sağlam
240	Sonuçsalıcı Yaklaşım	Bekir İlhan
241	Sosyal Fayda	Ramazan Tiyek
242	Sosyal Güvenlik	Ramazan Tiyek
243	Sosyalist Ahlak	Muhlis Selman Sağlam
244	Stoacılık	Emrah Yağmurlu
245	Sübvansiyonlar	Muhittin Kaplan
246	Şüphecilik/Septizm	Emrah Yağmurlu
247	Sürdürülebilirlik	Akansel Yalçinkaya
248	Tağışış	Hamdi Çilingir
249	Tahkim/Hakem	Ramazan Tiyek
250	Tarafsızlık	Ramazan Tiyek
251	Tasarruf	Muhittin Kaplan
252	Teşebbüs	Akansel Yalçinkaya
253	Ticarileştirme	Akansel Yalçinkaya
254	Toplu İş İlişkileri	Ramazan Tiyek
255	Toplu İş Uyuşmazlığı/ Uyuşmazlıkların Çözümü	Ramazan Tiyek
256	Toplu Pazarlık	Ramazan Tiyek
257	Torpil	Ramazan Tiyek
258	Tüketici Hakları	Ramazan Tiyek
259	Ücret Tatminsizliği	Akansel Yalçinkaya
260	Vasıflı İş Gücünü Tutma ve Cezbetme	Akansel Yalçinkaya
261	Vazife	Akansel Yalçinkaya
262	Vergi Kaçırma	Muhittin Kaplan
263	Verimlilik	Akansel Yalçinkaya
264	Vicdan	Hamdi Çilingir

265	Yabancı Düşmanlığı	Emrah Yağmurlu
266	Yabancılaşma	Emrah Yağmurlu
267	Yahudi Ahlakı	Hamdi Çilingir
268	Yardımlaşma	Hamdi Çilingir
269	Yaş Ayrımcılığı	Akansel Yalçınkaya
270	Yetkinlik	Akansel Yalçınkaya
271	Yıkıcı Fiyat Uygulaması	Muhittin Kaplan
272	Yolsuzluk	Hamdi Çilingir
273	Yönetici Ahlakı	Ramazan Tiyek
274	Yozlaşma	Hamdi Çilingir
275	Yükümlülük	Bekir İlhan
276	Zorbalık	Akansel Yalçınkaya
277	Zorla Çalıştırma	Ramazan Tiyek

Yazarlar Hakkında

Abdulkerim Diktaş, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Felsefe Bölümünde öğretim üyesidir; değerler eğitimi ve değer felsefesi alanlarında çalışmaktadır.

Adem Levent, Bursa Uludağ Üniversitesi İktisat Bölümünde öğretim üyesidir; iktisadi düşünce, politik ekonomi ve kurumsal iktisat alanlarında çalışmaktadır.

Akansel Yalçinkaya, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümünde öğretim üyesidir; sosyal ve beşerî bilimler, işletme, yönetim ve organizasyon alanlarında çalışmaktadır.

Bekir İlhan, University of Cincinnati School of Public and International Affairs Bölümünde doktora adayıdır; otoriter rejimlerde askeri inovasyon, strateji ve caydırıcılık konularını üzerine çalışmaktadır.

Emrah Yağmurlu, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümünde araştırma görevlisidir; yabancı sosyolojisi, kültürel coğrafya ve göç alanlarından çalışmaktadır.

Hamdi Çilingir, Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi İslam Hukuku Ana Bilim Dalında öğretim üyesidir; vakıf hukuku ve tarihi, klasik-modern fıkıh düşüncesi ve son dönem Osmanlı hukuk düşüncesi konularında çalışmaktadır.

Lütfi Sunar, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyoloji bölümünde öğretim üyesidir; sosyal teori, öteki, toplumsal değişim ve tabakalaşma konularında çalışmaktadır.

Muhittin Kaplan, İstanbul Üniversitesi İktisat Bölümünde öğretim üyesidir; sosyal ve beşerî bilimler, iktisat ve iktisat politikası alanlarında çalışmaktadır.

Muhlis Selman Sağlam, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İktisat Bölümünde araştırma görevlisidir; iktisadi düşünceler tarihi, iktisat teorisi ve istatistik alanlarında çalışmaktadır.

Ramazan Tiyek, Kırklareli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesidir; sosyal politika ve insan kaynakları yönetim alanlarında çalışmaktadır.

Züleyha Sayın, Yıldız Teknik Üniversitesi İşletme Yönetimi Bölümünde doktora eğitimini tamamlamıştır; örgütsel değişim, kâr amacı gütmeyen örgütler ve iş ahlakı konularında çalışmalarına devam etmektedir.

Takdim

İş yaşamında ideal olanı temsil eden iş ahlakı kavramı, akademisyen, profesyonel çalışan ve iş insanları başta olmak üzere toplumun birçok kesimini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen bir meseledir. İş yaşamını etkileyen; işletme içinde sergilenen her türlü davranışa yön veren iş ahlakı, toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde şekillenir. Bu yönüyle iş ahlakı, iş hayatında karşılaşılan temel ahlaki açmazları engelleyen ahlaki bir pusula görevi görür.

Kelimelerin, terimlerin ve kavramların anlamlarını doğru, güvenilir, sistematik ve tarafsız bir biçimde ortaya koymak, araştırma yapılan alandaki ilmi birikimi keşfetmek ve ileriye taşımak açısından oldukça önemlidir. İş Ahlakı Sözlüğü, iş ahlakı alanında Türkiye’de yapılan ilk sözlük çalışmasıdır. Madde sayısı, zengin içeriği ve anlaşılır üslubu ile özgün bir forma sahip olan İş Ahlakı Sözlüğü, ansiklopedik sözlük formuna sahip olmasıyla da bu alandaki bir boşluğu dolduruyor. Alanında değerli hocaların kaleme aldığı 277 madde başlığı ihtiva eden İş Ahlakı Sözlüğü’nü İGİAD olarak istifadenize sunuyoruz.

İş ahlakı konusu Batı literatüründe çoğunlukla felsefi akımlardan beslenen bir niteliğe haizdir. Bu durum Türkiye'deki iş ahlakı çalışmaları üzerinde de etkisini göstermektedir. Bu sözlük, Batı'nın iş ahlakı kavramlarına sırtını dönmemekle birlikte iş ahlakının Türk-İslam düşüncesindeki konumunu vurgulayan kuşatıcı ve kapsayıcı bir yaklaşıma sahiptir. İş Ahlakı Sözlüğü, iş ahlakı alanındaki ilmi ve fikri birikimi keşfederek ileriye taşımanın ancak ve ancak medeniyetimizin dili ve bakışıyla yapılabileceği düşünceyle hazırlandı.

Türkiye'deki iş ahlakı çalışmaları ekseriyetle Batı literatüründen beslenen bir hususiyete sahipken İş Ahlakı Sözlüğü, kavramları ele alırken iş ahlakı alanındaki birikimin yanı sıra Türk-İslam düşüncesinin ahlaki ve iktisadi prensiplerine de yer veren zengin içeriği ile önemli bir kaynak olmayı hedefliyor. Türkiye'deki iş ahlakı kavramlarında gözlemlenen anlam ve kullanım sorunlarının oluşturduğu ihtiyaca binaen tarafından hazırlanan İş Ahlakı Sözlüğü, iş ahlakı kavramlarını kuşatıcı bir yaklaşımla okuyucuyla buluşturuyor.

İş Ahlakı Sözlüğünü hazırlayan kıymetli editörlerimize ve yazarlarımıza çok teşekkür ederim. Sözlüğün iş ahlakının gelişmesine vesile olmasını temenni ediyorum.

Ayhan Karahan
İGİAD Başkanı

Sunuş

Batı literatüründe iş ahlakı, genel olarak sonuçsalıcı yaklaşımlar (Faydacılık, Hazcılık), deontoloji (Kant ve bazı dini öğretiler) ve erdem etiği (Aristo) gibi felsefi akımlardan beslenmektedir. Ülkemizde de iş ahlakı ile ilgili çalışmalara baktığımızda bu kaynakların etkisini görmekteyiz. Bu nedenle, Batı literatürüne ait felsefi kavramlarla yetinilmeyen, Türk-İslam kültürüne ait kavramların da dâhil edildiği bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur. İş Ahlakı Sözlüğü bu ihtiyaca binaen hazırlanmış bir çalışmadır.

İş ahlakı gerek akademinin gerekse iş hayatının vazgeçilmez konularından biridir. İş ahlakı konusuna özellikle son yarım asırdır artan bu ilginin ilerleyen yıllarda da süreceği kuşkusuzdur. Türkiye’de iş ahlakı alanındaki kavramlarda anlam boşlukları ve kullanım sorunları bu alanda kapsayıcı ve kuşatıcı bir çalışmaya olan ihtiyacı göstermiştir. İş ahlakı alanında toplumdaki hassasiyet ve farkındalığı geliştirmeyi amaçlayan Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından hazırlanan İş Ahlakı Sözlüğü, iş ahlakı ile ilgili kavramları kuşatıcı bir yaklaşımla bir araya getirmektedir.

İş Ahlakı Sözlüğü, Türkiye’de bu alanda yapılan ilk sözlük çalışmasıdır. İçerik bakımından ansiklopedik bir sözlük olarak hazırlandığı için ilgili başlıklarda okura yeterli derinlikte bilgi sunmayı hedeflemektedir. Sözlükte yer alan 277 madde editörler tarafından alanında değerli hocalardan oluşan bir Danışma Kurulunun rehberliğinde seçilmiş, uzmanlık alanlarına göre yazarlara dağıtılmıştır. Sözlükte yer alan her bir madde önem düzeyine göre farklı uzunluğa sahiptir.

Sözlükteki kavramlar, genel okur düzeyi baz alınarak öz, açık ve anlaşılır bir şekilde açıklandığından, çalışma her kesimden insana hitap eden bir içeriğe sahiptir. Kendi alanında yapılan ilk sözlük çalışması olması nedeniyle önemli bir boşluğu dolduran İş Ahlakı Sözlüğü’nün bundan sonra meselelerin ele alınmasında bir açıklık ve netlik oluşturmasını ümit ediyoruz.

Giriş: İş Ahlakı Sözlüğü'nün Genel Çerçevesi

Lütfi Sunar

İş Ahlakına Artan İlgi

İş ahlakı tartışmaları son zamanlarda Türkiye'de de giderek daha fazla gündeme gelmektedir. Bunun küresel gelişmelerle olduğu kadar Türkiye ekonomisindeki dönüşümlerle de yakından ilişkisi vardır. Türkiye 1980'den itibaren çok hızlı bir dönüşüm süreci yaşamaktadır. İktisadi sistemde amaçlanan dönüşümler; toplumsal yapı üzerinde de etkili olmuş ve cari ahlak sistemi yeni sorunlar karşısında zaman zaman yeterli olamamıştır. Türkiye'deki iş ahlakı tartışmaları ve uygulamaları da bu bakımdan günden güne genişlemektedir. Bu sebeple kavramsal bir çerçevenin oluşması ve bir netliğin elde edilmesi gelecek çalışmalara ışık tutması bakımından zaruridir. İş Ahlakı Sözlüğü, böyle bir katkı oluşturmak üzere hazırlanmıştır. Bu suretle Türkiye'de iş ahlakı alanında bir kavramsal bütünlüğün oluşturulması hedeflenmektedir.

Bu sözlüğün temel amacı; ilgili kavram hakkındaki teorik ve tarihsel tartışmaları genişletmek veya ilgili literatürü değerlendirmek değildir. Sözlükte, iş ahlakı alanındaki birikimlerden istifade ederek bir çerçeve oluşturulmaya çabaladık. Zira günümüzde iş ahlakı alandaki yeni problem ve gelişmelere paralel olarak araştırma ve yayınların çerçevesi de genişlemektedir. Dolayısıyla bu çerçevenin belirlenmesi bakımından bir sözlüğün çok faydalı olacağını düşünmekteyiz. Sözlükte yaygın kullanılan ve yaygın kullanılmasa da merkezî bir konumda olan kavramlara yer verdik. Her bir kavramın anlam ve kullanımını gösteren özlü ve açıklayıcı içerikler oluşturduk.

Kavramlar ve Meseleler

Ahlak, felsefenin en eski ve köklü konularından birisidir. Yüzyıllar boyunca çok farklı perspektifler ahlaka kaynaklık etmiştir. Deontolojik yaklaşımlar ahlakı daha özsel bir biçimde ele alırken modern dönemde pragmatist ve işlevselci yaklaşımlar da kamu yararı ilkesi ile sosyal düzen yaklaşımını öne çıkarmaktadır. Bu yaklaşımlar son dönemlerde gittikçe çeşitlenmekte ve derinleşmektedir.

Günümüzde iktisadi hayatta ve iş dünyasında ahlakla ilgili sorunların çoğalmakta olduğuna dair yaygın bir kanaat mevcuttur. Özellikle ekonomik dalgalanmaların ve piyasa koşullarındaki farklılaşmaların iş ahlakı ile ilgili sorunları daha fazla artırdığını görmekteyiz. Bununla birlikte bu sorunları çözmek için sürekli yeni kural, kaide, uygulama

ve sistemler de gelişmektedir. Kamuoyunda iş ahlakı hususunda ciddi bir duyarlılık ve farkındalık da gündən güne oluşmaktadır. Günümüzde iş ahlakı artık ikinci plana atılabilecek bir konu değildir.

Türkiye’de kavramsal olarak iş ahlakı ve iş etiği (genel olarak da ahlak ve etik) arasında bir tartışma söz konusudur. Bu tartışma, konu ile ilgili çeşitli belirsizlikleri de beraberinde getirmektedir. Bir taraftan ahlak kavramının daha muhafazakâr, etik kavramının ise daha seküler görülmesi durumu söz konusu iken konunun teknik ayrımları da mevcuttur. Aslında ahlak; bir norm standardı, bir dinî vecibe veya davranışları belirleyen genel bir çerçeve anlamında kullanılmaktadır. Ahlak kelimesi daha genel ve kapsayıcı bir kavramdır ve genellikle kaynağını dinî norm ve değerlerden ya da en azından dünya görüşünden alır. Aynı şekilde çeşitli muğlaklıklar etik için de geçerlidir. Etik kavramı; belirlenmiş özel norm ve kaidelere uyumu ifade eder. Etik daha sınırlı ve belirli iken ahlak daha kapsayıcı ve geneldir. Aslında ahlakın, etik kavramının kaynağı olduğu söylenebilir. Bu anlamda yaygın olarak birbirlerinin yerine kullanılsa da bu iki kavram düzey farklılıklarını bünyelerinde taşırlar.

İş ahlakı söz konusu olduğunda aslında ikilemler ve tercihler devreye girer. Özellikle iktisadi alanda firmaların özel amaçları ile kamusal maslahat arasında bir çelişki vardır. Aynı şekilde bireylerin kendi çıkarları ile görevleri arasında da zaman zaman bazı çelişkiler ortaya çıkar.

Bu anlamda ücret politikasından çevresel korumaya, kalkınmadan şeffaflığa, kamu kaynaklarının kullanımından kayırmacılığa kadar çok çeşitli konular canlı bir tartışma alanını teşkil eder.

Dolayısıyla iş ahlakında her zaman bir tercih ve denetim söz konusudur. Kamusal düzenlemelerin bireyleri veya aktörleri ahlaki davranmak için tercih yapmak hususunda cesaretlendirmesi ve teşvik etmesi beklenmektedir. Bu sebeple günümüzde iş ahlakı mevzuu her zaman hukuk, düzenleyici ve denetleyici kamu otoritesi ile yakından ilişkilidir. Hukukî düzenlemelerin uygun bir şekilde yapılarak aktörlerin ahlaklı davranmasını kolaylaştırması beklenmektedir. Ayrıca bu bağlamda yaptırım ve denetim de devreye girer. Bu sebeple ahlak ile ilgili kavramların ve meselelerin çok önemli bir kısmı hukuk ile ilintilidir.

Toplumsal hayatta meslekler çok merkezi bir yer tutarlar. Modern toplumda statü ve kazanç meslekler ile son derece alakalıdır. Bu anlamda kadim geleneklerden beslenerek mesleklerin ahlakî kodlarının teşkil ettirilmesi ve uygulanması modern toplumda önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Toplumsal hayatta tüm boyutlarıyla ortaya çıkan standartlaşmanın mesleklere de uygulanması söz konusu olmuştur. Mesleklerin kendi örgütlenmeleri aracılığıyla mesleki kodlarını oluşturup takip etmeleri kadar toplumsal talep ve ihtiyaçlardan da beslenmeleri kaçınılmazdır. Genel ahlakî anlayıştan beslenen meslek ahlakı veya profesyonel etik konuları aynı zamanda

özelleşmiştir ve teknik sorunları da kavramaktadır. Türkiye’de mesleki kodların tanımlanmasında henüz çok büyük mesafeler kat edilmese de bu noktada girişimlerin hızlandığı görülmektedir.

İş Ahlakı Sözlüğü’nü bütün bu sorun ve meseleleri kapsayacak şekilde kavramsal bir netlik oluşturmak üzere hazırladık. Bu netliği oluşturarak alandaki meselelerin ele alınma düzeyini geliştirmeyi ve tartışmaları kavramlardan meselelere doğru kaydırmayı amaçladık. Sözlüğü hazırlarken kavram seçiminden açıklamaya kadar tutarlı ve gerçekçi bir çerçeve oluşturmaya çabaladık. Sözlüğün temel bir başvuru kaynağına dönüşmesini ve meselelerin ele alınmasını kolaylaştırmasını bekliyoruz.

A

Adalet

Adalet genel olarak hakkaniyetli olmak anlamında anlaşılmıştır. Adalet ayrıca ahlaki olmakla da yakından ilişkili bir kavramdır. Bireysel etik düzeyinde adalet insani yetkinleşme ile ilgili bir erdemdir. Kamu politikası düzeyinde farklı grupların ve ihtiyaçların bir optimizasyon içinde giderilmesi anlamına gelir. Bütün bu anlam ve kullanımları aşacak bir biçimde adalet çoğu kez daha geniş bir ideali ve kendisine kaynaklık eden daha temel değerleri bünyesinde barındırır.

Adalet bir şeyin olması gereken yerde olması, tabiatına en uygun biçimde varlığını sürdürmesi ve amacına uygun olarak kullanılması/değerlendirilmesi olarak görülebilir. Adaletin karşıtı olan zulüm de bu anlamların/durumların tersini ifade eder. İki aşırı tutum ve davranış arasındaki orta hal anlamına sahip olan itidal, düzen fikrinin temelini teşkil etmektedir. İtidal ile aynı kökten gelen adalet kavramının her düzeyde temel bir hareket noktası olması bu

sebeple çok önemlidir. Adalet fikri hem etik hem de iktisat, hukuk ve siyaset düşüncesinde merkezi bir yer tutar.

Aslında adalet bir şeyin kendisini değil özelliğini adlandırır. Bu sebeple isim olarak adaletten ziyade “adil” ya da “adaletsiz” sıfatlarına odaklamak onu açıklamak bakımından daha uygun olabilir. Bunu yapmak, adalet yargılarının daha geniş ahlaki yargılar alanında ve daha da geniş değerlendirici yargılar evreninde nasıl ayırt edici olduğunun açıklığa kavuşturulmasını kolaylaştırır.

Bu anlamda adaletin yalnızca betimleyici değil, aynı zamanda normatif bir anlama sahip olduğunu kabul etmek açıklamayı kolaylaştırabilir. Olası bir eylemi veya yasayı adaletsiz olarak adlandırmak onun uygulanmasına karşı çıkmaktır. İnsanlar teoride genellikle adil kararlar verirler ve adil davranırlar. Ancak uygulamada adaleti yakalamak hem daha zor hem de daha önemlidir. Adalet hayatın içinde uygulanan ve elde edilen neticelere bağlı olarak var olan somut bir olgudur. Bu sebeple tarih boyunca adalet somut göstergeler üzerinden değerlendirilen toplam bir sonuç olarak görülmüştür.

Adalet Teorisi

İş ahlakı çalışmalarında çalışanlara eşit ve adil muamelede bulunulmasını öngören bir yaklaşımdır. Doğru olanı grubun faydasına bağlayan faydacı yaklaşımlara karşı

bireyin hak ve hukukunun önceliğini vurgular. Adalet teorisi üzerine felsefeden, teolojiye, siyaset teorisinden diğer sosyal bilim disiplinlerine kadar çok geniş alanlarda yorum ve tartışmalar bulunmaktadır. Siyaset felsefesinde adalet kuramının önde gelen filozoflarından John Rawls, *Bir Adalet Teorisi* (1971) kitabında adaleti sosyal kurumların ilk erdemi olarak ifade eder. İşletmelerde adalet, dağıtıcı adalet, cezalandırıcı adalet ve telafi edici adalet olarak değişik şekillerde tezahür edebilir. Dağıtıcı adalet, ilgili toplum veya işletme mensupları arasında faydaların ve maliyetlerin eşit dağılımını gerektirir. Cezalandırıcı adalet, işletme üyelerinin adil ve haklı bir şekilde ceza alması gerektiğiyle ilgilidir. Bu noktada kuruluşların üyelerini, önyargılara göre değil önceden belirlenmiş kural ve düzenlemelere göre cezalandırması gerekmektedir. Telafi edici adalet, çalışanların veya belirli bir grubun üyelerinin, büyük bir zarara yol açan yıkıcı bir olay sonucunda en haklı şekilde telafi edici faydalar almasını gerektirir.

Âdet

İnsanlar tarafından tekrarlanarak toplumda yerleşik hale gelmiş ve selim tabiata sahip kimselerce onaylanan uygulamalardır. Genelde örf ile aynı manada kullanılmaktadır. Örf ve âdetler özellikle muâmelât alanında şeri hukukun yorumunda veya keşfinde önemli rol oynar. Mecelle'nin 36. maddesi bu bağlamda şeri hükmün ispatında örf ve âdetin

hakem kılınacağını belirtir. Müslümanların iyi gördüğünün Allah katında da iyi, kötü gördüğünün Allah katında da kötü olduğunu belirten bir sahabi sözü toplumdaki örf ve adetlerin dikkate alınması gerektiğine işaret eder. Mecelle'nin 37. maddesinde ifade edildiği gibi insanların teamül ve âdetleri amel edilmesi gereken bir delil olarak kabul edilir. *Bkz. Örf*

Adil Fiyat

Bir malın üretiminde sarf edilen emek ve masrafa orantılı cari piyasa fiyatını ifade eder. Antik Yunan'dan Orta Çağ'a hem ahlaki hem de iktisadi bir kavram olarak varlığını sürdürmüştür. İslam hukukundaki mislî semen kavramıyla ilişkilendirilebilir ve bu bağlamda belirli bir zaman ve yerde benzer metalar için ödenen fiyata tekabül eder. İbn Teymiye adil fiyat ile adil olmayan fiyat arasında ayrım yapar ve eş değer malların fiyatının adil fiyat olduğunu kabul eder. Eş değer fiyatının ise bir mübadele işleminde piyasada ortaya çıkacağına inanır. Bu açıdan adil fiyat, her türlü müdahaleden bağımsız, aldatma ve hile gibi durumlar söz konusu olmadan, arz ve talep dengesi içinde cari piyasada oluşan fiyat olarak ortaya konabilir.

Ahde Vefa

Sözleşmeler hukukunun en temel ilkesidir. Bu ilkeye göre bir sözleşmenin tarafları her durumda sözleşmeye bağlı kalmalı ve bu sözleşmenin şartlarına riayet etmelidir. Aşırı ifa güçlüğü veya ifa imkânsızlığı gibi durumlarda bu ilkenin işletilmesi zaruri olarak ortadan kalkabilse de bu durumların dışında sözleşmedeki hükümlere riayet etmek ahde vefa ilkesinin bir gereğidir. Ticaret hayatının güvenli ve istikrarlı bir şekilde işleyebilmesi taraflar arasında bu ilkenin dikkate alınmasına bağlıdır. Ahde vefa ilkesi aynı zamanda uluslararası hukukun da en önemli ilkesidir. Ahde vefa ilkesi İslam hukuku da dâhil evrensel bir hukuk kuralıdır.

Ahilik

13. yüzyılda Anadolu'da Ahi Evran tarafından temelleri atılan, sonrasında Osmanlı'nın kuruluşunda önemli rolü bulunan dini ve içtimai boyutlara sahip bir anlayış ve teşkilattir. Özellikle meslek hayatını çeşitli açılardan düzenleme amacı taşır ve tarihsel süreçte bu yönüyle temayüz eder. Esnaf ve sanatkârların iş hayatını ve temel çalışma prensiplerini belirleyen bu teşkilatın temelinde fütüvvet anlayışı yatmaktadır. Tasavvufi anlayıştaki şeyh-mürîd ilişkisinin benzerini ahilik teşkilatında usta-çırak arasında görmek mümkündür. Buna göre ahilik teşkilatı içinde bir

çıracak ancak bir ustanın rehberliği eşliğinde meslek hayatına girebilir ve ilerleyebilir. Bu teşkilat sayesinde uzun süreli ve kademeli bir iş eğitimi yanında istihdam olanağı, aşamalı bir terfi sistemi ve en önemlisi ahlaki çerçevede bir iş hayatı mümkün hale gelmiştir. Ahilik meslek eğitimi ile ahlaki eğitim arasında sıkı bir bağ kurup ikisinin birlikte edinimini gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. Ahilik tüccar, esnaf ve sanatkârları rekabetten ziyade dayanışmacı bir meslek hayatına yönlendirerek hile ve fahiş fiyatların söz konusu olmadığı güven esaslı bir meslek hayatına sevk etmiştir. *Bkz. Fütüvvet, İş Ahlakı, Görev Ahlakı/Meslek Ahlakı*

Ahlak

Ahlak, kişinin huy ve seciyesidir ve Arapça hulk kelimesinin çoğuludur. Arapça'da genelde kişinin fiziki yapısı için halk, manevi ve ruhi yapısı için de hulk kelimeleri kullanılır. Bu anlamda ahlak kişinin fiziki değil manevi yapısı ve özellikleri ile ilgili bir kavramdır. Bir kimsenin sahip olduğu iyi veya kötü huylar, faziletler veya reziletler kişinin ahlakını oluşturur. Bu anlamdaki kişiler iyi ahlaklı olabildiği gibi kötü ahlaklı da olabilir. Fazilet ve reziletler aslında ahlakın çıktıkları ve sonuçları olarak görülebilir. Ahlakın bizzat kendisini tanımlamak gerekirse Gazzali'nin ahlakı "insan nefsinde yerleşen öyle bir melekedir ki filler hiçbir zorlama olmaksızın bu meleke sayesinde kolaylıkla ortaya çıkar" şeklindeki tanımı yol göstericidir. Bu açıdan bakıldığında

ahlak hem bir meleke hem de bu meleke sonucunda ortaya çıkan fazilet ve reziletlerin bütünü olarak görülebilir. Ahlak ilmi veya ahlak felsefesi ise ahlak ile ilgili konuları müstakil olarak inceler.

Ahlakçılık

Hayatın merkezine ahlakı yerleştirerek her türlü eylemi ve düşünce biçimini bu doğrultuda değerlendirme ve yönlendirme yaklaşımı olarak tanımlanabilir. Törecilik kavramı ile birbirinin yerine kullanılabilmektedir. Bireysel ahlak algısının ve anlayışının farklı kaynaklardan beslenebildiği gerçeğinden hareketle, *ahlakçılık* davranışının bireysel veya toplumsal çatışmalara neden olabilme potansiyeli yüksektir. Çünkü insanlar aynı ahlak anlayışına sahip olmayabilir. Olayları, durumları ve kişileri farklı ahlak penceresinden değerlendirmenin, olaylar, durumlar ve kişiler üzerinden bir çatışma sahası meydana getirmesi mümkündür. Ahlaklı olmak, ahlaklı olmayı teşvik etmek, ahlaklı olmayı vaaz etmek, ahlaki eğitim ve terbiye vermek ile ahlakçılık yapmak aynı şeyler değildir. Birinde gönüllü gayret söz konusu iken, diğesinde baskı ve zorlama devreye girebilir. *Bkz. Ahlaki Evrenselcilik*

Ahlaki Çoğulculuk

Ahlak normlarının zamana, mekâna, kişiye, topluma, kültüre ve inanca göre değişiklik gösterebileceğini ifade eden felsefî yaklaşımdır. Böylesine fazla ahlaki normun bulunduğu bir dünyada mutlak doğrudan veya mutlak yanlıştan söz edilemeyeceğinden, ahlak kavramına dair standartlar geliştirilmesi gerektiğini savunur. Bu standartlar gerçekleştiği takdirde evrensel bir ahlaktan söz edilebilir fikri, bu yaklaşımın temelini teşkil eder. Bunun dışında çoğunluğun benimsediği davranış biçimlerinin ve normların ahlaki olduğunu savunmak da *ahlaki çoğulculuk* kavramı ile açıklanabilir. Bu durumda *toplum böyle davranıyorsa bu davranış formu ahlakidir* anlayışı ön plana çıkar. Kişi, çoğunluğun üzerinde ittifak ettiği doğru, yanlış, ahlaki, ahlaki değil kalıplarını referans alarak kendisini konumlandırır ve buna göre bir yaşam sürmeyi tercih eder. Ancak çoğunluğun her zaman doğru ve ahlaki olan üzerinde ittifak edemeyeceği, bazı durumlarda yanıltıcı olabileceği de bilinmeli ve takdir edilmelidir. *Bkz. Ahlaki Evrenselcilik*

Ahlaki Denge

Ahlaki tutarlılık olarak da tanımlanmaktadır. Buna göre insan davranışlarının ahlaki bir denge ve tutarlılık içerisinde olması gerekir. Bunun sağlanmasında vicdan, kültür, inanç sistemleri gibi öğeler önemli olsa da aklın ön plana

çıkarılması gerektiği savunulur. Ahlakın aklî temellerine atıf yapıldığında ya da başka bir ifade ile insan davranışlarının temelinde aklın yol göstericiliği belirleyici olduğunda, ahlaki denge sağlanmış olabilir. Burada ortak akla vurgu yapılmaktadır. İnsan, aklını kullanarak doğru ile yanlış, ahlaki olanla ahlaki olmayanı ayırt edebilecek kabiliyettedir. Her ne kadar farklı kültürlerden, farklı inanç sistemlerinden ve farklı ideolojilerden besleniyor olsa da ortak akıl, insanları evrensel bir ahlak dengesi üzerinde buluşturabilir. Örneğin hırsızlık yapmamak veya dürüst olmak davranışları, insanlığın ortak aklının ortaya koyabileceği davranış formlarıdır ve bu tür davranış formları sürekli hale getirilerek ahlaki bir denge oluşturulmalıdır. *Bkz. Orantılılık*

Ahlaki Evrenselcilik

Ahlaki evrenselcilik, evrensel bir ahlakın olduğunu ve kültür, ırk, cinsiyet, din ve milliyet fark etmeksizin herkese uygulanması gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Bu nedenle ahlaki nihilizm ve ahlaki göreceliğin zıttı bir görüştür. Ahlaki evrenselcilik kendi içinde farklı formlar barındırabilmektedir. Ahlaki evrenselciliği savunanlar genel olarak bunu insan doğası, evrensel aklın gerekleri ve diğer toplumlar ve dinler arasındaki ortak ahlaki kurallar üzerinden meşrulaştırmaktadır. Felsefi olarak evrenselcilik Platon, Aristo, Stoacılar, Kant (*bkz. Kategorik Zorunluluk*),

Stuart Mill gibi filozoflar tarafından savunulmuştur. Yine Hristiyanlık, Yahudilik ve İslam gibi tek tanrı inancı olan dinler ahlaki olarak evrenselci bir pozisyondadırlar. Ahlaki evrenselcilik, bugün insan hakları dediğimiz haklar için temel oluşturmuştur. İş hayatı doğru ve yanlışa dair bazı evrensel fikirler olmadan sürdürülemeyeceğinden konu iş ahlaki açısından önemli olmaktadır.

Ahlaki Gelişim

Kişinin, yaşadığı toplumun normları çerçevesinde genel doğru ve yanlıslara ilişkin geliştirdiği duygu, düşünce ve davranış biçimlerini ifade eder. Bireyin ahlaki gelişiminin anne karnında başladığı, okul yaşına kadar aile içerisinde temellerinin atıldığı ve akabinde okul-çevre etkileşimi ile şekillendiği bilinmektedir. Bu süreç içerisinde kişinin ahlaki gelişimi toplumsal normların ışığında değerlendirilerek paydaşlar tarafından olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilir. Ahlak bakımından dengeli ve sağlıklı bir kişi yetiştirebilmek milli eğitimin temel amaçları arasındadır. Bu doğrultuda öğretim programlarına ve müfredata değer eğitimi adı altında birtakım değerler yerleştirilmiştir. Bu değerler, kişinin hem iyi bir vatandaş hem de ahlaklı bir birey olmasını sağlamak amacıyla matuftur.

Ahlaki İkilem

Bir aktörün birbiriyle çelişen ahlaki değerler arasında seçim yapmak durumunda kalmasını ifade eder. Böyle bir durumda aktör, söz konusu ahlaki yükümlülükleri aynı anda yerine getiremez. Ahlaki ikilemin ortaya çıkması için ahlaki olarak bağlayıcı sonuçları olan edimlerin birbirini dışlaması gerekmektedir. Yani bir ahlaki yükümlülüğü yerine getirmek bir diğer yükümlülüğün ihlaline yol açacaktır. Ahlaki ikilemler sadece doğru şeyler arasında seçim yaparken değil hareket tarzına ilişkin tüm alternatiflerin yanlış olduğu durumlarda da ortaya çıkar. En yaygın olarak bilinen örneklerinden biri Platon'un bıçak ikilemidir. Bıçak ödünç alınan kişinin o bıçakla birine zarar vereceği bekleniyorsa bu durumda verilen sözün yerine getirilip bıçağın iade edilmesiyle birinin o bıçaktan zarar görmesi arasında ahlaki ikilem ortaya çıkmaktadır. Çoğunlukla bir ahlaki yükümlülüğün bir diğerine mantık yürütme yoluyla üstün gelmesi suretiyle ikilem olarak görülen durum çözüme kavuşturulabilir. Ahlaki ikilemlerin çözümünde daha çok fayda veya daha az zarar ilkeleri kullanılabilir. Örneğin yukarıda bahsedilen Platon'un örneğinde daha az zarar ilkesinden hareketle bıçağın iade edilmesi edilmemesinden daha büyük bir zarara yol açacağı için daha az zararlı olan iade etmeme seçeneğinin ahlaken üstün olduğu sonucuna varılabilir. Diğer taraftan, her ahlaki karar anı ahlaki ikileme yol açmaz. Karşılaşılan ahlaki ikilemin gerçekten bir ahlaki ikilem mi olduğu yoksa aktörün durumla ilgili

izlenim ve algısından mı ikilem olarak değerlendirildiği ise tartışma konusudur. *Bkz. Ahlaki Muhakeme*

Ahlaki Körlük

Kendisi gibi düşünmeyen, inanmayan ve dünyaya aynı pencereden bakmayan insanların gayri ahlaki tutum ve davranışlarını gördüğü halde benzer davranış örneklerini kendisine benzeyen insanlarda göremeyen veya görmezden gelen anlayış biçimini ifade etmek için kullanılır. Bu kavramın içerisinde kutuplaşma ve ötekileştirme bulunmaktadır. Kendi ahlak normları penceresinden bakarak olayları yorumlayan kişi, farklı davranış biçimlerini kolaylıkla gayri ahlaki olarak nitelendirebilir. Bu davranış ve düşünce biçimi, sağlıklı bir davranış ve düşünce biçimi olarak değerlendirilmez. Evrensel ahlaki kıstaslar vardır, bu kıstaslara uygun düşen davranışlar ahlaki, uygun düşmeyen davranışlar ise ahlaki değildir. Evrensel olmayan, yerel veya kültürel olan ahlaki kıstaslar için de bunu söylemek mümkündür. Bu durumların istisnası veya ayrıcalıklısı bulunmamaktadır.

Ahlaki Muhakeme

Bireyin doğru ile yanlış, güzel ile çirkini, iyi ile kötüyü ayırt edebilme kabiliyeti olarak tanımlanabilir. Ahlaki

muhakeme ile birey, ahlaklı olarak nitelendirilenin hangi ölçüte göre ahlaklı; ahlaksız olarak nitelendirilenin de hangi ölçüte göre ahlaksız olarak tanımlandığını bilir. Bunun neticesinde duygu, düşünce veya davranış biçimini benimser veya reddeder. Ahlaki muhakeme, üst düzey biliş gerektirir. Muhakeme yeteneği genel olarak her durum için gerekli bir yetenektir. Muhakeme yeteneği zayıf olan bireyin küçük veya büyük fark etmeksizin bulunduğu ortamda, toplulukta veya toplumda kaosa neden olması kaçınılmazdır. Muhakeme; bilgiyi doğru yorumlama, kazanma, minimum risk prensibi ile çalışma, az hayal kırıklığı yaşama, doğru olanı yapma ve iyi bilinme gibi pozitif karakteristik özelliklerin de besleyicisi konumundadır.

Ahlaki Otonomi

Bireysel ahlakın kendinden var olduğunu, fitri olduğunu, insanın yalnız kalsa bile kendiliğinden doğru ile yanlış ayırt edebileceğini, onun davranışlarına içgüdüsel olarak yön verebileceğini ifade eden kavramdır. Bu durumda ahlakın temel kodlarının doğuştan geldiğini söylemek mümkündür. Otonom ahlak kavramı, aynı zamanda birey özerkliğinin ve biricikliğinin de açıklayıcısı olarak değerlendirilebilir. Şayet ahlak doğuştan insana kodlanmış bir değer ise, ahlaki bulunmayan düşünce ve davranışlar, sonradan, insanın etkileşimde bulunduğu çevrenin etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Ahlakın fitri olduğu semavi dinlerin de

ortak söylemlerindedir. Semavi dinlere göre insan ahlaklı bir yaratılışla dünyaya gelir, sonradan kirlenir. Buna bağlı olarak *ahlaki otonomi* kavramı, bireyin kendi kendine ahlak ilkelerini ortaya koyabilmesinin mümkün olduğunu ifade etmektedir. Başka bir ifade ile ahlaklı olanın ortaya çıkması için bir toplumun veya topluluğun var olması gerekmez.

Aldatıcı Reklamlar

Sunulması da dâhil olmak üzere herhangi bir şekilde yönetildiği veya ulaştığı kişileri yanıltan veya yanıltması muhtemel olan ve bu yanıltıcı niteliği dolayısıyla onların ekonomik davranışlarını etkileme ihtimali bulunan veya bu nitelikleri dolayısıyla bir rakibe zarar veren veya zarar vermesi muhtemel olan reklamlar anlamına gelmektedir. Hile unsuru ile birlikte gerçekleştirilen aldatıcı reklam uygulamaları tüketicilerin yanı sıra rekabet koşulları içerisindeki rakip firmaları da mağdur etmektedir. Tüketicinin doğru bilgiye ulaşması halinde benimseyeceği tutumdan farklı bir izlenim ve inanca sahip olması bir reklamın aldatıcı olup olmamasında belirleyici olarak değerlendirilebilir. Gerçeğe uygun olmayan yanlış bilgiler olabileceği gibi bazı bilgileri gizleme ya da karmaşık hale getirme de aldatıcı reklam sunum şekilleri olarak değerlendirilebilir.

Aldatıcı Uygulamalar

Eksik ya da yanlış bilgi ile ya da bilginin sunuluş şekli ile tüketicinin normal koşullarda almayacağı kararlar vermesine neden olan, bireylerin bilinç düzeylerini kendi amaçlarını gerçekleştirmek üzere etkileyip yanlış yönlendiren ticari uygulamalardır. Bir mal ya da hizmetin amaca uygunluğu, miktarı, üzerinde yapılan test ve kontrollerin sonuçları, yapılan taahhütlerin kapsamı, fiyatı, ödeme koşulları, tüketicinin sahip olduğu yasal haklar, servis, yedek parça hizmetleri, tedarik eden firmanın kimliği vb. açılardan aldatıcı sonuçlar doğuracak şekilde eksik ya da hatalı bilgilerin sunulması hali.

Altın Kural

Ekonominin, iş ve finans dünyasının olmazsa olmaz kurallarından biridir ve aynı anda birden fazla anlamı ihtiva edebilmektedir. Altın kural kavramı; arz eden ile talep edenin aynı anda kazançlı çıkmasını sağlayan anlayış biçimi olarak tanımlanabileceği gibi, kişinin kendisi için arzu ettiğini başkası için de arzu etmesi yaklaşımı şeklinde de değerlendirilebilir. Bununla birlikte etik ilkeleri zaafa uğratmadan maksimum fayda sağlayabilme becerisi olduğunu da söylemek mümkündür. Son olarak altın kural kavramı, sürdürülebilir refah seviyesinin tesis edilebilmesi için gerekli olan tasarruf tedbirlerini ve yatırım düzeyini

de ifade eder. Her bakımdan olması gerektiği gibi olmayı işaret eden altın kural kavramı, ekonomi ve finans sahasının dışında hayatın her alanına uyarlanabilir bir kavramdır. Çünkü bütün disiplinlerin kendine has altın kuralları bulunmaktadır.

Anarşizm

Devletin varlığını reddeden ve toplumun baskıcı yönetim organizasyonları olmadan daha iyi olacağını ifade eden bir doktrin veya teoridir. Sosyalist ve bireyci olarak ayrıştırılabileceğimiz anarşistler bir otorite olmadan da toplumun var olabileceğini, bir başka deyişle devletsiz toplumu savunmaktadırlar. Toplumda bilinenin aksine, anarşizm kargaşa veya şiddeti savunan bir görüşten ziyade devleti eleştiren ve gönüllü etkileşim ve organizasyonların bireyin gelişimini nasıl sağlayacağını araştıran bir teoridir. Fransız düşünür ve ekonomist Pierre-Joseph Proudhon kendini anarşist olarak adlandıran ilk düşünürdür. Anarşizmin teorisini ilk yapan düşünür ise William Godwin'dir. Kapitalizm/devlet ortaklığının bir eleştirisi olarak görebileceğimiz anarşizm teorileri, genel olarak devletin varlığını sorgularken özgürlük, eşitlik ve dayanışmanın önemine vurgu yapmaktadırlar. İş ahlakı ile ilgili olarak iş yerindeki sorunların yukarıdan baskıcı şekilde çözümünü yerine başka ne tür çözümler getirilebileceği konusunda dikkate değer bir bakış açısı getirmektedir. Ayrıca iş hayatı ile ilgili

sorunların çözümünde devletin ne kadar bağımsız davranabileceği konusunu gündeme getirmesi bakımından yine iş ahlakı için değerli bir bakış açısı sunmaktadır.

Antitröst Yasaları

Rekabet yasaları olarak da bilinen *Antitröst Yasaları* piyasa ekonomisinde tekel oluşturulmasını engelleyerek tüketicileri korumak ve haksız rekabeti önlemek amacıyla çıkarılan yasalardır. ABD’de 1890’da kabul edilen Sherman Yasası ilk antitröst yasa olarak bilinmektedir. Tarihsel süreç içerisinde de tecrübe edildiği üzere, piyasa aktörlerinin rekabet olgusunu ahlaki, insani ve hukuki değerlere aykırı bir şekilde tesis etmeleri veya kendi aralarındaki mücadeleyi azaltmaya ya da tamamen ortadan kaldırmaya teşebbüs etmeleri ile ekonomide oluşabilecek çeşitli aksaklıklar serbest rekabet ortamına zarar verebilir. Antitröst Yasaları ile tüketicilerin mal ve hizmet tercihlerinde özgürce karar vermelerini engelleyen tröst ya da kartel gibi durumlardan korunması amaçlanmaktadır.

Arabuluculuk

Arabuluculuk, anlaşmazlık yaşayan taraflar arasında tarafsız ve bağımsız bir şekilde görüşme ve müzakerelerde bulunmak suretiyle iletişim sürecini kurmak ve geliştirmektir.

Arabulucunun uzmanlık eğitimi almış olması gerekir. Adil bir karar alınması idealize edilmekle birlikte, her iki tarafın memnuniyetini sağlayıcı kararların alınması hedeflenmektedir. Arabulucu, karar verici değil, tarafların alternatifler içerisinde çözüm üretmelerini sağlayıcı bir role sahiptir. 2012 yılında çıkarılan 6325 sayılı Arabuluculuk Kanunu ile “kamu düzenini ilgilendirmeyen, tarafların üzerinde tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıkları”nın yargının iş yükünü artırmadan çözümünü için Arabuluculuk Makamı oluşturulmuştur. Buna ek olarak arabuluculuk, çalışma hayatında özellikle toplu iş sözleşmesi yapım sürecindeki çıkar uyuşmazlıklarında zorunlu ve gönüllü tahkim şeklinde oluşmaktadır. Zorunlu tahkim, ilgili mevzuat çerçevesinde belirlenmiş olan, gönüllü tahkim ise uyuşmazlığın taraflarının kendilerinin üzerinde mutabık kaldıkları bir arabulucu tayin etmeleri şeklinde gerçekleşmektedir. Arabulucu taraflar arasında anlaşmayı sağlayabilirse toplu iş sözleşmesi imzalanabilir, anlaşmazlık olması durumunda arabulucu bir rapor hazırlayarak görevli makama bildirir ve görevi sona erer.

Araçsal Rasyonelite

Aydınlanma Döneminde daha çok bilimsel metodolojiye referansla kullanılan rasyonelite kavramı, bilimi ve diğer mantıksal metotları destekleyen, evrensel ve değişmeyen gerçekleri bulmak için kullanılan bir içeriğe sahiptir. Alman

düşünür, sosyolog ve ekonomist Max Weber, dört farklı rasyonel eylemden bahseder. Bunlardan araçsal rasyonalite ve değer odaklı rasyonalite ön plana çıkmaktadır. Araçsal rasyonalite bir amaca ulaşmada seçilebilecek en etkili yöntemi ifade eder, fakat amacın içeriğine dair bir şey söylemez. Değer odaklı rasyonalite ise bir amaca ulaşmaktan ziyade o amacın içeriğine verilen dini, ahlaki veya estetik değerden dolayı yapılan eylemleri ifade eder. Araçsal rasyonalite, Frankfurt Okulu başta olmak üzere birçok ekol ve düşünür tarafından eleştirilmiştir. Araçsal rasyonalite temelli bir bilimin, bir başka deyişle, bir amacın içeriğine bakmadan onu gerçekleştirmek için ortaya en etkin yolu çıkararak anlayışın Holokost gibi bir soykırıma neden olduğu belirtilmiştir. Benzer bir mantıkla, şirketler kâr odaklı bir bakış açısı ile hem müşterilerine hem de çalışanlarına araçsal bir rasyonalite ile yaklaştığında çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu durum, iş yerine olan yaklaşımında sadece aldığı maaş odaklı düşünen işçi için de geçerli olmaktadır. *Bkz. Rasyonellik*

Arbitraj

Arbitraj, döviz, kıymetli maden, herhangi bir mal veya menkul kıymeti, ucuz olduğu piyasadan satın alarak aynı anda daha pahalı olduğu piyasada satmak suretiyle risksiz bir şekilde kâr elde etme işlemidir. Arbitraj işlemini gerçekleştirene arbitrajcı denir. Arbitraj işlemi sonucu aynı ürünün farklı piyasalardaki fiyat farklılıkları ortadan

kalkacaktır. Arbitraj işlemleri kısa vadeli ve risksiz işlemlerdir. Günümüzde iletişim teknolojisinin artması, arbitraj kârı kollayan arbitrajcılarının işlemlerini kolaylaştırmış ve fiyat farklılıklarının çok hızlı bir şekilde ortadan kalkmasına yol açmıştır. Bunun en güzel örneğini, arbitraj işlemlerinin en yaygın uygulandığı döviz piyasalarında görebiliriz. Dövizin dolaysız (bir ulusal paranın değerine göre fiyatı) ve çapraz (iki döviz kurundan her birinin üçüncü bir döviz kuruna göre fiyatı) kurlarının farklı yerlerde aynı fiyattan alınıp satılıyor olması, arbitraj işlemlerinin bir sonucudur. Arbitraj işlemleri, etik açıdan kabul edilebilir ticari ilişkilerdendir.

Artı Değer

Artı değer kavramı, Marx'tan önce de kullanılmasına rağmen, popülerliğini Marx'ın kapitalizmin eleştirisinde kullandığı temel kavramlardan biri olmasına borçludur. Marksist düşüncede işçinin kendisine verilen ücretin üstünde ürettiği değeri ifade etmektedir. Bu anlamda Marx'a göre kapitalizmin temel işleyişi, işçiden "haksız" bir şekilde alınan bu artı değerde yatmaktadır. İşçiye verilen ücret ile işçinin çalıştığı yer için ürettiği artı değer arasındaki ilişki ahlakın konusu olmaktadır. Firmaların kârı maksimize etmek için çoğu zaman işçilerin ücretini düşürmeye yoluna gitmesi; işçinin geçim sıkıntısı çekmesi ve çalışma motivasyonunun düşmesi gibi günün sonunda yine iş yerinin

ve genel anlamda toplumun sağlıklı ve sorunsuz işleyişine engel olan bir sürece yol açmaktadır. *Bkz. Emek Değer*

Asgari Ücret

Yasal olarak işçi ve çalışana genellikle aylık olacak şekilde belli bir dönem içerisinde sunulan emek karşılığında ödenmesi gereken minimum ücreti ifade eder. Asgari ücret emeğin belli bir sınırın altında satın alınamayacağını belirtmektedir. Bu sınır her yıl işçinin ve çalışanın gıda, barınma, sağlık, ulaşım gibi temel ihtiyaçlarını, belirlenen dönem içerisinde minimum düzeyde karşılayabilmesine imkân verecek şekilde hesaplanır. Asgari ücret seviyesi hayat pahalılığı göz önünde bulundurularak ülkelere göre farklılık göstermektedir. Ancak ülke sınırları içerisinde bölgelere göre oluşacak bir farklılık burada dikkate alınmamaktadır. Belli bir sene için belirlenen asgari ücret o ülke sınırları içerisinde her bölge için aynıdır.

Asgari ücret yaklaşımı temelde iki farklı perspektif tarafından eleştirilmektedir. Liberal iktisatçılar devletlerin asgari ücret politikası uygulamasını doğru bulmamaktadır. Liberteryenlere göre serbest piyasa içerisinde emek arz ve talebi dengeye gelecek, ücretler görünmez el yardımıyla ideal seviyesini kendisi bulacaktır. Devletin uyguladığı asgari ücret politikaları küçük işletmelerin gerekli sayıda işçi çalıştırmalarını zorlaştırabilmektedir. Bu durum kaçak işçi çalıştırmanın önünü açmaktadır. Öte yandan İslam iktisadi

perspektifi devletin piyasaya doğrudan müdahale etmese de kontrol mekanizması gereği ücretlerde minimum bir sınır belirlenmesini toplumun iyiliği için gerekli görmektedir. Ancak İGİAD'ın yayımladığı *Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin: İnsani Ücret Raporu*'nda (s. 179) belirtildiği gibi bu sınırı belirlemek için mevcut asgari ücret belirleme metodları adil değildir. Bunun için çalışanın asgari temel ihtiyaçlarının dışında sosyal birtakım ihtiyaçlarının ve ülke içerisindeki bölgelere göre hayat pahalılık seviyesinin göz önünde bulundurulduğu bir hesaplama yöntemi kullanılmalıdır. *Bkz. İnsani Ücret*

Asimetrik Enformasyon

Asimetrik enformasyon herhangi bir olay veya durumla ilgili taraflar arasındaki bilgi farklılığı olarak tanımlanabilir. İki taraf arasında gerçekleşen asimetrik enformasyon, piyasadaki bazı tarafların diğerlerine göre bir ürün veya işlem hakkında daha fazla bilgiye sahip olmasından kaynaklanan bir sorundur. Asimetrik enformasyon daha çok bilgi sahibi olan tarafın bu durumu kendi lehine kullanırken karşı tarafın aleyhine kullanması sonucu piyasa dengesinin bozulması gibi sorunları ortaya çıkarabilmektedir. Bilgi asimetrisi olarak da adlandırılan asimetrik enformasyon finansal sistemin etkin şekilde çalışmasının önünde de bir engel teşkil etmektedir.

Ast-Üst İlişkisi

Ast-üst (emir-kumanda) ilişkileri başka bir ifadeyle yönetme, yönetim fonksiyonlarında planlama ve örgütlemekten sonra gelmektedir. Üst, örgütün önceden belirlenmiş amaçlarını gerçekleştirmek için yetkiyi elinde bulunduran ve karar verme yetkisi olan kişidir. Ast ise bulunduğu kurum itibarıyla sahip olduğu araç ve gereçleri kullanarak üstün çizdiği sınırlar içerisinde görev ve sorumluluklarını yerine getiren kişidir. Ast-üst ilişkisinde üstün davranış şekli ve bu durumun asta hissettirdikleri örgütlerde işin verimliliğini ve başarısını doğrudan etkilemektedir.

Üstün astın kapasitesinin farkında olması, görev alanının ve görevin gerektirdiği araç-gereçlerin yeterli olup olmadığı bilgisine sahip olması ve geri bildirim vermesi ile birlikte sağlıklı bir iletişim kanalının devamlı surette açık olması oldukça önemlidir. Ast-üst ilişkisinde üstün adil bir davranış şekline sahip olmasının yanı sıra kişilerin hata yapabilme ihtimallerinin işin doğasında var olduğunun unutulmaması da önemlidir. *Bkz. Yönetici Ahlakı*

Aşırı İş Yüğü

İş yükü, bireyin iş yerinde kendisine tanımlı örgütsel rolü ile ilgili olarak belirli bir süre içerisinde belirli bir standartta yerine getirmesi gereken iş miktarı olarak tanımlanmaktadır. Aşırı iş yükü, çalışanın örgüt içinde kendisine

tanımlı ya da tanımlı olmayan görev ve rollerin kapasitesini zorlayacak kadar fazla olması, fiziksel ve zihinsel olarak yıpratıcı işlerin yerine getirilmesi olarak tanımlanabilir. Az insan kaynağı ile çok iş yapma amacının güdüldüğü aşırı iş yükü altında çalışan bireylerde dikkatin azalması, tepki süresinin uzaması, görevlerin tam olarak yerine getirilememesi, stres duygusu, yorgunluk ve performansta azalma gibi durumlar uzun vadede örgütsel düzeyde verimsizliğe neden olabilir. Aşırı iş yükü ayrıca çalışanlarda tükenmişlik ve iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Benzer bir kavram olan işkoliklik, gönüllük esasına dayalı olarak fazla çalışmayı gerektirirken, aşırı iş yükü zorunlu olarak fazla çalışmayı gerektirmektedir. *Bkz. İş Bölümü, Çalışma Koşulları, İş Stresi, İş Sağlığı ve Güvenliği*

Aydınlatılmış Onam/Rıza

Bir konuda muhatabın olurunun veya onayının alınması olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte aydınlatılmış onam; sahip olduğu değerler doğrultusunda kişinin, olay veya duruma razı olması, zorlama olmaksızın kişinin kendi özgür iradesi ile bir olayı veya durumu benimsemesi şeklinde de tanımlanabilir. Kavramın ilk kelimesi olan *aydınlatılmış* sözcüğü, kişiyi rıza alınmak istenen mesele ile ilgili olarak önceden bilgilendirmeyi ifade etmektedir. Ön bilgilendirme yapılmadan alınan rıza, aydınlatılmış onam olarak değerlendirilmez. Sağlık kurumlarında, bankalarda,

finans şirketlerinde ve ekonomik ilişkilerin ön planda olduğu diğer kurumlarda aydınlatılmış onam formları ile kişinin rızası doğrultusunda işlem gerçekleştirilmektedir. Aydınlatılmış onam formları, kurumları yasal sorumluluktan kurtarmak ve yükümlülükleri bireyin kendisine mâl etmek amacıyla kullanılmaktadır.

Ayrımcılık

Ayrımcılık, davranışlarda fark gözetme veya farklı davranmadır. Fark gözetmenin sübjektifliği de denilebilir. İsteyerek ya da istemeyerek bir hukuk sisteminde eşit durumda olduğu düşünülen kişilere, eşit davranmamak veya farklı durumda olanlara da eşit davranmaktır. Herkes ayrımcılık davranışının hedefinde olabilmektedir. Bununla birlikte, farklı etnik kökene sahip olanlar, çoğunluktan farklı düşünce, inanç ve mezhebe sahip olanlar, fiziksel özellikleri nedeniyle farklı olanlar, muhalifler, farklı ten renginde olanlar ayrımcılık davranışlarına daha çok maruz kalmaktadırlar. Diğer yandan bazı durumlarda bireyler arasında işin gerekliliklerinden dolayı farklı davranmak, ayrımcılık yapma kuralında istisnai bir durum olarak değerlendirilmektedir. Örneğin host/hostes seçme ve yerleştirme sürecinde orantılı bir şekilde boy/kilo şartının aranması istisnai bir durum olarak değerlendirilmektedir. Yapılacak işin gereği olarak objektif ve makul düzeyde belirli şartların aranıyor olması ayrımcılık olarak değerlendirilmemektedir.

Ayrıca ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelerle engellenmeye çalışılan ayrımcılık davranışlarının ortadan kaldırılması için hukuki sistemlerde ispat yükünün yer değiştirmesi söz konusudur. Yani mahkemeye konu olan ayrımcılık davranışlarında mağdurun iddia ettiği durumun kendisinin değil davranışı gerçekleştirdiği iddia edilen kişi tarafından yapılmadığının ispat edilmesi gerekir. *Bkz. Cinsiyetçilik, Yaş Ayrımcılığı, Irkçılık/ Irk Ayrımcılığı, Torpil, Nepotizm, Kayırmacılık, Kronizm, İltimas*

B

Batıl

Hak ve batıl şeklinde kullanıldığında hak doğru düşünce ve inancı, batıl da bunun zıddı olarak yanlış düşünce ve inancı ifade eder. Örneğin tevhid inancı hak iken şirk bunun mukabilinde batıl bir inanç ve düşünce olarak kabul edilir. Batılın bir de fıkıh literatüründe özel bir anlamı vardır. Fıkhi anlamda batıl, bir ibadet veya hukuki işlemin temel şartlarındaki eksiklik sebebiyle hükümsüz olmasını ifade eder. İbadetlerde kendine has rükün ve şartlar bulunmadığında o ibadet geçerlilik kazanmaz ve batıl sayılır. Kiraat ya da rükû bulunmadan kılınan bir namazın batıl olması gibi. Günlük hayattaki hukuki işlemler de belirli unsur ve

şartların bulunmasını gerekli kılar. Her bir hukuki işlemin tarafları, konusu ve tarafların iradesini birbirine bağlayan icap ve kabul gibi unsurları vardır. Aynı zamanda bu unsurlara dair olmazsa olmaz kuruluş şartlarının bulunması gerekir. Mesela tarafların akıl ve temyiz sahibi olması ya da hukuki işlemin konusunun hukuka uygun olması gibi. Bir hukuki işlemin unsur veya kuruluş şartlarına dair bir eksiklik bu işlemin ortaya çıkmasını engeller ve işlemin batıl/hükümsüz olmasını gerekli kılar.

Bedavacılık Sorunu

İngilizcede “free-riding” olarak kavramlaştırılan bedavacılık sorunu, grup üyelerinden birinin üzerine düşen görevi yerine getirmemesi veya getiriyor gibi yapması ve ortaya çıkan üründen faydalanmaya devam etmesini ifade etmektedir. Bu duruma bozulan bir arabayı itmek için inen yolculardan bazılarının itiyor gibi yapıp gerçekte ortaya bir emek koymamaları örnek verilebilir. Bu anlamda bazı işçiler çalışmayıp çalışıyor gibi yapabilir veya işi ağırdan alıyor olabilirler, bunun bir iş ahlakı konusu olduğu açıktır. İşçiler çeşitli nedenlerle bu tip bir davranışa yönelebilirler. Örneğin, aldığı maaştan memnun olmayan işçi bu yola başvurabilir. İşverenler bu tip sorunları aşmak adına çeşitli performans kriterleri geliştirmektedirler, fakat işçilerin bu tip davranışlarının altında yatan nedenlere odaklanmadan geliştirilen performans kriterleri sağlıklı olmamaktadır.

Bereket

İlahi kaynaklı bolluk, genişlik ve zenginlik anlamına gelir. Kur'an-ı Kerim bolluk ve genişliğin kaynağını Allah'a bağlar. Allah toprağı yaratıp bereketli hale getirmiş (Fussilet Sûresi, 41:10) ve gökten yağdırdığı bereketli yağmurla nice bahçeler ve tahıllar yetiştirmiştir (Kâf Sûresi, 50:9). Hz. Peygamber de (s.a.v.) bereketin Allah'tan geldiğini belirtir (Buhari, "Eşribe", 31). Bereket ilahi kaynaklı olmakla birlikte kişinin mala bakış tarzı veya amelleriyle ilişkili olarak tezahür eder. Bir hadiste mala tutkuyla bağlanmanın malın bereketini kaçıracağı, mala bağlanmadan yalnız sahip olmanın ise mala bereket katacağı vurgulanır (Buhari, "Rikak", 11). Sahura kalkmak veya selam vermek gibi amellerin de bereketi artırdığı belirtilir. İlahi kaynaklı bolluk ve genişlik anlamında bereket İslam toplumlarında olduğu gibi tarihin eski devirlerinden itibaren hemen her toplumda vardır. İlahi dinlerin dışındaki kültürlerde de bereket tanrıçalarının varlığı bilindiğine göre bereketin genelde insanüstü bir kaynağa nispet edildiği görülmektedir.

Bezdiri/Mobbing

Kavram karışıklığını önlemek amacıyla Türk Dil Kurumu 2011 yılında İngilizce *mobbing* sözcüğünün yerine *bezdiri* kavramının kullanılmasını önermiştir. Bezdiri, bir işyerinde bir veya birden fazla kişinin, genellikle bir diğer kişiye

sistematik, kasıtlı ve uzun süreli saldırgan davranışlar yönelttiği ve hedef kişinin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreci ifade etmektedir. Çalışma hayatında gerçekleşen olumsuz davranışları açıklamak için kullanılan bezdiri davranışlarının odaklandığı nokta, davranışların muhatapları olan bireyleri olumsuz bir biçimde rahatsız etmesi ve tekrarlı bir şekilde belli bir süre devam etmesidir.

Bezdiri kavramının kaynağı olan mobbing, köken olarak “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamına gelen “Mob” sözcüğünden türetilmiştir. Mobbing kavramını ilk olarak 1960’lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz kullanmıştır. Sürüdeki küçük hayvan gruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana (örneğin tilki) toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumu ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Kavramın kökeninden de anlaşıldığı üzere saldırgan sadece makam gücüne sahip olanlar değil, hedef aldığı kişi ya da kişilere zarar verme amacı olan her seviyedeki kişi ya da kişilerden oluşabilmektedir. Türkçede mobbing kavramı yerine bezdiri ile birlikte birçok Türkçe kavram (yıldırma, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, manevi taciz, duygusal taciz vb.) kullanılmaktadır. *Bkz. Ast-Üst İlişkisi*

Bilgi Asimetrisi

Bkz. Asimetrik Enformasyon

Bilgi Uçurma

İş yerinde çalışan ya da çalışmış olan üyelerin zorunluluk olmamasına rağmen bireysel çıkar veya kamu yararı anlayışı ile hareket ederek kendi özgür iradesi ile işverenlerinin denetimi altında meydana gelen genel ahlaki ilkelere aykırı veya yasa dışı uygulamaları kamuoyu oluşturma niyetiyle bu konulara etki edebilecek yetkinlikteki kişi ve/veya kurumlara bildirmesidir. İşyerinde uygun olmadığı değerlendirilen uygulamaların açığa çıkarılmasıdır. Kavramsal olarak ispiyonculuk gibi olumsuz bir çağırışım oluştursa da, çalışanların örgütsel bağlılıklarının bir gereği olarak da bu tür davranışlar gerçekleştirilebilir. *Bkz. İş Ahlakı, İş Yerine Sadakat*

Bilişselcilik ve Gayri Bilişselcilik

İki zıt metaetik görüştür. Cognitivism (Bilişselcilik), etik cümlelerin birer önerme olduklarından hareketle doğru veya yanlış olabileceğini savunan görüştür. Buna göre ahlakî söylemler gerçekle ilgili önermeler içerir. Buna karşılık, Non-Cognitivism (Gayri-Bilişselcilik) etik cümlelerin

önerme ifade etmediğini bundan dolayı da doğru veya yanlış olamayacaklarını savunan yaklaşımdır. Buna göre ahlaki söylemler bunları söyleyen kişinin duygularını ve arzularını ifade eder. Örneğin, Gayri-Bilişselcilere göre “Sen para çaldın” cümlesiyle “Para çalarak yanlış bir davranışta bulundun” cümleleri tek başına ahlaki bir önermede bulunmaz. Olgudan değere geçişin mümkün görülmemesi, bu ifadelerin öznel yargı olarak kabul edilmesine neden olur. Belirli bir durumu ifade eden birinci söylemden, değer ifade eden bir yargıya geçişi mümkün görmeyen Gayri-Bilişselci yaklaşımın aksine Bilişselciler, ikinci cümlenin ahlaki bir önermeyi ifade ettiğini savunur. *Bkz. Metaetik*

Borcun Zamanında İfası

Borç bir vadeye bağlanmamışsa kural olarak hemen, vadeye bağlanmışsa vadesi geldiğinde ifa edilmelidir. Borcun vadeye bağlanması taraflar arasındaki anlaşmaya bağlı olabileceği gibi akdin mahiyetinden de kaynaklanabilir. Örneğin bir alışverişten doğan para ödeme borcu tarafların anlaşmasıyla vadeye bağlanabileceği gibi bir selem akdinde özellikleri belirlenmiş mal akdin gereği olarak vadeli teslim edilmek zorundadır. Buna göre bir borcun zamanında ifası borcun peşin veya vadeli oluşuna göre peşin veya vade bitiminde ifa edilmesi anlamına gelir. Borcun zamanında ifası hem dini hem hukuki bir zorunluluktur. Bu dini ve hukuki zorunluluk yerine getirilmediğinde alacaklının

borcunu dava edip mahkeme yoluyla tahsil hakkı vardır. İslam'da genel olarak borçların zamanında ifası bir yükümlülük iken borçlunun darlık içinde olması halinde eli genişleyinceye kadar kendisine mühlet verilmesi Kur'an-ı Kerim'in bir tavsiyesidir (Bakara Sûresi, 2:280).

Boycot

Ekonomik anlamda boykot, kişilerin, kurum veya kuruluşların protesto amacıyla diğer işletmeler, kurum ve kuruluşlarla olan ekonomik ilişkilerini kısmen veya tamamen kesmelerine denir. Bir mücadele yöntemi olan boykotun sebepleri ekonomik olabileceği gibi ahlaki, sosyal, siyasal veya kültürel de olabilir. Amaçlarına göre boykotları iki grupta ele alabiliriz. Kanuni, ahlaki, örfi kurallar içerisinde yapılan boykotlar, kişi, kurum veya kuruluşların toplumsal, ahlaki, çevresel veya politik açıdan beğenmedikleri bir davranışı karşısında gösterdikleri makul tepkileri içerir ki bu tepkiler boykot edilen işletmelerin davranışlarını düzeltmelerine ve haliyle toplumsal faydanın artmasına yardımcı olur. İkinci grupta yer alan boykotlar, rekabeti önleyici, rakiplerin işini zorlaştırıcı, işletmelerin itibarını yok etmeye yönelik ekonomik, sosyal ve siyasi hayata zarar veren boykotlardır ki bu tür boykotlar yıkıcı boykot türlerindedir. Yıkıcı boykotlar, etik açıdan kabul edilemez olduğu gibi kanuni olarak da yasak olan boykotlardır.

C

Cam Tavan

Cam tavan çalışma hayatında dezavantajlı gruplara (engelliler, göçmenler, yaşlılar vb.) dâhil olanlar ile birlikte özellikle kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyici “görünmez veya saydam” bir sınırdan, ön yargılardan oluşmaktadır. Pire deneylerinden esinlenerek kavramsallaştırılan olgu, somut olarak görülebilir bir engel olmamakla birlikte çalışma hayatında var olagelen alışkanlıkların bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin engellenmesinde erkek çalışanların, kadınların yöneticilik yapamayacaklarına dair sahip oldukları kalıp yargıları ile kadın çalışanların kendilerine ve hemcinslerine karşı önyargıları da etkili olmaktadır. *Bkz. Cinsiyetçilik*

Cehalet Örtüsü

Bu kavram Amerikalı filozof John Rawls tarafından *A Theory of Justice* isimli meşhur kitabında ortaya atıldı. Rawls, sosyal sözleşme geleneğinin bir devamı niteliğindeki çalışmasında bilgili, özgür ve eşit bireylerin bir araya gelip adil bir toplum sözleşmesi yapması ve onun temel

kurumları üzerine anlaşması fikri üzerinden bir adalet teorisi önermektedir. Fakat bu yapılırken her bireyin kendisinin toplumda hangi pozisyonda olacağını bilmeden, bir başka deyişle bir cehalet örtüsüne bürünerek yapmasını istemektedir. Rawls ancak bu şekilde adil bir düzenin sağlanacağını ifade etmektedir. Kendilerinin de kötü bir pozisyonda olabileceklerini bilen rasyonel bireyler, toplumdaki en kötü pozisyonu bile olabileceği en iyi ve en adil seviyeye çekmeye çalışacaklardır. *Bkz. Adalet Teorisi*

Cinsiyetçilik

Kişinin biyolojik veya toplumsal cinsiyetine karşı duyulan bir ön yargı ve ayrımcılığı ifade eder. Herkesi etkileyen bir durum olmasına rağmen bu durumdan en çok kadınların etkilendiği görülmektedir. Kadın hareketleri ve feminist teorinin temelinde yatan sorun, kadınların genel anlamda toplumda sahip oldukları dezavantajlı durumdur. Özünde bir cinsiyetin diğer cinsiyetten daha önemli olduğu fikri olan cinsiyetçilik, iş yerinde veya genel anlamda toplumda bir cinsle yapılan haksızlıkları meşrulaştırıcı bir işlev görmektedir. Bazı mesleklerin sadece erkeklerle veya sadece kadınlar ile özdeşleşmesi, aynı işi yapan erkek ve kadının farklı ücretler alması gibi konular bu anlamda dikkat çeken ve üzerinde çalışılan konular olmuştur. Cinsiyetçilik toplumsal ve kültürel geleneklerden de beslenmektedir. Örneğin “Elinin hamuruyla erkek işine karışmak” atasözü

cinsiyetçi yaklaşımın bir tezahürü olarak örnek gösterilebilir. *Bkz. Ayrımcılık, Cam Tavan*

Ç

Çakma Ürün

Çakma ürün, marka değeri yüksek, pahalı ürünlerin orjinallerinin benzerleri, taklitleri veya kopyaları olan ürünlere denir. Bu ürünlere replika ürün de denir. Çakma ürünlerin üretiminde daha ucuz ve kalitesiz malzemeler kullanıldığı ve fikri mülkiyet haklarına ödeme yapılmadığı için orijinal üründen çok daha ucuz fiyatlarla illegal olarak piyasaya sürülürler. İletişim teknolojilerindeki gelişme ile birlikte, çakma ürünlerin üretimi ve satışının dünyada çapında hızla yaygınlaştığı görülmektedir. Çakma ürünler, kanuni açıdan olduğu kadar, üretici ve tüketici etiği açısından da oldukça sorunlu bir konudur. Kanuni açıdan orijinal ürünün sahibinin fikri mülkiyet hakları ihlal edildiği için çakma ürün alım-satımı yasaktır.

Çakma ürün üreticileri, orijinal ürünün geliştirilmesi ve marka değeri oluşturulmasında katlanılan maliyetlere ortak olmamakta, ürünün taklidini yaparak haksız kazanç elde etmektedirler. Çakma ürünü satın alan tüketicilerde

çakma ürün üreticilerinin iş birlikçileri durumundadırlar. Zira tüketicilerin bu ürünlere ilgi duymaması halinde çakma ürünlerin üretimi de yaygınlaşmayacaktır. Çakma ürünlerin alımı da satımı da etik açıdan oldukça sorunludur. *Bkz. İş Ahlakı, Aldatıcı Uygulamalar, Sahtesini Yapma*

Çalışma Ahlakı

Ahlak, neyin iyi olması ve neden kaçınılması gerektiğini öngören bir değerler kümesi olarak değerlendirilmektedir. Toplum tarafından kabul edilen iyi davranışlara uymak ve toplum tarafından kabul edilmeyen kötü davranışlardan kaçınmak ahlaki sorumluluğun bir gereğidir. Kurum kültürünün bir parçası olan iş ahlakı, gerek kurumları gerekse kurum üyelerinin kurum içindeki ve kurum dışındaki hareketlerini yönlendiren normlar sistemini ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle iş ahlakı, bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinerek kurumun bulunduğu çevreyi paylaştığı topluma destek olmaktadır. Çalışma hayatında herkesin bireysel tercihlerine göre değil de kurumda uyulması gereken ahlaki standartlara göre hareket etmesi çıkar çatışmalarını önleyeceğinden kuruma ve topluma birçok açıdan yarar sağlamaktadır. İş ahlakı normlarının temel ilke olarak kabul edildiği iş yerleri ahlaklı, dürüst, saygın kişilerden oluşan bir insan kaynağı yapısına sahip olmaktadır. Yalan söyleme, dolandırıcılık, mobbing, evrakta sahtecilik yapma vb. gibi

olumsuz davranışların gerçekleşmesine izin verilmeyen, iş ahlakının benimsendiği iş yerlerinin ayakta kalması ve varlığını sürdürülebilmesi de daha mümkün hale gelmektedir. *Bkz. İş Ahlakı*

Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, işçi ve işveren arasında kurulan iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesi sürecinde tarafların tâbi oldukları hak ve borçların tümü şeklinde ifade edilebilir. İş görme ve bunun karşılığında ücret ödenmesi çalışma koşullarının en önemlileri olup, buna ek olarak yıllık izin süreleri, öğle dinlenmesi, evlenme ve doğum yardımları vb. gibi haklar da çalışma koşulları bağlamında değerlendirilen unsurlara karşılık gelmektedir. Ayrıca işi yaparken kişiye sunulan imkânlar da çalışma koşulları içerisinde değerlendirilebilir. Performansı yüksek çalışmaların yapılabilmesi için çalışanların iş yaptıkları ortamın fiziksel ve ruhsal olarak uygunluk kriterlerini sağlaması gerekir. Yetersiz ısıtma, aydınlatma, havalandırma ve gürültü gibi fiziksel koşulların uygunluğu ile uzun çalışma süreleri, iş güvencesinin olmaması ve ergonomik koşullara uyulmaması vb. gibi unsurlar çalışan performansını etkileyen çalışma koşullarını oluşturmaktadır. *Bkz. Aşırı İş Yükü, Çifte Standart, İş Stresi, İş-Yaşam Dengesi*

Çevre Kirliliği

İnsan-çevre ilişkisinde insanın çevreye karşı olumsuz her türlü müdahalesinin etkilerini ifade eder. Ortaya çıkışı itibariyle modern bir kavramdır. İnsanın tekniği teknolojiye dönüştürdüğü moderniteyle beraber, özne nesne ilişkisi bağlamında insan, özne olarak kendini merkeze koymuş, doğa ise insanın müdahale edebileceği bir nesneye indirgenmiştir. Bu indirgeme sonucunda özellikle hava, su, toprak gibi temel yapılara insanın müdahalesi, ekosistemin işleyişindeki normalliyi bozmuştur. Bu bozulmaya çözüm bulmak veya etkilerini azaltmak amacıyla ortaya konulan çevre kirliliği kavramı günümüzde artan şehirleşme, betonlaşma ve makineleşmeyle birlikte ses, görüntü, ışık kirliliği gibi alt başlıkları da kendi içerisinde üretmiştir. Dolayısıyla yakın geçmişe kadar doğa kirliliğiyle eş değer olan çevre kirliliği bugün ondan daha fazlasını ifade etmektedir. *Bkz. Natüralizm*

Çifte Standart

Eşit davranılması gereken iki durum karşısında adalet ve eşitlik ilkelerinin aksine aykırı davranma tutumu. Meydana gelişi ve sonuçları itibariyle benzerlik gösteren iki olaydan birine farklı diğerine farklı işlem yapma durumu. Nesnel değerlendirme kriterleri yerine öznel değerlendirme ölçütlerinin referans alınması neticesinde eşitlik ve adalet ilkesinden

yoksun bir şekilde kayırmacı davranışın meydana gelmesidir. Çalışma hayatında insan kaynaklarının seçimi, ücretinin belirlenmesi, benzer işi yapanlar arasındaki iş yükü paylaşımı, hizmet içi eğitime katılım ve kariyer gibi imkânlardan yararlanma sürecinde eşit davranılması gereken durumlarda bir kişi ya da olayı farklı davranarak ön plana çıkarma ya da diğer tarafı mağdur etme hali. *Bkz. İltimas/Kayırmacılık*

D

Daire-i Adliye

Adalet dairesi, dünya düzeni ve devletin temelini adalete bağlayan, devletin bekasını hukuk, devlet başkanı, ordu, maliye ve halk arasındaki sıkı ve örgülü ilişki içinde gören siyaset ve ahlak felsefesine dayanan bir düşünceyi temsil eder. Kökenleri Helenistik Dönem'e ve Sasani devlet geleneğine kadar dayanmakla birlikte Müslüman düşünürlerin özgün katkılarıyla gelişen ve Osmanlı Dönemi'nde Kınalızâde Ali Efendi (ö. 1572) gibi düşünürlerin elinde nihai formunu bulan bir düşüncedir. Bu daire adalet kavramıyla başlar ve yine adalet kavramıyla son bulur. Buna göre adalet dünyanın salâhı için gereklidir. Dünya bir bahçe ise bunun duvarı devlettir. Devlete nizam veren ise şeriatır. Şeriat ancak dünyevi-siyasi bir otorite ile muhafaza edilebilir.

Dünyevi-siyasi otorite de ancak ordu ile ayakta durabilir. Ordunun sürekliliği ise maliyeye bağlıdır. Maliyenin kaynağı ise tabii olarak vergi veren halktır. Halkı idare edecek olan da yine adaletiyle devlet başkanıdır.

Damping

İhracatçı bir firmanın mallarını yurt dışı piyasalarda, yurt içi piyasalarda sattığı fiyattan önemli ölçüde daha düşük fiyatla satmasıdır. Damping, firmanın ürünü ucuza satması değildir, bir malı normalde satıldığından daha düşük fiyatla satmaktır zira verimliliği yüksek firmalar rakiplerine göre bir ürünü daha ucuza üretiyor olabilirler ve farklı piyasalarda farklı fiyattan satıyor da olabilirler. İhracatçı işletmeler farklı nedenlerle damping yapıyor olabilirler. Stokları eritmek için damping yapabilecekleri gibi, uluslararası piyasalara girebilmek, bu piyasalardaki rakiplerini ortadan kaldırmak, piyasaya hakim olmak gibi sebeplerle de damping yapıyor olabilirler. Bir ihracatçı firmanın dampingli ürün satması, satış yaptığı yerel piyasada faaliyet gösteren firmalara zarar vereceği için anti-damping kanunları ile yasaklanmıştır. Böyle bir durumda, zarar gören firmalar, damping yapan firma aleyhine dava açarlar. Bununla birlikte, bir ürünün fiyatını belirleyen çok sayıda girdi maliyeti olduğundan dolayı, ürünün fiyatının dampingli olup olmadığının tespit edilmesi oldukça güçtür. *Bkz. Aldatıcı Uygulamalar*

Dayanışma

Genel hatları ile olumsuz koşullar karşısında toplumun/topluluğun birlikte hareket etmesi olarak tanımlanır. Toplumun/topluluğun maddi ve manevi açıdan birbirinin menfaatine eylemde bulunması olarak da değerlendirilebileceği gibi olay veya durum karşısında toplumun/topluluğun bütün üyelerinin aynı amaç etrafında birbirine kenetlenmesi şeklinde de ifade edilebilir. Dayanışmada birliktelik, özveri, fedakârlık ve vefa gibi erdemli düşünce ve davranış örnekleri bulunmaktadır. Daha çok olumsuz olay ve durumlar karşısında konuşlandırılmaya müsait olan dayanışma kavramı, olumlu olay ve durumların ortaya çıkması için de gereklidir. Çünkü dayanışma içinde yürütülen işlerin kazanım olarak geri dönmesi daha mümkündür. Bir kurumda, şirkette veya işletmede paydaşların dayanışma içerisinde süreci yürütmesinin başarıyı ve kazanımı beraberinde getirmesi kuvvetle muhtemeldir.

Dedikodu/Dedikoduculuk

Dünyanın en eski medyası olarak isimlendirilen dedikodu, iş yerinde çalışanların iş yeri kuralları dışında kendi aralarında kişiler arası ilişkiler ağıyla gerçekleştirdikleri iletişimin informal boyutundan oluşmaktadır. Bazen gerçeğe dayanan bazen de gerçeğe ilgisi olmayan sıradan bir bilgi alışverişinin yansıması olarak oluşan dedikodu,

kurum içinde psiko-sosyal bir eksiklik sonucunda ortaya çıkar. İş yerindeki resmî iletişim kanalları ile çalışanların bilgilendirilmesi ya da bilgi eksikliğinin giderilmesi halinde bu ihtiyaç karşılanmış olacaktır. Çalışanların bilgi ihtiyacının karşılanamadığı durumlarda yarım yamalak bilginin kategorileştirilerek alıcı bulunduğu bir iş ortamına fırsat verilmiş olur. Dedikodu, çalışanlarda kaygı, endişe, korku ve huzursuzluk gibi motivasyon düşüklüğüne neden olmasından dolayı iş yeri düzenini yıkıcı etkiye sahiptir. *Bkz. Kurum Kültürü*

Değer Sistemi

Toplum ve topluluk tarafından iyi, güzel ve doğru kabul edilen duygu, düşünce ve davranış biçimleri, o toplumun veya topluluğun değer sistemi olarak ifade edilir. Bireyin davranışlarını tanımlamaya yarayan ve olumlu veya olumsuz yargı bildiren ahlâki kriterlerin tamamı, değer sistemini teşkil eder. Toplumun inancından ve kültüründen beslenerek bireyi arzu edilen insan formunda yetiştirmeyi hedefleyen normatif bilgiler öbeği de değer sistemlerinin olmazsa olmazlarındandır. O halde iyi-güzel, kötü-çirkin, doğru-yanlış, ahlaki-ahlaki değil, estetik-biçimsiz gibi yargıların bir değer sistemi içerisinde ortaya çıktığını belirtmek gerekir. Değer sistemleri etik ve ahlak kavramlarını normatiflik şemsiyesi altında bir araya getiren üst bir yapıyı ifade eder. Her toplumun kendine has değerler sistemi

olabileceği gibi, bütün toplumların ortak-evrensel bir değer sistemi de bulunmaktadır.

Denetlenebilirlik

Denetlenebilirlik, kurumsal ve bireysel düzeyde hedeflenen çıktı ve davranışların gerçekleşmesine yardımcı olması amacıyla iş ve işlemlerin belirlenen standartlar çerçevesinde yapılmasının kontrolü sürecidir. Kurumsal düzeyde muhasebe, finans vb. gibi birimlerin doğru sonuçlar elde etme yeteneği, bireysel düzeyde ise çalışanların görev tanımları içerisinde kendilerine verilmiş olan emir ve talimatları yerine getirip getirmediğinin kontrol edilmesidir. Kavramsal olarak bir problem çıktığında uygulanan bir denetim süreci intibai veriyor olsa da işverenlerin yönetim hakkı çerçevesinde işlerin yapılış süreci ile ilgili öngörülerinin gerçekleşme durumlarının analiz edilmesinden dolayı süreç içerisinde işin başarı durumunu olumsuz etkileme ihtimali bulunan öngörülemeyen durumlar da tespit edilebilmektedir. *Bkz. Şeffaflık*

Deontoloji

Çalışma hayatında uyulması gereken ahlaki ilke ve değerleri inceleyen bilim dalıdır. Deontolojide davranışın sonuçlarından ziyade davranışın gerçekleşmesinde etkili

olan güdüsel faktörlere odaklanılmaktadır. Bireylerin eylemlerini gerçekleştirmesinde etkili olan unsur çıkarlarından ziyade uyulması gereken zorunluluk ve sahip olduğu sorumluluktur. Ahlaki kurallara uyulma derecesi, davranış sonucunda bireyin şahsi menfaatleri için kazandığından daha önemli olarak değerlendirilir. Bireylerin ortaya koyacakları davranışların belirlenmesinde kişisel çıkarların tatmini, uyulması gereken ahlaki ilkelerin aşındırılması ve yozlaşması ile sonuçlanmaktadır. *Bkz. Sonuçsalcı Yaklaşım*

Determinizm

Evrende her şeyin bir sebep-sonuç ilişkisi içerisinde gerçekleştiğini savunan felsefî akımdır. İnsanın özgür iradesini reddeden, olayların önceden belirlenmiş kurallar dâhilinde meydana geldiğini ifade eden bu anlayış, bir bakıma kadercidir. Ekonomik determinizm ise, insan davranışlarının temel teşvikçisinin ekonomik koşullar olduğunu ileri süren düşünce biçimidir. Buna göre insanın ekonomik koşulları onu iyiye veya kötüye sevk edebilir. Ekonomik koşulları bozulan bir insanın intihar etmesi ile refah seviyesi yükselen bir insanın yoksullara ekonomik katkı sunması, temelde aynı etki faktörünün ortaya çıkardığı davranış örnekleridir. Milyoner birinin, ekonomisinden aldığı güçle diğer insanları değersiz görmesi veya tepedenci bir yaklaşım sergilemesi de ekonomik determinizme örnek olarak gösterilebilir.

Dışsallıklar

Dışsallık, bir ekonomideki üretim veya tüketim faaliyetlerinin, bu faaliyetler içerisinde yer almayan üçüncü taraflar üzerindeki olumlu veya olumsuz etkilerine denir. Bir firmanın üretim faaliyetinden (veya tüketim faaliyetinden) üçüncü taraflar olumsuz etkileniyorsa buna negatif dışsallık denir. Örneğin, bir fabrikanın ırmağı kirletmesi (sigara içmek), o çevrede bulunan ve üretimin (tüketimin) tarafı olmayan kişileri olumsuz etkileyecektir. Bir işletmenin üretim faaliyetleri (veya tüketim faaliyetleri) üçüncü tarafları olumlu etkiliyorsa, buna negatif dışsallık denir. Örneğin, gül tarlasının yakınlarında arıcılık yapan bir kimse (veya eğitilmiş bir muhitte oturan eğitimsiz bir kimse), üretimin (tüketimin) maliyetlerine katılmamakla birlikte bu üretimden (tüketimden) pozitif fayda elde etmektedir. Negatif dışsallığa neden olanlar, sebep oldukları dışsallığın maliyetinin tamamına katlanmadıkları için olması gerekenden daha çok üretim (tüketim) gerçekleştirirler. Pozitif dışsallık sağlayanlar da sağladıkları dışsallığın getirilerinin tamamını elde edemedikleri için daha az üretim (tüketim) yapma eğilimindedirler. Haliyle sosyal açıdan en yüksek refah düzeyine ulaşabilmek için dışsallıklar içselleştirilmelidir. Negatif dışsallıklar vergilendirme ile ve pozitif dışsallıklar teşviklerle içselleştirilebilir.

Diğerkâmlık

Diğerkâmlık kişisel yarar kadar başkalarının da yararını düşünme ve koruma hatta başkalarının yararını öncelikle düşünmesidir. Diğerkâmlığın karşıtı hodkâmlık yani bencilliktir. Diğerkâmlık, kendisi için istediğini kardeşi için de istemek (Tirmîzî, “Sıfatü'l kıyâme”, 59) hatta ihtiyaç içinde olsa bile başkalarını kendilerine tercih etmek (*isâr*) (Haşr Sûresi, 59:9) anlamına gelir. İslâmî anlayışta diğerkâmlık bir Müslüman şahsiyetin ayrılmaz bir parçasıdır. Hz. Peygamber'in (s.a.v.) her zaman ümmetini düşünmesi ve öncelmesi, Medineli ensarın Mekkeli muhacire kucak açması bir Müslüman için diğerkâmlığın somut ve ideal örnekliğini oluşturur. Özgecilik adı altında felsefi bir doktrine de dönüşen bu düşünceye göre kişinin kendisini başkalarına adanması en yüksek değeri temsil etmektedir. *Bkz. Egoizm*

Doğal Hak

Bireyin, fert olarak doğuştan sahip olduğu, otoriteler tarafından keyfi olarak engellenemez, sınırlandırılmaz, baskılanamaz ve başka birine devredilemez hakları ifade etmek için kullanılır. Yaşam hakkı, eğitim hakkı, hürriyet hakkı, bedenin dokunulmazlığı gibi temel hak ve özgürlükler “doğal hak” statüsünde değerlendirilmektedir. Suç unsuru söz konusu olmadığı müddetçe doğal haklara cezai müeyyide uygulanamaz. Çünkü doğal haklar anayasayla

güvence altına alınmıştır. Anayasa ile güvence altına alınan doğal haklar, tüzük ve yönetmeliklerle de sınırlandırılmaz ve engellenemez. Bireyin doğal haklarına karşı yapılan bir taarruz mobbing olarak değerlendirilir ve suç kabul edilir. Canını, malını, kişiliğini ve sevdiklerini koruma arzusu ile hareket eden her birey, doğal haklarını bilmek ve onları müdafaa etmekle yükümlüdür.

Doğal Hal

Doğal durum olarak da ifade edilebilen bu kavram, tarihsel bir olgu olmaktan çok siyasal anlamda toplumun oluşumunu tasvir etmek için kullanılan kurgusal bir ifadedir. Başka bir ifadeyle insanlığın toplum olgusunu inşa etmeden öncesine işaret eden bir kavramdır. Orijinal ifadesiyle “*the state of nature*” bireyin toplumu oluşturmadan önceki yaşam biçimini ifade etmektedir.

Kurum olarak devletin inşasını açıklamada *toplumsal sözleşme* ile birlikte önemli bir yere sahip olan doğal hal, 17. ve 18. yüzyıllarda Thomas Hobbes, John Locke ve Jean-Jacques Rousseau gibi isimlerle özdeşleşmiş ve günümüze kadar tartışılmalıdır. Hobbes doğal hal durumunu öz-çıkarcı ile ilişkilendirmiştir. Ona göre insan doğası bencil ve çıkarıcıdır. Sabit olan bu insan doğası bireyin toplum olarak yaşamasında bir toplumsal sözleşmeyi gerekli kılar. Dolayısıyla insanın devlet kurumuna gerek duyması

doğal halin bir gereğidir. Locke ve Rousseau'nun toplumsal sözleşmeye yönelik işaret ettikleri noktalar Hobbes'a göre farklılıklar gösterse de, bunu gerekli kılan doğal hal meselesi ortak bir kurgusallığı ifade etmektedir. Doğal hal kurgusunun toplumsal sözleşme teorisinin iskeletini oluşturduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. *Bkz. Doğal Hukuk*

Doğal Hukuk

Yazılı olarak bulunmasa bile insanın aklıyla ulaşabileceği, kendiliğinden keşfedebileceği, zamandan ve mekândan bağımsız, doğal olarak var olan hukuktur. Adalet kavramı, doğal hukuk felsefesinin temelini oluşturmaktadır. Buna göre ancak adil olan düzenlemeler hukuk olarak nitelendirilebilir. Çünkü adalet, bireylerin ve toplumların barış içerisinde bir arada yaşamasının zorunlu ön koşuludur, dolayısıyla doğal olarak mevcuttur. Yasal olan her şeyin adil olduğu anlamına gelmediği bilinmelidir. Örneğin aç için ekmek çalan birinin hırsızlık suçuyla cezalandırılması yasal olabilir ancak adil olup olmadığı tartışmalıdır. Tarımsal sit alanları yasal düzenleme ile imara açılabilir ancak bunun adil olup olmadığı tartışmalıdır. Bu bağlamda doğal hukuk kavramı yasal olanı değil, adil olanı işaret etmektedir.

Doğruluk

Doğru olanın söyleme ve davranışa dönüştürüldüğü değeri ifade eder. Doğruluk, insanoğlunun tarih sahnesine çıktığı ilk andan itibaren bir erdem olarak nitelendirilmiştir. Yalının, yanlış olanın, tutarsızlığın, güvensizliğin zıddı olarak nitelendirilir. Bireyin, söylem ve eyleminde doğruluğu bir erdem olarak benimsemesi ve buna göre yaşam sürmesi beklenir ve telkin edilir. Doğruluk kavramı ile dürüstlük kavramının birbirinin yerine kullanıldığı da vâkidir. Hakikaten de iki kavram birbirine özdeş kabul edilmekle birlikte doğruluk daha çok doğru sözlü olmayı, dürüstlük ise samimiyeti ve doğru sözün davranışa da dönüşmesini karşılamaktadır. Her iki kavram da bir değer, bir erdem olarak nesillere kazandırılmak üzere eğitim programlarında ve müfredatta yerini almıştır. Ekonomik sahada değerlendirilecek olursa doğruluk; tartıda hile yapmamayı, müşteriyi yanıltmamayı, alacak-vereceğe sadık kalmayı, işçi-işveren ilişkisinde birbirinin menfaatini üstün tutmayı ve sözünün arkasında durmayı ifade etmektedir.

Dolandırıcılık

Hileli davranışlarla karşısındakini kandırarak menfaat temin etme anlamına gelmektedir. Kurnazlık ve hilenin birleşimi ile birlikte mağdurun zarar görmesi, failin ise bu durumdan menfaat temin etmesidir. Hayatın her anında

olabileceği gibi çalışma hayatı içerisinde de dolandırıcılık gibi gayri ahlaki davranışlarla karşılaşılabilir. Ayrıca, dolandırıcılık veya hile kavramı muhasebe alanında da sıklıkla kullanılan kavramlardan biridir. Sermaye Piyasası Kurulu Bağımsız Denetim Standartları Hakkında Tebliği'nde hile, "İşletme yönetimdekiler ile yönetimden sorumlu kişilerin, işletme çalışanlarının veya üçüncü şahısların kasıtlı olarak adil veya yasal olmayan bir menfaat sağlamak amacıyla aldatma içeren davranışlarda bulunmaları." şeklinde tanımlanmaktadır. Muhasebe hilesi maddi ya da manevi çıkar temin edilmese bile işlemlerin muhasebe kayıt ve belgelerinde kasıtlı olarak kısmen veya tamamen gizlenmesi veya değiştirilmesidir. *Bkz. Aldatıcı Uygulamalar*

Döngüsel Ekonomi

Döngüsel ekonomi, mevcut ürünlerin mümkün olduğunca tekrar kullanımını, tamirini ve yeniden dönüşümünü öngören bir üretim ve tüketim modelidir. Döngüsel ekonomik sistemde üreticilerin tasarladıkları ürünlerin, bozulduklarında tamir edilebilir, yeniden kullanılabilir olması, ömürlerini tamamladıklarında dönüştürülebilir olması ve tekrar değerlendirilebilmeleri amaçlanmaktadır. Döngüsel ekonomi modeli önerisi, artan nüfus, çevre kirliliği, küresel ısınma gibi gelişmelerin mevcut ekonomik yapıda sürdürülebilir olmaktan çıktığı görüşünden hareket etmektedir. Günümüzde yaşanan problemlerin çözümü için döngüsel

ekonomik modele geçilmesi önerilmektedir. Böylelikle, sınırlı kaynakların etkin ve verimli bir şekilde, çevreye zarar vermeden kullanılması mümkün olacaktır. *Bkz. Sürdürülebilirlik*

Durumsal Etik

Birey davranışının ahlak normlarına göre değerlendirilmeden önce içinde bulunulan duruma ve koşullara göre değerlendirilmesi gerektiğini savunan anlayıştır. Normal şartlar altında gayri ahlaki olarak nitelendirilebilecek bir davranış biçimi, zorunlu haller durumunda ahlakın konusu olmaktan çıkartılabilir. Örneğin hırsızlık etik bir davranış biçimi değildir ancak açlıktan ölmek üzere olan birisinin açlığını giderecek kadar raflardan yiyecek çalması, bu davranışını etiğin konusu olmaktan çıkarabilir. Hakikaten de şartlar ve durumlar bireyi etik davranış ihlallerine sevk edebilir. Bu durumun mecellede de meşhur bir karşılığı bulunmaktadır; *zaruretler memnu olan şeyleri mübah kılar*. Şartlara bağlı etik anlayışı, ahlaki yargıların yumuşatılmasını veya meşru/tolere edilebilir sınırlar içerisinde esnetilmesini ifade etmektedir. Bu yönüyle mâkul ve insani olduğu söylenebilir. *Bkz. Ahlaki Evrenselcilik*

Duyumsamacılık

Duyumsamacılık (sentimentalism) insanın his ve duygularının ahlakî değerlendirme süreçlerinde açıklayıcı olduğunu savunan bir görüştür. Buna göre ahlakî edimler ve motivasyonlar kişinin onlara karşı onaylama hissedip hissetmemesine bağlı olarak doğru veya yanlış olur. Diğer bir deyişle neyin doğru neyin yanlış olduğuna karar vermek bilişsel bir mesele değil duyumsama meselesidir. Bu anlamda duyumsamacılık, ahlakî değerlendirmenin kökenini mantıksal süreçlerde arayan ahlakî rasyonalizmin karşıtıdır. Ancak ahlakîliğin bir his meselesi olduğunu iddia etmekle beraber, duyumsamacılar mantığın da bir dereceye kadar ahlakî değerlendirme süreçlerinde rol aldığını kabul etmektedirler. Duyumsamacılık ahlakî alanın sübjektif olarak kurgulandığını savunduğundan bir yönüyle de kişisel düşüncelerden bağımsız ahlakî yargıların varlığını savunan ahlakî realizmin karşısındadır. *Bkz. Kategorik Zorunluluk*

Dünya Görüşü/Zihniyet

Kişinin dünyaya bakış açısı, tanrı, evren, yaşam, ölüm gibi temel konularda sahip olduğu yaklaşımın bütünüdür. Bu yaklaşım bütünü insanın hayatı anlamlandırması ve yaşamını düzenlemesinde önemli bir rol oynar. Dünya görüşü bir koşullanma ile kazanılabileceği gibi eğitim ve tecrübe ile de edinilebilir. Hangisiyle kazanılırsa kazanılsın dünya

görüşü kişinin hayata bakış penceresidir. İnsan bu pencereden hayata anlam verir ve bu anlam çerçevesinde düşünce ve davranışlarını şekillendirir. Dünya görüşü basit bir bilme değil, hayatın değerlendirilmesi, değer düzeninin şekillendirilmesi ve hayata ilişkin tercihlerin oluşmasında etkindir. Kant'ın dilinden ifade edilecek olursa dünya görüşü, süjenin bütüncül bir kavrayışa ulaşmasını sağlayan aşkın bir yetenektir.

E

Egoizm

Farklı türleri olan egoizm (bencilik) felsefi olarak kişinin benliğinin, eylemlerinin gayesi veya motivasyon kaynağı olması gerektiğini savunan bir yaklaşımdır. Betimsel ve normatif egoizm diye iki ayrılan bu yaklaşımda kişisel çıkar önemli bir unsurdur. Psikolojik egoizm betimsel egoizmin en önemli formudur. Bu yaklaşıma göre kişi daima kendi çıkarının peşindedir, dolayısıyla insanlar hiçbir zaman başkalarının iyiliği için çalışmazlar. Bu yaklaşım, olanı betimleme amacıyla olduğundan nasıl olmalı sorusuna cevap vermez. Ahlaki egoizm ise normatif egoizmin önemli bir formudur. Buna göre ise her birey daima kendi çıkarı peşinde olmalıdır. Bu yaklaşıma göre insanlar başkalarının

iyiliği veya bir ideal için fedakârlık yapmamalıdır. Ahlaki egoizmin bencillik ile karıştırılmaması gereklidir. Ahlaki egoizm, kişisel çıkarları savunur, fakat kişisel çıkarların bencilce olduğunu iddia etmez. Ahlaki egoizme birçok yönden eleştiri gelmektedir. Örneğin, insanların kendi çıkarları dışında da bu hayatta bir amacı olduğu, diğer insanlara karşı ahlaki sorumluluğumuzun var olduğu gibi. İş hayatında egoizmin ana felsefe olduğuna dair çoğu insanda oturmuş bir kanı vardır. Buna göre işçilerin çalışması, yöneticilerin yönetmesi, girişimcilerin iş kurması vs. kendi çıkarları uğrunadır. Fakat doğrudan bunların gayriahlaki olduğu söylenemez.

Ehliyet/Liyakat

Ehliyet, bir işi ya da bir mesleği yapmak için gereken bilgi, beceri, fiziksel özellik, masa başı eğitim ya da usta çırak ilişkisi dâhilinde öğrenilmiş bir süreci kapsamakta, görevin gerektirdiği donanıma sahip olmayı ifade etmektedir. Liyakat ise bir kimsenin kendisine iş verilmeye uygun ehil ve uzman olarak işin gereğini yerine getirecek bilgi ve tecrübeye sahip olmasını, adil bir süreç içerisinde hak ederek göreve gelmesi, yükselmesi ve göreve devam etmesini ifade etmektedir. Burada temel husus işe alımda görevin gerektirdiği niteliklerin dışında bir kriterin sürece dâhil olmamasıdır. Liyakatta, işe alım ve yükselmelerde yetenek ve başarının kriter olarak alınıp uygun kişilerin işe yerleştirilmesi başka

bir ifadeyle örgüt içinde işe alım, yükselme, göreve son verme gibi işlemlerin bilgi, beceri, deneyim, yeterlilik gibi kriterler baz alınarak gerçekleştirilmesi önemli bir husustur. Liyakate dayalı işleyen bir insan kaynakları sisteminin örgüte ve örgütün iyi yönetilmesine olumlu katkılar sağlaması beklenir. Yetenek, yeterlilik gibi özellikleri içerisinde barındıran liyakat kavramı aynı zamanda etik ve erdem gibi kavramlarla da yakından ilişkilidir. Bu sebeple tercih edilecek kişide bilgi ve tecrübenin yanı sıra etik ve erdem gibi değerlerin olması da oldukça önemlidir. Temel olarak ehliyet ve liyakat yapılacak iş/görev ile ilgili teorik bilgiye ve deneyime uygunluk, etik/erdem gibi değerlere sahip olma halidir. Ehliyet ve liyakat birbirini tamamlayan iki unsurdur. *Bkz. İltimas, Kayırmacılık, Torpil, Nepotizm, Kronizm*

Ekofeminizm

Ekolojik krizlerin kökeninde ataerkillik kaynaklı sosyal faktörlerin yattığını ileri süren görüş ve harekettir. Ekofeminizme göre doğanın talanı ve tahakküm altına alınma girişimleri sosyal tahakküm ve hiyerarşi ilişkilerinden bağımsız düşünülemez. Bu anlamda, düşünsel olarak ekofeminizm, derin ekoloji teorileriyle feminist sosyal ve siyaset teorilerinin kesişim noktasında yer alır. Ekofeminizm, eylem anlamında ise doğanın tahribatına karşı ekolojik hareketin feminist mücadelenin bir parçası olması gerektiğini savunur. Buna göre doğa ve kadın sorunlarına aynı

ataerkil düzen sebep olduğu için çözümler de birbirinden bağımsız ve toplumsal cinsiyeti dışlayacak şekilde düşünülmemelidir. Bu açıdan ekofeministlerin bazı çevreci hareketlere yönelik itirazları vardır. Ekofeminist akımlar, sadece kapitalizmin ve beraberinde getirdiği endüstrileşmenin yarattığı sorunlara odaklanmanın doğayı kurtarmakta yeterli olamayacağını savunur.

Ekonomi

Ekonominin genel geçer bir tanımını vermek güçtür. Elbette kavram, günümüzde literal bir anlama kavuşmuştur. Ancak içeriğinin bağlama bağımlı olduğunu söylemek gerekir. Ekonomi, neredeyse her dönem değişen koşullar altında tanımlanmıştır. Kadim Grek'te Ksenophon, oikos ve nomos kelimelerinden bir sentez yaparak oikonomikos yani ekonomi ifadesini ev içi veya çiftlik içi mülk yönetimi manasında felsefi soruşturmanın bir parçası olarak kullanmış fakat zaman içinde kavramın aurası değişmiştir. Jean-Jacques Rousseau, küçük ailenin yönetimini ekonomi, büyük ailenin yönetimini ise politik ekonomi olarak belirtmiştir. Adam Smith'in düşüncesinde bu içerik milletlerin zenginliğinin nedenlerinin incelenmesine dönüşmüştür. Elbette bu basit tanım Adam Smith'i ekonomi biliminin kurucusu yapmamıştır. Adam Smith'i ekonominin kurucusu yapan şey, kapitalizmin ortaya çıktığı zamanda meseleyi detaylı ve ikna edici şekilde ele almasıdır. Kavramın günümüzdeki

literal anlamını ise 1930'larda Lionel Robbins vermiştir. Robbins, ekonominin sınırsız insan ihtiyaçlarının kıt kaynaklarla karşılanması sürecinde yapılan tercihler olarak ders kitaplarına geçen tanımını yapmıştır. Genel anlamda üretim, tüketim ve bölüşüm sorunlarını konu edinen bir sosyal bilim olarak ekonomi, bugün standart kullanımında enflasyon, işsizlik, büyüme ve piyasa fiyatı gibi kavramları inceleyen bir içeriğe sahiptir. Nihayetinde Jacob Viner'in belirttiği üzere ekonomi ekonomistlerin yaptığı iştir denebilir. Ayrıca 1969 yılından itibaren Nobel ödülü verilen tek sosyal bilim dalı ekonomidir. *Bkz. Kapitalizm*

Emanet

Güvenilir olmak anlamına geldiği gibi güvenilir bir kimse- nin yanına koruması için bırakılan eşya manasına da gelir. Mümin de aynı kökenden türemiştir ve bununla ilişkili olarak müminin en önemli özelliği güvenilir olmak şeklinde tezahür eder. Emanet peygamberlerin en temel özelliklerinden biridir. Kuran-ı Kerîm'de insana yüklenen sorumluluğa da emanet kavramıyla atıf yapılmıştır (Ahzâb Sûresi, 33:72). Bu bağlamda Allah tarafından insana yöneltilen tekliflerin tamamı emanet olarak kabul edilmiştir. Emanetin ehline verilmesi gerektiği ilkesi de Kurânî bir ilke olarak önem kazanır (Nisa Sûresi 4:58). İnsanların kazandığı servetin bir emanet olduğu, bu emanetin Allah'ın rızasına uygun bir şekilde sarf edilmesinin emanete riayet olarak kabulü de

İslamiyet'in önemli bir ilkesidir. Vacip sadakaların zorunlu kılınması, nafle sadakaların ise teşvik edilmesi servetin insan için emanet olduğu anlayışının bir yansımasıdır.

Emek Değer

Emek değer, hem klasik politik ekonominin hem de Marksist ekonominin temel kavramlarından biridir. İngiliz politik ekonomisi olarak da bilinen klasik politik ekonomi, büyük oranda Adam Smith ve David Ricardo'nun iktisadi fikirlerini içerir. Adam Smith ve David Ricardo'nun iktisadi fikirlerinin merkezindeki kavram ise emek değerdir. Emek değer, malın değerini ona harcanan emek miktarının belirleyeceğini ifade eder. Buna göre değerın kaynağı emektir. Adam Smith'e göre milletlerin zenginliğinin asıl nedeni endüstriyel üretim sürecindeki iş bölümü ve uzmanlaşmayla mümkündür. Emeğin üretkenliğini sağlayacak iş bölümü ve işçilerin üretim sürecinde uzmanlaşmalarıdır. Piyasadaki fiyatlama sorunu emek değerle çözülmektedir. Dolayısıyla bir mala ne kadar çok emek harcanırsa ilgili malın kıymeti o kadar artmaktadır. David Ricardo ise Adam Smith'in izinden giderek emek değer teorisini benimsemiş ve onu daha ileri boyutlara taşımaya çalışmıştır. David Ricardo, sermayeyi dolaylı emek olarak nitelendirmiştir. Doğrudan emek ise iş gücüdür. İngiliz politik ekonomisinden özellikle de David Ricardo'dan esinlenerek emek değer kavramını düşüncesinin merkezine taşıyan bir diğer düşünür Karl Marx'tır. Değerin kaynağını

emek olarak belirten Marx, işçilerin üretim sürecine katılarak elde ettikleri gelir miktarını her zaman yetersiz bulmuştur. Üretim sürecine kattıkları iş gücüyle değeri oluşturan sınıf olarak işçiler, üretim sürecinin sonunda hak ettikleri ücretleri alamadıkları için meydana gelen gelir adaletsizliği, modern endüstriyel toplumların ana çelişkisi olarak devam etmektedir. Marx'ın düşüncesinde malın değeri, kullanım değeri ve mübadele değeri olmak üzere ikiye ayrılır. Kullanım değeri, kabaca modern endüstriyel üretim öncesi döneme ilişkin mübadele değeri modern endüstriyel üretim sonrası oluşan ve artı değeri içeren bir kavramdır. *Bkz. Yabancılaşma, Artı Değer*

Emotivizm

Duygusalculuk veya duygusal ahlakilik olarak da adlandırılabilir emotivizm ahlaki cümlelerin sadece duyguları ifade ettiğini savunan metaetik görüştür. Buna göre ahlaki yargılar kişinin kendi tavrının ifadeleridir. Buna ek olarak, ahlaki bir önermede bulunan kişi bir gerçeği ifade etmekten ziyade kendisini dinleyen kişilerin kendisiyle aynı fikirde olmasını sağlamaya çalışır. Ahlaki bir önermeyi ifade eden kişi ilgili cümleyi belli bir tonda veya çeşitli jest ve mimiklerle ifade ederek dinleyiciyi etkilemeye çalışabilir. İfade edilen cümle sadece kişinin duygularını ifade ettiği için cümlenin kişinin gerçek inancını yansıtmaya gerek yoktur. Duygusalculuk, gayrı-bilişselci yaklaşımın bir

formudur. A. J. Ayer 1936 tarihli *Language, Truth, and Logic* başlıklı çalışmasıyla, Charles Stevenson ise 1945 tarihli *Ethics and Language* kitaplarıyla bu yaklaşımın gelişimine katkıda bulunmuşlardır. *Bkz. Metaetik*

Empati

Empati, bir insanın kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, onun yaşantısını içselleştirerek onun davranışlarını anlamayı gerektiren bir yaklaşımdır. Bir kişinin belli bir duruma ilişkin olarak, karşısındaki kişinin duygu ve düşüncelerini doğru olarak anlaması, onun hissettiklerini hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi sürecidir. Günümüz çalışma hayatındaki iletişimin başarılı olmasında önemli bir duruma karşılık gelen empati kavramı, özellikle 1980'li yıllar öncesinde bir insanın karşısındakinin davranışlarını önceden tahmin etmesi şeklinde olmak üzere daha farklı anlamlarda kullanılmaktaydı. Empati, çalışanların sosyal iletişim becerilerinin gelişmesi açısından önemlidir. Bu durum çalışma hayatında gerçekleşen bireyler arası rekabetin şiddetinin seviyesini düşürmektedir. Bireyin karşısındaki kişinin duygu durumunu anlamaya çalışması ile bazı problemler büyümeden çözülebilmektedir.

Engelli ve Eski Hükümlü İstihdamı

Sahip oldukları özellikleri nedeniyle toplumdaki diğer bireylere göre iş sahibi olmada zorlanan engelli ve eski hükümlülere getirilen pozitif ayrımcılık uygulamaları ile istihdam edilmelerini ifade etmektedir. Engelli, doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini kullanma kısıtlılığı yaşayan; eski hükümlü ise, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası almış olan kişidir. Engellilerin istihdamı ile ilgili değişik uygulama pratikleri olmakla birlikte engelli ve eski hükümlü istihdamı ile ilgili ülkemizde ilk düzenleme 21 Ocak 1972 tarihli “Sakatların ve Eski Hükümlülerin Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik” ile kota uygulaması şeklinde yapılmıştır. Yapılan mevzuat düzenlemeleri ile birlikte mevcut durumda, en az 50 çalışanı olmak kaydıyla, çalışan sayıları ile orantılı olacak şekilde, kamu kurumlarında % 4 engelli, % 2 eski hükümlü; özel sektör işyerlerinde % 3 oranında engelli kotası kapsamında istihdam edilmeleri gerekmektedir. *Bkz. İş Yerinde Çeşitlilik*

Erdem

Ahlaki bakımdan sürekli iyi olma ve iyi eylemlerde bulunma eğilimi. Fazilet olarak da atıf yapılan erdem, insanın iyilik yapma ve kötülükten kaçınma şeklindeki ahlaki

durumunu ifade eder. Erdem, bir nevi kişinin ahlaki özelliklerinin toplamıdır. Ahlakın övdüğü ve ahlaklı olmanın gerektirdiği doğruluk, cömertlik, ölçülülük, iyilik gibi niteliklerin bütünü kişiyi erdemli kılar. Felsefi anlamda erdem insanın bir yetkinlik durumu olarak kabul edilmiştir. Örneğin Sokrates'e göre erdem insana kendisine özgü olanı gerçekleştirme imkânı veren yetkinliktir. Aristo ahlaki erdemi, aşırı iki uç arasındaki doğru ortayı bulmak olarak görür. Örneğin cömertlik, bir yanda cimriliğin diğer yanda eli açıklığın orta yolu iken cesaret korkaklık ile gözü karalığın orta yolu olarak bir erdem şeklinde tezahür eder.

Esnaf Dayanışması

Fütüvvet anlayışı ve bu anlayıştan beslenen ahilik teşkilatı ve lonca sistemi, esnaf ve sanatkârların meslek hayatlarını belli bir düzen ve kurallar bütünü içinde şekillendirmiştir. Bu düzen içinde bir yandan sıkı bir usta-çırak ilişkisi içinde mesleğin sürekliliği temin edilirken diğer yandan esnaf ve sanatkârlar arasında güçlü bir dayanışma ve yardımlaşma bağı inşa edilmiştir. Bu dayanışmanın çeşitli boyutları vardır. Orta sandığı veya esnaf vakfı denilen ve üyelerine bir nevi sosyal sigorta temin eden oluşumlar bunun bir parçasıdır. Esnafın aidat şeklindeki katkıları veya meslek içi terfi harçları gibi çeşitli gelirlerden oluşan bu sandıklar loncaya ait vergi masraflarından mülklerin tamirine kadar birçok alanda

kullanılıyordu. Bu sandıklar aynı zamanda üye esnaf arasın-
da kredi temininde önemli bir işlev görüyordu. Bu sandıklar
esnaf dayanışmasının en önemli yansımasıdır ancak yegâne
yansıması değildir. İslamiyet'in ve meslek teşkilatının öngör-
düğü değerler çerçevesinde esnaf arasındaki yardımlaşma
ve dayanışmanın daha birçok boyutu vardır. *Bkz. Ahilik*

Eşit İstihdam Fırsatı

Seçme ve yerleştirme aşaması başta olmak üzere çalışma hayatının tüm kademelerinde ırk, renk, cinsiyet, dil, din, etnik köken farkı gözetilmeksizin iş ayrımcılığının yasaklanması ve herkesin eşit şartlara sahip olduklarının değerlendirilmesidir. İstihdamın devamı sürecinde ücret, terfi vb. gibi hususlarda dezavantajlı konumda bulunan (gençler, yaşlılar, kadınlar, engelliler vb.) kişiler arasında da ayırım yapılmamasıdır. Eşit ya da farklı davranmada çalışanların işteki başarıları temel kriter olarak değerlendirilmektedir. Birbirleri ile rekabet halinde olan çalışanların önceden belirlenmiş objektif kriterler çerçevesinde yapılan performans değerlendirme sonuçları haricindeki değerlendirme ölçütlerine tabi tutulmamasıdır. *Bkz. Cinsiyetçilik, Irkçılık, Yaş Ayrımcılığı, Cam Tavan*

Eşitlikçilik/İktisadi Eşitlik

Ruhi ve fiziksel özellikleri farklı olsa da insanlar arasında toplumsal hayatta sosyal ve ekonomik haklar bakımından farklılık bulunmaması hali. Bireylerin temel ekonomik kaynaklara ulaşmasında sahip oldukları statü, zümre gibi unsurların dışında eşit olarak değerlendirilmesi. Ekonomik olarak eşitlik ya da eşitsizlik durumu gelir dağılımı ve yoksulluk verileri ile ölçülmektedir. Herkesin birlikte yaşadığı toplumdaki sermaye ve servetin belirli kişi ya da zümrelerde birikiminin önlenmesi ve yoksulluğu önleyecek şekilde gelir dağılımının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi.

Eşitsizlik

Toplumsal eşitsizlik bazı insanların diğer insanlardan daha fazla hakka veya daha iyi fırsatlara sahip olduğu adaletsiz bir durumdur. Toplumsal eşitsizlik bir toplumu oluşturan bireyler ve gruplar arasında gelir, servet, güç ve statü açısından farklılaşmayı ifade eden bir kavramdır. Eşitsizliğe uğrayan kesimlerin daimi ve sistematik olarak toplumsal hayata katılımının sorunlu hale getiren durumlar toplumsal eşitsizliklerin en yalın yansımasını oluşturur.

Toplumsal eşitsizlik, bireyler ve gruplar arasındaki nispeten uzun süreli farklılıkları kapsar. Bireyler arasındaki eşitsizliklerin insanların kullandıkları haklar, fırsatlar ve elde

ettikleri ödüller ya da sahip oldukarı ayrıcalıklar açısından önemli sosyal sonuçları vardır. Toplumsal eşitsizliklerin neticeleri servet, gelir, güç, sosyal statü gibi alanlarda gözlemlenir. Günümüzde beslenme, sağlık, eğitim, barınma gibi temel ihtiyaçların giderilmesinde eşitsizlikleri gözlemlemek mümkündür.

Toplumsal eşitsizliklerin genellikle bireylerin kendilerinden kaynaklandığı düşünülse de aslında sosyal bir karakteri vardır. Toplumsal eşitsizliği etkileyen faktörler arasında cinsiyet, sınıf, etnik köken ve ırk yer alır. Bu etkenler çoğu kez tekil değil birlikte hareket ederler. Toplumsal eşitsizlikler sadece maddi çıktıları değil aynı zamanda değerleri ve normları da ilgilendirir. Dolayısıyla Toplumsal eşitsizlikler karmaşık ve kompleks bir yapı arz ederler. Bu sebeple eşitsizliklerle mücadelenin de daha kapsamlı politikalara dayanması gerekmektedir.

Toplumsal eşitsizliklerin düzeyi toplumun ahlaki yapısını çok büyük ölçüde etkiler. İleri düzeyde eşitsizliklerin olduğu toplumlarda ahlaki zaaf lar da artar ve pekişir. Zira genellikle eşitsizlikler egemen grupların madunlar üzerinde baskı ve güç kullanımını artırır. Eşitsizliklerin arttığı toplumlarda suç, intihar, sağlık sorunları gibi problemlerin arttığı gözlemlenir. Bu toplumlarda kamusal düzen ancak güç kullanımı ile sağlanabilmektedir. Tersisi durumda da refahın yaygınlaşmasıyla birlikte sosyal problemlerin azaldığı ve daha rahat ve düzenli bir toplumun ortaya çıktığı gözlemlenmektedir.

Etik Beklenti

Çalışma hayatında yer alan tarafların karşı taraftaki aktörün etik davranış ilkelerine uygun davranacaklarına yönelik sahip oldukları tutumdur. Kendilerine görev veren yöneticiler tarafından belirlenen iş taleplerinin yapılması ve sonraki süreçteki değerlendirme aşamasında çalışanlar tarafından yöneticilerin adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük ve insan onurunu temel alan davranışlar sergileyeceklerini düşünmeleridir. Yöneticilerin çalışanların başta özel hayatı olmak üzere kişilik bütünlüğünü sağlayan unsurlara saygı göstermeyi kendilerine ilke edinmeleridir. Mesleki hassasiyet çerçevesinde çıkar ilişkisi gözetmeksizin sağlıklı bir iletişim ortamının oluşmasıdır.

Etik İklim

Etik iklim, çalışma hayatında çalışanların davranışlarının hangisinin kabul edilebilir hangisinin kabul edilemez olduğunun açıklanmasına yardımcı olan kurumsallaşmış örgütsel uygulama ve işlemler olarak tanımlanmaktadır. Yapılması beklenen ve desteklenen davranışlar bütünüdür. Bireysel davranışların kısıtlandığı, ne yapılması ve nasıl davranılması gerektiği üzerinde yoğunlaşan, davranışların çerçevesini çizen kurallar bütününden oluşmaktadır. Kişisel olarak negatif tutum ve davranışları engelleyici etik iklimde yer alan kurallar birlikte yaşamayı cazip hale

getirmektedir. Etik kodların kurumsal düzeyde pratiğe dönüştürülmesi şeklinde değerlendirilebilir.

Etik Kodlar

Etik kodlar, bulunulan ortamda bireylerin nasıl davranması gerektiği ile ilgili uygunluk kriterlerinden oluşmaktadır. Bireyin bulunduğu ortamı başkaları ile paylaşmak zorunda kalması ve birlikte yaşamanın bir gereği olarak toplumsal yaşamda veya iş yerinde tecrübe edilmiş olaylardan hareketle uyulması gereken soyut kurallar ve genel ilkeler bütününden oluşmaktadır. İşyerinde statü farkı olmaksızın tüm çalışanların ortak bir noktada bulunduğu ve bireylerin davranışlarını şekillendiren unsurdur. Çıkar çatışması söz konusu olduğunda yol gösterici olan etik kodlar sözlü olarak kabul edilmekle birlikte, kurumsallaşma açısından yazılı olması önemlidir.

Etik Liderlik

Etik liderlik, bireyler arası ilişkiler ve bireysel davranışlar aracılığıyla normatif olarak uygun davranışlar sergilemeyi içerir. Etik liderlik, kişisel eylemlerinde ve kişiler arası ilişkilerinde normatif açıdan uygun faaliyetlerde bulunan, güvenilirlik, tarafsızlık, eşitlik ve adalet gibi evrensel değerlere sahip olmakla birlikte astlarını da etik davranışları

göstermeye teşvik eden liderlik tarzıdır. Etik ilkeleri açık ve kesin bir şekilde ifade etmek, her yönetim kararının içinde bulunan etik boyutu açığa çıkarmak ve bunu netleştirmek etik liderlik tarzının amacını oluşturmaktadır. Liderlerin etik iklimi teşvik etme ve etik dışı davranışlara karşı çıkma gibi etik ilkelerin gerektirdiği davranışlara uygun hareket etmeleri etik iklimin oluşturulması ve sürdürülebilirliği açısından önemlidir.

Etik Örgüt Kültürü

Etik örgüt kültürü, etik değerler ve davranış standartlarından oluşan örgüt üyelerinin davranışlarına etki eden değerler sistemidir. Etik örgüt kültürü örgüt ilkeleri çerçevesinde gerçekleşen ahlakî davranışları içermektedir. Etik örgüt kültürü örgütün biçimsel yapısının dışındadır. Burada önemli olan husus kültürün biçimsel yapının dışında fakat aynı zamanda örgüt yapısıyla ilişkili olmasıdır. Etik örgüt kültürü hesap verebilirlik, güvenilirlik, şeffaflık, yetkinin dengeli dağıtılması ve adil davranış gibi kavramlarla ilişkilidir. Aynı zamanda örgüt paydaşları tarafından güvenilir olarak algılanan örgüt için kurumsal itibarı artıran bir etkisi söz konusudur. Soyut bir kavram olması sebebiyle ölçülebilirliği de oldukça zordur. Etik kültürün oluşturulmasında örgüt içinde etik farkındalığın artırılması ve etik bir iklimin oluşturulması oldukça önemlidir. Bu konuda da en büyük görev hassas davranması beklenen üst yönetimdedir.

F

Fahiş Fiyat

Arapça kökenli bir kelime olan fahiş, aşırı anlamına gelmektedir. Fiyatların normalin dışında çok yüksek olmasını ifade eden kavramdır. Karaborsada görülen fiyat şeklidir. Fiyatların esnek olduğu serbest, tam rekabetçi piyasalarda fiyatlar arz talep dengesinde kendiliğinde oluşmaktadır. Fahiş fiyatlandırma ise özellikle tekel piyasalarda görülmektedir. Bir piyasada rekabetin olmaması, piyasaya giriş çıkışın kolay ve serbest olmaması fiyatların yukarı yönde hareketinin önünü açmaktadır. Bu piyasalarda mal ve hizmet arzı bir veya birkaç firma tarafından sağlandığında rekabet olmamakta, bu ise fiyatların azalarak dengeyi bulmasını engellemektedir. Monopol ve oligopol piyasalar buna örnek olarak verilebilir. Piyasalardaki rekabetin ve denetimin arttırılmasıyla fahiş fiyatların önüne geçilebilir. *Bkz. Adil Fiyat, Fiyat Sabitleme, Yıkıcı Fiyat Uygulaması, Karaborsa*

Faizcilik/Tefecilik

Tefecilik yüksek faizle ödünç verme işlemidir. Yüksek faizle ödünç para veren kimselere tefeci denilmektedir. Bütün

ilahi dinlerde faiz yasak olduğu gibi faizli borç veren kim-seler de şiddetli bir şekilde kınanmıştır. Dini anlamdaki faiz yasağı kapsamında faiz oranının az veya çok olması arasında herhangi bir fark yoktur. Aynı şekilde az veya çok herhangi bir oranda faizle borç verenlerin kınanması hususunda da bir ayırım söz konusu değildir. Ancak bir devletin faiz oranları konusunda bir düzenleme yaparak faize kanuni bir sınır belirlemesi durumunda hukuki olarak kanuni faiz ve kanuni sınırı aşan faiz gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. İşte bu çerçevede tefecilik, devletin koyduğu kanuni faiz sınırının üstünde fahiş oranlarla faiz verme anlamına gelmektedir. Tefecilik dini olarak kınandığı gibi toplumsal olarak da kınanmış ve bütün toplumlarda haksız bir kazancın kapısı olarak görülmüştür.

Farklılıkların Yönetimi

Farklılıkların yönetimi, çalışanların ırk, kültür, din, yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik, sosyo-ekonomik özellikler, eğitim, tecrübe gibi farklılıklarından ortaya çıkan sorunları dengelemeye çalışırken aynı zamanda bu farklılıkları bir avantaj olarak görerek birey ve örgüt yararına doğru sistemler kurmak olarak tanımlanabilir. Uluslararası düzeyde yaşanan gelişmelerle birlikte kadınların, ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan göçlerle birlikte farklı kültür, yapı ve dinlerden gelen kişilerin iş yaşamına dâhil olması çeşitliliklerin yönetimi olarak da adlandırılan farklılıkların

yönetimi kavramını öne çıkarmıştır. Örgüt içinde belli amaçlar için bir araya gelmiş farklı özelliklere sahip insanların uyumlu çalışması performans, kârlılık, verimlilik gibi örgütsel çıktılara olumlu yansıtacağı gibi aynı zamanda toplumsal bir zeminde anlayış ve hoşgörü ikliminin de güçlendirilmesine katkı sunacaktır. *Bkz. İş Yerinde Çeşitlilik*

Faşizm

Faşizm, bir dönem Avrupa'nın çoğu bölgesini etkisi altına alan, dünya genelinde de taraftarı olan siyasi ideoloji ve kitle hareketinin adıdır. Bu anlamda Birinci Dünya Savaşı döneminde İtalya'da Benito Mussolini liderliğindeki yönetim Avrupa'nın ilk faşist yönetimi olarak ön plana çıkmıştır. Genel olarak aşırı sağ otoriter bir milliyetçilik formu olarak ortaya çıkan faşizmi tanımlayan karakteristik özellikler şunlardır; aşırı militarist milliyetçilik, demokrasi, sosyal ve kültürel liberalizme karşı küçümseme, sosyal hiyerarşiye ve elitlerin yönetimine olan inanç ve toplumun iyiliğinin bireyin çıkarlarından önde geldiği bir topluluk kurmaya dair istek. Faşizm kendi kendine yeten, korumacı ve müdahaleci karma bir ekonomik sistemi öngörür. Sınıfların varlığına inandıklarından, faşizmi ilk eleştirenler Marksistler olmuştur. Faşistler işçilerden ziyade, işverenleri önceleyen ekonomik programlar uygulamışlardır.

Faydacılık

Faydacılık bir eylemin ahlakiliğini sonucuna odaklanarak belirleyen normatif etik teorisidir. Faydacılık, 18. ve 19. yüzyıl İngiliz filozofları/ekonomistleri olan Jeremy Bentham ve John Stuart Mill'in çalışmalarında ortaya koydukları ahlaki yaklaşımı ifade etmektedir. Buna göre bir eylemin sonucu eğer mutluluk ve refah getiriyorsa ahlaki, aksi durumda gayriahlaki ve yanlıştır. Faydacılığın temelinde insana verilen öncelik vardır, dolayısıyla insanlığın refahını artırmak ahlakın ana gayesi olmaktadır. Bu nedenle egoizm gibi yaklaşımlar ile ters düşmektedir. Faydacılık sadece tek tek bireylerin refahını değil, aynı zamanda eylemlerin genel anlamda toplumun refahına katkısını da değerlendirmeye alır. Bu yaklaşıma göre en ahlaki seçim aynı anda en çok insana en fazla faydayı sağlayan seçenektir. İş hayatında ve günlük hayatta en çok başvurulan ahlaki muhakeme yöntemidir. Bir eylemin sonucunun her zaman doğru tahmin edilemiyor olması bu yaklaşımın zayıf noktalarından biridir. Diğer yandan toplum refahını ve mutluluğunu yükseltmek bazı durumlarda bireyin gayri ahlaki davranmasını gerektirebilmektedir. Bu durumda ne yapılacağı yine tartışma konusu olmaktadır. *Bkz. Sonuçsalcı Yaklaşım*

Fazilet

Bkz. Erdem

Fedakârlık

Bir amaç uğruna herhangi bir şey için kendi çıkarlarından vazgeçmektir. Bir başka deyişle inandığı değerler ya da değer verdiği kişiler uğruna dert ve sıkıntılara katlanmayı göze almaktır. İnsan nefsi bir yandan bencil eğilimlere sahip diğer yandan ise fedakârlığa hazır halde ya da bunu kesp edebilecek fıtrattadır. İslâmiyet bu fitri duygunun beslenerek kişide bir karakter haline gelmesini hedefler. Zaten iman ile fedakârlık arasında sıkı bir ilişki vardır. Allah rızasını kazanma amacı kişinin yardımlaşma ve fedakârlık duygularını pekiştirir. Fedakârlığın maddi ve manevi olmak üzere çeşitli boyutları vardır. İnsan canından, malından ya da ilminden çeşitli şekillerde fedakârlıkta bulunabilir.

Fesih Hakkı

Fesih hakkı, iş sözleşmelerinde yer alan taraflardan birinin söz konusu olan hukuki ilişkiyi hemen ya da belirli bir süre sonrası tek taraflı olarak sona erdirmeye imkânı olarak tanımlanabilir. Fesih hakkında taraflardan birinin beyanı esas alınırken karşı tarafın ret ya da kabul etmesi feshin

gerçekleşmesinde gerekli bir unsur değildir. Fesih bildiriminin geçerli olmasında önemli unsur bildirim karşı tarafa ulaşmasıdır. Bu süreç sonrası hukuki sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Fikri Mülkiyet

Fikri mülkiyet, ticari markalar, patentler ve telif gibi maddi olmayan, insan aklının ürünleri olan varlıklara, bir kimsenin veya bir şirketin sahip olması ve sahiplerinin izni olmadan başkalarının kullanımına müsaade edilmemesi demektir. Fikri mülkiyet kavramı, insan aklının belirli ürünlerine koruyucu hakların verilmesiyle ilgilidir. Maddi varlıklar için olduğu gibi fikri varlıklar için de mülkiyet hakkı yasalarla koruma altında alınmıştır. Bilgi çağını yaşadığımız günümüzde, mülkiyet kavramı maddi mülkiyetten daha çok fikri mülkiyeti çağrıştırmaktadır. Bilgi ekonomisinde servetin ve haliyle mülkiyetin kaynağı fikri mülkiyettir.

Fiyat Sabitleme

Firmaların daha çok kâr elde bilmek için sattıkları ürünün fiyatını aralarında yaptıkları gizli anlaşma ile yapay olarak yüksek bir fiyat olarak belirlemeleri ve bu yüksek fiyattan mal satmalarına fiyat sabitleme denir. Fiyat sabitlemenin en bilinen örneği, Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü'nün

(OPEC) petrol fiyatlarını belirlemeleridir. Fiyat sabitleme rekabeti engellediği için yasal değildir. Bilindiği gibi, fiyatlar tüketici ve üreticilerin bireysel kararları sonucu serbest piyasada oluşur. Fiyat oluşumuna dışarıdan bir müdahale olan fiyat sabitleme işte bu sebeple rekabet kanunları yasaklanmıştır. Bkz. *Haksız Rekabet*

Fizyokrasi

“Doğal düzen” yaklaşımını benimseyen, bu doğrultuda devlet müdahalesine karşı çıkan, 18. yüzyılın ortalarında Merkantilist düşünceye tepki olarak Fransa’da ortaya çıkmış iktisadi düşünce akımıdır. Fizyokrasi düşünce sistemini benimseyenler fizyokrat olarak anılır. En önemli temsilcisi François Quesnay’dır. Fizyokratlara göre üretimde en verimli alan tarım sektörüdür. Doğal düzen ilkesi gereği ekonominin kendi doğal dengesi vardır. Bu dengeye dışarıdan, devlet eliyle de olsa, bir müdahalede bulunulmamalıdır. Nitekim klasik iktisadın benimsediği “*laissez faire laissez passer*”¹ ilkesinin temelini fizyokratlar atmıştır. Ayrıca iktisadın önemli başlıklarından bölüşüm meselesini ilk kez ele alan Fizyokratlardır. Günümüz liberal iktisat düşüncesinin ana argümanlarından olan serbest ticaret anlayışı ve özel mülkiyetin gerekliliği fizyokrasi içerisinde kendine yer bulmuştur.

1 “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler.”

Fütüvvet

Bir kavram olarak başkasını kendine tercih etmek ve mürüvvet sahibi olmak anlamına gelir. Kuran'daki "İsar" kavramıyla da ilişkili olarak kişinin kardeşini kendi nefesine tercih etmesi manasındadır. Özellikle tasavvuf çevrelerinde cömertlik ve diğerkâmlığı hatta daha genel manada temel ahlaki değerleri içerecek şekilde bir ahlaka dönüşmüştür. Fütüvvet ahlakına sahip olan ve fetâ denen kişilerin en karakteristik özellikleri cömertlik, diğerkâmlık, cesaret ve kahramanlıktır. Fütüvvet ahlakı ve anlayışı *Fütüvvetnâme* denen bir literatür içerisinde bulunur. Fütüvvet anlayışı belli bir dönemden sonra kurumsal bir yapı olarak ahi teşkilatına temel oluşturmuştur. Fütüvvet anlayışındaki kardeşlik ve dayanışma ahlakı, ahilik teşkilatındaki mesleki dayanışmanın biçimsel haline zemin hazırlamıştır. *Bkz. Ahilik*

G

Gaiyyet

Varlık düzeninin belli bir gayeyi gerçekleştirme hedefine yönelik olarak var olduğu ve kâinatta tesadüfe yer olmadığını savunan felsefi ve kelami bir doktrindir. Kur'an-ı Kerim'de kâinatta bir düzenin var olduğu ve bu düzenin

bir gayeye yönelik bulunduğundan bahsedilir. Hiç bir şeyin boşuna değil; bir hikmete binaen yaratıldığına işaret edilir. Bu temelden yola çıkan Müslüman kelimat âlimleri evrenin yaratılışının belli bir gayeye matuf olduğunu akli ve nakli çerçevede tahlil ederek değerlendirmiştir. Kâinattaki her şey gibi insan da belli bir gaye için yaratılmıştır. Bu gaye en basit ifadesiyle kendisini yaratan Rabbini tanınması ve onun emir ve yasaklarına uyarak ona kulluk etmesidir. Kâinattaki varlığın gaiyyeti meselesi aynı zamanda Aristo'dan itibaren kabul edilen felsefi bir doktrindir. Bu felsefi doktrin Müslüman filozoflar üzerinde de etkili olmuştur.

Garar

Bir borç ilişkisinde akit konusunun meydana gelmeyeceğinin belirsiz olması veya akdin haksız kazanca yol açacak şekilde önemli bir kapalılık taşımasıdır. Bu kapalılık akdin konusunun varlığı ile ilgili ise "garar" dan, akdin konusunun nitelikleri ile ilgili ise "cehalet" ten bahsedilir. Garar akdin bir unsuru niteliğindeki akit konusunun var olup olmayacağına dair bir belirsizliği içerdiği için taraflar açısından çeşitli haksızlıklara ve zararlara yol açabilir. Garar aynı zamanda aldanma ve aldatma ile ilgili olduğu için akdin temeli olan rızaya aykırılık teşkil etmektedir. Bundan ötürü garar içeren akitler Hz. Peygamber (s.a.v.) tarafından yasaklanmıştır (Buhari, "Buyu", 75; Müslim, "Buyu", 4). Örneğin kaçıp kaybolmuş bir hayvanın satımı ya da

henüz avlanmamış gökteki kuşun satımı garar içerdiği için bu yasak kapsamına dâhil olur.

Gelenek

Bir toplulukta geçmişten günümüze aktarılan inançları, fikirleri, adetleri, alışkanlıkları, töre ve davranışları ifade eden bir kavramdır. Gelenek meşruiyetini geçmişten alır ve toplumda çok büyük değişimler olmadığı sürece varlığı sorgulanmaz. Gelenek her ne kadar inovasyonun zıttıymış gibi görünse de bugün literatürdeki yaygın kanı kuşaktan kuşağa aktarımda geleneğin yeniden yorumlandığıdır. Aydınlanma döneminde birçok gelenek, ilerlemenin önünde engel olarak görülmüş ve eleştirilmiştir. Buna karşın Aydınlanma karşıtı düşünürler ise toplumun irrasyonel yönünü savunmuş ve buna ayrıca pozitif bir anlam yüklemişlerdir. Toplumu bireylerin bir araya gelmesinin ötesinde bir varlık olarak gören bu düşünürlere göre toplumdaki her parça birbirine bağlıdır ve bazıları ile oynamak tüm sistemi yıkmaya yol açabilir. Değişimi sadece topluma karşı bir tehdit olarak görmemişler, bunun bireye yönelik bir tehdit olduğunu da iddia etmişlerdir. Gelenekler birer ihtiyaca binaen ortaya çıktıklarından o toplumun işleyişi üzerinde önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Bu nedenle bir toplumun gelenekleri o toplumdaki iş ahlakını da etkilemektedir. Firmaların kurum kültürü oluşturma çabaları veya çeşitli etkinlikleri devamlı yaparak onları bir gelenek

haline getirme istekleri, geleneğin düzen yaratıcı gücünden faydalanmak istemelerinden dolayıdır. *Bkz. Âdet, Örf*

Gelir Dağılımı Eşitsizliği/Gelir Adaletsizliği

Gelir dağılımı, bir ülkede yaşayan bireyler tarafından üretilen mal ve hizmetlerden elde edilen toplam gelirin, yine o ülkedeki bireylere dağılım araçları ile paylaşılmasını veya bölüşümünü ifade eder. Gelir dağılımı eşitsizliği, bir ülkedeki gelir dağılımının o ülkedeki bireyler tarafından sosyal adalet ve eşitlik ilkelerine uygun bir şekilde bölüşülmediğini ifade etmektedir. İktisadi birimlerle ölçülen gelir dağılımı adaletsizliği sosyal hayata yansımaları olan ciddi bir sorundur. Birçok nedeni olmakla birlikte özellikle 1970'li yıllardan sonra oluşan neoliberal ekonomik sistem ve politikalar, refah devleti uygulamalarının değişimi, üretimin küreselleşmesi ve finansallaşma gibi unsurlar neticesinde oluşan ekonomik krizler, işsizlik, enflasyon, develüasyon vb. kırılma noktaları gelir dağılımı eşitsizliğinin temel nedenleridirler. Servetin üst yüzdelerlik gelir gruplarında yoğunlaşması, mutlak yoksulluğun azalması ve orta sınıf ile emeğin değer kaybı gelir dağılımı eşitsizliğinin temel sorunlarını oluşturmaktadır. 1950'li yıllardan itibaren eşitsizlikleri ölçmek ve derecelendirmek için çeşitli modeller oluşturulmaya başlanmıştır. Gelir eşitsizliğini tespit

etmekle birlikte yaklaşım farklılıklardan dolayı ortaya çıkan ölçüm araçları şunlardır: Yüzde Paylar Analizi, Lorenz Eğrisi, Gini Katsayısı, Pareto Katsayısı ve Ters U Hipotezi.

Gıda Güvenliği

Üretimden tüketicinin sofrasına ulaşana dek gıdalardaki olası fiziksel, kimyasal, biyolojik, mikrobiyolojik ve her türlü zararların öngörülmesini ve uzaklaştırılmasını temel alan tedbirlerin tamamını ifade eden bir kavramdır. Buna ek olarak gıdaların üretim, işleme, saklama, taşıma ve dağıtım aşamalarında gerekli kurallara uyulması ve önlemlerin alınmasıdır. Gıda güvenliği politikalarının oluşturulması ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında hükümetler ile birlikte uluslararası kuruluşlar, üreticiler ve tüketicilerin iş birliği içerisinde hareket etmesi gerekir. İklim değişikliği, tarımsal verim düşüklüğü, biyoyakıt üretiminin artması, gıda fiyatlarındaki artış gibi sebepler gıda güvenliği için tehlike oluşturan unsurlardır. Gıda güvenliğinin sağlanmasında dört temel prensip bulunmaktadır: gıdaların sağlığa zararlı ve arzu edilmeyen etkenlere bulaşmasını önleme, bu etkenlerden uzaklaştırma, zararlıların çoğalmasını ve yayılmasını durdurma ve uygun yöntemlerle etkisiz hale getirilmesidir.

Girişimcilik Ahlakı

Girişimci, emek, sermaye, teknoloji ve doğal kaynaklar gibi üretim faktörlerini bir araya getirerek yeni bir şeyler üreten ya da mevcut olan şeyi yenilikçi bir anlayışla yeniden ortaya çıkaran kişidir. Günümüzde ne kadar ihmal edilse de girişimcinin ekonomik amaçlarının yanı sıra sosyal amaçları da söz konusudur. Girişimcileri diğer insanlardan ayıran risk alma, yenilik yapma, analiz yeteneği, iş birliği, fırsatları yakalayabilme, sorumluluk alma gibi özelliklerin dışında asıl ele alınması gereken konulardan bazıları da sorumluluk, dürüstlük, doğruluk, güvenilirlik, adil davranma, kaynakları etkin ve doğru kullanma gibi kavramlardır. Etik bir çerçevede yürümesi beklenen girişimcilik faaliyetlerinde girişimci ahlakı içerisinde etik kodları da barındırmalıdır. Bu anlamda girişimcilik ahlakı sadece yenilikçilik ve yeni iş fırsatlarıyla kâr ve gelir elde etmeyi değil; kaynakların doğru ve verimli kullanımı, toplumsal sorunlara duyarsız kalmama, çevreyi koruma, çalışanların insani özelliklerini dikkate alarak hareket etme gibi normları da içermelidir.

Gizlilik Antlaşması/Sözleşmesi

Gizlilik sözleşmesi tarafların birbirlerine ya da taraflardan birinin diğerine açıkladığı bilgilerin gizliliği konusunda anlaştıkları ve aktarılan bilgilerin üçüncü kişilerle

paylaşılmamasının taahhüt edildiği sözleşmedir. Gizlilik sözleşmesi özel ya da tüzel kişiler arasında en az iki taraf arasında gerçekleşmektedir. Sözleşme çerçevesinde bilgi sahibi olan taraf bu bilgileri karşı tarafla paylaşırken karşı taraf ise bilgiler kendinde saklı kalmak koşuluyla söz konusu bilgilere erişebilmektedir. Ticari ya da mesleki sırların karşı tarafa verilmesi gereken durumlarda yapılmaktadır. Gizliliğin sınırları, koşulları, neleri kapsayacağı, gizlilik süresi gibi özellikler taraflarca belirlenmektedir. Gizlilik sözleşmesinin amacı, yapılan işin veya projenin riske atılmasının ya da haksız rekabete neden olabilecek şekilde kötüye kullanımının önüne geçmektir. *Bkz. Bilgi Uçurma*

Gönüllülük

Gönüllülük sözlük anlamı olarak gönüllü olma durumunu ifade eder. Gönüllü dediğimiz kişi ise bir işi diğer insanlar için hiçbir zorunluluğu yokken yapan kimsedir. Bu bakımdan gönüllülük yeteneklerini ve zamanını diğer insanlar ve ortak bir amaç uğruna kullanma pratiğidir. Dünya genelinde insanlar yoksulluğu yok etmek, temel sağlık ve eğitimi geliştirmek, sosyal dışlanma ile mücadele etmek, çevre ve diğer doğal afetlerin yol açtığı zararları en aza indirmek vb. gibi nedenlerle gönüllü olmaktadırlar. Gönüllüler genel olarak adalet, eşitlik ve özgürlük gibi değerler ile harekete geçmekte ve bunları yaygınlaştırmayı amaçlamaktadırlar. İş hayatında gönüllülük; işverenlerin, gönüllü

olmak isteyen çalışanlarını desteklemek için kullanmış olduğu yöntemleri ve araçları ifade etmektedir.

Görecelik

Felsefe tarihinde köşe taşı niteliğinde bir kavramdır. Mutlak gerçek, mutlak doğru gibi kabullere karşı çıkan görecelik yönelimi, diğer adıyla rölativizm, epistemolojik ve etik alanlara dair yaklaşımlarda oldukça etkili olmuştur. Buna göre bilgi ve ahlakiliğin evrenselliğinden söz etmek mümkün değildir.

Bilgi ve ahlakiliğin somut gerçekliğin inşasındaki rolü tarihsel tecrübenin ışığında yadsınamaz öneme sahiptir. Ancak bunlar görelidir. Bilginin neyi ifade ettiği, nasıl pratiğe dönüştüğü, değeri, mahiyeti, kaynağının ne olduğu gibi sorulara verilecek cevaplar tarihsel süreç içerisinde, hatta aynı dönemde farklı coğrafyalarda dahi farklılık göstermiştir. Dolayısıyla evrensel bir bilginin varlığından söz edilememektedir. Benzer durum ahlakilik için de geçerlidir. Ahlaki olanı neyin belirlediği tarihsel süreç içerisinde değişiklik göstermiştir. Bu göreceliğin ortaya çıkmasında farklı etmenler rol oynamaktadır. Toplumların eğitim, din, siyaset, hukuk gibi kurumlarla ilişkisi bu göreceliği şekillendirmektedir. Bir başka etmen ise iktidardır. Michel Foucault bu bağlamda iktidarın tanımlama gücüne dikkat çeken önemli çalışmalara imza atmıştır. Ayrıca görecelik,

içinde yaşadığımız post-modern gerçekliğin temel yapı taşlarından biridir. *Bkz. Ahlaki Evrenselcilik, Şüphencilik*

Görev Ahlakı/Meslek Ahlakı

Meslek ahlâkı, belli bir meslek grubu içerisinde yer alan kişilerin mesleklerini yaparken uymaları gereken ahlaki ilkeler bütünüdür. Dürüstlük, saygı, güven gibi temel ahlaki ilkeler her meslek grubu için geçerliken farklı meslek gruplarının uyması gereken/beklenen bazı davranışlar da söz konusudur. Meslek örgütleri tarafından ortaya konan ilkelere uymak üyelerin kendi inisiyatiflerindedir. Hukuki anlamının ötesinde vicdani/insani tarafı olan meslek ahlakı meslek gruplarının itibarında da önemli bir etkidir. Kişinin inisiyatifi doğrultusunda yaptığı davranışlar güven, saygınlık gibi kavramlarla yakın ilişki içerisinde. Uygulama standartlarını ortaya koyan meslek ahlakı genel olarak dünyada benzer özellikler göstermektedir. Örneğin tıp ya da hukuk alanlarında benzer standartlar üzerinden bir meslek ahlakı şekillenmiştir.

Görünmez El

Görünmez el, Adam Smith ile özdeşleşmiş bir kavramdır. Adam Smith'in düşüncesinde görünmez el, kişisel çıkarları toplumsal çıkarlara dönüştürmektedir. Ancak bu dönüşüm

deterministik bir şekilde değil de insan eylemlerinin amaçlanmamış sonuçlarıyla kendiliğinden oluşmaktadır. Aynı zamanda görünmez el, devletin ekonomiye müdahalesinin gereksiz olduğunu göstermektedir. Devletin görünen yüzüne karşı, insan eylemlerinin görünmez eli, ekonomiyi kendiliğinden dengelemektedir. Genel anlamda ise Adam Smith'in görünmez el kavramını üç kitabında üç farklı şekilde kullandığı söylenebilir. Bunlardan ilki, *Astronomi Tarihi* kitabında alaycı bir şekilde kullanmıştır. Burada gök gürültüsü ve fırtına gibi doğadaki düzensiz olayları görünmez zeki varlıklara bağlayan çok tanrılı toplumlardaki insanların saflığından bahsetmiştir. Buradaki kullanım "Jüpiter'in görülmez eli" şeklindedir. İkincisi, *Ahlaki Duygular Kuramı* kitabında alaycı kullanım farklı bir biçimde de olsa insan doğasının açıklanması çerçevesinde devam etmiştir. Üçüncüsü, *Milletlerin Zenginliği* kitabında uluslararası ticaret bölümünde kısıtlamalara karşı kullanılmıştır. Esas olarak günümüzde yaygın kanıyı oluşturan kullanım da buradan kaynaklanmaktadır. *Bkz. Niyetlenilmemiş Neticeler, Piyasa*

Gösteriş Amaçlı Tüketim

Gösteriş amaçlı tüketim veya gösterişçi tüketim, modern endüstriyel kapitalizmin gelişimine paralel olarak ortaya çıkan bir kavramdır. Kavramı modern sosyal teoriye hediye eden düşünür Thorstein B. Veblen'dir. Veblen bu kavramla

19.yüzyılının sonundan 20.yüzyılın başına evrilen dönemde Amerika'da endüstriyel üretim sürecinin ve işletmeciliğin nabzını tutmaya çalışmıştır. Veblen, gösteriş amaçlı tüketimle Amerikan toplumsal yaşamına ciddi eleştiriler getirmiştir. Amerika'da zenginlerin veya aylak sınıfın toplumsal hareket tarzları, gösteriş amaçlı tüketimle anlaşılabilir. Gösteriş amaçlı tüketim, gösteriş amaçlı israfı geliştirir. Aylak sınıfın veya zenginlerin kendi zenginliklerini diğer toplumsal sınıflara göstermek maksadıyla kullanışsız ancak lüks tüketim yapmaları hem gösteriş amaçlı tüketimi hem de gösteriş amaçlı israfı açıklar. Zenginler için bir mal ne kadar pahalı ama işe yaramazsa o kadar değer görmekte ve gösteriş amaçlı tüketimin nesnesi olmaktadır. Aksine zengin olmayanlar için bir mal ne kadar işe yarar olursa olsun zenginler açısından o mal bayağı ve zevksizdir. Pahalı elbiseler, büyük evler, deniz kenarındaki villalar zenginlerin gösteriş amaçlı tüketiminin birer nesnelereidir. Veblen'in dünyasında parasal kültürü ifade eden gösteriş amaçlı tüketim, çalışmadan paradan para kazanan ve üretken olan endüstri sınıfının ürettiklerine el koyan zenginlerin toplumsal ahlakının temel göstergesidir.

Güven

Bireyin söylem ve eylemlerinden diğer fertlerin veya toplumun zarar görmemesidir. Aynı şekilde şirketlerin, firmaların ve her türlü işletmenin müşterisine sağladığı

emniyet hissi de güven olarak tanımlanır. Bu durumda gerek bireyin gerekse ticari işletmelerin sürekli dürüst ve tutarlı olması, ikinci bir şahsın mağduriyetine sebebiyet vermemesi gerekir. Kavramın üst boyutunda devlete güven, uluslararası kuruluşlara güven, dünyaya güven bulunmaktadır. Devletlerin, uluslararası kuruluşların ve kapsayıcı olması bakımından dünyanın tamamının sistemsel olarak mağduriyetlere neden olmaması, bireysel hak ve hürriyetleri teminat altına alması, güvenin tesisinde son derece önemlidir. Bununla birlikte insanların ve toplumların barış ve huzur içinde yaşaması, refah seviyesini yakalaması ve bunlara bağlı olarak mutlu bir yaşam sürmesi, küresel boyutta güvenin tesis edilmesine bağlıdır.

H

Haklar Yaklaşımı

Bir işletmenin ahlaki davranış ve duruşunu ilgili işletmenin insan haklarına saygı gösterip göstermemesiyle ölçen yaklaşımdır. Haklar yaklaşımı temel olarak bütün bireylerin yaşam hakkına sahip olduğundan hareketle onlara gereken en yüksek saygı ve haysiyetle muamele edilmesi gerektiği fikrine dayanır. Buna göre sadece hakların verilmesi ya da var olması tek başına yeterli olmayıp o hakların

kullanılabileceği ortam ve şartların da mevcut olması gerekmektedir. Yine söz konusu hakların sadece yasalar tarafından belirlenmiş haklar olması gibi bir zorunluluk yoktur. Yasal hakların yanı sıra ahlaki haklara da riayet edilmesi işletmenin ahlakiliği için önemlidir. Bu noktada haklar yaklaşımı bireylere imtiyazlar, dokunulmazlıklar, hakedişler ve yetkiler olmak üzere dört temel hak kategorisi tanımlanmıştır. İmtiyazlar ve yetkiler kişilere hareket otonomisi sağladığından aktif haklar, dokunulmazlık ve hakedişler de başkalarının birey üzerindeki gücünü kısıtladığı için pasif haklar olarak adlandırılmaktadır. Haklar yaklaşımı bir işletmenin yönetiminin yanı sıra, çalışanlar, paydaşlar ve müşterileri için de kapsayıcılığa sahiptir. Dolayısıyla bir işletmeyle ilgili tüm aktörlerin karşılıklı olarak birbirlerinin haklarını tanıması, saygı duyması ve haklarını kullanabileceği ortamın oluşması haklar yaklaşımı için elzemdir. Haklar yaklaşımında tartışmalı konuların başında kişilerin haklarının nerede başlayıp nerede bittiği gelmektedir. Buna göre bireysel haklarla diğer bireylerin hakları ve toplumun ahlaki normları arasında nasıl bir denge kurulması gerektiği konusu tartışmalıdır. Bireysel haklarla toplumsal kurallar arasında bir denge kurulması gerektiğini savunan yaklaşıma karşı bireyin haklarının herhangi bir şekilde sınırlandırılmaması gerektiğini savunan yaklaşım da vardır. *Bkz. Kurum Kültürü*

Haksız Rekabet

Bir kişi veya kurumun herhangi bir konuda diğer kişi veya kurumlara zarar verici davranışlarına haksız rekabet denir. Haksız rekabet, bir firmanın rakiplerinin markasını taklit etmek, kötülemek, aldatıcı ve dürüstlük kuralına aykırı tavırlar sergilemek, ticari sırlarını ifşa etmek şeklinde ortaya çıkabileceği gibi kendisi, ürünleri ve faaliyetleri hakkında aldatıcı bilgi sunmak şeklinde de ortaya çıkabilir. Oysa serbest piyasa ekonomisinde kaynakların etkin ve verimli dağılımı, işletmeleri daha etkin ve verimli çalışmaya yönlendiren rekabet sayesinde mümkün olur. Bu anlamda rekabet olumlu bir çağrışıma sahiptir. Serbest piyasa ekonomisinde firmalar, işletmelerin tüketicilere en yüksek faydayı sağlayacak ürünleri en ucuza üretebilmek konusunda rekabet içerisindedirler. Haksız rekabet bu bağlamda ele alındığında ekonomik olmaktan daha çok ahlaki ilkelerle yakından ilişkilidir. *Bkz. Bilgi Uçurma*

Halkla İlişkiler

Halkla ilişkiler, düzenli bir ilişki çerçevesinde kamuoyunun zihninde örgüt hakkında olumlu bir izlenim oluşturma ve davranışlara yön verme faaliyetidir. Günümüzde mal ve hizmet alımında örgüt hakkında bilgi talep eden müşteriler için örgüt ile hedef kitle arasında bir kanal oluşturan halkla ilişkiler yönetimi önemli bir yerde

durmaktadır. Örgüt ve toplum arasında çift yönlü bir haberleşme söz konusudur. Bu haberleşmede halkla ilişkiler faaliyeti bir denge sağlama çabası içerisindedir. Örgütün içinde bulunduğu çevreyi tanıması ve kendini çevreye tanıtmaya sürecinde iletişim tekniklerinden yararlanılmaktadır. Yönetim sürecinin bir parçası olarak halkla ilişkiler, örgütün içinde yaşadığı toplumla bütünleşmesini amaçlayan planlı bir çabadır. Bu çabada amaçlananlar arasında belirlenen hedef kitle üzerinde güven ve destek oluşturma çabası vardır. Halkla ilişkiler faaliyetinden beklenen bazı özellikler söz konusudur. Bunlar; planlı bir çabanın ürünü olması, hedef kitlesinin olması, hedef kitleyle bir iletişimin olması ve kitlenin taleplerine açık olunmasıdır. Halkla ilişkiler bir iletişim kanalı oluştururken veya mevcut bir kanal üzerinden faaliyet gösterirken öncü çalışmalar içerisinde de bulunmaktadır. Hedef kitlenin eğilimleri, yeni trendler, olası kriz durumları gibi süreçler de öncesinde üzerinde çalışılması gereken konular arasında yer almaktadır. Örgütün amaçları doğrultusunda halkla ilişkiler kapsamında toplanan bilgiler yöneticilerin karar alma süreçlerine sunulmaktadır. Halkla ilişkilerde hedef kitleyi sadece müşteri olarak sınırlamak doğru olmaz. Bunun içerisinde çalışanlar, paydaşlar gibi örgütün iç ve dış çevresi de yer almaktadır.

Hayvan Hakları

Canlı bir varlık olması ve insanlarla aynı ekosistemi paylaşması münasebetiyle doğal olarak var olan, mağduriyetlerin ve keyfi uygulamaların önüne geçmek ve hayvanların zarar görmesini engellemek üzere oluşturulmuş kavramdır. Buna göre hayvanların da tıpkı insanlar gibi yaşam ve hürriyet hakkı bulunmaktadır. Keyfi olarak hiçbir hayvana zarar verilemeyeceği gibi hayvanlar, dünya toplumları tarafından koruma altına alınmalıdır. Ekosistemin bir gerekliliği olarak hayvanın hayvana zarar vermesi doğal karşılanırken, insanın hayvana zarar vermesi doğal karşılanmamaktadır. Buradaki zarar verme eylemi, insanın temel besin kaynaklarından protein ihtiyacını karşılamak amacıyla hayvanların öldürülmesinden farklıdır. Balık, tavuk, inek, koyun gibi insanın temel protein kaynağı olan besinlerin insan yaşamı için gerekli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu durumda ilgili hayvanların öldürülerek sofralarda yer alması, onlara verilmiş bir zarar olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte, hayvanlar üzerinden elde edilen her türlü üründen uzak bir yaşam biçimini benimseyen dünya görüşü ise Veganlık/Veganizm olarak tanımlanmaktadır. Veganlık, hayvanların gıda, giyim vb. amaçlarla birtakım zulüm ve sömürülere maruz kaldıklarını ve bunun etik dışı olduğunu savunur. Veganlığa göre, hayvanların maruz kaldıkları bu olumsuzlukların çözümü hayvanlar üzerinden elde edilen ürünlerin tüketilmemesi/kullanılmamasıdır.

Hayvan hakları yaklaşımı, hayvanların tüketilmesine karşı değildir. Ancak hayvan hakları yaklaşımı, hayvanlara herhangi bir amaçla verilebilecek her türlü zararın karşısındadır. Bu kapsamda hayvan hakları, hayvanların keyfi olarak ve kötü niyetle zarar görmesini engellemek amacıyla hayatımıza girmiş bir kavramdır. *Bkz. İnsan Hakları*

Hazcılık

Hazcılık (hedonizm) bireylerin hazzı maksimize ve acıyı minimize etmesi gerektiğini savunan çok yönlü bir felsefedir. Genel olarak psikolojik ve ahlaki hedonizm diye iki kategoriye ayrılan bu felsefi akımda haz ve acı iki önemli unsurdur. Psikolojik hedonizm, tüm insanların hazzı arzulamak, acıdan kaçınmak üzere geliştiğini, bunun ötesinin imkânsız olduğunu iddia eder. Bunun aksine, ahlaki hedonizm ise hazzı arzulamamak ve acıdan kaçmamak mümkün olsa da bunu yapmak ahlaken yanlıştır der. Bu akımın önemli isimlerinden olan Jeremy Bentham, doğanın insanoğlunu iki tane egemen ustanın (haz ve acı) emri altına koyduğunu, bu ikisinin bizim ne yapmamız gerektiğine işaret ettiği ve karar verdiğini ifade eder. Ahlaki hedonizme göre haz insanın doğasında var olan bir şeydir ve diğer her şey ona ulaşmak için sadece bir araçtır. Hazcılığa birçok eleştiri gelmiştir. Bunlardan en ünlüsü Robert Nozick'in düşünce deneyidir. Nozick bizden, kendisine bağlandığımızda bize her türlü deneyimi

ve hazzı yaşatan bir makine düşünmemizi ister. Hazcı mantığa göre bizim sürekli bu makineye bağlı kalmayı istememiz gerekirken Nozick'e göre böyle bir makine deneyimlerimizi yalnızca hayal edebileceğimiz şeyler ile sınırlandıracağından insanlar bu makineye bağlanmak istemeyecektir. Zira gerçeği yaşamak insan refahı için daha önemlidir. Hazcılık bireyin sadece kendi bedensel zevklerine odaklanması ve toplumsal olanı ihmal etmesi dolayısıyla sosyal ilişkileri zedeleyebilir.

Helal ve Haram Bilinci

İslâm dini hayatın her alanında olduğu gibi iş ve ticaret hayatında da helal ve haramların gözetilmesine, helal yoldan kazanç ile helal yola harcamaya büyük önem vermiştir. Bu anlamda Müslüman bir şahsiyet iş ve ticaret hayatında neyin helal neyin haram olduğuna dair bir bilgi, bilinç ve şuura sahip olmalıdır. Helal ve haram bilincinin Müslüman üzerindeki en önemli yansıması doğruluk ve dürüstlüktür. Bir Müslüman iş ve ticaret hayatında doğru ve dürüst, kendisine güven duyulan, hile ve aldatmadan uzak olan kimsedir. Hz. Peygamber (s.a.v.) dürüst ve güvenilir tüccarın kıyamet gününde peygamberler, siddikler ve şehitlerle beraber olacağını müjdelemektedir (Tirmizi, "Buyu", 4). Müslümanların bütün alışveriş ve işlemleri karşılıklı rızaya dayalı ve haksızlıktan uzaktır. Ölçü ve tartıda haksızlığın böyle bir anlayışın içinde yeri yoktur. Karaborsacılık ya da

fahiş fiyata tamah etme helal ve haram bilincine sahip Müslüman bir iş ve ticaret insanında asla bulunmaz.

Hesap Verebilirlik

Hesap verebilirlik, kendilerine yetki ve sorumluluk verilen kişilerin yaptıkları faaliyetlerle ilgili bilgi verme zorunluluğu, bu sorumluluğu ne kadar yerine getirebildiği konusunda açık ve şeffaf bir kayıt tutabilmesi, başarı ve yetersizlik gibi olumsuz durumlardan sorumlu olma halidir. Hesap verme sorumluluğuyla birlikte sorumlu olanın üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirip getirmediği değerlendirilmektedir. Örgütün amaçlarına ulaşmasında ve performansında etkili olan dört kurumsal yönetim ilkesinden biri olan hesap verebilirlik, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları için de önemli bir kavramdır. Hesap verebilirlik sorumluluk, şeffaflık, denetim gibi kavramlarla yakından ilişkilidir. Hesap verme ilkesinin uygulanması için sorumlulukların açık ve net hale getirilmesi, hedeflerin açıkça belirtilmesi, işlevsel raporlama sistemlerine sahip olunması, tüm süreçlerde şeffaflık ilkesinin gözetilmesi gerekmektedir. Hesap verilebilirlikte önemli üç konu hukuka uygunluk, iç-dış kontrol mekanizmalarının olması ve raporlamadır. Özellikle iç-dış kontrol mekanizmalarının olması hesap verilebilirliğin uygulanmasında önemli unsurlardan biridir. *Bkz. Şeffaflık*

Hikmet

Bir şeyi olması gerektiği yere koymak, hak sahibine hakkını vermek, eşyanın hakikatini idrak etmek gibi çeşitli anlamlarda kullanılan hikmet kavramı özü itibarıyla geniş bir anlama sahiptir. Allah'a nispet edildiği gibi insanlara da nispet edilir. Allah açısından hikmet, eşyayı en iyi şekilde bilmesi ve kusursuz bir şekilde yaratmasıdır. Bu anlamda "Hakîm" Allah'ın sıfatlarından. İnsan açısından ise eşyanın hakikatini idrak etmektir. Yalnızca idrak değil aynı zamanda bu idrake göre amel etmek de hikmetin bir parçası kabul edilir. Bu anlamda hikmet aslı dikkate alınarak bilgi, sonucu dikkate alınarak da amel olarak değerlendirilebilir. Kuran-ı Kerim'de Allah'ın hikmeti dilediğine verdiği ve kendisine hikmet verilenin çokça hayra nail olduğundan bahsedilir (Bakara Suresi, 2:269). Hikmet kavramının yorumuyla ilgili bu ayet kapsamında tefsirlerde birçok bilgi ve yoruma yer verilmektedir. Bunlar arasından müfessir Taberi (ö. 923) buradaki hikmeti söz ve fiilde isabet olarak yorumlamaktadır. *Bkz. Ehliyet ve Liyakat*

Hileli Mal ve Hizmet Üretimi

Mal ve hizmetlerin kalitesine gerekli özenin gösterilmemesi, yanıltıcı sonuçlar doğurabilecek aldatıcı bir şekilde ürün üretimi ya da hizmetlerin gerçekleştirilmesidir. Yanıltarak ya da gizleme yaparak, şiddet ve güç kullanımına

gerek kalmaksızın ürün ya da hizmeti kullanan kişilerin güvenini ihlal eden illegal bir eylemdir. Tüketici ya da kurbanın aldatılarak zarar gördüğü, kendini haklı gösterme çabası içinde olan hilekârın ise fayda sağladığı bir duruma karşılık gelmektedir. İstenmeden, yanlışlıkla yapılan hatalı ürün ya da hizmet üretiminden farklı olarak kasıtlı bir şekilde gerçekleştirilmesi söz konusudur. *Bkz. Aldatıcı Uygulamalar, Çakma Ürün*

Hisbe

İslâm dininin “*emr-i bi'l maruf ve nehy-i ani'l münker*” ilkesi gereğince kamu ahlakı ve düzenini denetleme ve koruma görevini ya da bununla görevli teşkilatı ifade eder. Hisbe teşkilatında görevli memura da muhtesib denir. Hisbe görevi çerçevesinde kişi, toplum ve devlete yönelik ihlaller giderilmeye çalışılır ve kamu düzeninin gerekliliklerinin yerine getirilmesi temin edilir. Ezanın vaktinde okunması, içki kullanımının engellenmesi, adaba aykırı aşırı eğlencelerin önüne geçilmesi ya da çarşı-pazarda hile ve sahtekârlıkların önlenmesi gibi konular hisbenin sorumluluğu altındadır. Kamu ahlak ve düzenine yönelik ihlaller giderilirken yapılan işin kötülüğünü ilgiliye anlatıp öğüt vermekten, hapis, teşhir veya meslekten men gibi tâzir cezalarına varan geniş bir yaptırım alanı söz konusudur.

Hristiyan Ahlakı

Temeli Yeni Ahid'de bulunan İsa Mesih anlayışına dayanan Hıristiyanlık bugün başta Katolik, Ortodoks ve Protestan gibi ana mezhepler yanında birçok alt mezhepten oluşan bir inanç sistemidir. Hristiyan iş ahlakının kaynağını öncelikle Yeni Ahid ve Yeni Ahid'in Katolik, Ortodoks ve Protestan yorumu teşkil eder. Aslında Hristiyanlığın ilk döneminde çalışma olumsuzlanan bir şeydi. Çünkü dünya hayatında çalışma, ilk günah sebebiyle Tanrı'nın insana bir cezası olarak görülüyordu. Çalışma bir nevi insanın günahının bir kefareti olarak algılanmıştı. Ancak çalışmaya bakışın 16. yüzyılda Protestan anlayışında çok farklı bir noktaya evrildiğini gözlemlemek mümkündür. Martin Luther ve Jean Calvin öncülüğünde gelişen Hristiyanlığın Protestan koluna göre insanın nihai kurtuluşu ya da helaki Tanrı tarafından önceden belirlenmiş olup insan ancak Tanrı'nın merhametiyle kurtuluşa erebilir. Bu bağlamda çalışma Tanrı'nın merhametine ulaşmanın bir vesilesi olarak görülür. Bir kimsenin çalışıp servet ve zenginliğe ulaşması Tanrı'nın ilgili kişiye sevgi ve merhametinin bir işareti olarak kabul edilir. Max Weber kapitalizmin temelinde bu Protestan ahlakının yattığı kanaatindedir. *Bkz. Yahudi Ahlakı*

I-İ

İrkçilik/İrk Ayrımcılığı

İnsanları doğal veya kültürel özelliklerine göre üstün veya aşağı gören ve bu anlamda bir hiyerarşi doğrultusunda farklı topluluklara ayıran her türlü inanç, ırkçılık olarak tanımlanabilir. İlk zamanlarında insanların fiziksel özelliklerine göre ayrımcılığa maruz bırakıldığı biyolojik ırkçılık, bu anlamda verilen mücadeleler ve bilimdeki gelişmeler sayesinde savunulamaz hale gelmiş yerini kültürel ırkçılığa bırakmıştır. Kültürel ırkçılık, kendi kültürünün üstünlüğünü savunan ve ırk kavramının yerine kültürü koyan bir anlayışı ifade etmektedir. Yapılan çalışmalar işe alımlarda ırk ayrımının halen etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Amerikan toplumunda beyaz erkeklerin diğer topluluklar ile kıyaslandığında başlangıç seviyesinde en yüksek maaşları aldıkları tespit edilmiştir. İşe alım süreçlerinde veya iş yerinde ırk ayrımcılığı iş ahlakı açısından dikkate değer bir konu olmaktadır. İşe alımda liyakat ve ehliyetin temel alınması iş yerinin performansını belirleyen en önemli faktör olmaktadır. *Bkz. Ayrımcılık*

İslah

Düzeltilme ve iyileştirme anlamına gelen ıslah terimsel manada inanç, ibadet ve ahlak sahaları yanında siyasal ve toplumsal alanlarda ortaya çıkan bozuklukları düzeltme ve iyileştirme düşüncesine dayanır. Geçmişte daha çok tecdit kavramıyla ve dini yönü ağır basacak şekilde kullanılan muhteva modern dönemde ıslah kavramıyla ve dünyevi yönü baskın gelecek şekilde kullanılmaktadır. İslah düşüncesi genelde saf ve öz bir aslı var sayar ve sonradan ortaya çıkan olumsuzlukları düzelterek bu asla dönüşü esas alır. Dini veya dünyevi, düşünce ya da amel düzleminde saf ve temiz olan asıldan sapmalar her dönemde Müslüman toplumun varlığına bir tehdit olarak görülmüş ve bu sapmaların önüne geçilmesi ve ıslahı siyasi ve ilmi otoritelerin (*ûlu'l-emr*) sorumluluğunda kabul edilmiştir. İslah aslında din ile dünya, düşünce ile amel arasındaki irtibatı dönemin şartlarını dikkate alarak yeniden ve yeni bir gözle kurlabilme çabasıdır.

İdealizm

İdealizm, farklı bağlamlarda farklı şekillerde kullanılan bir kavramdır. Günlük dilde hayata karşı olumlu bir tutum sergileyen, günün sonunda iyiliğin üstün geleceğine inanan kişilere idealist deriz. İş hayatında ise genel olarak idealist fikirler yerine realist bir bakış açısının hâkim olduğu

söylenir. Felsefi kullanıma baktığımızda ise idealizm evrendeki her şeyin, onları gören Tanrı'nın veya insanların zihninde var olduğunu savunan görüşü ifade etmektedir. İki farklı formu vardır; metafizik idealizm ve epistemolojik idealizm. Bunlardan ilki zihnin (akıl, ruh, irade vb.) tüm gerçekliğin temeli olduğu görüşünü savunur. İkincisinde ise zihnin dışında bir dünyanın varlığı kabul edilir fakat bu dünyaya dair bilebileceğimiz her şey zihin tarafından yönlendirilmiştir. Metafizik idealizm materyalizme, epistemolojik idealizm ise realizme karşıdır.

İhsan

Bir işi en iyi şekliyle yapmak veya bir kimseye iyilikte bulunmak anlamına gelir. Allah'ın yarattığı her şeyi ihsan üzere var kıldığını bildiren ayette birinci manasıyla (Secde Sûresi, 32:7), Allah'ın insanlara "adalet" ve "ihsanı" emrettiğini bildiren ayette de ikinci manasıyla kullanılmıştır (Nahl Sûresi, 16:90). Cibrîl hadisi diye meşhur hadiste geçtiği şekliyle iman ve İslâm'ın tamamlayıcı bir unsuru olan ihsan "Allah'ı görüyormuşçasına kulluk etmek" olarak tanımlanmıştır (Buhari, "İman", 37). Bu çerçevede ihsan kavramı birbiri ile ilişkili farklı manalara gelebildiği gibi tanrı-insan ilişkisi veya insan-insan ilişkisi gibi farklı katmanlar için de bahis konusudur. Allah'ın her şeyi ihsan üzere yaratması ve yarattıklarına ihsan ve lütufta bulunması gibi insanın da yaptığı işleri ihsan üzere yapması

ve Allah'ın kendisine verdiği şeylerden insanlara ihsan da bulunması İslamiyet'in üzerinde önemle durduğu bir konudur.

İhtiyat

Çeşitli ihtimalleri göz önünde bulundurarak tedbirli ve ölçülü davranmak. Gelecekteki her türlü ihtimali göz önünde bulundurarak tedbir maksadıyla kenara konan belli bir paraya *ihtiyat akçesi* denmesi bundandır. Günlük hayatta olduğu gibi dini-hukuki hayatta da ihtiyat sahibi olmak iyi görülür. Hatta dini-hukuki konularda ihtiyat ilkesel düzeyde gerekli kabul edilir. Hz. Peygamber'in (s.a.v.) "sana şüphe vereni bırak şüphe vermeyene bak" (Buhari, "Büyü", 3) şeklindeki hadisi dini-hukuki hayatta ihtiyatın gerekliliğine işaret eder. Bu açıdan ihtiyatlı davranma ve ihtiyatlı görüşe uymak dini-hukuki hayatta temel bir ilkedir. İbadet hayatı, aile hayatı veya ticari hayatın bütünü için aynı ilke geçerlidir. Örneğin açıkça faiz olmasa da faiz şüphesi bulunan bir işlemde kaçınmak ticari hayatta ihtiyat ilkesinin bir gereğidir. Çünkü faiz gibi temel bir yasak alanında faiz şüphesi de gerçek faiz hükmünde kabul edilir ve şüpheli alanlardan kaçınmak ihtiyata uygundur. *Bkz. Önlem İlkesi*

İllyet

Sebeple sonuç arasındaki ilişki ya da sebebi sonuca bağlayan bağ. Her olgunun bir sebebi olduğu ve aynı koşullar altında aynı sebeplerin aynı sonuçları doğuracağıının kabulü illiyetin (nedenselliğin) temelidir. Doğadaki olgular belli bir nedene dayanır ve aynı nedenlerin varlığı aynı sonuçları doğurur. Doğadaki nedensellik ilkesi pozitif bilimlerin de temelini oluşturur. İllyet bağı aynı zamanda hukuki bir terimdir. Hukuki anlamda illiyet, fil ile bu fiilin ortaya çıkardığı sonuç arasındaki bağı belirtir. Daha da özelde bir fil ile zarar arasındaki bağı ifade eder ve yalnızca bu bağı ortaya konabilmesi halinde failin zarardan sorumlu tutulabilmesi söz konusu olur.

İltimas

Sosyal ahlak ilkeleri ile çelişebilecek şekilde sahip oldukları özellikleri itibariyle eşit davranılması gereken kişi ya da kişilerden birilerine avantaj sağlayacak şekilde kayırmacı davranmak. Ayrıcalık gösterilerek bir şeyin yapılmasını istemek, başkası için aracılık yaparak hakkı olmayan bir şeyin verilmesi için çaba göstermek, haksız olarak yardımda bulunmak, haksız bir şekilde birine arka çıkmak vb. gibi olumsuz davranışlardan oluşmaktadır. Liyakat ilkelerine uygun hareket etmeme halidir. *Bkz. Kayırmacılık*

İnfak

Allah'ın rızasına nail olmak maksadıyla kişisel mal varlığından hayır yoluna sarf etmek. İslâm dinine göre insanın elindeki servetin asıl sahibinin Allah, insan ise yalnızca bir emanetçi konumundadır. İnsanın bu emanetin hakkının verebilmesi için Allah yolunda infakta bulunması gerekir. Bu infakın zorunlu ve gönüllü olmak üzere iki türü vardır. Temel ihtiyaçlar dışında artıca özelliğe sahip olan mal varlığının belli bir nisaba ulaşması halinde yıllık olarak belli sarf yerlerine verilmesi gereken zorunlu infak zekâtıdır. Zekât ilgili özellikteki mal varlığına sahip mükellefler açısından farzdır. Zorunlu olmasa da İslâm dininin teşvik ettiği gönüllü infak türü ise nafil sadakalardır. Nafil sadaka, mal varlığının nispeti veya sarf yerinin mahiyetine dair İslâm dininin açıkça bir belirlemesi olmaksızın yalnızca kişinin kendi isteğine bağlı olarak Allah'ın rızasını kazanmak üzere hayır yolunda malından infak etmesidir.

İnsan Hakları

Dili, dini, ırkı, mezhebi, ideolojisi ne olursa olsun bütün insanların sahip olduğu temel hak ve özgürlükler, insan hakları olarak tanımlanır. Herkes bu haklarını kullanmakta hürdür. İnsan hakları kavramı aynı zamanda bir ideali de temsil etmektedir. Daha yaşanabilir bir dünyanın tesisi, hiçbir coğrafyada mağduriyetlerin yaşanmaması, adil gelir

dağılımı gibi hedefler insan hakları kavramı çerçevesinde idealize edilir. İnsan hakları devletler ve toplumlar tarafından mutlak surette korunmalıdır. Bunun için anayasalar yapılmış ve yürürlüğe konmuş olsa da dünyanın çeşitli bölgelerinde insan hakları ihlalleri yaşanmaktadır. Nitekim “öteki”nin olduğu bir dünyada bu tür ihlallerin yaşanması kaçınılmazdır. İnsan haklarını tesis edebilmenin ön koşulu, empati yeteneği gelişmiş ve ötekinin durumuyla hemhal olabilen bireyler yetiştirmektir. Bu değerlerle donanmış bireyler sisteme entegre olduğunda ötekinin hakkını müdafaa edebilir, dolayısıyla muhtemel bir insan hakları ihlalinin yaşanması önlenabilir. *Bkz. Doğal Hak, Temel Hak*

İnsan Kaynağı

İnsan kaynakları örgütlerin mal ve hizmet üretebilmesi için gerekli olan temel kaynaklardan biridir. İnsan kaynakları örgütün en üstten en alt düzeye kadar tüm çalışanlarını kapsamaktadır. Örgüt içi olduğu gibi örgüt dışı da örgütün potansiyel iş kaynağını oluşturmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşması, verimliliği, yaşamını sürdürebilmesi gibi başarı kriterleri de insan kaynağını doğru yönetmekle ilişkilidir. Geleneksel üretim kaynakları arasında toprak, müteşebbis, sermaye ve emek yer almaktadır. Bir mal ve hizmet üretimi için maddi (bina, makine, araç-gereç), finansal, personel ve kurumsal bir alt yapı gerekmektedir. Görüldüğü üzere insan kaynağı bir örgütün her alanında

kilit bir noktada yer almaktadır. İnsan kaynağının örgütün hedefleri doğrultusunda yönetimi de önemli bir konudur. Var olan insan kaynağının yönetilmesi, gelişen değişen iç ve dış çevre faktörleri ve özellikle de teknolojik değişimler dinamik bir insan kaynakları yönetimini zorunlu kılmaktadır.

İnsani Ücret

Çalışan için insani ve onurlu bir yaşam sürme imkânı verecek, fiziki ihtiyaçları yanında sosyo-kültürel ihtiyaçlarını da yeterli düzeyde karşılayabilecek bir ücreti ifade eder. Yasal olarak belli ölçülere göre hesaplanan ve işçiye bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen zorunlu *asgari ücretin* sosyo-ekonomik koşullar içinde anlam ve işlevini yitirmesiyle ilişkili olarak ortaya çıkmıştır. Ücret meselesine daha insani bir veçheden bakan bu yaklaşım asgari ücret yaklaşımında olduğu gibi yalnızca verimliliğe odaklanmaz ve insanın ihtiyaçlarını yalnızca zaruri ihtiyaçlarla sınırlı görmez. Aksine insana bizatihi insan olarak değer verir ve zaruri ihtiyaçları yanında sosyo-kültürel ihtiyaçlarını da tatmin etme gereğinde bulunan bir varlık olarak yaklaşır. Çalışanın iş karşılığının bu esaslara göre bir ücretlendirilmesini esas alır. Ülkemizde İGİAD tarafından geliştirilen hesaplama sistemi ile her yıl çalışanlara verilmesi gereken insani ücret alt eşiği belirlenmekte ve ilan edilmektedir. *Bkz. Asgari Ücret*

İntihal

İntihal, bir kişinin başka birine ait bir çalışmayı veya fikri, sahibinin rızası bulunsun ya da bulunmasın, kendi çalışmasının içine dâhil etmesi veya kendi çalışması gibi sunmasıdır. Basit bir şekilde tarif edildiğinde bir çeşit edebi/yazınsal hırsızlık olarak düşünülebilen bu eylem, bu anlamda sahtecilik ve korsancılık gibi eylemler ile ilişkili olup telif hakları kanununun ihlalidir. İntihal, bazen bilinçli, bazen de dikkatsizlik sonucu ortaya çıkmaktadır. Genel olarak akademide, medyada ve yaratıcı sanatlarda ilgi konusu olmuştur. Konu ile ilgili olarak dikkate alınması gerekli birçok yön vardır. Örneğin, insanoğlunun tarih boyunca birbirinden öğrenerek ilerlediği dikkate alındığında entelektüel aktivitelerin orijinalliğini nasıl konumlandırmamız gerektiği tartışma konusu olmaktadır.

İradecilik

İradecilik zekâdan çok iradeye önem atfeden bir yaklaşımdır. Kavram, felsefe literatürüne Alman düşünür Ferdinand Tönnies tarafından kazandırılmıştır. Birçok farklı kolu olan bu görüşün dini tarafı, gerçekliğin ve ahlakın tanrının iradesinden geldiğini, iradenin akıl ve zekâdan önce geldiğini ve daha önemli olduğunu savunmaktadır. Psikolojik iradecilik ise bu anlamda kişiyi, bazı istekleri (ve o isteklere dair bir iradesi) olan ve istekleri için akıl ve zekâsını

kullanan biri olarak görür, akıl ve zekâ ise o iradeye tabiidir. Bu görüş rasyonalizm teorileri ile karşılaştırıldığında daha iyi anlaşılmaktadır. Örneğin, Plato insanın iyiyi ve doğruyu akli ile bulduğunu ve iradesini bunlara yönelik doğrulttuğunu savunur. Bu nedenle kimsenin bilerek kötülük yapmayacağını söyler. İradencilik ise bunun tersini savunur, buna göre iyi ve doğruyu öyle yapan o yöndeki iradedir.

Îsâr

Kendisi ihtiyaç içinde olsa dahi başkasının yarar ve menfaatini öncelemek. Başkası için kendi nefisinden feragat etmek. Kurân-ı Kerîm’de Mekke’den Medine’ye hicret eden Müslümanlara kucak açan Medine’li Müslümanların tavrı “îsâr” kavramıyla ifade edilir. İlgili ayette Medineli Müslümanların kendileri ihtiyaç içinde olsalar bile Muhacir kardeşlerini kendi nefislerine tercih ettiğinden bu kavram kullanılarak övgüyle bahsedilir (Haşr Sûresi, 59:9). Îsar ahlaki bir terim olarak genelde malî fedakârlıklar için kullanılsa da kişinin inandığı ve sevdiği uğrunda canından feragat etme durumunu da kapsar. Türkçe’de daha çok özgecilik ya da diğerkâmlık kavramlarıyla karşılaşılır (*Bkz. Diğerkâmlık*). Ahlaki bir terim olarak ahlâk ilminin de konusudur. Îsârın zıddı insanın yalnız kendi nefsiyle ilgilenmesi, kendi menfaatlerini her zaman öncelemesi anlamında bencilliktir.

İslam Ahlakı

İslam ahlakı, ilkelerini Kuran'da bulan ve Hz. Peygamber'de (s.a.v.) somutlaşan ahlakı temsil etmektedir. Nitekim Hz. Aişe bu anlamda Hz. Peygamber'in ahlakını "Kur'an ahlakı" olarak tanımlamaktadır. İslam ahlakı genel olarak Hz. Peygamber'in örneğiğinde şekillenmiş ve Hz. Peygamber'in ahlakı Müslümanların ahlakı için bir model oluşturmuştur. Bu anlamda fazilet ve reziletlerin, iyi ve kötü düşünce ve davranışların çerçevesini Hz. Peygamber'in ahlakı ve yaşam biçimi belirlemiştir. Müslümanlar onun fazilet olarak tanımladıklarını fazilet olarak ve rezilet olarak tanımladıklarını da rezilet olarak kabul etmiştir. Birincisini yapmaya, ikincisinden de kaçınmaya çalışmıştır. İslam ahlakı öncelikle insanın ferdi veya içtimai hayatını düzenleyen bir Allah inancına dayanır. Sonrasında insanın kendisini muhasebeye çeken bir irade eğitimini öngörür ve bunun neticesinde faziletlerle bezenmeyi ve reziletlerden arınmayı hedefler. İslam ahlakı, önce bireysel düzeyde sonra toplumsal düzeyde fazilet sahibi ve reziletlerden arınmış bir dünyayı hedefler.

İsraf

Bir şeyi gereksiz yere, ölçüsüzce harcamak ve sarf etmek. Savurganlık olarak da bilinir. İsraf, bir şeyin sarfında veya kullanımında itidal sınırlarını aşmak anlamına gelir. İtidal

sınırını aşmanın bir ucunda ölçüsüzce sarf etme olan israf varken diğer ucunda ise hiçbir surette sarf etmeme anlamındaki cimrilik vardır. İslâm dini her şeyde itidalli olmayı emrettiği gibi bu itidalden sapmayı da yasaklar. Yeme-içme, giyim-kuşam ya da kaynakların kullanımı gibi alanlarda olduğu gibi zamanın kullanımı gibi hususlarda da itidalden ayrılıp israfa kaçmak menedilmiştir. Hz. Peygamber'in nehir kenarında bile abdest alınsa suyun israf edilmemesi gerektiğine dair uyarısı israf konusundaki hassasiyetin boyutunu gösterir.

İstişare

Bir meselede başkasının fikrini alma ve danışma. “Şûra” ve “meşveret” de aynı anlamda olup devlet başkanının herhangi bir konuda ilgili kimselere danışıp görüş almasını ifade eder. Danışılan bu kişilerin oluşturduğu topluluğa da istişare heyeti veya ehl-i meşveret denir. Antik Yunan ve Roma’da yöneticilerin bir tür kurumsallaşmış istişare mekanizmaları olan meclislere sahip olduğu bilinmektedir. Eski Türk devletlerindeki kurultaylar da benzer bir fonksiyona sahiptir. Yönetimin sağlıklı işleyebilmesi ve yöneticinin doğru kararlar alabilmesi adına önemli bir mekanizma olan istişare ve şûra İslam siyaset düşüncesinin de temelinde yer alır. Kur’ân-ı Kerim’de yöneticilerin istişareye başvurmaları emir formunda yer alır (Âl-i İmrân Sûresi, 3:159). Bu istişare mekanizmasının şekli ve biçimi

ise dönem ve bölgenin bilgi ve tecrübesine bağlı olarak Müslüman yönetimlerin kendilerine bırakılır. İstişare devlet yöneticileri için olduğu kadar kişiler için de söz konusu olur. Kişilerin de karar alma süreçlerinde bilgili ve tecrübeli kimselerle istişare etmeleri teşvik edilen bir husustur.

İş Ahlakı

İş ahlakı, örgüt içi ve örgüt dışı ilişkilerde toplumsal geçerliliğe sahip ahlaki norm ve değerler çerçevesinde hareket edilmesi ve bu davranış şeklinin uygulamaya geçirilmesidir. İş ahlakı, genel ahlak kurallarının iş hayatında uygulanmasını içermektedir. Yazılı olarak tanımlanmayan iş ahlakı, genel ahlaktan farklı değildir. Aynı zamanda içerisinde bulunduğu toplumun sosyal, siyasal ve ekonomik değerleri ile de yakından ilişkilidir. Örgütlerin rekabet şartlarının ve örgüt içi ve dışı iletişimin iş ahlakı çerçevesinde şekillenmesi örgüte olumlu katkılar sunmaktadır. Ahlaki davranış şekli çalışanları, müşterileri ve paydaşları da içine alacak şekilde örgüt içi ve dışını kapsamaktadır. İş ahlakı doğru-yanlış davranışlar, güven, dürüstlük, adil davranma gibi kavramlarla yakın ilişki içerisinde. İşletmelerin uzun dönem önceliklerinin kâr elde etme üzerine kurulmuş olması ahlaki olarak nitelendirilen uygulamaların ötelenmesine neden olabilmektedir. Günümüzde iletişim imkânlarının gelişmesiyle tüketiciler, rakipler ve finansal kuruluşlar gibi örgüt çevresinde yer alan unsurların işletme davranışlarından hızla haberdar

olması söz konusudur. Dolayısıyla ahlaki davranışların dışında hareket eden örgütler bir maliyet ile de karşı karşıya kalabilmektedir. Bununla birlikte, iş ahlakının kârlılık üzerine olumlu etkileri de söz konusudur. İş ahlakının son dönemlerde önem kazanmasının temel nedenlerinden biri olarak kamu baskısı olarak gösterilebilir. Bu baskı örgütleri sosyal sorumluluk sahibi bir anlayışa geçmeye zorlamıştır. Ayrıca örgütler için toplum tarafından kabul edilen değerler çerçevesinde hareket etmek bir meşruiyet zemini de oluşturmaktadır. *Bkz. İş Etiği*

İş Akdinin Sonlandırılması

İş ve işveren arasındaki ilişkide taraflardan birinin sözlü ya da yazılı talebi ile ilişki bitirildiğinde iş akdi sonlandırılmış olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda iş akdinin sonlandırılmasının şartları ve süreci belirtilmiştir. İş akdinin sonlandırılmasında işçinin istifa etmesi, işverenin işçinin işine son vermesi, sağlık sorunları, süreli bir iş sözleşmesi söz konusuysa sözleşme süresinin sona ermesi vb. nedenler yer almaktadır.

İş Bölümü

İş bölümü, Henri Fayol'un 14 yönetim ilkesinden biridir. İş bölümü, çalışanların bir alanda ya da bir konuda

uzmanlaşması için işlerin küçük parçalara ayrılması ve çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerine göre işlere dağıtılmasıdır. Küçük parçalara ayrılan işler örgütlerde uzmanlaşmayı beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla iş bölümünün verimliliği ve hızı arttırdığı ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle iş bölümü ile birlikte çalışanlar uzmanlaşmakta bu da üretime, verimliliğe ve kârlılığa pozitif etki etmektedir. İş bölümü işlerin parçalara ayrılmasını, kişilerin en iyi yapabildiği iş üzerine yoğunlaşmasını dolayısıyla işin bilgi ve tecrübe sahibi kişilerce yürütülmesini sağlamaktadır. Çalışanların iş bölümü sayesinde uzmanlaşmasıyla birlikte işlerin hızlanması ve kontrol maliyetlerinin de düşmesi beklenen çıktılar arasındadır.

İş Etiği

İş etiği, iş dünyasında mal ve hizmet üretiminden tüketiciye ulaşan tüm süreç boyunca neyin doğru neyin yanlış olduğu üzerine odaklanmaktadır. Başka bir ifadeyle örgütlerde faaliyetleri gerçekleştirirken güven, dürüstlük, adalet, eşitlik gibi kavramları benimseyerek ilişki ve faaliyetlerini bu gibi ilkeler doğrultusunda yürütmek olarak da tanımlanabilir. İş ahlakı, pratiğe yönelik bir alanı temsil ederken iş etiği ahlaka dair bilginin teorisini ifade eder. Bu çerçevede iş ahlakının eylem ve uygulamaları; iş etiğinin ise kural ve normları temsil ettiği söylenebilir.

İş etiğini öne çıkaran nedenlerden biri küreselleşmedir. Bilgi aktarımı ve iletişim imkânlarındaki gelişmeler örgütleri toplumsal baskının da etkisiyle etik ilkeleri benimsemeye zorlamaktadır. İş etiği, neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru davranış şeklini benimsemek olarak da ifade edilmektedir. İş etiğinde işletmelerin ekonomik amaçlarını gerçekleştirmelerinin yanında sosyal alandaki sorumlulukları üzerinde de bir denge kurma amacı söz konusudur. İş etiği işletmelerin başarısına katkı sağlayan bir unsurdur. Bununla birlikte, iş etiğinin işletmeler tarafından göz ardı edilmesi güven kaybına neden olmaktadır. İş etiği, işletmenin çalışanları, tüketicileri, tedarikçileri, rakipleri, toplum ve devletle olan genel bir ilişki ağını kapsamaktadır. İş etiği denildiğinde yalnızca bir topluluk için değil; evrensel olarak herkes için geçerli olan normlara sahip bir sistem düşünülmelidir. Yerelden ziyade daha genel geçer kabul söz konusudur. *Bkz. İş Ahlakı*

İş Güvencesi

Görevini kendisine verilen talimatlara uygun bir şekilde yapan çalışanların iş sözleşmesinin keyfi uygulamalarla sona ermesini engelleyen düzenlemedir. İşçinin işe giriş süreci dâhil, iş ilişkisinin özellikle işveren tarafından gerçekleştirilen işlem ve uygulamalara karşı varlığını sürdürmesinin güvence altına alınması, haksız gerekçelerle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda çalışanların

mağduriyetlerini azaltıcı yaptırımları içermektedir. ILO'nun 1982 tarihli "Hizmet Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Çalışma Sözleşmesi" ile uluslararası düzeyde düzenlenmiş olan iş güvencesi, ülkemizde 1994 yılında kabul edilerek yasalaşmıştır. Bu kapsamda, işten topluca çıkarılanların yeniden işe alınması (29.m), askerlik veya diğer bir kanuni ödev yüzünden iş ilişkisi sona erenlerin yeniden işe alınması (31.m), engelli, eski hükümlü ve terör mağdurunu işe alma zorunluluğu (30.m), iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu (81.,82.m) ve sendika yöneticilerinin yeniden işe alınması (29.m) gibi işe girişte güvence sağlayan hususlar olduğu gibi, geçerli sebebe dayanmadan feshedilen iş sözleşmelerine güvence getiren düzenlemeler (18-21.m) de yer almaktadır. Geçersiz sebeple sözleşmesi feshedilen çalışan; işveren vekili olmamak, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak, en az 6 aylık kıdeme sahip olmak ve iş yerinde en az 30 çalışan olması durumunda mahkeme tarafından ya işe iade edilmekte ya da kıdemi ile orantılı olacak şekilde en az 4 en fazla 8 aylık maaşı tutarında tazminat ödemesi alabilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayi Devrimi ile birlikte değişen çalışma koşullarında çalışanların işlerini yaparken kendilerine fiziksel ve psikolojik açıdan zarar verme ihtimali bulunan görünür ve

görünmez tehlikelere karşı alınması gereken, çalışanları koruyucu tedbirler bütünüdür. İş sağlığı; iş yerinde sağlıklı bir yaşam için gereken sağlık kurallarından, iş güvenliği ise çalışanlara ve işletmeye yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kurallardan oluşmaktadır. Hem çalışma koşullarının çalışanın sağlığına zarar vermeyecek şekilde tasarlanmasını hem de çalışanların muhtemel tehlikelere karşı bilinçli hale getirilmesi ile öngörülebilir risklere karşı korunmasını amaçlamaktadır. Türkiye’de önceleri iş kanunları ile hüküm altına alınan İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili düzenlemeler ilk olarak 2012 yılında 6331 sayılı kanun ile yasalaşmıştır. İlgili kanunda da belirtildiği gibi işveren sadece gerekli tedbirleri almakla sorumluluktan kurtulmamakta, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesi ile ilgili sorumluluklara sahiptir. Çalışanlar ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

İş Stresi

Çalışma hayatında meydana gelen iş stresi, insan bünyesinin bedensel ve zihinsel sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan ve belirli bazı çevresel

tehditlere karşı organizmada oluşan tepki olarak tanımlanmaktadır. İş stresi, işin çalışan üzerinde oluşturduğu baskıdır ve hastalık, iş kazaları, işe devamsızlık, kalite ve verim düşüklüğü gibi olumsuz durumlara neden olabilir. İş stresinin sebepleri, iş dışındaki ailevi problemler olabileceği gibi aşırı iş yükü, yönetici ve diğer çalışanların davranışları, rol belirsizliği ve rol çatışmasına yol açabilecek organizasyon yapıları gibi temel unsurlar da olabilir. Genelde olumsuz bir durum olarak değerlendirilmekle birlikte, bazı durumlarda sıradanlığı önlemek ve çalışan motivasyonunu sağlayabilmek için belirli ölçülerde gerekli görülmektedir. Her iki durumda da iyi yönetilmesi gerekmektedir.

İş Yeri Sapma Davranışı

İş yeri sapma davranışı örgüt kültürü tarafından belirlenen norm ve değerlere uygun olmayan, yasal düzenlemelerin dışında kalan, örgütün bütünü ya da örgüt üyelerinin refahını tehdit eden bilinçli olarak yapılan davranışlar olarak ifade edilebilir. Burada yıkıcı ve zarar verici davranışlar söz konusudur. İşten kaçma, iş yavaşlatma, yalan söyleme, görevi kötüye kullanma, hırsızlık, fiziksel-sözlü saldırı, tehdit, araç-gereçleri kötüye kullanma iş yeri sapma davranışları arasında sayılabilir. Bu davranışlardan bazıları direkt örgüte yönelirken bazıları da örgüt çalışanlarına yöneliktir. Örgüt çalışanlarına yönelik sapma davranışları da dolaylı

olarak örgüte zarar vermektedir. İş yeri sapma davranışının çok sık görülmesi işletmeler açısından olumsuz etkilere sebep olması sebebiyle söz konusu sapmanın nedenleri üzerinde durmak gerekmektedir. İş yeri sapma davranışı itibar ve müşteri kaybına da neden olmaktadır.

İş-Yaşam Dengesi

Bireyin çalışma hayatındaki rolünün gerekleri ile ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplere ek olarak kendi kişisel ihtiyaçlarının uyumlu hale gelmesi iş-yaşam dengesini oluşturmaktadır. Günlük zamanın çoğunun geçtiği iş yaşamı ile kişisel yaşam arasında uyum sağlanarak rekabetin en aza indirgenmesine dayanmaktadır. İş, aile ve birey gibi üç ayrı alanda birisi üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve talepler diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmediğinde denge oluşmaktadır. Aile bireylerinin her ikisinin de çalışma hayatında yer almaya başlaması ve bireylerin kendilerine boş zaman ayırma ihtiyacı ile birlikte ortaya çıkan iş-yaşam dengesinin sağlanmasında teknolojik gelişmelerin de etkisiyle esnek çalışma uygulamaları (iş paylaşımı, part-time çalışma, uzaktan çalışma vb.) etkili olabilmektedir.

İşletme Sırlarının Korunması

Örgütlerde sınırlı sayıda kişi tarafından bilinen, ekonomik faydası olan, bu sebeple üçüncü kişiler tarafından bilinmesinde sakınca bulunan bilgi ve belgeler ticari sır olarak tanımlanmaktadır. Örgütün mali yapısı, araştırma geliştirme faaliyetleri, stratejileri, üretim teknikleri, pazar payı gibi hukuki yollarla erişilmesi mümkün olmayan bilgiler sır kapsamında yer almaktadır. Bu bilgilerin kamuya açık hale gelmesi ve rakipler tarafından bilinmesi örgütün rekabet gücünü doğrudan etkileyecektir. Ticari sırların üçüncü kişilerle paylaşılması durumunda hukuki bir durum da ortaya çıkmaktadır. Bu durum 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 239. maddesinde de açıkça belirtilmektedir. *Bkz. Bilgi Uçurma*

İşsizlik

İşsizlik, çalışma isteği, gücü ve kabiliyetinde olan, piyasada geçerli ücreti kabul eden bir kimsenin iş bulamama durumudur. İşsizlik, ekonomik olduğu kadar, sosyal, psikolojik ve siyasi boyutları da olan çok önemli bir ekonomik performans göstergesidir. İşsizlik, iradi ve gayri iradi işsizlik olarak ikiye ayrılır. İradi işsizlik, bir kimsenin isteyerek iş aramaması dolayısıyla işsiz kalması durumudur. Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı gibi, iradi işsizlik, işsizlik kavramı içerisinde yer almaz. Haliyle gayri iradi işsizlik dendiğinde, işsizlik anlaşılır. Gayri iradi işsizliğin, yapısal, mevsimsel ve döngüsel

(konjontürel) işsizlik olmak üzere üç türü vardır. Teknolojik değişme gibi ekonomik yapıda meydana gelen değişmeler sonucu bazı sektörlerin önemini kaybetmesi dolayısıyla, o sektörlerde çalışanlar işsiz kalacaktır. Bu tür işsizliğe yapısal işsizlik denir. Tarım, turizm, inşaat gibi bazı sektörlerde üretim mevsimsel olduğu için, faaliyetlerin yavaşladığı dönemlerde işsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu tür işsizliğe mevsimsel işsizlik denir. Döngüsel işsizlik, konjonktürel dalgalanmalara bağlı olarak ekonomik aktivitelerin yavaşlaması sonucu ortaya çıkan işsizliğe denir. *Bkz. İş Güvencesi*

İş Yerinde Çeşitlilik

Örgütlerde iş gücünü çeşitli özelliklere sahip kişiler oluşturmaktadır. Bu çeşitlilik; ırk, kültür, din, yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik, sosyo-ekonomik farklılıklar, eğitim, tecrübe gibi özellikleri içermektedir. Bu çeşitlilik ile ilgili farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte temelde iki gruptan bahsedilebilir. İlki farklılıkların daha belirgin ve fiziksel olarak da görünür olduğu ırk, kültür, cinsiyet, yaş, fiziksel ve zihinsel yeterlilikler ikincisi ise kişinin sonradan kazandığı, yaşam süreci içerisinde edindiği tecrübeler sonrası değiştirebileceği değer, tutum ve inançlardır. Bu çeşitlilik örgüt tarafından kurulan bir sistem çerçevesinde yönetilerek bir rekabet avantajına da dönüştürülebilmektedir. *Bkz. Farklılıkların Yönetimi*

İş Yerinde Şiddet

İş yerinde şiddet, fiziksel ve psikolojik olarak çalışanların güvenliklerinin tehlikeye girmesi ya da sağlıklarının bozulmasına etki edecek eylemlerde bulunulmasıdır. İş yerinde şiddet davranışları sözel, fiziksel ya da psikolojik olarak gerçekleşebilmektedir. Burada bir veya birden fazla çalışana bilinçli bir şekilde zarar verme eylemi söz konusudur. Şiddet açık ya da gizli olarak da gerçekleşebilmektedir. Fiziksel şiddet itme, yumruk gibi kişinin bedenine yönelen fiziksel, cinsel ya da psikolojik zararlar sonuçlanan eylemlerdir. Psikolojik şiddet ise bağırma, başkaları önünde küçük düşürme gibi ruhsal yönü ağır basan eylemlerken sözel şiddet, tehdit, hakaret gibi davranışları içermektedir. *Bkz. Bezdiri/Mobbing*

İş Yerine Sadakat

Sadakat, kavramsal olarak sağlam duygularla samimi ve içten bağlılık anlamına gelmektedir. İş yerine sadakat ise, bireyin kişisel çıkarlarından ziyade bulunmuş olduğu iş yerindeki üyeliğini sürdürebilmek amacıyla daha fazla çaba göstermesi ve bu kapsamda kurumun amaç ve değerlerine, koşulsuz ve sorgulama yapmaksızın inanması ve onları kabul etmesidir. İş yerine psikolojik ve davranışsal olarak içtenlikle bağlanmasıdır. Kendisini örgüt ile aynı durumda görme olarak de değerlendirilen örgütsel özdeşlemeden daha yüksek

duygusal bağlılığa sahip olmayı gerektirmektedir. Bir şeyin parçası olma yönünde yoğun istek duymak, kendinden bir şeyler vererek katkıda bulunmak anlamına gelen *aidiyet* ve grupla birlikte hareket etmeye gönüllü olmak ve örgüt lideri- ni veya kurallarını gönüllü olarak takip etmeye istekli olmak anlamındaki *güven* duygularının birleşimini oluşturmaktadır.

İtidal/Mutedil

Bir konuda ölçülü olma, aşırıya kaçmama ve tam gerektiği kadarıyla olmak. İki aşırı uç arasında orta yoldaki tutum ve davranış. Örneğin yeme, içme, giyim gibi davranışlarda ya da sevinç ve üzüntü gibi duygu durumlarında aşırılığa kaçmadan ölçülü hareket eden kimselere “mutedil” denir. Ayrıca kişinin şiddet ve heyecandan uzak durarak yumuşak bir huya sahip olması da itidalli bir tabiata sahip olduğunu gösterir. İtidal ahlak felsefesinde kişinin iki aşırı uçtan uzak durarak orta bir tavrı benimsemesini ifade eden merkezi bir kavramdır. Faziletler bu orta yolun benimsenmesiyle, reziletler de bu ortan yoldan sapmayla ortaya çıkar. İslâm dini her konuda aşırılıktan kaçınma ve itidalli olmayı Müslümanlara bir ödev olarak yükler. Dünya hayatına aşırı bir şekilde bağlanmak da dini hayatta aşırıya kaçmak da itidal- den sapma olarak görülür ve her konuda itidal tavsiye edilir.

İyi Niyet

Bireysel veya ticari ilişkilerde muhatabın lehine düşünme eylemidir. İçinde bulunulan durumla ilgili olarak kötü bir zanna kapılmamak, olumlu düşünmek, muhatabın faydasını gözetmek gibi davranış örneklerini ifade eder. Zıddı kötü niyettir. Bu da muhatabın zararını istemek, su-i zanla hareket etmek, olumsuz yargıya sahip olmak gibi davranış örneklerini ifade eder. İyi niyet bir erdemdir ve arzu edilen bir kişilik özelliğidir. Ekonomide iyi niyet, karşı tarafın da kazançlı çıkmasını arzu etmeyi belirtir. İşçinin iyi niyeti, işverenin işlerinin bozulmaması için kendisine tahsis edilmiş işi en iyi şekilde yapmasıdır. İşverenin iyi niyeti, işçisinin hakkını fazlasıyla ve zamanında ödemek, onun lehine kararlar verebilmektir. İşletme sahibinin iyi niyeti, müşterisini ekonomik olarak fazla yormayacak, makul seviyelerde kâr marjı ile çalışmaktır. Müşterinin iyi niyeti ise, işletme sahibini zora sokacak taleplerde bulunmamaktır.

K

Kaçakçılık

Kaçakçılık, ticareti yasak olsun veya olmasın, bir malın, gümrük bildirimi yapılmaksızın gizli olarak bir ülkeye sokulması veya bir ülkeden çıkartılmasıdır. Ülkeler, vergi geliri elde etmek, ulusal ekonomiyi korumak, halkın güvenlik ve sağlığını korumak gibi çok farklı gerekçelerle, uluslararası malların ticaretini kontrol ederler. Kaçakçılık ticareti yasaklanan veya kontrol edilen bu malların yasa dışı ticaretini yapmaktır. Kaçakçılığın alınan bütün önemlere rağmen devam ediyor olması, kaçakçılığın arkasındaki ekonomik motivasyonla açıklanabilir. Yukarıda belirtilen sebeplerden dolayı bazı ürünlerin uluslararası ticareti yasaklanacağından, kısıtlanacağından veya vergilendirileceğinden, bu malların yurt içi fiyatları, yurt dışı fiyatlarından daha yüksek hale gelecektir ki bu fiyat farkı kaçakçılık kârına eşittir. Haliyle, bu malların yurt dışı fiyatları yurt içi fiyatlarından ne kadar yüksek ise kaçakçılık o kadar karlı hale gelecek ve kaçakçılık o oranda artacaktır.

Kamu İhalelerinde Kayırmacılık

Devletin mal ve hizmet alımı veya yatırım için açmış olduğu ihalelerde, herhangi bir kamu çıkarı olmamasına

rağmen belirli bir şirket veya kişilerin tercih edilmesidir. Kayırmacılık, ihalelerde kamu çıkarlarının değil tercih edilen şirket ve kişilerin çıkarlarının öncelendiği olumsuz bir durumu ifade eder. Kayırmacılığın olmaması, en ucuz teklifi veren firmaya ihalenin verilmesi demek değildir. Kayırmacılığın olmaması, kamu ihale kanununda belirtilen ilkelere uygun bir şekilde ihalelerin yapılması ve bu ilkeler doğrultusunda firmaların belirlenmesini gerektirir. Kamu ihalelerinde, etkinlik, verimlilik, şeffaflık, rekabet, kamuoyu denetimi, gizlilik, ihtiyaçların uygunluğu ve zamanında karşılanması ilkeleri dikkate alınarak ihaleyi alacak olan firma belirlenmelidir. Sadece teklif fiyatına bakılarak kamu ihalelerinde kayırmacılığın olup olmadığı belirlenemez.

Kalite Kontrol/Kalite Güvencesi

Kalite kontrol, kalite hedeflerine ulaşmak için uygulanan teknik faaliyetler bütünüdür. Üretim sürecinde vardiya değişikliği, gece gündüz farkı, çalışan değişikliği gibi sebeplerle farklı zamanlarda farklı kişiler tarafından yürütülen üretim süreçleri söz konusudur. Kalite kontrolde amaç bu değişikliklere rağmen üretim süreci sonrası elde edilen ürünlerin birbirinden farklılık göstermemesi aynı kalite standardında ürünün elde edilebilmesidir. Kalite kontrolde kalite hedeflerine ulaşmanın yanı sıra verimlilik artışı ve üretim sürecinin gözlemlenmesi performans düşmesine

neden olan nedenlerin bulunup ortadan kaldırılması ile maliyetlerde de azalma görülmektedir.

Kalite güvencesi ise tüketiciye uygun kalitede mal ve hizmet üretebilmek için planlanma, organizasyon ve kontrolü içeren planlı ve sistematik faaliyetler bütünüdür. Kalite güvencesinde standarttan sapmaların nedenleri belirlenerek hata oluşumunun engellenmesi amaçlanmaktadır. Kalite güvencesi ürünün ortaya çıkarıldığı sürece odaklanarak olası hata ve kusurların oluşmasını önleyici bir süreçtir.

Kısaca, kalite güvencesi ürünün üretim sürecinde yapılan planlı ve sistematik aktiviteler, kalite kontrol ise ürün kalitesini korumak amacıyla üretim süreci tamamlandıktan sonra yapılan çalışmalardır.

Kamu Çıkarı

Kamu çıkarı veya kamu yararı toplumun genelinin ortak iyiliğine işaret eden bir kavramdır. Modernite sonrasında kavramın mahiyeti ve işaret ettikleri değişmiştir. Modern öncesi dönemde kamu yararı olabildiğince fazla insanın ortak ihtiyaçlarının karşılanmasına işaret ederken bu kavramın siyasi bir anlama bürünmesi söz konusu değildi. Fıkıh literatüründe yer etmiş “toplumun maslahatı” ifadesi bu noktaya işaret etmektedir. Ancak 16. yüzyıldan itibaren Avrupa’da önce Protestan ahlak ortaya çıkmış, sonrasında bireycilik, çıkar, fayda gibi kavramlar tartışılmaya

başlanmış; bu durum kamu yararının daha çok kamu çıkarına dönüşmesinin zeminini oluşturmuştur. 17. yüzyılda Thomas Hobbes ve John Locke insanın özünde çıkar sahibi bir varlık olduğuna, bu durumda insanların zarar görmeyen bir arada yaşamasının ancak bir “toplum sözleşmesi” ile mümkün olacağına işaret etmiştir. 18. yüzyılda Jean-Jacques Rousseau bu görüşü devam ettirerek Fransız Devrimini etkilerden, Jeremy Bentham bunun fayda kavramına dönük tarafını güçlendirmiştir. Netice itibarıyla kamu çıkarı ulus devletin koyduğu yasalarca belirlenen, sınırlandırılabilen bir olguya dönüşmüştür. Hatta yasa, bizzat kamu çıkarıdır.

Kamu Yararı/Maslahatı

Kamu yararı kavramı, bir topluluğun ortak çıkarlarının, bireylerin tek tek çıkarlarının toplamından daha büyük olduğu ve bu ortak çıkarlara ancak bireysel çıkarların bir potada eritilmesiyle ulaşılabileceğini ifade eder. Ekonomide mal çeşitleri iki temel özellikleri dikkate alınarak gruplanır: (i) faydadan mahrum bırakamama: Bir mal bir kez üretildikten sonra, insanların bu malın tüketiminden fayda sağlamalarına engel olunamaz; (ii) tüketimde rakip olmama: Bir kişinin bir maldan tüketimi, diğer kişilerin tüketim miktarlarında bir azalma meydana getirmez. Buna göre, faydadan mahrum bırakamama ve rakiplik özelliği olmayan mallara özel mallar denir. İşte, tüketimde rakiplik

ve faydadan mahrum bırakamama özelliği olan mallara kamu yararı olan mallar veya “dışsal fayda sağlayan özel mallar” denir. Bu tür malların üretimi piyasaya bırakıldığında, denge fiyatı optimumdan daha yüksek ve denge miktarı daha az olmaktadır. Kaynak dağılımında etkinliğin sağlanması için bu tür malların kamu tarafından üretilmesi veya dengeyi sağlamaya yönelik ekonomi politikalarının uygulanması gerekmektedir. Eğitim, çevre, aşı olmak ve parasız yollar bu tür mallara örnek verilebilir.

Kapitalizm

Kapitalizm kelimesi kapitalden/sermayeden türemiştir. Sermayecilik demektir. Sermaye ya da kapital kelimesinin kökü 1100 tarihine kadar gider. Terim, Latince *kapitale* yani baş anlamına gelen *caput*’tan türemiştir. 1100’lü yıllarda sığır sayısıyla özdeşleşmiştir. Daha sonra kapital kelimesi, eşya ve para için de kullanılmıştır. 1600’lü yıllarda sermaye sahibi anlamına gelen kapitalist (sermayedar) kelimesi tercih edilmiştir. Bu bakımdan kapitalizmde kapital/sermaye, önemlidir ve her şeyin belirleyicisidir. Sermayenin hemen hemen bütün iktisadi, sosyal ve politik ilişkileri belirlemek gibi bir özelliği bulunmaktadır. Ancak burada bilinmesi gereken önemli bir nokta, en geniş anlamıyla kapitalizm kelimesinin kullanımının 20. yüzyılın başlarında Werner Sombart’ın *Der Moderne Kapitalismus*’u yayımladığı 1902 yılında olduğu söylenebilir. Fernand Braudel

ise Sanayi devriminden önce kapitalizmin olmadığını ama kapital/sermayenin var olduğunu belirtir. Buna göre Sanayi devriminden önce olan durum kapitalizmin mali ve ticari türlerini gösterse de esas anlamıyla kapitalizm denilen sosyoekonomik düzen Sanayi devriminden sonra vuku bulmuştur. Kapitalizmi Batılı bir sistem olarak ele alan düşünürlerden Max Weber, kapitalizme dair en çarpıcı izahlarından birini yapmıştır. Weber'in düşüncesinde modern Batı Avrupa'nın biricikliği kapitalizm analiziyle gün yüzüne çıkar ve bunun diğer toplumlardan üstünlüğü vurgulanır. Weber'e göre rasyonel sermaye muhasebesi, girişimcilik, pazar özgürlüğü, güvenli hukuk, rasyonel teknoloji, serbest işgücü ve ekonomik yaşamın ticarileşmesi gibi özellikler ile esas olarak inanç biçimindeki değişim ve rasyonel tutumun bütün insan ilişkilerine sirayet etmesi kapitalizmi geliştirmiştir. Weber'in dışında Werner Sombart, Thorstein B. Veblen, Joseph A. Schumpeter, Karl Polanyi ve Karl Marx eleştirel kapitalizm analizleriyle dikkat çeken düşünürlerdir. Tüm bu düşünürlerin gözünde kapitalizm, modern zamanların yaşam tarzını ve dünya görüşünü temsil eden bir sistemdir. Kapitalizm emeğe hak ettiğiinden daha azını verme yoluyla kârı maksimize etmeye dayanır. Bu yönüyle toplumsal eşitsizlikleri tetikleyici bir mekanizma oluşturur. 20. yüzyılda çeşitli uygulamalar ile bu aşırılıkları dengelenmeye çalışılsa da kapitalist iktisadi model günümüzde dünyadaki dengesizliklerin zemininde bulunmaya devam eder. *Bkz. Piyasa*

Karaborsa

En genel tanımı ile malların ve hizmetlerin yasa dışı olarak işlem gördüğü yapıyı ifade eder. Burada işlemi yasa dışı kılan şey, ilgili mal veya hizmet, ya da işlemin yapılış şeklidir. Karaborsa, kayıt dışı ekonomiyi ifade ettiği için bir ülkede karaborsa ne kadar fazla ise ekonomik veriler gerçeği yansıtmaktan o derece uzak olacaktır.

Karaborsa kavramı fiyatlarla da yakın ilişkilidir. Bu bağlamda, iktisadın temel kanunu olan arz-talep dengesinin bozulması durumunda ekonomide fiyatlar üzerinde oluşan yansımayı ifade etmektedir. Karaborsanın oluşması için talebin arzdan daha fazla olması gerekmektedir. Bu durumda fiyatlar yukarı yönde hareket edecektir. Fiyatların esnek olduğu serbest bir piyasada arz ve talepler iki yönlü de değişebileceği için zaman içerisinde fiyatlar aşağı veya yukarı yönde hareket edebilir. Bu düzgün işleyen bir ekonomi için standart bir durumdur. Ancak karaborsayı oluşturan fiyatların yukarı yönlü hareketi ekonominin normal işleyişinin dışında bir durumu ifade etmektedir. Bir malın piyasada zor bulunması, satışının yasaklanması, ilgili mala talep devam ederken arzının durdurulması veya ithalatının yasaklanması gibi sebepler karaborsanın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Arzın talebe göre sınırlı olması malın doğası gereği olabileceği gibi, konjonktürel şartlar veya suni müdahaleler de buna sebep olabilir. Bu gibi durumlarda devletin düzenleyici olarak piyasaya müdahale etmesi ve fiyatları kontrol

altında tutması gerekebilir. Bunun örneklerini tarihte görmek mümkündür. Osmanlı'nın dönem dönem uyguladığı narh politikaları buna örnektir. *Bkz. Kayıt Dışı Ekonomi*

Kategorik Zorunluluk

Türkçede *kategorik buyruk* olarak da geçen bu kavram, eleştirel felsefenin kurucularından 18. yüzyıl filozofu Immanuel Kant'ın ahlak felsefesinin temelini ifade eder. İnsanoğlunu rasyonel bir varlık olarak gören Kant, bu anlamda ahlakı da rasyonel bir temelde ele almaktadır. Türkçeye genelde “Öyle davran ki davranışın temelindeki ilke, tüm insanlar için geçerli olan evrensel ilke veya yasa olsun.” şeklinde çevrilen Kant'ın bu cümlesi bu kuralı ifade etmektedir. Kant kategorik zorunluluğu objektif, rasyonel ve her şarta uygulanması gerekli bir prensip olarak tanımlıyor. Bu bakımdan, Kant'a göre tüm özel ahlaki kurallar, bu temel kural doğrultusunda ahlaklı olmaktadır, bu kurala uymadıklarından dolayı tüm gayriahlaki eylemler ise irrasyonel olmaktadır. Kant'ın bu doğrultudaki başka bir ifadesi ise insanları hiçbir koşulda bir araç olarak görmeyi, her zaman bir amaç olarak görmeyi söyler. Kant'ın bu prensibi, hem kişilerin arzu ve isteklerinden hem de kültürel farklılıkların ötesinde bir ahlak anlayışı ortaya koyma isteğinin bir sonucudur.

Kayırmacılık

İnsanları iş ve mesleki yetkinliklerini yerine getirme sürecinde göstermiş oldukları performansları haricindeki sübjektif kriterlere göre değerlendirmektir. Genellikle kamu kurumlarındaki yozlaşma için kullanılmakla birlikte özel sektör iş yerlerinde de gerçekleşebilmektedir. Kayırılan kişi için olumlu, diğer çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurduğundan iş barışını bozmaktadır. Siyasal kayırmacılık, patronaj, adam kayırma (iltimas), akraba kayırmacılığı (nepotizm), hizmet kayırmacılığı ve eş, dost kayırmacılığı (kronizm) şeklinde görülmektedir. Kayırmacılık, sadece işe giriş sürecinde değil insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin birer aşaması olan terfi etme, hizmet içi eğitime katılım, ödüllendirme ve performans değerlendirme süreçlerinin her birinde yaşanabilmektedir. Çalışanların kendilerine eşit davranılmadığı hissini yaşattığı kayırmacılık davranışlarının gerçekleştiği işyerlerinde çalışan motivasyonu ve verimi düşük olmaktadır. *Bkz. Nepotizm, Kronizm*

Kayıt Dışı Ekonomi

Yasa dışı ekonomik faaliyetlerin toplamına kayıt dışı ekonomi denir. Kayıt dışı ekonomi aynı zamanda gölge ekonomi ve karaborsa olarak da adlandırılmaktadır. Kayıt dışı ekonomi olarak adlandırılan faaliyetler, uyuşturucu ticareti gibi yasa dışı malların ticareti olabileceği gibi, ticareti

yasal olmakla birlikte, hükümet denetiminden kaçırılan ticari faaliyetler de olabilir. Kayıt dışı ekonominin ülke ekonomisi için maliyetleri çok yüksektir ve ülkenin refah düzeyinin azalmasına yol açar. Ulusal ekonomi içerisinde kayıtdışı ekonominin payının büyük olması, vergi kayıplarına, gelir dağılımında bozulmaya, haksız kazançlara, rüşvet ve yolsuzluklara, suç oranlarında artışa, ekonomi politikalarının başarısızlıklarına yol açmaktadır. Kayıt dışı ekonominin boyutlarının doğrudan ölçümü oldukça zor olmakla birlikte araştırmacılar bazı değişkenleri kullanarak kayıtdışını ölçmektedirler. Bu ölçütlerden bir tanesinde, üretim ve harcama yöntemiyle hesaplanan gayrisafi milli hâsıla değerleri arasındaki fark hesaplanmakta ve bu değer kayıt dışı ekonomik faaliyetin göstergesi olarak kullanılmaktadır.

Kefâlet

Bir borcun borçlu tarafından yerine getirilme sorumluluğunu alacaklıya karşı üçüncü kişi olarak üzerine alma. Kefalet, alacak hakkının *bir şahsa bağlı* olarak teminat altına alınmasıdır. Alacak hakkının *bir eşyaya bağlı* olarak teminat altına alınması da mümkündür ki buna rehin denir. Kefalet akdi neticesinde borçlunun zimmeti ile ona kefil olan kimsenin zimmeti birleşir ve borcun ödenmesi hususunda birlikte sorumluluk doğar. Borcun asıl sahibi borcunu ödemediğinde alacaklının borcunu kefilden isteme hakkı

vardır. Kefilin borcu ödemesi halinde asıl borçluya dönüp verdiğini tahsil etme yetkisi bulunur. Kefalet bir para borcu için söz konusu olabileceği gibi bir malın teslimi veya bir şahsın gerektiğinde mahkeme önüne getirilmesine kefalet şeklinde de gerçekleşebilir.

Kesâd

Ticari hayatta alışverişin durgunlaşması ve işlerin hareketli olmaması anlamına gelir. Yerel veya küresel ölçekte gerçekleşebilir. Sektöre göre dönemsel olarak iş hareketliliğın azalması da söz konusu olabilir. Turizm sektöründe yaz sezonunda işlerin hareketlenmesine mukabil kış sezonunda durgunlaşması buna örnek verilebilir. Bu tür durumlarda işlerin kesat olduğundan söz edilir. Kesâd aynı zamanda fıkıh terminolojisinde para ile ilgili özel bir anlamda kullanılmaktadır. Buna göre bir para türünün tamamen tedavülden kalkması “kesâd”, çarşı ve pazardan çekilmekle birlikte yalnız sarraflarda veya evlerde bulunmasına da “inkıta” denilmektedir. Yapılan bir alışverişin parasının sonradan ödenmesi ya da alınan bir borcun geri ödenmesi hallerinde para ile ilgili karşılaşılabacak bu her iki durumun ilgili akde farklı etkileri vardır.

Kişisel Çıkar

Menfaat kavramı ile aynı anlamı ihtiva etmektedir. Kişinin, karşılıklı faydadan ziyade sadece kendi bireysel çıkarlarını gözeterek eylemde bulunması olarak nitelendirilebilir. Kişinin kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmesinde prensip olarak bir yanlış bulunmamakla birlikte, kendi çıkarları uğruna başkalarının zarar görmesi durumunda, kişisel çıkar kavramı olumsuz bir anlama bürünür. *Hedefe giden yolda her şey mubahtır* anlayışı, şahsi çıkarlar uğruna türlü etik ihlallerde bulunulabileceğini, ahlaki olmayan davranışlar sergilenebileceğini ve muhatabın göreceği zararı düşünmenin yersizliğini ifade etmektedir. Kişisel çıkarların ön plana çıktığı durumlarda çatışmanın ve kaosun çıkması da beklenir. Çünkü toplum veya topluluk, bir kişinin veya elit bir azınlığın çıkar sağlamasından rahatsız olacak ve buna karşı koyacaktır. Değerli olan kişisel çıkarlar için değil, toplumun veya topluluğun ortak çıkarları adına mücadele edilmesidir. *Bkz. Egoizm, Makyavelizm*

Kör Hakemlik

Kör hakemlik özellikle akademik çalışmaların yayınlanması sürecinde değerlendirilen çalışmanın, objektif bir şekilde ele alınması için başvurulmuş bir yöntemdir. Tek ve çift kör değerlendirme olarak iki farklı türü vardır. Tek kör değerlendirme de yazar çalışmasını değerlendirecek hakemi

bilmezken, çift kör değerlendirme tarafların her ikisi de diğer kişinin kimliğini bilmez. Buradaki amaç değerlendirme yapılırken değerlendiren kişinin sadece çalışmayı değerlendirmesi, bir başka deyişle hakemin çalışma sahibine dair muhtemel bir ön yargısının, o çalışmayı objektif bir şekilde değerlendirmesine mani olmaması sağlanır. Benzer şekilde bu yöntem işe alımlarda da sıkça başvurulduğunu görmekteyiz. Bu nedenle çoğu firma açılan pozisyonlar için gönderilen CV'leri ön yargıya sebep verecek fotoğraf, yaş, cinsiyet, etnisite veya kimlik gibi özellikleri gizleyen uygulamalar kullanmaya başlamıştır.

Kötülük/Kötülük Problemi

Kötülük problemi; din felsefesinde ve teolojide, mutlak iyi olan bir tanrının kötülüğe nasıl müsaade ettiği konusu üzerine yapılan tartışmayı ifade eder. Tanrı genel olarak mutlak iyi, her şeye gücü yeten ve her şeyi bilen olarak tasvir edilir. Kötülük problemini, Antik Yunan filozofu Epikür şöyle ifade etmiştir; “Tanrı kötülüğü yok etmek istemekte ve yapamamakta mıdır? O zaman her şeye gücü yetmiyor. Buna muktedir, fakat istemiyor mu? O zaman kötüdür. Hem muktedir hem de kötülüğü yok etmek istemekte midir? O zaman kötülük neden var?” Genel olarak kötülük denilince ahlaki anlamda kötülük kast edilmektedir, fakat bu tartışmada ahlaki olmayan olaylar da dikkate alınmaktadır. Kötülük problemine karşı bazı argümanlar öne sürülür.

Örneğin, bazı kötülükler dünyayı daha iyi bir yer yapmak için gerekli olabilir. Fakat bu durumda gereksiz kötülüklerin varlığının nasıl açıklanacağı sorusu ortaya çıkmaktadır. Bir diğer yaklaşım ise özgür irade kavramıdır. Buna göre kötülük insana verilen özgür iradeden kaynaklanmaktadır. Ahlaken mükemmel olmamasından dolayı insanoğlu birçok kötülüğün kaynağı olmaktadır. Bu argüman ahlaki anlamda kötülüğü açıklarken, ahlaki olmayan yani doğal olaylar sonucu ortaya çıkan kötülükleri tam olarak açıklayamamaktadır. Hristiyan filozof St. Augustine deprem ve hastalık gibi doğal kötülüklerin de ahlaki kötülüğün sonucu olduğunu ifade etmiştir. Buna göre Hz. Adem ve Havva'nın Tanrı'ya karşı çıkması ve cennetten kovulmaları sonucunda hem doğa hem de insanoğlu etkilenmiştir. Fakat bu durum doğru kabul edilse bile, iki kişinin vermiş olduğu bir karardan dolayı tüm insanlığın kötülüğe maruz kalması ne kadar adil sorusu ortaya çıkmaktadır.

Kriz Yönetimi

Kriz yönetimi, olası bir kriz durumunda kriz sinyallerinin alınıp değerlendirilmesi, krizi en az zararla atlatabilmek için gerekli tedbirlerin alınarak planlı ve sistematik uygulamaların yapıldığı faaliyetler bütünüdür. Kriz yönetimi canlı, aktif, dinamik bir süreçtir ve krizler yönetilebilir özellikler taşır. Önemli olan krizi doğru tanımlayabilmektir. Başarılı bir yönetim sürecinin temelinde de örgütün

olumlu ve olumsuz yönlerini doğru tanımlayabilmek yatmaktadır. Kriz yönetimi örgüte ve örgütün hedef kitlesi ile ilişkilerine verilebilecek zararın en aza indirgenmesidir. Örgütlerde kriz yönetimi profesyonel olarak ve bir teoriye dayanarak gerçekleştirilmelidir. Kriz yönetimi ile birlikte süreçten en az maliyetle çıkmak mümkün olabilir. Kriz dönemlerinde en önemli sorumluluk üst düzey yöneticilerdedir. Süreçte üst yönetim, lider, karar alma mekanizmaları, iletişim önemli rol oynamaktadır. Örgütlerin çevrelerinde yaşanan ekonomik sosyal politik değişimlere duyarsız kalmamaları gerekmektedir. Dış çevrede yaşanan değişim gibi örgüt içinde yaşanan değişimlere de duyarsız kalan örgütlerin krizlerle karşı karşıya kalması muhtemeldir. Örgütlerde herhangi bir kriz gerçekleşmeden kriz yönetim planlarının olması, benzer örgütlerde yaşanan süreçlerin takibi, örgütün güçlü ve zayıf yönlerinin takibi de önemli unsurlardandır. Kriz yönetiminde, olası kriz durumlarının önceden tespit edilmesi ve bu durumda neler yapılacağına dair bir planlamanın ön hazırlığın yapılması gereklidir. Bu sebeple örgütlerin yaşanması muhtemel kriz senaryoları üzerinde çalışılarak uygun bütçelerin ayrılması, kriz yönetimine uygun sistemlerin kurulması, acil eylem planlarının var olması, alt yapıyı güçlendirme krizden en az zararla çıkılmasına katkı sağlayacaktır.

Kronizm

Ahbab çavuş ilişkisi olarak da bilinen, kişilerin birbirlerini kayırmalarına dayanan ilişki biçiminin hâkim olduğu sistemleri ifade eder. Bu tür sistemlerde kaynak, fırsat ve ödüllerin dağıtımı rekabetçi ve şeffaf yollardan ziyade kişisel yakınlığa göre yapılır. Söz konusu kişisel yakınlığın niteliği özel, siyasi, ticari, etnik, sınıfsal olmak üzere çok geniş bir yelpazede çeşitlilik gösterebilir. Yine kronizm, kişisel yakınlığın niteliğine göre nepotizm gibi özel formlarda da ortaya çıkabilir (*Bkz. Nepotizm*). Nepotik ilişkilerde kişisel yakınlığın niteliği kan bağı ve akrabalık üzerinden belirlenir. Kronizmin hâkim olduğu sistemlerde kişisel bağlantılar ve ağlar (network) belirleyicidir. Böylesi bir sistemde iş ve fırsatlara erişmek isteyen aktörlerin ne bildiğinden ziyade kimi tanıdığı önemlidir. Ancak bağlantı ve ağlar kendi başına gayri ahlaki ve sorunlu ilişkiler olarak değerlendirilemez. Burada altı çizilmesi gereken nokta, söz konusu ağ ve bağlantının kaynak dağıtım sürecinde şeffaflık ve rekabetçiliğe zarar verecek şekilde etkili olup olmadığıdır.

Kronizm, iş hayatının yanı sıra siyasi ve toplumsal alanlarda da ortaya çıkabilen bir durumdur. Kronizm, gerek özel sektörde gerekse de kamu sektöründe verimliliği düşüren faktörlerin başında gelmektedir. İktisadi faaliyetlerin siyasi yakınlıklar üzerinden şekillendirdiği ve kaynakların sistematik olarak sınırlı sayıda aktörlere gittiği sistemlere de

ahbap çavuş kapitalizmi (crony capitalism) denmektedir. Diğer taraftan, kronizmin karşıtı liyakate dayalı meritokratik ilişkilerdir. Meritokratik sistemlerde başarı, çaba, yetenek gibi performansa dayalı özellikler ödüllendirilir. *Bkz. İltimas, Kayırmacılık, Ehliyet/Liyakat*

Kurum Kültürü

Kurum kültürü, söz konusu kuruma özgü, kurum çalışanları tarafından paylaşılan ve nasıl davranılması gerektiğini şekillendiren davranışlar, tutumlar ve değerler olarak ifade edilebilir. Zamanla oluşur dolayısıyla tarihsel bir sürecin ve birikimin sonucudur. Kurum kültürü; iş ortamına kimlik kazandıran soyut bir kavramdır ve kurumun felsefesini yansıtır. Dolayısıyla ifade edilmeden anlaşılabilen ve sembolik olan kurum kültürü kurumu diğerlerinden ayırt edici, genel tarafından kabul görmüş bütünleştirici bir özelliكتedir. Kurum kültürü, resmi ve yazılı olmayan kurallar bütünü olarak çalışma tarzı, kurumdaki tören ve kutlamalar, değerler, düşünce biçimleri, hiyerarşik düzen, ödül-ceza sistemi gibi birçok alanı kapsar. Bu açıkça dile getirilen ya da getirilmeyen unsurlar, söz konusu kurumdaki genel davranış şekli, kurum içi ve dışı iletişim biçimi, nasıl giyinilmesi gerektiği gibi şeyleri belirleyen bir çerçevedir. Kurum kültürü “yapıştırıcı” gibi kurumu bir arada tutan, çalışanlara aidiyet duygusu kazandıran ve bağlılığı artıran bir kavramdır. Başka bir ifadeyle de düzenli olarak

tekrarlanan veya ortaya çıkan davranışsal kalıplardır. Kurum kültürü oluşurken bir takım iç ve dış çevre faktörleri etkili olmaktadır. Dini ve manevi değerler, teknoloji, sosyal ve ekonomik çevre gibi unsurlar kültür oluşumunda etkili faktörler arasında yer almaktadır. Kurum içi kültürün önemli diğer belirleyicileri de kurumun içerisinde bulunduğu sektör, ulusal ya da uluslararası ölçekte iş yapması, üretim ve hizmet alanlarıdır.

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

İşletmelerin sadece hissedarlarına karşı değil; işletme faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleriyle işletmeyi etkileyen hem iç hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı “etik” ve “sorumlu” davranması, bu yönde kararlar alması ve uygulaması şeklinde tanımlanabilir. Gönüllü ya da zorunlu olarak gerçekleştirilen ve kurumsal vatandaşlık anlayışının ayrılmaz bir parçası olarak değerlendirilen kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları bir değer algısı oluşturma süreci olarak da değerlendirilebilir. İnsan hakları, iş sağlığı ve güvenliği dâhil olmak üzere iş yeri ve işçi sorunları, iş yerinde adaletsiz uygulamalar, çevresel yaklaşımlar, piyasa ve tüketici sorunları gibi hususlar ilk olarak 1950’li yıllarda ifade edilmeye başlanan kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilmektedir. *Bkz. İnsan Hakları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Dışsallıklar*

Kurumsal Vatandaşlık

İşletmelerin bir birey gibi davranarak ticari faaliyetlerini gerçekleştirirken evrensel insan haklarına, devlete ve doğal çevreye saygı göstermeleri, tüm yasal, etik ve sosyal kurallara uyması ve toplumla arasındaki etkileşimin gereği olarak kendisinden beklenen toplumsal sorumlulukları yerine getirmesidir. İşletmeler aynı zamanda toplumsal gelişimin ortaklarıdır. Nasıl bir bireyin toplum içinde “vatandaşlık” ödevleri var ise işletmelerin de (geniş anlamda tüm organizasyonların) paydaşlara karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. 1990’lı yıllarla birlikte özellikle artan rekabet, hükümetlerin baskısı ve uluslararası toplumun önerileri neticesinde kurumsal vatandaşlık davranışları işletmeler için önemli hale gelmeye başlamıştır. Kurumsal vatandaşlık ile kısıtlı kaynakların etkin kullanılması ve sosyal sorumluluk kapsamında toplumsal faydanın gözetilmesi amaçlanmaktadır.

Küçülerek Büyüme

Yeniden yapılandırma stratejilerinden olan küçülerek büyüme, işletmelerin rekabet avantajı sağlayabilmek için, örgütsel yapının küçültülerek yeniden yapılandırılması ve dış kaynaklardan yararlanarak verimlilikte artışı ve haliyle büyümeyi sağlama stratejisidir. Günümüz yoğun rekabet ortamında işletmeler yönetimdeki kademeleri azaltarak ve iş gücü sayısını düşürerek kısacası küçülerek, esneklik

hızlarını arttırmak ve maliyetlerini azaltmak suretiyle verimlilik ve rekabetçiliklerini arttırarak büyüme stratejisi izlemektedirler. Küçülme sürecinde, işletmenin temel yetenekleri belirlenerek, değer zincirine girmeyen faaliyetler azaltılarak örgütsel küçülmeye gidilir. Örgütsel küçülmeye birlikte işletmelerin maliyetlerini azaltmaları, karar süreçlerini hızlandırmaları, verimliliklerini arttırmaları, birimler arası bilgi akışını hızlandırmaları, sinerjilerini arttırmaları mümkün olur ve haliyle işletmelerin büyüme oranları artar.

Kültürel Kapitalizm

Kültür tanımlanması zor kavramlardan biridir. Ünlü kültür teorisyenlerinden Raymond Williams kültürün üç farklı kullanımını tespit etmiştir; genel anlamda estetik, entelektüel ve dinsel gelişimi betimleyen bir isim olarak kültür, bir gruba ait yaşam biçimini belirten bir kelime olarak kültür ve son olarak artistik aktivitelerin sonucu olan işleri ve eylemleri tarif eden bir kelime olarak kültür. Küreselleşmeyle birlikte özellikle Amerikan kültürünü temsil eden ürünlerin tüm dünyada yaygınlaşması ile dünyanın gitgide Amerikanlaştığı ve tek tip bir kültüre doğru evrildiği şeklinde tartışmalar yapılmıştır. Kültür kapitalizmi bu globalleşme sürecinin kültürel boyutun ifade etmektedir. Bu anlamda Amerikan veya genel anlamda Batı kültürünün serbest market ideolojisi ile diğer ülkelere ihraç edildiği öne sürülmüştür. Bu

durum insanlarda kendi kültürlerine dair bir farkındalık oluşturmuştur. Fakat tek tipleşme görüşüne kimi yazarlar karşı çıkmıştır. Buna göre Amerikan kültürünün ürünleri yereldeki insanlar tarafından dönüştürülerek veya farklı anlam verilerek kullanılmaktadır. Dolayısıyla ortada tek tipleşmeye giden bir süreçten çok hibridleşme vardır. Aynı şekilde çok uluslu şirketler de girdikleri toplumların kültürel kodlarına göre ürünler yaparak pazara girişlerini ve pazar paylarını artırmaktadırlar.

L

Liberal Ahlak/Kapitalist Ahlak

Genel kanı liberalizmin ve kapitalizmin ahlaksız olduğu veya yeterli bir ahlaki yönünün bulunmadığına ilişkindir. Ancak liberalizmin savunucularına göre liberal veya kapitalist ahlaktan söz etmek mümkündür. Onlara göre liberalizm zor kullanmayı reddedip barışçıl bir dünya tasavvuru geliştirir. Yine savunucularına göre liberal sistem bireysel başarıyı ödüllendirir, toplumda iş birliğini ve güveni yayar. Liberallere göre bu, kapitalizmin ahlak anlayışının en temelidir. Onlar alturizm (diğerkamlık) yerine bireylerin kendi kişisel çıkarı için çalışmasını toplum adına daha

uygun görürler. Liberal ahlak kuramının kurucusu Adam Smith'e göre piyasada doğal bir denge oluşturan görünmez el mekanizması kişisel çıkarları toplumsal çıkarlara dönüştür. Dolayısıyla değer ve servet yaratma ve onları yayma liberalizmin arzuladığı bir ahlak anlayışıdır. Bu anlamda liberal ahlak anlayışı kişisel kabiliyetlerin gelişmesi, enerji ve organizasyon manevralarının artmasının yeni keşiflere ve toplumun gelişmesine hizmet ettiğini iddia eder. Bu anlamda bireysel çıkarların toplumsal bir faydaya dönüştüğünü iddia eder. Liberal sistemin ahlaki olduğunu düşünenler kapitalizmin büyümesinin insanların gelirinde iyileşme anlamına geldiğini belirtirler. Ancak liberal ahlaka dayalı iktisadi düzenlerin belirtilen bu çıktıları üretmediğine dair ciddi eleştiriler mevcuttur. Liberal düzende aslında müdahalesiz bir ekonomi olmadığını ve görünmez elin sermayedarları koruyan bir devlet eli olarak piyasayı eşitsiz hale getirdiğine yönelik eleştiriler bunların başında gelir. Ayrıca sermayedar ile diğerlerinin aynı bilgiye sahip olmadığı (piyasanın işleyişi bakımından asimetrik bir bilgiye sahip oldukları) da sıklıkla ortaya konur. Öte yandan özellikle dezavantajlı kesimleri korumada liberal ahlakın yeterli olmayacağı da ileri sürülmektedir. Liberaller arasında da bireysel çıkarların zaman zaman toplumsal faydaya dönüşme mekanizmasının yeterince işlemeyebileceği ve birey ile toplumun birbirinden kopabileceğine dair endişeler söz konusudur. *Bkz. Görünmez El, Kategorik Zorunluluk, Marksist Ahlak*

Liderlik

Liderlik, bir grup insanı bir amaç uğruna harekete geçirebilme sanatı ve kabiliyetidir. Bireysel ve toplumsal amaç ve hedefleri gerçekleştirmek doğrultusunda insanları etkileyerek ve peşinden sürükleyerek politik, sosyal, iktisadi ve teknolojik değişimlere ve yeniliklere öncülük etmektir. Liderlik, belirli bir kişi veya gruba öncülük etme gücü ve kabiliyeti ile yakından ilgilidir. Liderlikte, liderin kitleleri amaç ve hedefler kapsamında peşinden sürükleme gücü ve yetkinliği liderin karizması ve takipçilerin lidere bakış açısıyla doğrudan ilişkilidir. Liderlik izleyicilerde bir etki yaratma ile yakından ilgilidir. Liderler, doğru eylemleri yapma konusunda hem kendilerine hem de başkalarına yardım etmektedirler. Liderler, varılmak istenen hedef için harekete geçilecek yönü tayin etmekte, buna ulaştıracak bir vizyon çizmekte ve bir yenilik yaratmaktadırlar. Liderlik bir sonuç olmasının yanında bir süreç boyutuna da sahiptir. Liderlik, rehberlik, öncülük ve yönlendirmeyi içeren etkileşimli bir süreçtir. Bu bağlamda liderlik, bir amacı gerçekleştirmek için insanların veya insanlardan müteşekkil grupların çabalarını azami kılmayı hedefleyen sosyal etkileşimli bir süreçtir. Söz konusu liderlik süreci, tarihsel ve bağlamsal olarak liderin kişilik özellikleri, gücü, işlevi, davranışları, vizyonu, değerleri, karizması ve zekâsı gibi bir takım farklı yaklaşımlarla açıklanmaktadır. Liderlik, günümüzde politik, ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda oldukça önemli ve gündem oluşturan bir araştırma konusudur.

M

Mahkûmun Dilemması

Tutsak ikilemi veya tutsak çıkmazı olarak da çevirebileceğimiz *Prisoner's Dilemma* kavramı, oyun teorisinde kullanılan ünlü bir düşünce deneyini ifade etmektedir. Ekonomistler, psikologlar, matematikçiler ve birçok kişi, çeşitli sonuçlar ile karşılaştığında insanların verecekleri kararları gözlemlemek ve tahmin etmek üzere oyun teorisini kullanırlar. Tutsak ikilemine verilen en yaygın örnek şudur: Yaptıkları bir suçtan dolayı yakalanan ve ayrı hücrelere konan A ve B suçlusuna savcı tarafından şöyle bilgi verilir; eğer ikiniz sessiz kalırsanız bir yıl ceza alacaksınız, ikiniz de suçunuzu itiraf ederseniz 3 yıl, aranızdan biri sessiz kalır diğeri suçunu itiraf ederse sessiz kalan kişi 10 yıl ceza alacak diğeri ise serbest kalacaktır. Bu durumda mahkûmları bekleyen ikilem şu olmaktadır; kendileri için en iyi seçenek her ikisinin sessiz kalması fakat taraflardan birinin diğeri aldatmayacağıнын garantisi yoktur, bu nedenle ikisi suçu itiraf etme yoluna gider ve 3 yıl ceza alırlar. Bu teori grup rasyonalitesi ve birey rasyonalitesi arasındaki farka işaret etmektedir. Bireyler rasyonel davranıp sadece kendi çıkarlarının peşine düştüklerinde daha kötü bir sonuç ile karşılaşmaktadırlar. *Bkz. Oyun Teorisi*

Maişet

Yaşamak için gerekli olan şeyler ya da geçim anlamına gelmektedir. İbn Haldun *Mukaddime*'sinde maişet ve maişet yollarına dair ayrı bir bölüm tahsis etmiştir. İbn Haldun'a göre maişet, insanın rızık talep etmesi ve onu elde etmek için çalışıp çabalamasıdır. Ona göre insan yetişkin hale geldiğinde artık ihtiyaçlarını gidermek üzere kazanç peşinde koşmaya başlar. İşte bu talep ettiği kazanç eğer zaruri ihtiyaçlarını karşılamaya yönelikse bu maişet adını alır. İnsanın maişetini kazanabilmesinin çeşitli yolları vardır. İbn Haldun'a göre bunlar tabii olan maişet yolları ve tabii olmayan maişet yolları şeklinde ikiye ayrılır. Bu ayrımın emeği esas aldığı söylenebilir. Buna göre kişinin doğrudan kendi emeğini ortaya koyduğu ve üretimi hedefleyen tabii maişet yolları çiftçilik, sanat-zanaat ve ticarettir. Tabii olmayan maişet yolları ise yöneticilik (emirlik), hizmet ve defnecilik gibi yollardan oluşmaktadır. *Bkz. İnsani Ücret, Asgari Ücret*

Makâsıdü'ş-Şerîa

Genelde dinin özelde şeri hükümlerin gayeleri anlamına gelmektedir. Allah'ın fillerinin ve buna bağlı olarak mükelleflere yönelik koyduğu şeri hükümlerinin bir gayeye yönelik olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Makâsîd anlayışına göre Allah bir bütün olarak din ya da tek tek dinî

hükümleri koyarken belli bir gayeyi gözetmiştir. Bu gaye de kullarının dünya ve ahiret maslahatını gerçekleştirmektir. Gazzalî'ye göre burada söz konusu olan maslahat ya bir menfaatin elde edilmesi ya da bir mefsedetın giderilmesi anlamına gelir. Bu bağlamda din ve dini hükümler mutlaka mükellef için ya bir maslahatı gerçekleştirmeye ya da bir mefsedeti gidermeye yöneliktir. Cüveynî (ö. 478/1085), Gazzâlî (ö. 505/1111), İbnü'l Hâcib (ö. 646/1249), İzz b. Abdüsselâm (ö. 660/1262) ve Karâfî (ö. 685/1286) çizgisinde gelişen makâsîdü'ş-şerîa düşüncesini bütünlüklü ve tutarlı bir teori haline getiren ve modern İslam hukuk düşüncesinde de hayli etkili olan isim Şâtıbî'dir (ö. 790/1388). Şâtıbî'ye göre İslâm hukukunun bütün hükümleri bir istikraya (Tümevarım) tabi tutulup incelendiğinde bu hükümlerin tamamının kulların maslahatlarını gerçekleştirmeye yönelik, bir hikmete müstenit ve bir illetle muallel olduğu görülür. Buna göre bütün dini yükümlülüklerin maksatlarının *zarûrî*, *hâcî*² ve *tahsînî*³ şeklinde üç derecede ortaya konabileceğini, bu üç kademenin tamamlayıcı (*mükemmilat*) unsurları yanında hem kendi aralarında hem de kendi içlerinde mertebelerinin var olduğunu belirtir. Örneğin dinin zarûrî seviyede korumayı hedeflediği maksatlar din,

- 2 Ferdî veya içtimaî hayat için mutlaka gerekli olmayan, ancak bunların düzenli olarak yürümesini temine yarayan hükümler anlamında fıkıh terimi.
- 3 Hayatı güzelleştirmeyi hedefleyen ve insanı mükemmeli aramaya teşvik eden -zarûriyyât ve hâciyat düzeyine çıkmamış- düzenlemeleri ve bunların sağladığı faydaları ifade eden fıkıh usulü terimi.

can, akıl, nesil ve maldır. Din ve dini hükümler en temelde bu maksatların korunması ve bunlara gelebilecek mefsetlerin giderilmesini amaçlar. *Bkz. Mefsedet*

Makyavelizm

Makyavelizm günlük kullanımda başkalarının haklarını hesaba katmaksızın kendi çıkarı için her türlü yola başvuran ve bunu savunan bir anlayışı ifade etmektedir. İtalyan düşünür ve diplomat Niccolò Machiavelli'nin *Prens* adlı kitabında belirttiği düşünceler üzerine kurulu bir siyasi yaklaşımdır. Machiavelli, siyasi anlamda karar verirken vicdani veya ahlaki değer ve kuralların dikkate alınmaması, kendi varlığını ve çıkarlarını korumak adına her türlü yola başvurulması gerektiğini ifade etmektedir. İş hayatında bu yaklaşım kendi çıkarı için kayıtları tahrif etmek, vergi kaçırmak, aldatıcı reklam yapmak, kaliteyi düşürmek, işçilerini kandırmak ve çevreye zarar vermek şeklinde kendini göstermektedir. Aynı yaklaşım işçiler tarafından da yine iş yerinin zararı uğruna çeşitli faaliyetlere girmek şeklinde olmaktadır. Örneğin, işten kaytarmak, işi ağırdan almak, iş yerindeki araçları kendi çıkarlarını için kullanmak gibi. *Bkz. Egoizm, Pragmatizm*

Marksist Ahlak

Marksist bir ahlak anlayışından söz etmek ilginç olabilir. Çünkü Marksizmin bir ahlak anlayışı olduğunu düşünmek zordur. Marksizm, felsefe ve dolayısıyla da ahlaka karşıdır. Bunlar burjuvazinin savunduğu niteliklerdir ve doğası gereği spekülattir. Marksizm açısından ahlakı da içeren spekülattir felsefe aşılması gereken bir idealizm kategorisidir. Bu bakış, Marksizmin bilimsellik vurgusundan gelir. Marksizme göre bilim ve tarihsel materyalizm ahlakı ve de felsefeyi gereksiz kılmıştır. Bu bakımdan Marksist ahlak anlayışından söz etmek mümkün değildir. En iyi ihtimalle Marksist ahlak, üretim sürecine katılan işçilerin üretim sonucunda oluşan gelirden adil bir şekilde pay almalarını ifade eder. Bu da Marksizmin iktisadi adalet hedefini gösterir. Dolayısıyla Marksizmin ahlak ve adalet anlayışı, şayet böyle bir şey varsa, politik ve ekonomik görüşlerle iç içedir. Karl Marx, ahlakı kapitalizmin ideolojik aparatı olarak kavrar ve kapitalizmi eleştirirken onu kullanmaz. Buna göre kapitalizmi ahlak açısından eleştirmek Marksizm için anlamsızdır. Marx, *Ekonomi Politiğin Eleştirisine Katkı* adlı eserinde “İnsanların varlığını belirleyen şey, bilinçleri değildir. Aksine onların bilincini etkileyen şey toplumsal varlıklarıdır.” derken ekonomik ilişkileri maddi alt yapı olarak nitelendirip hukuki, dini, politik ve felsefi biçimleri üst yapı kurumları görür. Bu görüş, Marksist ahlakın olmayacağını ve tam tersine Marksist açıdan böyle bir hedefin gereksizliğini gösteren veciz bir ifadedir. *Bkz. Liberal Ahlak*

Maslahat

Maslahat, ya bir menfaatin elde edilmesi ya da bir mefsedetın ortadan kaldırılmasıdır. Bu anlayışa göre bir bütün olarak din ve tek tek dini hükümler mükelleflerin maslahatını gerçekleştirmek üzere Allah tarafından konmuştur. Bundan ötürü din ve dini hükümler mükellef için ya bir menfaat temin eder ya da ondan bir mefsedeti giderir. Bu anlamda makâsıd kavramıyla eş anlamlı olarak kullanılır. Maslahat, bir eylemin veya hükmün illete bağlanması anlamına geçen şeri hükümlerin ta'lili düşüncesi ile de yakından ilgilidir. Naslardaki şeri hükümlerin kıyas yoluyla naslarda olmayan meselelere taşınabilmesi bu hükümlerin objektif gerekçelerinin (*illet*) varlığı ve belirlenmesine bağlıdır. Bu objektif gerekçenin nas veya icma yoluyla belirlenmemesi durumunda içtihatla belirlenmesi gerekir. Böyle bir durumda hükmün objektif gerekçesinin tespitinde olayla olay arasındaki hüküm arasında bir münasebetin var olup olmadığına bakılır. Bu münasebetin belirlenmesinde maslahatın tayin edici bir rolünü vardır.

Mefsedet

Kişi veya toplum için dünyevi ya da uhrevi zarar. Gazzali din ve dini hükümlerin temelına yerleştirdiği maslahatı ya bir menfaatin elde edilmesi ya da bir mefsedetın giderilmesi olarak tanımlar. Din ve dini hükümlerin ana

maksadını mükellefin maslahatını gerçekleştirmek ya da ondan bir mefsedeti gidermek olarak gören Gazzali bu maslahatı kişinin din, can, akıl, nesil ve malını korumayı hedeflemek olarak açıklar. Ona göre bu hedeflerin ihlaline yönelik her şey bir mefsedet olarak ortaya çıkar. Müslüman toplumlarda kişisel veya toplumsal manada bir menfaatin elde edilmesi ile bir mefsedetın giderilmesi arasında bir tearuz söz konusu olduğunda mefsedetın giderilmesi önceliklidir. *Mecelle*'nin "def-i mefâsid celb-i menâfi"den evlâdır" (md. 30) kaidesi bunu vurgular. Ebü'lulâ Mardin bu anlayışın Batı ile Doğu medeniyeti arasında ayırım noktalarından birini teşkil ettiğine işaret eder.

Mentörlük

Mentörlük, herhangi bir konuda daha deneyimli veya daha bilgili bir kişinin o konu ile ilgili daha az tecrübeli veya daha az bilgili bir kişiye yardım ve rehberlik ettiği karşılıklı bir ilişkidir. Mentörlük ilişkisinin danışan ve danışılan olmak üzere temelde iki tarafı bulunmaktadır. Mentörlük köken olarak Antik Yunan Mitolojisine dayanmaktadır. Homeros'un *Odyseia* Destanı'nda anlatıldığına göre, Ithaca Kralı Ulysses savaşa gitmeden önce oğlu Telemachus'u en yakın arkadaşı Mentor'a emanet etmiş ve yirmi yıl süren savaş boyunca Mentor, Prensi kralın yokluğunda en iyi şekilde eğitip yetiştirmiştir. Türkçenin dil yapısı sebebiyle,

kavram dilimize mentör olarak geçmiş, bu ilişkiye de mentörlük adı verilmiştir.

Merhamet

Acıma ve şefkat gösterme anlamına gelir. Allah'ın kullarına acıma ve şefkati için olduğu gibi insanların birbirlerine karşı acıma ve şefkat duygusu için de kullanılır. Merhamet veya rahmet Allah'a nispet edildiğinde O'nun ihsan ve lütfu anlamına da gelir. Allah'ın rahmân ve rahîm sıfatları merhametle ilişkilidir. Birincisi bu dünyada inansın ya da inanmasın her insana rahmetini gösterirken ikincisi ahirette yalnız mümin kullarına olan rahmetine işaret eder. İnsanlardaki merhamet duygusunun da Cenab-ı Hakk'ın bu sıfatlarının bir tecellisi olarak var olduğu kabul edilir. Kuran-ı Kerim'de Allah rahmet sahibi olarak nitelenirken (A'râf Sûresi, 7:156) Hz. Peygamber'in de (s.a.v.) müminlere karşı şefkat ve merhamet sahibi olduğu vurgulanır (Tevbe Sûresi, 9:128). Ayrıca Kur'an'da evlatlara anne ve babalarına karşı merhametli olmaları emredilmektedir (İsra Sûresi, 17:24). Merhamet duygusu insanda fitri olarak bulunmakla birlikte eğitim ve tecrübeyle gelişen ve geliştirilmesi gereken bir niteliğe sahiptir. Merhametin yalnız insanlara karşı değil aynı zamanda bütün canlılara yöneltilmesi esastır.

Mesai Saatleri

Mesai saatleri, bir ücret karşılığında zamanını, emeğini ve bilgisini bir başka kişiye kiralayan çalışanın söz konusu zamanını, emeğini ve bilgisini ortaya koyduğu süredir. Mesai saatleri, çalışanın bir işte veya iş yerindeki çalışma saatlerini yani işe başladığı ve işini bitirdiği süre arasındaki zamanı kapsamaktadır. Mesai kavramını dönüştüren Sanayi Devrimi sonrasında mesai süreleri 14-16 saat arasında değişmektedir. İngiltere’de 14-16, Fransa’da 16 saat olan çalışma süreleri bugüne oranla oldukça uzundur. Mesai saatlerinin günümüzde hemen her iş alanında 8 saat olarak uygulanması, Sanayi Devrimi’nden sonra işçi sınıfının bu konuda vermiş olduğu mücadelenin bir sonucudur.

Meslek Aşkı

Meslek Aşkı, bireyin yapmış olduğu işten maddi ve manevi tatmin sağlamasıdır. Özellikle insanlara faydalı olmak, yaşadıkları topluma yüksek fayda sağlamak, doğayı korumak ve ahlaki değerleri doğrultusunda var olmak gibi temel dürtüler ile bireylerin işlerini yapmasıdır. Kişinin yaptığı işin çalıştığı kuruma ve bireysel olarak kendisine sunmuş olduğu katkıdan daha çok anlama sahip olmasıdır. Meslek aşkına sahip olan bireylerin içsel motivasyonları yüksek olduğu için iş yerindeki diğer birçok çalışan açısından

problem olarak değerlendirilebilecek davranışlardan olumsuz olarak etkilenmemektedirler.

Meta Etik

Kadim bir kavram olan etiğin ve etik tartışmaların doğasını inceleyen çalışma alanıdır. Etik çalışmalarında kabul gören dört ana koldan birini oluşturur. Örnekle ifade etmek gerekirse; belli bir durumda insan ne yapmalıdır sorusu her ne kadar aşikâr olmasa da temelde insanın yapması gereken şeyi belli yargılara ve kabullere göre belirlemektedir. Yani insan belli bir durumda yapması gereken bir şeyi iyi veya doğru olduğu için yapacaktır. Bu gizli soruyu ortaya alan çalışma alanı ise meta etiktir. Dolayısıyla meta etik, etik çalışmalarında felsefe ile en ilişkili çalışma alanını ifade etmektedir. İyi ve kötünün ne anlama geldiği, neyin iyi veya kötü olduğunu nasıl bilebileceğimiz, etik meselelerin evrensel olup olmayacağı gibi sorular meta etik alanının cevap aradığı sorulardandır.

Metalaştırma

Çoğulu emtia olan meta, ticari amaca matuf alınıp satılabilen mal demektir. Metalaştırma ise bu sürece işaret etmektedir. Klasik iktisat ile birlikte hayat bulan meta kavramı, Karl Marx ile kapitalizmin ve kapitalist üretim

sürecinin tahlilinde merkeze yerleştirilerek anlamca derinleşmiştir. Meta kavramını ve metalaştırma sürecini anlamak için *değer* kavramına odaklanmak gerekir. Kapitalist üretim şeklinde herhangi bir şeyin değeri onun kendinde, özünde olandan bağımsız olarak *değişim değeri*'ne indirgenmiştir. Buna göre üretilen her şey veya üretim sürecine dâhil edilebilecek her faktör *değişim değeri* üzerinden metalaştırılabilir. Marx *emeğin metalaşması*'nı merkeze koyarak *işçi* sınıfı üzerinden bir kapitalizm eleştirisi sunmuştur. Buna göre emek, belli bir ücreti olan bir metaya dönüştürülmüş; bu ise *işçiyi insandan* metaya indirgemıştır. Dolayısıyla metalaştırılan her şeyin bir indirgemeye, değersizleştirmeye maruz kaldığı söylenebilir. Kapitalizm bir meta üretim sistemidir ve bu üretimin nitelik anlamında sınırı yoktur. Günümüzde artık kültür, din, gelenek gibi kadim kurumlar; anı, değer, ilişki, duygu, turizm, mahremiyet, edebiyat gibi insana dair her şey metalaştırılabilmektedir. *Bkz. Yabancılaşma*

Mütekabiliyet

Karşılıklı olma durumu. Özellikle uluslararası ilişkilerde devletlerin karşılıklı olarak takip ettiği önemli bir ilkedir. Mütekabiliyet anlayışı devletlerin eşit egemenlik haklarına sahip olduğu fikrinden doğar. Bir ülkedeki yabancılar veya azınlıklar hakkında uygulanacak usulün bir başka ülkeyle karşılıklılık esası üzerine olduğunu gösterir. Bir devletin

başka bir devlet tarafından bir işleme ya da bir yaptırıma maruz kaldığında aynı işlem ya da yaptırımı karşı devlete karşı devreye sokması da mütekabiliyet esasının gereği olarak ortaya çıkar. Devletler arasındaki ilişkilerde azınlık hakları, vize tatbiki veya muafiyeti, yabancılara muamele, diplomatik dokunulmazlık gibi birçok alanda mütekabiliyet esasları önemli bir rol oynar. İş ve ticaret alanını da bunlar arasında zikretmek gerekir. Devletler, uluslararası ticareti canlandırmak için mütekabiliyet esasları çerçevesinde iş insanlarına vize muafiyeti, vergi indirimi, yatırım kolaylığı gibi çeşitli politikaları karşılıklı olarak devreye koyabilir. Mütekabiliyet iş dünyasında pazarlama teknikleri kapsamında da kullanılır. İnsanların genelde iyiliğe iyilikle karşılık verme eğilimi bilindiğinden müşterilere karşı ufak ikramlardan promosyonlara varan çeşitli vergi tarzları bu iyiliğe karşılık verilerek ilgili ürün veya hizmetin satın alınacağı varsayılır.

N

Natüralizm

Doğacılık veya doğalcılık olarak Türkçeleştirilebilir. Bu felsefi akım insanın doğaya ve doğal olana müdahalesini reddeder. Buna göre insanlar, hayvanlar, bitkiler, canlı-cansız doğada bulunan her şey, doğada var olduğu şekliyle

muhafaza edilmelidir. Bu anlayışta, insanın ticari faaliyetlerinde de doğaya saygı ön planda tutulur. Ekolojik tarım, ekolojik kentleşme, ekolojik sanayi gibi kavramlar, natüralist yaklaşımın ticari hayata yansımalarıdır. Son zamanlarda popüler olan doğal gıda, organik gıda, doğal kumaş, organik kumaş gibi kavramlar da natüralizmin sosyal ve ekonomik hayata yansımaları olarak değerlendirilebilir. Doğal olan her şeyin iyi ve güzel olduğu anlayışını safсата olarak değerlendiren felsefi yaklaşımın aksine natüralizm, her koşulda doğallığın korunması gerektiği anlayışını salık verir. *Bkz. Ekofeminizm*

Neoliberal Ahlak

Neoliberal düşüncenin şekillenmesinde ontolojik ve epistemolojik zemine işaret eden kavramdır. Neo eki Yunanca neos sözcüğünden türemiş olup “yeni” anlamına gelmektedir. Neoliberalizm, Keynesyen iktisat okulunun devletin piyasaya müdahaleci politika önerilerinin önemini kaybetmesinin de etkisiyle, 1970’li yıllardan itibaren varlığını hissettiren, iktisat temelli gelişen bir politik düşünce sistemidir. Biraz daha geriye gidilirse 17. yüzyılda şekillenmeye başlayan klasik liberalizmin devamı niteliğindedir. Liberal düşünce sistemi, özellikle Soğuk Savaş döneminde dünyanın Batı ve Doğu Bloklarına ayrıldığı süreçte, Doğu Bloğunun benimsediği sosyalist düşünce sistemi tarafından ahlaki bir temeli olmadığı yönünde eleştirilere maruz

kalmıştır. Buna karşın liberal düşünce sistemini 17. yüzyıl itibarıyla benimsediği ilkeler dolayısıyla bir bakıma ahlak teorisi olarak kabul edenler olmuştur.

Neoliberal ahlak perspektifini şekillendiren ana kavramlar arasında rasyonalite, birey merkezli düşünme, özel mülkiyete saygı, devlet müdahalesizliği sayılabilir. Ayrıca liberal ahlak ve onu şekillendiren Protestan ahlak sistemi neoliberal ahlakın miras aldığı tecrübelerdir. Neoliberalizm ahlaki bir temele dayanmadığı eleştirisinin aksine; piyasa, devlet, birey, toplum ve mülkiyet kavramlarını tanımlayıcı boyutta rekabeti ve bireysel performansa dayalı bir perspektife sahiptir. Ancak bu ahlak, sosyalist ahlak veya İslam ahlak sisteminden farklı bir yerde konumlanmaktadır. Özellikle sosyoekonomik eşitsizlikleri artırıcı bir politikaya dayanması bakımından neoliberalizm küresel çapta yoğun ve kapsamlı ahlaki eleştirilere tabi tutulmaktadır. *Bkz. Sosyalist Ahlak, Kapitalist Ahlak*

Nepotizm

Nepotizm, kişinin akrabalarına ve soy olarak bağlı olduğu kimselere yönelik uyguladığı bir pozitif ayrımcılıktır. Bu ayrımcılık güç ve mevki sahibi bir kimsenin özellikle işe alımlarda kendi yakınlarına ve arkadaşlarına üstünlük sağlayacak biçimde bir ayrımcılık yapmasıdır. Nepotizm, bir ayrımcılık olmasının yanında âdil olmayan bir

uygulamadır. Nepotizm kavramı, İtalyanca yeğen anlamına gelen nepos kökünden türetilmiştir. Kavram kökenini, Katolik Kilise'sindeki papaz ve piskoposların yeğenlerini ayrımcı ve adil olmayan bir biçimde önemli görevlere getirmesinden almaktadır. Nepotizm, Antik dönemden beri Aristo ve Konfüçyüs gibi filozoflar tarafından eleştirilmiştir. Günümüzde, iş dünyası, siyaset, spor ve sanat gibi alanlarda bu tür ayrımcılık sıklıkla eleştirilmektedir. Türkiye gibi iş dünyasının çoğunlukla aile işletmelerinden müteşekkil olduğu ekonomilerde ilgili işletmelerin kadrolarının ehil olan profesyonel yöneticiler yerine aile üyeleri ile doldurulmaya çalışılması bariz bir nepotizm örneğidir. Diğer yandan, kamu kurumlarındaki işe alım süreçlerinde güç ve mevki sahibi kimselerin kendi yakınlarına tanıdığı oldukları pozitif ayrımcılık da bir diğer nepotizm örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Nepotizm kavramının dilimizde sıklıkla kayırmacılık kavramı ile eş anlamda kullanıldığı görülmektedir. Fakat kayırmacılık kavramı, nepotizm kavramından daha geniş kapsamlıdır ve bünyesinde farklı türler barındırmaktadır. Bunlar arasında, nepotizmin tanımında yer alan akraba kayırmacılığının ötesinde, eş-dost, arkadaş, hemşehri, aynı okullu olmak, aynı kökenden olmak, aynı siyasi görüşten olmak gibi benzerlikleri esas alan kayırmacılık biçimleri ön plana çıkmaktadır. *Bkz. Kronizm, İltimas, Kayırmacılık*

Niyetlenilmemiş Neticeler

Amerikalı sosyolog Robert K. Merton tarafından ortaya atılan bu ifade, amaçlı eylemlerin beklenmedik sonuçlarına dikkat çekmektedir. Bu sonuçlar pozitif olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Adam Smith'in "görünmez el" metaforu ile açıkladığı durum sosyal bilimlerde olumlu anlamda bilinen pozitif bir niyetlenilmemiş sonuçtur. Herkes kendi çıkarını düşünüp bu anlamda hareket ettiğinde günün sonunda bu kişilerin niyet etmediği bir kamu yararı ortaya çıkmaktadır. Olumsuz sonuçlara, hükümetin yurt dışına döviz kaynağı gitmesin diye ithal edilen ürünlere ağır vergiler koyması sonucunda kaçakçılığın artması verilebilir. Başka bir örnek vermek gerekirse, kâr amacı ile işverenlerin işçi ücretlerini düşürme yoluna gitmesi, insanların alım gücünü düşürecek, alım gücü düşen insanlar eskiye oranla daha az alışveriş yapacak, bu ise ekonominin yavaşlamasına ve günün sonuna işverenlerin zarar etmesine yol açacaktır. Bu anlamda iş hayatında verilen her kararın yol açabileceği olumlu ve olumsuz sonuçların hesaba katılması ve bu kararların ortaya çıkan sorunlar ışığında hemen güncellenmesi gerekmektedir.

Normatif Etik

Bu kavram, ahlaki davranışın nasıl olması gerektiğini ifade eden, buyurgan, kural koyucu etik anlayışını tanımlamak

için üretilmiştir. Belirlenmiş açık veya örtük kurallar çerçevesinde yönlendirilmiş ahlak olarak da tanımlanabilir. Dini metinlerin ve örfün vazettiği ahlak biçimi bunun en güzel örneklerindendir. Çünkü semavi metinlerde ve örfte doğru ile yanlışın sınırları net bir şekilde belirlenmiştir ve davranış formları belirlenmiş kurallar çerçevesinde ortaya çıkar. İnsan hayatının büyük kısmını normatif etik anlayışı kuşatmıştır. Dünyanın hemen hemen bütün toplumlarında kültürel ve dini davranış biçimleri kuşaktan kuşağa aktarılır. Bu aktarım, nesilleri belli değer yargıları ile kodlamaktadır. Toplumun değer yargıları ile kodlanmış birey otomatik olarak toplumsal kontrol mekanizmasını işletir ve bu mekanizmanın işletildiği her an, normatif etiğin varlığından bahsetmek mümkündür.

Nöroetik

Sinirbilim (neuroscience) çalışmalarını etik açıdan inceleyen bir disiplindir. Genel olarak çeşitli bilişsel becerilerin geliştirilebilmesi ve hastalıkların tedavisi için beyne ne derecede ve hangi şartlar altında müdahale edilmelidir sorusuna yanıt arar. Bu açıdan nöroetik, beyin görüntüleme, kök hücre çalışmaları, hafıza, bilinç bozuklukları ve beyne müdahale gerektiren birçok meseleyi kapsar. Bir yaklaşıma göre, nöroetik, biyoetiğin sinirbilimsel teknolojilerin ortaya çıkarabileceği etik problemleri inceleyen bir alt dalıdır. Nöroetik, biyoetikle ortak araştırma sorularına

sahip olsa da bazı alanlarda ayrışmaktadır. Nöroetik daha özel olarak beyinle ilgili etik problemleri tartışır. Bu anlamda nöroetik beynin sadece biyolojik tarafından ziyade kişilik, özgür irade ve sorumluluk gibi felsefi bağlamlarda da inceler.

O-Ö

Orantılılık

Bir eylemin ahlaki olarak doğru veya yanlış oluşunu, orantılı bir nedenin o eylemi haklı gösterip göstermemesinde arayan etik yaklaşımdır. Bu anlamda orantılılık yaklaşımı, bir eylemin ahlakiliğini sonuçları açısından değerlendiren sonuçsalcı yaklaşım ile o eylemin özünde doğru veya yanlış olduğu üzerinden değerlendiren deontolojik yaklaşım arasında yer alır. Buna göre her bir ahlaki karar veya eylem bir bağlam içinde gerçekleştirildiğinden dolayı bağlamı ve şartları içinde tartışımalıdır. Doğru eylemden kastedilen şey o eylemin kendi başına doğru olmak zorunda olması değildir. Sonuçları itibariyle zararlı iki eylemden daha az zararlı olanın da seçilmesi ahlaki olarak doğru bir eylem olabilir. İnsanlar eylemlerin yarattığı bütün sonuçları bilemeyeceğinden dolayı, orantılılık değerlendirmesinde öngörülebilir sonuçlara odaklanılır. *Bkz. Sonuçsalcı Yaklaşım, Deontoloji*

Oyun Teorisi

Oyun teorisi, rasyonel karar vericiler arasındaki etkileşimleri inceleyen bir teoridir. Kökenlerini, tarafların birinin kazanıp birinin kaybettiği klasik sıfır toplamlı oyunlardan alan oyun teorisi, başta iktisat, bilgisayar bilimleri ve mantık olmak üzere tüm sosyal bilim alanlarında geniş bir uygulama alanına sahiptir. Bu bağlamda, oyun teorisi farklı bilimsel disiplinlerde farklı biçimlerde kullanılabilir. İster iktisadi olsun ister insani, hayat rekabet etmekle neredeyse eş anlamlı hale gelmiştir. Bu rekabet oyununda birden çok taraf vardır ve bu taraflardan biri kazanmakta diğeri ise kaybetmektedir. Böylece bugün adına rekabet dediğimiz olgu karşımıza çıkmaktadır. Burada taraf kelimesiyle kastedilen herhangi bir birey, kurum veya devlet olabilir. İşte oyun teorisi, rakiplerin olası hareketlerini hesaba katarak rekabetin yer aldığı ekonomik piyasalarda karar alınmasında önemli ipuçları sağlamaktadır. Oyun teorisinin en önemli özelliği rekabet eden tarafların sezgisel anlayışlarının sayısal modellere dönüştürülerek karar almada göz önünde bulundurulmasıdır. Karar vermek insan doğasının ayrılmaz bir parçasıdır. Gelecek belirsiz ve alacağımız kararlara ilişkin tüm bilgilere sahip olmadığımızdan genellikle karar vermek oldukça zorlu bir süreçtir. İşte söz konusu belirsizlik şartları altında karar verme ve karşı tarafın davranışlarının mantığını anlamaya çalışmak aslında insanlık tarihi kadar eski olan ve tarihin her döneminde insanoğlunun ilgisini çeken bir uğraştır.

Oyun teorisi de, karar alırken rakiplerimizin hamlelerini göz önünde bulundurarak daha sağlıklı bir karar almamıza yardımcı olmaktadır. *Bkz. Mahkûmun Dilemması*

Ölçek Ekonomisi

İşletmelerin, uzun dönemde, üretim kapasitelerindeki artışlarla ürettikleri malların ortalama maliyetleri arasındaki ilişkiyi ifade eden bir kavramdır. Bu anlamda üç farklı ölçek ekonomisinden bahsedebiliriz: ölçeğe göre artan getiri, ölçeğe göre sabit getiri ve ölçeğe göre azalan getiri. Bilindiği üzere işletmeler, faaliyet gösterdikleri endüstrilere göre farklılık göstermekle birlikte, ilk kurulduklarında, teknolojik zorunluk dolayısı ile belirli bir üretim kapasitesi ile kurulurlar. Uzun dönem iktisatta, işletmelerin üretim faktörlerinin (emek, sermaye, toprak) tamamını (üretim kapasitelerini) artıracabilecekleri kadar uzun bir zaman aralığını ifade etmektedir. Haliyle, ölçek ekonomilerine göre işletmeler, üretim kapasitelerini iki katına çıkarttığına, ürettikleri ürünlerin ortalama maliyeti önce azalmaya (ölçeğe göre artan getiri), üretim kapasitelerini daha da arttırdıklarında ortalama maliyetleri sabit kalmaya (ölçeğe göre sabit getiri) ve üretim kapasitelerini arttırmaya devam ederlerse bu defa ortalama maliyetleri artmaya (ölçeğe göre azalan getiri) başlayacaktır. Örneğin, bir soğuk hava deposu işleten bir firma, üretim kapasitesini iki katına çıkarttığına, maliyetleri iki katına çıkacak ve fakat

soğuk hava deposunun hacmi üç kaç artacaktır. Haliyle birim başına maliyet azalacaktır. Bu işletme kapasitesini daha da arttırmak istediğinde, artan yönetsel ve bilgi akışındaki sorular dolayısıyla birim başına maliyet önce sabitleşecek daha sonra da artmaya başlayacaktır.

Önlem/İhtiyat İlkesi

Bir konuda yeni teknoloji ve yöntemlerin doğuracağı riskler ve vereceği zararlar minimize edilmediği sürece hemen kullanıma sokulmamasını öneren ilkedir. Ancak çevre ve sürdürülebilir kalkınma konusunda bu ilke bazı şartlar altında esnetilebilmektedir. 1992 tarihli Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı tarafından kabul edilen Çevre ve Kalkınma Hakkındaki Rio Deklarasyonu'nun ön beşinci maddesine göre çevreye ciddi veya geri döndürülemez zarar verme tehditlerinin olduğu durumlarda alınacak önlemlerle ilgili tam bilimsel kesinliğin olmaması, söz konusu önlemleri ertelemek için bir gerekçe olarak kullanılmamalıdır. Bilimsellik çevrenin korunmasında önemli bir referans olsa da bazı yöntemler konusunda yeterli ve tatmin edici bilimsel bulgular olmayabilir. Ancak geri döndürülemez bir çevre riski söz konusuysa bu bilimsel ispat beklenmeden gerekli önlemler alınmalıdır.

Örf

Aklın süzgecinden geçerek toplumda istikrar kazanan ve selim insan fıtratının kabulüne mazhar olan kurallar ve uygulamalardır. Âdet ve örf genelde aynı manada kullanılmaktadır. Örf ve âdetler özellikle muâmelât alanında şeri hukukun yorumunda veya keşfinde önemli rol oynar. İş ve ticaret hayatının birçok alanında şeri hükümlerin tespiti ve boşlukların doldurulmasında örf ve âdet devreye girer. Burada dikkate alınan örf, dini naslarla çelişmeyen sahih örfdür. Bazı örfler genel olup birçok toplumda gözlemlenirken bazı örfler ise belirli bir bölge veya meslek grubuna ait olabilir. Birincisi var olduğu bütün toplumlar için ikincisi ise yalnızca bulunduğu bölge veya meslek grubu için bir delil olur. Özellikle iş ve ticaret hayatının parçası haline gelmiş bu ikinci türden örf ve âdetler iş ve ticaret hayatının düzenliliği ve sürekliliği açısından önem arz eder. Örneğin bir ülkede ülke içi ticaret genelde yerli para birimi üzerinden, yurt dışıyla ticaret ise genelde döviz üzerinden yapılır. Bu durum yerleşik bir örf haline geldiği için para cinsi belirlenmeden yalnız miktar belirlenen bir ticaret anlaşmasında ticaretin ülke içi olması durumunda yerli para, yurt dışı ile olması durumunda ise döviz olarak ödenmesi örfe gerekli hale gelir. Mecelle 45. maddede örfe yerleşik hâle gelmiş bir şeyin sözleşmede zikredilmese bile şart koşulmuş olarak kabul edileceğine işaret eder. *Bkz. Âdet*

Örgütsel Etik

Örgütsel etik, iş etiğinin örgütsel boyutta uygulanmasıdır. Örgütsel etik, çalışan etiğinin çalıştığı örgütün etiği ile uyumlu hale getirilmesidir. Örgütlerde ortak karar alma sürecine ve faaliyetlerin yerine getirilmesi sürecine temel etik ilkelerinin yansıtılması olarak tanımlanabilir. Örgütün içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde belirli kurallar getiren örgütün davranış kültürünün toplamı olarak ifade edilmektedir. Ayrıca, örgütsel etiği, örgütün faaliyetlerini gerçekleştirirken uymakla yükümlü bulunduğu dürüstlük, güven, saygı, adaletli davranmayı ilke edinmek ve topluma destek olacak şekilde hareket etmek şeklinde ele almak da mümkündür. Örgütsel etik, örgüt içinden ve dışından kaynaklanan sorunların çözümünde, örgütün ve çalışanların nasıl bir yol izlemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Örgütler, çok farklı geçmişlere, kültürlere, hedeflere ve değerlere sahip bireylerden müteşekkildir. Bu bireylerin işlerini yaparken uymak ve davranmak durumunda oldukları ilkeler, örgütsel etiği teşkil etmektedir. Örgütsel etik, örgütün kültürü ile karşılıklı olarak bağımlıdır. Örgütsel etik, bir yandan da örgütün hem çalışanlarına hem de ilişkide olduğu paydaşlara verdiği değeri göstermektedir. Bir örgütün etik durumu, söz konusu örgütü verimlilik, prestij ve itibar açısından etkilemektedir. Örgütsel etik, örgütlere ekonomik olmayan sosyal değerleri öncelemede bir sorumluluk yüklemektedir. Kavram, bir örgütün hizmet ve ürünlerinden etkilenenler kadar

paydaşları ile ilişkisinde neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgilidir. *Bkz. Kurum Kültürü*

Örgütsel Güven

Güven, savunmasız konumda olan bireylerin karşı taraftan beklediği beklentinin olumlu düzeyde gerçekleşmesidir. Örgüt üyelerinin belirsiz veya riskli bir durumla karşılaştıklarında örgütün kendilerine karşı göstereceği davranışların tutarlı olacağına dair sahip oldukları inanca bağlı bir eğilimdir. Örgütsel güven kişilerden ziyade örgütün kimliğine ve sahibinin kişiliğine olan güvendir. Bireye ve örgüte güven birleşerek örgütsel güveni oluşturmaktadır. Her durumda yazılı olmasa da birçok iş ilişkisinin özünü oluşturmaktadır. Lidere güven ile örgüte güven kavramları farklı olmakla birlikte birbirlerini tamamlamaktadır. Liderin çalışanlara karşı ahlaki çalışma ilkelerine uygun hareket etmesi lidere güveni sağlamakla birlikte örgütsel güveni de sağlamlaştırmaktadır.

Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm, bir kişinin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşur ve çalışanlar tarafından içselleştirilmiş negatif tutumları ifade eder. Genel çerçevesi ile kurumda

bütünlüğün eksik olduğuna inanılması, kuruma yönelik olumsuz bir duyguya sahip olunması ve kuruma yönelik aşağılayıcı/kötüleyici ve eleştirel davranışlar gösterme eğilimi içinde olma durumudur. Negatif tutumların sebebi, kişilik olarak kendisi haricindeki birçok kişi ya da davranışları beğenmeme olabileceği gibi genellikle çalışan ve örgüt arasında yaşanmış olumsuz tecrübelerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel güvene sahip olmayan çalışanların, çalıştıkları kuruma karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olmalarıdır. Bu durumda olan çalışanların örgütsel bağlılıkları düşüktür. *Bkz. İş Yerine Sakadat*

Ötenazi

Bir insanın ve hayvanın hayatına, çektiği düşünülen acıyı gidermek amacıyla, kasıtlı olarak son verme uygulamasıdır. Ötenazi başta ahlaki, hukuki, felsefi, dini ve sosyolojik açıdan üzerinde oldukça tartışma olan bir konudur. Daha geniş olarak ölme hakkı bağlamında tartışılmaktadır. Ötenazi icra edilmiş şekline göre aktif ve pasif olarak kategorize edilirken rıza şekline göre de gönüllü, gönülsüz ve istemsiz olarak kategorize edilebilir. Aktif ötenazi uygulamasında hekim veya ilgili sağlık personeli hastanın hayatına son vermek için kasıtlı bir müdahalede bulunur. Örneğin bir sağlık personeli hastaya ölmesi için bir madde enjekte eder. Pasif ötenazi ise hastanın hayatını devam ettirebilmesini sağlayan müdahalelerin kasten yapılmaması

şeklinde icra edilir. Yani pasif ötenazide aslolan müdahalesizliktir. Hangi prosedürün hastanın hayatını daha az acı vererek sonlandırdığı konusu ise tartışmalıdır. Gönüllü ötenazide hasta kendi istek ve rızasıyla hayatına son verilmesini onaylar. Gönüllü olmayan ötenazi uygulaması ise hastanın rızasının alınmasının mümkün olmadığı durumlarda söz konusudur. İstemsiz ötenazide ise kişinin hayatına iradesi dışında son verilir. Ötenaziyle ilişkili olarak doktor yardımlı intihar kavramı da tartışılmaktadır. Bu durumda hekimler hastanın hayatına kendi kendine son vermesi için gerekli tıbbi yol ve araçları sağlarlar. Ötenazinin hangi şartlar altında yasal olduğu ve ilgili kanunlar ülkeden ülkeye değişmektedir. Ülkelerin hukuki sistemlerine göre yasal statüsü aynı ülke içinde de değişiklik gösterebilmektedir. *Bkz. Ahlaki İnkilem*

Öznellik

Özneyi merkeze alan düşünüş biçimidir. Öznellik tartışmalarında kimlik kavramı önemlidir. Toplumdaki otoriteler, hatta toplumun bizzat kendisi ve iktidar gücü, öznenin kimliğini belirlemesi sürecinde oldukça etkin olabilmektedir. Kendiliğin (self) henüz icat olunmadığı bir toplumda, başka bir ifadeyle bireyden ziyade cemiyetin ön planda olduğu zamanlarda, öznenliğin etkin bir düşünüş biçimi olduğu söylenemez. Dolayısıyla öznenliğin, bireyin kendindeliğiyle birlikte merkezi bir rol aldığı söylenebilir.

Descartes'le başlatabileceğimiz öznellik tartışmalarında Hegel ve Heidegger gibi isimler kavramın olgunlaşmasında önemli katkılarda bulunmuştur.

Öznellik tartışmalarının bir boyutu da tanrı-insan-doğa üçgeninde dönmektedir. Bireyin özne olarak ön plana çıktığı bir düşünce dünyasında tanrı-insan ve insan-doğa ilişkisi yeniden şekillenmiştir. Bu ilişkide değer yargıları özne tarafından belirlenmektedir.

Modern bilim bağlamında öznellik, nesnellik ile ilişkilidir. Aydınlanma ertesini modern bilimlerin inşa edildiği dönemde nesnellik özneliği tamamen dışlarken, günümüz post-modern gerçekliğinde nesnellik kadar öznellik de bilimsel olarak değerlidir. Hakikatin kaybolduğu, akışkanlığın arttığı ve keskin sınırların silikleştiği postmodern dönem bir bakıma öznellik üzerine inşa olmaktadır. Bu dönem “Ben Devri” olarak da ifade edilebilir.

P

Patent

Patent, resmî bir makam tarafından verilen, bir buluş veya ürünün sahibinin o buluş veya ürünün mülkiyet hakkına belirli bir süre sahip olduğunu gösteren belgedir. Patent süresi

içerisine, patent sahibinin izni olmaksızın, üçüncü tarafların bu buluşu kullanmaları, çoğaltmaları, satmaları ve pazarlamaları yasaklanmıştır. Patente konu olan buluşların çerçevesi çok geniştir. Örneğin, patente konu olan buluşlar, yeni bir ürün olabileceği gibi, yeni bir fikir, yeni bir ürün tasarımı, süreç tasarımı, yeni bir kimyasal bileşik, yeni bir bitki türü, yeni bir makine, araç veya aygıt olabilir. Günümüzde ülkelerin ekonomik başarıları yeni patent sayıları ile ölçülmektedir. Bilgi çağında, servetin kaynağı yeni bilgi üretimine dayanmakta, yeni bilginin üretiminin artırılabilmesi, bilgiyi üretenden koruması ve desteklenmesine bağlıdır. Yeni bir ürün, yeni bir buluş, bir araştırma geliştirme süreci sonrasında ortaya çıkmaktadır. Araştırmacılar bu süreçte, hiçbir getiri elde etmeksizin, önemli maliyetlere katlanmaktadır. Bu maliyetler, araştırma geliştirme için kullanılan emeğe yapılan ücret ödemeleri, araştırma sürecinde kullanılan araç gereç ve girdilere yapılan ödemeler ve en önemlisi de, katlanılan risklerdir. Bu anlamda, patentler buluşu yapan mucitlere belirli bir süre koruma ve destek sağlamakta, araştırma geliştirme sürecinde katlanılan maliyetlerin böylelikle karşılanmasını mümkün kılmakta, yeni araştırmaları teşvik etmektedir. *Bkz. Fikri Mülkiyet*

Paternalizm

Babacılık olarak da bilinen bu kavram, başkasının özgürlük alanına iyi niyetle ve koruyucu bir refleks ile yapılan

müdahaleler olarak tanımlanabilir. Kavram genel olarak insanların özgür iradelerine rağmen yapılan ve onların iyiliğini onlardan daha iyi bildiğini ifade eden bir tutumu da ifade etmektedir. Amerikalı filozof John Stuart Mill paternalizmin ahlaki açıdan savunulamayacağını ifade etmiştir. Bireyin özgürlüğü ve sosyal kontrolün kesiştiği bir noktada olması nedeniyle çeşitli tartışmaların merkezinde yer alan bir kavramdır. Çeşitli uyuşturucu maddelerin yasaklanması bu kapsamda değerlendirilmektedir. İş dünyasında ve devletin iş dünyasını regüle edici kararlarında bu tutum görülmektedir. Zorunlu sağlık sigortası veya kişilere verilen banka kredilerine sınır koyulması buna örnek gösterilebilir. İş ahlakı açısından bir başka önemli konu satış elemanının müşterisine yaklaşımı olmaktadır. Örneğin satış elemanı müşteriye karşı koruyucu bir tavır mı sergilemeli, yoksa firmanın satış hedeflerine mi odaklanmalı sorusu önemli bir tartışma konusudur.

Paylaşma

Bir şeyi bölüşmek, üleşmek ve pay etmek. Ahlaki erdemlerden biri olarak kabul edilir. Kişinin bir başkasının mutluluğunu ya da hüznünü paylaşması onun duygu durumuna ortak olması anlamına gelir. Kişinin bilgi ve tecrübesini bir başkasıyla paylaşması ise ona yol göstermesi ve işini kolaylaştırmasıdır. Maddi anlamda paylaşma ise kişinin sahip olduğu bir şeyi başkasıyla bölüşmesidir. Bu maddi bir gelirin bölüşümünden sahip olunan bir eşyanın bölüşümüne

kadar birçok şeyi kapsar. Paylaşma duygusu çocukluk çağının erken dönemlerinde yok ya da eksik bulunurken zamanla aile ve sosyal çevrenin katkısıyla gelişir. Paylaşma gerek aile içi gerek aile dışı insani ilişkilerin önemli bir unsurunu oluşturur. İş ve ticaret ilişkilerinde de paylaşmanın önemi büyüktür. Paydaşlarla bilgi ve tecrübe paylaşımından sahip olunan imkânların paydaşların yararına paylaşımına kadar birçok türüyle paylaşma iş ve ticaret ahlakının önemli bir parçasıdır.

Performans Temelli Çalışma

Performans temelli çalışma, kişinin örgüte yaptığı performans temelli katkı oranında getiri elde ettiği bir çalışma türüdür. Bu çalışma türünde, çalışanlar ile çalıştıkları örgüt arasında yazılı veya zımni bir mutabakat sonucu oluşmuş bir uzlaşma bulunmaktadır. Buna göre, çalışan örgüte sağladığı katkı bağlamında hem örgütten bir beklenti içine girebilmekte hem de söz konusu bu beklentinin karşılanmasını beklemektedir. Bu çalışma türünde, kişinin katkısı günlük, haftalık, aylık, altı aylık ve yıllık benzeri periyotlar başta olmak farklı ve çeşitlendirilmiş bir performans değerlendirmeleri gerçekleştirilmektedir. Performans temelli çalışma hem örgüt hem de çalışan etkili bir performans ortaya koyduğunda karşılıklı tatmini getiren önemli bir alternatiftir. Bu sebeple birçok örgüt, performans temelli çalışmanın çalışanları motive edeceğini, olumlu davranışları

cesaretlendireceğini ve daha fazla katkı için çalışmada bir baskı yaratacağını düşünmektedir.

Personel Değerlendirme

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlevleri arasında yer alan personel değerlendirme hem çalışan hem de çalıştığı örgüt için büyük önem arz etmektedir. Örgütlerin başarısı ve performansı onların en önemli kaynağını teşkil eden çalışanların verimliliği ve ortaya koydukları performans ile doğru orantılıdır. Çalışanların verimliliğini sürekli kılmak ve daha da artırmak amacıyla belirli periyotlarla değerlendirmeye tabi tutulmaları gerekmektedir. Personel değerlendirmesi, personelin kendisinden beklenen performansı ne ölçüde gerçekleştirdiğini, personelin gelişme düzeyi ve potansiyeli hakkındaki bilgiyi, daha fazla sorumluluk üstlenebilecek personeli belirleme, eğitim ihtiyaçlarını belirleme, ücret düzeyi ve artışını belirleme, performans hakkında geri bildirim gibi amaçlarla uygulanan bir değerlendirmedir. Personel değerlendirmesi esasında hem gelecek hem de geçmiş yönlü bir çalışmadır. Zira bu değerlendirmede çalışanın geçmişte yaptığı çalışmalardan yola çıkılarak gelecekte yapacağı çalışmaların başarı düzeyi saptanmak istenmektedir. Personel değerlendirmesi sonucunda elde edilen veriler ile personelin ücreti, yükseltilmesi, görev yerinin değiştirilmesi gibi birçok alanda kullanılmaktadır. Nihayetinde,

performans değerlendirmesi personelin verilen görevlere ve istenen amaçlara ne derecede ulaşabildiğini ölçmek ve belirlemektir.

Piyasa

Formel anlamda piyasa, alıcı ile satıcının mal ve hizmet tedariki için karşılaştığı mekân olarak tanımlanır. Alıcıların mal veya hizmet satın almak istedikleri ve satıcıların da mal veya hizmet satmak istedikleri her türlü mübadele işleminin gerçekleştiği yer, piyasa olarak nitelendirilmektedir. Ancak piyasa, arz ve talebin buluşmasından daha büyük bir anlama sahiptir. Piyasa, piyasa ekonomisi veya piyasa düşüncesi, liberal iktisadi ve felsefi doktrinle özdeşleşmiştir. Modern devletin doğasını belirleyen kavram piyasa veya piyasacılıktır. Günümüzde devletin ekonomideki yeri piyasa tasavvuruna bağlıdır. Modern anlamda devletin minimal olduğu ve piyasanın belirleyiciliğinin arttığı durum, liberal demokrasi olarak nitelendirilmiştir. Liberal demokrasi ve onun ardındaki piyasa düşüncesine yönelik en güçlü entelektüel savunu Avusturya iktisat okulu mensuplarından gelmiştir. Özellikle Friedrich A. Hayek, bilginin toplumda dağılık bir vaziyette olduğunu iddia eden epistemolojiyle piyasayı nötr bir bilgi deposu olarak kavramıştır. Piyasada bir araya gelen bilgiler fiyat mekanizması ve davranış kuralları aracılığıyla rasyonel bir tasarıma dayanmadan kendiliğinden bir optimal düzen

sağlamaktadır. Bu bakımdan kendiliğinden doğan düzenin doğru adresi piyasa yani kapitalizmdir. Hayek ekonomi kelimesi yerine piyasa düzeni anlamında katalaksi (*catallaxy*) veya mübadele çağrışımlı kendiliğinden doğan piyasa düzenini kullanır. Öte yandan piyasanın kendiliğinden oluştuğuna dair görüşe moral ekonomi temelli en sıkı eleştiri Karl Polanyi'den gelmiştir. *Bkz. Kapitalizm*

Pozitif Ayrımcılık

Ayrımcılık doğası gereği olumsuz bir durumu açıklarken, pozitif ayrımcılık ise, eşit davranılması durumunda dezavantajlı konuma düşme ihtimali olan bireylerin bu durumunun ortadan kaldırılabilmesi için ilgili kişilere olumlu anlamda farklı davranmaktır. Farklı davranmayı gerektirecek özelliklere sahip olan kişilere diğerlerinden farklı davranmak ayrımcılık yapma kuralında istisnai bir durum olarak değerlendirilmektedir. Anayasa'da kadınlar, gençler ve yaşlılar için yapılan farklı davranma uygulamalarının ayrımcılık olarak değerlendirilmemesi gerektiği ifade edilerek pozitif ayrımcılık güvence altına alınmıştır. Örneğin kadın istihdamının artırılması için kadınların çalışma hayatına dâhil edilmesi ile ilgili teşvik edici uygulamalar, erkek çalışanların istihdamını azaltıcı bir durum olarak değerlendirilmemektedir. Diğer taraftan pozitif ayrımcılık belirli kişi ya da grupları desteklerken, ters yönde ayrımcılık olarak ifade edilen genel grubun sistematik olarak

ayrımcılığa maruz kalmasının engellenmesi gerekir. *Bkz. Cinsiyetçilik, Yaş Ayrımcılığı, İş Yerinde Çeşitlilik*

Pragmatizm

1870'lerde Amerika'da ortaya çıkan ve William James, John Dewey ve Richard Rorty gibi isimlerin çalışmaları ile popülerleşen bir felsefi akımdır. Diğer felsefi yaklaşımların aksine ortaya doğru ve yanlışa dair ideal ve nihai prensipler ortaya koymaz. Bu anlamda evrensel doğrulardan ziyade eldeki sorunlara çözümler bulmayı önceler ve eylemi teoriden daha önemli bulur. Pragmatizme göre fikirler anlamlarını sonuçlarından, doğruluğunu ise getirdikleri çözümlerin işe yarayıp yaramadığından alır. İş dünyasında pragmatist sıfatı olumlu bir anlamda bir işi başaran kişileri ifade etmek için kullanılırken, aynı sıfat kötü anlamda bir işin ahlaki yönünü hesaba katmadan sadece amaca odaklanan kişiler için de kullanılmaktadır. Felsefe olarak ise ideal olandan ziyade uygulanabilir olana ve müzakereye odaklanan bir yaklaşımdır. İş hayatında çeşitli konulardaki çatışmalarda pratik çözümler sunması ve tarafların müzakerede buluşmasını sağlaması açısından önemli bir perspektiftir.

Prekarya/Prekaryalaşma

Prekarya, "precarious" (güvencesiz) sıfatı ile "proletariat" (proleterya) isminin birleşmesiyle oluşan bir terimdir.

Geçimini emeği ile sağlayan çalışanların, istihdam güvencesi, iş güvencesi, gelir güvencesi ile iş güvenliği gibi temel insani haklardan yoksun bir şekilde çalışmalarıdır. Küreselleşme ile birlikte yaygınlaşan esneklik uygulamaları ve eşitsizliğin bir yansıması olan prekarya 1980'li yıllarda Fransız sosyologlar tarafından geçici ve mevsimlik işçileri tanımlamak için kullanılmıştır. Emeğin güvencesizleştirilmesi olarak da değerlendirilen prekarya, çalışma hayatında dezavantajlı olarak değerlendirilen kadınlar, gençler, yaşlılar, engelliler ve etnik azınlıkların istihdamında daha çok görülmektedir. Sahip olduğu vasıflarından dolayı dezavantajlı olan bireylerin tipik istihdam modellerinden uzaklaştırılarak kendi alanlarında uzmanlaşmaları ve profesyonelleşmeleri göz ardı edilmektedir. Guy Standing'e göre prekarya denge unsurunun kendi kendine sağlanacağı öngörüsüne sahip piyasa ekonomisi koşulları içerisinde acımasız olarak tarif edilen rekabet şartlarının iş gücüne yansıması olarak da değerlendirilebilir. *Bkz. İş Güvencesi*

Prosedürel Adalet

Karar alma ve anlaşmazlıkların çözümünde sürecin adil olması gerektiğini savunan fikirdir. Buna göre anlaşmazlıklar çözülürken ortaya konan prosedürler tutarlı, şeffaf, ön yargısız ve makul olmalıdır. Prosedürel adalet fikri özel işletmelerden kamu politikası yapımına kadar geniş bir alanda uygulanabilir. Prosedürel adalet, bir süreçte yarar

ve maliyetlerin dağıtımıyla ilgilenen dağıtımsal adalet fikrinden ayrı olarak süreçteki kural ve standartlara odaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle dağıtımsal adalet sürecin çıktılarıyla ilgilenirken prosedürel adalet sürecin yöntemiyle ilgilenir. Bu noktada prosedürel adalet, dağıtımsal adaleti etkileyen bir faktördür. Bir sürecin gerçekten adil olmasının yanı sıra tarafların da sürece yönelik adalet algısının zedelenmemesi gerekmektedir. Örneğin bir işletmede, çalışanları etkileyecek bir karar alma süreci varsa çalışanların o süreçte temsili prosedürel adalet açısından önemlidir. Aksi durumda, bir karar alındığında ne kadar adil sonuçlar elde edilirse edilsin çalışanların adalet algısının olumsuz etkilenme ihtimali olacaktır. Prosedürel adaleti sağlayacak prosedürler pazarlık, liyakat bazlı tartışma, yarışma ve oylama olarak sıralanabilir. Süreçte bu prosedürlerden en az birinin uygulanması mükemmel derecede olmasa bile adalet algısına katkı sağlar.

R

Rasyonellik

Rasyonellik, rasyonel olma durumunu ifade etmektedir. Farklı disiplinlerde farklı özel anlamlara gelebilmektedir. Sosyal bilimlerden açısından rasyonel eylemlere dair Max

Weber'in önerdiği dört ideal tip önemlidir. Amaçlı/Araçsal rasyonellik bu anlamda hedefe ulaşmak için en etkili yöntemi ifade eder. Değer/inanç odaklı rasyonellik ise kişinin dini, estetik, kültürel veya diğer nedenlerle yapmış olduğu eylemleri ifade etmektedir. Duygusal rasyonellik ise kişinin duygusal durumu tarafından belirlenen ve bu bakımdan ona anlamlı gelen eylemleri ifade eder. Son olarak geleneksel rasyonellik diyebileceğimiz ideal tipte ise kişiler belli eylemleri alışkanlıklardan, gelenek ve göreneklerden dolayı yapmaktadırlar. İş hayatında yapılan birçok eylem bu bakımdan değerlendirilebilir. Örneğin kurum kültürünün önem kazanması bir bakıma kurumun sorunsuz ve verimli çalışmasını sağlayacak bir gelenek ve alışkanlık kazandırma çabası olarak görülebilir. Yine kişilerin kuruma olan aidiyetlerini güçlendirme çabaları da duygusal rasyonel eylemleri harekete geçirmeye yönelik çalışmalar olarak okunabilir. *Bkz. Araçsal Rasyonalite*

Refah Üretimi

Ekonomik faaliyetlerin sonucunda toplumun genelinin refah düzeyinde, yaşam standardında bir artışın sağlanmasıdır. İktisadi faaliyetlerin amacı, üretim faktörleri olan emek, sermaye ve toprağın üretimde etkin ve verimli bir şekilde kullanılması sonucunda toplumun yaşam standardını arttırmaktır. Bazı durumlarda, piyasaların yapısından, ekonomik malların ve kaynakların tahsisindeki yetersizlikten

kaynaklı olarak ekonomik büyüme refah üretmeyebilir, toplumun genel refahını arttırmayabilir. Bu konularla ilgilenen ekonomi dalı refah ekonomisi olarak bilinir. Refah ekonomisi, insan refahının bireyler arasında ölçülebilirliği ve karşılaştırılabilirliği varsayımından hareketle, maliyet-fayda analizi gibi araçları kullanarak, ekonomideki değişikliklerin maliyet ve faydalarını değerlendirmeyi amaçlar ve kamu politikalarının toplumun toplam faydasını arttırmaya yönelik olarak nasıl oluşturulabileceğini araştırır.

Rekabet

Arapça “rqb” kökünden türemiş olup; bu dilde gözünü ayırmamak, dikkat etmek anlamlarında kullanılırken, dilimizde aynı amaca sahip kişi veya grupların birbiriyle mücadelesine işaret etmektedir. Rekabet halinde bulunan taraflar birbirine rakip olmaktadır. Günümüzde çok farklı disiplinlerin ortak terimi olarak kullanıldığı gibi, sahip olduğu modern anlamın işaret ettikleri bakımından iktisat alanının da bir terimidir. Bir yerde rekabetin var olabilmesi için orada kısıtlılığın da var olması gerekir. Modern iktisadın “kıt kaynakların var olduğu” varsayımı, rekabet kavramını iktisat biliminin temel kavramlarından biri haline getirmiştir. Buna göre rasyonel akla ve bireyci ahlaka sahip insan birbiriyle rekabet halindedir. Ancak söz konusu rekabet ilişkisi bununla sınırlı değildir. Modern devletin gerekliliğinin temellerinin atıldığı “toplum sözleşmesi”

fikrinin inşasında da rekabet kavramının önemli bir yeri vardır. Dolayısıyla toplumlar ve devletler de birbiriyle rekabet halindedir.

Modern dünyada rekabet olumlu bir çağrışıma sahiptir. Tarihi, diyalektik bir perspektifte ele alan yaklaşıma göre toplumlarda, medeniyetlerde ilerlemeyi sağlayan çatışmadır; bu çatışmalar ise rekabet ruhu içerisinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla modern toplum, rekabetin sürekli ilerlemeyi ve gelişmeyi getireceği varsayımına sahiptir. İktisatta en etkin piyasa olarak kabul edilen serbest piyasanın temel özelliklerinden biri tam rekabet koşullarına sahip olmasıdır. Benzer şekilde tekel veya oligopol piyasaların önemli bir eksikliği tam rekabetin sağlanamamasıdır. Günümüz pratiğinin şekillenmesinde rekabet kavramı önemli bir yere sahiptir. Dolayısıyla eleştirel bir yaklaşımda yeniden düşünülmesi gereken kavramlardan biri rekabettir. *Bkz. Haksız Rekabet*

Rıza

Bir şeyi kendi iradesiyle isteme, benimseme ya da onaylama. Dini ve tasavvufi bir terim olarak Allah'ın kulun hali ve yaptıkları karşısındaki hoşnutluğu manası yanında kulun Allah'tan gelen her şeyi itiraz etmeden kabullenmesi anlamına gelir. Hukuki anlamda kullanıldığında ise rıza, bir kimsenin hukuki fiil veya işlemine dair kendi arzu ve

isteğini gösteren irade durumudur. Özellikle iki tarafın iradesine bağlı olarak kurulan akitlerde rızanın varlığı akitin geçerliliği açısından gereklidir. Taraflardan birinin hukuki işlemi zorla yapıyor olması veya benzeri durumlarda rızanın ihlal edilmesi hukuki işlemin geçerliliğini sakatlar. Çünkü rıza akitlerin bir nevi temeli olarak görülür. Rıza aynı zamanda ceza hukukunda bir fiilin hukuka aykırı olup olmadığını belirleyen önemli unsurlardan biridir. Örneğin mal varlığı veya belli şahıs varlığı hakları zarar gören birinin rızası hukuka aykırılığı ortadan kaldırır ve buna bağlı olarak cezai işlemin gerekliliği ortadan kalkar. İş ve ticaret hayatında akit ve hukuki işlemlerin geniş kapsamı düşünüldüğünde rızanın bu alandaki belirleyiciliği ortaya çıkar.

Rüşd

Doğru ve makul düşünüp davranabilme, dini ve dünyevi yarar ve zararı tartabilme yetisi. Rüşdünü ispat etme kanuni anlamda ergin sayılacak ve medeni haklarını kullanabilecek yaşa gelmek anlamına gelir. Kişinin ergin olması ve medeni haklarını tam manasıyla kullanabilmesi *buluğ*a *ermek* olarak da bilinir. Bu çerçevede genelde buluş ve rüşd eş anlamlı olarak birlikte düşünülür. Ancak ikisi arasında bir ayırım yaparak buluşun fizyolojik bir olgunluk, rüşdün ise mali tasarruflara yönelik akli bir olgunluk olarak görülmesi de mümkündür. Bu anlayışa göre kişi fizyolojik olgunluğu yanında mallarını dinen ve aklen makul

çerçevede sarf edebilme yeteneği kazanması halinde *reşit*, bu olgunluğu kazanamayıp mallarını lüzumsuz yere ve ölçüsüz bir şekilde savurması halinde ise *sefih* kabul edilir. Bu anlamdaki rüşd buluğ ile birlikte gerçekleşebileceği gibi tamamlanması buluğ sonrasına da kalabilir. İslam hukukunda buluğa erip rüşde erişmeyen kimselerin mali tasarruflarının kısıtlanabileceği kabul edilir. Ebu Hanife'ye göre bu kısıtlama ancak 25 yaşına kadar sürdürülebilir.

Rüşvet

Bir kamu görevlisine, kanunen yapması ya da yapmaması gereken bir işte yasa dışı bir kolaylık sağlaması için verilen para veya sağlanan menfaat. Bu anlamda rüşvet haksız bir menfaatin elde edilebilmesi için alınıp verilebileceği gibi haklı bir menfaatin daha hızlı ele geçirilebilmesi gibi sebeplerle de alınıp verilebilir. Kısacası rüşvette bir görev ve yetkinin kötüye kullanılarak gayri meşru bir kazanç elde edilmesi söz konusudur. Rüşvet dinen yasaklanmış olup hadislerde rüşvet alana da verene de lanet edildiği bildirilmiştir (Tirmizi, "Ahkâm", 9). Rüşvet geçmişte olduğu gibi günümüz hukuki düzeninde de bir suç olarak tanımlanmış ve bu suçu işleyene günümüz mevzuatında hapis cezası öngörülmüştür. Çünkü rüşvet yalnızca kişisel haksız bir kazanç yolu değil aynı zamanda toplumdaki hak ve adalet düzenini temelden sarsan bir haksızlıktır. Bundan ötürü rüşvet her türlü kamu görevlisi için kötü olmakla

birlikte özellikle hak ve adaletin temsilcisi konumundaki hâkimlerin ve mahkeme çalışanlarının rüşvete bulaşması daha vahim bir hadise olarak değerlendirilir. Bundan ötürü örneğin Roma hukukunda rüşvet alan hâkim için ölüm cezası öngörülmüştür. Rüşvetin önlenmesi için ahlaki eğitimin yanında hukuki sistemin tutarlı bir şekilde yerleştirilmesi ve sosyal adaletin bir toplumda mümkün olduğu kadar gerçekleştirilmesi gerekir.

S

Sağduyu Ahlakı

İnsanlığın binlerce yıldır oluşturduğu evrensel geçerliliği olduğu düşünülen ahlaki prensiplere dayalı bir ahlak anlayışıdır. Günlük hayatta sıradan insanların, teorize etmeden uydukları ahlaki yargıları temel alır. Bu anlamda sağduyu ahlakı çalışmaları ahlaki bilgilerin kaynağını ve insanların buna uyma motivasyonlarıyla ilgilendirir. Sağduyu ahlakı, insanların bir ahlaki yargıda bulunmak için beş duyu organının yanı sıra akıl ve hafızaya dayandığını savunur. İskoç aydınlanması düşünürlerinden Thomas Reid (1710-1796) sağduyu ahlakı fikrinin önde gelen filozoflarındanıdır. George Berkeley ve David Hume gibi filozoflara karşı Reid, mantıksal anlamda kesin olarak kanıtlanamayıp

deneyimle de öğrenilemeyen şeylerin ve varlıkların olabileceğini ve onların tüm insanlar için aşikâr olduğunu savunmuştur. *Bkz. Ahlaki Evrenselcilik*

Sahtesini Yapma

Bir ürünün orijinalinin birebir kopyasını, taklidini yapmaktır. İnternet üzerinden satışların artmasıyla birlikte, neredeyse bütün ürünlerin sahteleri yapılmakta ve orijinalinden daha ucuz fiyattan satışa sunulmaktadır. Sahte ürünlerle orijinalini görünüşte ayırmak çok zor olmakla birlikte, kopya ürünlerde amaç kalite olmadığı için üretimlerinde genellikle daha az dayanıklı ucuz malzemeler ve hatta sağlığa zararlı maddeler kullanılabilmektedir. Bunun da ötesinde orijinal ürünlerin sahtesini yaparak piyasaya sürmenin cezai yatırımı olduğu gibi ticari ahlak ilkeleri ile de taban tabana zıt bir durumdur. Sahte ürünlerin sayılarındaki artış orta ve uzun dönemde ekonomik açıdan da çok olumsuz sonuçlara yol açacaktır. Sahte ürünlerin üreticileri orijinal ürün üreticilerinin katlandıkları araştırma geliştirme ve reklam maliyetleri gibi maliyetlere katlanmadıkları için bu ürünleri orijinal ürün üreticilerinden daha ucuza satabilirler. Bu durumda, orijinal ürün üreticileri maliyetlerini karşılayamadıklarından yeni ürünler için araştırma geliştirme yapmaktan vazgeçecekler ve haliyle ekonomik büyüme yavaşlayacaktır. *Bkz. Çakma Ürün, Aldatıcı Uygulamalar*

Sansür

Sansür genel olarak kamu yararına yıkıcı etkileri olacağı düşünülen konuşma ve yazıların değiştirilmesi, bastırılması veya yasaklanması olarak tanımlanabilir. Devlet kurumları tarafından uygulanabileceği gibi özel kurumlar tarafından da uygulanabilir. Bireyler tarafından kendi konuşma ve çalışmalarına uygulandığında oto sansür adını almaktadır. Hükümetler genelde ulusal güvenlik, müstehcenlik ve nefret söylemleri gibi durumlarda sansür uygulamasına başvurmuşlardır. Birçok ülkede vatandaşlar sansüre karşı yasa ile korunmuştur, fakat yine istisnalar da kanun ile belirlenmiştir. Konuşma özgürlüğü açısından ve ahlaki olarak sansür konusu çeşitli tartışmalara konu olmuştur. Örneğin, tarihte dönemin Atina yönetimi tarafından fikirlerine sansür uygulanması talep edilen ünlü filozof Sokrates bunu reddettiğinden yargılanmış ve ölüm cezasına çarptırılmıştır. Örneğin, örgüte zarar verme ihtimalinden dolayı şirketlerin, çalışanlarının sosyal medya paylaşımlarına dair bazı kısıtlamalar getirmesi bu anlamda iş ahlaki konusuna girmektedir. Yine kurum içinde bazı konuların açıktan konuşulmasının hoş karşılanmaması işçilerde oto sansür geliştirmekte, bu durumun ise inovasyon ve sürdürülebilirlik açısından hem kısa hem de uzun vade de olumsuz sonuçları olabilmektedir.

Satış Sonrası Garanti ve Hizmet

Garanti, son tüketici tarafından alınan ürünlerin sağlamlığının taahhüt edilmesidir. Genellikle zaman olarak belirlenen garanti süresi kullanım sıklığı gibi değişik ölçü birimleri ile de belirlenebilmektedir. Garanti süresi içerisinde üründe meydana gelen bir hatanın satış sonrası hizmet yeterlilik belgesine sahip servis istasyonları tarafından ücretsiz olarak yenisi ile değiştirilmesi, tamiri, ürün bedelinin tamamının ya da bir kısmının iadesi şeklinde değişik uygulamalar ile tüketicinin mağdur olmasını engelleyecek şekilde karşılanması konularını kapsamaktadır.

Seküler Ahlak

Ahlakın insana dair bir kavram olduğu göz önünde bulundurulduğunda, seküler ahlak insanın “insan” olmasından kaynaklı değerine işaret eden ve ahlakiliği bu çerçevede inşa eden bir ahlak düşüncesidir.

İnsanlık tarihinin büyük bir bölümünde toplumu şekillendiren kurumlar (aile, eğitim, hukuk, siyaset, ekonomi gibi) dinin öğretileri ışığında şekillenegelmiştir. Aydınlanma Çağı olarak ifade edilen süreçte ise dinin bu konudaki belirleyici rolüne olan inanç bazı coğrafyalarda sarsılmaya başlamış, nitekim sekülerizm kavramı da ilk olarak bu coğrafyada yaşamış İngiliz George Jacob Holyoake tarafından ortaya atılmıştır.

Sekülerizm toplumsal gerçekliğin dine dair ilkelerle belirlenmesine karşı çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle dini öğelere sosyal, hukuki ve siyasi anlamda tayin edici bir rol verilmesini yanlışlamaktadır. Öte yandan sekülerizmin dinsizlik olduğunu söylemek de yanlış olacaktır. Aksine bu düşünüş biçimi özelde dinin genelde ise metafizik alana dair kavramların toplumsal gerçekliği şekillendirmesine karşı çıkmaktadır. Bu görevi Aydınlanma sonrasında bilimsel olan ve rasyonel akıl almıştır.

Sekülerliğin bu belirleyici rolü ahlakiliği de yeniden inşa etmiştir. Sekülerizmde bir eylemin ahlaki veya gayriahlaki olarak değerlendirilmesine ışık tutan ilkeler, yaratıcı-insan ilişkisinden ziyade bir bakıma insan-doğa ilişkisine göre belirlenir hale gelmiştir. Bu noktada hümanizm düşüncesini anlamak seküler ahlakı ve bu ahlak düşüncesinde insanın konumunu görmek açısından önemlidir. Özetlemek gerekirse, seküler ahlak, dini temellere dayandırılmayan, metafizik alanın sınırına girmeyen ve pratik bir ahlakiliğin de mevcut olabileceğini savunmaktadır. Bunun için *pratik etik* kavramsallaştırması önemlidir. *Bkz. İslam Ahlakı, Yahudi Ahlakı, Hristiyan Ahlakı*

Sendika

Çalışanların sosyal ve ekonomik haklarını korumayı hedefleyen bağımsız kuruluşlardır. Sendikaların ortaya çıkması modern işçi sınıfının icadından sonra gerçekleşmiştir. 18.

yüzyılda sistematik bir şekilde gelişen Sanayi Devrimi ile işçiliğin gerekleri ve çalışma koşulları ilk defa bu kadar keskin bir dönüşüme uğramıştır. Önceleri çalışmak bir insan için hayatını idame ettirmek için gerektiği kadar vakti harcamaya tekabül ederken Sanayi Devrimi sonrası günde 18 saate kadar karın tokluğuna çalışan, iş güvenliği olmayan, hastalıklarla mücadele eden işçi sınıfları sanayi kentlerini doldurmuştur. Bu sosyolojik yapıdan örnekler Victor Hugo'nun *Sefiller* ve Charles Dickens'ın *Oliver Twist* romanlarında görülebilir. İşçiler içinde buldukları kötü çalışma koşullarına tepki göstermek için önceleri dayanışma örgütleri veya yardımlaşma sandıkları kurmuştur. 18. yüzyılın ortalarında bu yapılanmalar sendikal örgütlenmelere dönüşmeye başladı. İşçiler, Sanayi Devrimi sonrası inşa edilen yeni üretim düzeninde en önemli unsurun kendileri olduğunun farkına vardılar. 19. yüzyılda kötü çalışma koşullarına karşı büyük işçi direnişleri yaşandı. Bu süreçlerin zaman zaman kanlı geçtiği söylenebilir.

20. yüzyılda kapitalizmin ve küreselleşmenin hız kazanmasıyla sendikal hareketler de giderek büyümüş, uluslararası çalışma örgütleri kurulmuştur. İşçi sendikalarına işveren sendikaları da eklenmiştir. Bu sayede çalışma koşulları, işçinin ve ailesinin sosyal yaşamı kapsamında yapıcı adımlar atılmıştır. Öte yandan işçinin sosyal ve ekonomik durumu hakkında, Sanayi Devrimi sonrası kentlerdeki zor çalışma koşullarının bugün daha akışkan şekilde sürdürüldüğünü savunanlar da vardır. *Bkz. Sendika Hakkı, Toplu İş İlişkileri, Toplu Pazarlık*

Sendika Hakkı

İşçi ve işverenlerin serbestçe sendikalara girebilme (olumlu) ve serbestçe sendika üyeliklerini sonlandırarak çıkabilmelelerine (olumsuz) olanak tanıyan bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünü kapsayan temel haktır. Bireysel Sendika Özgürlüğü, işçi ve işverenlerin serbestçe sendika kurma, kurulmuş sendikalara üye olma, diledikleri sendikayı seçebilme, sendika içi faaliyetlere katılabilme, sendikalara girmeme, sendikasız kalabilme ve sendikadan çıkabilme özgürlüğüdür. Kolektif Sendika Özgürlüğü ise, sendikaların varlıklarının, amaçlarının ve faaliyetlerinin devlete, işverenlere, siyasi partilere ve diğer kuruluşlara karşı korunması, bağımsızlıklarının sağlanması, faaliyetlerini serbestçe düzenleyebilme haklarına sahip olmalarıdır. Çalışma hayatında sermaye sahibi işverenler karşısında daha zayıf konumda olan çalışanların örgütlü hareket etmelerine imkân tanıyan sendika hakkı 1948 yılında BM tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile güvence altına alınmıştır. *Bkz. Toplu Pazarlık, Toplu İş İlişkileri, Uyuşmazlıkların Çözümü*

Sınırlı Etik

İnsanın etik seçimlerinin çeşitli iç ve dış etmenlerden dolayı kısıtlı olduğu fikridir. İnsanlar tercih ve davranışların ortaya çıkaracağı sonuçların tamamını bilmeden etik olmayan davranışta bulunabilir. Yine insanlar bir noktada sosyal baskılara

veya bilişsel yanılığlara tabidir. Bu nedenle insanların değerleri ve edimleri arasında tutarsızlıklar bulunabilir. Örneğin bir kişinin, aksi yönde değerlere sahip olsa bile, herhangi bir ırk, etnik grup ve cinsiyete karşı önyargıları onu istemsizce ilgili gruplara karşı ayrımcılık yapmasına neden olabilir. Burada altı çizilmesi gereken temel nokta bu tarz bir etik ihlalinin bilerek ve istem dâhilinde etik olmayan bir davranışta bulunmaktan farklı olduğudur. Bu noktada, sınırlı etik çalışmaları insanların farkında bile olmadan yaptıkları etik olmayan davranışları ve bunların sonuçlarını inceler. Ahlakî ilkelerin pratikte insan davranışını ne derece etkilediği sorusuyla ilgilenir. Kişinin sınırlı etik davranışlarda bulunmasına “grup içi kayırmacılık”, “kendine hizmet eden yükleme yanlılığı”, “kontrol yanılısaması” gibi bilişsel çarpıtmalar neden olabilir. Bu durum işletmelerde yönetici ve çalışan pozisyonunda bulunan kimseler için de geçerlidir. İşletmenin her bir mensubu kendi pozisyonunun ve bilişsel yanılığlarının getirdiği baskılar altında karar verebilir. İşletmelerde bu tür farkında olunmayan hataların önüne geçilmesi için böyle hatalara neden olabilecek iç ve dış faktörlerin önceden tespit ve teşhis edilmesi önemlidir. Söz konusu faktörler tamamıyla ortadan kaldırılamasa da asgari düzeye indirilmelidir.

Sigortasız İstihdam

Sigortasız istihdam, kişinin yaptığı işe karşılık ve bu işi görürken herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı

olmadan ve herhangi bir sosyal güvenceden yoksun bir biçimde çalışmasını ifade etmektedir. Özellikle ülkemizde oldukça yaygın bir çalışma ve istihdam türü olan sigortasız istihdam, farklı kaynaklarda kayıt dışı çalışma, sigortasız işçi çalıştırma, kayıt dışı istihdam şeklinde de kullanılmaktadır. İşverenler tarafından maliyetten kaçınmak amacıyla sıklıkla başvuru alan sigortasız istihdam çalışanlar açısından sosyal güvenlik haklarından mahrum kalma, sendika üyesi olamama, sendikal hakları kullanamama, daha kuralsız çalıştırılma, düşük ücretlerle çalıştırılma, ücretlerin düzensiz, eksik ve geç ödenmesi, fazla mesai ve tatil günü çalışmalarının verilmemesi, yıllık izin hakkının eksik kullandırılması gibi sorunlar doğurmaktadır. Sigortasız çalışan istihdamı ülkemizde özellikle el işi, temizlik, çocuk bakımı gibi ev hizmetleri kapsamındaki işler ile mevsimlik tarım ve orman işçiliği gibi alanlarda sıklıkla karşımıza çıkan bir istihdam biçimidir. İş ahlakı cephesinden bakıldığında, bu çalışma biçimi bir iş ahlakı sorunu olarak karşımıza çıkmakta ve işletmelerin, çalışanlarını sigortasız olarak istihdam etmesi, iş ahlakı ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. *Bkz. İş Güvencesi, İş Ahlakı, Meslek Ahlakı, Çalışma Ahlakı*

Simsar(lık)

Gerek yurt içi ve gerekse yurt dışı ticarete alıcı ile satıcı arasında aracılık yapan kimseye simsar ve yapılan faaliyete

simsarlık denir. Geçmişte yaygın olarak kullanılan simsarlık kavramının bugünkü karşılığı komisyonculuktur. Simsarların yapmış olduğu aracılık faaliyeti çerçevesi kanunlarla belirlenmiş faaliyetler olduğundan taraflar arasında sözleşmeyi sağlayan hukuki bir sıfatları da vardır. Simsarlara, piyasanın içerisinde oldukları, piyasayı çok iyi tanıdıkları ve piyasadaki gelişmeleri yakından takip ettikleri için alıcılar ve satıcılar onların yardımıyla işlem görmeyi tercih ederler. Bu anlamda, simsarlar müşterileri için alıp satan ve emekleri karşılığında komisyon alan kişiler olarak iktisadi faaliyetlerin istikrarlı bir şekilde devam etmesinde önemli rol oynarlar.

Sivil İtaatsizlik

Sivil itaatsizlik veya pasif direniş, insanların açık bir şekilde bir hükümetin, işgalci bir gücün veya herhangi bir kurum ve kuruluşun kendilerine dayattığı yasa ve isteklere şiddete başvurmadan karşı çıkmasıdır. Dikkate değer ilk sivil itaatsizlik aktivistlerinden biri Henry David Thoreau olmuştur. Thoreau tasvip etmediği hükümet politikalarına destek olacağını öne sürerek vergi vermemiş ve bir gece hapis yatmıştır. Ölümünden sonra 1849 yılında yayımlanan *Sivil İtaatsizlik* isimli makalesi ile bu kavram popülerleşmiştir. Sivil itaatsizlik özellikle Hindistan ve Afrika'da milliyetçi hareketlerin başvurduğu temel taktiklerden biri olmuştur. En bilinen örneği 1920'lerde Mahatma Gandhi'nin

Hindistan'ın bağımsızlığı için başlattığı uzun yürüyüş ve açlık grevleridir. İş dünyasında, firmaların uyguladığı adil olmayan işe alım süreçleri veya çevreye verdikleri zarara dair düzenlenen sivil itaatsizlik eylemleri, firmaları bu sorunları çözmeye veya dikkatli davranmaya itmiştir.

Sonuçsalıcı Yaklaşım

Bir eylemin doğru veya yanlış olmasını o eylemin sonuçlarının belirlediğini savunan yaklaşımdır. Buna göre bir eylemin veya eylemsizliğin ahlaki olarak doğru olabilmesi için sonucunda bir yarar sağlaması gerekmektedir. Sonuçlar olumsuz ise, karar, eylem veya eylemsizlik yanlış veya etik dışı kabul edilir. Örneğin bir işletmede yöneticilerin sadece karlılığa odaklanması sonuçsalıcı açıdan doğru olan davranıştır. Sonuçsalıcı yaklaşım, eylem faydacılığı ve kural faydacılığı olarak ikiye ayrılabilir. Eylem faydacılığına göre, her kişi, her durumda, genel iyiliğe mümkün olan en büyük net katkıyı yapacak şekilde hareket etme ahlaki yükümlülüğüne tabidir. Buna karşılık, kural faydacılığı kuralların, eylemlerin ahlaki statüsünün belirleyicileri olarak vazgeçilmez olduğunu savunur. Buna göre ahlakın tam işlevi, bir kamusal kurallar sistemi sağlamak olduğundan ahlaki doğru ve yanlış, en faydalı kurallar tarafından belirlenir. Bu kurallar, bireyin kendisine veya daha geniş bir gruba (toplum) fayda getirip getirmediğine göre farklı şekillerde değerlendirilebilir. Sonuçsalıcı yaklaşımın zıttı

ise bir karar ve davranışın sonuçlarına bakılmaksızın kendi doğasında doğru veya yanlış olabileceğini savunan deontolojik yaklaşımdır. *Bkz. Deontoloji, Faydacılık*

Sosyal Fayda

Bireysel çıkarların maksimizasyonu değil de toplumun çıkarlarının gözetildiği ve tatmin edildiği bir yaklaşım. Planlanan ve hayata geçirilen bir sosyal faaliyet ya da etkinliğin farklı toplumsal yapılar ve çevre için negatif bir durum taşımadan toplum için iyi olan, toplumsal kazanım sağlayan konulardır. Bireylerin eğitim seviyelerinin yükseltilecek nitelikli hale getirilmesi gibi devlet ya da başka kişi veya kurumsal yapılar tarafından gerçekleştirilen ve bütün toplumun refahında artış meydana getiren etkinliklerdir.

Sosyal Güvenlik

Bireylerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal tehlikelerin ortaya çıkardığı zararlar karşısında güven içinde olmayı ve bu zararlardan kurtarılma garantisini ifade eder. Sosyal risklerin, bireylerin kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerlerindeki gelir azaltıcı ve harcama arttırıcı etkilerini azaltmak ve kişilere sağlıklı ve asgari bir hayat standardını garanti edebilmektir. Hayatın akışı içerisinde kaza, hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm gibi

istenmeyen, üzücü, gelir azaltıcı sosyal riskler olabileceği gibi; evlenme ve doğum gibi mutlu olaylar ama harcama artırıcı sosyal riskler de olabilir.

Sanayileşme öncesi dönemde Ahilik Teşkilatı'nda "İhtiyat ve Teavün Sandığı" sosyal güvenlik uygulamalarının ilk örneklerini oluşturmaktadır (*Bkz. Ahilik*). Modern anlamda Sanayi Devrimi ve sonrasındaki sosyal koruma anlayışının bir yansıması olarak ortaya çıkan sosyal güvenlik ilk olarak Almanya'da Bismarck döneminde 1883 yılında hastalık ve iş kazaları sigorta kolları ile oluşturulmuştur.

Etkileri açısından uzun dönemli (malullük, yaşlılık ve ölüm) ve kısa dönemli riskler (hastalık, analık ile iş kazası ve meslek hastalığı) şeklinde sınıflandırılan sosyal riskler, ILO'nun 1952 tarihli 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinde, mesleki riskler (iş kazaları ve meslek hastalıkları), fizyolojik riskler (hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm), sosyoekonomik riskler (işsizlik ve evlenme ve çocuk yetiştirme gibi ailevi yükler) şeklinde 3 ana başlıkta 9 risk faktörü olarak sayılmıştır. *Bkz. İş Sağlığı ve Güvenliği*

Sosyalist Ahlak

Sosyalist düşünce sisteminin benimsediği ahlak anlayışıdır. Tek bir çeşidi ve tanımı olmayan sosyalizm 19. yüzyılda sanayi kapitalizminin ortaya koyduğu emek-sermaye

ilişkinine tepki olarak sistematik hale gelmiş, iktisadi argümanlarla yola çıkan ancak temelde siyasi bir ideolojidir. Sosyalist düşünce toplumsal refahın sadece sermaye sahibine sunulmadığı, üretim araçlarının toplumun ortak malı olduğu, ekonomide kamu iştiraklerinin hâkim olduğu bir teordir. Bu teori komünist rejim ile pratiğe kavuşacaktır. Ancak bunun yolu işçi (emekçi) sınıfının toplu olarak yapacağı bir devrimden geçmektedir.

Sosyalizm, burjuvazinin anladığı anlamda bir ahlakı reddettiği gibi, içkin bir ahlak görüşünü de benimsemez. Sosyalistler içkin ve soyut bir ahlak sistemini tehlikeli görürler. Nitekim böyle bir ahlak anlayışının, tarihte güçlü olanın zayıf olanı sömürmesinde kullanıldığını belirtirler. Son olarak da Sanayi Devrimi sonrasında sermaye ve üretim aracı sahipleri işçi sınıfı üzerinde bunu gerçekleştirmiştir. Sosyalist ahlak motivasyonunu emekçinin sınıf mücadelesinden alır. Başka bir ifadeyle sosyalist ahlak sömürücülere karşı emekçi sınıf tarafından verilen mücadele ve sınıf bilincine dayanır. *Bkz. Neoliberal Ahlak, Kapitalist Ahlak*

Sömürgecilik

Sömürmek fiiline karşılık gelen olgudur. İnsanlık tarihi kadar eski olabilecek bu olgunun sistematik bir devlet politikası olarak uygulanmasının kökenleri 16. yüzyılın başlarına dayanmaktadır. Bu süreçte Reform ve Rönesans hareketleri, coğrafi keşifler ile desteklenmiş; Avrupa devletlerinin

ekonomik saikler temelli merkantilist politikaları merkezi bir konum almıştır. Bu dönemde sömürgecilik zenginlik kaynağı olarak görülen değerli madenlerin ülke içerisinde toplanmasına karşılık gelmektedir. Devam eden süreçte 18. yüzyılda temelleri atılan ve 19. yüzyılda hız kazanan Sanayi Devrimi ile birlikte sömürgecilik ekonomi merkezli bir temelde var olmaya devam etmiş ancak daha sistematik bir ilerleme göstermiştir. Bu dönemde sömürgeci devletler, sömürdükleri devletlerin doğal kaynaklarından ve ekonomik değerlerinden çıkar sağlamayı amaçlamıştır. Böylece sömürülen devletlerin üzerinde siyasal ve ekonomik tahakküm kurulmuştur. Bu politika daha sonra *kolonyalizm* kavramıyla da ifade edilmiştir.

Sömürgeciliğin doğrudan askeri kontrol veya dolaylı siyasi baskısına işaret eden kolonyalizm sonrası *post-modern* dönemde *neo-kolonyalizm* ve *post-kolonyalizm* kavramları gündeme gelmiştir. Buna göre sömürgecilik günümüzde *finansal kapitalizm* ve *kültür emperyalizmi* üzerinden gerçekleştirilmeye devam etmektedir. Dolayısıyla günümüzde sömürgeci faaliyetler ekonomik saiklerin yanında kültür, sanat, eğitim ve ahlak gibi toplumsal birçok kurum üzerinden yürütülmektedir. Yukarıda bahsedilenler sömürünün makro perspektifine işaret etmektedir. Bununla birlikte birey merkezli bir düşünme biçiminde ilgili kavramın mikro anlamda işaret ettiği noktalar da vardır. Toplumda sınıflar arasında, güç ilişkileri de kullanılarak sömürü gerçekleştirilmektedir. Emek sömürüsü buna bir örnektir.

Stoacılık

Stoacılık milattan önce 300'lü yıllarda Atina'da Kıbrıslı Zenon tarafından kurulmuş, sonrasında özellikle Roma döneminde etkili olmuş bir felsefe koludur. Stoacılık, Hristiyanlık üzerinde de oldukça etkili olmuştur. Stoacılık yapılan tüm sorgulamaların mutluluğu ve iç huzuru bulmak için yapıldığını söyler. Buna göre, hayatın amacı doğa ile uyumlu yaşamaktır. Dünya devletini savunan stoacılığa göre dünya büyük bir şehirdir, bu şehirde yaşayan herkesin birbirine ve dünyada olan şeylere karşı sorumluluğu ve sadakati vardır. Stoacılığa göre algı gerçek bilginin temelidir, dolayısıyla insan mutluluğu dışsal olaylara karşı geliştirdiği zihinsel yaklaşımlar ile ilgilidir. Bu anlamda mutluluk kişinin içinden gelmektedir. Stoacılık insanın başına gelen kötü olaylara karşı içsel kontrolü geliştirmeyi hedefler. Bugün insanların kişisel hayatında yaşadığı sorunlarla mücadelede bu felsefenin öğretilerine başvurduğu görülmektedir.

Sübvansiyonlar

Devletin, sosyal ve ekonomik politika amaçlarını gerçekleştirmek üzere yapmış olduğu karşılıksız yardımlara sübvansiyon adı verilir. Sübvansiyon, tüketici ve üreticiyi korumaya yönelik doğrudan ve dolaylı yollarla yapılabilen, daha fazla ekonomik verimlilik elde etmek, piyasa

başarısızlıklarını ve dışsallıkları dengelemek için kullanılan bir ekonomi politikası aracıdır. Sübvansiyonlar, tüketicileri korumak amacıyla tüketim mallarının fiyatını düşük tutarak aradaki farkın bütçe gelirinden karşılanması şeklinde olabileceği gibi üreticiyi özendirmek amacıyla firmaların ürünlerinin piyasa satış fiyatına ek bir ödeme yapılması, vergi indirimi sağlanması, ucuz girdi sağlanması veya düşük faizli kredi sağlanması şeklinde de olabilir.

Sürdürülebilirlik

Sürdürülebilirlik, kaynakların gelecek nesillerin kullanımına yetecek şekilde kullanılmasını ifade eden bir kavramdır. Sürdürülebilirlik kavramı ilk kez, Dünya Doğayı Koruma Birliği (IUCN) tarafından 1982 yılında kabul edilen Dünya Doğa Şartı belgesinde yer almıştır. Buna göre insanların yararlandığı ekosistem, organizmalar, kara, deniz ve atmosfer kaynaklarının optimum sürdürülebilirliğini başarabilecek biçimde yönetilmeleri gerektiği ancak bunun ekosistemlerin ve türlerin bütünlüğünü tehlikeye atmaya- cık biçimde yapılması öngörülmektedir. Sürdürülebilirlik, bugünün ihtiyaçlarının, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama olanaklarından ödün verilmeksizin karşılanabilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Sürdürülebilirlik tanımında dikkat çeken üç önemli nokta bulunmaktadır. Bunlardan biri, ihtiyaçların sadece ekonomik ihtiyaçlarla sınırlı tutulmuyor olması, diğeri kuşaklar arası eşitliğin

gözetiliyor olması ve sonucusu ise hem ülkeler arasında hem de bir ülke içerisinde kuşak içi eşitliklerin de göz önünde bulunduruluyor olmasıdır.

Ş

Şaibe

Leke, eksiklik, kusur, art düşünce gibi çeşitli anlamlara gelmektedir. Günlük dilde daha çok şüphe anlamında kullanılmaktadır. Bir işe şaibe karıştırmak, şaibeli iş yapmak veya şaibeli biri olmak şüphe ile ilişkili olarak kullanılmaktadır. Şaibe, ilgili olduğu işlem veya kişi hakkında bir hakkaniyetsizlik kanaati oluşturur. Bir sınavın, bir yargı kararının ya da bir işe alım sürecinin şaibeli olması gibi örneklerde sınav, yargı kararı veya işe alımın açık, şeffaf ve objektif kriterlerin dışında birileri lehine ve birileri aleyhine olacak şekilde hakkaniyeti zedeleyecek şekilde gerçekleştiği düşünülür. Şaibeli işlem ya da şaibeli kişiler iş dünyası için de söz konusu olabilir. Şaibe, bir işin olması gerektiği şekilde açık, şeffaf, hukuka uygun ve objektif kriterler çerçevesinde gerçekleştirilmemesi anlamına gelir ve ahlaki açıdan sorun teşkil ettiği gibi derecesi ve mahiyetine göre hukuki anlamda suçta da dönüşebilir.

Şeffaflık

Şeffaflık, kurum, kuruluş ve işletmelerin, iktisadi faaliyetlerine ilişkin doğru bilgileri ilgili tarafların ulaşımına hazır hale getirme derecesidir. Şeffaflık terimi, kamu kurum ve kuruluşları için kullanılabileceği gibi özel şirketler için de kullanılır. Tüketici, yatırımcı ve vatandaşların doğru kararları alabilmeleri için doğru verilere erişebiliyor olmaları gerektiği fikrinden hareketle, son yıllarda şeffaflık kavramı her alanda önemli hale gelmiştir. Örneğin, yatırımcılar için şeffaflık, bir şirketin finansal tablolarına erişimi ifade ederken tüketiciler için kredi kartı şirketlerine ödeyecekleri oran hakkında bilgi sahibi olmalarını içerir.

Şeref/Onur

İnsanın saygınlık ve haysiyetinin dayanağı ve temeli. İslam'a göre insan Allah'ın bir lütfu olarak doğuştan şeref ve onur sahibi olarak dünyaya gelir. İnsan Allah tarafından "mükerrerem" (şerefli) bir varlık olarak yaratılmıştır (İsrâ Sûresi, 17:70). İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin birinci maddesinde bütün insanların hür, hak ve haysiyet bakımından eşit doğduğuna vurgu yapar. İnsan yalnızca insan olmak bakımından yaradılıştan sahip olduğu onuru aynı zamanda devam ettirmekle yükümlüdür. İnsan ancak iyi, doğru, dürüst, adil ve hakkaniyet sahibi olmakla var olan haysiyet ve onurunu

devam ettirebilir. Bu değerleri ihlal etmek insan onurunu zedeler. Kişinin hak ve adaletten sapması, doğruluk ve dürüstlükten ayrılması gibi davranışlar insan onuruna zarar verir. Toplumdaki zayıf ve kırılgan konumları itibariyle çocuk, yetim, genç, yaşlı, engelli gibi grupların insanlık onurunu korumaları ve onurlu yaşam sürdürebilmeleri önem arz ederken bu tür grupların onurunu korumak ve korunmasına yardımcı olmak bütün toplumun bir yükümlülüğü olarak ortaya çıkar. İş ve ticaret hayatında onurlu insanın ayrı bir yeri vardır. Kişi gerek iş yaptığı paydaşlarının gerek ürün aldığı ve sattığı kişilerin onurlu ve haysiyetli olmasını ve işlemlerini bu çerçevede gerçekleştirmesini bekler.

Şüphencilik/Septizm

Şüphencilik birçok alandaki bilgi iddialarına dair şüpheli bir tutumu ifade eder. İlk şüphencilerden biri olarak kabul edilen Antik Yunan filozofu Protagoras'ın insan her şeyin ölçüsüdür sözü bu anlamda önemlidir ve objektif bilgiye olan şüphenciliği ifade eder. Şüphencilik, genel olarak mutlak bilgiye ulaşamayacağını ifade eder, bu anlamda dogmatizmin karşıtı bir görüştür. Günlük hayatta karşılaşılan birçok durum karşısında hemen hemen herkes şüpheli bir tutum sergiler fakat felsefi açıdan şüphencilik hissedilen ve deneyimlenenin ötesindeki her türlü bilgi iddiasına şüphe ile yaklaşırlar. Şüphencilik genelde ahlak, tanrının varlığı ve doğaüstü güçler gibi konulara uygulanmaktadır. Ahlaki

şüphecilik bu anlamda ahlaki ifadelerin ne doğru ne de yanlış olabileceğini söyler. İş hayatında karar verirken bu tutum ile yapılan işlemlerin hem işveren hem de işçiler açısından olumlu veya olumsuz önemli sonuçları vardır. *Bkz. Ahlaki Evrenselcilik*

T

Tağşiş

Bir şeyin içine başka bir şey karıştırma ve onun saflığını bozma anlamına gelmektedir. Yaygın manasıyla taşşiş, herhangi bir gıda ürünü veya hayvan yemine temel özelliğini veren ana öğelerin tamamı ya da bir kısmının gereğine aykırı şekilde çıkartılması ya da dışarıdan yabancı maddeler katılarak değiştirilmesidir. Bala glikoz katma veya saf zeytinyağına çeşitli bitkisel yağlar ilave etme işlemi taşşişin ilk akla gelen örneklerindedir. Ürünlerde taşşiş işlemi genelde düşük maliyetle üretimden daha fazla kazanç sağlayabilme arzusundan kaynaklanır. Gıda ürünlerindeki taşşişin insan sağlığı üzerinde çok olumsuz etkileri söz konusu olabilir. Taşşiş hem ahlaki olarak sorunlu hem de kanuni olarak suç sayılan bir işlemdir. Ürünlerde taşşiş yapan firmalara idari para cezası uygulandığı gibi bu ürünleri piyasaya süren firmaların da zaman zaman Tarım ve Orman

Bakanlığı resmi sitesinde teşhir edilerek bir nevi manevi yaptırıma tabi tutulması söz konusu olabilmektedir.

Tahkim/Hakem

Mahkeme haricinde üçüncü bir kişi veya kurulun, tarafları bağlayıcı kesin bir karar vererek, toplu iş uyuşmazlığını çözümlemesidir. Gönüllü ve zorunlu tahkim olmak üzere iki çeşidi vardır. Gönüllü Tahkim; tarafların toplu iş sözleşmesine koydukları hüküm uyarınca veya uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında aralarında anlaşmaları üzerine uyuşmazlığın üçüncü bir kişi veya kurul tarafından çözümlenmesidir. Zorunlu Tahkim ise; tarafların iş mücadelelerine gitmelerinin yasaklandığı ülkelerde veya grev hakkının tanındığı, ancak bazı işkollarında, bazı iş yerlerinde veya belirli koşulların varlığı halinde greve gidilmesinin yasaklandığı durumlarda toplu iş uyuşmazlıklarının üçüncü bir kişi veya kurul tarafından çözümlenmesidir. Gönüllü tahkimde tarafların kendilerinin üzerinde mutabık kaldıkları bir hakem söz konusu iken, zorunlu tahkimde mevzuat hükümlerine uygun bir şekilde resmi olarak belirlenmiş hakem yer almaktadır. *Bkz. Sendika, Sendika Hakkı*

Tarafsızlık

Belli bir olay ya da durum karşısında başkalarını etkileme ya da başkalarından etkilenme kaygıları taşımadan veya

birilerinin destekleyeni ya da eleştireni olma gibi bir zorunluluk hissetmeden objektif değerlendirme kriterleri çerçevesinde özgür davranarak kanaat belirtme halidir. Çalışma hayatı boyutuyla değerlendirildiğinde, insanların duyması gerekenleri değil de söylenmesi gerekenleri ifade etme halidir. İşlerin rutin yapılış şekli ya da bunların dışında meydana gelen anlaşmazlık durumlarında taraf tutma kaygısı taşımadan düşünsel ve davranışsal eylemde bulunmaktır. Çalışanların karşılaştıkları problemler karşısında sessiz kalmak, görüş belirtmemek tarafsızlık değil tam tersine mevcut durumu kabullenmek olarak değerlendirileceği için bir tarafı kayırmak anlamına gelmektedir. *Bkz. İltimas, Kayırmacılık*

Tasarruf

Tasarruf, belirli dönemde elde edilen gelirin harcanmayan kısmıdır. Bir kişinin belirli bir dönemdeki brüt gelirlerinden vergiler ve sosyal sigorta kesintileri çıkartıldıktan sonra elde edilen gelir tüketicinin net geliridir ve harcanabilir gelir olarak adlandırılır. Tüketicinin harcanabilir gelirleri ile aynı dönemdeki tüketim harcamaları arasındaki fark tüketicinin toplam tasarruflarını oluşturur. Tüketiciler tasarruflarını nakit olarak tutabilecekleri gibi, mevduat, tahvil, hisse senedi, altın gibi farklı varlıklar olarak da tutabilirler. Bireysel refah düzeyinin artması için tasarrufların yatırımlara dönüştürülmesi önemli olduğu gibi ekonomik büyüme ile ülkenin tasarrufları arasında da yakın bir ilişki vardır.

Teşebbüs

Teşebbüs kelimesi bir işe azimle sarılma, girişme anlamlarına gelmektedir. Teşebbüs, kelime anlamı itibariyle genel olarak bir işi yapmaya davranma, girişme şeklinde bir fiili nitelerken aynı zamanda söz konusu bu girişme sonucu ortaya çıkan esere veya işletmeye de girişim denmektedir. Bu bağlamda, teşebbüs kavramı hem bir isim hem de bir fiil özelliği taşımaktadır. Bir mal veya hizmet üretmek amacıyla bir kişinin doğal kaynaklar, finansal kaynaklar ve insan kaynağını bir araya getirmesi ve bu bir araya getirme sürecine teşebbüs adı verilmektedir. İnsanoğlu ihtiyaç duyduğu ürün ve hizmetleri üretebilmek üzere geçmişten günümüze söz konusu üretim faktörlerini bir araya getirecek teşebbüslerde bulunmakta ve üretim yapmaktadır. Arapça kökenli bir sözcük olmakla birlikte, teşebbüs kelimesi ilk kez François de Mesgnien Meninski'nin Thesaurus linguarum orientalium Turcicae-Arabicae-Persicae (1680) eserinde yer almıştır. Teşebbüslerin en temel amacı mal veya hizmet üreterek kâr elde etmektir. Teşebbüsü kuran kimseye müteşebbis adı verilmektedir. Müteşebbis ekonomik fırsatları değerlendirerek ve işin tüm risklerini göğüsleyerek kâr elde etmeye çalışmaktadır. *Bkz. Girişimcilik Ahlakı*

Ticarileştirme

Ticarileştirme yenilik sürecinin önemli bir aşaması olup; yeni ürün geliştirme sürecinde ürünün nihai üretimine başlanması ve pazara sunulması kararının verildiği ve uygulandığı aşama olarak ifade edilebilir. Bu bağlamda, ticarileştirme esasında ürün, hizmet, tasarım, uygulama veya bilginin maddi getiri elde edecek bir biçimde piyasaya sunumuna kadar izlenmesi gereken bir süreç olarak da ele alınabilmektedir. Ticarileştirme aşamasında pazara sunulan ve deneme sonucunda başarılı olduğu görülen hizmet ve ürünlerin piyasaya sürülmesi gerçekleşmektedir. Piyasaya sürülen ürünün değerini belirleyecek ve piyasaya sunacak bir pazarlama stratejisinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu pazarlama stratejisinde patent, logo, fiyat, reklam, ambalaj, isim gibi hususlar belirlenerek marka oluşturulmaktadır. Marka oluşturulduktan sonra dağıtım ve satış kanalları belirlenmekte, pazar konumlamasının etkin şekilde yapılabilmesi için ürün tanıtımının hangi platformlarda yapılacağına karar verilerek potansiyel müşterilere kolay algılanabilir mesajlar iletilmektedir. *Bkz. Patent*

Toplu İş İlişkileri

Toplu iş ilişkileri, işçi, işveren ve bunların örgütleri ile devlet arasında üç taraflı bir ilişkiler bütünü ve çalışma yaşamına ilişkin kuralların konulmasında üç taraflı bir güç

mücadelesi ve etkileşimidir. Çalışma yaşamı ile ilgili kuralların belirlenmesi sürecinde çalışanların bireysel olarak değil sendikaları aracılığıyla yer aldıkları bir düzlem içerisinde gerçekleşmektedir. İşçi ve işveren sendikalarının kuruluşu, taraflar arasındaki görüşmelerde takip edilecek usuller, toplu iş sözleşmesinin yapımı, uyuşmazlıkların barışçı (uzlaştırma, arabulucu, hakem) ve mücadelecî (grev ve lokavt) yollarla çözümü gibi tüm hususların belirlendiği kurumsallaşmış ilişkiler bütünüdür. *Bkz. Sendika*

Toplu Pazarlık

Çalışma hayatında bir veya birden fazla işçi sendikası, işveren veya işveren sendikası arasında belirli süreliğine geçerli olmak üzere istihdam ve çalışma koşullarının belirlenmesi amacıyla yapılan görüşmelerdir. Toplu pazarlık, çalışanların tek tek toplamının yapmış olduğu pazarlıktan daha fazla bir anlama sahiptir. İşçiler mutlaka sendikaları aracılığıyla temsil edilir. Çalışanların sendikaları aracılığıyla yönetime katılmaları olarak da değerlendirilebilecek toplu pazarlık ile mevcut durumdaki problemlerin çözümü ve gelecek dönemde uyulması gereken kurallar belirlenir. Toplu pazarlık sürecinde işveren, işletme içinde çalışma barışını korumayı ve piyasadaki rekabet şansını artırmayı; işçi sendikası, çalışma koşullarını iyileştirmeyi, uyuşmazlıkların çözümü için gerekli mekanizmaları sağlamayı, ücretleri artırmayı ve

işletmenin devamlılığını sağlamayı hedeflemektedir. Toplu pazarlık sürecindeki müzakere konularının çalışanların lehine sonuçlanmasında işçi sendikasının mali kaynakları, üye sayısı, üyelerinin kolaylıkla vazgeçilemeyecek vasıflara sahip olması ve üyeler arasındaki birlikte hareket etme duygusu büyük önem taşımaktadır. Üyeleri, sadece nicelik olarak değil nitelik olarak da kolaylıkla ikame edilemeyecek durumda olan sendikaların pazarlık gücü daha yüksektir. *Bkz. Sendika, Sendika Hakkı*

Torpil

İltimas veya adam kayırmacılığı olarak da bilinmektedir. Genellikle kamu kurumları için dillendirilse de kamu ya da özel sektör ayrımı olmaksızın insan kaynağını seçme ve yerleştirme sürecinde adayın eğitimi, deneyimi, sektör bilgisi gibi iş başarısını doğrudan etkileyebilecek objektif kriterlerin arka plana atıldığı, karar vericiler tarafından akrabalık, siyasal himayecilik, hemşehrlik gibi sübjektif kriterlere göre değerlendirme yapılmasıdır. Eşit istihdam fırsatı ilkelerinden yoksun olan bu tür değerlendirmeler özel sektörde ağırlıklı olarak kurumsallaşmanın tam olarak sağlanamadığı KOBİ tarzı daha çok küçük ölçekli işyerlerinde gerçekleşirken, kamuda siyasal partilerin bürokrasiye katkı sağlamaktan çok bürokrasi gücünü kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaları ile ortaya çıkmaktadır. *Bkz. İltimas, Kayırmacılık, Nepotizm, Kronizm*

Tüketici Hakları

Tüketici, iktisadi bir mal veya hizmeti özel amaçlarla edinen veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişidir. Tüketici hakları, ihtiyaçlarını tatmin etmek için temin edilen ürün ya da hizmetlerden dolayı tüketicinin aldatılmasına ve yanlış karar vermesine yol açacak bütün konularda bilgilendirilmesi ve haklarına sahip çıkabilecek duruma gelmesidir. Kamu yararı gözetilerek tüketicinin sağlık ve güvenliği ile ekonomik çıkarlarını koruyucu, zararlarını tazmin edici ve çevresel tehlikelerden korunmasını sağlayıcı haklardır. Evrensel olarak 8 temel tüketici hakkı tanımlanmıştır. Bunlar; temel ihtiyaçların giderilmesi hakkı, güvenlik ve güven duyma hakkı, mal ve hizmetlerin serbestçe seçilme hakkı, bilgi edinme hakkı, eğitilme hakkı, tazmin edilme hakkı, sesini duyurma (temsil) hakkı ve sağlıklı bir çevreye sahip olma hakkıdır.

Toplu İş Uyuşmazlığı/ Uyuşmazlıkların Çözümü

İşçi sendikası ile işveren ya da işveren sendikası arasında çıkan anlaşmazlık halidir. İki tür toplu iş uyuşmazlığı durumu vardır. Toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri ile taraflara sağlanan haklarla ilgili olarak taraflar arasında çıkan uyuşmazlık, “Hak Uyuşmazlığı” olarak tanımlanmaktadır. Toplu hak uyuşmazlığında, var olan bir hakkın ihlali söz konusudur. Hak’ların elde edilme süreci olarak

değerlendirilen toplu pazarlık sürecinde tarafların çıkarlarına uygun olmayan durumda oluşan anlaşmazlık hali ise 'Çıkar Uyuşmazlığı' olarak isimlendirilmektedir. Türkiye'de hak uyuşmazlığının çözümü için mahkeme kararlarına ihtiyaç duyulurken, çıkar uyuşmazlığında grev ve lokavt'a başvurulabilmektedir. Grev; işçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için topluca ve birlikte hareket ederek, işi tamamen veya önemli derecede aksatacak ölçüde geçici olarak bırakmalarınıdır. Lokavt ise; toplu iş uyuşmazlığı nedeniyle veya herhangi bir baskı amacıyla, işçilerin işveren tarafından topluca ve geçici olarak iş yerinden uzaklaştırılmalarıdır *Bkz. Sendika, Sendika Hakkı*

Ü

Ücret Tatminsizliği

Ücret tatminsizliği, bir iş tatminsizliği türü olup çalışanın çalıştığı işe karşılık elde ettiği ücretin adaletli olmadığı düşüncesinden kaynaklanan bir tatminsizlik durumudur. Ücret tatminsizliği, bir beklentiden kaynaklanır. Buna göre, çalışanın beklenen ücret ile gerçekte elde edilen ücret arasındaki farkın yüksek olması ücret tatminsizliğine yol açar. Çalışanlar ortaya koydukları emekleri karşılığında yeterli

ücret alamadıklarında bir nevi ücret adaletsizliğiyle karşı karşıya kaldıklarında, ücret tatminsizliği ortaya çıkar. Ücret tatminsizliği bireyde memnun olmama durumunu oluşturmakta; çalışanın işe karşı ilgisinin azalmasına, daha sonra performans düşüklüğüne, başka iş alternatiflerini değerlendirmeye, yeni işe geçmeye, grev yapma ve şikâyet etmesine neden olmaktadır. *Bkz. İş Stresi, İş Yerine Sadakat*

V

Vasıflı İş Gücünü Tutma ve Cezbetme

İşletmeler için rekabet avantajı yaratmada ve sürdürmede insan kaynağı oldukça kritik bir önemdedir. Bu sebeple, işletmeler insan kaynaklarının temin ve seçiminde oldukça titiz süreçler işletir ve en nitelikli insan kaynağını örgüte çekmeye çalışır. Nitelikli insan kaynağını örgütte tutmak ise ayrı bir çaba ve faaliyet gerektirir. Zira günümüzde çalışanların aidiyetleri ve bağlılıkları geçmişe göre oldukça düşüktür ve işten ayrılma niyetleri ise oldukça yüksektir. Bu bağlamda, işletmeler vasıflı insan kaynağını ellerinde tutmak ve onları cezbetmek için farklı programlar uyguluyorlar. Çünkü nitelikli iş gücünü cezbetmek ve işletmede kalmalarını sağlamak günümüz işletmelerinin en önemli amaçlarından biridir.

Vazife

İş, görev, ödev veya kadro anlamına gelen bir kelime olan vazife, bir kimsenin yapmakla yükümlü ve görevli olduğu filleri nitelemek için kullanılır. Arapça kökenli bir sözcük olan vazife sözcüğü, en temel anlamda günümüzde görev ve iş manasına gelecek biçimde kullanılır. İş ve görev anlamları yanında, zaman zaman sorumluluk manasına gelen kullanımlarına da rastlanılmaktadır. Bu bağlamda vazifenin, bir kimsenin yapmaya memur ve mecbur olduğu iş veya görev olarak tanımlanabileceği söylenebilir. Vazifenin iş ve görev anlamlarında kullanımında dikkat çeken bir husus, bahse konu iş veya görevin kıymetli veya değerli bir şey olduğudur. Zira söz konusu iş veya görev ayrıca bir sorumluluk da getirir.

Vergi Kaçırma

Vergi kaçırma, bir kişi, kurum, işletme veya kuruluşun bilinçli bir şekilde vergi yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumudur. Vergi kaçırma, kazançların gösterilmemesi veya fiili vergi yükümlülüklerinin eksik ödenmesi şeklinde olabilir. Her iki durumda da vergi kaçırma yasa dışı bir faaliyettir ve cezai yaptırımları vardır. Vergi mükellefleri, genellikle, vergilerin devlet tarafından cebren ve karşılıksız olarak alındığı düşüncesiyle, bazen yasal zemine dayanarak, bazen de yasal zeminin dışına çıkarak vergi kaçırma

eğilimde olabilmektedir. Oysa vergi kavramı, insana ve hayata ilişkin bir zorunluluk olarak ortaya çıkmıştır. İnsanlar, sosyal varlıklardır ve bir arada yaşarlar. Bir arada yaşamaya bağlı olarak ortaya çıkan toplumsal ihtiyaçların karşılanabilmesi için finansmana ihtiyaç vardır. Vergiler, bu tür ihtiyaçlara ilişkin kamu harcamalarını karşılamak için başvurulan bir yöntemdir. Bu anlamda vergi kaçırma, bir arada yaşamının gerekli kıldığı maliyetlere katlanmaktan kaçınma demektir ki çok ciddi bir ahlaki probleme de işaret eder. *Bkz. Aldatıcı Uygulamalar*

Verimlilik

Bir üretkenlik göstergesi olarak verimlilik, bir iş veya görevin ne kadar etkili yapıldığının ölçüsüdür. Buna göre, verimlilik en az girdi ile en çok çıktıyı üretme yetisi veya durumunu ifade etmek için kullanılır. Verimlilik esasında, üretimde kullanılan veya tüketilen girdilerin veya kaynakların miktarı ile bunun sonucunda elde edilen veya üretilen çıktıların miktarı arasındaki bir ilişkidir. İktisadın temel ilkesi, insan ihtiyaçlarının sınırsız ve fakat bu ihtiyaçları karşılayan kaynakların ise sınırlı olduğunu söylemektedir. Bu sebeple söz konusu sınırlı kaynakları sınırsız insan ihtiyaçlarını karşılamak için daha çok çıktı üretecek biçimde yani daha verimli kullanmak gerekmektedir.

Vicdan

İnsanda iyiyle kötüyü ayırt eden, iyilikten mutluluk kötülükten azap duymasına yol açan manevi yeti. İnsan yaratılışı itibarıyla iyiyle kötüyü ayırt edebilecek bir yetiye sahiptir (Şems Sûresi, 91:8). Bu yeti insanda vicdan ile somutlaşır. İnsan bu yetiyle kendisi ya da başkasının niyet ve davranışlarını ahlaki değer yargılarına göre ölçer ve değerlendirir. Vicdan, iyiliği kişinin iç huzuru ve mutluluğu ile ödüllendirirken kötülüğü de pişmanlık ve ızdırapla cezalandırır. Bir hadiste geçtiği üzere güzel davranışlar kalbe huzur verirken kötü davranışlar da onu rahatsız eder (Müslim, "Birr", 14-15). Vicdan kişiyi iyi şeylere yönlendirirken kötü şeylerden kaçınmasını salık verir. Bu yeti doğuştan insanda bulunmakla birlikte üzeri örtülebilir ya da tam tersi geliştirilip olgunlaştırılabilir. Bu açıdan vicdanın korunabilmesi ve gelişebilmesi kişinin ahlaki eğitime ve nefsinin terbiyesine bağlıdır.

Y

Yabancı Düşmanlığı

Latince *Xenophobia* olarak geçen yabancı düşmanlığı; dışardan gelen ve yabancı olarak görülen kişilere ve gruplara karşı duyulan ve onları reddeden, dışlayan ve kötüleyen her

türlü tavır, ön yargı ve davranışları ifade etmektedir. Günümüzde yabancı düşmanlığı daha çok göçmenlere duyulan hoşnutsuzlukta görülmektedir. Göçmenler, içinde bulunduğu sosyo-ekonomik sorunların kaynağı olarak görülmekte ve çeşitli ayrımcılıklara maruz kalmaktadır. Bu anlamda yabancı düşmanlığının önce söylem bazında zemin kazandığı daha sonra ise pratikte vuku bulduğu görülmektedir. Yabancı düşmanlığını meşrulaştıran söylemler genelde millî kimlikleri kaybetme korkusundan ve ekonomik kaygılardan beslenmektedir. Örneğin yabancı bir kültürün kendi kültürlerini yozlaştıracağı veya gelen göçmenlerin kendi işlerini çalacağı söylemi bu konuda ön plana çıkmaktadır. Göçmenleri düşük ücretle çalıştıran işverenler ve işlerini bu nedenle kaybeden yerel insanların göçmenlere karşı tutumu iş ahlakı açısından incelenmeye değerdir. *Bkz. Irkçılık*

Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı psikolojik ve sosyal anlamda bir soruna işaret etmektedir. Yabancılaşmaya dair tartışmalar genelde Hegelci ve Marksçı gelenek ile özdeşleşmiştir. Sosyal bilimlerde kavram; kişinin çevresine, işine, ürettiği ürünlere veyahut kendisine olan yabancılaşmayı ifade eder. Günlük hayattaki popüleritesine rağmen, yabancılaşma kavramı birçok farklı anlamda kullanılabilir. Örneğin, terimin popülerleşmesinde büyük bir rol oynayan Karl Marx bu kavramı kapitalist sistemdeki işçinin

durumunu açıklamak için kullanmıştır. Buna göre kapitalist sistemde işçiler istedikleri için değil zorunda kaldıkları için çalışırlar ve üretim süreci üzerinde hemen hemen yok denecek kadar söz sahibidirler. Bununla birlikte emeğinin sonucu olan ürün işçinin elinden alınmaktadır. Burada işçinin kendisinin dahi bir ürün gibi muamele gördüğü bir süreç söz konusudur. Bu süreçte işçi yaptığı işten zevk almamakta, emeğine ve kendisine yabancılaşmaktadır.

Yahudi Ahlakı

Hristiyanlıkta dünyadan yüz çevirme ve zühd hayatına (asketizm) önem verilirken Yahudilikte para ve para kazanma, dünyevi iktidarın yanı sıra Allah'ın inayetini kazanmak için de önem arz eder. Yahudilikte çok çalışıp çok para kazanmak cennet kapısının bir anahtarı olarak görülür. Yahudiler kendi aralarında faizli işlemi yasak kabul ederken Yahudi olmayanlardan faiz alınabileceğini kabul eder. Bu durum, Yahudilerin tarihsel süreç içerisinde her bölgede iş ve ticaret dünyasında var olmaları sonucunu getirmiştir. Bundan ötürü Sombart gibi düşünürler kapitalizmin oluşumunda Protestan ahlakının değil Yahudi ahlakının önemli etkisi olduğu görüşündedir. Yahudi ahlakı temelde Kitab-ı Mukaddes'e dayanmaktadır. Örneğin Tevrat'taki On Emir Yahudi hukukunun olduğu kadar Yahudi ahlakının da temelini oluşturur. Hahamların Orta Çağ ve Modern Dönem yorumlarının da bu ahlakın oluşumunda önemli bir yeri

vardır. Pava'ya göre Yahudi iş ahlakının en belirgin özellikleri, değerini nihai kaynağı olarak Tanrı'yı görmesi, toplumun merkeziliğini esas alması ile bireysel ve toplumsal dönüşüme dayanmasıdır. *Bkz. Hristiyan Ahlakı*

Yardımlaşma

Birbirine karşılıklı yardım etme ve dayanışma içinde bulunma. İnsan doğuştan ve tabii olarak toplumsal bir varlık olarak kabul edilir. Klasik tabiri ile *insan tabiatı itibariyle medeni bir varlıktır*. Kendisinin eksiklik ve ihtiyaçlarını toplum içinde var olarak giderebilir. Alışveriş ya da iş bölümü insanın toplumsallığının bir gereği olarak ortaya çıkar. İnsanın bu toplumsallığı içinde bir bedel karşılığında veya bedelsiz olarak birbirine yardım etmesi yardımlaşma, eskilerin tabiriyle bir *teâvün* olarak ortaya çıkar. Medeniyetin temeli de aslında bu *teâvün* yani karşılıklı yardımlaşmada yatar. Bu anlamda yardımlaşma alışverişi gibi eşit tabakalar arasında ve bedelli olabileceği gibi farklı tabakalar arasında zenginden fakire bedelsiz bir mal veya hizmet transferi şeklinde de olabilir. Yardımlaşma devlet ile vatandaş arasında da olabilir. Yardımlaşma yalnızca bir mal veya hizmet transferinden ibaret de değildir. Bir kişinin acısını paylaşarak onunla dayanışma içinde olmak da bir yardımlaşma örneği olabilir. Kuran-ı Kerim iyilik ve takvada yardımlaşmayı emreden günah ve düşmanlıkta yardımlaşmayı yasaklayan ayetiyle yardımlaşmanın çerçevesini

çizmektedir (Maide Suresi, 5:2). Bütün insanlar için olduğu gibi iş ve ticaret dünyası için de karşılıklı yardımlaşma ve dayanışmanın önemi büyüktür. Karşılıklı yardımlaşma ihtiyacının en çok hissedildiği alanlardan biri de iş ve ticaret hayatıdır.

Yaş Ayrımcılığı

Bir ayrımcılık türü olarak yaşa dayalı ayrımcılık, bir kişinin ve/ya grubun yaşından dolayı ayrımcı bir uygulamaya veya davranış muhatap olmasını ifade etmektedir. Yaş ayrımcılığı bir kişiye ve/ya gruba sadece sahip olduğu yaşı sebebiyle gösterilen ayrımcı ve farklı bir tavır, ön yargı, davranış ve eylemleri içinde barındıran çok boyutlu bir terimdir. Yaş ayrımcılığı, bir kişinin yaşı sebebiyle başvurusunun veya bizatihi kendisinin daha az tercih edilebilir olma durumunu içermektedir. Yaş ayrımcılığı, daha az tercih edilebilir olmanın yanında bir kişinin yaşının genç veya yaşlı olması sebebiyle eşit fırsat ve olanaklara erişememesi durumunu da içermektedir. Yaş a dayalı ayrımcılık yaşını temel alarak kişiye yönelik ayrımcı tutum ve davranışlar sergileme olarak tanımlanabilir. Bu ayrımcı tutum ve davranışlar genç ve yaşlı bireylere yönelik olabilir. Gençlere yönelik olanı yaşından dolayı fikirlerini önemsememek, deneyimli olmalarına yönelik yetersizlik vurgusunda bulunmak şeklinde görülebilir. Yaşlılara yönelik olanında ise üretimden geri çekilmekle birlikte yaşlı bireylerin toplum açısından sosyal ve

ekonomik bir yük, bakım sorunu ve sosyal güvenliğin maliyeti vb. konularla birlikte tartışılması söz konusu olmaktadır.

Yetkinlik

Yetkin kelimesi, yeterli olgunluğa erişen kimse anlamına gelmekte iken; yetkinlik kavramı ise bireylerin sorumluluklarını daha iyi performansla yerine getirmesi için sahip olması gereken; bilgi, tutum ve becerileri yansıtan davranışlar olarak tanımlanabilir. Yetkinlik, ortaya konması gereken performans alanları ve seviyeleri hakkında bilgi veren bir kavramdır. İnsan kaynakları bakış açısıyla yetkinlik; yüksek düzeyde performansın elde edilmesinde ayırt edici bilgi, beceri ve tutumları kapsayan gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Bir yönüyle yetkinlik, üstün ya da etkin performansa sebep olan önemli kişisel özelliklerdir. Yetkinlik; bilgi, yetenek ve kabiliyetlerin sonucu olabileceği gibi kişilik, davranış ve güdüler de yetkinliklerin ortaya çıkmasında önemli bir rol oynayabilmektedir. Performans ve başarı odaklı bir tanımlama girişimiyle kavram, kişiyi üstün performansa taşıyan, bilgi, beceri ve zihinsel süreçleri de içeren her türlü özellik şeklinde ele alınabilir.

Yıkıcı Fiyat Uygulaması

Bir firmanın, rakiplerini ve rekabeti ortadan kaldırmak, piyasayı ele geçirmek veya piyasaya yeni rakiplerin girişini engellemek için satış fiyatlarını kendi maliyetlerinin altında tutma stratejisine yıkıcı fiyat uygulaması denir. Yıkıcı fiyat uygulaması rakiplere, rekabete ve ekonomik refaha büyük ölçüde zarar vermektedir. Kısa dönemde yıkıcı fiyat uygulaması tüketiciler açısından fayda sağlar. Fakat yıkıcı fiyat uygulayan firma stratejisinde başarılı olur, rakiplerinin piyasaya girmelerini engeller veya ortadan kaldırır ise satış fiyatlarını rekabet piyasası fiyatlarının üzerine çıkartacaktır ve haliyle tüketiciler orta ve uzun vadede refahlarının azaldıklarını göreceklerdir. Bu nedenlerden dolayı yıkıcı fiyat uygulamaları, yasa dışı eylemlerdir ve rekabetin korunması kanununca yasaklanmıştır. Yıkıcı fiyat uygulayan firmalar, ölçek ekonomileri dolayısıyla, her zaman ürünlerini maliyetlerinin altında satmak zorunda değildirler. Piyasaya yeni giren firmalar ölçek ekonomilerinden yararlanamadıklarından dolayı birim maliyetleri daha yüksek olacaktır. Haliyle piyasaya ilk giren firmanın, ölçek ekonomileri avantajı dolayısıyla, üretim maliyetleri daha düşük olacağından, satış fiyatlarını yeni firmayı caydıracak oranda düşük tutabilir. *Bkz. Ölçek Ekonomisi, Haksız Rekabet*

Yolsuzluk

Kamusal bir görev ve yetkinin kişisel menfaatler doğrultusunda kötüye kullanımı anlamına gelmektedir. Kamu görevlisinin rüşvet alması ya da kamu malını zimmetine geçirmesi bir yolsuzluk örneğidir. Bu tür örneklerde kamu görevlisi, görev ve yetkisinin gücünü kişisel çıkarları için kullanmakta ve hukuka aykırı şahsi bir menfaat elde etmektedir. Yolsuzluk sonucunda kamu görevlisi para ya da maddi bir değer elde edebileceği gibi güç ve statü artışı da sağlayabilir. Yolsuzluk sosyo-kültürel yapı ya da siyasi ve ekonomik gelişmişliğe bağlı olarak farklı ülkelerde çeşitli düzeylerde varlık gösterebilir. Günümüzde yolsuzluk neredeyse bütün dünya ülkelerine ilişkin önemli bir soruna dönüşmüştür. Yolsuzluğun ülkeler için siyasi, sosyal ve ekonomik anlamda ciddi olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu anlamda ülkenin genel ekonomik gelişimine negatif etki etmekte ve gelir dağılımındaki adaletsizliği artırmaktadır. Aynı zamanda ülkenin kurumsal ve hukuksal düzeyini ciddi şekilde zedelediğinden bir yönetim problemi ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden hem uluslararası kurum ve kuruluşlar hem de ülkeler yolsuzlukla mücadele konusunda çeşitli ilke ve düzenlemeleri geliştirip uygulama konusu yapmaya çalışmaktadır.

Yozlaşma

Yoz bir durum almak, soysuzlaşmak, özünden uzaklaşmak ve dejenere olmak. Bir şeyin özünden uzaklaşıp öncekine haline göre dejenere olması yozlaşma olarak nitelenir. Kişilerin ya da toplumların yozlaşma hadisesiyle karşılaşmaları mümkündür. Yozlaşma kişinin kendi özünden uzaklaşması şeklinde kişisel olabileceği gibi toplumsal düzeyde kültürel, politik ya da bilimsel de olabilir. Kişisel ya da toplumsal yozlaşma denince akla ilk ahlaki yozlaşma gelir. Ahlaki yozlaşma, kişi ya da toplumun ahlaki değerlerden uzaklaşması ve ahlaki değerlerin dejenere olması anlamına gelir. Ahlaki yozlaşmanın sonuçları ise gerek kişisel gerek toplumsal düzeyde birçok alanda ortaya çıkar. Ahlaki yozlaşmanın en çok hissedileceği alanlardan biri hiç şüphesiz iş ve ticaret alanıdır. İktisadi alandaki çeşitli aktörlerde gözlemlenecek ahlaki yozlaşma bir bütün olarak ekonominin işleyişini etkiler. Ahlaki yozlaşmanın neticeleri her alanda olduğu gibi burada da genelde olumsuz sonuçlar olarak ortaya çıkar.

Yönetici Ahlakı

Tutum ve davranışları ile çalışanları tarafından takip ve taklit edilen yöneticilerin kurumsal imaj, sosyal sorumluluk ve organizasyonun iç işleyişinde sahip olduğu yetkileri kişisel hırs ve kaygılardan uzak bir şekilde gerçekleştirilmesi gereken davranışları gerçekleştirmesi durumudur. Kişisel

çıkarlardan ziyade işletme ve toplumun çıkarlarının öncelikli olması, işe alma ve terfi sistemlerinde adil davranılması, çalışanların sermaye ve doğal kaynaklarla aynı özelliklere sahip bir üretim aracı olarak değerlendirilmemesi, onların insani ve hukuki haklarına saygı gösterilmesi, çalışanlar arasında dürüstlük ve güven ilkesine uygun hareket edilmesi, vergi gibi yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi, eksik ya da yanlış bilgilerle toplumun ve devletin yanlış yönlendirilmemesi yönetici ahlakına uygun olarak değerlendirilebilecek davranışlara karşılık gelmektedir.

Yükümlülük

Bir kişinin belli şartlar altında uyması gereken hareket tarzını ifade eder. Yükümlülük, duruma göre, bir kişinin sadece yapması gereken şeyleri değil yapmaması gereken şeyleri de kapsayabilir. Yükümlülükler belli bir hareket tarzının sınırlarını çizerek kişiye kısıtlamalar ve mecburiyetler getirebilir. Ahlaki anlamda yükümlülük, bir konuda doğru veya yanlış bir edimde bulunma seçenekleri olduğu anda ortaya çıkar. Yükümlülüğün kaynakları değişebilir. Kişiler ahlaki, dini, toplumsal, siyasi, hukuki ve vicdani nedenlerden dolayı çeşitli konularda yükümlülük altına girebilir. Yine yükümlülük karşılığında kişiye bir sorumluluk atfedilebilir. Bu sorumluluk altında, yükümlülüklerine uymayan kişi cezaya tabi olabilir. Bu ceza, ilgili yükümlülüğün kaynağı ve şartlarına göre nicelik ve nitelik olarak değişiklik gösterebilir.

Z

Zorbalık

Zorbalık, zayıf olduğu düşünölen bir bireye karşı zararlı, gözdağı verici ve baskıcı bir davranıştır. Zorbalık en az iki kişiyi içeren, tehdit ve sindirme odaklı eylemlerin yer aldığı saldırgan bir davranış biçimidir. Zorbalık davranışı, özellikle karşı tarafı incitmeye, yıpratmaya yönelik olup; sürekli ve tekrarlídır. Zorbalık fiziksel veya sözel olabilir ve doğrudan veya yan yöntemler kullanılarak gerçekleştirilebilir. Bir eylemin zorbalık olarak tanımlanması için, zorba ve kurban arasında güç dengesinin eşit olmaması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, zorbalığa maruz kalan kurbanın, zorbaya karşı çaresiz ve kendisini savunamayacak durumda hissetmesi gerekmektedir. Bu güç dengesizliği bedensel olabileceğı gibi psikolojik de olabilmektedir. Bir eylemin veya davranışın zorbalık olarak tanımlanabilmesi için söz konusu bu eylem veya davranışın ilkin kasıtlı olarak zarar verme amacı gütmesi, ikinci olarak süreklilik özelliğı taşıması ve son olarak taraflar arasında eşit olmayan güç dengesinin bulunması gerekmektedir.

Zorla Çalıştırma

Zorla çalıştırma ve zorunlu çalışma, maddi veya manevi baskı ile kişinin rızası olmaksızın yaptırılan çalışmalardır. ILO 29 Sayılı Sözleşmesi'nde zorla ya da zorunlu çalışma, "Bir kişinin ceza tehdidi altında ve bu kişinin tam isteği olmadan mecbur edildiği tüm iş veya hizmetler." şeklinde tanımlanmıştır. Askerlik, zorunlu kamu görevi, mahkemenin verdiği zorunlu kamu görevi, olağanüstü hallerde gerekli mecburi işler, küçük çaplı toplumsal hizmetler ILO'nun sözleşmesinde bahsettiği zorla çalıştırmanın dışında tutulmuştur. Pratikte fazla mesai yapan çalışanlara emeklerinin karşılığı olan ücretin ödenmemesi, görev tanımı dışında ücretsiz görev tevdi edilmesi, çalışanlara yapılan ödemenin herhangi bir sebeple iadesinin istenmesi gibi durumlar zorla çalıştırma kapsamında değerlendirilebilir.