

## YAHUDİLİK, HİRİSTİYANLIK VE İSLAM GELENEKLERİNDE İŞ AHLAKI: KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

## BUSINESS ETHICS IN JUDAISM, CHRISTIANITY AND ISLAM TRADITIONS: COMPARISON ANALYZE

Öğr. Gör. Ali BÖRK<sup>1</sup>

Yrd. Doç. Dr. Erkan KAVAS<sup>2</sup>

### ÖZET

Bu çalışmada, Yahudi, Hıristiyan ve İslam geleneklerinin iş ahlakını belirleyen kriterler tespit edilerek ahlaki normlar açısından aralarındaki temel farklılıklar ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Çalışmada, kültürel değerlerin iş hayatında belirleyici bir role sahip olduğu varsayımından hareketle tarihsel açıdan önemli kabul edilen üç farklı dini geleneğin iş hayatının ahlaki açıdan etkisi incelenmektedir. Bu doğrultuda çalışmada, temel kutsal kitaplar ve ikincil kaynaklar veri alınarak yapılan literatür taramasında, bu metinlerde geçen hadiselerin sembolik olarak anlamları ürettikleri/gösterdikleri ahlaki değerler bağlamında analiz edilerek ve önemli dini temellerin ortaya çıkarmış olduğu ahlak yapıları bu yöntemle karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Ahlak, İş Ahlakı, Yahudilik, Hıristiyanlık, İslam.

### ABSTRACT

This study aims to exhibit fundamental differences in terms of moral norms through evaluating criteria of Jewish, Christian and Islamic traditions that determine work ethics. In the study, the impact of historically important three religious tradition on ethics of business life is examined with reference to the assumption that cultural values have a decisive role in business life. In this direction, literature on the basis of main scriptures and secondary sources is reviewed and events in these sources are analyzed within the context of the idea that those events symbolically produce/show moral values and then moral structures constituted by important religious foundations are studied in a comparative way.

**Key Words:** Morality, Judaism, Christianity, Islam, Business Ethics.

### GİRİŞ

Günümüzde toplumların karşılaştığı birçok sosyal sorunun kaynağı; ekonomik alanda politika sahasında, kültürel ve sosyal hayattaki gelişmeler esnasında etik kuralların gözardı edilmesidir. Modern dünya bir taraftan birçok yönüyle belli ahlâk anlayışlarının varlığını gerektirmekte bir taraftan da bu anlayışları ciddiye almanın zeminlerini yıkmaktadır. Çünkü toplumsal değişimin etkisiyle önceleri kabul görmüş bazı ahlâki değerler şimdi sorgulanmaktadır. Ancak toplum, değişimin getirdiği yeni oluşumların etkisiyle rasyonel bir ahlâk anlayışını talep etmektedir. Toplumda genel kabul görmüş ahlâki ilkelerin iş hayatına yansımaları sonucu ortaya çıkan iş ahlâki kavramı, iş çevrelerinde davranışlara şekil veren ahlaki prensip ve standartlardan oluşur. İş ahlakı sahasında ortaya konan çalışmaların genelde belli birtakım durumlar için doğru ve yanlış olgusunun nasıl olması yönündeki etik prensipler ve kuralları barındırmaktadır. Belli şartlar altında işletmelerde ortaya konan tutum ve

<sup>1</sup> Adnan Menderes Üniversitesi, Atça Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, [bork.ali80@gmail.com](mailto:bork.ali80@gmail.com)

<sup>2</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmetler Bölümü, [erkankavas20@gmail.com](mailto:erkankavas20@gmail.com)

tavırların ahlaka uygun olup olmamasına bakılırken hem kişisel hem de toplumsal ahlaka uygun olup olmamasına bakılır. Ve değerlendirme bu yönde gerçekleştirilir. Bu çalışmada esas maksat işletme yönetimi ile çalışma ahlakı olgusuna yaklaşımlarını, çalışma ahlakına yönelik ilgi ve tutumlarını incelemektir.

Çalışmada öncelikle ahlâk kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Ahlâk kavramının daha açık bir şekilde anlaşılabilmesi için temel yaklaşımlar içerisinde teleolojik (gayeci) yaklaşım olan egoizm Vefaydacılık teorileri ile deontolojik yaklaşım olan haklar ve adalet teorilerine değinilmektedir. İş ahlâkının yerleşmesinde önemli bir yer teşkil eden yöneticilerin karar almada yaşadıkları ahlâki ikilemlerden, işletmenin çalışanları ve paydaşları ile ilişkilerindeki sorumluluklarından bahsedilmektedir. Sadece yöneticilerin değil aynı zamanda çalışanların da işletme içerisindeki ahlâki sorumlulukları anlatılmaktadır. İşletmelerde iş ahlâkının yerleşmesini sağlamada etkili olan örgüt kültürü, iş ahlâki politikaları ve iş ahlâkının nasıl kurumsallaştırılacağı ile birlikte çalışan memnuniyeti kavramlarından bahsedilmektedir.

## 1. AHLAK VE İŞ AHLAKI KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

### 1.1. Ahlak Kavramı

Ahlak toplumlarda kişilerin bilinçli olarak iyi diye nitelendirdikleri ve uymak ile yükümlü buldukları davranış biçimleri ve kurallarıdır. Bu açıklamadan da anlaşılacağı gibi ahlak, bir toplumu oluşturmaktan, bir bütüne, bir sınıfa, bir kesime bağlı olmaktan dolayı ortaya çıkan ve insanların eylemlerini buldukları bu ortamlara göre düzenlemelerini sağlayan kurallar bütünüdür. Ahlak kelimesinin kökeni Arapça 'hulk', Yunanca 'ethos' ve Latince de ise 'mos' sözcüklerine dayanmaktadır. Arapça'dahulk sözcüğü huy, mizaç manalarındadır. Ahlak kelimesine İngilizce'de karşılık olarak kullanılan 'ethics' sözcüğünün kökü yukarıda da ifade edilen 'ethos' sözcüğüne dayanmaktadır. Bunu yanı sıra ahlak sözcüğünü karşılamada İngilizce'de 'morality' kelimeside kullanılır. Bu kelimenin kökeni de Latince'den gelen 'mos' kelimesine dayanmaktadır. (Aydın, 2002,s. 4-5). TDK tarafından hazırlanan Felsefe Terimleri Sözlüğü ahlak kavramını; belirli bir süre içerisinde belirli insan topluluklarınca kabul görmüş olan şahısların kendi aralarındaki ilişkileri tanzim eden töresel tavır ve davranışların şartlarının ilkelerinin bütünü; farklı toplum yapılarında ve farklı dönemlerde kapsamı ve muhtevası değişiklik gösteren ahlaki değerler, tek bir insan veya insan topluluğunca kabul gören eylem kural veya kurallarının bütünü şeklinde ifade etmektedir (Arslan, 2001,s. 2). Ahlak, aşağı yukarı tüm toplumlarda birbirine benzeyen, olumlu anlamlar yüklenen insan tavırlarını ve davranışlarını oluşturmaktadır. Bu tavır ve davranışların kökeninin nereden kaynaklandığı konusunda birbirinden farklı düşünceler vardır. Bazılarına göre ahlakın kaynağı akıl, bazılarına göre duygu, bazılarına göre din ve bazılarına göre de üzerinde uzlaşılan kurallardır (Demir, 2003,s. 90). Ahlakın kaynağının duygulara dayandığı görüşünü savunanlar, ahlaklılığı kişisel özelliklere dayandırmaktadırlar. "İnsanların, insan olmaları nedeniyle sahip oldukları birçok özellikleri vardır." Bunlar olumlu ve olumsuz özellikler olabilmektedir. Ahlakın kaynağını duygulara dayandıran görüş; ahlaklılığı, kabul gören olumlu özellikler olan dürüstlüğe, sözünde durmaya, iyi kalpliliğe vs. ya da kabul görmeyen olumsuz özellikler olan yalancılığa, dolandırıcılığa, ikiyüzlülüğe v.s. bağlı olarak belirlemektedir. Son olarak ise ahlakın kaynağının kurallar olduğunu savunan görüş vardır. Bu görüşe göre ahlaki davranışların kökleri, oluşturulan kurallarda aranmalıdır. "Ahlaklılık, belirli bir kurala göre bazı şeylerin yapılması ve bazı şeylerin yapılmaması biçiminde, kural merkezli olarak oluşur." (Demir, 2003,s. 93). Bu ahlak kuralları sonucu bireylerin birlikte yaşamaları, ortama ayak uydurmaları kolaylaşmakta ve belirtilen ahlak kurallarına uyulduğu sürece karşılıklı istenmeyen hareketlerden uzak durulmaktadır.

### 1.2. Ahlakın Önemi

Emile Durkheim'in 1900 yılında kaleme aldığı, ancak 1937 yılında yayınlanan Meslek Ahlakı (La Morale Professionnelle ) adlı eserinde ifade ettiği gibi topluma ait bir müessese ahlaki kurallar olmadan hayatını sürdüremez. Yoksa meydana sadece işahsi çıkar çatışması dediğimiz durumlar kalır. Günümüzde toplumların en çok dert yandığı konu budur. Geçtiğimiz son iki yüz yıl ekonomik anlamda ciddi bir gelişmeye tanıklık etmiştir. Ancak aynı doğrultuda gelişme gösteremeyen gittikçe uzaklaşılan ahlaki yapı toplum yaşantısı adına ciddi tehdit oluşturmaktadır. (Durkheim, 1986,s. 7). Modern dünya belli ahlak anlayışlarının varlığını gerektirmekte, ama aynı zamana da anlayışları ciddiye almanın zeminlerini de yıkmaktadır. Değişimin gerektirdiği yeni oluşumların etkisiyle Durkheim çözüm olarak yeni bir laik ve rasyonel ahlak anlayışını önermektedir. Ahlak konusundaki endişe yeni değildir. Kişisel değerlerle örgütsel değerler arasındaki çatışma, ahlaki olarak davranmanın araçsal değeri, farklılıklar özellikle etnik, cinsiyet ve ırksal farklılıklar, insan hakları konusundaki ihlaller, global çevre ve işletme faaliyetlerinin globalleşmesi iş dünyasında ahlak konusunun

giderek önem kazanmasını sağlayan temel değişimler olarak ifade edilebilir. Esas değişikliğin gerçekleştiği süreçlerde daha önce olduğu şekilde kabul gören değerler günümüzde ciddi bir biçimde sorguya maruz kalmaktadır. Bir çok değer değersiz önemsiz görülüp artık izlenmemektedir. Sonuçta idarecilere yol gösterecek olan, iyiyi kötüyü ayırt edecek, yanlış ve doğru hakkında çelişkide bırakmayacak bir pusula görevi görecek olan ahlaki değerler açık değildir. İşyerinde ahlak, idareci ve çalışanın nasıl davranması gerektiği hususunda dikkatli olmalarına aracı olur. Ahlak mevzusuna dikkat en çok da kriz anları ve karmaşık meseleler meydana çıktığında, idarecilerin bununla mücadele etmesini sağlamada işe yarar. İş ahlakı güçlü bir yol gösterici, güçlü bir önleyici ilaç olarak sayısız fayda sağlamaktadır” (McNamara, 1998,s. 265).

Ahlaklı bir şahsın temel özelliği, insanlığın gerektirdiği durumların farkına varabilmesi hal ve hareketlerini bilinçli bir biçimde sergilemesi, ayrıca davranışlarının sonucundaki yaptırımları kabullenmiş olması gerekir. Tabii ki bunun için bireyin özgür olması gerekmektedir. Münasip bir çalışma ortamı; ahlaki değerler çerçevesinde geliştirilen, birbirine saygı duyma ve adalet için esas oluşturmaktadır.

### 1.3. İş Ahlakı Kavramı

Uygulamalı bir alan olan iş ahlakı iş yaşantısında ahlaki temelli problemleri inceler. Bu problemler çalışanların kendi aralarında idareci ve çalışan arasında, bir işletmenin diğer işletmeye ya da diğer dış etkenler arasında olabilir. İş ahlakı konusunda reddedilmesi gereken ilk hüküm iş çevrelerine yönelik hususi bir ahlakın olması ve bununda iş ahlakı adı altında isimlendirilmesi gibi doğru olmayan bir kanıdır. Yani iş ahlakı ayrı genel ahlak ayrı bir platformda ele alınmaz. Toplumun tüm katmanlarını ilgilendiren ahlak kavramının önemli olan yanları ve içeriği irdelenerek yine toplumun yararına sunulması gerektiği gerçeği yadsınamaz. (Uzunçarşılı , 2000 , s. 34)

#### 1.3.1. İş Ahlakının Tanımı

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde ekonomik ve sosyal yaşamın hemen hemen bütün alanlarında yaşanan çok yönlü kirlilik ve yozlaşma örnekleri, ekonomik hayatın ahlaki bir zemin üzerine oturtulmasının, güçlü ahlaki bağlarla birleştirilmesinin yolların araştırma ihtiyacını doğurmuştur. Bu arayışın sonucunda da ekonomik hayatta iş ahlakı kavramı ortaya çıkmıştır .(Kök Bayrak.2006, s.35)

İş Ahlakı kavramı, 1980’li senelerde ekonomi anlamda dönüşüm dıtebileceğimiz yıllarda moda olarak kullanılan bir kavram olmuştur. Türk ekonomisinin dışa açılmasıyla birlikte, ekonomide, ticaret ve sanayide başarının kar ile özdeşleştirilmesi ve o tarihten sonra, iş ahlakının ilgi alanına da politika, ekonomik ve sosyal hayatta ortaya çıkan olumsuz tecrübeler ve iş prensipleri gibi önde gelen meseleler girmiştir. Uzunçarşılı’ya(2000) göre; İş Ahlakı; dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet türünden ana esaslara dayanan, iş ilişkilerinde bireylere yardımcı olan ana prensipler ve arzu edilen tavır ve davranışlar manasında kullanılmaktadır. Davranışların ahlaki olup olmadığı kişilere göre değişir ve göreceli bir kavramdır. Örneğin; bir işgören yaşadığı çevre ve alışkanlıkları gereği iş yerinde diğer çalışanlar ile birlikte kumar oynamasını gayr-i ahlaki bir davranış olarak görülebilir. Dolayısıyla iş ahlakı, içersinde çatışan taleplere karşı karşıya kalabilecek bir durumda ortaya çıkabilecektir. İşletme açısından gayr-i ahlaki olarak değerlendirilen iş yerinde kumar oynamanın sonucunda işletmenin verimliliği ve karlılığı azalıp personel atımına kadar gidebilecek bir sonuçla karşılaşılacaktır. İş ahlakı önceleri skandallara tepki olarak gelişti. Tüm bunlar doğrultusunda iş ahlakı yalnızca olumsuz olan durumların tesbiti için çalışmayıp aynı zamanda girişimcilerin ve müesseselerin varabileceği ahlaki idealleride sunmaktadır. Ahlaki anlamda değişiklik isteyen tavır ve davranış içerisinde olanlar, ne kadar isteselerde iş ahlakını yakalama adına muvaffak olamazlar. Zira önce takındıkları tavır ve davranışları değiştirmeleri gerekmektedir.

“İş ahlakı uygulamasının gayri ahlaki olduğu iddiasıyla tartışma çıkarabilirler. İş Ahlakı, iş hayatındaki bireylerin ve örgütlerin ahlaki yönden övülmeye değer ve örnek teşkil edici davranışlarını tanımlamaktır” (George,1999, s. 25)

İş, girişimcinin, servetin oluşturulması ve dağıtılması için kaynakları organize etmektir. Ekonomik faaliyetlerin hepsinde adil muamele, dürüst olma, karşılıklı güven ve saygı ilke edinilir. Buldukları toplumla kurdukları ilişki ile hem topluma destek olma ilke edinilir. İş ahlakı dediğimiz kavram iş dünyası ve ekonominin sunduğu imkanlar çerçevesinde sağduyulu tercihler sergilemede yardımcı olan değer ve ilkelerin araştırılmasıdır. ( McHugh ,1992, s. 15)

Bir eylemin ahlakilik yönünü o toplumdaki ortak kanaat belirlemektedir. Yani yoruma açık bir davranışın yani yoruma açık bir davranışın ahlaki olup olmadığı bir kişinin değilde toplumun genelinin, kitle iletişim, çeşitli gruplar ve örgütlerce saptanmaktadır. Bu genel belirleme iş dünyası için de davranışlarını iş ahlakı çerçevesinde

gerçekleştirmeye yönlendirmektedir. Bu durum toplum tarafından kabul görmenin temeli olarak görülmüştür. Toplum tarafından kabul edilmiş iş dünyası ve toplumu aynı ahlaki çizgide buluşturmaktadır. İş ahlakı temelli eylemlerde bulunma çeşitli kişisel ve kamusal artıları beraberinde getirir. Bunun devamında toplumun aynı ahlaki düzlemde bulunduğu iş dünyasına karşı ön yargısını kırdığını ve iş dünyasının pozitif bir mevki elde ettiğini söylemek mümkündür. İş dünyası bu pozitif mevki meşruiyet seviyesini ve prestijini yükseltme de kullanmaktadır.( İlhan,2005,ss.261-262)

### 1.3.2. İş Ahlakı Kavramının Tarihsel Gelişimi

Ahlak mevzusu tarihi çağlardan beri önemini korumuştur. Bu konuda pek çok görüş beyan edilmiştir.ekonomik faaliyetler ilk çağlardan beri çeşitli evrelerden geçmiştir. Ahlak, bu geçiş evrelerinde ticarete yön tayin etmiştir. Konfüçyüs (M.Ö,ss.551-478) “Hiç ulaşamayacakmışım ya da kaybetmeyecekmişim gibi çalış” sözüyle iş ahlakı konusunda görüş beyan eden ilk filozoflardan olmuştur(Kınan, 2006,s. 11) 20.yy başlarında sosyalizmin güçlenmesi, geleneksel liberalizmin zayıflaması ile birlikte Amerika ve Avrupa’da iş ahlakı mevzusunda araştırmalar başlamıştır. (Arslan ,2001,s.35). Daha sonra diğer ülkeler için de aynı doğrultuda araştırmalar başlamıştır. Bu çalışmalarla birlikte iş ahlakı, hayat değerinin yükselmesine katkısı olmuştur. (Garrett,1986,s.135). Amerika 1960’lı yıllara kadar kapitalist sistemi sorgulayan pek çok evreden geçmiştir. Bu süreçte kadın ve çocuk işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi, tazminat hakkı bir ailenin geçimini zora sokacak adil olmayan fiyat artışı, reklam içeriklerinin gerçeğe uygun olması gibi pek çok mevzu tartışılmıştır. Bunların ardından Amerika’da ‘Daha İyi İşletmecilik Dairesi’ kurulmuştur. İş ahlakı mevzusu ise üniversitelerin programlarında yer almaya başlamıştır(Arslan ,2001, s. 35)

İş ahlakı günümüze özgü bir sorun değildir. Tarih boyunca insanlar iş ilişkilerinde iş ahlakının farkında olmakla birlikte; ahlak kurallarını görmezden gelmişlerdir. Eski Yunan ve Roma uygarlıklarında filozoflar toplumda yolsuzluklara ve sosyal çözümlere neden olabileceği düşüncesiyle, ticari faaliyetlere olumlu bakmazlardı .(Özgener, 2004, s. 56). Soylu denilen üst tabakanın bulunduğu toplumlarda fiziki güç gerektiren işler ve el emeği alay konusu edilip küçümsenirdi. (Arslan,2001,s. 30). Platon, “Doğruyu söylememeye ve kandırmaya alıştık. Tüccarlara ise kaçamayacağımız bir kötülük olarak katlanabiliriz.” Çiçero, “Yalan söylemeyen tüccar kazanç elde edemez, halbuki yalan söylemekten daha utanç veren ne vardır.” (Bozkurt ,2000,s. 19). Görüldüğü gibi iş ahlakı ve sorunları insanoğlunun ekonomik faaliyetlere başlamasıyla beraber başlamıştır.

İş ahlakı konusunun, görünmez elin rekabetliliği ve kar maksimizasyonunun oluşturacağı ve bundan ötürü kişisel menfaatlerin ön planda tutulması gerektiği düşüncesiyle sergilendiği kapitalist uygulamaların tesiriyle geliştiği söylenebilir. Kar maksimizasyonunun zamanla kişisel değer ve menfaatlerin çatışmasına sebebiyet vermesi, iş yerinde ve iş yaşantısında, kişiye şahsi menfaatlerini gözetmesini fakat kendisi dışındaki bireylerin ve genelde de toplum menfaatlerinin gözetilmesi gerçeğini ortaya koymuştur. Doğru olanı belirleme hususunda iş ahlakı, bireylere yardımcı bir araç olmaktadır. (Özgener ,2004, s. 34)

Tezölmez’e(2000) göre, 20. Yy’ın son yıllarında hızla ilerleyen internet ve enformasyon teknolojisi bu zaman kadar görülmemiş bir hızla tüm dünyayı birbirine yaklaştırmıştır. İletişimde bir devrim meydana getirmiştir. Sovyetler Birliği’nin 1993’te dağılmasıyla, sosyalizmin etkisi altında olan sistem de çökmüştür. Bu dağılmayla birlikte Pazar ekonomisi sosyalist sistemin etkisini devam ettirdiği Çin’e kadar ilerlemiştir. Bu olaylar iş hacmini artırdığı gibi artan dünya nüfusuyla birlikte ciddi çevresel problemler baş göstermiştir. Böylece iş ahlakı başlığının altına çevre problemleri de eklenmiştir. Küreselleşme sonucunda dünya üzerindeki kültürler birbirine yaklaşmış ve birden fazla uluslu örgütlerde ayrımcılık ve kültürel anlamda farklılıkları aşabilme gibi mevzular da iş ahlakı başlığı altında kendisine yer bulmuştur. İş ahlakı dersleri artık A.B.D’deki işletmecilik okullarının hemen tümünün müfredatına girmiştir. Yirmi birinci yüzyıla girildiğinde örgütlerin en az devletler kadar dünyada ağırlığının artmasıyla birlikte, iş ahlakı da küresel düzeyde önemi artan bir disiplin haline gelmiştir(Tezölmez,2000,s. 942)

### 1.3.3. İş Ahlakının Önemi

Müşterisiyle, çalışanıyla, işletmesiyle, hissedarıyla, çevresiyle, hükümetlerle iş dünyası bir bütündür. Grupların birbiriyle daimi bir fayda ilişkisi içinde olduğunu söyleyebiliriz. İş ahlakı bu fayda ilişkisi içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Zira bu işletmelerin uzun ömürlü olması belirlenen iş ahlakı standartlarına uymalarıyla mümkündür. Diğer yandan bir işletmede negatif ahlaki yaklaşımlar iş maliyeti artışı, iyi niyetin ortadan kalkması, hırsızlığa bağlı büyük kayıplar, bilinçli üretim karşıtı davranışlar ve doğrudan pazar payı kayıpları şeklinde sonuçlanabilir (Esin ,1996, s. 10). İşseveroğlu’na göre iyi organize olan bir kurumun vicdan üzerindeki kontrolü de tesirli olacaktır. Bu durumda iş ahlakı gelişip daha saygın bir hal kazanacaktır. Son dönemlerde

kurumlarda yaşanan ahlaki dejenerasyonla birlikte toplumsal yapının git gide bozulduğu gözlenmektedir. İş ahlaki disiplininin bahsedebilmek için doğruyla yanlış arasında değişmez sınırların olması ve başarının ahlaki olmayan hareketleri bağışlatmaması gerekmektedir. Ekonomik alandaki disiplinsizlik hayatın diğer alanlarına da yansır ve toplumdaki ahlaki çöküşü hızlandırır. Ekonomik yaşantının iş ahlaki değerlerinden uzak kalışı toplum yaşantısı için tehlike taşımaktadır. Sorumluluğun farkına varılması ve vicdanlara yerleşmesi için bahsi geçen ahlaki değerlerin daima canlı tutulması gerekmektedir. Bu durum organize olmayı başaran, sorumluluk bilinci taşıyan gruplarla mümkündür (İşseveroğlu, 2001, s. 52). “Ekonomik faaliyetlerin, ahlaki ilkeler içinde yürütmesi toplumun ahlakiliğinin en önemli göstergelerinden birisidir. İş ahlaki kamu hayatının vazgeçilmezidir” (Durkheim, 1986, s.19)

Giderek artan dünya nüfusu beraberinde istihdam gereğini de doğurmuştur. Yeni istihdam alanları açılmazsa işi bulamayan ve fakirleşen tabaka siyasal ve sosyal şiddete yönelecektir. Bu duruma gerekli hassasiyet gösterilmezse tüm dünyayı yok edebilecek bir tehdit kaçınılmaz olacaktır. Küreselleşme ile birlikte farklı kültürlerin bir araya getirdiği bireylerin çok uluslu örgütlerde çalışmaya başlaması beraberinde yeni ahlaki problemler doğurmuştur. İnsanların birbirini anlaması ve kültürlerine saygı duyması bu durumun üstesinden gelinmesi adına önemli esaslardır. Günümüzde insan hakları ve daha fazla demokrasi talebi oldukça artmakta ve iş yaşantısında da önemli ilkelerin başında gelmektedir. Kişinin iş yaşantısında, etnik kökeni, ana dili, dini, cinsiyeti sebebiyle ayrımcılık yapılmamalıdır. İş dünyası, çevre kirliliğinin artmasıyla, bu konuda daha duyarlı adımlar atmak zorunda kalmıştır. Toplumların bir yarısı olan, genellikle gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde görülen yolsuzlukla mücadele kavramına, temiz bir ekonomik hayat ve yaşanabilir bir ülke için tüm dünya halkları uğraş vermediler (Uslu ve diğ., 2001, s.65)

#### **1.3.4. İş Ahlakı ve Hukuk**

Kusursuz ve kaliteli bir iş hayatının vazgeçilmez değerlerinden biri de iş ahlakıdır. Ahlaki değerleri bu durumdan ayrı düşünmek mümkün değildir. Unutulmaması gereken şudur ki ahlaki değerleri geliştirmeyi başarımızı tehdit eden ya da engelleyen bir unsur olarak görmeyip, verimli çalışma için kaçırılmayacak bir imkan olarak görebilmemizdir. Bir örgütte, bir toplumda, oluşturulan ahlaki standartlarla yazılı hale getirilen hukuk kurallarının birbirleriyle çelişmemesi gerekir. “Örneğin, ülkemizde yaşanan ekonomik sıkıntıların ve yaşanan ahlaki yozlaşmanın bir sonucu olarak bazı bankaların, gaspçılar tarafından soyulması karşısında, o bankanın güvenliğinden sorumlu personel iki hırsız öldürmek zorunda kalmıştır” (Arslan, 2000, s. 10). İyileşmesi beklenen güvenlik görevlisi mahkeme sonucunda hapse mahkum olmuştur. Bu karar hem kişiyi devlete karşı bir kırılmağa itmiş ve ahlaki vicdanına hapsedmiş, hem de diğer görevlilerin ahlaki yaklaşımlarını etkileyen çarpıcı bir örnek oluşturmuştur. Hukuk kuralları kişiyi ahlakın ve vicdanı arasında karşı karşıya bırakmaması gereken çok önemli hayati bir konudur. Bir kurum hukuka uygun ve hukuka saygılı olduğu kadarıyla, iş ahlakına o kadar sahip çıkıyor anlamı biraz daha gerçekçi bir yaklaşım olur. Sırf kurallara uymuş olma adına iş ahlakı yeterli bir şart değildir. Ahlaki olarak gerçekleştirilmesi bir durum, hukuksal, yasal ve diğer düzenlemelerin çok ötesinde bir kavramdır. Hukuki örgütler var olma sebebidir. Hukuku yok saymak hususıyla örgütlerin var olmalarına tehdittir. Kısa vadede hukuku yok saymak avantaj gibi görünebilir fakat uzun vadede rekabetin ve özgürlüğün bulunduğu bir ortamda bu durum binilen dalın kesilmesi etkisini yaratacaktır. Ahlak kurallarını hukuk kurallarından ayıran önemli bir fark değişme faktöründe kendini göstermektedir. Kanun koyucu belli bir tarihten, örneğin 1 Ocak 1984 tarihinden itibaren bir fiili suç sayan ve ceza yaptırımına bağlayan bir kanun çıkarabilir ve ya bunun tersi söz konusu olabilir ve kanunun ceza yaptırımına bağladığı bir fiilin 1 Ocak 1984 tarihinden itibaren eski kanun kaldırıldığı için suç olmadığını ilan edebilir. Oysa ahlak kurallarının böyle değiştirilmesi söz konusu değildir. Öte yandan hukuk kurallarının kişinin dışı yansıyan davranışlarını düzenlediği, ahlak kurallarının ise kişinin iç hayatıyla ilgili olduğu eskiden beri savunulmaktadır (Güriz, 2003, s.17). Hukuk ve ahlak arasındaki başka bir ayırmda hukuk-ahlak benzerliği konusunda değinilen yaptırım güçlerinin olmasıdır. Orada sadece yaptırım gücü olarak ele alınan bu farklılık, yaptırım gücünün çeşitliliği bakımından ele alınırsa farklılığın oluşacağını göstermektedir. Hukuk, yaptırımı, devlet otoritesi tarafından teşkilatlı ve düzenli bir biçimde güvence altına almış ve uygulamaya koymuştur. Oysa ahlakın bu şekilde düzenli ve teşkilatlı bir yaptırımı söz konusu değildir. Sadece bulunduğu çevre itibarıyla ahlak sigortaları dediğimiz etken ile yaptırım söz konusu olabilmektedir.

#### **1.3.5. İş Ahlakı ve Din**

Dinler, iş ahlakıyla kaçınılmaz bir ilişki içerisindedirler. Çok farklı öngörü ve uygulamaları olan dinlerin temelde ortak amacı, kötülüğün giderilip insanın iyi bir ahlaka kavuşturulmasıdır. Dinlerinin bu hassasiyetini hayatlarına

uygulayan bireyler, bu durumu iş yaşantısına da yansıtırlar. Dolayısıyla daha dürüst ve ahlaklı bir yaşam sürdürmeye çalışırlar.

### 1.3.5.1. İslami İş Ahlakı

İslam, köklerini Kuran'ın ve Hz. Muhammed'in sünnetinin oluşturduğu, on dört yüzyıl boyunca kutsal ve dini bir tarih olarak yaşamakta olan bir dindir (Nasr, 2004, s. 74). Müslümanların etik değerlerini genellikle Kuran ve sünnet belirlemektedir. İslamiyet'in özünde maddecilik yoktur. İslamiyet daha çok kardeşliği ve beraberliği önemseyen "iyi insan olmak", "iyi yaşamak", "sosyo-ekonomik adalet" ve "madde ve ruh arasındaki denge"yi vurgulamaktadır(Rice,1999,s. 346). İslamiyet'in öngördüğü ahlaki davranışlar ve duygular insanların kendileriyle ve toplumla olan ilişkileri üzerinde önemli etkilere sahiptir.

İslam dinine göre ahlaki vazifelerin iktisadi faaliyet içindeki yeri 2'ye ayrılır:

- 1) Kazanma , üretme
- 2) Harcama, tüketme (Çağırıcı,2006,ss. 254-267)

#### **Kazanma ve üretmenin vazifeleri:**

- Kazanmanın gerçekleştirilmesi esnasında iyi (temiz) niyetli olmak.
- Mesleğin gerektirdiği bilgi ve donanıma sahip olmak.
- Allah'ın yasakladıklarının üretim ve ticaretinden uzak durmak.
- İşçinin haklarını gözetmek.
- İşverenin haklarını gözetmek.

#### **Harcama ve tüketime ile alakalı ahlaki vazifelere bakacak olursak:**

- Topluma zararı dokunacak tüketimden ve harcamadan kaçınmak
- İsrafa varan harcamadan, lüks ve ihtişamdandan uzak durmak.
- İsrafa girmemek
- İnfak ve cömertlik yapmak.

İslam'a rehberlik eden Kuran, rüşvet almayı, yalancı şahitlik yapmayı, ölçü ve tartıda hile yapmayı ahlaka aykırı davranışlar olarak nitelemesine karşılık, zekat vermeyi, doğru şahitlik yapmayı, adaleti gözetmeyi ahlaki davranışlar olarak nitelemekte ve Mutaffifin Suresi'nde "Ölçü ve tartıda hile yapanların vay haline!" ayetiyle dolandırıcılık ve hırsızlığı da yasaklamaktadır. Bu davranışlardan rüşvete ilişkin Bakara Suresi'nin 188. ayetinde şöyle buyurmaktadır; "Aranızda birbirinizin mallarını haksız yere yemeğin. İnsanların mallarından bir kısmını bile bile günaha girerek yemek için onları hakimlere (rüşvet olarak) vermeyin (Kuran)". Bunun yanında faizcilik de örneğin dayanışmayı öldürdüğü için İslamiyet'te yasaktır. Verilen borcun fazlasıyla geri alınması insanlar arasında bir perde oluşmasına sebep olmaktadır (Tabakoğlu, 2005,s.272). Kuran'a göre ahlaka aykırı davranışların temel sebeplerden birisi "daha çok kazanç elde etme hırsı" ve "kazanamama korkusu ve açlık endişesi" dir. Kuran'a göre asıl zenginlik "ahlaklı olmak" tır. İnsan ahirete ve iyiliğe yönelmelidir. Servet insanın ahirette hesaba çekilebilmesi için kullanılacak bir araçtır. Bu anlamda Kuran Tanrı'nın ahlaklı yaşayanlara ödül vaadinde bulunduğunu, ahlaklı olmayan bir şekilde yaşayanlara ise ceza vereceğini bildirmektedir. Aydemir (2010)

İslamiyet'in iş ahlakının temelini, insanların yapıp etmelerinden ziyade sadece işçi ve işverene karşı değil, yapılan işin kendisine karşı da taşıdığı sorumluluk oluşturmaktadır. Yani çalışan işini hakkını vererek yapmalıdır. Buradaki sorumluluk da hiç kuşkusuz her şeyin yaratıcısı olan Allah'a karşı sorumluluktur(Nasr , 2004, s.34).İslam konusunda kapsamlı araştırmaların sahibi olan MaxWeber'e göre İslam, cihad ve fütühata yönelik özellikler barındıran bir dindir. Weber'e göre İslamiyetin iktisat ahlakı ve sosyal yapısı feodal özellikler taşımaktadır. Weber'in bakış açısıyla, feodal politik yapıya sahip İslamın iki temel özelliği vardır. Bunlardan ilki, kazanma yolları (savaş ganimetleri, cizye vb), diğeri ise kullanım ve tüketim tarafıdır. Weber İslamiyet'i, gösterişe önem vermeyen, disiplinli çalışma ahlakına sahip Püriten ahlakla karşılaştırmakta ve İslam'ı rasyonel üretimin ve çalışma felsefesinin dışında, dünyevi nimetlerin içinde bulmaktadır. Weber'e göre Hristiyanlık,

ayağını orta sınıf temeline dayamış, sonuna kadar kararlı bir zanaatkar ve esnaf dinidir ve bu haliyle burjuvazi ve şehirli bir dindir. İslam'ın devletçiliğinin en önemli amacı denetim olmalıdır(Tabakoğlu ,2005, s. 24).Tsalikis ve Lassar'ın yaptıkları araştırmaya göre İslam ülkelerinde güçlü dini inanışa rağmen, iş etiği konusunda olumsuz sonuçlar elde edilmiştir. Bunun sebebinin İslami öğretilerin düşünsel (ideal), iş etiğinin ise gerçek (reality) olması olarak açıklamaktadırlar. Müslüman ülkelerde etik davranışlar ve algılar önbelirlenimden etkilenmektedir. Yani, insanlar tanrının onları yarattığına ve kaderlerini önceden belirlediğine inanmakta ve kendilerini yaptıkları davranışlardan sorumlu hissetmemektedirler. Sorumlu olarak kaderlerini görmektedirler.Günümüzde geleneksel İslam toplumunun ahlaki bütünlüğünü kaybetmeye başladığını söylemek yanlış olmaz. Buna sebep olarak modernizmin etkisinde şekillenen ve işçilerin çalışma ahlakını etkileyen rekabet ortamını gösterebiliriz. Bu rekabet ortamı bireyleri ahlaki kaygılardan uzaklaştırıp kişisel hırs ve isteklerini ortaya çıkararak kişilerin çalışmaya bakışını etkilemektedir.

### 1.3.5.2. Hristiyan İş Ahlakı

Hristiyanlığın iş ahlakı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Ticaret ve işletmecilik ahlakı kabul görmüştür. Bireylerin kendi eksiklerini giderebilmelerinde bu yol araç olarak düşünülmüştür.Hristiyanlık Roma İmparatorluğu'nda özellikle kölelerin ve alt tabakalardan insanların benimsediği bir inanç olması nedeniyle çalışmaya ve işe karşı da olumlu bir tutum sergilemiştir. Hristiyanlığın ilk zamanlarında, kilise işletmecilikle uğraşmayı ve ticaret faaliyetleri ahlaki anlamda uygun görmüşse de daha fazla kazanma hırsı, hile, aldatma ve israfa kaçan lükse karşı uyarılarda bulunmuştur. Hristiyanlık ticareti, insanların birbirlerinin ihtiyaçlarını giderecek bir hizmet olarak görmek ve Hristiyan tüccarların gerek kendi dinlerinden olan gerek başka dinlerden olan insanlarla iş yaparken dürüst olmalarını ve eşit iş ahlakı standartlarını uygulamalarını öğütmektedir(Tunçay ,2009, s. 23).Hristiyanlıkta kabul gören iş ahlakı, işle ilgili faaliyetlere kısıtlama getirmemiş ancak faizi yasaklamıştır. Orta çağlar boyunca kilisenin iş ahlakı konusundaki düzenlemeleri iş faaliyetlerine sınırlayıcı bir etki yapmıştır. Ancak faiz yasağı kilise ile iş dünyası arasında bir gerilim yaratmıştır. Bu yasak 19. yy'ın yarısına gelindiğinde Protestanlıkla sermaye sahibi bireyin faiz hakkını yasal olarak elde etmesi ile dinen meşruiyet kazanması sonucu sona ermiştir. Bu reform sonucunda Hristiyan öğretilerle oluşan iş ahlakı içerisinde Protestanlık oldukça önemli bir yere gelmiştir( Arslan,2001, ss. 32-33)

Protestan iş adamları toplum içerisinde önemli değişiklikler meydana getirmişlerdir. Bu durum dini teşvikler eşliğinde gerçekleşmiştir. Kişisel istek ve arzularından fedakarlık edip lüksten kaçınmışlardır. Kendi kendini inkar etme ile tutumlu bir hayat tarzı benimsemişlerdir. Ölçülü ve gösterişsiz bir yaşam tercihleri Batının ekonomik anlamda kendini geliştirmesinde hayli etkili olmuştur. (Kıran ,2006,s. 20). Fakat bu algı giderek değişmektedir. Protestan ahlakına sahip iş adamları da artık hedonizme doğru kaymakta ve çağa ayak uydurmaktadırlar.

### 1.3.5.3. Yahudi İş Ahlakı

Yahudi dininde birden çok kutsal kitap bulunmaktadır. Bu kitaplar yazılı kutsal metinler ve bunların yorumunu içeren sözlü kitaplar olarak ikiye ayrılmaktadır. Yazılı metinleri içeren metinlere Tanah denilmektedir. Tanah'ın yorumu niteliğindeki sözlü metinlere ise Talmud denilmektedir (Akkurt, ,2006,s. 3). Musevi iş ahlakına ilişkin ilk kaynak ise Tora, Nevim ve Ketvim'den oluşmuş Tevrat'tır. Tevrat'ın dışında yazılı metin olarak Talmud ve PirkeAvot yararlanılabilecek kaynaklar arasındadır (Akçay ,2009). Yahudiliğin kutsal kitabı olan Tevrat Yahudiler için bir kutsal kitap olmanın ötesinde bir anlama sahiptir. Çünkü Tevrat zor günlerinde onları bir arada tutan milli bir değer haline gelmiştir. Bu anlamda Tevrat'ın da emrettiği üzere ebeveynler çocuklarına bu kutsal kitabı öğretmeyi çok önemsemektedirler. Ekonomik anlamda Yahudi zihniyetine bakıldığında çok çalışmak ve çok para kazanmak cennete gitmenin bir yolu olarak görülebilir(Kurtuluş ,2001, ss. 751-752)Yahudi dininde de hayatta kalabilmek adına her hangi bir işin içinde olmanın yanlış bir yanının olmadığı gibi yaşamak için belli bir standardın olması gerektiği savunulmaktadır. Bu din çalışmaya da ibadete de çok önem vermektedir. Mesela çalışmanın yasak olduğu cumartesi günlerini ibadete ayıran Yahudiler bu konuda katı bir tutum içerisindedirler..

Yahudi dininde, faiz meselesi biraz farklıdır. Bu dine göre bir Yahudi'nin kendi dininden bir kardeşinden faiz alması kesinlikle yasaktır. Ancak Yahudi olmayan birilerinden faiz alınmasında herhangi bir sakınca görülmemektedir.Bu durum çifte ahlaki standart olarak nitelendirilmektedir. Yahudi toplumu önceleri sadece tarımla uğraşan bir toplum olduğu için faiz yasağı, ahlak yönünden çok mantıklıydı. Çünkü o dönemlerde tarımla uğraşan toplumlarda paraya sadece acil durumlarda ihtiyaç duyulmaktaydı.

Zamanla Yahudi toplumları da daha karmaşık ekonomik düzene girdiler. Fakat faiz yasağı ekonomik genişlemeyi engelleyen bir durum oldu. Bunun için de Yahudiler, bugün hala Ortodoks Yahudileri tarafından

kullanılan ve “heteriska” yani “iş yapma izni” olarak bilinen yasal bir model geliştirmişlerdir. Bu modele göre, ödünç para veren kimsenin “karın” belli bir yüzdesini alması garantilenir. Yalnız bu kural sadece işle ilgili ödünç para için geçerlidir, ihtiyaç durumlarında verilen borçta faiz yasağı devam etmektedir.

Özetle, Yahudi iş ahlakı insanı ve çevreyi önemsemekte ve sağlanacak karın ve uygulanacak fiyatların dinen mubah yollar kullanılarak belirlenmesini emretmektedir. Bunun yanında alıcıların aldatılmasına, faize ve iş ahlakına aykırı tüm eylemlere de karşı çıkmaktadır.

#### 1.4. İş Ahlakına Kurumsal Yaklaşımlar

İş ahlakıyla ilişkili olarak karşımıza genel olarak iki tür yaklaşım çıkmaktadır. Bunlar sonuca dayalı yani teleolojik yaklaşımlar ve deontolojik yaklaşımlar. Teleolojik yaklaşımlar da kendi aralarında faydacılık ve egoizm teorisi olarak ikiye ayrılmaktadır. Deontolojik yaklaşımlar ise, haklar teorisi ve adalet teorisi olarak sıralanabilir.

##### 1.4.1. Geleneksel Yaklaşımlar

Geleneksel yaklaşımlar, insanların herhangi bir durumda başvurabileceği, kurallar ve prensipler sunmaktadır. Bu nedenle bunlara mutlakıyetçi teoriler denilebilir. Bu yaklaşımlar normatif yaklaşımlardır. Çünkü, dünyanın doğasıyla insan tabiatıyla ilgili varsayımlardan yola çıkmaktadırlar (Crane ve Matten, 2004,s.79)Geleneksel yaklaşımlar genel itibarıyla ikiye ayrılmaktadır. Bunlar teleolojik (sonuçsalcı) ve deontolojik (sonuçsalcı olmayan) yaklaşımlardır. Teleolojik yaklaşım kendi içinde faydacılık ve egoizm diye ikiye ayrılmaktadır. Deontolojik yaklaşımlar ise adalet teorisi, haklar yaklaşımı, Kant ahlakı ve görecelilik olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Bu yaklaşımlara ilişkin genel bir fikir oluşturmak amacıyla Şekil-1 işlevsel olabilir.

##### 1.4.1.1. Teleolojik Yaklaşımlar (Sonuçsallık)

Teleolojik yaklaşım, bir kişinin, grubun ya da topluluğun, bir eylem veya davranışın istedikleri sonuca ulaşması halinde, bu eylemi ahlaki olarak doğru kabul ettikleri bir ahlak felsefesidir (Torlak ,2003,s.101) Teleolojik yaklaşımda Tablo 1’deki özelliklerinde de görüldüğü üzere bireyler, benimsedikleri değerleri geliştirmek için çaba sarf etmelidirler. Burada bir eylem kendi başına iyi ya da kötüyü temsil etmemekte ve eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonucu olmaktadır. Yani bu yaklaşım sonuca dayalıdır. Buna göre örneğin, insana acı verecek bir eylemde bulunmak eğer o insanı tedavi etmeye yönelikse iyidir, yok eğer kişiyi yaralamaya yönelikse kötüdür (Arslan ,2001,s.16).

**Tablo 1.** Teleolojik Yaklaşımların Belli Başlı Özellikleri

	<b>Bencillik(Egoizm)</b>	<b>Faydacılık</b>
<b>Katkıda bulunanlar</b>	Adam Smith	Jeremy Bentham ve John Stuart Mill
<b>Amaç</b>	Bireysel fayda ve çıkarlar	Herkes için iyilik
<b>Kurallar</b>	Bireysel fayda ve çıkarları en yüksek seviyeye çıkarmak	Kural/Eylem faydacılığı
<b>İnsan anlayışı</b>	İnsanlar sınırlı bilgiye sahip aktörlerdir	İnsanlar acıdan kaçmaktadır/Hazcılık
<b>Türü</b>	Sonuçsalcı	Sonuçsalcı

Kaynak: (Crane ve Matten, 2004,s. 80)

##### 1.4.1.1. Faydacılık Teorisi

Faydacılık yaklaşımında, eğer bir eylem, mümkün olduğunca fazla kişiye, olabilecek en iyiyi sunuyorsa o eylem ahlaki açıdan doğru kabul edilmektedir. Faydacılık yaklaşımı özellikle Anglo-Saxon ülkelerinde kabul gören bir yaklaşımdır. Faydacılık kuramını ortaya çıkaranlar, İngiliz filozoflar John StuartMill ve Jeremy Bentham’dır (Crane ve Matten, 2004,s.84). Teleolojik yaklaşımdan yola çıkanlara göre, faydacılık ahlakı, estetikten farklıdır ve kendi başına iyilik ve kötülükle uğraşmamaktadır. Bu anlamda ahlak bir sosyal ilişkiler teorisi olarak kabul edilmektedir. Faydacılığın özellikle altını çizdiği nokta, iyi olarak değerlendirilen bir şeyin, mutlaka birileri için faydalı olması gerektiğidir (Arslan, 2001a,s.17).Sosyal hedonizm biçimlerinden biri olan faydacılık için şunu diyebiliriz; bir eylem en büyük kitleye en büyük yararı sağlıyorsa, en küçük kitleye en az zararı veriyorsa



ahlakidir. Bu ilke faydanın ölçülebileceğini varsayar. Bireyden ziyade toplum üzerinde odaklanır. Faydacılara göre ne yaparsanız yapın ahlaki bir nedene sahip iseniz genel refahı artıracaksınız. Faydacılık konusunda çok sayıda farklı görüşler olmasına rağmen faydacıların ortak noktaları aşağıda ki gibi ifade edilebilir (Harman,1977,s. 152).

İnsan faaliyetlerinin, dolayısıyla ahlaki vazifelerin en yüksek gayesi mutluluktur.İnsan davranışları, ahlaki bakımından mutluluğun yada faydayı artırmalarına yahut azaltmalarına göre iyi ve kötü sayılır.Ahlaki davranışta bulunanlar temelde egoisttir; yani kişisel haz ve çıkar arayışı söz konusu olmaktadır. Fakat insanların birlikte yaşamaları, onları eninde sonunda yine kendi mutlulukları için yararlı olan iyiliklere yöneltir. Böylece bireysel egoizm, bazı karmaşık değişiklikler sonucunda çıkar gütmeye hale dönüşür.Faydacılar, davranışları sonuçlarına bakarak değerlendirirler ve davranışların farklı sonuçları ortaya çıkardıkları inancındadırlar.Faydacılar sadece anlık bir mutluluğu en yüksek düzeye çıkarmaktan çok daha uzun dönemdeki bir mutluluğu gerçekleştirmeyi amaçlamaktadırlar.Faydacılar, iyiyi mutluluk ve zevkle aynı kullanmaktadırlar. Onlara göre, ahlâki davranışı doğru kılan şey herkesin yüksek düzeydeki mutluluğudur. Bir toplumun çıkarları, o toplumu oluşturan bireylerin çıkarlarının toplamıdır. Bir eylem, ancak bireylerin acılarını ortadan kaldırdığı ve hazlarını artırdığı zaman izin verilmelidir. Jeremy Bentham faydacılık ilkesini şu şekilde ifade etmektedir: “Eğer davranışlar en fazla sayıda bireyin mutluluğunu mümkün kılıyorsa doğrudur, aksi halde, yanlışlardır”. Bentham, bireyin kendi mutluluğu için herkesin iyiliğini göz önünde tutmak zorunda olduğunu savunmaktadır.

Faydacıların bazı ortak noktaları olduğu söylenebilir. Faydacılık teorisinde, bireyin en önemli ahlaki ödevi mutlu olmak ve bunun etrafındaki bireylerde de olmasını sağlamaya çalışmaktır. Bireyin davranışlarının iyi veya kötü sayılması, tamamen davranışlarının getirdiği faydaya bağlıdır. Faydacılara göre davranışlar farklı durumlarda farklı sonuçlar getirirler. Ayrıca ahlaki davranışta bulunanlar kendi kişisel haz ve çıkarlarına göre hareket ettikleri için egoisttirler. Fakat, insanlar kendi mutluluklarına da yol açacak bazı iyiliklerde bulunmaktan kaçınmayacaklardır. Bunu kendi iyilikleri için yapıyor olsalar da etrafındakilere de fayda sağlayabileceklerdir. Burada şu açık bir şekilde görülmektedir ki, bireysel egoizm aslında dolaylı bir yoldan ortaya çıkmaktadır (Özgener, 2004,s.39)

Faydacılık yaklaşımı kendi içinde, eylem faydacılığı ve kural faydacılığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Eylem faydacılığında, birey, herkes için en iyinin ortaya çıkacağı durumlarda harekete geçmelidir. Bu teoriye göre başkaları açısından hangi eylemin en iyiyi sağlayacağını tespit etmek güçtür ve eyleme geçecek kişilerin ahlaki olarak davranmasını sağlamak amacıyla bir yol göstericiye ihtiyaç vardır (Özgener, 2004,ss. 40-41). Kural faydacılığı ise, teleolojik olmayan yaklaşımların, teleolojik yaklaşıma ve faydacılığa karşı yöneltilen eleştirilerden ortaya çıkmıştır. Buna göre, faydacı standartlar, kişisel eylem ve davranışlara değil, bir bütün içinde ahlak kurallarına uygulanmalıdır. Kural faydacılığı, toplumun mutluluğu en yüksek seviyeye çıkarmak için ne tür ahlaki kuralları benimsemesi gerektiğiyle ilgilenmektedir. Bu teoride amaç sadece mutluluğu sağlayıcı bir ilke bulmak ve insanları bu ilkeyi bulmaya yöneltmek değil, bu yönelimin maliyetlerini göz önüne almaktır (Arslan, 2001a,ss.21-22).

#### **1.4.1.1.2. Bencillik Teorisi (Egoizm)**

Egoizm çok eski ahlak felsefelerinden biridir. Platon gibi en eski Yunan filozofları tarafından bile tartışılmıştır. (Adam Smith,1723,s.90)’ın Liberal ekonomisiyle beraber, son üç asırdır modern ekonomide de çok etkili olan bir yaklaşım olmuştur. Egoizm, karar vericinin kendi uzun vadeli çıkarları veya kısa vadeli faydaları konusunda, özgürce karar verebilmesi durumunda ahlaki olarak kabul edilmektedir (Crane ve Matten, 2004,s.81).

Egoizm yaklaşımı, bir eylemle ilgili sonuçların, genele göre değil de eylemi gerçekleştiren kişiye göre değerlendirilmesi açısından faydacılık yaklaşımından ayrılmaktadır (Torlak, 2003,s.104). Egoizm, bir bireyi herhangi bir yükümlülük altında bırakmıyorsa, bireyin bir fedakarlık yapmadan en iyiye ulaşabileceği bir durum varsa, o zaman gösterilmelidir (Özgener, 2004,s.33).

Günlük dilde kullandığımız egoizmle, ahlaki egoizmin farklıdır. Örneğin, egoist insanlara gününü gün eden ve sadece kendi kişisel çıkarlarını düşünen insanlar olarak bakılmaktadır. Halbuki, uzun dönemli hedefleri için, kısa dönemli hedeflerinden vazgeçen insanlar da egoist sayılabilir. Bu anlamda egoistler her zaman zevk peşinde olmayabilirler. İnsanlar amaçlarını gerçekleştirebilmek ve bazı başarıları elde edebilmek için de hedeflerinin peşinden koşabilirler. Bunun yanında, egoistlerin yardımsever ve dürüst olmadıkları düşünülebilir. Oysa, başka birinin hayatını kurtarmak için kendini tehlikeye atan kişi de bencilce davranmış olabilir. Çünkü kişi bu şekilde fedakarlık duygusunu tatmin etmektedir. Egoizm insanlara yardım etmeyi öğretmemekte, fakat böyle bir ahlaki zorunluluk olmadığını söylemektedir (Arslan, 2001a,s. 18).Ahlak felsefesi çerçevesinde bireyin eylemlerinde

benliğini merkez alması gerektiğini öngören ve başkasının iyiliğini gözetme, cemiyetin refahı, kendinden başka diğer insanları düşünme gibi görüşleri makul görmeyen ve sadece şahsi istek ve arzuları doğrultusunda yaşamayı savunan öğretiye denilmektedir.(Güçlü ve diğ., 2002 ,s.196).Bir diğer ifade ile egoizm başkasına faydalı olmamayı öğretmez ama bu faydanın ahlaki bir yanının olmadığını söylemektedir. Egoistler aynı zamanda uzun dönemde amaçlarını gerçekleştirmek için kısa dönemli amaçlarından vazgeçebilen davranışları sergileyebilmektedirler (Arslan, 2005,s.14).Egoizmin iki türü bulunmaktadır. İlki hazcılık (hedonizm)'dir. Burada, bir eylemin doğruluğu değerlendirilirken, asıl olan bireyin çıkarlarıdır. Diğer bir ifadeyle, sadece bireyin çıkarlarının maksimizasyonunun sağlanıp sağlanmadığına bakılmaktadır. Egoizmin ikinci türü olan, aydın egoizm (enlightenedegoism)'dir. Burada, yalnızca kişinin öz çıkarları değil, bu eylemin diğerlerin çıkarları üzerindeki etkileri de ele alınmaktadır. Felsefeciler tarafından "aydın egoist " olarak adlandırılan bu formda, uzun bir dönem esas alınmaktadır (Ferrell ve diğ., 2005,s. 97).

#### 1.4.1.2. Deontolojik Yaklaşımlar (Ödev bilimi)

Bir davranışın ahlâkiliğini değerlendirmede sonuçları temel alan teleolojik yaklaşımın tersine, deontolojik teoriler eylemin kendisini ele almaktadır. Deontolojik teorilerde, "sana davranılmasını istediğin gibi başkalarına davran" düşüncesi esas alınmaktadır. Eylemin doğru olması, araçların ve imkanların doğru seçilmesi doğru kural ve ilkelerin benimsenmesiyle mümkün olmaktadır. Ortaya konan eylemin ahlaki olup olmaması, kişinin niyeti ile tayin edilmektedir. Toplumla yönelik bir eğilimden ziyade bireye yönelik bir eğilim bulunmaktadır(Özgener, 2004,s.42).

Deontolojik yaklaşıma göre, insanlar, vicdani özgürlük, kabul etme özgürlüğü, dokunulmazlık özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve kanun güvencesi gibi haklara mükemmel olarak sahiptir. Bu anlamda, deontolojisiler, ahlak prensiplerinin değişmezliğini ve insanın doğasında olduğunu kabul etmektedirler (Torlak, 2003,s.105).Deontolojik teori, ahlâk ile şahsi menfaatleri birbirinden tümüyle ayıran bir ahlak felsefesidir. Bu teori Immanuel Kant'ın katkılarıyla geliştirilmiştir. Deontolojik teori, herhangi bir davranışın değerinden ziyade, davranışın altında yatan dürtülerde özellikle de görev dürtüsünde durma eğilimindedir. Bu teoriye göre bir eylemi doğru kılan, o eylemin neticelerinin iyi ya da kötü olmasının yanı sıra diğer faktörlerin varlığını da ortaya koymaktadır. Eylemin ilke veya kuralları bu faktörlerden oluşmaktadır.

Kant, ahlâki davranışların ilk nedeninin duygu veya eğilimler değil akıl olduğunu savunmuştur. Önemli olan doğru olmak ve mutluluğu hak etmektir. Fayda ve mutluluk değil. Kant, ahlaki motive eden gücün, zevke, mutluluğa veya faydaya bağlı olmaması gerektiğini savunmaktadır. Ahlaki davranışlar, şartlar ve durumlar ne olursa olsun sergilenmesi gereken davranışlardır. Örneğin, hoşumuza gittiği için başkalarına yardım etmenin, doğruyu söylemenin ahlâki olduğunu söyleyemeyiz; bunlar bize mutluluk verdiğinden dolayı değil, sadece onları yapmak bir görevimiz olduğu için yaptığımızda ahlâki olmaktadırlar(Başdemir ,ss.58-59). Bu nedenle "duyularına hoş geleni değil, aklının sana iyi gösterdiğini yapma" ilkesi benimsenmektedir.

#### 1.4.1.2.1. Adalet Teorisi

Adalet temelli etik kuramlar, bir topluluğun üyelerine pay edilen fayda ve görevlerin dengeli olmasına veya yasaların, kuralların ve politikanın uygulanması sonucu ortaya çıkan neticelere bakan karşılaştırmalı bir metot kullanır. Adalete dayanan etiği kullanan ahlak felsefecileri, yalnızca davranışların sonuçlarının faydacı sonuçları önemseyip etkisiz hale getireceğini ileri sürmektedirler. Adalete dayalı etik yaklaşımı savunanlar; bir davranışın, toplumda büyük çoğunluk için faydalı olması ancak küçük bir kesim için adaletsiz olması halinde bu davranışı genellikle dikkate almazlar (Kirel, 2000,s. 39).

Adalet kavramı hem kişilere yardımcı olan hem de genel kural ve ilkelerden oluşan özel kurallardır. Adalet teorisinin temel yaklaşımı eşit olan bireylere eşit, olmayanlara da eşit olmayacak şekilde davranmaktır. Her bireye sahip olduğu kabiliyetler, haklar, ihtiyaçlar ve çalıştıkları işler dikkate alınarak görevler yüklenmelidir (Arslan, 2005,s.19).

Adalet teorisi, John Rawls'ın 1971'de "A Theory of Justice" adlı çalışmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu teorisinin farklı türleri bulunmaktadır. Karşılayıcı adalet, geçmişte gördüğü zararların kapatılmasını ifade etmektedir. Cezalandırıcı adalet, kanun ve kurallara uymayanlara ceza vermeyi kapsamaktadır. Prosedür-süreçsel adalet, karar süreçlerinde, uygulamalarda veya anlaşmalarda bu kavram kullanılmaktadır. Dağıtıcı adalet ise, devlet tarafından kar, yarar ve yükümlülüklerin dağıtımını içermektedir (De George, 1999,s. 101). Rawls dağıtıcı adalet kuramını öne sürmüş olup, aşağıdaki ilkelerle temellendirmiştir (Kirel, 2000, s. 39) Eşit Özgürlük İlkesi: Herkesin temel özgürlükleri birbirine eşit olmalıdır. Bu özgürlükler, diğer kişilerin saldırılarından korunmalıdır.

**Farklılık İlkesi:** İlk ilkenin kapsamadığı yararlılara sahip olmayan kişiler, hatta en kötü durumda olanların bile bunlardan faydalanması ve güvence altına alınması gerekmektedir. Toplumda dezavantajlı kişilere yardım etmek zorunludur.

**Fırsat Eşitliği Hakkı İlkesi:** Bir toplumdaki tüm üyeler toplumsal statülerini yükseltmek için eşit fırsatlara sahip olmalıdırlar. Adalet teorisinin en önemli noktası, farklılığın hoş görülebilme düzeyinin belirlenmesidir. Bununla beraber, “adil bir toplum, herkesin eşit olduğu bir toplum değil, farklılıkların veya eşitsizliklerin savunulabildiği bir toplumdur.” Rawls, farklılık ilkesi ile farklılıkların neden hoş görülmesi gerektiğini açıklamaktadır (Özgener, 2004,s.47).

#### 1.4.1.2.2. Haklar Teorisi

Haklar teorisi, yükümlülük ve ilkelerden ziyade daha çok haklar üzerinde odaklanmaktadır. Thomas Hobbes’a göre, başkasına da en az şahsı kadar hak tanımayı ve şahsı hürriyetini de aynı şekilde sınırlamayı barış için tek koşul olarak savunmaktadır (Özgener, 2004,s.45). Bu kuram, demokrasinin ve demokratik yönetim şeklinin yıllar içerisinde hem iş, hem de özel hayatta yaygınlaşmasıyla daha çok öne çıkmaya başlamıştır. Bu kuramın temelinde kişilerin, kurumlar veya yöneticiler karşısında sahip oldukları hakların tanınması amacı vardır. Hak temelli ahlak görüşü insanların birbirlerine karşı belli ahlaki görevleri olduğunu ifade eder. Bu görüş, davranışların sonuçlarına, bu davranıştan değerlendirmede ya da rehber davranışlar için kurallar geliştirmede kullanılması gerektiği görüşünü reddeder. Hak temelli etik görüş ahlaki hakları, toplumun değil, bireylerin bakış açısından ifade eder. Bu tür bir etik anlayışı, başkalarının haklarını sınırlayarak fayda elde eden insan sayısını dikkate almamaktadır (Kirel, 2000,s. 36).

## 2. SONUÇ

İş ahlakının dini kaynaklardan da anlaşılacağı üzere insanoğlunun ilk ticari faaliyetinden bu yana var olduğu söylenebilir. İşletmelerde uygulanan düşünce ve ilkeler iş ahlakı olgusunu ortaya çıkarmıştır. Bu olgu sadece iş dünyası için geçerli değildir. İş dünyasındaki problemler, genel ahlaki problemlerden farklı değildir. İş ahlakı, toplumda hemen her kesimi, çalışanı, tüketiciyi, çevreyi, iş hayatını alakadar etmektedir. Bir işletmenin amacının, toplum için yarar ve zararların tartışılması, iş ahlakı üzerine araştırma yapmaya sebep olmuştur. Bu süre zarfında iş ahlakı, önceleri bireysel bir problem olarak görülürken daha sonra işletmenin iş ahlakı meselesi olarak görülmeye başlanmıştır.

Bu üç dinin metinlerine bakıldığında da aslında çok da farklı bir anlayışın olmadığı görülmektedir. Yahudi ve Hıristiyanlığa nazaran İslam çalışmaya daha fazla önem verdiği için yapılacak işlerin de ahlaki olmasını kalın hatlarıyla belirlemiştir.

İş ahlakının kurumsallaştırılması için, örgütsel kültürü, yöneticinin ve çalışanların ahlaki eğilimi, tepe yönetiminin desteği ve belirgin ahlak politikası özellikle önem taşımaktadır. Bunların yanı sıra, yasal kurullar, işletme yönetim kurulları, ahlaki eğitim programları, ahlaki komiteler, şikayet büroları ve yazılı ahlak kurallarında oldukça önemli olduğu belirtilmektedir.

Bir işletmenin, kendi çalışanın problemini çözmede bire bir metot uygulamayı politikası haline getirmesi verimliliği yükselten ve motivasyonu artıran önemli bir yöntemdir. Bu açıdan çalışan memnuniyeti için sosyal ve ekonomik ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Çalışanlar ücretlerden, yaptıkları işten, ücret dışı ödüllendirmelerden ve kurumdan memnun olduklarını, işyeri ortamının sosyal açıdan çalışmaya uygun olduğunu düşünmektedirler. En güçlü olanın yaşayacağı ya da ne üretilirse satılır gibi düşüncelerin kabul gördüğü dönemlerden, faaliyetlerin rekabet ve küreselleşme ile birlikte daha fazla dikkat istediği bir döneme geçilmiştir. Başarılı olmak ve uzun süre ayakta kalmak isteyen işletmelerin iş ahlakı konusunda daha fazla hassasiyete sahip olmaları gerekmektedir. Devlet, genel anlamda bir iş ahlakını oluşturmak için iş hayatı ve toplumla birlikte hareket etmelidir. Kısacası bir bireyin huzurlu bir hayat sürmesi için ahlak ne kadar önemliyse, sosyal ve ekonomik ilişkilerde de güven ve sadakati temin etmede o kadar önemlidir.

## KAYNAKÇA

- Akçay,H.( 2009). “Musevilik ve Ahlakı”, <http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=89837>
- Akkurt, S. (2006) .Tanah'ta Yahudi Dini Hayatına Yönelik Eleştiriler, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Arslan, M.(2005).İş ve Meslek Ahlakı, Siyasal Kitabevi, Ankara
- Arslan, M.(2001). İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Aydemir, M. (09.09.2010). “Kutsal Metinlerde İş Ahlakı: Kuran-ı Kerim Örneği”, [idc.sdu.edu.tr](http://idc.sdu.edu.tr)
- Başdemir, H.Y.(2007). “Ahlâk Metafiziği”, Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlâk. Editör: Recep K.,Uyanık M. İstanbul, Dem Yayınları
- Bozkurt, V.(2000). Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği. Bursa: Alesta Yayınları
- Crane, A. ve Matten, D.(2004),.A European Perspective, New York: Oxford University Press
- Çağrı, M.(2006).Ana Hatlarıyla İslam Ahlakı, Ensar Neşriyat, İstanbul
- DE G., Richard T.(1999).Business Ethics, Fifth Edition, A Viacom Company Upper Saddle River, NJ
- Demir, Ö.(2003). İktisat ve Ahlak, Liberte Yayınları, Eylül
- Durkheim, E.(1986) .Meslek Ahlakı, (Çeviren: Karasan M.), İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayını
- Esin, M.(1996) “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi İşletme ve Personel Yönetim Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul
- Ferrell, O. C, Fraedrich J. ve Ferrell L,(2005). Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases, Houghton Company, Boston
- Garrett, T.,Konoski, Richard J,(1986).Business Ethics, New Jersey
- George, R., De T.(1999).Business Erhics, Fith Edition, A. Viacom Company Upper Saddle River N.J
- Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi,(2004), 15
- Güçlü, A., Uzun E., Uzun S ve Yolsal,Ü.H,(2002). Felsefe Sözlüğü , Bilim ve Sanat yayınları, 1.Basım, Ankara
- Güriz, A.(2003).Hukuk Felsefesi, Siyasal Kitabevi, 6.Baskı, Ankara
- Harman,G.(1977) .The Nature of Morality, Oxford University Pres, New York
- İlhan, S.(2005). “ İş Ahlakı: Kuramsal Bir Yaklaşım”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Afyon
- Kınran, Ş.B.(2006). İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Kırel, Ç.(2000). Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 196, Eskişehir
- Kök, Bayrak S.(2006). “Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakını Kurumsallaştırma”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
- Kurtuluş, B.(2001). “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, Sosyal Siyaset Konferansları 50. Kitap, ss.738-759
- Mc H., Francis PJ. (1992).İş Ahlakı. Çev.Tüsiad, İstanbul: Tüsiad yayın
- McNamara, (1998).“Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit of Managers”, at <http://www.mapnp.org/library/ethics/ethxgde.htm>
- Murat, Güven, Açıkgöz B, (2007) . Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği., Z.K.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 3
- Nasr, S.H., (2004).Modern Dünyada Geleneksel İslam, İstanbul: İnsan Yayınları

- Özgener, Ş.(2004).İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım, 1.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Rice, G.(1999). “Islamic Ethics and The Implications for Business”, Journal of Business Ethics
- Tabakoğlu, A. (2005b). “Kapitalist Toplum ile İslam Toplumu Arasında Bir Karşılaştırma”, Toplu Makaleler-2, ss. 266-273), İstanbul: İslam İktisadı Kitabevi
- Tabakoğlu, A. (2005a), “Kapitalist Toplum ile İslam Toplumu Arasında Bir Karşılaştırma”, Toplu Makaleler-2, ss. 266-273, İstanbul: İslam İktisadı Kitabevi
- Tezölmez, H.(2000).Türk Dünyasındaki Yöneticilerin İş Ahlakı Konusundaki Düşünce ve Kararları, TÜHİS Yayınları, Ankara
- Torlak, Ö.(2003). Pazarlama Ahlakı, 2.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçay, S.(2009).İş Ahlâkı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.