

# Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler

## Studies on Business Ethics in Turkey: Current Situation and Tendencies

Taha Eğri,\* Lütfi Sunar\*\*

**Özet:** Her geçen gün boyutları artan iktisadi hayat ve karmaşıklaşan toplumsal yapı beraberinde insan ilişkilerinin nasıl olması gerektiği tartışmasını getirmiştir. Bu bağlamda toplumsal alanı düzenleyen “ahlak” kuralları ve özelde iktisadi hayatı çevreleyen “iş ahlakı” kuralları son yıllarda tartışılmaya başlanmıştır. Bu makale de son dönemde Türkiye’deki iş ahlakı alanında yaşanan gelişmeleri ve yönelimleri ele almaktadır. Kamu, özel sektör ve sivil toplum olarak ele alınan çalışmalarla birlikte aynı zamanda akademide meydana gelen gelişmeler değerlendirilerek iş ahlakı alanındaki durum tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışma bir literatür incelemesinden ziyade literatür ışığında ilgili aktörlerin çalışmalarının incelenmesi ve bu alanda faaliyet gösteren veya muhatabı olan 11 kişiyle yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlar çerçevesinde şekillenmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* Ahlak, iş ahlakı, etik, Türkiye iş dünyası.

**Abstract:** The multi-dimensionality of economics and ever more complicated social relations have called for debates into the very nature of ideal human relations. To that end, attention is drawn to “morality,” which regulates social relations, in general and “business ethics”, which surround economic life, in specific. This study discusses the latest developments and tendencies about business ethics in Turkey. Special emphasis is on figuring out the current situation from analyses of developments in public sector, private sector and nongovernmental organization alongside those in academics. This paper is shaped, under the light of literature review, by analyses of studies of relevant actors, and by semi-structured interviews with 11 people acting in the field.

*Keywords:* Morality, business ethics, ethics, Turkish business life.

---

\* İstanbul Üniversitesinde iktisat politikaları üzerine çalışmalarını sürdürmektedir. Çalışma alanları; iktisat politikaları, tarım politikaları, iktisadi zihniyettir.

İletişim: İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, Beyazıt / İstanbul.  
Ş tahaegri@istanbul.edu.tr Ş (+90 212) 440 00 00 / 11600

\*\* Dr., İstanbul Üniversitesinde sosyolojik teori üzerine çalışmalarını sürdürmektedir. Çalışma alanları; sosyal teori, sosyoloji tarihi, iktisat sosyolojisi, girişimcilik sosyolojisidir.

İletişim: İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Beyazıt / İstanbul.  
Ş lsunar@istanbul.edu.tr Ş (+90 212) 440 00 00 / 15809.

## Giriş

Batı'da son 30 yılda artan iş ahlakı tartışmaları son zamanlarda Türkiye'de de giderek daha fazla gündeme gelmektedir. Bunun küresel gelişmelerle olduğu kadar Türkiye ekonomisindeki dönüşümlerle de yakından ilişkisi mevcuttur. Türkiye 1980'den itibaren çok hızlı bir dönüşüm süreci yaşamaktadır. İktisadi sistemde amaçlanan dönüşümler toplumsal yapı üzerinde de etkili olmuş ve cari ahlakı yapı, yeni sorunlar karşısında zaman zaman yeterli olamamıştır. Türkiye'deki iş ahlakı tartışmaları ve uygulamaları da bu bağlamda ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Bu sebeple ortaya çıkan birikimin değerlendirilmesi gelecek çalışmalara ışık tutması bakımından zarıdır. Bu çalışma böyle bir değerlendirmeyi yapmak amacıyla kaleme alınmıştır. Böylece Türkiye'de iş ahlakı alanındaki çalışmalar ve uygulamalardan hareketle teori ve uygulamada iş ahlakının durumunun ortaya konulması hedeflenmektedir.

Ancak burada yapılacak değerlendirme bir literatür değerlendirmesi olmaktan ziyade literatürü de işin içine katarak alanın iş ahlakıyla ilgili mevcut durumunun ve yönelimlerinin belirlenmesidir. Zira alandaki gelişmelere paralel olarak bir literatür gelişmekte ve bu literatürü değerlendiren çalışmalar da çeşitli mecralarda ortaya çıkmaktadır (örn. bk. Özdemir, 2009: 301-337). Ancak bu makalede daha çok alanın bütüncül olarak değerlendirilmesi amaçlandığı için iş ahlakı alanındaki akademik çalışmalar iş ahlakı alanındaki kurum ve uygulamalarla ilişkili oldukları kadarıyla değerlendirmeye katılmışlardır.

Bu makaleye temel olan araştırma, literatür incelemesi, kurum incelemeleri ve yarı yapılandırılmış mülakat teknikleriyle gerçekleştirilmiştir. Literatür araştırmasında Türkiye'de iş ahlakı, meslek ahlakı, çalışma ahlakı, iktisadi zihniyetin ahlakı arka planı ve benzer konularda yapılmış çalışmalar incelenerek değerlendirilmiştir. Kurum incelemelerinde de özel sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının iş ahlakı alanında yaptıkları çalışmalar incelenmiştir. Ayrıca bu kapsamda iş ahlakı alanının üniversitelerdeki gelişimi, iş ahlakı eğitimlerinin durumu da ele alınmıştır. Böylece alandaki yönelimler ve mevcut durumun tespiti amaçlanmıştır. Bunlara ek olarak yarı yapılandırılmış mülakatlar ile iş ahlakı alanında çalışmalar gerçekleştiren veya uygulamaların muhatabı olan sivil toplum temsilcileri, şirket yöneticileri, bürokratlar ve akademisyenlerden oluşan 11 kişi ile önceden belirlenen mülakat formu çerçevesinde mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar seçilirken iş ahlakı alanı ile yakından ilgili olmaları, bu alanda tecrübe sahibi olmaları ve iş ahlakı konusunda çalışma yapıyor olmaları dikkate alınmıştır. Ayrıca,

genel katılımcı dağılımının kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasında eşit olmasına özen gösterilmiştir. Yapılan mülakatlar sonucunda iş ahlakı alanının Türkiye'deki gelişimi ve bu alandaki yönelimleri tespit etmek amaçlanmıştır. Mülakatlar genel olarak iş ahlakı alanına ilgili kişilerin değerlendirmelerinin alınması, zihinlerindeki iş ahlakı algısının nasıl şekillendiğinin anlaşılması ve muhtemel gelişmelerin seyrinin anlaşılması açısından önemli bir rol oynamıştır.

## Türkiye'de İş Ahlakı ile İlgili Güncel Meseleler

Ekonomik faaliyetlerin toplum için hayati önemde olması iktisadi hayatta ahlaki sorunların önemini daha da artırmaktadır. İş ahlakının amacı sadece felsefi analizler yapmak demek değil, somut olarak iş dünyasındaki mal ve hizmet üretimi ve tüketim sürecindeki doğruları ve yanlışları ifade etmektir (Murat, 2010: 21). Günümüzde iş ahlakı ikinci plana atılabilecek bir konu değildir. Bu önem, günlük hayatta olduğu kadar artık iş hayatında ve profesyonellerin mesleki uygulamalarında ahlak konusunun gittikçe ön plana çıkmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle 1980 sonrası dönemde küreselleşmenin artan etkisiyle yeni yapısal uyum düzenlemelerinin yaygınlaşması belirli meselelerin daha fazla konuşulmasına sebep olmuştur. Ancak burada ilginç olan, daha ahlaklı bir dünya özlemiyle birlikte ahlak dışı davranışların da yaygınlaşmasıdır (Pınar, 2002: 6). Bu bölümde iş ahlakı üzerinde gerçekleştirilen tartışmalar ve iş ahlakının Türkiye'deki konumu tartışılacaktır.

### ***Kavramsal Tercihler: Ahlak mı, Etik mi?***

Türkiye'de ahlak ve ilgili kavramların kullanımında çeşitli belirsizlikler mevcuttur. Öncelikle ahlak kelimesinin kullanımında bir çeşitlilik söz konusudur. Bu bağlamda ahlak *bir norm standardı, bir dinî vecibe veya davranışları belirleyen genel bir çerçeve* anlamında kullanılabilir. Ahlak kelimesi bu anlamları ayrı ayrı ifade etmek üzere kullanıldığı gibi bazen hepsini bir arada ifade edecek şekilde de kullanılabilir. Ahlak kavramının kullanımındaki bu muğlaklığa ek olarak iş ahlakı (ya da iş etiği) kavramının da net bir anlam kümesine sahip olduğu söylenememektedir. Bu anlamda iş dünyasının genel veya bazı sektör ve mesleklerinin kendine has ikilemlerinin bu muğlaklıkların kaynağı olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan *ahlak* ve *etik* kavramlarının kullanımında bir karmaşa söz konusudur. İlgili literatürde etik özel olarak ahlak bilimi olarak tanımlansa da *iş ahlakı* ve *iş etiğinin* birbirinin yerine veya alternatif olarak kullanımı

söz konusudur. Ancak bu kullanımda tutarlı bir alternatifleştirme ve ikame de söz konusu değildir.<sup>1</sup>

Araştırma kapsamında yapılan mülakatlarda katılımcılar etik ve ahlak kavramlarının gücü arasındaki farka işaret etmişlerdir. Katılımcılarca iş ahlakı ile ilgili konularda etik kavramının tercih edilmesinin onun bağlayıcılığını azalttığı düşünülmektedir. Örneğin bir bireyi ahlak dışı davranmakla itham etmekle, etiğe aykırı davranmakla itham etmek çoğunlukla farklı etkiler oluşturmaktadır. Türkiye’de kavramın toplumsal bir karşılığının olmaması etik kelimesinin vurgusunu azaltmaktadır. Sedat Murat (2010: 22)’ın da dile getirdiği gibi Türkçede iş ahlakı yerine “etik”, “iş etiği uygulamaları” gibi kavramlar kullanıldığında toplumun geniş kesimleri tarafından ne kastedildiği anlaşılmayacaktır ve arzu edilen sosyal yarar da elde edilemeyecektir.

### ***İşletmecilik Literatüründe İş Ahlakının Yeri***

Yukarıda ele alındığı anlamıyla iş ahlakı, toplumsal bir temelden hareketle ele alınmadığı için literatürde mevcut iktisadi rasyonalitenin bir parçasına dönüştürülebilmiştir. İktisadi kararların ontolojisini sorgulamayan bir yaklaşımla mevcut literatürün ahlakı doğrudan aktörlerin bir meselesi olarak resmetmesi, sistematik analizlerden kaçınması söz konusudur. Firmaların tek amacının ve değerlendirme ölçütünün kârlılık olması gerektiğini savunanların yanı sıra iş ahlakı ile ilgili mevzuların iktisadi mekanizmalar dâhilinde değil de dışsal sorunlar olarak ele alanlar, ahlakı iktisadi sistemden dışlamaktadırlar. Bu anlamda sadece hukukun bağlayıcı olduğu ve hukuka dönüşmemiş bütün kuralların bireysel bir alana tekabül ettiği ileri sürülebilmektedir.

İş dünyasına yöneltilen eleştirilere karşı pragmatist bir şekilde ahlaki olanı iktisadi olanla uzlaştıran yaklaşımı benimseyen yazarlar, ahlaki normlara uygun davranmanın özellikle doğrudan işletmelere sağlayacağı yararlar üzerinde durmaktadırlar (bk. Arslan & Berkman, 2009; Arslan, Akıncı & Karapınar, 2007). Bu bağlamda özellikle işletmelerin toplumsal imajına, işgörenlerin çalışma motivasyonlarına ve işletmenin uzun dönemli reketbet gücüne vurgu yapılmaktadır. Bu yaklaşım sahipleri iş ahlakı konusunda özellikle işletme yöneticilerinin fiili davranışlarına odaklanmakta ve iş ahlakı konusunu bireysel ve vicdan ile ilişkili olarak ele almaktadırlar. (Örnekler için bk. Schulze, 1997: 35-51’den aktaran Bektaş & Köseoglu, 2008: 152)

1 Örneğin başlığında etik geçen bir kitapta içeride daha çok ahlak kavramının kullanılması bu karışıklığı göstermektedir. Bir örnek için bk. Orman & Parlak, 2009; Şen vd., 2005.

Bu bağlamda pragmatist ve fonksiyonelist yaklaşım iş ahlakının son zamanlarda artan bir biçimde işletmelerin gündemine gelmesini sağlamaktadır. Bu kapsamda işletmelerde iş ahlakı standartlarının belirlenmesi, hizmet içi eğitimlerde iş ahlakının yer alması ve sosyal sorumluluk gibi çerçevelerle paralel bir biçimde *sosyal işletme* konseptinin oluşturulmaya çalışılması söz konusudur. Ülkemizde uluslararası işletmelerin öncülük ettiği bu eğilim evvela büyük kurumsal şirketler daha sonra da diğerleri tarafından takip edilmiştir (Güney, 2006: 139).

Ancak işletmeler uymayı taahhüt ettikleri bu iş ahlakı kurallarının tespiti ve ilanını bir halkla ilişkiler unsuruna dönüştürmüşlerdir. İş ahlakına uyan firma imajını kurumsal ilişkiler açısından önemli bulan firmaların bu yaklaşımı bu kuralların sadece kâğıt üzerinde kalmasına neden olmaktadır. Diğer taraftan iş ahlakının bu şekilde işlevsel kullanımı onun uzun vadeli temel bir mesele olarak değil geçici bir heves ya da moda gibi algılanmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda çeşitli araştırmalar, Türkiye'de iş ahlakı ile ilgili çabaların görünürdeki yaygınlaşmasına paralel ahlak bilincinde ve ahlaki uygulamalarda bir artışın gerçekleşmediğini göstermektedir. TEDMER'in 2002 ve 2005'te yaptığı *Türk İşgücünün İş Etiğine Yaklaşımı* ve *Etik Barometre Araştırması*'na göre iş yerinde iş ahlakı standartları olduğunu söyleyenlerin oranı 2002'de % 66 iken 2005'te % 54'e düşmüştür. İş yerlerinde iş ahlakı standartları ile ilgili eğitim verilmediğini ifade edenlerin oranı 2002'de % 62 iken 2005'te % 76'ya çıkmıştır. Çalıştıkları iş yerinin iş ahlakına sahip olduğunu düşünenlerin oranı 2002'de % 35 iken 2005'te % 25'e düşmüştür (Türkiye Etik Değerler Merkezi [TEDMER], 2002; 2005). Bu anlamda iktisadi sistemden ayrıştırılarak uygulanan iş ahlakı ile ilgili tedbirlerin sadece bir "makyaj" olarak görüldüğü söylenebilir.

### ***İktisadi Kararlar ve Ahlaki İkilemler***

İş ahlakı ancak uygulamalı bir ahlak olarak hayat bulmaktadır ve mevcut iktisadi sistemden bağımsız bir biçimde ele alınması mümkün olmayan ahlak konuları, aynı zamanda sektörel ve mesleki durumlardan da etkilenmektedir. Bu sebeple iş ahlakı konusunu ele alırken günümüz iş dünyasında ortaya çıkan ahlaki ikilemlere dikkat çekmek yerinde olacaktır.

Yapılan mülakatlarda rekabetin yoğun bir biçimde yaşandığı iş ve ticaret dünyasında aktörlerin iş ahlakını kendi rekabetçiliklerini zayıflatan bir olgu olarak gördüğü dile getirilmiştir. Katılımcılara göre iktisadi sistemin üzerine temellendiği iktisadi rasyonalite ile ahlak arasında zaman zaman taban tabana zıt durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda kârlılığı temel hedef olarak benimseyen günümüz iktisadi sisteminin temel özellikleri sosyal

sorumluluk gibi yine piyasacı önlemlerle dengelenmeye çalışılsa da ahlakın normatif bir biçimde kural ve kaidelerin temeli olarak benimsenmesi söz konusu değildir. Dolayısıyla ahlak meseleleri bu sistem içerisinde temel bir konu değil, arzi bir durum olarak ele alınmakta ve daha çok sonuçlar üzerinden gündeme gelmektedir.

Bu anlamda Türkiye’de iktisadi hayatta ortaya çıkan ikilemler hususunda en çok karşımıza çıkan konu ücret politikalarıdır. Yasal zorunluluklardan dolayı firmalar asgari ücreti uygulamaktadırlar. Ancak mevcut iktisadi şartlar dâhilinde bu ücret ile geçinmenin çok zor olduğu genel kabul görmektedir. Bu durum karşısında ahlaki değerlere önem veren birçok firma için bu ücret politikası iş ahlakına aykırı bir durum olarak değerlendirilmekte ancak mevcut rekabet şartları altında firmanın maliyet hesapları nedeniyle başka şansı olmadığını düşünmektedirler. Birçok şirket yöneticisi için bu durum aşılması çok zor bir durum olarak görülmektedir.<sup>2</sup>

Bir başka ikilem alanı ise çevre politikalarıdır. Tüm canlılara karşı bir sorumluluk olarak algılanan ve hukuki mevzuatlara da yansımaya başlayan çevresel standartlar özellikle imalat sektöründe çok belirgin bir biçimde maliyetlerle ilişkili bir biçimde gündeme gelmekte ve özellikle KOBİ düzeyindeki işletmelerin mevcudiyetlerini sürdürebilmeleri ile çelişkili bir durum oluşturmaktadır. Bu işletmeler çevresel standartları uyguladıklarında ortaya çıkan maliyeti fiyatlarına yansıttıklarında piyasada tutunmalarının mümkün olmadığını beyan etmektedirler. Bu durum bu tür siyasetlerin küresel düzeyde bir baskı ile hayata geçirilmesinin bir başka arka planını yansıtmaktadır. Bu bağlamda işletme düzeyini aşan devletler düzeyinde de tartışmalar mevcuttur. Günümüzde uluslararası çevre anlaşmaları üçüncü dünyanın kalkınmasının üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır. Bu durum iki ahlaki konunun birbiri ile çelişmesi olarak görülebilir: Ülke kalkınması ile küresel çevre sorunları arasındaki bu ikilemin mevcut iktisadi formülasyonlarla aşılması güç görünmektedir.

Bir diğer örnek olarak da çocuk işçi çalıştırma konusu ele alınabilir. Uluslararası gündemde çocuk işçi çalıştırılması gayriahlaki bir davranış olarak ele alınmakta ve ucuz emek olması nedeniyle çocukların çalıştırılması emek sömürüsü olarak değerlendirilmektedir.<sup>3</sup> Özellikle Batı toplumlarında

2 Bu bağlamda, bu ahlaki ikilemi aşmak üzere İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGIAD) her yıl bir komisyon oluşturarak bir ailenin aylık minimum ihtiyaçları karşılayabilecek bir Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) belirlemek ve bu aylık ücreti kendi üyelerine tavsiye etmektedir (Detaylı bilgi için bk. İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği [İGIAD], (t.y.)). Ancak bu çalışmanın henüz sistematize edilmiş ve yaygınlaştırılabilir bir ücretlendirme sistemi olduğunu söylemek güçtür.

3 Çocuk işçiliğinin engellenmesi için Birleşmiş Milletlerin ve Dünya Çalışma Örgütünün yapmış olduğu birçok çalışma bulunmaktadır. Bu bağlamda bazı tartışmalara ulaşabilmek için bk. International Labour Organization [ILO], (t.y.); United Nations [UN], (t.y.).

bu hususta hassasiyet gün geçtikçe artmaktadır. Ancak yapılan mülakatlar da aynı zamanda iş ahlakı alanında faaliyette bulunan bir derneğin yöneticisi olan tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir şirketin yöneticisi bir katılımcının dile getirdiği gibi Türkiye'deki çalışma hayatı incelendiğinde özellikle küçük üreticiler arasında çıraklık önemli bir yer tutmaktadır ve bilginin aktarımı nesiller arasında yapılmaktadır. Bundan dolayı çocukların iş hayatında bulunmaları doğal bir durum olarak algılanmaktadır. Ancak küreselleşme ve yurt dışı ticaretin artması ile birlikte çocuk işçi çalıştırma tartışması gündeme gelmeye başlamıştır. Yabancı firmaların yerel tedarikçilerden talep ettiği kıstaslar arasında çocuk işçi çalıştırmama kuralı da bulunmaktadır. Ancak mülakatlardan anlaşılmaktadır ki Türkiye'deki firmalar denetimlerden saklama yoluna giderek çocuk işçi çalıştırmaya devam etmektedirler.

Türkiye'ye has diğer bir tartışma ise işletmelerin ve bireylerin kamu kurumları ile olan ilişkilerinde yaşanmaktadır. Bu anlamda tecrübeler göz önüne alınarak suistimalleri engellemek için oluşturulan mal ve hizmet alımı mevzuatı zaman zaman belirli iş alanlarında bir soruna dönüşmekte ve nitelikli iş ve hizmet alımını sorunlu kılmaktadır. Bu anlamda *hile-i şer'iyeler* (kanuna karşı hileler) devreye girmekte ve ilgili mevzuata sadece şeklen uygun işlemler gerçekleştirilmektedir. Şekli olarak bakıldığında ahlaka uygun olarak görülebilecek bu uygulamalar zamanla başka tür kullanımlara da kapı aralamakta ve ahlaki sorunlara sebep olmaktadır.

Diğer taraftan Türkiye'de kamunun mal ve hizmet alımı açısından ekonomideki payı sebebiyle özel sektör için bu talebi karşılamak temel iş kaynağı olmakta ve firmalar arasında ciddi bir rekabet yaşanmaktadır. Ancak açılan kamu ihalelerinde yaşanan usulsüzlükler işin ahlaki boyutunun çok zayıf olduğunu göstermektedir. Haksız çıkar, adam kayırma ve ayrıcalık sağlayacak bilgi akışı sağlama gibi durumlar devlet açısından yasa dışı olarak zaten tanımlanmıştır. Fakat özel sektörün talebi ve baskıları sonucunda kamu görevlileri yetkilerini suistimal edebilmektedirler. Bu noktada piyasa içerisinde ahlaki sınırlar içerisinde hareket etmek isteyen firmalar ticari başarı ve kâr etme düşüncesi ile ahlaki davranış arasında kalmaktadırlar.

Belirli sektörlerde rüşvetin yaygın olması da Türkiye'de bireylerin ve işletmelerin algısında değişiklikler oluşmasına neden olmaktadır. TESEV'in 2001 ve 2003 yıllarında yaptığı iki araştırmada görüldüğü üzere Türkiye'de ilgili kurumun kapasite yetersizliği ve sorunları yüzünden daha nitelikli ve hızlı hizmet almak üzere yapılan kural dışı ödemeler -örneğin gümrükte, poliste, maliyede yapılan ödemeler- *rüşvet* olarak görülmemektedir. Ancak bir şeyi hakkı olmadığı hâlde elde etmek üzere yapılan kural dışı ödemeler



-örneğin trafik polisine ceza yazmasın diye yapılan ödeme- rüşvet olarak kabul edilmektedir. Bu da insanların hizmet alımı ve ahlak arasında ikilemede kaldığında ahlaki olarak görmese de rüşvet vermeyi seçtiğini göstermektedir (Adaman, Çarkoğlu & Şenatalar, 2001: 133; 2003). İktisadi sistemin ve iş hayatının insanları bu şekilde ahlaki ikilemlere itmesi belirgin sınırlara sahip olması gereken ahlak alanında sınırların gevşemesine ve ahlaki olan ile olmayanın birbiriyle iç içe bulunmasına sebep olmaktadır. Firmalar, ticari hayatın devamı için en kolay yol olarak ahlak alanından verilebilecek maksimum tavizi verme yolunu seçmektedirler. Temel yaklaşım ahlaki bir ortamın oluşması için tek başına çabanın yeterli olmayacağı ve herkesin bu şekilde hareket etmesi gerektiği düşüncesidir.

### ***Yolsuzluk ve Saydamlık Arasında Kamu Sistemi***

Hukukun yapımı ve uygulanması ile birlikte devletin toplumsal ahlakın teşekkülü ve tezahüründeki konumu önem kazanmaktadır. Devlet kendi sisteminde ahlakın uygulanmasının yanı sıra oluşturduğu kanun ve kuralarda ahlaki temel alıp almamasıyla da ahlakın toplumsal konumu konusunda baskın bir yere sahip olabilmektedir. Buna ek olarak devlet sistemi ve kamu uygulamaları ile ilgili ahlaki sorunlar gündemde daima önemli yerler tutmaktadır.

Kamu yönetiminde ahlak, devletin idari alanında doğru davranış standartlarına ve ilkelerine karşılık gelir. Dünyada ve ülkemizde kamu yönetiminde ahlak dışı faaliyetlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu yüzden, kamu yönetiminde etik son yıllarda kamuoyunda en çok ilgi çeken ve en büyük tartışmaların yaşandık alanlardan bir tanesi hâline gelmiştir. Bu yaygın ilginin odak noktasını, kamu görevlileri arasında ahlaki davranışı teşvik etmek oluşturmaktadır (Yüksel, 2005a). Yüksel'in Patrick Bishop'tan aktardığına göre Kamu yönetiminde ahlaki davranış, "toplum çıkarlarını kendi çıkarları önünde tutmak, kendilerini mali bakımdan başkalarına bağımlı kılacak bağlantılara girmemek, tarafsız olmak, hesap verebilir olmak, şeffaflık, açıklık ve dürüstlük ve bu ilkeleri davranışlarla yaşatmak" şeklinde tanımlanabilir (Yüksel, 2005a: 348). Daha kısa bir ifadeyle kamu yönetiminde ahlaki davranış, toplum için dürüst, adil, sağlıklı olan ve demokratik devletin yasallığını geliştiren ve koruyan davranıştır. Diğer taraftan, kamu yönetiminde bir etik altyapının oluşturulmasının sekiz kilit unsuru bulunmaktadır. Bunlar; *etkili bir yasal alt yapı, siyasi irade, etkin hesap verme mekanizmaları, uygulanabilir davranış kuralları, mesleki sosyalleştirme mekanizmaları, kamu yönetiminde uygun çalışma koşulları, ahlaki konularda eş güdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı ve kamu görevlilerini denetleyen medya dâhil etkin bir sivil toplum* olarak sayılabilir (Yüksel, 2005a: 26).



Türkiye’de kamu yönetiminde ahlaki problemler genellikle yolsuzluk genel başlığı altında tartışılmaktadır. Bülent Tarhan ve arkadaşlarının hazırladığı bir raporda Dünya Bankası tarafından kullanılan, yolsuzluğun en yaygın ve basit tanımı olarak “kamu gücünün özel çıkarlar amacıyla kötüye kullanılması” şeklinde ifade edilmiştir. Daha kapsamlı yolsuzluk tanımı ise *kamu gücüyle* sınırlı olmayan “herhangi bir görevin özel çıkarlar için kötüye kullanılmasını” içerir. Kaynakların kullanılmasında teknelci yetkiye sahip olan, görevleriyle ilgili konularda tek başlarına karar alma yetkilerini kötüye kullanan ve hesap verme mekanizmaları bulunmayan görevlilerin bu süreçte kendi çıkarlarını gözetmeleri yolsuzluğa neden olmaktadır (Tarhan vd., 2006: 5). *Uluslararası Saydamlık Örgütü*nün yıllık olarak uluslararası ölçekte yaptığı araştırmalarda genellikle kötü bir sıralamaya sahip olan Türkiye 2002 yolsuzluk algılama endeksinde 120 kademedan 64. sırada, 2004’te 145 kademedan 77. sırada, 2009 yılında 180 kademedan 61. sırada bulunmaktadır (Transparency International, 2009).

Yolsuzluk bir dizi ahlak dışı davranışın kamu sisteminde kendisine yer bulmasının neticesinde ortaya çıkan bir olgudur. Aynı zamanda hukuk sistemimizde doğrudan cezai yaptırıma bağlanan bu ahlaki problemler şunlardır: *Rüşvet, zimmet, irtikap, kara paranın aklanması, dolandırıcılık, emniyeti susuz, içerden öğrenenlerin ticareti (insider trading)* (Tarhan vd., 2006: 9-15). Bununla birlikte cezai yaptırıma bağlanmayan ancak yolsuzluğun kaynakları arasında sayılabilecek çeşitli ahlaki problemler de mevcuttur. Bunlar arasında *rant kollama, lobicilik, oy ticareti, akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık/patronaj)* önemli bir yer tutmaktadır. Türk kamu sisteminin genel yapılanmasından kaynaklanan bu sorunların çözümü de ancak kamu sisteminin bütüncül olarak dönüşümü ile mümkün olacaktır.

Kamu sistemini çökerten yolsuzluğun bu şekilde önemli bir yer tutması onunla mücadeleyi de önemli bir konuma getirmektedir.<sup>4</sup> Dolayısıyla 2000 sonrasında kamunun iş ahlakıyla ilgili gündeminde yolsuzluğun önlenme-

4 Tarhan ve diğerlerinin hazırladığı rapor içerisinde belirtildiği üzere, Türk Hukuk Mevzuatı’nda, doğrudan veya dolaylı olarak yolsuzlukla mücadeleyle ilişkin hükümler içeren yasalar şunlardır: 765 sayılı Türk Ceza Kanunu, 3628 sayılı “Mal Bildiriminde Bulunulması Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu”, 1156 sayılı “Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muameleatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun”, 2531 sayılı “Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun”, 3069 sayılı “Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyeliği ile Bağdaşmayan İşler Hakkında Kanun”, 237 sayılı “Taahhüt Kanunu”, 4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun”, 3071 sayılı “Dilekçe Hakkının Kullanılmasına Dair Kanun”, 4208 sayılı “Kararparanın Aklanmasının Önlenmesine, 2313 sayılı “Uyuşturucu Maddelerinin Murakabesi Hakkında Kanunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ve 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararıyla Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 4422 sayılı “Çıkar Amaçlı Suç Örgütleriyle Mücadele Kanunu”, 2499 sayılı “Sermaye Piyasası Kanunu”, 1050 sayılı “Muhasebe-i Umumiye Kanunu”, 4734 sayılı “Kamu İhale Kanunu”, 4735 sayılı “Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu”, 1918 sayılı “Kaçakçılığın Men ve Takibi Hakkında Kanun”, 4389 sayılı “Bankalar Kanunu” ve 213 sayılı “Vergi Usul Kanunu”.

si önemli bir noktayı teşkil etmektedir. Türkiye ekonomisinin uluslararası ekonomiye sadece uygulamaları ile değil mevzuat ve kurumlarıyla da uyumlu hâle getirilmesinin temel değişim noktası olduğu bu dönemde yolsuzlukla mücadelede uluslararası sermayenin beklentilerinin önemli bir yer tuttuğu söylenebilir. Ekonomik kalkınmada uluslararası sermaye girişinin önemli yer tuttuğu gelişmekte olan ekonomilerde özellikle kamu sektöründeki saydamlığın artırılması sermaye hareketlerinin sürekliliği için önemlidir. Türkiye’de uluslararası kuruluşlarla olan iş birliklerini geliştirdikçe bu tür düzenlemelere daha sık başvurmak zorunda kalmaktadır (Tarhan vd., 2006: 46-49). Bu bağlamda gelişen teknolojik imkânları da kullanarak devlet yolsuzluğun önlenmesi anlamında ciddi çabalara girişse de kamu sisteminin genel işleyişi ve mevzuatın genel çerçevesi sebebiyle bu anlamda hızlı bir yol alınmamaktadır.

Ocak 2003’te 58’nci hükûmetin ilan ettiği Eylem Planı’nda da yolsuzlukla ilgili bir bölüm yer almıştır. Öncelikler arasında, Avrupa Konseyi Yolsuzlukla İlgili Ceza ve Medeni Kanun Sözleşmesi’nin onaylanması, ceza kanunundaki yolsuzlukla ilgili yaptırımların artırılması, siyasi partilerin finansmanında saydamlığın güçlendirilmesi, *sır* kavramıyla ilgili hükümler gözden geçirilerek bilgiye ulaşmanın güçlendirilmesi ile hükûmet, kamu yönetimi ve sivil toplum arasındaki diyalogun artırılması sayılmaktadır (Tarhan vd., 2006: 3). Bu bağlamda temel amaç olan kamu yönetiminde *saydamlığın güçlendirilmesi, iyi yönetişimin sağlanması ve yolsuzlukla mücadele edilmesi* için, Eylem Planı’nda öngörülen ve öteki yolsuzlukla mücadele önlemlerinin yürütülmesi, eş güdüm sağlanması ve sonuçların izlenmesi için gerekli mekanizmaların güçlendirilmesi temel amaç olmalıdır. İkinci olarak, kamu yönetiminde yolsuzluk ve devlet kaynaklarının yağmalanmasını önleyici kapasitelerin arttırılması ve yolsuzluk riskinin azaltılmasına çalışılmalıdır. Denetim olanaklarının güçlendirilmesi ve kalitesinin arttırılması yanında, ceza hukuku sistemimizin soruşturma ve kovuşturma kapasitelerinin geliştirilmesi öncelik taşınmalıdır. Örgün yanında yaygın eğitim olanaklarını da kullanarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi sürecin devamlılığı ve etkililiğinde en hassas araçlar arasındadır. Son olarak, sivil toplum örgütlerinin ve temsilcileri aracılığıyla iş dünyasının yolsuzlukla mücadele sürecine etkin katılımı ile bu kuruluşların izleme ve etkileme kapasitelerini geliştirmelerine yardımcı olunmalıdır (Tarhan vd., 2006: 4).

Kamuda yolsuzluğun önlenmesi için gerekli olan şeffaflığı sağlamak açısından 2003 yılında çıkan *Bilgi Edinme Hakkı Kanunu*’nun çıkması önemli bir adımdır. Her ne kadar kanunun uygulamasındaki aksaklıklar beklenen neticelerin ortaya çıkmasını engellese de bu kanun uzun vadede kamu sis-

teminin şeffaflaşmasına vesile olabilecektir. Bu anlamda diğer bir önemli adım da 25.05.2004 tarihli ve 5176 sayılı kanun ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun (KGEK) kurulmasıdır. Kamu çalışanlarının iş ahlakına uygun davranmalarını sağlamak amacı ile kurulmuş olan bu kurul, yapısı ve yetki alanları ile şu an için etkin olamamaktadır. Ancak yine de KGEK'in mevcudiyeti dahi gelecek açısından umut vaat etmektedir.

Bu bağlamda değerlendirilmesi gereken diğer bir nokta ise özellikle mecburi bağışlarla ilgili bir sorun noktası olarak kamu kurumlarıyla ilişkili vakıfların ve derneklerin bu ilişkilerini kesmelerini öngören düzenlemedir. Kamu kurumlarında vatandaşa ücretsiz sunulması gereken hizmetleri ücretli hâle getiren ve suistimallere kapı aralayan mecburi bağış sistemini ortadan kaldırmaya yönelik bu düzenleme yolsuzluğun ve kural dışı ödemelerin önlenmesi noktasında önemli bir adımdır.

Bu bağlamda son on yılda sürekli gelişme gösteren iktisadi hayatın kayıt altına alınması yolsuzluğun önlenmesi noktasında önemli bir noktadır. Küreselleşmenin ve AB üyelik sürecinin Türkiye'ye yansımaları ile iç içe bir gelişim gösteren kamu sisteminin dönüşümü, kayıt altına alma, denetleme ve hesap verme sisteminin gelişmesini gerekli kılmaktadır. Devletin iktisadi alandaki rolünün tamamen değişimini gerektiren bu tür dönüşümler siyasetin, toplumun ve hukuk sisteminin kendine has zorlukları sebebiyle çok hızlı bir gelişim gösterememektedir. Uygulamada yeterli denetimlerin sağlanamaması ve yaptırımların yetersiz olmasından dolayı kamu sisteminde ahlakın hayata geçirilmesinde yaşanan sorunlara çözüm üretilememektedir. Yapılan düzenlemeler AB'ye uyum sürecinde mevzuatların paralelleştirilmesi için yapılan çalışmalar şeklinde algılanmaktadır. Başka bir deyişle, kâğıt üzerinde yapılan ve idealize edilen düzenlemeler alt kademelere indirilememektedir. Bunun en önemli örneği yasal düzenlemeler olmasına rağmen, kamu kurumlarının etik komisyonlarının tam olarak henüz oluşturulamaması gösterilebilir. KGEK'in internet sayfasında 2009 yılına göre ilan ettiği etik komisyonlar toplamda 859 tanedir. Bu rakam içerisinde Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar, belediyeler, üst kurullar gibi bütün kamu idareleri dâhildir. Oluşturulanların da yıllık yayımladıkları raporlar incelendiğinde aktif bir role sahip olmadıkları sadece mevzuat gereği uygulandıkları görülmektedir. Genel olarak tartışmalara bakıldığında devletin, iş görenlerin, tüketicilerin, işçilerin, firmaların yani genel olarak iktisadi âlemin tamamı için iş ahlakında düzenleyici rolünün büyük olduğu inancının yaygın olduğu görülmektedir. Ahlakın bir sistem dâhilinde topluma mal edilmesi için devletin düzenleyici gücü önemli bir yer tutmaktadır.

Diğer taraftan devletin ahlak alanını düzenlemesinin toplumsal bir ahlak normunun oluşumu için yetersiz kalması söz konusudur. Bu bağlamda aslında toplumda içkin olarak mevcut olan ahlak düşüncesinin ve sisteminin iktisadi sisteme uyarlanması hem yukarıdan hem de aşağıdan bir değişimin eş zamanlı olarak gerçekleştirilmesi açısından önemlidir. Bunun için evvela yukarıda dile getirilen hukuk yapım süreçlerinde yaşanan sıkıntıların aşılması gerekmektedir. Buna ek olarak ahlak meselelerinin toplumsal bir perspektifle ele alan daha fazla sayıda çalışmaya ve daha nitelikli bir bilgi ve eylem birikimine ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak bütün bu süreçlerde devletin siyasal bir kurum olduğu dikkate alınmalı ve kamu düzenleme ve uygulamalarında ahlakın hayata geçirilebilmesi için toplumsal baskı unsurunun mevcudiyetinin önemi hatırdta tutulmalıdır.

### **Ahlak ve Hukuk Arasındaki Münasebet**

Toplumsal ve iktisadi hayatta ortaya çıkan ikilemlerin değerlendirilmesi bakımından ahlakın belirleyici bir sisteme dönüşmesi, dolayısıyla hukuk ile münasebeti önemlidir. Ahlak genellikle hukukun kaynaklarından biri olarak sayılmakla birlikte günümüzde hukuk ve ahlak tam olarak örtüşmemektedir.<sup>5</sup> Zira hukukun değişme sürecinin hızlı olmasına mukabil ahlakın değişme süreci yavaştır. Dolayısıyla ahlakın henüz tatbik edilmediği yeni alanlara dair hukuk kuralları tesis edilebilmekte ve zaman zaman bu hukuk kuralları mevcut ahlak sistemi ile zıtlıklar teşkil edebilmektedir.

Bu durum Hart (2000)'ün tartıştığı gibi modern toplumlarda hukuk ve ahlak arasındaki ilişkinin tersine dönmesine ve ahlakın hukukun bir kaynağı olmasından ziyade, hukukun ahlakın bir kaynağı olmasına yol açmaktadır. Belirli alanlarda genel ahlaka aykırı olmakla birlikte siyasi ve sosyal şartlar sebebiyle oluşturulan hukuk kuralları zamanla o toplumdaki ahlak algısını da değiştirmektedir. Hart'ın eşcinsel evlilikleri karşısında toplumun tutumunun değişimi örneği ile açıkladığı bu durum ülkemizde Medeni Kanun'un yenilenmesi sürecindeki zina tartışmalarında yaşanmıştır. Toplumsal ahlakı kendisini temellendirmede kullanmayan 2002 yılında çıkarılan Yeni Medeni Kanun toplumsal ahlaka ve geleneklere atıfla şekillendirilebilecek pek çok kurala yer vermemiştir. Bunlardan en çok tartışılanı ise zina olarak tabir edilen evlilik dışı ilişkinin tarafların rızası olması durumunda hukuken meşru kabul edilmesi gelmektedir. Hart'ın dile getir-

---

5 Hukuk genel itibarı ile ahlaki normları sistematikleştirmekte, yazılı hâle getirerek yaptırımlara tabi kılmaktadır. İnsanlık tarihi boyunca temel ahlaki değerlerin birçoğu, zaman içerisinde hukuki norm hâline gelmiştir. Hukuk, bir deyişle *resmi ahlak kuralları* olarak da kabul edilebilir. Hukuk, oluşturduğu kurallar sistemini ahlaki ilkelere ve onun değerlerine dayandırır (Arslan & Berkman, 2009: 39). Ahlak ve hukuk arasındaki ilişki hakkında verimli bir tartışma için bk. Kılıoğlu, 1988.

diği gibi bir süre sonra toplumda zinaya karşı ahlaki yargılarda bir gevşeme kaçınılmazdır. Buna ek olarak toplumsal ahlakın hukuki çerçeveye yansıtılabileceği en önemli kanun olan Medeni Kanun'un bu şekilde oluşumu ahlakın normatif boyutunu zedelemektedir.

Hukukun oluşturulma süreçlerindeki bu gelişmelerle toplumsal ahlak uygulamadan uzak, kendi içine kapalı ve sadece bireyleri ilgilendiren bir olguya dönüşmüştür. Temelde bireyleri ilgilendirmekle birlikte hukuka dönüşme imkânı bir olgu olarak ahlakın yaşamsallığının kaynağını teşkil etmektedir. Dolayısıyla hukuka dönüşme ihtimali olmayan bir ahlaki sistemin bir süre sonra yozlaşması ve canlılığını kaybedebileceği söylenebilir.

### ***Meslek Ahlakı ile İlgili Meseleler***

İş ahlakı ile ilgili diğer bir önemli alan ise meslek ahlakıdır. Tarihsel ve toplumsal temelleri olmakla birlikte modern dönemde değişik mesleklerin ahlaki kodlarının belirginleştirilmesi önemli bir noktayı teşkil etmektedir. Modern yaşamın tüm alanlarında ortaya çıkan standartlaşmaya bağlı olarak mesleki yeterliliklerle birlikte ele alınabilecek olan bu konu bazı ikilemelerin çözümlenmesi ve ahlaki kodların teşkili açısından önem arz etmektedir.

İş ahlakının bir alt dalı olarak değerlendirilmesi gereken meslek ahlakı ya da diğer bir isimle profesyonel ahlakın içerik olarak iş ahlakından farklılaştığı noktaları bulunmaktadır. Üst çerçevesi iş ahlakı tarafından belirlenen ilkeler meslekler arasında bazı farklı uygulama ve erdemleri de içerisinde barındırmaktadır. Meslek ahlakı mesleğe özgü olarak şekillenmektedir ve iç düzenlemeler içermektedir. Her mesleğin tatbikatları ve muhatapları farklı olabileceğinden dolayı temel aldığı değerlerinde değişmesi doğaldır. Bunun yanında karşılaşılan problemlerin de farklılaşması her meslek grubu için farklı ahlaki kodların oluşturulması gerekliliğini doğurmuştur (Pınar, 2002: 9).

Meslek mensupları arasındaki ilişkileri, mesleğin sağlıklı bir şekilde yapılması için getirdiği erdemlerin neler olduğunu tanımlayan meslek ahlakı kodları genellikle mesleğin kendi sorunları çerçevesinde o mesleğe mensup kişilerce veya ilgili meslek örgütü tarafından oluşturulmaktadır. Bu bağlamda uygulanabilir bir meslek kodunun oluşturulması için etkin bir mesleki örgüte ihtiyaç vardır (Aydın, 2002: 71).

Bununla birlikte mesleklerle ilgili mesele sadece meslek ahlak kodlarının teşkili ile bitmemektedir. Ek olarak o mesleği ilgilendiren alanlarda ahlaki bir şekillenmenin sağlanması da girişte bahsedilen ahlakın iktisadi sistemin temel bir unsuruna dönüştürülmesinde önemli bir yer tutmaktadır.

Dolayısıyla değişik mesleklerle ilgili ahlaki meselelerin çözümlenmesi ve bu konuda bir farkındalığın ve bilincin oluşturulması son derece önemlidir.

Ancak bu öneminin aksine Türkiye'deki çeşitli meslekler incelendiğinde karşımıza olumlu bir tablo çıkmamaktadır. Profesyonel ahlak açısından Türkiye'deki düzenlemeler çok yetersiz bir düzeyde kalmaktadır. Hatta birçok meslekte henüz iş ahlakı tartışmaları yapılmamış durumdadır. Meslek örgütlerinin genellikle bu konuda nitelikli çalışmaları bulunmamaktadır. Ancak bu eksikliğe rağmen son zamanlarda mesleki standartların oluşturulması ve iktisadi sistemde standartlaşma arayışlarıyla birlikte meslek ahlakı meseleleri daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır.

Bu çerçevede 21 Eylül 2006 tarihli ve 5544 sayılı kanun ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı olarak kurulan Mesleki Yeterlilik Kurumunun (MYK) çalışmalarından söz edilebilir. Temelde amacı meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek üzere kurulan MYK Millî Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve diğer ilgili kurumlarla iş birliği içerisinde Avrupa Birliği ile uyumlu *ulusal mesleki yeterlilik sistemini* kurmayı ve işletmeyi amaçlamaktadır.<sup>6</sup> Bu bağlamda MYK tarafından oluşturulan ve Resmî Gazete'de ilan edilen meslek standartlarının Türkiye'deki tüm meslek eğitimi veren kurumlar tarafından kabul edilip uygulanması gerekmektedir. Bu güne kadar 75 adet meslek standardı, ilgili meslek uzmanları ve meslek odaları tarafından hazırlanmış ve kurum tarafından onaylanarak yayımlanmıştır. Her meslek dalı için farklı uzmanlık seviyeleri belirlenmiş ve bu seviyelere göre asgari standartlar belirlenmiştir. Meslek standartları içinde kısa bir başlık olarak "Meslekte Tutum ve Davranışlar" ele alınmaktadır. Tutum ve davranışlar genel iş ahlakı ilkelerinin ötesine geçmemiştir. Ancak bu çalışma yine de meslek ahlakının yazılı hâle getirilmesi açısından bir adım olarak da değerlendirilebilir.

Diğer taraftan mesele ile doğrudan ilgili kuruluşlar olan meslek odalarının iş ahlakına ve meslek ahlakına yeterli seviyede ilgi gösterdikleri söylenemez. Temel iş ahlakı tartışmaları büyük şehirlerin ticaret ve sanayi odalarında tartışılmakta ve gündeme getirilmektedir. Ancak bu çalışmalar uygulamaya yönelik olmayıp teorik çalışmalar olarak gözükmektedir. Meslek odaları arasında Muhasebeciler Odasının kendi meslek gurubu ile ilgili çalışmalar yaptığı görülmektedir. Diğer odaların sistematik bir biçimde konuya yaklaşımlarını söylemek güç gözükmektedir.

6 MYK hakkında detaylı bilgi için bk. Mesleki Yeterlilik Kurumu, [MYK], (2010).



Bu değerlendirmelerin yanı sıra çeşitli meslek alanlarında iş ahlakına dair tartışmalar ya geleneksel bir biçimde mevcuttur ya da modern şartların bir zorlaması olarak gündeme gelmektedir. Bir grup kimliğinin tanımlanmasının neticesinde gelişen meslek ahlakı grubun gösterdiği özelliklere göre şekillenmektedir (Yetim, 1997: 80). Bu bağlamda meslek örgütlenmeleri meslek ahlakının gelişimi açısından önemlidir.

Meslek ahlakına dair tartışmaların geliştiği alanların başında tıp gelmektedir. Öteden beri *hâkimlik* (filozofluk) ile birlikte ele alınan bir meslek dalı olan hekimlik ahlakla doğrudan ilintili bir alan olarak kodlanmaktadır. Ülkemizde de diğer alanlarda meslek ahlakı mevzularının hiç konuşulmadığı dönemlerde tıp alanında derin tartışmaların yapılması, özel toplantıların, yayınların yapılması ve araştırma çalışmalarının ilerlemesi bu geleneksel yapının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Bilindiği üzere bir hekim mezun olup görevine başlamadan önce tıbbın geleneksel ahlaki kodlarını içeren, tıbbın atası sayılan *Hipokrat Yemini*'ni etmektedir. Bu bağlamda tıbbın insan sağlığı ile ilgili olması ve insana dair hayat ve ölüm gibi en temel meselelerle ilgilenmesi onun ahlaki bir çerçeveye sahip olmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak iş ahlakı ve meslek ahlakı açısından bakıldığında aslında tıp ahlakı bir bilim etiği olarak uygulama bulmuştur. Fakat tıp mesleğinin hizmet sunumu ile ilgili ahlaki bir çerçeve henüz net bir biçimde ortaya çıkmış değildir.

Tıptan sonra meslek ahlakı tartışmalarının yoğun bir biçimde yapıldığı diğer bir alan ise medyadır.<sup>7</sup> Yine insanların kişilik haklarını ilgilendirmesi, toplumsal huzurla doğrudan ilişkili bir alan olması dolayısıyla medya alanında meslek ahlakı önemli bir noktadır. Medya günümüzde stratejik alanların başında gelmektedir. İletişim ağlarının gelişmesi ile birlikte medyanın toplum üzerinde etkileri tartışmasız olarak herkes tarafından kabul edilmektedir. Medya alanının düzenlenmesi ve ifade özgürlüğü arasında ince bir çizgi bulunmaktadır. Bu ince çizgi nedeniyle yasalar ile düzenlemeye gitmek risk taşımaktadır. Bundan dolayı meslek ahlakı ile alakalı genel değerler önem arz etmektedir.

Ülkemizde genellikle basın-yayın meslek ilkeleri içerisinde değerlendirilen medya ahlakının unsurları üzerinde genellikle bir uzlaşma bulunmaktadır.<sup>8</sup>

7 Medya ahlakı ile ilgili güncel tartışmalar için bk. Yağbasan, 2009.

8 Türkiye'de medya ahlakı alanındaki ilk çalışmalar gazeteci Abdi İpekçi'nin başlattığı Basın Ahlak Kurulu tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarla bugün sıkça atıfta bulunulan basın meslek ilkeleri geliştirilmiştir. Bunu takip eden dönemlerde 1993 yılında kurulan Basın Konseyi tarafından 16 maddelik Basın Meslek İlkeleri oluşturulmuştur. (bk. Basın Konseyi, t.y.). Öte yandan Türkiye Gazeteciler Cemiyeti de *Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi* adıyla yayımladığı bildirge içerisinde *Gazetecinin Temel Görevleri ve İlkeleri* başlıklı 17 maddelik bir liste yayımlamıştır. (bk. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti, t.y.). Son olarak 2007 yılında kurulan Medya Etik Konseyi ise medya ahlakı ile ilgili çalışmalarını



Ancak içerikteki bu uzlaşma uygulamaya geldiğinde pek işlememektedir (Ünlüer, 2006: 12). Genel düzenlemeleri aşan özel kanuni düzenlemeler yapılmasının zorluğu göz önüne alındığında meslek birliklerinin bu noktadaki işlevleri önem kazanmaktadır. Ancak ülkemizde diğer alanlarda olduğu gibi bu alanda da ideolojik bölünmeler meslek birliklerinin bu tür bir etkinlik kazanmalarına engel teşkil etmektedir.

Öte yandan tıp alanının yanında veya içerisinde değerlendirilebilecek bir alan olan psikolojik danışmanlık alanında da ülkemizde dünyada olduğuna benzer bir meslek ahlakının oluşmadığı gözlemlenmektedir. Bu alanda en fazla dünyada oluşan standartların aktarılması söz konusudur. Ancak insanın ruhi yaşamı gibi her kültürde farklılıklar arz eden bir konu ile ilgili olarak tercümeden öteye gitmeyen kodların mevcudiyeti yeterli olmamaktadır. Gelişme seyrinde olan bu mesleğin zamanla kendine has mesleki ahlak kodlarına ihtiyaç duyacağı ve bu konularda tartışmaların yaşanacağı düşünülmektedir.

Meslek ahlakı konularında aktif bir tutum alan nadir meslek odalarından biri muhasebecilere aittir. Muhasebeciliğin devlete, meslek odasına ve müşteriye karşı yasal sorumlulukları olan bir meslek grubu olmasının, mesafe alınmasında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Bir taraftan yasaların temsilcisi konumunda olan ve yasalara karşı sorumluluğu üstlenen muhasebeciler ve mali müşavirler, diğer taraftan da müşterilerinin ticari sır denilebilecek bilgilerine maliktirler. Çıkar çatışmalarının çok fazla olduğu mali konularda faaliyet gösteren bu meslek grubunun ahlaki meselelerinin netleşmesi iktisadi sistemde ahlakın gelişimi için önemlidir. Bu çerçevede muhasebecilerin çalışma lisanslarını almak zorunda oldukları *Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği* bu lisans için düzenlediği eğitimlerde meslek ahlakını da bir ders olarak vermektedir. Ancak bu alanda oluşturulan mesleki kodların etkisi ancak uygulama ile ortaya çıkacaktır.

Temelde bu alanlarda göze çarpan gelişmeler olmakla birlikte mimarlık, mühendislik, pazarlama, eğitim, spor ve bilim gibi alanlarda meslek ahlakına dair tartışmalar başlamış bulunmaktadır. Meslek alanlarında daha fazla standartlaşma ve kamuoyunda beklentilerin yükselmesi ile birlikte her meslek alanında ahlaki kodların tartışmaya açılacağı ve bu anlamda bir standardın oluşturulacağı öngörülebilir.

---

yoğunlaştırmış ve basın meslek ilkeleri, basın ahlak ilkeleri, basın ahlak esasları, gazeteci meslek etik ilkeleri, TV yayın ilkeleri olarak beş ana başlıkta medya ahlak ilkelerini oluşturmuştur. (bk. Medya Etik Konseyi, t.y.). Birbirinden farklı gibi görünse de medya meslek ahlakına dair bu metinler genellikle benzer içeriklere sahiptirler.

## Türkiye’de İş Ahlakı Uygulamaları

İş ahlakı konusunda yapılan çalışmalar özellikle 2000 yılı sonrasında yoğunlaşmaktadır. Genel olarak ele alındığında yasalar ile düzenlenen kamu sektöründe düzenlemelerin ve uygulamaların diğer sektörlere göre çok daha önce başladığı ve daha net bir şekilde tanımlandığı görülmektedir. Ancak kamu sektöründeki düzenlemelerin genel bir başlık altında toparlanması ancak 2005 yılında gerçekleşmiştir. Diğer taraftan özel sektör ve STK’ların iş ahlakı konusunda bazı çalışmalar yaptığı gözlenirse de yapılan çalışmaların uygulanmasında çok yetersiz olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bu bağlamda Türkiye’de iş ahlakı alanındaki uygulamaların kısa bir değerlendirmesi aşağıda ele alınmıştır.

### **Devlet Kuruluşlarının Çalışmaları**

Türkiye’de kamuda ahlaki konuların bağımsız olarak ele alınmasına yeni başlandığı söylenebilir. Kamu sektörünün iş ahlakı konusunda çalışmalarını yoğunlaştırmasının temelinde AB, BM ve OECD gibi uluslararası kuruluşlar yolsuzluğun azaltılması ve şeffaflığın artırılması gibi alanlarda Türkiye üzerinde baskı unsuru olarak bulunmaktadırlar. Türkiye’nin uzun süredir devam ettiği Avrupa Birliğine üyelik süreci kamu sektörünün daha şeffaf ve denetlenebilir olması zorunluluğunu getirmiştir. AB’den gelen reform ve yapısal düzenleme talepleri çerçevesinde de *kamu etiği* konusu gündeme gelmektedir. Bu çerçevede kamuda ahlakla ilgili konuları takip etmek ve bir çerçeve oluşturmak üzere 2005 yılında KGEK kurulmuştur.<sup>9</sup>

KGEK oluşturulana kadar, Türkiye’de kamuda iş ahlakı ile alakalı konular, Memurlar Kanunu, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve Disiplin Yönetmeliği gibi yasal belgeler içerisinde yer almakta ve kamu kurumları için iş ahlakı kodlarından pek bahsedilmemekteydi. KGEK ile birlikte dağınık hâldeki bu düzenlemeler toplu olarak ele alınmış ve kamu çalışanları için etik değerlendirme yapılabilir hâle getirilmiştir (Yüksel, 2005a). Ancak bazı kurum ve kişilerin (Cumhurbaşkanı, TBMM üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, yargı mensupları, üniversiteler ve TSK) kapsam dışı bırakılması dolayısıyla KGEK’in çalışma alanı ile ilgili sorunlar bulunmaktadır.

9 Kamudaki düzenlemeler kurumsal bir kimliğe kavuşmadan çok önce uluslararası kurumlar ile düzenlemeler yapılması konusunda anlaşmalar imzalanmıştır. Bunlardan birkaçı şunlardır: “Yolsuzluğa Karşı Özel Hukuk Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun”, “Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Verilen Rüşvetin Önlenmesi Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun”, “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar”, “Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi”, “Yolsuzluğa Karşı Ceza Hukuku Sözleşmesinin Onaylanmasının Uygun Bulduğuna Dair Kanun”.

KGEK'in kurulmasını düzenleyen yasa ile birçok düzenleme getirilmiş ancak yaptırımın yetersizliği ve KGEK'in çalışan sayısı açısından çok zayıf kalması etkinliğini ve kapsayıcılığını azaltmıştır. KGEK ile alakalı diğer bir sorun ise devlet sistemi içerisinde konumlandırılması ile alakalıdır. Kurum kamu bürokratik mekanizması içerisinde doğru bir biçimde konumlandırılmadığı için çalışma alanı son derece kısıtlıdır. Bu kısıtlılıklar içerisinde KGEK'in denetleme mekanizmasının resen hareket edemeyip ancak şikâyet üzerine soruşturma yapabilmesi ve inceleme konusu olan durum eğer yargıya intikal etmiş ise üzerinde işlem yapılamaması başta gelmektedir. KGEK'in yasal çerçevesinin sadece mevcut yasalardaki kural ve ilkelerden oluşması, yargı ile kesişen noktalarda bağımsız olmaması bu kurulun daha çok simgesel bir yapısı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda KGEK'in denetleme ve düzenleme yetkisi olmayan, sorumlulukları ile yetkileri arasında münasebetsizlik bulunan ayrı bir kurul olarak kurulmasının yerine Devlet Denetleme Kuruluna bu tür yetkilerin verilmesi daha yerinde bir uygulama olacağı yönünde eleştiriler bulunmaktadır.<sup>10</sup>

Kamu Etik Kurulu 2007 yılında *Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi* başlığıyla AB destekli bir çalışma başlatmış ve bu çalışmayı 2009 yılı sonunda tamamlamıştır. Bu çalışma bağlamında akademik araştırmalar, etik liderlik seminerleri, Eğitimcilerin Eğitimi Programı, çalışma toplantıları, bölgesel etik liderlik seminerleri ve konferanslar gerçekleştirilmiştir. Yapılan akademik araştırmaların sonuç raporları 2 cilt hâlinde basılarak internet üzerinden de yayımlanmıştır.<sup>11</sup> Bu projenin ardından KGEK yine Avrupa Birliği destek fonları kapsamında *Kamu Yönetiminde Etik Kültürün Geliştirilmesi Projesini* 2010-2011 yılları içerisinde gerçekleştirmeyi planlamaktadır.

KGEK kurulduğu günden bugüne kurumsallaşmasını ve çalışma sistemini tamamlamaya çalışmıştır. Bu bağlamda iş ahlakı ile ilgili mevzularda yukarıda bahsedilen etkenlerin de etkisiyle aktif bir görünüm vermemiştir. KGEK bu kapsamda bugüne kadar sadece 8 tane etik ihlal kararı olarak Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. Ayrıca kamu çalışanlarının uyması gereken ahlaki davranış ilkeleri olarak *Hediye Alma Yasağı*, *Kamu Konutlarının Tahsis İşlemleri* ve *24 Kasım Öğretmenler Günü* başlıkları altında 3 adet ilke kararı almıştır. Birinci ve üçüncü ilke kararında kamu görevlilerine hediye alma

10 Bu tür eleştiriler için bk. Yılmaz & Arap, 2005: 251-268.

11 "Kamu Yönetiminde Çıkar Çatışması", "Yerel Yönetimlerde İmar Uygulamaları ve Etik", "Kolluk Hizmetleri ve Etik", "Tapu Hizmetleri ve Etik", "Kamu İhaleleri ve Etik", "Kayıt Dışı Ekonomi ve Etik", "Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları ve Etik", "Gümrük Hizmetleri ve Etik", "Etik, Kültür ve Toplum", "Sağlık Hizmetleri ve Etik" başlıkları altında yapılan akademik çalışmaların sonuç raporlarına ve toplantı notlarına için bk. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, t.y.b.

konularına dair ilkeler belirlenmekte, ikinci kararda ise kamu konutlarında yapılan tahsis ve boşaltma işlemlerinin daha şeffaf yapılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır.<sup>12</sup>

Diğer taraftan meslek örgütleri ve ticaret ve sanayi odalarının iş ahlakına olan ilgilerinin son yıllarda bu alandaki yaşanan gelişmeler ile paralellik gösterdiği pek söylenememektedir. Meslek örgütlerinden bazıları kendi meslek etik kodları üzerinde ilgili davransalar da bu çalışmalar yeterli düzeyde değildir. Diğer taraftan TOBB ve İTO gibi odalar iş ahlakı ile çalışmalara sadece akademik bir araştırma alanı olarak yaklaşmaktadırlar. Bunun yanında, TOBB KGEK'in kapsamında olmasına rağmen gerekli düzenlemeleri yapmakta direnmiş, kapsam dışında olduğunu savunarak hukuki başvuru yapmış, ancak bu başvurusu olumlu neticelenmemiştir. Daha sonrasında genel bir düzenleme yapılsa da ilgili kurulların oluşturulduğu en son kurum TOBB olmuştur. Genel resme bakıldığında iş ahlakı ile en yakından münasebet içerisinde olması gereken meslek kuruluşlarının ve odaların bu alanda kayda değer çalışmaları bulunmamaktadır.

### ***Sivil Toplum Kuruluşları ve Çalışmaları***

İş ahlakı alanında sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları çok yakın zamanlarda başlamıştır. Bu alanda ilk olarak TÜSİAD'ın 1990'ların başında yapmış olduğu çeviri çalışmaları ve 1995 yılında tüzüğüne eklemiş olduğu iş ahlakı ilkeleri göze çarpmaktadır (bk. McHugh, 2001; Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği – Organisation for Economic Co-Operation and Development [TÜSİAD-OECD], 2003). TÜSİAD daha sonra hazırladığı iki araştırma raporu ile bu alana katkı yapmaya çalışmıştır (Yüksel, 2005a; Arslan & Berkman, 2009). Yayımladığı ilk rapor kamu yönetimi ile alakalı olan dernek çok yakın bir zamanda iş hayatı ile alakalı görüş ve önerilerini içeren raporu yayımlamıştır. Düzenlemeyi öncelikli olarak kamu sektöründen başlatması dikkat çekici bir durumdur.

STK'ların yayınları arasında diğer bir çalışma da 1992 yılında Türkiye Genç İş Adamları Derneği (TÜGİAD) tarafından *İş Ahlakı ve Türkiye'de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar* başlığı ile yayımlanan rapordur. Bu çalışma iş ahlakı alanında yapılan ilk çalışmalar arasında yerini almış ancak dernek bu alana katkı noktasında daha fazla ilgi göstermemiştir (Türkiye Genç İşadamları Derneği [TÜGİAD], 1992).

12 Bu ilke kararlarının tam metinleri için bk. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, t.y.a.

Diğer taraftan, MÜSİAD yaptığı çalışmalar içerisinde iş ahlakı çalışmalarına pek yer vermemektedir. Yapılan mülakatlardan anlaşıldığı kadarı ile MÜSİAD içerisinde üyelerin iş ahlakına aykırı davranışlarını denetleyecek bir mekanizma kurulmaya çalışılmış ancak uygulama pek başarılı olamamıştır.

Yukarıdaki kısa değerlendirmeden de anlaşılacağı üzere, TÜSİAD ve MÜSİAD gibi iş adamları derneklerinin kendi alanlarını çok yakından ilgilendiren iş ahlakı konusunda yeterli hassasiyeti gösterdikleri söylenemez. Yapılan çalışmalar yetersiz seviyede kalmakta ve çıkan sonuçların yaygınlaştırılması sağlanamamaktadır.

Diğer taraftan özel olarak çalışma alanı iş ahlakı olan dernekler 2000'li yılların başında kurulmuştur. Bunlardan ilki Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER) diğeri ise İktisadi Girişim ve İş ahlakı Derneği (İGİAD) olmuştur. Özel olarak iş ahlakı alanında çalışmalar yapan kuruluşların ortaya çıkmasının alandaki ihtiyacın belirginleşmeye başlamasından kaynaklandığı belirtilebilir.

TEDMER 2001 yılında Bülent Şenver'in öncülüğünde Koç, Sabancı ve Eczacıbaşı gibi birçok özel şirketin ve TÜSİAD, TÜGİAD, Arı Hareketi gibi sivil toplum örgütlerinin katılımıyla kurulmuştur. Ayrıca, Amerika'da bulunan Ethics Resource Centre (ERC) kuruluş aşamasında çok büyük rol almıştır. *Etik Değerlerin* toplumun her kademesinde yaygınlaştırılması amacı ile yola çıkan kurum bu bağlamda çok yoğun çalışmalar başlatmıştır. Bu bağlamda, üniversitelerde ve özel sektörde *etik* alanına yönelik eğitimler düzenlenmiş, 3 yıl boyunca *Ulusal Etik Zirvesi* başlığıyla önde gelen iş adamları ve kamu temsilcilerinin katıldığı bir sempozyum organize etmiştir. Aynı zaman da üniversitelerde ve bazı özel kolejlere *etik değerler* başlığı altında öğrenci kulüplerinin kurulmasını teşvik etmiştir. Son dönemlerde ise Türkiye'deki etik konusundaki gelişmelerin değerlendirildiği bir çalışma olan *Etik Barometre* araştırması gerçekleştirilmiştir. Ancak kurucu üyesi olan bir işletmede yaşanan yolsuzluk krizi, çalışmaları sekteye uğratmış ve güven bunalımı yaşayan vakfı kapanma noktasına getirmiştir. Son dönemde yeni bir yönetim tarafından devralınan vakıf çalışmalarını tekrardan geliştirmek istese de kurulduğu dönemdeki etkinliğine henüz ulaşabilmiş değildir.

Diğer taraftan 2003 yılında kurulan İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) çalışma alanını iş ahlakı konusunda tespit eden bir sivil toplum kuruluşu olarak bu alanda çok önemli bir yer tutmaktadır. İş ahlakının çalışma hayatında kabul görmesi ve etkin bir biçimde uygulanması amacı ile çalışmalarını devam ettirmektedir. İGİAD adil bir iş ortamının tesis edilmesi ve gelir paylaşımının düzenlenmesi amacını güderek İstanbul'da yaşayan 4 kişi-

lik bir ailenin aylık asgari ihtiyaçlarını karşılamak üzere her yıl Asgari Geçim Ücreti (AGÜ)'ni oluşturmakta ve bu ücretin üyeler arasında uygulanmasını sağlamaya çalışmaktadır. Diğer taraftan dernek alana katkı bağlamında birçok yayın faaliyeti gerçekleştirmektedir. 2008 yılında iş ahlakı konusundaki durumu değerlendiren bir rapor, *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* isiminde bir telif eser ve *İş Ahlakı* başlıklı bir çeviri kitap hazırlanmıştır. Bunların yanında akademik bir dergi olan *İş Ahlakı Dergisi* yayımlanmaktadır. Bu bağlamda İGİAD iş ahlakı alanında çalışmalar yürüten en ciddi sivil toplum kuruluşudur. Diğer sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları içerisinde yer alan iş ahlakı konusu İGİAD'da doğrudan çalışma alanını ve dernek amacını teşkil etmektedir.

Bir diğer sivil toplum kuruluşu ise yakın bir zamanda Ankara'da kurulan Toplumsal Etik Derneğidir. Dernek son yıllarda yaygınlaşan toplumsal suçlara karşı çalışma hedefi ile yola çıkmıştır. Bu bağlamda insanları şahit oldukları toplumsal suçları ilgili makamlara bildirmelerini teşvik etmek için *Aktif Vatandaşlık Projesi* başlığı altında bir çalışma başlatılmıştır. Diğer taraftan dernek 2006 yılından itibaren her yıl *Meslekte Etik Davranışları Teşvik Ödülü* ismiyle belirlediği isimlere ödüller vermektedir. Daha çok dernek başkanının medyada yapmış olduğu açıklamalarla gündeme gelen dernek faaliyetleri yeterli seviyede bulunmamaktadır.

İş ahlakının yaygın ve gelişmiş olduğu tıp alanında ise sivil toplum çalışmaları da benzer şekilde yaygındır. Sağlık sektörü ile alakalı sivil toplum kuruluşlarının farklı dönemlerde münferit olarak tıp ahlakı ile ilgili çalışmaları bulunmaktadır. Bunların yanında ise özel olarak çalışma alanı tıp ahlakı olan *Tıp Etiği ve Tıp Hukuku Derneği* bu alan ile alakalı çalışmaları yürütmekte ve özellikle akademik düzeyde tartışmalar gerçekleştirmektedirler. Bu amaçla her eğitim döneminde farklı isimlerin sunduğu seminer dizileri organize etmektedir. Ayrıca iki kere *Uluslararası Katılımlı Tıp Etiği ve Tıp Hukuku Sempozyumu*'nu ve üç kere *Uluslararası Tıp Etiği ve Tıp Hukuku Sempozyumu*'nu gerçekleştirmişlerdir. Diğer taraftan *Türkiye Biyoetik Derneği* 25-26 Kasım 2010 tarihinde İstanbul'da Biyoetikte Yeni Ufuklar konulu VI. Tıp Etiği Kongresini düzenleyecektir.<sup>13</sup>

Tüketici dernekleri ve sendikalar gibi çalışma hayatı ile yakın ilişkilerde bulunan sivil toplum kuruluşlarının yeterli ilgiyi göstermediklerini görmekteyiz. İş ahlakının sivil toplum içerisinde özel sektör temsilcileri tarafından ele alındığını ve daha çok kendi perspektifleri ve çalışmalarına uygun şekilde değerlendirildiği görülmektedir.

13 Kasım 1994'de merkezi Ankara'da olmak üzere kurulan derneğin çalışmaları hakkında ayrıntılı bilgi için bk. <http://www.biyoetik.org.tr/anasayfa.htm>; sempozyum için ayrıca bk. <http://www.biyoetik2010.org>



## Özel Sektör Çalışmaları

Yukarıda bahsedilen gelişmeler ışığında özel sektör çalışmaları değerlendirildiğine iş ahlakı kodlarının firmalarda uygulanmasında büyük ölçekli kurumsal ve uluslararası şirketlerin öncü olduğunu görmekteyiz. Kurumsallaşma bağlamında ele alınan ahlaki kod uygulamaları büyük şirketler için yaygın bir tercih konusu hâline gelmiştir. Birçok firma ahlaki kodların oluşturulmasında danışman desteği olarak süreçleri yukarıdan aşağıya doğru yürütmeye çalışılmaktadır.

Türkiye’de birçok firma için iş ahlakı ilkelerinin belirlenmesi konjonktürel sebeplere dayanmaktadır. İhtiyaç duyulduğundan değil, piyasa da “etik kod” a sahip olma eğilimi olduğu için firmalar “etik kod” talep etmektedirler.<sup>14</sup> Şirketler öncelikli olarak şirketlerin değerlerini ve ilkelerini yansıtan metinler oluşturma yoluna gitmişlerdir. Daha sonra bu ilkeler şirket içi eğitimler yoluyla çalışanlara benimsetilmeye çalışılmıştır. İş ahlakı kodlarının uygulamada sıkıntı yaşansa da şirket kültürü oluşmasında uzun vadede kuşkusuz katkı yapmaktadır. Kâğıt üzerinde sadece yazılı olarak başlayan bu ahlak kodları zamanla firma çalışanları tarafından benimsenebilmekte ve yüzeyel olan kodlar yavaş yavaş uygulamaya konulabilmektedir.

Şirketlerin iş ahlakı ile alakalı olarak diğer bir yaklaşım ve uygulamaları da sosyal sorumluluklar oluşturmaktadır. Sosyal sorumluluk yaklaşımına göre özel sektör kazancını toplumdan elde ettiği için topluma karşı sorumluluk sahibi olması gerekmektedir. Diğer taraftan sosyal sorumluluk yaklaşımı ve uygulamaları birçok firma için kurumsallaşmanın parçası ve toplum gözündeki meşruiyetin artırılması için bir araç olarak görülmektedir. Sosyal sorumluluk bağlamında yapılan çalışmaların ve kampanyaların birçok firmanın iletişim bölümleri tarafından planlandığını ve yürütüldüğü düşünülürse bu konunun hâlâ iş ahlakını geliştirmenin ötesinde kurumsallaşma ve markalaşma bağlamında ele alındığı görülmektedir. İş ahlakı bağlamında ele alınabilecek çevre duyarlılığı, çocuk işçi çalıştırmama, cinsel ayrımcılık ve cinsel taciz gibi konulardaki çalışmaların Türkiye’de yeterince geliştiğini ve sistematik bir şekilde çalışmaların gerçekleştirildiğini söylemek güçtür.

Diğer taraftan, sınırlı ve amaçları farklı da olsa iş ahlakı ile ilgili yukarıda bahsedilen çalışmalar büyük oranda büyük ölçekli şirketler için geçerlidir. KOBİ’ler açısından bakıldığında ise iş ahlakı ile alakalı çalışmaların henüz

<sup>14</sup> Bu durum iş ahlakı ilkelerinin uygulanmasına doğrudan yansımaktadır. Uluslararası alanda yapılan bazı araştırmaların bulgularına göre, birçok yöneticinin ahlaki kodların varlığını bilmelerine karşın, içeriklerini bilmedikleri ve uygulamadıkları belirlenmiştir. İş ahlakı ilkeleri pek çok firma yöneticisi için, teorinin uygulamaya yönelmesinden ziyade, büyük ölçüde teorinin yalnızca kâğıt üzerinde benimsenmesiyle sınırlı kaldığı için şirket uygulamalarında etkili olmamaktadır (Pinar, 2002).



gündeme gelmediği, şirket içerisinde ve dışarıyla olan ilişkilerde daha çok geleneksel kalıpların kullanıldığı görülmektedir. Bu bağlamda Türkiye'de özel sektörde iş ahlakı ile ilgili çalışmaların henüz gelişmediği söylenebilir.

### **Üniversitelerde İş Ahlakı Eğitimi**

Türkiye'de üniversitelerdeki eğitimler incelendiğinde ahlak ve etik ile alakalı teorik konuların genellikle üniversitelerin felsefe bölümlerinde ele alındığı görülmektedir. Felsefenin bir alt alanı olarak tartışılan etik konusunun iş ahlakı bağlamında üniversitelerde incelenmeye başlanması ise yakın bir zamana denk gelmektedir. Bu bağlamda işletme bölümleri yönetimin bir parçası olarak iş ahlakı konusunu ele almakta ve bu alanda çalışmalar yapmaktadırlar. Ancak çok az sayıda üniversite de yüksek lisans ve doktora düzeyinde iş ahlakı dersi bulunmaktadır, lisans düzeyinde ise iş ahlakı diğer derslerde bir başlık olarak ele alınmaktadır. 2005 yılında yapılan bir araştırmada Türkiye'deki 77 iktisadi ve idari bilimler fakültesinin sadece % 13'ünde hem adında ahlak veya etik geçen hem de içeriği ahlak veya etikle alakalı olan ders vardır. Bunun yanında % 35'inde içeriğinde ahlak veya etik geçen ve % 29'unda adında ahlak veya etikle geçen dersler bulunduğu saptanmıştır (Bayraktaroğlu, Özen Kutanis ve Özdemir, 2005: 377-384). Diğer taraftan benzer bir çalışma 2009 yılı içerisinde benzer bir çalışma daha gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma işletme bölümleri müfredatlarını inceleyerek etik konusunda verilen derslerin tespitini yapmaya çalışmıştır. Bu araştırmaya göre 114 tane işletme bölümünün sadece 6 tanesinde etığın zorunlu ders olarak okutulduğu, seçmeli dersler ile birlikte bu sayının 36'ya çıktığı görülmektedir. Derslerin okutulduğu dönemler ise üniversiteler arasında tamamen farklılık göstermektedir (Gölbaşı, 2009: 4). Bu değerlendirmeler ışığında iş ahlakı eğitiminin üniversitelerde henüz yeterli bir düzeyde olmadığı ve iş ahlakı eğitiminde bir gelenek oluşmadığını görmekteyiz.

Diğer taraftan iş ahlakı ile ilgili olarak akademik çalışmalar yurt dışındaki literatür ile karşılaştırıldığında, bu çalışma alanının henüz yeni ve yetersiz olduğu söylenebilir. Mevcut çalışmalar daha çok işletme alanında şirket iş ahlakı kodları ve meslek ahlakı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmalarda ise teorik tartışmaların çok az bir yer kapladığı, genellikle vaka çalışmalarına doğru bir yönelim olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda teorik derinliğin ve tutarlılığın olmaması ihtiyaçlara uygun bir iş ahlakı anlayışının geliştirilememesine neden olmaktadır.

Türkiye'deki ilk akademik araştırma merkezi olan Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HUEM) 2001 yılında kurulmuştur. İş ahlakının ve firmaların sosyal sorumluluklarının geliştirilmesi yönünde araştırmalar gerçekleştirme, bilimsel toplantılar düzenleme, uygulama projeleri yürütme ve yayın gibi faaliyetleri yürütme amacı ile kurulmuştur. Merkez aynı zamanda Avrupa İş Etiği Ağı (EBEN)'nin Türkiye temsilciliğini yürütmektedir. Öne çıkan çalışmalara örnek olarak 2003 yılında *ETİK 2003* başlığıyla organize edilen kongre ve 2008 yılında gerçekleştirilen *21. EBEN Uluslararası Kongresi* gösterilebilir.

Diğer bir akademik araştırma merkezi olan *Ortadoğu Teknik Üniversitesi Uygulamalı Etik Araştırma Merkezi* (UEAM) 2002 yılında kurulmuştur. İlk olarak üniversite içerisindeki "etik standartları" düzenlemek amacı ile yola çıkan merkez daha sonra genel seminer ve panel etkinlikleri de gerçekleştirmiştir. UEAM çalışmalarını daha çok bilimsel ahlak konusunda yoğunlaştırmıştır ve yayın ahlakı ve bilimsel araştırma ahlakı gibi konulara yönelmiştir.

## Sonuç ve Değerlendirme

Toplumun düzenlenmesi açısından ahlakın, özelde iş ve çalışma hayatının düzenlenmesi açısından da iş ahlakının kuşkusuz önemli bir rolü vardır. Yukarıdaki değerlendirmelerden görüldüğü üzere iş ahlakı alanı Türkiye'de henüz yeni gelişmektedir. Siyasi, iktisadi ve sosyal etkenlerin son zamanlardaki değişimi göz önüne alındığında gelecek yıllar içerisinde iş ahlakının toplumun gündemine daha fazla geleceği düşünülmektedir. Ancak iş ahlakının önemine karşın yukarıda analiz edildiği gibi Türkiye'deki çalışmalar yeterli değildir.

Türkiye'deki iş ahlakı çalışmalarını kamu sektörü, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları olarak 3 başlıkta incelemek mümkündür. Kamuda iş ahlakı ile ilgili çalışmalar doğal olarak yasal düzenlemeler ile yürütülmektedir. Özel sektördeki gelişmeler firmaların pazar arayışları ve artan rekabet ile paralel gitmektedir. Firmalar kurumsal ilişkiler ve markalaşma açısından temel bir araç olarak gördükleri iş ahlakı uygulamalarını kamuoyunda güveni tesis etmek için kullanmaktadırlar. İş ahlakı alanında sivil toplum kuruluşlarının yaptığı çalışmalar ise daha çok çeşitli uygulamalar üretme ve iş ahlakını özendirmeye odaklanmaktadır. Öte yanda, akademik alanda yapılan araştırmalar da benzer şekilde olgudan çok uygulamaya, teorik olmaksızın ziyade vakaya yöneliktir. Üniversitelerdeki ahlak eğitimi de genellikle soyut ve felsefi alanla sınırlı kalmakta ve güncel sorunlarla ilgili bir bakış üretememektedir.

Yapılan çalışmalarda iş ahlakı alanının iktisadi sistemden bağımsız olmadığı dikkate alınarak çalışmaların yürütülmemesi genel ve sistemik olana değil özel ve tali olana odaklanmayı beraberinde getirmektedir. Ahlakın normatif ve düzenleyici olma vasfı böylece gözden kaçmakta ve ahlakla ilgili uygulamalar formel birtakım gereksinimlere indirgenebilmektedir. Hâlbuki eğer iş ahlakı tartışmaları ve uygulamaları iktisadi sistemin ahlakla ilgisini daha temelli bir biçimde ele alabilseler palyatif ve geçici çözümler yerine daha genel ve çözüm üretici yaklaşımlara sahip olabilirlerdi. Bu bakımdan ahlakla ilgili tartışmaların iktisadi zihniyet meselelerine dair daha fazla duyarlı olması gerekmektedir. Zira iktisadi sistem kendi işleyişi içerisinde kendi ilişki biçimlerini ve değerlerini tanımlamakta ve bu ilişkileri normalleştirmektedir. Bu bağlamda piyasayı sorgulayıcı çalışmalar iş ahlakı uygulamalarının vazgeçilmez bir parçası olmalıdır. Mevcut iktisadi sistemin “akılcılık”, “fayda”, “kamu yararı” gibi kavram ve kategorilerinin eleştirel bir süzgeçten geçirilmesi iş ahlakı çalışmalarının niteliği açısından önemsenmelidir.

Modern devletin başta iktisadi sistem olmak üzere, toplumu ilgilendiren pekçok mevzuda merkezi konumda olduğunu bilmek, ahlak alanında çalışmalar yürüten kurumlar için bir baskı unsuru olmayı da beraberinde getirmektedir. Devletin kendi uygulamalarını değiştirmenin yanı sıra iktisadi sistem ve onu çevreleyen alanla ilgili kararlarını da etkilemek üzere aktif bir çalışma sistematiği geliştirilmelidir. Sivil toplumun başlıca işlevlerinden biri olan kamuoyu oluşturmanın ahlakın norm hâline getirilmesinde de kullanılması gerekmektedir. Bu bakımdan sadece özel olarak iş ahlakı alanında çalışan kuruluşların değil, her bir kuruluşun kendi alanıyla ilgili çalışmalar yapması gerekmektedir. İş ahlakı ile ilgili uygulamaların gündeme gelmesi ve aktif olarak yönlendirilmesi görebildiğimiz kadarıyla Türkiye iktisadi yapısının konjonktürel geçişleri ile ilişkilidir. AB'ye giriş süreci, uluslararası sermayenin kurumsallaşma talepleri, yapısal uyum programları ile gündeme gelen iş ahlakı mevzularının içeriden bir yaklaşımla ele alınması önemlidir. Böylece iktisadi alanın konjonktürel değil, kalıcı bir biçimde ahlaklaştırılması gerçekleştirilebilir. Bunun için kavramın kullanımından başlayarak toplumsal temelleri dikkate alan bir tartışma ve çalışma alanının oluşturulabilmesi iş ahlakı alanının geleceği açısından hayattır.

## Kaynakça

- Adaman, F., Çarkoğlu, A. & Şenatalar, B. (2001). *Hanehalkı gözünden Türkiye’de yolsuzluğun nedenleri ve önlenmesine ilişkin öneriler*. İstanbul: TESEV.
- Adaman, F., Çarkoğlu, A. & Şenatalar, B. (2003). *İş dünyası gözünden Türkiye’de yolsuzluğun nedenleri ve önlenmesine ilişkin öneriler*. İstanbul: TESEV.
- Arslan, M. & Berkman, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD.
- Arslan, M., Akıncı, S. K. & Karapınar, P. B. (2007). *e-İŞ, e-DEVLET, e-TİK*. Ankara: Siyasal Yayınları.
- Aydın, İ. P. (2002). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pagem Yayıncılık.
- Basın Konseyi. (t.y). *Basın meslek ilkeleri*. [http://www.basinkonseyi.org.tr/lang\\_tr/pressOccupationPrinciples.asp](http://www.basinkonseyi.org.tr/lang_tr/pressOccupationPrinciples.asp) adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis R. ve Özdemir Y. (2005). Etik eğitiminde neredeyiz? İktisadi ve idari bilimler fakülteleri örneği. M. Şen vd. (Eds.), 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyum kitabı* içinde (s. 377-384). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Bektaş, Ç. & Köseoglu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Gölbaşı, Ş. (2009). Kurumsallaşma ve etik eğitimi: Ahlaki davranışların kurumsallaşmasında işletmecilik okullarının rolü. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(4), 21-41.
- Güney, S. (2006). Ahlaki liderliğin kavramsallaştırılması ve ahlaki yönetimde liderliğin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 135-148.
- Hart, H. L. A. (2000). *Hukuk, özgürlük ve ahlak*. Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- International Labour Organization. (t.y.). *Child labour*. Retrieved July 27, 2010, from [http://www.ilo.org/global/Themes/Child\\_Labour/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/Themes/Child_Labour/lang-en/index.htm).
- İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği. (t.y.). *Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) nedir?* [http://www.igiad.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=64&Itemid=84](http://www.igiad.com/index.php?option=com_content&task=view&id=64&Itemid=84) adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (t.y.a). *Kurul kararları*. <http://www.etik.gov.tr/kurulkararlari/kurulkararlari.htm> adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (t.y.b). *Projeler*. <http://www.etik.gov.tr/proje/projeler.htm> adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Kılıoğlu, İ. (1988). *Ahlak hukuk arasındaki münasebet*. İstanbul: M.Ü. İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları.
- McHugh, F. P. (2001). *Ethics / İş ahlakı*. İstanbul: TUSİAD Yayınları.
- Medya Etik Konseyi. (t.y.). *İlkelerimiz*. <http://www.medyaetikkonseyi.com/Detaylar.aspx?Soru=ilkeler> adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2010). *Mesleki Yeterlilik Kurumu*. <http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/hakkimizda/genel-olarak> adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Murat, S. (2010). İş ahlakı ve iş uygulamaları. *İş’te Çalışanlar*, 1(1), 21-24.
- Orman, S. & Parlak, Z. (Eds.) (2009). *İşletmelerde iş etiği*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye’sinde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. S. Orman & Z. Parlak (Eds.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (s. 301-337). İstanbul: İTO Yayınları.
- Pınar İ. (2002). Akademisyenlerin etik değerleri üzerine bir araştırma. *Yönetim*, 13(43), 5-19.
- Şen, M. vd. (Eds.) (2005). *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu kitabı*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.

- Tarhan, R. B., Gençkaya Ö. F., Ergül E., Özsemerci K. ve Özbaran H. (2006). *Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler ve çözüm önerileri*. Ankara: TEPAV.
- Transparency International. (2009). *Corruption perceptions index 2009*. Retrieved July 10, 2010, from [http://www.transparency.org/policy\\_research/surveys\\_indices/cpi/2009/cpi\\_2009\\_table](http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi/2009/cpi_2009_table).
- Türkiye Etik Değerler Merkezi. (2002). *Türk iş gücünün iş etiğine yaklaşımı 2002*. <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkigucu2002.pps> adresinden 01.08.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Etik Değerler Merkezi. (2006). *Tedmer Etik Barometre Araştırması 2005*. <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkigucu2005.pps> adresinden 01.08.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Gazeteciler Cemiyeti. (t.y.). *Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi*. <http://www.tgc.org.tr/bildirge.html> adresinden 10.07.2010 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye Genç İşadamları Derneği. (1992). *İş ahlakı ve Türkiye'de iş ahlakına yönelik tutumlar*. İstanbul: Türkiye Genç İş Adamları Derneği Yayınları.
- Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği – Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2003). *Kamu hizmetinde etik: Güncel konular ve uygulama*. İstanbul: TÜSİAD Yayını.
- United Nations. (t.y.). *Child labour*. Retrieved July 27, 2010, from <http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/briefing/labour/index.htm>.
- Ünlüer, A. O. (2006). Medyada etik söylem ve medya etiğini biçimleyen temel belirleyiciler üzerine bir değerlendirme. *Küresel İletişim Dergisi*, 2, s.1-15.
- Yağbasan, M. (Eds.). (2009). *Medya ve Etik Sempozyumu Bildiriler kitabı*. Elazığ: Karınca Yayınları.
- Yetim, Ü. (1997, Kasım). *Çalışma yaşamında iş doyumu ve iş etiği*. III. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi'nde sunulan bildiri. Yapıldığı kurum??, İzmir.
- Yılmaz, L. & Arap, İ. (2005). Yeni kavramlarla yeni yönetim modeli: Kamu Görevlileri Etik Kurulu. Mustafa Şen vd. (Eds.), 2. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyum kitabı* içinde (s. 251-268). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Yüksel, C. (2005a). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik* (2 cilt). İstanbul: TÜSİAD.
- Yüksel, C. (2005b). Türk kamu yönetiminde etik mevzuatı değerlendirmesi ve çözüm önerileri. Mustafa Şen vd. (Eds.), *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyum kitabı* içinde (s. 27-41). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.