



ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ETİK

Harun TEPE

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Felsefe Bölümü

Giriş

İşletmeler faaliyet gösterdikleri iş kolunda belli bir işi gerçekleştirmeyi hedeflerler. Başarılan iş, işin başarılması, hedeflenenin gerçekleştirilmesiyle işletmeye ve içinde bulunulan topluma sağlanan yarar, işletmenin varlık nedenidir. Ama işin gerçekleştirilmesi kadar önemli olan bir başka unsur da işletmenin işin gerçekleştirilmesiyle belli miktarda kâr elde etmesidir. Kâr işletmenin olmazsa olmazlarının başında görülür. Onsuz bir işletmenin uzun süre ayakta kalması, en azından kendi başına ayakta kalması pek mümkün görülmez. Bu nedenle kazanç elde etmeyle işletme kurma ve yürütme neredeyse eş anlamlı kullanılmaktadır. Bunda kendi başına bir sorun da yoktur. Kazanç olmazsa işletme de olmayacak, uzun süre varlığını sürdüremeyecektir. Sorun işletmenin kazanç, daha çok kazanma hedefinin gerçekleştirilmesinde başvurulan yollar ile bunun işletme çalışanlarına getirdikleri konusunda ortaya çıkmaktadır. Ne pahasına kazanç? İşletme daha fazla kazanç için her yola başvurabilir mi, ya da böyle bir durum meşru gösterilebilir mi? İşletmenin diğer kaynakları arasında sayılan ve pek de uygun olmayan bir biçimde “insan kaynakları” diye isimlendirilen çalışanlar bu durumdan ne kadar etkilenmektedirler? Kazanç mı, çalışanlar mı işletme için önceliklidir? Kâr ve insanlık ya da etik değerler birlikte korunabilir mi?

İş ve etik ilişkisine genellikle kuşkuyla bakıl-

mış, ticaret ve etiğin, ekonomi ile etiğin birlikte olamayacağı düşünülmüştür yaygın olarak. Özellikle yapılan iş ticaretle ilgili olduğunda kuşkuların daha da arttığını, kazanç ve ahlâkın pek uyumayacağına inanıldığını görmekteyiz. Avusturyalı eleştirmen Karl Kraus bir öğrencinin kendisine yönelttiği, “ekonomi etiği nasıl öğrenilir?” sorusuna [biraz ironili bir biçimde] “bu öğrenilemez, insan bunlardan birini seçmeli” diye yanıtlamış.

İşletme etiğine ilişkin toplumsal algı konusunda durum daha da kötüdür: Son 10-15 yılda, özel sektörün ve özellikle büyük şirketlerin imajı gittikçe kötüleşmiştir. Toplumumuzun büyük bir kesimi bir şirketin, aynı anda hem etik ilkelere bağlı kalıp hem de yüksek gelire sahip olamayacağını düşünmektedir. Bir çok firmanın etik sorumluluk taşımadıkları, firmaların çoğunun çevre ve tüketicilerin sağlığı, güvenliği pahasına acımasızca kârlarını arttırmaya çalıştıkları düşüncesi görünür biçimde yaygınlaşmaktadır (I).

“İş mi etik mi?” sözde ikilemi kimi zaman “iş iş-tir”, “etik de iş değildir” biçiminde çözülmeye çalışılmıştır. Örneğin ünlü ekonomist M. Friedman “şirketlerin işi iş yapmaktır” (The business of business is business) biçiminde dile gelen anlayışı savunur. Ona göre şirketlerin bir tek sorumluluğu ya da tek bir sosyal sorumluluğu vardır: hissedarları için kâr etmek (II). Zaten kâr etmekle şirketler veya işletmeler “topluma hizmeti” de gerçekleştirmiş o-



lurlar, o nedenle bunun ötesinde şirketlerden başka bir sorumluluk ya da topluma hizmet beklemek yanlıştır. Kısaca işini iyi yapan ve sonuçta kâr eden işletme, zaten toplumsal sorumluluğunu da yerine getirmiş olmaktadır, denilmektedir.

Bilinen odur ki, iş yaşamındaki veya iş yaşamının yol açtığı etik sorunlar iş yaşamının kendisi kadar eskidir. Çalışmanın, çalıştırmanın, üretimin, satışın, hizmetin olduğu her yerde -kimi zaman birisini çalıştırmanın kendisi de içinde olmak üzere -kimi etik sorunlar da olmuş, gerek iş yaşamının kendisinde gerekse ürünleri ve yol açtuklarıyla etik sorunları da birlikte getirdiği görülmüş, söylenmiştir. İşin niteliği ve çalışma koşulları ortaya çıkan etik sorunların niteliği ile şiddetini de belirlemiş, işin niteliğine, gerektirdiği çalışma koşullarına göre farklı etik sorunlar kendisini göstermiş ya da aynı etik sorunlar farklı şiddette kendisini hissettirir olmuştur. Ayrıca toplumsal ve siyasal yapı da yaşanan etik sorunların farkına varılıp kamuoyunca bilinir kılınmasında belirleyici bir unsur olmuş; şeffaflık ve demokratik işleyiş, gerek işletme düzeyinde gerekse ülke düzeyinde etik sorunların bilinmesini, tartışılmasını kolaylaştırmış, tersi durumlar ise bunu daha da güçleştirmiş, sorunların üstünün örtülmesine zemin hazırlamıştır.

Günümüz, etik sorunların daha da büyüdüğü, hatta kimilerinin boyut değiştirdiği bir dönemdir. Hans Jonas'ın "Sorumluluk İlkesi-Teknoloji Uygarlığı İçin Bir Etik Denemesi" (III) kitabında açık bir biçimde gösterdiği gibi teknolojideki gelişmelerle birlikte insan eylemlerinin sonuçlarında ya da etkilerinde de kimi değişimler olmuş, nükleer enerji kullanımının yarattığı sorunlarda olduğu gibi, bugün yapılan bir eylem, alınan bir karar yalnız bugünü ya da bugün yaşayan insanları değil, gelecekte yaşayacak olan insanları -hatta yalnız insanları değil tüm canlıları- da etkileyecek güce ulaşmıştır. Bu güç gezegenimizin tüm biyosferini etkileyecek, tüm canlı yaşamını tehlikeye düşürecek bir hale gelmiştir. Bu ise insanı yeni, ek bir sorumlulukla karşı karşıya bırakmaktadır: doğaya karşı sorumlulukla.

Etik sorunların gittikçe daha fazla artmış ve boyut değiştirmiş olmasına karşın, günümüz bunların her zamankinden daha fazla bilincine varıldığı, daha fazla konuşulduğu ve giderilmeye çalışıldığı bir dönemdir. Bunda, şeffaflık, demokratikleşme ta-

leplerinin daha sıklıkla dile getirilir olmasının ve basın-yayın sektöründeki gelişmelerin -özel yayıncılığın güçlenmesinin ve yayın organlarının sayısının artmasının- önemli payı olduğu muhakkaktır. Bu, gerek ülkemiz gerekse dünyanın diğer ülkeleri, özellikle gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler için geçerlidir.

"İş etiği" adı verilen iş yaşamıyla ilgili etik sorunların etiğin konusu olması, bu konuda ders kitaplarının yazılmaya başlanması, bir ders olarak ders programlarına konulmasının 20-30 yıllık bir geçmişi vardır. Bu aşağı yukarı diğer meslek etikleri için de geçerlidir. Çevre, basın, tıp, hukuk, siyaset etiği gibi adlarla anılan meslek etiklerinin ortaya çıkması hep son dönemlere rastlamaktadır. Bu ve benzeri mesleklerde çalışanların, iş yaşamlarında ya da mesleklerini sürdürürken yaşadıkları veya karşılaştıkları kimi olumsuz deneyimler, yaşanan ve farkına varılan sorunların aydınlatılmasına ve çözümlenmesine yönelik kimi adımların atılmasını da beraberinde getirmiştir. Bu çabalar sorunu yazılı veya sözlü olarak ifade etme, bu sorunların çözümüne yönelik örgütlenmeler -sivil toplum kuruluşları ya da işyeri komiteleri vb. oluşturma- olarak ortaya çıkabildiği gibi, kimi meslek eylem kuralları geliştirme biçiminde de görülebilmektedir. Bugün çeşitli mesleklerde karşılaşılan sorunların tartışıldığı toplantılar, sorunları, kimi zaman yaşanmış olaylardan yola çıkarak irdeleyen ve tartışan kitap ve dergiler ile meslek etik kuruluş ve komiteleri bunun açık bir göstergesidir. Bunların sayısındaki artış bu türden etkinlikleri gerekli, hatta kimi zaman zorunlu kılan sorunların artmasının doğal bir sonucudur. Bugün ülkemizde olduğu gibi dünyanın başka bölgelerinde ve ülkelerinde de etikten gittikçe daha çok ve daha sık söz edilmeye başlanması, etik sorunların birçok alanda göz ardı edilemeyecek hale gelmesi, sonuçlarının gittikçe daha çok sayıda insanı etkilemeye başlamasındandır. Bir yandan sorunların boyutlarının gittikçe büyümesi öbür yandan insanların etik sorunların daha fazla farkına varmaları bugün bir anlamda "etik enflasyonu"na bile yol açmıştır.

"İş Etiği" (Business Ethics) adı altında toplanan kuramsal, daha çok da pratik çalışmalara gelince, bunların, iş yaşamındaki etik sorunları ele alarak, sorunların farkına varılmasından, önlenmesine kadar bir dizi yapılabilirliği tartıştıkları gö-



rılmaktadır. “İş etiği” işletmelerde karşılaşılan etik sorunları konu edinen bir meslek etiğidir. Bu ad altında gerçekleştirilen çalışmalara baktığımızda yapının, iş dünyasında (bununla genellikle şirketler, üretim, hizmet ve ticaret yapan, ama sonuçta hep kâr etmeyi amaç edinen şirketler, işletmeler kastedilmektedir) karşılaşılan etik sorunların ele alınıp tartışılıp aydınlatılmasıdır. O nedenle “iş etiği” terimi yerine, iş dünyasındaki etik sorunlardan söz etmek daha yerinde olacaktır. Çünkü etik tektir, tek bir bilgi disiplini. Felsefenin en eski ve temel üç alanından biridir. Çokluk taşıyan ve farklılık gösteren, etik sorunların ortaya çıktıkları uğraş alanlarıdır. Farklı uğraş alanlarında farklı etik sorunların ortaya çıkmış olması ya da etik sorunların farklı uğraş alanlarına göre kimi farklılaşmalar göstermesi, bu sorunlardaki ortak yanı, değişmeyen özü görmemize engel değildir.

Etik ve “İş Etiği”

Eski Yunanca ethos sözcüğünden türetilmiş olan etik, dilimizde sıkça ahlâk sözcüğüyle yan yana ya da onun yerine kullanılmakta, örneğin “iş etiği” yerine “iş ahlâkı” da denilmektedir. Ama sözcüğün dilimizdeki çeşitli kullanımlarına bakıldığında ahlâkın üç ayrı anlamda kullanıldığı görülmektedir(IV):

a) “belirli bir grupta ya da genel olarak iyi sayılan-kötü sayılan davranışlar” anlamında;

b) “belirli bir ahlâktan bağımsız olarak ‘ahlâklılık’ anlamında” ve

c) felsefenin temel disiplinlerinden biri olan etik ve onun ortaya koyduğu bilgiler anlamında. Ancak bu üçüncü anlamda kullanımın bilimsel bir etkinliğe, “felsefenin insanlar arası ilişkilerde değer sorunlarını inceleyen bir dalı”na işaret ettiği görülmektedir.

“Meslek ahlâkı bağlamındaki ‘ahlâk’tan kastedilene gelince: burada ‘ahlâk’, belirli bir meslekte özellikle doğrudan doğruya insanla ilgili bir meslekte: doktorlukta, hemşirelikte, öğretmenlikte ama gazetecilikte ve ticarete de uyulması gereken davranış kuralları anlamına geliyor. ... Bu kurallara da, dünyanın neresinde olursa olsun (yani belli bir çevreye bağlı olmaksızın) bu mesleği yapan herkesin uyması isteniyor.” (V).

Her türden işletmenin kendilerinde ve işletmenin müşterileriyle, devletle ilişkilerinde ortaya çıkan sorunlar ile işletmelerin dolaylı olarak yol açtıkları kimi etik sorunlar, iş etiği denen bilimsel etkinliğin alanını oluşturmaktadır. Kısaca işletmenin doğrudan ya da dolaylı olarak yol açtığı ya da yol açtığı düşünülen etik sorunlar, iş etiğinin çalışma alanını oluşturmaktadır. “İş etiği” ya da “iş ahlâkı” bu yapılabilenlerle bakıldığında görülen ise daha çok bir işletmede işlerin yapılması sırasında uyulması gereken, yani yapılması ve yapılmaması gerekenleri belirleyen davranış kurallarının saptanması ve bunlara uyulmasını sağlama çalışmalarıdır. Kuşkusuz eylem ilkeleri geliştirme etik sorunlarla baş etmenin tek yolu değildir, hatta en elverişli, en uygun yolu hiç değildir.

İşletmelerde karşılaşılan etik sorunlar, işletmenin iç sorunları ve işletmenin kendisi dışındaki kişi ve kuruluşlarla ilişkilerde ortaya çıkan sorunlardan oluşmaktadır. İşçi-işveren ilişkilerinde taraflardan birinin veya her ikisinin de yaptığı yanlış değerlendirmelere dayanan eylemleri sonucu ortaya çıkan etik sorunlar işletmenin iç etik sorunlarıdır. İşlemenin gerek kendileri için mal veya hizmet ürettiği kesimlerle, gerek diğer kuruluş ve devletle gerekse de işletmenin hedef kitlesi içinde yer almakla birlikte işletmenin faaliyetlerinden etkilenen diğer insanlarla ilişkilerinde ortaya çıkan etik sorunlar ise işletmenin dış etik sorunları olarak nitelenmektedir.

İşletmenin Kendi İç İşleyişinde Ortaya Çıkan Etik Sorunlar

İşçi-işveren ilişkilerinde yaşanan adil olmayan bir ücret ve terfi politikası izlemek, çalışanlar arasında ayrımcılık yapmak, çalışanları muhbirlik yapmaya zorlamak gibi etik sorunlar ile doğruyu söyleme, yanlış bilgilendirme ve kandırma gibi işletmede iletişimle ilgili sorunlar bu türden sorunların başında gelmektedirler. Bu ikinci türden sorunlar yalnızca işletmenin kendi içinde yaşanmamakta, aynı zamanda işletmenin diğer kişiler, kuruluşlar ve devletle olan ilişkilerinde de sıkça karşımıza çıkmaktadır.

İşçi-işveren ilişkilerinde görülen etik sorunlar işçinin işe alınmasından, çalışma koşulları ve çalışma yaşamının getirdiği sorunlardan, işçinin işten çıkarılmasında yaşanan etik sorunlara kadar uzan-



maktadır. İşe alınmada cinsiyet, etnik köken, siyasal görüş, dinsel inanç vb. türden ayrımcılık yapılması, bu ayrımcılığın ücretlere ve işte terfiye yansıtılması veya başka nedenlerle aynı işe farklı ücret tarifelerinin uygulanması, terfilerde ve görevlendirmelerde liyakatin yerine başka öznel ölçütlerin alması; son olarak da işten çıkarmada ya da işe son vermede keyfi, ayrımcı ve öznel gerekçelerle hareket edilmesi en fazla yüz yüze gelinen etik sorunlardır. Bunların bir kısmı etik olduğu kadar hukuksaldır. Aslında çoğu zaman hukuksal sorunlar aynı zamanda etik sorunlardır. Kişilerin söz konusu olduğu, kişilerin yalnızca araç olarak kullanıldığı ya da kişilerde insan olmanın korunmadığı ya da harcandığı durumlarda, ister hukuksal bir sorun ortaya çıksın ister çıkmasın, mutlaka bir etik sorunla karşı karşıyayız demektir. Bu nedenle işçi-işveren ilişkilerinde hukuka uygun davranılmış olması, her tek durumda etik davranıldığı anlamına gelmez. Başka bir ifadeyle hukuka uygun olan etik olmayabilir. Hukuki dayanakları olan ve işletmenin çıkarları açısından “doğru bir karar” olarak nitelenebilen bir işten çıkarma eylemi, işten çıkarılan kişinin durumu, işten çıkarılmadan etkilenmesi muhtemel kişilerin durumu göz önüne alındığında “doğru bir karar” olmayabilir. Bu tür durumlarda sorulması gereken soru “daha insanca bir kararın” -ki bu daha doğru bir değerlendirme ve daha etik bir eylem anlamına gelmektedir- mümkün olup olmadığı, verilen kararın mevcut şartlarda o kişinin onuruna ya da değerine en az zarar veren karar olup olmadığıdır.

Bunu sağlamak için kimi zaman “doğruyu söyle!”, “kimseye (doğrudan) zarar verme”, “adil ol!”, “dürüst ol!”, “yalan söyleme ve kandırma!”, “başkalarının haklarına saygı göster”, “verdiğin sözleri tut ve sözleşmelere sadık kal” gibi kimi eylem ilkeleri ileri sürülmektedir (VI). Kişilerin kararlarını verirken ve eylemde bulunurken bu ilkelere dayanmaları istenmektedir. Bu ilkelere göre eylemde bulunulduğunda o eylemin etik bir eylem olacağı düşünülmektedir. Bu tür ilkelerin tek başına etik eylemede bulunmayı sağlayıp sağlayamayacağı, bu ilkeler arasında uyumsuzluk ya da çatışma olduğu durumlarda ne yapılacağı, yani hangi ilkeye göre eylemde bulunulacağı gibi sorunlarla pek ilgilenilmemektedir. Doğru değerlendirme için etik ilkeler-

den ya da etik normlardan çok bilgiye, olgusal bilgilere ve değer bilgisine -bu arada doğru değerlendirilmenin nasıl yapılabileceğine ilişkin bilgiye gereksinim olduğu “meslek etiklerince” çoğunlukla gözden kaçırılmaktadır.

Çevrenin Korunması

İşletme çalışanlarına, sunulan mal ve hizmeti alanlara olan sorumlulukları yanında yol açtığı kirlilikten, çevreye verilen zararlardan da sorumludur. İşletmeler, özellikle de sanayi işletmeleri ekonomik olarak ek yükler getirdiği gerekçesiyle bu türden sorumluluklardan kurtulmaya çalışmaktadırlar. Hukuk literatürüne “Rosen Montag” olayı olarak geçen kaza, çevrenin korunmasında şirketlerin nasıl davranabildiklerine ilişkin dehşet verici bir örnektir. 22 Şubat 1992 sabahı, bir iş kazasından sonra, iş kazasının yaşandığı işletme, şehrin o bölgesine yağın “sarı yağmur”un pek zehirli olmadığını açıklar. Bölgede oturanların şikayeti üzerine, zehir miktarının (açıklanan) daha fazla olduğu gerçeği kabul edilerek, rakamlar düzeltilir. Greenpeace’in yaptığı araştırma sonunda saptanır ki, “11 çeşit maddeden oluşan tonlarca zehir söz konusudur, bu maddelerin içinde kansere yol açabilecek nitro-anisol maddesi de vardır.” (VII). Benzer durumlar, ilaçların ve benzerlerinin beklenmeyen etkileriyle ilgili olarak da sıkça yaşanmaktadır (VIII).

İş Yerinin Taşdığı Risk ve Tehlikelere Karşı Çalışanların Korunması

İş yerinin insan sağlığına uygun olması işletmenin temel sorumluluklarının başında gelmektedir. Mümkün olan en sağlıklı ve insancıl koşulların hazırlanması etik bir gereklilik olduğu kadar işletmenin kazancı açısından da işletmenin olmazsa olmazları arasında sayılmaktadır. Bunun aksi durumlarda sağlıksız çalışma koşulları, insan sağlığına verdiği zararlar yanında uzun vadede işletmenin kalifiye elamanlarının daha kısa sürelerde çalışmalarına, sonuçta da verimlilik ve kazanç kaybına yol açmaktadır.

Çalışma koşulları çalışanlar açısından belli riskler taşıyorsa, bu konuda çalışanların daha en baştan bilgilendirilmesi çalışmak için bu riski göze alıp almama konusunda onlara karar verme hakkı tanınmalıdır. Birçok durumda insanlar, yaşamlarını



sürdürmek için başka seçenekleri olmadığından çalışmayı sürdürmek durumunda kalsalar bile, onlar işyerinin taşıdığı tehlikeler konusunda tam olarak bilgilendirilmelidirler. Her önlem bir harcama, her harcama bir masraf ve işyerinin giderinin artması, sonuçta da işyerinin işletmenin kârlılığının azalması anlamına gelse de, gereken önlemlerin alınmaması, kazancın insanlardan daha önemli görülmesi, insan olmanın harcanması anlamına gelmektedir.

Etik davranmak ile kâra dayanan ekonomi arasında “ya biri ya öteki” türünden bir ilişki olamayacağı açıktır. Eski Alman Başbakanı Helmut Schmidt, bir politikacının bakış açısından, işletme sorumluları için de çok önemli olan bir olguyu şöyle dile getirmişti: “Hepimiz kendimize, olandan olması gerekene nasıl ulaştığımızı sormalıyız. Her kim bu soruya yalnız etik kaygılarla, en kısa yolu doğru yol olarak önerirse, o pratik felaketlerle yüz yüze gelebilir. Veya tam tersi: Her kim yalnız pratik kaygılarla en kısa yolu doğru yol olarak seçerse, (o da) etik felaketlerle karşı karşıya kalabilir.”(IX). En azından etik felaketlerle ilgili söyledikleri nedeniyle Helmut Schmidt’e ve “etik davranış kazandırır” tezini ileri süren Leisinger’e temelde katılarak, etik eylemde bulunmanın işletmeye hem kâr hem de onur ve prestij getireceğini düşünmekteyim. Ama yakın zamanlarda izlediğimiz bir reklamda da öne çıkarıldığı gibi “müşterinin güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi” seçebilmelidir işletmeler. Bunu da nasıl olsa böyle yapmak sonunda bize kazandırır düşüncesiyle değil, güven ve dürüstlüğü paradan ve kazançtan daha üstün oldukları ve daha önce geldikleri düşüncesiyle yapmalıdırlar. Ancak böyle davranılırsa etik eylemde bulunmuş olur. Her tek durumda nasıl etik eylemde bulunabileceği, nasıl doğru karar verilebileceğini bulmak ise kişilere kalan zor bir ödevdir. Bunun için en başta gereksinim duyulan ise açık göz ve açık bir kafaya sahip olmak kadar etik ve değer bilgisine sahip olmaktır. Bunun için de meslek etik kuralları, normları yanında, felsefenin en eski alanlarından biri olan etiğe başvurmak gerekir.

Kaynaklar

1. Ioanna Kuçuradi'nin Uludağ Konuşmaları (Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, 1994).
2. W. Michael Hoffman, “The Case Pinto”, in:, Case Stu-

dies in Business Ethics. T. Donaldson, A.R. Gini(eds.).

3. Klaus Leisinger, Unternehmenethik. Globale Verantwortung und modernes Management. C. H. Beck, Münih, 1997.

4. Klaus Leisinger, “İşletme Etiği, Çokuluslu Şirketler ve Gelişmekte Olan Ülkeler”, Etik ve Meslek Etikleri, H. Tepe(Yay. Haz.), Türkiye Felsefe Kurumu, Ankara, 2000, s.75-102.

5. İoanna Kuçuradi, “Felsefi Etik ve ‘Meslek Etikleri’”, Etik ve Meslek Etikleri, H. Tepe(Yay. Haz.), Türkiye Felsefe Kurumu Yay., Ankara, 2000, s.17-32.

Dipnotlar

I. K. Leisinger, “İşletme Etiği, Çokuluslu Şirketler ve Gelişmekte Olan Ülkeler”, Etik ve Meslek Etikleri, 2000, s. 78 .

II. M. Friedman, “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”, New York Times Magazin, 13. september 1970, s. 32-33 ile 122,126 arası.

III. Hans Jonas, Das Prinzip Verantwortung, Versuch einer Ethik für technologische Zivilisation, Suhrkamp Taschenbuch, 1984, s. 26-27.

IV. Ahlakın bu üç anlamının geniş bir anlatımı için Ioanna Kuçuradi'nin Uludağ Konuşmaları (Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları, 1994, Ankara)adlı kitabının içinde yer alan “Özgürlük ve Kavramları” başlıklı yazısına bakılabilir.

V. I. Kuçuradi, “Özgürlük ve Kavramları”, s. 21.

VI. I. Kant'ın H. Jonas'ın kesin buyrukları, aktif ve pasif biçimiyle altın kural ve Goodpaster'in 'ahlâksal sağduyu' başlığı altında topladığı aşağıdaki basit eylem kuralları bunu sağlamada önemli bulunmaktadır(K. Leisinger 2000, s. 81).

- Kimseye (doğrudan) zarar verme.
- Başkalarının haklarına saygı göster.
- Kimseye yalan söyleme ve kimseyi kandırma.
- Verdiğin sözleri tut ve sözleşmelere sadık kal.
- Yasaya saygılı ol.
- Başkalarını tehlikelerden koru.
- İhtiyacı olanlara yardım et.
- Adil ol ! (kibar ol)
- Bu buyruklara göre hareket etmeleri için diğer insanları yüreklendir.

VII. Bununla ilgili olarak bakınız G. Eidam, Unternehmen und Strafe Vorsorge- und Krisenmanagement, Carl Heymanns, Köln, 1993, s. 191, s. 403 ve s. 421.

VIII. Bununla ilgili olarak bakınız G. Eidam, Unternehmen und Strafe Vorsorge- und Krisenmanagement, Carl Heymanns, Köln, 1993, s. 191, s. 403 ve s. 421.

IX. Leisinger, “İşletme Etiği, Çokuluslu Şirketler ve Gelişmekte Olan Ülkeler”, s. 81.●