

T C

GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
MÜHENDİSLİK ve FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞLETMELERDE İŞ AHLAKI ve BİR UYGULAMA
(ETİKA)

Adem GÜLMEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

T-66022

GEBZE

1997

T C

GEBZE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜSÜ
MÜHENDİSLİK ve FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞLETMELERDE İŞ AHLAKI ve BİR UYGULAMA
(ETİKA)

Adem GÜLMEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI

Prof.Dr.Orhan TÜRKDOĞAN

GEBZE

1997

Bu tez çalışması, G.Y.T.E. Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 28/11/1992 tarih ve 92/32. sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından İSLETME.....Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS Tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRI

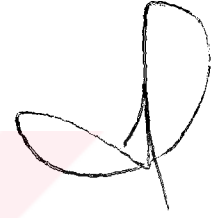
ÜYE
(Tez Danışmanı)

: Prof. Dr. Orhan TÜRKDOĞAN



ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Adnan CEYLAN



ÜYE

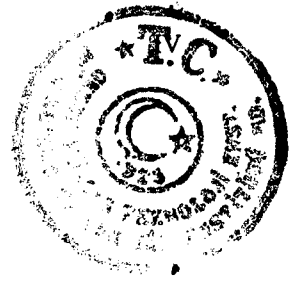
: Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZER



ONAY

G.Y.T.E. Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 29/12/1992 tarih ve 92/33. sayılı kararı.





ÖZET

Verimliliğin artırılması kalkınma çabalarının hızlandırılmasında önemli rol oynayacaktır. Bu nedenle Türkiye'nin gündeminde olması gereken en önemli konulardan birisi verimlilik olmalıdır. Kıt kaynakların imkanlar ölçüsünde etkin kullanımı sağlanarak, verimliliğin çarpan etkisinden yararlanılmalıdır. Kısaca toplam faktör verimliliğini artıran önlemlerin ve verimliliği teşvik eden çalışmaların çabuklaştırılması ve yaygınlaştırılması çabalarına ağırlık verilmelidir.

Mal ya da hizmet üretiminin temel girdisi olan emeğin verimliliği üzerinde olumlu bir etkiye sahip iş ahlakı bu açıdan ele alınması gereken konuların başında gelmektedir. Uzun bir dönem iş ahlakı olgusu fert ve şirketlerce tam olarak benimsenememiştir. Bunun nedeni " şirketlerin sosyal sorumluluğu ne olursa olsun karlılığı artırmaktır." Felsefesinin kabul görmüşlüğüdür. İşletme karlılığı için her şey mübahtır inancı iş ahlakı olgusunun gelişip benimsenmesini engelleyici rol oynamıştır. Oysa ki, iş ahlakı olgusu ile karlılık arasında tercih yapmak söz konusu olmadığı gibi, iş ahlakı karlılık üzerinde önemli bir role sahiptir.

İşletmelerde üretim girdilerini kullanan ferttir. Ferdin üretim için gerekli kaynakları optimal düzeyde gerekli özeni göstererek, en etkin zaman dilimi içerisinde kullanabilme yeteneği verimi artıran en önemli etkidir. Ancak işletmelerin yapısı da bu durumu destekleyici ya da engelleyici rol oynamaktadır. Bu nedenle, yönetimin ferdi verimli çalışmaya yöneltmesi üretimin ve karlılığın artışı anlamına gelmektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalar fert-firma ilişkisinde, optimal verimi almanın, her iki tarafın iş ahlakı olgusuna bakışıyla yakından ilgili olduğunu göstermektedir.



Sonuç olarak, iş ahlakında fert ve işletme olmak üzere iki önemli taraf belirginleşmektedir. İşletme, örgüt yapısı ve kültürüyle iş ahlakına yönelik tutum ve davranışların oluşmasına yardımcı olurken, fert, geçmişine dayalı olumlu değer ve tutumlarıyla olguyu güçlendirmektedir. Amaç işletme-çalışan ilişkilerinde iş ahlakı kavramının geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Özetlemeye çalıştığımız bakış açısı ile hazırlayacağımız çalışmanın, işletmelerde iş ahlakı kurallarının oluşturulmasına katkıda bulunacağına inanıyoruz.





SUMMARY

Raising productivity has a significant role on the acceleration of development efforts. Thus, productivity is one of the most important issues on the agenda of Turkey. It can be possible to benefit from the multiplier effect by ensuring the effective use of scarce resources. Thus, accelerating measures and encouragement towards productivity should have a special emphasis.

Work ethic having a positive impact on the productivity of labor that is the primary input of product or service, should therefore be one of the issues to be considered as vital. For a very long period of time, the work ethic used not to be adopted correctly by individuals and organizations. This is because the philosophy of "to increase profitability regardless of social responsibility" as widely accepted.

"For the profits everything is right" such a belief prevented the adoption of the notion of work ethic. However, as it used to be thought there is not a negative relation between profitability and work ethic, rather there is a positive one.

In the business corporations, that is the individual that uses the inputs of productions. The most important factor that increases the productivity is the individual skill of using necessary resource most effectively. However, the structure of the corporation has an either encouraging or discouraging role on it. Therefore, leading of the individual by the management to be more productive ensures the increase in production and profitability. Recent surveys have shown that, optimal productivity in individual and corporation relations is highly related to the perception of the notion of work ethic.

As a result, in the work ethic there is two parties: The individual and the organization. While the organization through its structure and culture helps the establishment of the work ethic concerning attitudes and behaviors, the individual enhances this notion through their positive values and behaviors grounded in the past. The aim is to contribute to the development of the notion of work ethic in the human relations of the organization. We believe that this study based on this point of view will contribute to the establishment of the work ethic in organizations.

TEŞEKKÜR



Bu tez çalışmasında bana her türlü desteği sağlayan değerli hocam Prof. Dr. Orhan TRKDOĐAN'a öncelikle teŖekkr bir borç bilirim.

Tez çalışmamın uygulamasının yürtlmesinde, bana tanıdıkları imkanlardan dolayı SARKUYSAN Elektrolitik ve Bakır Sanayii A.Ŗ. İdari İşler Müdür Sabri ATILLA Bey'e içten teŖekkrlerimi sunarım.

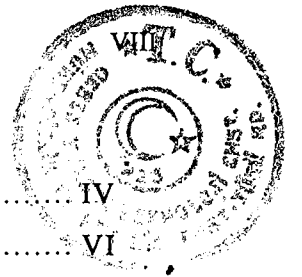
Ayrıca bu çalışmamda bana her türlü inkanını sağlayan EKON Limited Ŗirketinin Müdür değerli insan Sayın İdris BLKBAŖI' na da minnet ve Ŗkranlarımı sunarım

Öđrencilik hayatım boyunca iyi gnmde kt gnmde yanımda olan benden desteğini ve hoŖ grsn hiç esirgemeyen sevgili eŖim Zlfen Hanım'a sonsuz teŖekkrler.

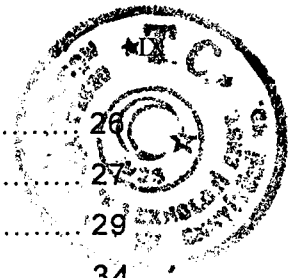
Adem GLMEK

Kasım 1997

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

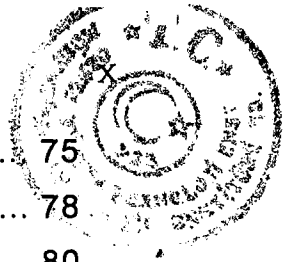


ÖZET	IV
SUMMARY	VI
TEŞEKKÜR	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	XI
GİRİŞ	1
1. AHLÂK-TARİFİ ve MAHİYETİ	3
1.1. Ahlâk'ın tanımı	3
1.2. Ahlâk'ın Mahiyeti	3
1.3. Ahlâki Mükellefiyet	6
1.4. Mükellefiyetin Tarifi	6
1.5. Ahlâki Mükellefiyetin Kaynağı	7
1.5.1. Din Dışı (Seküler) Ahlâk Felsefelerinde Vazifenin Kaynağı	7
1.5.2. İslâm' da Mükellefiyetin Kaynağı	8
1.5.3. İnsanın Bayağı Arzuları, Hayvani İstek ve Eğilimleri	10
1.5.4. Şuursuz Taklit	10
2. AHLÂKİ MÜKELLEFİYETİN GAYESİ	12
2.1. Din Dışı (Seküler) Ahlâk Nazariyelerinde Mükellefiyetin Gayesi	13
2.1.1. Gayeci (Teleolojik) Ahlâk Teorileri	13
2.1.2. Faydacılık (Ütilitarizm)	14
3. VAZİFE AHLÂKİ (DEONTOLOJİK AHLÂK)	16
3.1. İslâm' da Ahlâki Vazifenin Gayesi	17
3.1.1. İslâm' da Ferdi Haz ve Menfaatin Değeri	17
3.1.2. İslâm' da Toplumsal Fayda ve Saadetin Değeri	18
4. AHLÂKİ SORUMLULUK	20
4.1. Ahlâkta Sorumluluğun Önemi	20
4.2. Sorumluluğun Çeşitleri	21
4.2.1. Vicdani (Ahlâki) Sorumluluk	22
4.2.2. Toplumsal Sorumluluk	23
4.2.3. Dini Sorumluluk	24
5. AHLÂKİ, DİNİ ve TOPLUMSAL SORUMLULUKLARIN BİRBİRLERİYLE ALAKASI	25



5.1. Dini ve Toplumsal Sorumluluklarda Ahlâki Şuurun Etkisi.....	26
5.2. Dini ve Ahlâki Sorumluluklarda Toplumun Etkisi.....	27
5.3. Ahlâki ve Toplumsal Sorumluluklarda Dinin Etkisi	29
6. AHLÂKIN SOSYOLOJİK KARAKTERİ	34
7.YAŞANMIŞ AHLÂK.....	35
8.İŞ AHLÂKI	35
8.1. İş Ahlâkı Nedir?.....	38
8.2. İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk.....	39
8.3. Profesyonel Sosyalleştirme	40
8.4. İş Ahlâkı ve Vicdan Özgürlüğü	42
8.5. İş Ahlâkı ve Din	43
8.5.1. İnancın Teşvik Edici Yönü.....	45
8.6. İş Ahlâkı ve Hukuk.....	46
8.7. İş Ahlâkı ve Verimlilik.....	57
8.7.1. Maneviyat ve Verimlilik	50
8.7.2. Yüksek Maneviyat	50
8.8. İş Ahlâkı ve İyilik Kavramı	51
8.8.1. İyilik ve Olumlu Çalışma Değerleri.....	51
8.8.2. Meslek Seçimi ve Ahlâk.....	52
8.8.3. Görevi Yerine Getirmede Mükemmellik Çabası.....	53
9. İŞ AHLÂKINA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR	53
9.1. Teleolojik Yaklaşım.....	53
9.1.1. Bireysel (Individual) Yaklaşım	54
9.1.2. Faydacı (Utilitarian) Yaklaşım	54
9.2. Deontolojik Yaklaşım	54
9.2.1. Ahlâk ve Haklar Yaklaşımı	55
9.2.2. Adaletçi Yaklaşım	55
10. İŞ AHLÂKI AÇISINDAN AHLÂĞA GENEL BİR BAKIŞ	56
11. ALINAN BİR İŞLETME ÜZERİNDE YAPILAN	
UYGULAMA ARAŞTIRMASI.....	60
11.1. Araştırmanın Amacı	60
11.2. Araştırmada Kullanılan Yöntem	60
11.2.1. Araştırmanın Evreni.....	61
11.2.2. Bilgi Toplama Aracı	61
11.2.3. Verilerin İşlenmesi.....	61
11.3. Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi	62

SONUÇ ve ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA.....	78
ÖZGEÇMİŞ	80
EK 1 : ANKET FORMU	81
EK 2 : ANKET İLE İLGİLİ ŞEKİLLER ve TABLOLAR.....	84

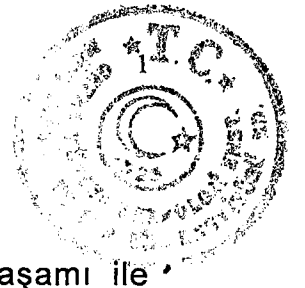


TABLÖLAR DİZİNİ



Tablo 11.1 İşin Kalitesi İle Ahlak Arasındaki İlişki	63
Tablo 11.2 Ahlak Derken Ne Anlıyorsunuz?	64
Tablo 11.3 Ahlaki Değerlerin Kaynağı	65
Tablo 11.4 Ahlaki Değerlerin Kişisel Dereceleri	66
Tablo 11.5 Vazife Sorumluluğu Ahlak İlişkisi.....	67
Tablo 11.6 İşletmede Ahlaki Değerlerin Varlığı	68
Tablo 11.7 Ahlaki Değerlerin Pekiştirilmesi.....	69
Tablo 11.8 Astların Üstlere Güveni.....	70
Tablo 11.9 İş Görenlerin Gelecekle İlgili Beklentileri	71
Tablo 11.10 Ahlaki Değerlerin Geleceği.....	72
Tablo 11.11 Ahlaki Değerler ve Sorumluluk	73
Tablo 11.12 İş Ahlakı İhlalleri	74





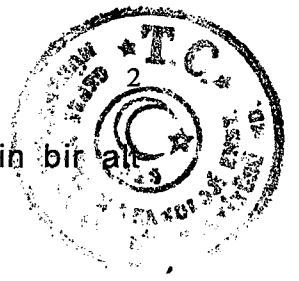
GİRİŞ

Öncelikle şunu belirtmeliyiz ki, bazı yöneticilere iş yaşamı ile ahlaki değerleri birleştirmeye çalışmak fikri şaka gibi gelir. Diğer bazılarına , bu iki kavramın yanyana gelmesi mümkün veya muhtemel görünmez. Başka birtakım yöneticiler ise ahlaktan söz etmekten kaçınır; çünkü sırlarının ortaya çıkacağından, söyledikleri sözlerin suçlarının veya hatalarının itirafı şeklinde yorumlanacağından çekinirler. Ne var ki hiçbir düşünce gerçekten bu kadar uzak olamaz.

Bu gün dünyanın her ülkesinden çok değişik kamu ve özel sektör işletmelerinden birçok ileri görüşlü yönetici ahlaki değerler ve ticaret konusundaki 2000 yıllık geçmişe sahip bir tartışmanın yeniden ele alınması gerektiğine giderek daha çok inanmaktadır. Kuşkucu meslektaşlarından farklı olarak bu yeni tür iş adamları insani değerler ve iş yaşamının kuralları üzerinde yeniden düşünmenin, günümüzün karmaşık, rekabetçi, global ekonomik düzeninde ayakta kalabilmek için işletmelerinin mevcut konumunu ve nereye doğru gittiklerini yeniden incelemek açısından bir fırsat olduğunu görmektedir.

Bu yöneticiler için ahlak ve iş yaşamı konusundaki tartışmalar bir şaka, tehdit veya zayıflık değildir; aksine günümüz endüstrilerinin mükemmellik ve kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısıdır.

Bu çalışmanın genelinde ahlak kavramı dini felsefi ve sosyolojik yönden incelenmiş olup işletmelerde iş ahlakı konusunda bir alt yapı oluşturması amaçlanmıştır. İlk sayfalarda ahlak kelimesinin anlamı verilerek çeşitli açılardan incelenmiştir ilerleyen sayfalarda ahlak kavramı felsefi yönden bir incelemeye tabi tutulmuş islam düşünürlerinin ve batılı bilim adamlarının ahlak konusundaki görüşlerine yer verilmiştir. Daha sonra iş ahlakının ne olduğunun tarifi yapılarak iş ahlakının belli bir tarifi yoktur şeklinde ortaya atılan iddiaların mesnetsiz olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada

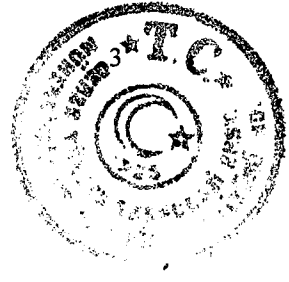


ahilik sistemine de yer verilerek iş ahlakı konusunda zengin bir yapı olduğu ortaya konulmuştur.

Uygulama bölümünde ise iş ahlakıyla ilgili olarak yapılan bir anketin bulguları tesbit edilmiş bunlar değerlendirilmiş ve öneriler sunulmuştur.

Ayrıca Ekon Limited Şirketinde iş ahlakı konusunda iş görenlere verdiğimiz üç ay süren seminer çalışması yapılmış olup (bu çalışma hem iş görenlerde yöneticilerde büyük memnuniyet uyandırmıştır) Aynı anket soruları ekon limited şirketinde çalışan iş görenlere de uygulanmıştır. Bu çalışmadan tezimizi destekleyici sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmamız diğer çalışmamızla beraber ilave kısımda şekiller ve tablolar yardımıyla gösterilecektir.





1.AHLÂK- TARİFİ ve MAHİYETİ

1.1.Ahlâk'ın tanımı

Ahlâk, arapçada “ yaratma ”, “ yaratılış ” ve “ yaratılmış ” gibi mânâlara gelen “ halk ” ile aynı kökten olan “ hulk ” veya “ huluk ” kelimelerinin çoğuludur. “ Ahlâk ” kelimesi Kur’ an- ı Kerim’ de geçmekle beraber, “huluk” kelimesi - biri adet ve gelenek, diğeri de ahlâk ve huy mânasında olmak üzere iki ayette geçmektedir.(şuara,137 kalem, 4)

Lügat kitaplarında “ hulk ” kelimesinin huy, seciye, tabiat, mertlik, din ve yaratılış mânalarına geldiği belirtilmiştir. Buna göre “ ahlâk ” kelimesi lügatte huylar, seciyeler, insanın manevi yapısını belirleyen özellikler gibi mânalara gelir.(İbn Manzur,1956, s.374)

1.2.Ahlâk'n Mahiyeti

Bununla beraber “ **ahlâk** ” kelimesi bir terim olarak daima tekil bir kelime gibi kullanıla gelmiştir .Bu kelime için İslâm ahlâkçılarınca verilen ıstılâhi mânâlar içinde en beğenileni ve en yaygın olanı İmam Gazali (v. 505 / 1111)’ nin tarifidir. Gazali’ den önce, biraz daha eksik olarak İbn Sinâ(en-Necat, s.296) ve İbn Miskeveyh (Tezhibu’l-ahlâk, s. 54) gibi İslâm filozoflarında da gördüğümüz, fakat Gazali tarafından geliştirilmiş ve ikmâl edilmiş olan bu tarif şöyledir:

“ Ahlâk, insan nefsinde yerleşen öyle bir hey’et (meleke) dir ki, fiiler hiçbir fikri zorlama olmaksızın, düşünüp taşınmadan bu meleke sayesinde kolaylıkla ve rahatlıkla ortaya çıkar”. (Gazali, 1334, s.53)

Bu tarifi tahlili, bizi, ahlâkın mahiyeti hakkında aşağıdaki sonuçlara götürmektedir:



1- Ahlâk, insanın işlediği fiil ve davranışlardan, yaygın ifadesiyle “ amel “ den ziyade, bu davranışların kaynağı ve âmili olan, olanları meydana getiren manevi kabiliyetler kompleksini (Gazali’ nin tabiri ile **hey’eti**) ifade eder. Buna göre ahlâki fiiller, ahlâkın kendisi olmayıp, onun bir sonucu ve tezahürüdür. Bu nokta bilhassa ahlâk eğitimi hakkında önemlidir.

Diğer önemli bir nokta da şudur: Bir insanın yapmış olduğu herhangi bir işin zahiri değerine bakarak onun ahlâkının iyi veya kötü olduğu hakkında verilecek hüküm, her zaman isabetli bir hüküm olmaz. Zira insanların iyi niyetle başladıkları bir iş kötü sonuçlara bildiği gibi, kötü niyetle başladıkları bir iş de iyi sonuçlar verebilmektedir. Buna rağmen, sonucu ne olursa olsun, Hz. Peygamber (s.a.v.) in de belirttiği gibi “ **Ameller niyete göredir.** “(Buhari, Bed’ul-vahy, c.1) Bu yüzden, ahlâk konusunda insanları yargılamak oldukça zordur. Çünkü, yine Hz. Peygamber’ in ifadesi ile **insanın kalbini yarıp niyetine bakmak**(Ebu Davut, Cihad, 95) yani niyetinin ne olduğunu bilmek çok zaman mümkün olmamaktadır. Bu yüzden Kur’an-ı Kerim’ de “ **Size selâm veren kimseye, sen müslüman değilsin, demeyin.** “(Nisa, ayet, 96) buyrulmuştur.

2-Ahlâk sadece iyi huylar ve kabiliyetler mânasına gelmez. Kelimenin asıl mânası ile iyi ve kötü huyların hepsine birden **ahlâk(moral)** denir. Dolayısıyla, kendisinde iyi huylar geliştirmiş olana “ iyi ahlâklı “, kötü huylar geliştirmiş olana “ kötü ahlâklı “ denir. Şu halde, esasen **ahlâksız (amoral)** insan yoktur. Bununla beraber, iyi huylu ve davranışlı insan için sadece “ **ahlâklı** “, böyle olmayan içinde “ **ahlâksız**“ (**immoral**) tabirleri, galat-ı meşhur olarak kullanılmaktadır.

3- Ahlâk, insanda gelip geçici bir hâl olmayıp, onun manevi yapısında yerleşen bir meleke halini alan istidad ve kabiliyetler



bütünüdür. Ahlâkın bu özelliği sebebiyledir ki, Islâm ahlâkçıları dilimizdeki güzel ifadesi ile - kırk yılda bir iyilik yapmanın ahlâklılık alâmeti olmadığını ısrarla belirtmişlerdir. Hz. Peygamber (s.a.v.) in “**Amellerin en hayırlısı, az da olsa devamlı olanıdır.**”(Buhari, libas, s. 43) mânasındaki hadisi, bu anlayışın veciz bir ifadesidir.

4-Ahlâk insanı, düşünüp taşınmaya, herhangi bir baskı ve zorlamaya gerek kalmaksızın, vazifeyi rahatlıkla ve memnuniyetle yapmaya sevkeder. Bu islâm ahlâkının önemle üzerinde durduğu bir noktadır.

Ahlâki bir vazifeyi yapmak durumu ile karşı karşıya olan bir insan düşünelim. Eğer bu insan, ahlâk bakımından haklı ve geçerli olmayan bir sebeple vazifeyi yerine getirmekte tereddüt gösteriyor, uzun uzun düşünüyorsa, veya vazifeyi yapmak kendisine ağır ve zevksiz geliyorsa, sonunda o işi yapsa bile islâm ahlâkçılarına göre bu insanda ahlâk yeterince gelişip güçlenmemiştir. Esasında, bu tip insanların nadiren yaptıkları iyi işler, ahlâki bir temele dayanmaktan ziyade, olsa olsa, riya, korku, menfaat temini gibi ahlâkın onaylamadığı “rezilet” saydığı başka sebep ve maksatlarla alâkalıdır. Ahlâklı olabilmek için vazifeleri rahatlıkla ve memnuniyetle yerine getirme zarureti, ahlâkın gelişip güçlenmesinde “ itiyat ” (alışkanlık) ’ın ihmâl edilemez bir önem taşıdığını göstermektedir. Bundan dolayı islâm ahlâkçıları “ **ahlâki eğitim** ” e büyük önem vermişlerdir. Çünkü itiyat ancak eğitim ile kazanılır. Burada “ eğitim ” den maksadımız, ahlâkın nazari bilgilerini tahsil etmek yanında, bundan da önemlisi kişinin, bencil ve gayr-i meşru arzu ve ihtiraslarına karşı koymak suretiyle **kendi kendini eğitmesi** , nefsini ıslah etmesidir; kendisini iyilikler yapmaya ve kötülüklerden uzak durmaya zorlaması; işin başında kendisine zor gelen **iyiliği yapma ve kötülüğü terketme** çabasına kendisini alıştırmasıdır. Bu bir **irade eğitimidir** ve bu eğitim sayesinde kişinin ruhunda ahlâki irade gelişip güçlenecektir.(Çağrıcı, 1991, s.18)



1.3. Ahlaki Mükellefiyet

Ahlaki mükellefiyet, kişilerin yerine getirmeleri gereken sosyal sorumluluklarıyla ilgili olarak ifade edebileceğimiz bu kavram, kişinin başta ailesine, sosyal çevresine, işine, tabiata karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları kapsar. Aynı zamanda islam dini açısından, insanların Allah'a karşı sorumlu olacaklarını ifade eder. Kur''anda geçtiği gibi, her kim ufacık bir iyilik yapmışsa onun karşılığını görür, yine her kim ufacık bir kötülük yapmışsa onun cezasını görür.

1.4. Mükellefiyetin Tarifi

Mükellefiyet, umumiyetle, insanın yapmakla mükellef bulunduğu, sorumluluğu gerektiren ve bir müeyyidesi olan iş, tutum ve davranışlar için kullanılan bir kavramdır.

Çeşitli ahlâk nazariyeleri, kendi nazariyelerinin dayandığı prensiplere göre vazife için farklı tarifler getirmişlerdir. Meselâ bir haz ahlâkçısına göre insanın ahlâki vazifesi, kendini hazza ulaştıracak ve elemenden kurtaracak davranışlarda bulunmasıdır. “ Vazife ahlâki “ diye adlandırılan ahlâk felsefesinin en büyük temsilcisi olan Kant, vazifeyi, aklın belirlemiş olduğu ahlâk kanununa saygının, yapılmasını zaruri kıldığı iş şeklinde tarif etmiştir. Dini ahlâk için vazife, Allah'ın emrine, iradesine yahut daha özel bir tabir ile, rızasına (hoşnutluğuna) uygun düşen iştir; veya böyle bir işi yapmaktır.

Bütün hazcı (hedonist) ve saadetçi (eudemonist) ahlâk felsefeleri, ahlâki vazifeye esas olarak ahlâki failin yöneldiği “ gaye” yi, yani “ hazz “ ı veya “ saadet “ i kabul ettikleri halde, vazifeci (deontolojik) ahlâk nazariyecileri, doğrudan doğruya “ vazife “ yi ahlâk kanununun temel düsturu kabul etmişlerdir.



Her vazife bir fiil ve ameldir; başka bir deyişle ahlâki vazife, ahlâki faile (insana), iyiliği yapma ve kötülüğü terketme **mükellefiyetinin** yüklenmesidir. Şu halde her vazife bir **emrin** veya **yasağın** sonucudur. Emir ve yasağın muhatabı olan yani ahlâki vazife ile mükellef kılınan varlık **insandır**. Fakat bu emrin ve yasağın arkasındaki **otorite** nedir veya kimdir? Bu soru bizi, ahlâki mükellefiyetin kaynağı meselesiyle karşı karşıya getirmektedir.

1.5. Ahlaki Mükellefiyetin Kaynağı

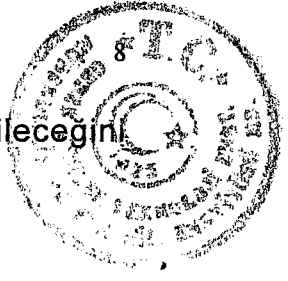
1.5.1. Din dışı (seküler) Ahlâk Felsefelerinde Mükellefiyetin Kaynağı

Din-dışı ahlâk felsefelerinde “ ahlâki mükellefiyetin kaynağı nedir ? ” sorusuna genellikle iki farklı cevap verilmektedir:

1-Mükellefiyetin kaynağının bizim dışımızda olduğu söylenebilir. Buna göre ahlâk kanununun arkasında harici bir otorite vardır ve bu otorite **toplumdur**. Auguste Comte’ un fikrine göre “ insanda fayda gütmelik, ferâgat ve özgecilik (atürizm) namına ne varsa, ona insanlıktan yani sosyal hayattan gelir. “(Ülken, 1946, s.134)

E. Durkheim’ e göre “ Vicdanımız toplumsal yapının eseridir ve onu ifade etmektedir. Vicdanımız bize bir şey söylediği vakit, içimizde toplumsal yapı söz söylüyor demektir. “(Durkheim, 1925, s. 102)

2- Ahlâki mükellefiyetin kaynağının, insanın ruhi ve psikolojik yapısında olduğu söylenir. Sözgelimi, J. J. Rousseau’ ya göre bize ahlâki vazifeler yükleyen otorite, kendi vicdanımız; Kant’a göre ise aklımızdır. Rousseau, bütün sosyologların karşısında olarak, ferdin, bizzat kendi tabiatının ahlâki ifadesi olduğuna inandığı vicdanından



doğan bir ışıkla kendi vazifelerini şaşmaz bir şekilde görebileceğini savunmuştur. (Rousseau, 1943, s. 301)

Kant' a göre ise, “ ahlâk kanunu bizden, neticede mesut veya bedbaht olacağımızı nazarı itibara almadan iyilik yapmamızı emreder “ Eğer ahlâki emirlerin arkasında harici bir otorite varsa ve biz bu otoritenin emrine, ondan korktuğumuz için itâat ediyorsak, bu itâat ahlâki sayılmaz; bu otoritenin emrettiklerinin iyi olduğuna inandığımız için de ona itâat etmiş olabiliriz. Bu durumda ise, iyi ve kötünün ne olduğuna hükmeden, dolayısıyla iyi olanı yapmayı vazife olarak belirleyen ve bize yükleyen, yine bizim akıl ve vicdanımızdır

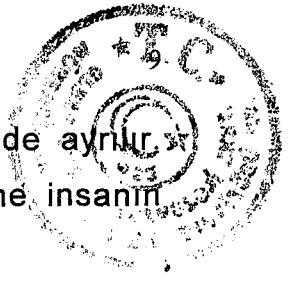
1.5.2. İslâm' da Mükellefiyetin Kaynağı

Yukarıda belli başlı ikisine de çok kısa olarak temas ettiğimiz ve mükellefiyetin kaynağını beşeri plânda arayan görüşlerden herbiri, yekdiğerinin içine düştüğü boşlukları ve çıkmazları göstermişlerdir.(Ülken, 1946, s. 56-133).

Bu görüşlerin, İslâm ahlâkı ile bağdaşan ve bağdaşmayan yönleri vardır. Zira , konu ile ilgili islâmi naslar, bir bütünlük içinde değerlendirilecek olursa, İslâm ahlâkının, ahlâki hayatımız üzerinde hem sosyal çevrenin hem de kendi akıl ve vicdanımızın tesirini, aşırılığa kaçmaksızın kabul ettiğini görürüz. Şu hadis bunun en açık ifadesidir:

“ Üstün iyilik (birr), ahlâk güzelliğidir; kötülük (ism) ise, nefsinde (vicdanında) sıkıntı doğuran ve insanların haberdar olmasından endişe ettiğin şeydir. “(Müslim,Birr,14)

Her şeyden önce şunu belirtmeliyiz ki, İslâm Dini, “ asli günah “ fikri ile insan ve insanlık hakkında temelden kötümser olan Hıristiyanlık' tan da bu dine bir tepki olarak doğduğu anlaşılan ve



insan hakkında aşırı iyimser olan felsefi düşüncelerden de ayrılır. İnsanın yaratılış asâletini devam ettiren ve bozan da yine insanın kendisidir; kendi amel ve yaşayışıdır.(Tin, 4-6).

Ahlâk, bir değerler alanıdır ve her değer, gerek ferdi gerekse ma'şeri vicdanda benimsendiği ve inanıldığı sürece hayatîyet kazanır. Şu halde ahlâk, bir iman alanıdır ve bu yönüyle dinin inanca taalluk eden diğer alanlarından farksızdır. İman ise gönülden tasdiktir. Bazı insanlar - Kur'an-ı Kerim' in ifadesi ile - " kalplerinde olmayı ağızlarıyla söylerler. "(Alu-İmran, 167)

İslâm şu veya bu şekildeki bir harici sebeplerle insanın bir şeyi kabul ediyor görünmesini istemez; hatta bunu " münafıklık " sayar. İslâm kendi prensiplerine kalpten inanılmasını ister. Nitekim bazı menfaatler sağlayabileceklerini düşünerek, sözde müslüman olanlar hakkında Kur'an-ı Kerim' de geçen şu ifadeler, islâmın kalbi ve vicdani tasdike verdiği önemi gösterir.

" Bedeviler inandık 'dediler. De ki: Siz iman etmediniz. Öyle ise ' İslâm olduk ' deyiniz. (Çünkü) henüz iman kalplerinize yerleşmedi. " (Hucurat, 14)

Netice itibariyle İslâm Dini insan hakkında ihtiyatlı bir iyimserliğe sahiptir; insanda iyiyi kötüden, hakkı batıldan ayıran adına ister akıl, ister vicdan veya kalp diyelim bir melekenin bulunduğunu kabul eder ve kendi prensiplerini asıl bu melekenin tasdikine sunar Çünkü her sistem gibi İslâm'ında insanlığa mâl olması ancak bu yolla mümkündür.

Şu var ki, İslâm Dini, insanlığa mâl olmayı istemek yanında, ferdi ve toplumsal hayatın inanç ve ahlâk gibi alanlarında insanlığa belli bir yön vermek ister. Bu sebeple İslâm Dini, sosyolojik ahlâkta olduğu gibi toplumun ahlâki gidişi karşısında tarafsız kalmaz; veya rasyonel ve duygucu ahlâk görüşlerindeki gibi ferdin çeşitli ihtirasları

ve karpisleri arasında boğulup kalması muhtemel olan akıl ve vicdanın subjektif kararlarını ahlâki mükellefiyetin mutlak belirleyicisi kabul etmez. Ahlâki kararları ve davranışları kendi değer ölçülerinin süzgecinden geçirir; takdir veya takbih eder.

İnsana, bir yandan kendi zihni ve duygusal varlığı tarafından, diğer yandan da içinde yaşadığı ve gittikçe genişleyen sosyal çevre tarafından çeşitli davranış biçimleri önerilmektedir. Bunlardan hangisi ahlâka uygundur? İşte insan, burada bir hüküm vermek ve tercih yapmak zorunda kalacaktır. İslâm inancına göre insanın, bu yol ayrımında ahlâk yolundan sapmasına yol açan belli başlı iki olumsuz âmil vardır:

1.5.3. insanın bayağı arzuları, hayvani istek ve eğilimleri.

İnsanın bu yönüne tek kelime ile “ heva “ adını veren Kur'an-ı Kerim' de şöyle buyurulmuştur.

“ Her kim azıtır ve dünyayı ahirete tercih ederse, şüphesiz ki onun barınağı cehennem olacaktır. (Yaptıklarının hesabını vermek üzere) Rabbinin makamına varmaktan kaygı duyan ve kendisini hevedan uzak tutana gelince, onun yeri de cennettir.” “(Naziât,37-41)

1.5.4. Şuursuz taklit

Her vazife bir hayrın ifadesidir. Şuursuz taklit ile yapılan bir iş, teemmülsüz yapılmış olacağından, taklit eden kimse o işteki hayrı veya şerri farkedemez. Bu yüzdendir ki, Kur'an-ı Kerim' de bildirildiğine göre kendilerine “ Allah' ın indirdiklerine uyun ! “ emri verilen müşrikler, “ Bilâkis biz, atalarımızı üzerinde bulduğumuz yola uyarız “ demişlerdir. Kur'an-ı Kerim, “Ya ataları hiç düşünmemiş ve doğru yolu bulmamış iseler! “ buyurduktan sonra onların



basiretsizliğini şöyle ifade eder: “ Onlar sağır, lâl ve kördürler; çünkü onlar düşünmezler. “(Bakara, 170-171)

Vazifeye uygun hareket, iyilik niyet ve şuuru ile yapılması şartı ile ahlâki bir kıymet taşır. Oysa şu veya bu kişiyi, zümreyi ve çevreyi bilgisizce taklit etmekten ibaret olup, ahlâki bir muhteva taşımayan hareketler, iyilik yapma niyet ve şuurundan yoksun olacağından, biçim olarak vazifeye uygun düşse bile, özü ve ruhu itibariyle değersizdir. Bu sebeple Hz. Muhammed (s.a.v.), “ insanlar iyilik yaparsa bizde yaparız; insanlar kötülük işlerlerse bizde işleriz, diyerek şahsiyetsiz olmayınız. Aksine insanlar iyilik yaparlarsa siz de iyilik yapmak, şayet kötülük yaparlarsa siz bunu yapmamak suretiyle sağlam karakterli olunuz. “(Tirmizi, Birr,62) buyurmuştur.

Görülüyor ki, İslâm Dini, insanın fitri yapısına, akli ve vicdani basiretine ihtiyatlı ve itimat göstermekte; yine, her ahlâki değer ancak toplumun kabulüne mazhar olması ile varlığını sürdürebileceği gerçeğinden hareketle, ma’şeri vicdanın hükümlerine kıymet vermektedir. Bununla beraber İslâm ahlâkına göre, Kur’an-ı Kerim’ in “ heva “ diye adlandırdığı kötü arzu ve ihtiraslar ile şuarsuz ve basiretsiz taklitçilik, insanın ahlâki hükümlerini ve vazife telakkisini olumsuz yönde etkilemektedir. İnsan, hayır yolu üzerindeki bu iki engeli aşma cehdinde ilâhi inayete muhtaçtır. Kur’an-ı Kerim, İslâm’ daki bu inancı, Hz. Yusuf’ un şu itirafı ile dile getirir: “Ben, nefsimi temize çıkaramam; çünkü nefis ısrarla kötülüğü emreder. Meğer ki Rabbim acımış ola. Çünkü Rabbim bağışlayıcı ve merhametlidir. “ (Yusuf, 53)

Hz. Muhammed (s.a.v.) de, ahlâk yolunda tökezlememek için Allah’ ın inayetine muhtaç olduğunun bir ifadesi olarak şöyle dua etmişti:

“ Allah’ım! Bana ahlâkın en güzelini nasip et! Senden başkası en güzel ahlâka beni kavuşturamaz. Kötü ahlâktan da beni koru! Senden



başka hiç kimse beni kötü ahlâktan koruyamaz. “(Müslim, Misafirun, 201)

Allahın insanın vicdanına hayır ve şerri görme kabiliyetini vermesi, Kur'an-ı Kerim' deki ifadesi ile, “ insan nefesine fücürünü da takvâsını da ilham etmiş “(Şems, 8) olması , O' nun inayetinin bir sonucudur.

Öte yandan ilâhi inayetin diğer bir ifadesi de dindir; yani Allah'ın vahiy yoluyla insanlara belli başlı vazifelerini gösteren, doğruyu yanlıştan, iyiyi kötüden ayıran hükümler göndermesidir. Bu yönden Kur'an-ı Kerim İslâm' ı ve ilâhi tebliğleri, kötü temayüllerin ve telkinlerin etkisinde kalabilen ve böylece ahlâki hastalıklara mübtelâ olan insanoğlu için şifa, rahmet, uyarıcı, ışık ve nimet gibi vasıflarla nitelemiştir.

2. AHLÂKİ MÜKELLEFİYETİN GAYESİ

Haz.Muhammed (s.a.v.),“Cennet, hoşlanılmayan şeylerle, cehennem de hoşlanılan şeylerle örtülüdür.“ buyurmuştur.(Müslim, cennet, hadis no: 1)

Bu demektir ki, insan nefsi, kendisini cennete götürecek olan vazifeleri yerine getirmekten hoşlanmaz. Buna rağmen, insan neden yerine göre rahatını bozmak, maddi veya manevi fedâkarlıklarda bulunmak, hatta bazen hayatını feda etmek pahasına vazifelerini yapmalıdır? Bu külfetlere katlanmaktan gayesi nedir veya ne olmalıdır? Bu soruya çeşitli ahlâk sistemlerinin verdiği cevaplar birbirinden az çok farklı olmuş ve çoğunlukla ahlâk sistemleri bu soruya verdikleri cevaplara göre isim almışlardır: Haz ahlâkı, mutluluk ahlâkı, faydacı ahlâk, vazife ahlâkı gibi. İslâm ahlâkında ahlâki mükellefiyetin gayesinin ne olduğu konusuna geçmeden önce - bir mukayese imkânı vermesi bakımından - felsefi ahlâkların bu konudaki görüşlerine çok kalın çizgileriyle işaret etmekte yarar vardır.



2.1. Seküler (Din-dışı) Ahlâk Nazariyelerinde Mükellefiyetin Gayesi

Felsefi ahlâk nazariyeleri, “ Mükellefiyetin gayesi nedir? ” şeklindeki sorusuna verdikleri cevaba göre genellikle iki guruba ayrılırlar:

2.1.1. Gayeci (teleolojik) ahlâk teorileri

Bunlar, diğer bütün davranışlar gibi, ahlâki mükellefiyetin de bir gayesinin bulunması gerektiğini kabul etmekle birlikte, bu gayenin ne olduğu konusunda ayrılığa düşerler. Bunların, mükellefiyetin gayesi konusundaki görüşleri, aynı zamanda iyi ve kötünün ölçü hakkındaki görüşlerini de ifade ettiğinden, “ gaye ” konusundaki farklılık, hatta zıtlıklar “ iyi ” ve “ kötü ” nün mahiyeti hakkında da aynı şekilde farklı bazen birbirine zıt sonuçlara götürür. Şöyle ki:

Hazcılık (hedonizm)’ a göre bütün çabalarımızın gayesi “ hazza ulaşmak ve elemden kurtulmak ” olmalıdır. Bize haz veren davranış iyi, elem veren davranış ise kötüdür. Buradaki haz ve elem tamamıyla ferdi olduğundan, Hedonizm “ egoist ” bir ahlâk görüşüdür.

Bunlardan, özellikle Sokrat (v.m.ö. 399)’ ın talebesi olan Aristip ve takipçilerine göre hayatın son gayesi, hissi ve psikolojik hazdır.; insanın kaba duygularının aradığı bir doyum halidir.

Aristip’in hazcılığı, talebelerini, hayatın değeri hakkında pesimizm (kötümserlik) e götürmüştü; hatta içlerinden, ölüme medhiyeler yazan şâir bile çıkmıştı. Çünkü hayatta, bizim kaba ve âdi lezzetlerimizden daha yüksek gayeler görürsek, ancak bu sayede hayatın değeri ve yaşamın gerekliliği anlaşılır. Oysa, her âdi lezzetin arkasından elem ve tiksinti geldiğine göre, hayatın gayesini hazdan

başka bir şeyde görmeyen hedonist için - mantıki olarak - yaşamayı gerekli kılan herhangi bir sebep yoktur.



Eninde sonunda bize " elem " den başka bir şey vermeyen bu hayatı yaşamaktansa " ölmek " daha " iyi " dir.*

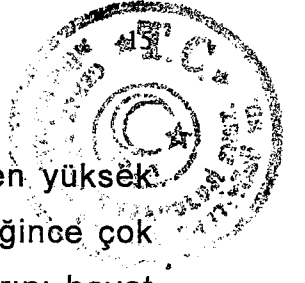
Hedonizmin diğer bir şekli de Epikür (v.m.ö.270) de görülür. Ona göre de " en yüksek iyi hazzır; fakat geçici bir doyum ile beraber bulunan haz değil, devamlı olan haz hali, hayatın fırtınalarına karşı korunmuş olduğu bilinen bu derin sükunet ve memnurluk halidir. Zihnin zevkleri şehvete tercih edilmelidir, çünkü devam ederler; halbuki doyum, onu bize veren an gibi kaçıdır. "(Weber, s.40-41)

Buna göre ahlâkın gayesi, bedeni zevkler değil, ruhi hazlardır. İslâm düşünce tarihinde, hayatın ve ahlâkın gayesini fiziki ve hissi hazlarda gören düşünce kesin bir şekilde reddedilmiştir. Ancak, tasavvuf ahlâkında, ruhi ve manevi sükun ile ulaşılan hazz; felsefi ahlâkta da akli hikmet ve tefekkür ile ulaşılan hazzı hatırı sayılır bir önem verilmiştir. Bilhassa Gazali, manevi hazzın bu iki çeşidini birleştirdi.

2.1.2. Faydacılık (ütilitarizm)

Ferdi haz ve menfaatin yerini toplumsal fayda ve mutluluk aldı. Sistemli bir şekilde İngiliz filozof J. Bentham (v. 1832) tarafından ele alınan J. S. Mill (v. 1873) ve daha başkaları tarafından geliştirilen faydacılık, Amerika' lı filozof W. James (v. 1910)' in Pragmatizm " i ile birlikte günümüz Batı dünyasının en önemli hayat ve ahlâk felsefesi halini aldı.

Fayda ve Faydacılık' in ne olduğu konusunda detaya dair bazı görüş farklarına rağmen, faydacıların ortak görüş noktaları özetle şöyledir:



1- İnsan faaliyetlerinin, dolayısıyla ahlâki vazifelerin en yüksek gayesi mutluluktur; kendimizin de içinde bulunduğu olabildiğince çok insana olabildiğince çok mutluluk, klasik hazcılık, taraftarlarını hayat hakkında kötümserliğe götürmüştü. Zamanımızda, her türlü yüksek değerleri ve ahlâk kurallarını hiçe sayarak âdi hazlar peşinde koşanların da aynı kötümserliğe düştükleri; hayat hakkında öyle bir felsefenin pratikte yaygınlaştığı toplumlarda intihar olaylarının sıkça görüldüğü; aynı toplumlarda, kaba hazlara aşırı düşkünlüğün sürüklediği elemlerden kurtulmanın ve hayâli de olsa bir lezzet dünyası yaratmanın yolunu uyuşturucu maddede arayanların modern toplumların en önemli problemlerinden biri olduğu bir gerçektir.

2- İnsan davranışları, ahlâk bakımından, bu mutluluğu ya da faydayı arttırmalarına yahut eksiltmelerine göre iyi veya kötü sayılır.

3 - Ahlâki fiillerin âmilleri temelde egoisttir; yani kişisel haz ve menfaat arayışdır. Fakat insanların birlikte yaşamaları, onları, eninde sonunda yine kendi mutluluğuna yararlı olan iyiliklere yöneltir. Böylece, ferdi egoizm, bazı karmaşık değişiklikler neticesinde çıkar-gütmez hale dönüşür.

Faydacı ahlâk teorilerini birçok yönlerden tenkit edenler olmuştur ve bunların başında da Kant gelir. Kant, İnsan sevgisinden dolayı davranışlarımızın çoğunun bile ödeve (vazifeye) uygun olduğunu kabul etmeye hazırım. Ama onlara daha yakından baktığımızda, her yerde her ortaya fırlayan sevgili **ben**'e rastlarız, amaçlarının temelinde o vardır. "(Çağrıcı,1991, s. 119)diyor.

Bu teorilerin bahsettikleri fayda, dünyevidir. Mükellefiyetin gayesi dünyevi olunca, bu gaye, ahlâki failin niyetini ve vazife telakkisini belirleyeceğinden, her ahlâk kuralı bir " fayda " temeli üzerine oturtulacaktır. Böyle olunca, bu kural " genel bir ahlâk kuralı " olacaktır. Çünkü – ne kadar genelleştirilmek istenirse istensin - pratik



hayatta da açıkça görüyoruz ki, “ fayda “ kavramı son derece mutlak esnek bir kavramdır. Nitekim, pratikte, kendi başına mutlak bir faydadan ziyade, filân kişinin, toplumun, zümrenin. faydasından bahsedilir ve çoğunlukla bu, başka kişilerin, toplumların veya zümrelerin zararlarını hatıra getirir. Her ne kadar bazı faydacı düşünürlere, ahlâkın gayesini “ fayda “ da görmekle beraber, bu faydanın, başkasının “ zarar “ ına yol açabileceği şeklindeki bir eksikliği gidermek için bir de “ adâlet “ ilkesini kabul etmişler ise de, insanoğlu, faydayı en yüksek gaye kabul ettikten sonra, artık pratikte, adâlet ilkesinin ihmaline mazeretler veya kendine göre gerekçeler bulabilecektir.

3. VAZİFE AHLAKI (DEONTOLOJİK AHLAK)

“ Vazife ahlâkı “ nın Batı felsefesindeki en büyük temsilcisi olan Kant, ahlâki mükellefiyetin gayesi problemini, kendisinden önceki ahlâkçılardan oldukça farklı bir şekilde ele almıştır. O, ahlâkta hissi ve tecrübi gaye fikrine temelden karşıdır. Ona göre mutlu olmak, haz duymak, fayda sağlamak için yapılan bir fiil, kötü olmasa bile ahlâki de sayılmaz. Esasen, “ vazife “, başka hiçbir gayeye vasıta kılınmayacak şekilde değerli ve yücedir. Bu sebeple, vazifeyi, şu veya bu gayeyi istediğimizden dolayı değil, **ahlâk kanununa saygıdan** dolayı yapmalıyız ve ancak bu suretle fiillerimiz,duygularının talepleri yönünde yaşayan hayvanlarınkinden farklı ve değerli olur

Dolayısıyla “ ahlâk “, kendimizi nasıl mutlu kılacağımızın öğretisi değil, mutluluğa nasıl lâayık olacağımızın öğretisidir. Ancak, din de işin içine katıldığında, mutluluğa lâayık olmama durumuna düşmekten sakındığımız ölçüde, günün birinde mutluluktan pay almamız umudu da doğar. “(Kant,1980, s.141)



Mutluluktan pay almamız ise, ancak Allah'ın varlığı, ruhun ölümsüzlüğü ve âhîret hayatının gerçekleşmesi ile mümkün olur. En yüksek iyinin gerçekleşmesi ümidi, bu üç prensibe inanmayı gerektirir. (Kant,1980, s.134).

3.1. İslâm' da ahlâki mükellefiyetin gayesi

"İslâm' da ahlâki mükellefiyetin gayesi nedir? " sorusuna geçmeden önce, bir dünya görüşü olarak İslâm' ın haz ve menfaatların değerine yaklaşımını kısaca gözden geçirmekte yarar vardır.

3.1.1.İslâm' da ferdi haz ve menfaatin değeri

İslâm dini, prensip olarak ruhbanlık hayatını onaylamaz. Nitekim İslâm Peygamberi (s.a.v.), " Bize ruhbanlık emredilmedi. "(Darimi, Nikah,3) buyurmuştur. Çünkü kişinin fiziki ve biyolojik ihtiyaçlarını karşılaması bir hayat zarureti, ahlâkçılarımızın deyimi ile nefsin ve neslin devamının bir gereğidir. Bizzat Hz. Muhammed (s.a.v.)' in, ruhbanlık hayatına yönelen bazı sahabilere karşı şu uyarısı, dünyevi imkânlar karşısında olumsuz tavır takınmanın, İslâm ahlâkı ile bağdaşmadığının açık ifadesidir.

" Sizlerin şöyle şöyle dediğinizi duyuyorum. (Bazı sahabiler, geceleri hep namaz kılacaklarını, gündüzleri hep oruç tutacaklarını, hiç evlenmeyeceklerini, evli olanların kadınlara yaklaşmayacaklarını söylemişlerdi.) Bakın; ben yemin ederim ki Allah' a hepinizden daha çok saygılıyım. Ondan daha çok korkarım. Bununla birlikte , (nafîle olarak) oruç tuttuğum günlerde olur, tutmadığım günler de, namaz da kılarım uyku da uyurum, kadınlarla da evlenirim... **Kim benim sünnetimden yüz çevirirse benden uzaklaşır** "(Buhari, Nikah,1)



Kur'an-ı Kerim, dünya nimetlerini birer " zinet " kabul eder ve Allah' ın yerden çıkardığı (ve helâl kıldığı) zinetleri kim haram kılmış?(Araf, 32) diye sorar. Resullullah (s.a.v.)' da, " Dünyada zühd içinde olmak, helâli haram saymak değildir."(Tirmizi, Zühd,29) buyurmuştur.

İslâm Dini açısından asıl ihmâl edilmemesi gereken nokta şudur: Dünya nimetleri, manevi ve ahlâki hayatımızın değil, hissi ve biyolojik varlığımızın gayesidir. Her canlı varlık gibi insan da, nefsini ve neslini devam ettirebilmek için bu nimetlerden yararlanmak isteyecektir. Fakat insan hayatının, biyolojik taleplerin ötesinde ve üstünde gayeleri vardır. Kur'an-ı Kerim' de şöyle buyrulur: " Servet ve oğullar, dünya hayatının süsüdür; ölümsüz olan iyi şeyler ise, Rabbinin nezdinde sevapça daha hayırlı, ardından koşulmaya daha lâyıktır. "

İslâm ahlâkı, dünyevi imkânları daha yüksek gayeler için birer vasıta, değer kabul eder, onlara bu gayeler için kullanılması şartıyla kıymet tanır. Hz. Peygamber (s.a.v.)' in " Faziletli insan için temiz servet ne güzel şeydir. "(İbni Hanbel, c.4, 97) şeklindeki sözleri, İslâm ahlâkının dünyevi imkânlara yaklaşımının örnek ifadesidir. Bu sebeptendir ki, insanın sahip olduğu imkânlar, onun için, Allah'a ve insanlara karşı yeni sorumluluklar getirir. Buna karşılık, dünyevi haz ve menfaatlerin ötesinde bir değer tanımayan ve hayatını sırf bunlara ulaşma yolunda kullanan insanların, hayvanlardan daha bayağı ve yanlış yolda olduğuna, Kant'tan 12 asır önce Kur'an-ı Kerim işaret etmiştir(Muhammed, ayet. 12).

3.1.2. İslâm' da toplumsal fayda ve saadetin değeri

İslâm Dini, inanç ve ahlâk bakımından zinde bir toplum gerçekleştirmek üzere gelmiştir. Tamamiyle Kur'an ve Peygamber



terbiyesinde yetişmiş olan bu toplum, şu ayetlerle, takdir ve tebci edilmiştir:

“Siz, insanların iyiliği için ortaya çıkarılmış en hayırlı ümmetsiniz; (insanlara) iyiliği emreder, kötülüğe karşı çıkar ve Allah' a inanırsınız.” (Alu İmran,110)

Bu ayetler ve daha birçokları, İslâm ahlâkının egoizmin karşısında ve sosyal dayanışmacı bir ahlâk olduğunun en açık ifadeleridir. Nitekim, İslâm ahlâkındaki mükellefiyetlerin çok önemli bir kısmını toplumsal vazifeler teşkil eder. Daha da öteye giderek belirtmek zorundayız ki, İslâm ahlâkı bize - canlı ve cansız - bütün tabiat karşısında sorumluluk yükler. Ahlâkçılarımız, İslâm ahlâkındaki mükellefiyetin bu geniş şumulünü, “ Allah' a saygı ve Allah' ın yarattıklarına şefkat ” formülü ile ifade etmişlerdir.

Bununla beraber, İslâm ahlâkının, toplumsal fayda ve saadeti esas alan ahlâk teorilerinden ayrıldığı temel fikir şuradadır: İslâm ahlâkı, esas itibariyle fayda gütmeyen bir ahlâktır. İster ferdi olsun, ister toplumsal olsun, bir değer olarak “ fayda ” nın, ahlâki vazifeler için, bu vazifeleri belirleyici bir gaye (gâi illet) olarak benimsenmesini ve bu değer, bizim ahlâki vazifelerimizin düsturu (felsefi ifadesi ile ahlâk kanununun maksimi) sayılmasını kabul etmez. buyurmuştur:

Tamamiyle felsefi metoddan hareketle âhiret saadetini isbata çalışan filozofların başında Kant gelir. O, İslâm hakkında ciddi malumata sahip olmadığını gördüğümüz “ Pratik Aklın Eleştirisi ” adlı kitabında ahlâka mutlak ve aşkın bir temele oturtmak gerektiğini görmüş; böylece kendi ahlâk felsefesini, içine düştüğü zevksizlikten, katı kuralcılıktan ve muhtevassız kalıplar olmaktan kurtarmak düşüncesiyle, bütün ilâhi dinlerde müşterek olan Allah' ın varlığı, ölüm ötesi hayat ve en yüksek iyinin gerçekleşmesine, yani faziletli insanın, hak ettiği saadete âhirette ulaşacağına inanmanın gerekli

olduğu sonucuna varmıştır. Böylece Kant, ciddiye almadığı Muhammed' in cenneti " nden (pratik Aklın Eleştirisi,1980, s. 131-) pek farkı olmayan İsa' nın cennetini tanımak zorunda kalmıştır. (Kant,1980, s.120).



4. AHLÂKİ SORUMLULUK

4.1. Ahlakta sorumluluğun önemi

Bundan önce işlemeye çalıştığımız ahlâki mükellefiyetin iki önemli sonucu vardır: **Sorumluluk** ve **Müeyyide**.

Her ahlâk kanunu bizi bir vazife ile mükellef kılar. Ancak, bir mükellefin bu vazifeden dolayı sorumlu tutulmaması halinde, ahlâk kanunu bütün gücünü ve önemini kaybeder. Ayrıca, insana, vazifesini yerine getirdiğinden dolayı verilecek mükâfat, veya vazifeyi ihmâl etmekten dolayı terettüp edecek ceza ile bunların ölçüsünün tespiti, yani kısaca adalet de ancak sorumluluk safhasından sonra gerçekleşecektir. Bu yüzden, ehliyet şartlarını taşıyan her insanın, ahlâka konu olan işlerden, hatta gizli niyet ve maksatlarından dolayı sorumlu tutulması hem aklen hem de dinen gereklidir. Gerçekten, insan akli, sorumluluğa yer vermeyen bir ahlâk anlayışını reddetmiş, her devirdeki ve her seviyedeki insan toplulukları, ahlâki ve toplumsal disiplinin yolunu daima sorumlulukta aramışlardır. Aynı şekilde, diğer bütün ilâhi dinler gibi İslâm Dini dahi, peygamberler de dahil olmak üzere bütün insanların sorumluluğa tabi olduklarını belirtmiştir.(Araf, ayet, 6)

İnsanın bir vazife varlığı olması, aynı zamanda bir sorumluluk varlığı olduğu sonucunu doğurur. Kur'an-ı Kerim bu hususu şöyle ifade eder:



“ Siz, boş yere yaratıldığınızı ve bizim huzurumuza dönmeyeceğinizi mi sandınız ? “ (Mü’minun, ayet, 115)

“ İnsanlar, imtihana çekilmeden, iman ettik, demekle bırakılacaklarını mı sandılar ? “(Ankebut, 29)

Dünyada yegâne sorumlu varlık insandır. Çünkü yalnız o, bir **şahsiyettir**. Öteki varlıklar, Allah’ ın kendilerine çizmiş olduğu bir tek alternatifsiz yolda yürümek zorunda oldukları için müstakil birer şahsiyet sayılmazlar; bu yüzden de yaşamak zorunda oldukları hayattan dolayı sorumlu tutulmazlar. Bu sebeple biz, hayvan hareketlerinde ahlâki, mânada bir “ değer “ aramayız. Buna karşılık insan, kendine has inancı, değer hükümleri ve yaşama tarzı ile bir şahsiyettir. Bu sayede o, ahlâki emirlerin muhatabı olur; kendisinden, doğru yolu seçmesi istenir ve bundan sorumlu tutulur. Nitekim, Kur’an-ı Kerim’ de En’âm suresinin 151 ve 152. ayetlerinde, insanlara bazı dini ahlâki vazifeler bildirildikten sonra şöyle buyrulur: “ İşte bu, doğru yolumdur; ona uyun, (başka) yollara uymayın. Zira o yol sizi Allah’ ın yolundan ayırır. İşte kötülükten sakınmanız için Allah size bunları emretti. “

Sorumluluk şuuru, insanı tamamiyle başıboş olan hayvani hayattan kurtaran ve onu kendi duygu ve temayüllerine hakim ve hür kılan bir şuur olması itibariyle insana tabiat-üstü bir değer katar. Çünkü insan, ancak sorumluluk şuuru ile adi tabiatın üzerine yükselir ve ahlâki bakımdan temiz ve nezih bir hayat yaşamak suretiyle “ **mükerrem varlık** “ mertebesine ulaşır.

4.2. Sorumluluğun Çeşitleri

İnsanın iradeli davranışları üzerinde hüküm veren belli başlı üç merci ve otorite vardır:



- 1- Kendi ferdi ve ruhi yapımızdaki vicdan otoritesi
- 2 - Bizi kuşatan yakın ve uzak çevre, yani cemiyet otoritesi
- 3 - Bizi aşan ve en yüksek kudret sahibi olan ilâhi otorite, yani Allah.

Buradan, insanın, aşağıdaki şekilde üç türlü sorumluluğu ortaya çıkmaktadır.

4.2.1. Vicdani (ahlâki) sorumluluk

İnsan, akıllı ve şuurlu bir varlıktır. O, yalnız başkalarının tutum ve davranışlarını değerlendirmekle kalmaz aynı zamanda kendi hareketleri, duyguları, kasıt ve niyetleri üzerinde de düşünüp taşınır, hükümlere varır. Şu halde, her birimizin kalbinde bir hakim vardır. Adına **VİCDAN** dediğimiz bu hakimin bizi yargıladığını, bir nevi sorguya çektiğini, iyiliklerimizi onayladığını ve kötülüklerimizi kınadığını bilir; bu yüzden iyiliklerimizin elem ve pişmanlığını hissederiz. Bazı menfi sebeplerle fitratı bozulmamış her insan, kendi ruhunda böyle bir hakimin kendisini sorumlu tuttuğundan emindir. İslâm ahlâkı, kalbimizdeki bu hakimin basiretine önem verir. Hz. Muhammed (s.a.v.), “ **Müftüler sana fetvâ verseler de, sen yine vicdanına danış .**”(Darimi,Buyu,2) buyurur.

Ahlâki şuurun canlı ve faal olduğu insanı, kanunların sorumluluğundan kurtulmuş olması asla rahatlatmaz. O, eğer gerçekten suçlu ise, vicdanının sorumluluğu altında ezilir, küçülür. Bunun için “ **Kötülük insanın içine sıkıntı verir.**”(Müslim,Birr, 14) Buyuran İslâm Peygamberi, başka bir hadisinde “ **kötülük yapmış olman seni üzüyorsa, artık sen mü’minsin.** “(İbn Hanbel,c.5,251) buyurarak, vicdani hassasiyeti imanın bir ifadesi kabul etmiştir.



4.2.2.Toplumsal sorumluluk

Ahlâk, sosyal münâsebetleri düzenleyen disiplinlerden biri hatta en önemlisidir. Çünkü insan, toplumsal bir varlıktır. Gerçi, bazı mutasavvıf ahlâkçılar “ uzlet “ hayatını benimsemişler ise de, İslâm’ ın asıl kaynakları olan Kitap ve Sünnet, toplumdan ve onun içinde yaşamının doğurabileceği güçlüklerden kaçmak yerine, topluma katılmayı ve gerektiğinde, olanca gücü ile insanların iyiliği, kurtuluşu ve saadeti için çalışmayı emretmektedir. İslâm ahlâkı açısından insanın yaşayışı, başka insanlardan kopuk, bağımsız ve ferdi değildir. Hatta bir kişinin hayatı, baştan sona, kendisinden başlayıp kendisinden biten bir olay değildir. Çünkü ilâhi takdir gereğince her birimizin fiil ve davranışları, çok zaman bizi aşan sebeplere dayandığı gibi, bizi aşan sonuçlar doğurur. İşte hayatın bu iç-içeliği, her bir insan için yekdiğerlerine karşı bir çok haklar ve sorumluluklar getirir. Bu durum, bir yandan, ferdi cemiyet karşısında sorumlu duruma getirirken, diğer yandan da, toplumsal yapının çeşitli kademelerine insanların iyiliği uğruna çaba sarfetme, iyiliğin hakim olması ve kötülüğün önlenmesi idealine hizmet etme sorumluluğu yükler.

Böylece insanın, ruhi varlığındaki hakimin, yani vicdanın ötesinde ve dışında bir de “ cemiyet “ denilen otorite vardır ve insan ona karşı da hesap vermek zorundadır. Bu sorumluluk insanı daha ihtiyatlı olmaya, yanlış davranması halinde bunun sonuçlarına katlanmaya zorlaması ve hareketlerini gözden geçirmesini sağlaması bakımından ahlâki hayata yardımcı olur; en azından, kötülüklerin alenen işlenmesini ve yaygınlaşmasını önler “ Haya “faziletinin, İslâm ahlâkındaki büyük önemi buradan gelmektedir.

Öte yandan, toplumsal kurumların ve genel olarak sosyal çevrenin de fertlere karşı sorumlulukları vardır. İslâm ahlâkı, toplumsal şuurun, her şeyden önce, fertlerin bedeni ve maddi sıkıntıları karşısında canlı duyarlı olmasını emreder. Hz. Peygamber,



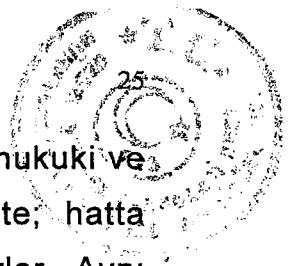
bu duyarlılığı şöyle açıklamıştır: “ Mü'minler, birbirini sevmekte, birbirine acımakta ve korumakta, bir uzvu rahatsız olduğunda diğer uzuvları da bu yüzden humma ve uykusuzluğa tutulan bir vücut gibidirler. “(Buhari, edeb, 26)

Toplumsal şuur, fertlerin manevi kusurları ve ahlâki kötülükleri karşısında da duyarlı olmak zorundadır. Nitekim, Resulullah (a.s.), zalimin kötülüklerine engel olmayı emretmiş ve bunun, hakikatte zalime karşı bir yardım ve kardeşlik görevi olduğunu belirtmişti.

4.2.3. Dini sorumluluk

Dini sorumluluk, insanın inanma ihtiyacından doğar ve adalet idealinin gerçekleşmesi yolunda vicdani ve toplumsal sorumluluğun eksikliğini tamamlar.

Lâik ahlâk teorilerinin en büyük yanılması ve boşluğu, insanın, başka yönlerden olduğu gibi- ahlâk bakımından da inanma ihtiyacında olduğu gerçeğini gözönüne almamalarıdır. Söz gelimi, ünlü Fransız sosyolog Durkheim, Batı ahlâk eğitiminde çok önemli tesiri ve yeri olan L'Education Morale adlı eserinde, ahlâki din ile bağlantısını tamamıyla kopararak, dinin yerine toplumsal şuuru koymaya çalışmıştır. Bu ve benzeri eserlerde kalplerden “ Allah’ a saygı “ şuuru silinerek, meydana gelecek boşluğun “ topluma saygı “ hissi ile doldurulması hedef alınmıştır. Ne var ki, lâik eğitimcilerin müdahaleleri ile, insanın, inanmak ihtiyacında bulunduğu Mukaddes ve Müteal Varlık ile bağlantısını koparmaya zorlanması, görüldüğü kadarıyla fertler ve toplumlar için iyi şeyler getirmemiştir. Dini şuurun zayıfladığı toplumlardaki ahlâki düşüşler gösteriyor ki, kalplerden dini ve uhrevi sorumluluk kaygısının çekilmesini, ahlâki ve toplumsal sorumluluk düşüncesinin silinmesini takip etmekte ve hürriyet düşüncesi, her türlü ahlâki kayıtlardan sıyrılma arzusu halini almaktadır.



Esasen insanlar, bilgili ve becerikli olmaları nispetinde hukuki ve daha genel olarak toplumsal sorumluluktan kurtulabilmekte, hatta kendilerini kahraman ilân eden çevreler kazanabilmektedirler. Aynı şekilde, dini endişeden yoksun vicdan da ahlâk yolunu aydınlatamaz. Çok çeşitli ve karmaşık olan beşeri ilişkilerde, ahlâk yolunun engelleri olan diğer pek çok olumsuz duygular karşısında bulunan vicdan, iman desteğinden yoksun olunca, yalnız ve etkisiz kalır. Bu sebeple İslâm Dini, insanın, kalbini ve manevi hayatını, ancak iman sayesinde selâmete yöneltebileceğini kabul eder.(Tegabun, ayet, 11)

Buna karşılık Allah, inkârcıların kalplerini mühürler ve artık onlar, nefislerinin kötü arzularına uyarlar; işleri güçleri hep aşırılık olur.(Kehf, ayet, 18)

İslâm ahlâkı, insanın hürriyetini, her şeyden önce, dini sorumluluk ile sınırlamak suretiyle, ona, bir vazifeler varlığı olduğu şuurunu kazandırmak ister. Buna göre, insan, başı boş bırakılmamıştır; muhakkak surette Allah' ın huzuruna dönüp, yaptıklarının hesabını verecektir.

5. AHLÂKİ, DİNİ ve İCTİMAİ SORUMLULUKLARIN BİRBİRLERİYLE ALAKASI

Sorumlulukların yukarıda sunulan üç şekli, her ne kadar, ilk bakışta birbirinden farklı alanlara ait görünürse de, İslâm ahlâkı, bunları birbirinden ayırıp iç-içe kabul eder. Şöyle ki:



5.1. Dini ve toplumsal sorumluluklarda ahlâki şuurun etkisi

Şekil bakımından, ahlâki sorumluluk ferden bir şuur hali, yani ferde göre dahili ve deruni olduğu halde dini ve toplumsal sorumluluklar ferde göre haricidir. Ancak, İslâm ahlâki, sorumlulukların bu iki çeşidini dahi derunileştirmeyi; yani kişinin, toplum ve Allah karşısında vereceği hesabın sorumluluğunu vicdanında hissetmesini ister. Nitekim, topluma saygının belirtisi olan “ haya ” ile Allah’a saygının ifadesi olan “ takva ” faziletlerinin İslâm ahlâkında önemli bir yeri vardır. Takva sahibi insan (müttaki) İslâm’ da, sadece ideal bir mü’min değil aynı zamanda ideal bir ahlâki şahsiyettir. Al-i İmran suresinin 133 ve 134. ayetlerinde takva sahiplerine hazırlanan uhrevi mükâfatlardan bahsedildikten sonra, 135. Ayette şöyle buyurulmuştur: “ Onlar çirkin bir iş yaptıklarında, yahut (kötülük yapmak suretiyle) kendilerine zulmettiklerinde, hemen günahlarının bağışlanmasını dilerler. - Günahları Allah’ tan başka kim bağışlar! - Bir de onlar, yaptıklarında bile bile ısrar etmezler. “

Şu halde iman, insanda kalbi ve ahlâki bir şuur halini almadıkça, gerçek iman kalitesine ulaşamaz. Bir başka ayette bu husus, şöyle ifade edilmiştir: “ Fakat Allah size imanı sevdirdi ve onu kalplerinize zinet kıldı; inkârcılığı, günahkârlığı ve isyanı da size çirkin gösterdi. “(Hucurat, ayet, 7)

İslâm Dini şüphesiz ki, herkesin yaptıklarından dolayı ahirette sorumlu tutulacağını bildirir. Bununla beraber, mü’mine yaraşan odur ki, kendi vicdanında kendisini sorumlu hissetsin ve bütün vazifelerini, imanın verdiği dürüstlük ve samimiyet sayesinde basiret kazanmış olan vicdanının emrettiği şekilde seve seve yerine getirsin. Hz. Peygamber (s.a.v.), bu bakımdan mü’mini şu şekilde tanıtır: “ Mü’min, günahı, tepesine çökecek bir dağ gibi görür; münafık ise



günahını, burnunun ucuna konmuş ve hemen uçurabileceği bir sinek gibi düşünür. “(Tirmizi, Kıyamet, 8)

5.2. Dini ve ahlâki sorumluluklarda toplumun etkisi

İslâm, sadece ahiret dini değil, aynı zamanda dünya dinidir. Hristiyanlık’ taki “ Allah’ ın hakkını Allah’a, Kayzer’in hakkını Kayzer’ e verme prensibi.(Matta, 1191, 23/21)

İslâm’ da yoktur. İslâm, topluma, fertlerin dini ve ahlâki vazifelerini yerine getirmelerini sağlayıcı terbiyevi ve hukuki tedbirler alma görevleri yükler. İslâm cemiyetçiliğinin en önemli prensiplerinden olan “ emr bi’l-ma’ ruf “ (iyiliği emretmek) “ nehy ani’ l-münker “ (kötülüğe karşı çıkmak) vazifesini icrası, her müslümanın, toplumsal pozisyonu, maddi ve manevi gücü nispetinde iştirak ettiği bir sorumluluktur. Bu, Kur’an-ı Kerim’ deki ifadesi ile “ **yeryüzüne salih kuralların hakim olması** “ (Enbiya, 105) idealine hizmet etme sorumluluğudur.

İslâmi prensipler, hiçbir zamana, “ canımın istediği gibi yaşarım ! “ deme hakkını vermediği gibi; hiçbir cemiyete de “ bana değmeyen yılan bin yaşasın! “ şeklindeki umursamazlık felsefesini tercih etme izni vermemiştir. İslâm Peygamberinin şu sözü, bu konuda her müslümana görevler yüklemektedir:

“ Bir kötülük gören kimse, bunu eli ile bertaraf etsin; bunu yapmak elinden gelmiyorsa dili ile karşı çıksın; bunu da yapamayan (kötülüğe) kalben buğzetsin ki, bu da artık imanın en zayıf derecesidir. “ (Müslim, İman, 78)

Buna göre:



1- Kötülüğü el ile bertaraf etme sorumluluğu, müslümanları iyiliğin güçlü olmasını ve kötülüğün giderilmesini sağlayıcı bir cismanî kudrete yani devlet gücü ve genel olarak güçlü bir toplum yapısı geliştirmeye mecbur kılar. Öyle ki, kendi vicdanında dini ve ahlâki sorumluluklarını hissetmeyen ve iyiliğin hakim olması prensibini ihlâl etme temayülünde olan kişiler, sorumlu tutulacakları ve hesap verecekleri harici bir otoritenin varlığını hissetsinler ve en azından kötülüğün alenen işlenmesi ve yaygınlaşma istidadı kazanması önlenir.

Hadisteki “ kötülüğü el ile bertaraf etme “ tabirinin, düzensizliği başıbozukluğu ve kaba kuvveti ifade etmediğini de önemle belirtmek gerekir. Çünkü bundan fitne doğar ve Kur'an-ı Kerim “ fitne “ yi yani kargaşayı “ **ölümden beter** “ saymış;(Bakara,ayet, 217) ve “ **ülû' l-emr** “ yani merkezi otorite sistemini benimsemiştir.(Nisa, ayet, 59)

2-) Kötülüğe dil ile karşı çıkma sorumluluğu, genel olarak, iyilikten yana olma ve kötülüğe tepki şuurunun toplumda aktif bir ma'şeri vicdan halini alması; özel olarak da, bir eğitim-öğretim teşkilâtının oluşturulması ile yerine getirilir. Kur'an-ı Kerim' de şöyle buyrulur: “ Sizden hayra çağıran, iyiliği emreden ve kötülükten men eden bir topluluk bulunsun. “ (Alu İmran,104)

3- Kötülüğe kalben buğzetme, bütün müslümanlar için asgari ölçüde bir sorumluluktur ve bu sorumluluk, her şeyden önce fertlerin, kötülükten nefret eden bir ahlâki şuura ve ruhi olgunluğa ulaşmalarını gerekli kılar. Konumuz olan hadiste Hz. Peygamber, kötülük karşısındaki toplumsal sorumluluğun bu şikkını “ imanın en zayıf derecesi “ diye nitelemiştir: çünkü kalp ile buğz bir faaliyetle tamamlanmadığı, bütünleşmediği sürece “ el “ ile ve “ dil “ ile kötülüğe karşı çıkma yollarına başvurmadaki aczi gösteren basit bir tavidir.

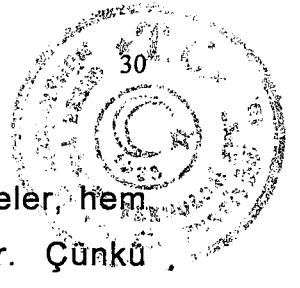


5.3. Ahlâki ve toplumsal sorumluluklarda dinin etkisi

Az önce sunduğumuz hadisin, özellikle son cümlesi, dini sorumluluk ile ahlâki ve toplumsal sorumlulukların kopmaz bir alâka içinde olduklarını açıkça göstermektedir. Sık sık ifade edildiği gibi, prensip olarak, vazifelerimizin kaynağı ilâhidir. Bu sebeple biz, bu vazifeler hususunda yalnız vicdanımız ve içinde yaşadığımız sosyal çevre karşısında değil, aynı zamanda Allah katında da mes'ulüz. Hz. Muhammed (s.a.v.), sorumluluğun bu dini şumulünü ifade etmek üzere şöyle buyurmuştur: " Ahirette insan, hayatını ne yolda tükettiğinden, servetini nasıl kazanıp nerelere harcadığından, ne gibi işler yaptığından, bedenini nasıl eskittiğinden bilgisini yaşayıp yaşamadığından sorguya çekilmedikçe Allah' ın huzurundan ayrılamaz. " (Buhari, Cuma,11)

Şu halde biz, bir işi yapıp yapmamaya karar verirken, şüphesiz, vicdanımızın bu konudaki hükmünü dinleyeceğiz; sosyal çevrenin muhtemel tavrını da hesaba katacağız; fakat İslâm bu iş hususunda, Allah' ın hükmünü her türlü kaygıların üstünde tutmayı ve O' nun huzurunda hesap vereceğimizi göz önüne alarak bir karara varmamızı emreder. İşte burada dinin hükümleri, bizim isabetli kararlar vermemize ve doğru yolu bulmamıza yardımcı olur.

İnsan, bizzat kendi iradesi ile kendisini mükellefiyet altına sokabilir: aynı şekilde, toplumsal kurumlar ve otoriteler de insana mükellefiyetler yükler. Bu mükellefiyetler, - dinin hükümlerine aykırı olmadığı sürece - bunları yüklenen kişi, kendi vicdanı ve toplum karşısında sorumlu olduğu gibi, Allah' ın huzurunda da sorumlu duruma düşer. Meselâ, bir hayır yapmayı adayan kişi, böylece hem ahlâki hem de dini bakımdan sorumlu olur. Çünkü Kur'an-ı Kerim' de " Ahdi yerine getiriniz; ahid sorumluluğu gerektirir. " (İsra, ayet, 34) buyurulmuştur.



Aynı şekilde, siyasi ve idari otoritelerin yüklediği vazifeler, hem sosyal sorumluluğu, hem de dini sorumluluğu gerektirir. Çünkü Kur'an-ı Kerim' de “ **Ey mü'minler! Allah' a itâat ediniz; Peygamber' e ve içinizden (seçilmiş) ülü' l emr' e de itâat ediniz. “ (Nisa, 59)** buyurulmuştur. Ancak gerek kendi irademizin kararları, gerekse toplumsal hükümler, dini prensiplerle sınırlandırılmıştır. Aşağıda anlamları sunulan iki hadis, bu konudaki delillerdendir

“ **Allah' a itâat etmeyi (O' nun hoşnutluğuna lâayık bir iş yapmayı) adayan kimse, itâat etsin; fakat O' na isyan etmeyi (hükümlerine aykırı iş yapmayı) adayan kimse O' na asi olmasın. “ (Buhari, İman,27)**

“ **Ma'siyet (Allah' ın hükmünü tanımaması) emredilmedikçe, müslümana hoşuna gitsin gitmesin emre kulak verip itâat etmek gerekir. Fakat, eğer ma'siyet emredilmiş ise, bu emri tanıyıp itâat etmek mümkün değildir. “ (Buhari, Ahkam,4)**

İnsan, bir kötölük işlediğinde, bunun sorumluluğunu vicdanında hemen hisseder. Kusurlarımızı kendi vicdanımızdan saklamamız mümkün değildir. toplumsal sorumluluk ise, yapılan kötölüğün şuyü bulması ile başlar. Dini sorumluluğa gelince, bu sorumluluk, tam olarak ahirette gerçekleşecektir. Bu sebeple Kur'an-ı Kerim' de ahiretten sık sık “ **hesap günü** “ diye de bahsedilir. “ Herkesin - iyilik ve kötölük olarak - yaptığı şeyleri karşısında hazır bulacağı o günde, (insan) isteyecek ki, kötölükleri ile kendisi arasında uzun bir mesafe bulunsun! “ (Alu İmran, ayet, 30)

O gün Allah, kötüler hakkında şu emri verecektir: “ Onları tutuklayın! Çünkü onlar sorguya çekilecekler. “ (Saffat, 24)

O zaman onlar, bu keder ve pişmanlık gününde (Meryem, 29) “ Eyvah bize! Diyecekler, keşke Allah’ a itâat etseydik! “ ve diyecekler ki: “ Ey Rabbimiz! Biz, reislerimize ve büyüklerimize uyduk; onlar da bizi yoldan çıkardılar. Rabbimiz! Onlara iki kat azap ver! Onları büyük bir lânet ile rahmetinden kov! “Adaletin, kılı kırk yararcasına tecelli edeceği ve “ sırların ortaya çıkarılacağı o günde insan için (Allah’ tan başka) güç ve yardımcı yoktur. “ (Tarık, 9,10)

Kur’an-ı Kerim’ de uhrevi sorumluluğun mahiyetini anlatan daha birçok âyet vardır. Bütün bu âyetlerde, genellikle şu mesaj verilmektedir; İnsan, bu dünyada kötülük işlemesine rağmen, sorumluluktan ve cezadan kurtulabilir. Fakat “ **gizli-açık her şeyi bilen** “ ,“ **gözlerin hain bakışını ve kalplerin gizlediğini bilen** “ Allah, dünyada eksik kalan adaleti âhirette ikmâl edecektir. Böylece, âhiret inancı ile bütünleşen İslâm ahlâkı, tam bir **adalet ahlâkıdır**.

Bu dünyada haksızlıkların önlenemediği, bir gerçektir. Şu halde bu dünyada tam adalet gerçekleştirilemiyor. Bu durumda, dini ve uhrevi sorumluluğa yer vermeyen ahlâk anlayışlarının tam adaletten, dolayısıyla tam ahlâktan söz etmeleri mümkün değildir. Şu halde bir kere daha tekrar edelim ki ahlâk bir iman alanıdır. Bu imanın konusu kısaca şöyledir: Bizde ahlâki şuuru uyandıran, hem akıl nuru hem de vahiy yolu ile hayır ve şerri öğreten, Allah’ tır. Vazifelerimizi, ferdi ve değişken isteklerimiz, temayüllerimiz karşısında belirleyen ve mutlaklaştıran, Din’ dir. Hayatımız boyunca işlediğimiz iradi faaliyetlerimizden dolayı bizi sorguya çekecek, cezalandıracak veya ödüllendirecek olan en son ve en yüksek hakim, yine Allah’ tır. İnsanoğlu, vicdanının sesine kulak tıkayabilir; çevresini aldata bilir; fakat “ Allah, gizliyi de gizlinin daha gizlisini de bilir.(Taha,7)

Görülüyor ki kelime anlamı ile huy, hal ve hareket tarzı gibi manalara gelen ahlâk, insanda yerleşmiş bulunan bir karakter yapısına işaret etmekte ve fertlerin iradi hareketleriyle ilgilenen bir



alan olmaktadır. Zamana, toplum ve kültürlere göre değişiklik gösteren davranış yöntemlerine karşılık ahlâk, zorunlu ve değişmeyen davranış kurallarına işaret etmektedir.

Nowell-Smith, ahlâkın şunları ihtiva ettiğini yazar:

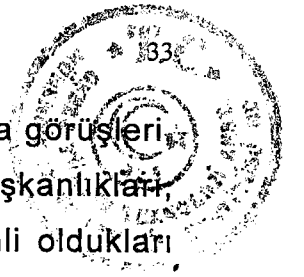
- 1-İnsan tabiatı hakkındaki kanaatler;
- 2-İyi ve arzu edilir şeyler hakkındaki değerlendirmeler;
- 3-Yapılması ve yapılmaması gereken hususları belirleyen kurallar;
- 4-Bizi doğru veya yanlış bir hareket tarzını seçmeye sevkeden sebepler.’(Nowell and Smith, 1967, s. 150)

Terim olarak ahlâk:

- 1- Umumi bir hayat tarzını;
- 2- Bir grup davranış kuralını;
- 3- Davranış kuralları ve hayat tarzları üzerinde yapılan fikri bir araştırmayı ifade etmek üzere üç farklı şekilde kullanılır. Budist ahlâkı veya hristiyan ahlâkı derken birinci tarzda; Meslek ahlâkı veya iş ahlâkı derken ikinci tarzda kullanılır. Üçüncü tarzda kullanıldığında ahlâk, felsefenin bir kolunu, ahlâk felsefesini ifade eder.(Abelson and Nielsen, 1967, s. 81-82)

H.heimsoeth, ahlâk ve ahlâk felsefesi hakkında şunları söyler:’Ahlâk (moral), her yanda yaşayışımızın içindedir. Ahlâkı bulmuş olan filozoflar değildir; daha filozoflar yokken ahlâk vardı... ‘Ahlâk felsefesi’ (ethik) ise, ahlâk dediğimiz bu olay üzerinde düşünmektir;ahlâk üzerinde felsefe yapmaktır.

Her kültür, her toplum formu, şimdi veya tarihi geçmişte, yeryüzünde bulduğumuz her çeşit insanlık, ahlâki karakterli bir takım inanışlarla derinden belirlenmiştir. Milletlerin bütün dillerine, ahlâki görüş noktaları bakımından neyin mükafata layık ve övgüye değer veya aksine kötü ve reddedilmesi gereken birşey diye görüldüğünü

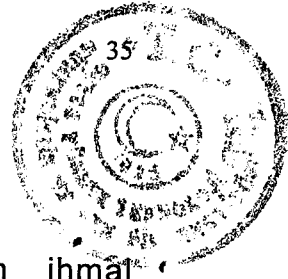


bildiren ifadeler karışıp sinmiştir. Büyük dinler, bütün dünya görüşleri, hukuk düzenleri, beraber yaşamamanın birçok töreleri ve alışkanlıkları, insanların neyi yapması gerektiği veya neyi yapmaya izinli oldukları üzerinde birtakım inanışlarla doludur. İşte bu inanışlar yeterince derinden ele alındıklarında, insan eylemlerini ve eserlerini, sadece işe yarama bakımından, her çeşit değerlendirmeden büsbütün başka bir şey olarak kendilerini açığa vurmaktadır. İnsanlar ile eylemlerinin, insanların koyduğu gayelerin, uzağı mı gördükleri yoksa kısa görüşlü mü oldukları, araçları seçmede akıllıca mı yoksa akılsızca mı davrandıkları, başarı mı vadettikleri veya mutsuzluğa mı gebe oldukları, bütün bunların yeri; eylemlerin ahlâkça iyi veya ahlâkça kötü mü oldukları, insana yakıştıkları veya alçaltıcı mı oldukları sorusundan büsbütün farklıdır. Biz hepimiz bütün hayatımız boyunca bu çeşitten inanışların, yargılamaların, buyrukların ve yasakların meydana getirdiği, bize büsbütün kendinden anlaşılır gelen bir havanın içinde yaşamaktayız. Bu öyle bir havadır ki; bu havada çok defa fırtına vardır, bizim bu havanın içinde bazen çeşitli inanışlar ile normların birbirine çarptığı yerde, kendimizi bir oyana bir buyana sürüklenir hissettiğimiz de olur. Biz bunu olduğu gibi kabul eder ve düşünmemizle, kendimize özgü pratik akılla, vicdanın sesi adını verdiğimiz ruhta özel tarzda olup biten O, şeyin yardımıyla çatışmada yolumuzu bulmaya gayret ederiz. Önceki çağlar ve filozofları, ahlâk olayını: her insanı gönülden istediği mutluluğa varıran ve dünyadaki yerinin özel tarzı gereği kendisine yakışan mutluluğa varıran bir şekil, bir biçim diye anlamışlardır. Sonra da antik dünyanın düşünürleri, özellikle de Aristoteles, ahlâk olayını böyle görmüştür; kendi tarzında Spinoza' da ahlâk olayını yine böyle görmüştür. Yahut da filozoflar, ahlâk olayına, insanın içine tanrı tarafından ekilmiş birşey gözüyle bakmışlardır. Ahlâkın aynı zamanda eskiden beri din görüşlerinin ve öğretilerinin çerçevesinde de bir varlığı ve hayatı vardır. Bu özellikle büyük dünya dinlerinden pay almış olan ve bu dinlerin sayesinde iyice olgunluk kazanmış olan milletlerde böyledir. Şimdi şöyle bir düşünce akla yakın gelecektir: demek oluyor ki ahlâklılığın normları, aslında tanrının buyruklarıdır, tanrının insandan

talepleridir. Gerek hristiyan batı daki, gerek islam dünyasındaki filozoflar,gerekse de Orta çağın yahudi teolojisinden gelen bütün filozofları hep böyle düşünmüşlerdir. Hem mutluluktan, hem tanrıdan kaynaklanan yorum biçimi, kendilerini kendi içlerinde mükemmel kabul ediyorlar, her ikisi de ahlâk olarak insanda yaşayan şeyi, bu surette temellendirip açıklıyordu.(Heimsoeth, 1957, s. 4-5)

6. AHLÂKIN SOSYOLOJİK KAREKTERİ

Nazari ahlâk yani ethique, birtakım ahlâk normları inşa eder ve nihayet nazari ahlâk müşterek bir normda birleşmez ne kadar filozof varsa o kadar da ahlâk görüşü vardır. Daima külli normları araştıran bu ahlâk görüşünün gerisinde, ferdi bir ahlâk inşası göze çarpar. Halbuki sosyal ahlâkın hedefi, bir takım normlar inşa etmek değildir. O, sadece cemiyette mevcut olan birtakım ahlâk kaidelerini müşahade ve tespit eder. Burada, sosyal ahlâk deyimiyle, sosyolojiye dayanan ahlâkı kastetmiyoruz. Sosyal ahlâkla biz, ahlâkı din, hukuk, örf ve adet gibi sosyal hadiselerden biri olarak düşünüyoruz. Bu bakımdan ahlâkı, fizik tabiatın karşısında yer alan sosyal tabiatın bir unsuru olarak görüyoruz. Fakat, ahlâkı adetler ilminin anladığı manada sadece hareketlerin objektif müşahadesi olarak ele almak ve bundan, sanki o, bir fizik hadiseymiş gibi neticeler, kanunlar çıkarmak, ahlâkın sahasını fakirleştirir ve mahiyetini tamamıyla kuşatamaz. Çünkü ahlâki hareket döner dolaşır bir ferdin şuur ve iradesinde kendini gösterir. Ahlâk incelenmesinde fert yokmuş gibi düşünmek, bizi cemiyeti hesaba katmayan ahlâkın düşmüş olduğu hataya sürükler. Tam tersine, bütün kudretini ve değerini fert de bulan ve insanın ahlâki şahsiyetindeki bütün ve ahengi teşkil eden ahlâk idealine dikkat etmemek, ahlâk konusunu zorla bir dar görüşün içerisine hapsedmek olur.(Tanyol, 1960, s. 7)



7. YAŞANMIŞ AHLÂK

Ahlâk felsefesinin ve sosyolojik ahlâk görüşünün ihmâl edemeyeceği hususlardan biri de yaşanmış ahlâk kavramıdır. Yaşanmış ahlâk, nazari ahlâkla sosyal münasebetleri düzenleyen pratik ahlâk arasında bir nevi aracı rolünü oynar. Yaşanmış ahlâk bir teori değil, bir tip, bir örnektir. Bunlar ahlâkı içten yaşayan ve çevresinde müritleri bulunan ahlâk kahramanlarıdır. Sosyal ahlâk ancak insanların hareket tarzlarını ve birbirleriyle olan münasebetlerini inceler ve kendisini bir takım adetler ve itiyatlarla izah eder. Halbuki yaşanmış ahlâk, ahlâk idealini gerçekleştirmek için adetlerin ve itiyatların üstüne çıkar. Bütün peygamberler, manevi liderler, evliyalar ve ahlâk kahramanları, ahlâk nazariyesi kurmaktan ziyade ahlâk idealini yaşayan ve şahıslarında muzaffer kılan ve onu sosyal bir değer haline getiren büyük önderlerdir. Bu örnek tipler ahlâki hadisenin dışında bırakılacak olursa bu ahlâka sadece dışardan bakmak olur, çünkü ahlâk bir bilgi sahası değildir, bir inanç sahasıdır.(Tanyol, 1960, s.9)

8. İŞ AHLÂKI

Ahlâk doğru-yanlış olanla ve kişilerin tercihlerinin dürüstlüğüne uygun olup olmaması ile ilgilidir. Kuşkusuz doğru ve yanlışın ne olduğunun belirlenmesi bir mikyasa göre yapılır. Bu mikyasın ne olduğunu belirlemek hiç de kolay değildir.(Hatipoğlu, 1993, s. 336)

Beşeri ekonomik ilişkilerde; iş ahlâkı temel prensipleri uygulamak ve geliştirmek için bir atılımdır. Bu alanın yapısı gereği iş ahlâkı bir kaç özelliğe sahiptir. İş dünyasındaki problemler çoğunlukla sosyal içeriklidir. Gruplar arası ilişkileri kapsadığı kadar kişileri de kapsar. Bunun yanında iş ahlâkı tipik bir ticaret ahlâkından daha fazla şeyler ihtiva eder.



Modern iş etiği, sosyal ve politik felsefenin sorunlarıyla ilgilendiği kadar doğruluk, güven veren ve adaletli davranışların işçilere sergilendiği durumları da itibara alır. Büyük şirketlerle ilgili olan iş ahlâkı, küçük şirketler için geçerli olandan daha kapsamlıdır. Korporasyon etiği, daha önceden alışıla gelmiş olan sosyal etik anlayışından daha geniştir. Bu geniş bakış açısı önceleri iş adamlarının konu ile ilgisiz olmalarından dolayı eleştirilmiştir. Bazı kişilerin konu ile ilgili olmamaları mümkündür. Bununla beraber çözülmesi gereken problemler vardır. Bu alana ilgisiz kalınmasından dolayıdır ki, bazı iş verenler tarafından yeterli ilgiyi görememiştir. İş ahlâkı toplumun beklentilerini karşılamalıdır. Bunlar işin gerçekleştiği olan durumu da yansıtır. Buna rağmen toplumun beklentileri normatif olmayabilir. Bunlar temelde toplumun gerçek ihtiyaçlarının göstergeleridir. İş dünyası ile toplum arasında yazılı olmayan bir sözleşme söz konusudur. İş dünyası faaliyet gösterdiği toplum içinde bu toplumun kurallarının geçerli olduğu çevreye dayanmak zorundadır. Toplumla iş dünyası arasındaki sözleşme iki tarafa da zarar gelmeyecek şekilde gerçekleşmelidir.

Bu durum iş adamının geleneksel iş anlayışı ve toplum içindeki rolünü yeniden incelemesini gerekli kılar. Şüphesiz bu sonuç bir süreçtir, bu sonuç sosyal bir sorumluluğun oluşturulmasında, işletme anlayışında bir çok sorunu da ortaya çıkaracaktır. Uzun vadede bu geleneksel anlayışa kayıtsız bağlı kalmak bazı problemleri de beraberinde getirir. Kabul edin ya da etmeyin, bilginiz ve anlayışımız toplumumuzun anlayışları ile sınırlı kalacaktır. Kabul edilmiş ve sorgulanmayan davranışların topluma nüfuz eden anlayışı bizim anlayışımızın sınırlarını çizer. Bu şekildeki konformist anlayış, bizim hayatımıza etki eder. Toplumsal anlayışlar düşünülmeden sloganlaştırıldıklarında en basit anlaşmaların bile anlamları yiter. Bundan dolayıdır ki bu anlaşmalar daha ileri seviyedeki anlaşmalar için de engel teşkil eder. Böylece eski tür çizginin ifşa ettiği 'iş iştir' anlayışı, modern iş anlayışının işten daha çok şey ifade ettiğini ortaya koyar. Eski anlayışın anlattığı daha emekleme sürecinde olan



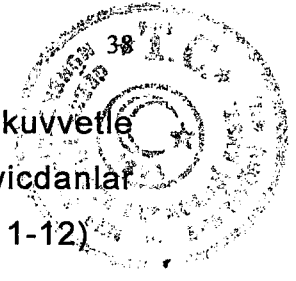
hür teşebbüs, bugün anne ve babasının planladığı büyüme halinden çok daha farklıdır. Bundan dolayı iş ahlâkının temel kavramları sorgulanmalıdır. (Garrett, 1963, s. 5-7)

İş ahlâkı, diğer bir adıyla meslek ahlâkı; aile ahlâkı ile medeni ahlâk arasında yer almaktadır. Her mesleğin ahlâkından ayrıca bahsetmenin imkansızlığı apaçıktır. Bunun için bu konu üzerine ortaya atılabilen en önemli meseleler hakkında düşünceler ileri sürmekten başka birşey yapmayacağız, bunları iki noktada toplayabiliriz:

1- Ahlâkın öteki alanlarına göre meslek ahlâkının genel özelliği nedir?

2- Her meslek ahlâkının kurulması, normal olarak işlemesi için zaruri olan şartlar nelerdir?

Meslek ahlâkının ayırdedici özelliği, kamu vicdanının ona karşı gösterdiği ilgisizliktir. Bozulması kamu oyunca bu kadar ilgisizlikle karşılanan ahlâk kaideleri yok gibidir. Bazı meslek vazifesini yerine getirmede işlenilen kusurlar, asıl meslek muhitinin dışında ancak pek belirsiz bir ayıplama konusu olur. Bu hatalar bağışlanır, hafif, ufak kabahatler olarak görülür. Mesela üstleri tarafından veya bağlı olduğu özel mahkemeler tarafından bir memur aleyhinde verilen disiplin cezası, pek tabii olarak, suçta genel ahlâka bir saldırı bulunmadığı müddetçe, suçlunun şerefini ağırca lekelemez. Nezaketsizlik gösteren bir tahsildara bütün nezaketsizlere gösterilen davranış gösterilir. Fakat dürüst hesap kaidelerine riayet etmeyen bir muhasebeci, vazifesini yerine getirmede tembellik gösteren bir memur, mensup oldukları meslekte bir suçlu muamelesi gördükleri halde, herkesin gözünde suçlu görünmezler. Sadece bir müflis olan, müflisten hürmet ve itibarımızı esirgemeyi gerektirmez. Meslek ahlâkının bu özelliği kolayca anlaşılıyor: o, kamu vicdanını ilgilendirmez, çünkü cemiyetin bütün uzuvları arasında ortak değildir. Her meslek ahlâkı bir meslek grubunun eseri olduğuna göre, grup ne

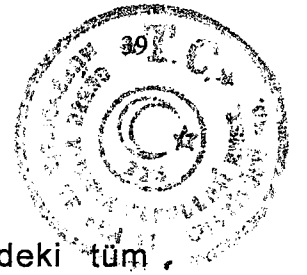


ise ahlâkı da o dur. Genel olarak, bir grup ne kadar kuvvetle kurulmuş ise ona mahsus ahlâk kuralları da o kadar çok, vicdanlar üzerindeki otoriteleri de o kadar fazladır.(Durkheim, 1986,s. 11-12)

8.1. İş Ahlâkı Nedir?

İş ahlâkı, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Örneğin; kuru temizleyiciye bir takım elbiseyle üç gömlek bıraktınız, almaya gittiğinizde bir yanlışlık yapıyor ve sizden takım elbise ile sadece iki gömleğin parasını alıyor. Siz durumun farkına varıyorsunuz, ama ona söylemiyorsunuz. Bu dürüst davranış değildir. İş ahlâkı bu durumda tezgahları uyarmanız gerektiğini söyler; İş ahlâkı dürüstlük sorunu ile uğraşır. Başka bir örnek alalım; yabancı bir ülkeye yolculuğa gitmek üzere olan bir aile oturdukları dairelerini kiraya vermeye karar veriyorlar. Genç bir çiftte söz veriyorlar, ancak genç karı koca hakkında soruşturma yaparken ve alacakları depozitoyu düşünürken, cazibeli bir genç hanım çıkageliyor ve her ay 20 dolar fazla kira teklif ediyor. Ev sahibi bu teklifi kabul ediyor. Oysa iş ahlâkına göre sözünü tutması gerekirdi. İş ahlâkı demek sözünde durmak demektir. Demek ki iş ahlâkı bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir.(Mchugh, 1992 s. 11-12)

Araştırmalar son yılların başarılı sanayileşmiş ülkelerinin iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk kavramlarını kalkınmada bir araç olarak benimsediklerini ortaya koymaktadır. Japonya, ABD, Fransa ve Almanya gibi gelişmiş ülkelerde ekonomik büyüme, serbest Pazar ekonomisi ve küreselleşme ile iş ahlâkı olgusunu gündeme getirmiştir. Genel olarak bakıldığında iş ahlâkı olgusunun gelişiminin 1960'lı yıllara dayandığı görülmektedir. Bu süreç içerisinde şirketlerin otoriter yönetimden, demokratik ve merkezkaç yönetime doğru bir yönelim gösterdiği gözlenmiştir.(TÜGİAD,1992, s.5)



8.2. İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk

Sosyal sorumluluk, mikro ve makro çevre içerisindeki tüm etmenlerin birbirine karşı sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır. İş ahlâkı ifadesinde tanımlanan sorumluluk ise şirkete, personele, hissedarlara ve sosyal çevreye yönelik sorumluluktur. Bir başka ifadeyle sosyal sorumluluk, bir firmanın sosyal çevresine yönelik firma imajı ile paralellik gösteren kabul görmüş görev, sorumluluk ve ilişkilerin bütünüdür.

Sosyal ahlâk ve iş ahlâkı kavramlarının firmalarca benimsenme gücü ise, bu kavramların değişen sosyo-kültürel yapıdan etkilenecek değişim göstermesinden kaynaklanmaktadır. Herşeyden önce bir firmanın hayatta kalabilmesi değişen çevre şartlarına uyum sağlayabilmesine bağlıdır. Değişim ise ekonomik değişimler ve sosyo-kültürel değişimler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. İşletmeler genellikle ekonomik değişimlerin karşısında daha duyarlı davranırken, sosyo-kültürel değişimler karşısında daha duyarsız kalmaktadır. Aslında başarının temeli her iki faktörün aynı derecede önemsenmesini gerektirmektedir. Günümüzdeki gelişmeler giderek Friedman'ın 'Şirketlerin sosyal sorumluluğu karlılığı artırmaktır' düşüncesinin üzerindeki yorumlara yeni boyutlar kazandırmıştır. Bu olgu 'Ne olursa olsun karlılığı artırma' yaklaşımından giderek uzaklaşılmasını ve iş ahlâkı ile sosyal sorumluluk kavramlarına önem verilmesini gerektirmektedir.

Zaman zaman karışıklığa konu olan iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk kavramları birbirleri ile karşılaştırıldığında; iş ahlâkının kısaca firma içi disiplini ifade ettiği söylenebilir. Bu nedenle iş ahlâkındaki istemler ve uyulması gereken kurallar daha açık ve nettir. İş ahlâkı sosyal sorumluluğa göre daha uygulanabilir ve somut bir yapıya sahiptir. İşletmeler için genel olarak tanımlanan sorumluluklar

ekonomik, hukuksal, firma içi ve çevresel sorumluluklardır.(TUGIAD, 1992, s.5-6)



8.3. .Profesyonel Sosyalleştirme

Profosyanel sosyalleştirme halk hizmetleri çalışanlarının değerleri, ahlâkı ve yürütme standartlarını içine alarak öğrendikleri bir metoddur. Sosyalleştirmedeki anahtar mekanizmalar eğitim-öğretim programları, yaş derecelerinin etkin rollerinin varlığıdır. Profosyanel sosyalleştirme, yürütmenin standartlarını tartışarak adaleti geliştirip, çalışanların bunlara uyum sağlamadaki yeteneklerini de geliştirerek ahlâki yapılanmaya katkıda bulunur (OECD,1996, S. 37)

Gelişmiş ülkelerde üretilen yönetim ve örgüt kuramlarının evrenselliği üzerine artan sorgulamalar türk örgütlerinin kendilerine has ortam ve koşullar göz önünde bulundurularak incelenmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Kültürlerin farklılık gösterdiği kabul edilen değer boyutlarında, Türkler, büyük güç mesafesine ve yüksek belirsizlikten kaçınma eğilimine sahip toplumcu ve dışil('feminine', yani maddi değerlerden çok insana, insan ilişkilerine ve yaşamın genel niteliğine önem veren) bir toplum olarak tanımlanmaktadırlar. Türk kültürünün çatışmadan kaçınmayı ve dışsallığı özendirdiği de söylenmektedir. Her kültürün, örgütlerinin yada kurumlarının etkin çalışabilmesine destek yada sınırlayıcı olabilecek değerler barındırması doğaldır. Önemli olan bu eğilimlerin bilincinde olarak yerel kültürün şekillendirdiği ortam içerisinde verimli çalışabilecek özgün örgüt yapılarını ve yönetim stillerini geliştirebilmektir.(Wastı, 1995, s.522)

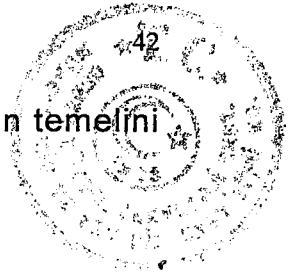
İslam iş ahlâkı böyle bir ortamda gündeme gelmelidir. İslamın önerdiği helal kazanç fikri, tasarrufa dayalı bir ahlâki zihniyet ve değerler sistemi Halk-İslamında yaşamaktadır. Dayanışma duygusu,



tasarruflu bir hayat tarzı, birlik ve düzenin bozulmaması islamın halkımıza kazandırdığı kurallar bütünüdür. Nitekim Şerif Mardin, 1969 yılında izmir sümerbank fabrikalarında çalışan 163 işçi üzerinde yapmış olduğu bir araştırmada dini inancın hala bir grup içinde bir dünya görüşü sağladığı gerçeğini ortaya koymuştur. Bu islam iş ahlâkının işçilerimiz arasında ne kadar güçlü olduğunun kanıtını teşkil etmektedir. (Türkdoğan, 1995, s. 127)

İşletmeler yaşamlarını sürdürebilmek için üretim yapmak zorundadırlar. İşletmelerin üretim yoluyla topluma ekonomik değerler kazandırarak yararlı olma çabaları temel amaçlarından birisidir. İşletmeler bu işlevlerini yerine getirirken hukuksal düzenlemelere ve sınırlamalara uymak zorundadırlar. Buna karşın iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk ise ne yazık ki çoğu kez yazılı olarak tanımlanmamış, ancak toplumlarca genel kabul görmüş değerlere uyma zorunluluğudur. Sosyal sorumluluk olgusu daha geniş anlamli olup işletme içi ve dışı grupları kapsamaktadır. Bu gruplar arasında amaçlar farklılık göstermektedir. Örneğin, işletmenin ortaklarını oluşturan hissedarlar grubunun, ilgi alanı firmanın karlılığı, üretim maliyetleri, yatırımların geri dönüşü vb. konular üzerinde yoğunlaşırken, çalışanların ilgi alanı ise kendilerine sağlanan çalışma koşullarına güvenilirlik, çalışmasının karşılığı konusunda güvence ve kendisine tanınacak gelişme fırsatları vb. beklentilerdir. Tüketicilerin ilgi alanları ise ürün ve hizmetlerden uzun ya da kısa dönemde sağlamayı düşündükleri tatmindir. Hükümetler ise düzenli bir yaşam için gerekli olan kanun ve kararnamelerle sosyal sorumluluk olgusuna ilişkin beklentilere cevap vermektedirler. Sosyal sorumluluğu tanımlayan diğer iki grup; özel çıkar grupları ve rakiplerdir. Özel çıkar grupları bireyin yaşam standardını, üyesi olduğu sosyal grupları, ilgilendiği sosyal konuları belirleyici özelliğe sahiptir. Dürüst rekabet koşullarının yaratılması, herkesin serbest ticaret imkanlarından eşit koşullarda yararlanabilmesi ve firmasına ait değerleri koruyabilmesi ise, rakiplerle ilgili etkenlerdir. Sözkonusu tarafların birbirlerinin

haklarına gösterecekleri saygı, sosyal sorumluluk anlayışının temelini oluşturmaktadır.(TÜGIAD, 1992, s.8)



8.4. İş Ahlâkı ve Vicdan Özgürlüğü

İnsanın gelişebilmesi, yetkin ve böylece de etkin bir varlık olabilmesinde özellikle ahlâki değerlerin büyük bir etkisi vardır; onların ağırlığı büyüktür. Bu değerler yalnızca kişiye bağlıdır, onların taşıyıcısı ve onları gerçekleştirecek olan yalnızca insandır; Sadece insan ahlâki değer özelliğini taşıyacak eylemlerde bulunabilir. Bu değerlerin diğer bir takım özellikleri onların önce tüm insanları yükümlü kılması, bütün insanlar için geçerli olması ve diğer yandan da bireyin bütün yaşamını, bu yaşamı dolduran her türlü yaşantı ve eylemleri kapsamına almasıdır, en önemlisi ise salt bağlayıcı bir güce sahip olmalarıdır.

Onlar Kant'ın deyimiyle bir kategorik emparatiftir, hiç bir koşula bağlı olmayan, insanın kaçamayacağı kesin bir buyruktur. Görülüyor ki özgürlük konusunda bireyin ahlâki bir kişiliğe erişebilmesi, onurlu bir varlık olabilmesi bakımından vicdan özgürlüğü vazgeçilmez bir öğeyi oluşturmaktadır. Gerçi, toplumun sağlam, herkesi hoşnut eden yetkin bir düzene kavuşmasını öngören adaletin aksine sırf bireyin yetkinleşmesini hedef alan ahlâk, bu yüzden her şeyden önce bireyin iç dünyası ile, onun düşünce ve zihniyeti ile ilgilidir; çünkü en yüksek olan ' ahlâkın iyi ' değeri somut yaşam durumlarında çatışan değerlerden üstün olanın seçilmesinden ibarettir.

Seçme ise, iradi ve böylece de psikolojik, iç ile ilgili bir olaydır. Bu nedenle de ahlâk alanında insan eylemlerinin dış dünyada meydana getirdiği zararlı ya da kazançlı, iyi yada kötü sonuçlarına göre değil, sadece iyi bir iradede çıkıp çıkmadıklarına göre değerlendirilmesi olanaklıdır.



‘ Düşman armağanı armağan değildir, ondan hayır gelmez diyenler ne doğru söylemişler!’

Fakat ahlâk insanın yalnızca iç dünyasını düzenlemekle yetinemez, yetinmemektedir; dış dünyaya yansıyan eylemlerde onun ilgi alanına girmektedir. Nitekim yerine getirilmemiş iyi niyet, iyi bir davranışa yönelmiş, fakat gerçekleştirilmemiş irade insanı ahlâki sorumluluktan kurtaramaz. Zihniyet ahlâkı ancak, davranış ahlâkı ile, düşünce ile eylem arasındaki her türlü çelişkiyi dışlamakla tam kimliğine kavuşabilir. İşte bu dış davranış olanağı ve yerine göre zorunluluğudur ki, ahlâk ile hukukun birbirine değinimini sağlamakta ve bu nedenle de ilişkilerinin ve sınırlarının belirlenmesini gerektirmektedir.

Bir kez ahlâk yetkinleşmesi için bireyin değerler arasında bir seçim yapmasını istemekle, bireye dışardan ne bir zorlama yapılabilir ve ne de hazır davranış modelleri sunulabilir. Kendisinin seçimine dayanmayan davranışlardan ötürü insanın ne gelişmişliğinden ne de gelişmemişliğinden söz edilebileceği gibi hiç bir biçimde de sorumlu tutulamaz. Üstelik bütün değerler ve bu arada ahlâki değerler gerek kapsam bakımından gerekse derinlik boyutu açısından sınırsız denecek sayıda imkanları içerir. Belli bir durumda ancak tek bir davranış biçiminin ahlâka uygun olacağı söylenemeyeceği gibi, davranışın gerektireceği özverinin, sevginin sınırı da belirlenemez.(Aral, 1997, s.21)

8.5. İş Ahlâkı ve Din

Bazı ateistler, dinin ahlâk için yararlı olması şöyle dursun, son derece zararlı olduğunu söyleyecek kadar ileri gitmişler ve görüşlerini desteklemek için çeşitli fikirler öne sürmüşlerdir. Onlara göre dini ahlâka temel yapmak, empirik karakterde olan ve daima değişen bir alanı, değişmezliğine inanılan bir otoriteye bağlamak demektir.

Teizmi savunanlar bütün çabalarına rağmen Tanrının varlığını isbat edememişlerdir. Oto transformatör halde ahlâk gibi şurada yaşayan şu insanın inişli- yokuşlu beşeri tecrübesini böyle sallantılı bir temele nasıl oturturuz?

Bu tutumun arka planında bir çok batılı düşünürün iman anlayışının bulunduğunu hatırlamamız gerekir. İslami geleneğe göre dini anlamda iman, hiç bir şek ve şüpheyi tanımayan tasdiktir ve bu tasdik kognitif bir mahiyet arz etmektedir.(Aydın, 1987, s. 302)

Gökalp sosyolojisinde dini sistem, bütün sosyal müesseselerin temel (arche) tipini teşkil eder, bütün müesseseler kaynağını buradan alır. Max Weber'in dünyevileşme tarzındaki fikirleri de bundan ibarettir. Bu bakımdan, hem Gökalp, hem de Weberde ekonomik müessese, dini gelişmenin bir ürünüdür, ancak zaman içinde dinden tecrit edilerek dünyevileşmiştir. Fakat böyle bir müessese bir ahlâk disiplini olmaksızın yaşayamaz. Çünkü sosyal müesseseler de birer sosyal sistem olmaları sebebiyle insanlar arası ilişkilere dayanır, bu bakımdan iktisadi unsurların temelinde her şeyden önce manevi yapıyı teşkil eden birtakım ahlâki prensipler ve zihniyetler hakimdir. Weber, hiç değilse bu gerçeği görmüş, kapitalist çizgisinde protestan ahlâkının izlerini tespit etmiştir. Gökalp da aynı şekilde, müesseseler ne kadar dünyevileşirse dünyevileşsin, onları belirleyen bir ahlâki zihniyet ve dini inançların bulunduğu kanaatindedir. Bu bakımdan dünyevileşme (sekülerizasyon) veya müesseselerin ruhu onları meydana getiren ahlâki zihniyet ve inanç sistemleriyle belirlenir.(Türkdoğan, 1996, s.83)

B.Russell iman konusunda şöyle diyor:'Biz iki kere ikinin dört ettiği veya dünyanın yuvarlak olduğu gibi konularda inanmadan söz etmeyiz. Ancak duyguyu delilin yerine koyduğumuz zaman inanmadan söz edebiliriz.(Russell, 1971, s.215)

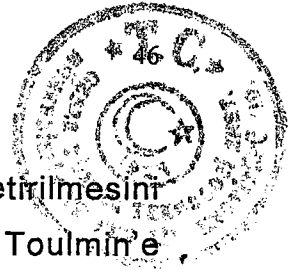
Robinson'a göre dini inanç insanı dar görüşlü yapar. İnancı hiçbir kimse, inancıma ters düşen fikirleri dinlemeye hazırım; eğer ikna olursam inancımdan hemen vazgeçerim" diyemez. Robinson, bu tutumu bir çeşit düşünce hastalığı şeklinde görür. Hristiyanlık tarihi bakımından doğru olan bazı tespitler, islam için doğru olmayabilir. Yunus Emrenin bir şiirinde geçen Molla Kasım kendi dini anlayışı yüzünden dar kafalı olmuş olabilir. Ama bir Yunus, bir Mevlana, bir Fatih çok dindar olmalarına rağmen hiç de dar görüşlü değillerdir.(Toprak, 1960, s. 99)

Ahlâki davranışın esaslarından pek çoğu dinden gelmektedir. Din ahlâki hayatımızın yegane kaynağı değildir, ama en büyük kaynaklarından biridir. Dinin hemen her sahada ahlâki buyrukları vardır,fakat bütün bunların özünü bir iki cümle içinde özetlemek mümkündür: İnsanın insana zarar vermemesi, herkesin birbirine faydalı olması. Bu gün bütün insanlar için geçerli sayabileceğimiz ahlâk kaidelerinin hepsi dinde vardır. Esasen din kaynağını Tanrı'dan alan bir ahlâk sisteminden ibarettir.(Güngör, 1995, s. 116)

Sıkı bir din ahlâk ilişkisini savunanlar, genellikle salt ahlâkın bencilliğine, hatta nihilizme sebep olduğunu söylemektedirler." Eğer Tanrı yoksa her şey mübahtır "sözü bu tutumun klasikleşmiş ifadesidir.(MacLağan, 1961, s. 184)

8.5.1. İnancın Teşvik Edici Yönü

Bu gün dini olduğu gibi ahlâkı olduğu gibi kabul ederek her iki alan arasında bir diyalogun bulunduğunu kabul etmek en yaygın görüştür. Burada artık din, ahlâki kavramların belirlenmesinde, yahut tanımlanmasında iş gören bir unsur olarak değil, teşvik ve terkeb edici bir unsur olarak gücünü göstermektedir. İnanc sayesinde dikkati bir şey üzerinde toplamak ve yeni bir güç kaynağı elde etmek, psikolojik, dolayısıyla ahlâki açıdan büyük önem taşır.(Moudrouch,1970, s.56)



Tanrıya inanmak ahlâki ödevlerin yerine getirilmesini kolaylaştırmak bakımından yeni bir "çevre" oluşturur. S. Toulmin'e göre, ahlâk ilkeleri doğruyu nasıl seçeceğimizi gösterir; dini inanç da bu doğruya bütün kalbimizle sarılmamıza yardımcı olur. Her hangi bir dine inanmadığı halde ahlâk ilkelerine uyan bir insanın, dinin ahlâk için geçersiz olduğunu iddia etmesi doğru değildir.(Toulmin, 1964, s.219)

8.6. İş Ahlâkı ve Hukuk

İş ahlâkı, kalite ve mükemmellik; hepside iş yaşamının mükemmel değerleridir. Ahlâki değerlerde bunların ayrılmaz parçasıdır. Bu nedenle önemli olan, ahlâki standartların geliştirilmesini, başarımızı engelleyen ya da tehdit eden bir konu olarak değil, çalışma yöntemlerimizi iyileştirecek bir fırsat olarak görmemizdir.(Tierney,1997, s.30)

İnsanlar arasındaki ilişkileri iki mülahaza idare eder: Fiilen var olan ilişki nedir; bu ilişkinin nasıl olması gerektiği hususunda sosyal gruptaki inanç neden ibarettir?

İşte sosyal grubun sözü geçen inançları esasta ahlâkı oluşturur. O halde dar anlamda ahlâk, kişi vicdanının belirli hareketleri "doğru" ve "iyi" olarak vasıflandırırken kullandığı kuralların bütünüdür.

Ahlâk ve hukuk kuralları arasında önde gelen fark birincinin dağınık, örgütlenmemiş nitelik taşımasına karşılık hukuk kurallarının toplu ve örgütlenmiş, sistemli olmalarıdır. Ayrıca hukuk kuralları ve ahlâk kuralları arsında müeyyide farkı vardır. Ahlâkın asli müeyyidesi vicdan olduğu halde, hukukun devletin gücü ile uygulanan maddi ve zorlayıcı müeyyideleri vardır. Ahlâkın gerçek uygulama alanı bireysel vicdandır; oysa hukuk kuralları zorunlu olarak kollektif



karakterdedirler. Ancak çoğu zaman söz konusu iki kural alanı birbirine içine girmiş durumdadır.(Dönmezer,1994, s. 243)

Evrensel bir gerçeklik olan teklik insanların dünyasında da varlığını korur. Gerçi tinsel yanımızda varlığa kavuşan, ontolojik bağlantı noktalarını bu yanımızda bulan değerler bireye bağlı öznel nitelikler değildir; geçerlikleri her bireyin keyfine bırakılmış ölçüler değil, herkesi bağlayan genel geçerlik savında bulunan nesnel varlıklardır. Bu açıdan onlar ruhsal olandan, ruhsal yanımızda varlığa kavuşan olaylardan büyük ölçüde ayrılırlar; çünkü ruhsal olaylar her zaman bireysel bir şeydir, ruhsal yaşamın tek taşıyıcısı ve sahibi bireydir. Oysa değerler birey üstü bir şey olarak görünür. Değerlerin birey üstü oluşu, kişinin gözden kaçırılmasına neden olmamalıdır. İçeriğinin nesnelliğine rağmen tin'in kendisi tüm değerleri algılayan geniş anlamda vicdan(akıl ve duygu birliği) olarak somut bireyde bulunur. Değerleri yaşayıp algılayan, onların istemlerini dış dünyada gerçekleştiren, gerçekleştirecek organlara sahip olan tek tek insandır; gerçekleşmiş değerleri yansıtan dünyaya anlam verende yine odur(Aral, 1997, s. 14)

8.7. İş Ahlâkı ve Verimlilik

Yönetim düşüncesini oluşturan bilgi topluluğu yönetim süreci ve örgütsel davranışlarla ilgili kavram, ilke, teori, model ve tekniklerden oluşur. Yönetim uygulamalarında, yönetim biliminin sağladığı bu bilgi ve tekniklerden yararlanıldığı takdirde, yönetsel etkinliğin ve verimliliğin artması mümkündür. Ancak bu bilgileri ve teknikleri, maharetle, durum ve şartları göz önüne almak suretiyle uygulamak gerekir. Aksi halde yönetsel etkinlik ve verimlilik artmaz. Yönetsel etkinliği"belli bir ortamda, örgüt amaçlarının en az harcama ve fedakarlıklarla en yüksek ölçüde gerçekleştirilmesi..." şeklinde verimliliği de içerecek biçimde tanımlamak mümkündür.(Baransel,1993, s. 36)



Örgütler, temel ihtiyaçlarımızı sağlamaları bakımından hayatımızın vazgeçilmez bir parçasıdır. Her örgütün işleyişinin temelinde üyelerinin motivasyonu yatar. Gerçekten de örgütsel motivasyon, özelde örgüt teorisindeki bazı asli konularla, genelde ise kamu yönetimiyle sıkı sıkıya ilişkilidir. Bu gibi meseleler, örgütlerin nasıl başarılı ve müşterilerine karşı sorumlu ya da hesap vermeye mükellef hale getirilebileceği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Örgütler, basit olarak insan toplulukları oldukları için, bu konular esasta örgüt üyeleriyle ve özelde onları başarılı ve sorumlu olmaya nelerin güdülediğiyle ilişkilendirilebilir.

Her ne kadar değişik örgüt modelleri dolaylı ya da doğrudan, örgütlerde motivasyon konusunu ele almışsa da, halen tatmin edici cevaplara ihtiyaç vardır. Örgütsel motivasyonun önemi, sadece temel örgütsel başarı ve sorumluluk konularıyla olan sıkı ilişkisinden değil, aynı zamanda örgütlerin nasıl yapılandıklarıyla olan ilişkisinden kaynaklanmaktadır. Bu son fikir, insan haysiyeti, özgürlük, saygı, kardeşlik ve adalet gibi kavramlarla alakalı olabileceği ve bu değerler de ahlâki ve ruhi köklere sahip olduğu için bu, örgütsel yapıların ahlâki ve manevi bakımdan tarafsız olmadıkları anlamına gelir.

Örgütsel yapılar, bir çok asli örgüt modelinin yapısını oluşturan insan tabiatı ve motivasyonu hakkındaki belli temel faraziyeler üzerine kurulmuştur. Bu modellerin ortak özelliklerinden biri, kişinin davranışlarını yönlendiren belli bencilce ihtiyaçlara sahip olduğu ve örgütün bu ihtiyaçları karşılamakla kişiyi, örgütsel hedeflere ulaşmak için katkıda bulunmaya itebileceği faraziyesidir. Görüleceği gibi bu modeller, bazı insan değerleri için zararlı olan, insanı sadece örgütün bir amacına indirgeyen ve çalışanların nasıl işlerini sevmeye, başarılı ve halka karşı sorumlu olmaya yönlendirebileceği ile ilgili süregelen üç örgütsel meselenin hiç birini de çözümleyemeyen örgütsel yapılar öngörmektedir. (Abdurrahman, 1995, s. 10,)



Uzun bir dönem iş ahlâkı olgusu birey ve işletmelerce tam olarak benimsenememiştir. Bunun nedeni " Şirketlerin sosyal sorumluluğu ne olursa olsun karlılığı artırmaktır" felsefesinin kabul görmüşlüğüdür. İşletme karlılığı için her şey "mübahtır" inancı iş ahlâkı olgusunun gelişip benimsenmesini engelleyici rol oynamıştır. Oysa ki, iş ahlâkı olgusu ile karlılık arasında tercih yapmak söz konusu olmadığı gibi, iş ahlâkı karlılık üzerinde olumlu bir role sahiptir. Gerçekte, iş ahlâkı olgusunun ardındaki pencere aralandığı zaman, günümüzde bu konuda yoğunlaşan iş ahlâkı eğitiminin ve iş ahlâkının yerleştirilmesi çalışmalarının nedenlerinin ekonomik kökenli olduğu görülmektedir. Ekonomi ve iş ahlâkının birbirine bağımlılığının belirlenmesi, teorik araştırmalara yeni bir boyut kazandırmıştır. Serbest Pazar ekonomisi ve rekabet işletmeleri rasyonelleşmeye ve daha düşük maliyetle mal üretilip satmaya zorlamaktadır. Bu durum firma kaynaklarının etkin kullanımını gerektirmektedir. Verimlilik ise makro ekonomik politikalar, sermaye, teknoloji ve emek kalitesinden etkilenmektedir varolan teknolojilerle emek, sermaye, hammadde, enerji, tesis ve benzeri faktörlerin etkin kullanımı verimliliğin temelini oluşturmaktadır.

Sermaye ve teknolojinin yeterli düzeyde ve makro ekonomik politikaların da uygun olduğu ortamlarda iş verimliliği, emeğin kalitesi ve yönetimine bağlı olarak değişmektedir. Bu da iş ahlâkı olgusunu ön plana çıkarmaktadır. Firmalarda verimlilik artışının doğrudan doğruya çalışanların sorumluluğunda olduğu göz önüne alındığında iş ahlâkının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda verimlilik ve iş ahlâkını birbirinden ayrı düşünmek imkansızdır. İş ahlâkı sadece işletmelerle ilgili bir olgu olarak algılansa bile, bireyden başlayan ve topluma kadar genişleyen bir sürecin her aşamasında ağırlık kazanmaktadır.

İşletmelerde üretim girdilerini kullanan insandır. Kişinin üretim için gerekli kaynakları optimal düzeyde gerekli özeni göstererek, en

etkin zaman dilimi içerisinde kullanabilme yeteneği verimi artıran en önemli etkidir. Ancak işletmelerin yapısı da bu durumu destekleyici ya da engelleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle yönetimin bireyi verimli çalışmaya yöneltmesi üretimin ve karlılığın artışı anlamına gelmektedir. Son yıllarda yapılan araştırmalar, birey-firma ilişkisinde optimal verimi almanın, her iki tarafın iş ahlâkı olgusuna bakışıyla yakından ilgili olduğunu göstermiştir.

Sonuç olarak; iş ahlâkında birey ve işletme olmak üzere iki önemli taraf belirginleşmektedir. İşletme örgüt yapısı ve kültürüyle iş ahlâkına yönelik tutum ve davranışların oluşmasına yardımcı olurken, birey geçmişine dayalı olumlu değer ve tutumlarıyla olguyu güçlendirmektedir.(Tügiad, 1992, s 10)

8.7.1. Maneviyat ve Verimlilik

Yapılan araştırmalar maneviyat yükseldikçe verimliliğin yükseldiğini, maneviyat düştükçe verimliliğin azaldığını ortaya koymaktadır. Liderler dahil oldukları küçük grupların içinde maneviyat düzeyinin yükselip alçaldığını sezgi yoluyla anlayabilmektedirler. Fakat büyük gruplar içinde bu durumun öğrenilmesi için istatistik tekniğe dayanan araştırmalar yapılması gerekmektedir. Bu amaç ile yapılan davranış ve tutum araştırmalarında soru kağıtlarının kullanılması en fazla uygulanan yöntemdir. Bazı durumlarda buna yardımcı olarak görüşmeler de eklenmektedir. Bu araştırmaların başarılı olabilmesi için iyi yetişmiş elemanlar kullanılması gerekmektedir. Bu sağlandığında bu araştırmalardan değerli bilgiler elde edilebilir.(Farland, 1968, s. 483)

8.7.2. Yüksek Maneviyat

Devamsızlığı azaltır ya da asgari hale indirir. İşini ilginç bulan, iş koşullarını ve iş ilişkilerini zevkli gören işçi işine seerek ve düzenli



olarak devam eder. İş gücü devri de devamsızlık gibi işçi maneviyatıyla ilgilidir. Bu nedenle yüksek maneviyat işi terk edenlerin sayısını da bir dereceye kadar azaltır. İşçi maneviyatının yükseltilmesi ve sürekliliğinin sağlanması için personelin gereksinimlerinin belirlenmesi ve bunların tatmini gerekmektedir. Bu sağlandığı takdirde devamsızlık azalacak, iş gücü devri asgariye inecek ve verim artacaktır.(Yalçın, 1994, s.218)

8.8. İş Ahlâkı ve İyilik Kavramı

İyilik kavramı kişinin davranışını güzelleştirmesini, mükemmelleştirmesini sağlar. İslami bir kavram olarak iyilik ilahi varlığa işaret eder, imanın ve islamın güzelleştirilmesi olarak tarif edilmiştir. Başka bir yerde de kişinin inancında ve amelindeki samimiyet durumunu gösterdiği için, iyiliğin hem imanı hem de islamı içerdiği belirtilmiştir. Bu anlamda düşünülecek olursa iyilik sadece imana ve islama delalet etmekle kalmaz daha yüksek bir dereceye ulaşır. Allah korkusu da iyilik kavramıyla sıkı sıkıya bağlıdır, Çünkü şahsi sorumluluğa ve Allahın sınırları aşıldığında yürürlüğe girecek olan ilahi hükme dayanmaktadır. Allahın varlığının sürekli farkında olan iyilik peşinde koşan kişi, en çok Allah korkusuna sahip olmaya en müsait olandır.

8.8.1. İyilik ve Olumlu Çalışma Değerleri

Aralarında vazifeyi yerine getirmede mükemmellik, kişinin refahı ve diğerlerinin refahı için çabalamanın da bulunduğu bazı olumlu iş değerleri, islami değerlerle ilişkilendirilebilir. Bu iş çabaları, çalışanın etkinlik ya da verimlilik, çok çalışma ve müşterilere karşı sorumluluk motivasyonunun temelini oluşturur. Bu olumlu iş çabalarını içeren bazı islami değerler güzellik, adalet ve sevgi, alçakgönüllülük, Allaha iman ve Allahtan korkmadır. iyilik bu değerlerin arzulanmasında ve bunun neticesinde,onları arzulayan kişilerde olumlu iş çabaları

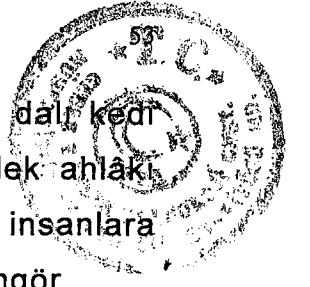


oluşturmada merkezi bir rol oynar. Bahsedilen islami değerlerin Kuran'da emredilmesinden dolayı, müslümanların bunları idrak edebilmeleri için yönlendirilmeleri gerekir. Üç nedenden dolayı iyilik gereklidir. Evvela iyilik hayatın her yönünde emredilmiştir. Çünkü Hz. Peygamber''Allah her şey için güzelliğin kullanılmasını mecburi kılmıştır'' demiştir. İkinci olarak islami değerlerin idrak edilmesiyle bizzat alakalıdır. Çünkü Allah ile olma bilinci kişide onun emirlerini yerine getirmek için elinden gelenin en iyisini yapma motivasyonu oluşturur. Ve nihayet daha önce bahsedilen değerler iyiliğin bir neticesidir ya da bir kısmıdır.

8.8.2. Meslek Seçimi ve Ahlâk

Meslek seçimi bir kimsenin şahsi ilgi ve tercihlerine bağlı bir iş olmakla beraber, insanın ilgi duyduğu meslek her zaman kendisine açık değildir. Kaldı ki bizim ilgi ve tercihlerimiz de genellikle toplum kıymet sistemine bağlı olarak değişir alaka ve kabiliyet ölçüleri kullanılarak mesleğe yöneltme çalışmaları ancak birkaç ileri memlekette ve çok yakın tarihte başlamış bulunuyor. Bunun dışında insanlar genellikle revaçta olan bir mesleğe girerek geçimlerini sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu günün insanı -belki dün de öyleydi- meslek seçiminde sosyal itibarı önde tutmaktadır. Sosyal itibar ise o mesleğin getirdiği maddi imkanlara ve şöhret faktörüne bağlıdır. Böylece teknolojik mahiyetteki meslek dallarına -mühendislik, doktorluk, iş idareciliği gibi-büyük bir rağbet görülmekte, buna karşılık insanı manevi bir güç olarak ele alan bilgi sahaları -felsefe, edebiyat, sanat, vb.- pek az ilgi çekmektedir.

Meslek seçiminin bu görünüşü, toplumda insani değerlerin geri plana düştüğüne bir işaret sayılabilir. Bazen mesleklerin maddi menfaatlerle ilgisi o kadar kuvvetli olmaktadır ki, sanat ve edebiyatın bile böyle bir dünyada menfaat kavgasına vasıta edildiğini görüyoruz. Meslek seçiminde güdülecek ahlâki gaye, insanlara o yolda daha



faydalı olmaktır. Bu gayeye ulaşabilmek üzere her meslek dalı kendi içinde bir ahlâk düzeni kurmaya çalışır ki, biz buna meslek ahlâkı diyoruz. Hakikatte sırf teknolojik mahiyette mesleklerinde insanlara hizmet esasına göre düzenlenmelerine bir engel yoktur.(Güngör, 1995, s. 204)

8.8.3. Görevi Yerine Getirmede Mükemmellik Çabası

Bu olumlu iş değeri, kur'an-ı kerim'in bir çok asli vasıfları olan güzellik kavramından türetilebilir. Bunlar arasında kayda değer olanı mükemmelliktir. İhsan davranışın mükemmelleştirilmesi anlamına geldiği için bunun özünde, kişinin davranışlarında güzelliği arzulanması vardır. Bir kur'an kavramı olarak güzellik hasene'nin (iyilik) arzulanması anlamındadır ve müslümanlara hayatlarının her yönünde emredilmiştir.(Abdurrahman, 1995, s.19)

"Allah bir vazifeyi yerine getiren kişinin, işini mükemmellikle yerine getirmesini sever."(Albani,1987, hadis no.113,)

9. İŞ AHLÂKINA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

Yöneticilerin iş ahlâkına yönelik kararlarını etkileyen yaklaşımlar teleolojik ve deontolojik olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir

9.1. Teleolojik Yaklaşım

Bu yaklaşım yarar-zarar karşılaştırması ile karar vermede optimum yararı sağlayacak seçeneğin doğru olduğu ilkesini esas almaktadır. Teleoloji iki başlık altında incelenmektedir.



9.1.1. Bireysel (İndividual)Yaklaşım

Aynı zamanda egoizm olarak da adlandırılan bireyci yaklaşım, doğrunun uzun dönemde bireye yarar sağlayan davranış ya da yaklaşım biçimi olduğunu kabul etmektedir. Bu yaklaşıma göre bireyler kendilerine uzun dönemde en önemli avantajı sağlayacak duruma göre karar verirler. Bu davranış modelinde önemli olan bireyin kendisi için iyi-kötü değerlendirmesinde kendisine en üstün yararı sağlayan sonuçtur. Her birey kendi çıkarlarını öne çıkarma güdüsüyle hareket ettikçe, genel çıkarlarda üste çıkacaktır. Bu da gelişme demektir. Ancak bu yaklaşım dürüstlük, doğruluk, vb. kavramlar temeline oturduğu zaman gerçek anlamını bulmaktadır. Söz konusu yaklaşımın üzerindeki diğer görüşler ise bireysel yararın, bireysel çıkara dönüşmesi nedeniyle uygulamada sapmaların olduğu yönündedir.

9.1.2. Faydacı (utulitarian) Yaklaşım

Faydacı yaklaşım; optimum sayıda insana en fazla yararı sağlayacak kararın doğru karar olduğunu savunur. Öncelikle karardan etkilenecek olan tüm taraflar için olası alternatifler değerlendirilir, daha sonra söz konusu taraflar içerisinde çoğunluğu oluşturan gruba optimal tatmini ve yararı sağlayacak davranış biçimi benimsenir. Gerçek yaşamda bunların belirlenebilmesi oldukça zordur. Bu nedenle, bu kavramların mümkün olduğunca basitleştirilmesi gerekmektedir.

9.2. Deontolojik Yaklaşım

Deontolojisler teleolojik yaklaşımda savunulan çoğunluk kavramının karşısındadır. Bu yaklaşıma göre bir davranışın iyi ya da kötü nitelendirilebilmesi için çoğunluk gösterge olarak alınmamalıdır.



Çoğunluğun ya da optimal yararın söz konusu olmadığı durumlarda da tanınması gereken haklar ve zorunluluklar olduğu deontolojist yaklaşımın temel felsefesidir. Deontolojist yaklaşımda iki başlık altında incelenmektedir.

9.2.1. Ahlâk ve Haklar Yaklaşımı

Bu yaklaşım insanların irade, mahremiyet, gelişme, güvenlik, yaşama gibi hakları ve özgürlükleri bulunduğunu bu hak ve özgürlüklerin ise bireyin kararlarında göz ardı edilemeyecek değişkenler olduğu temeli üzerine kurulmuştur. Yöneticiler iş ahlâkını ilgilendiren bir konuda karar alma durumunda kaldıklarında, toplumun diğer bireylerinin haklarını ihlal etmemek zorundadırlar.

9.2.2. Adaletçi Yaklaşım

Adaletçi yaklaşımda eşitlik, adalet ve tarafsızlık temel esastır. Bu yaklaşım üç temel ilke üzerine kurulmuştur:

Birinci ilke çalışanlara eşit davranma esası üzerinde durulmaktadır. Çalışanlar arasındaki farklılık ancak onların yetenek ve bilgilerine paralel olarak üstlendikleri görev ve sorumluluklardan kaynaklanmaktadır. Buradaki farklılıklar da; maaş, ücret, çalışma saati gibi değerler olarak ortaya çıkmaktadır.

İkinci ilke; işletme kurallarının açıkça ifade edilmesi ve adaletli uygulanması esası üzerine kurulmuştur.

Üçüncü ilke; çalışanların verdikleri zararın bedelini ödemesi, ancak kendi kontrolleri dışında oluşan zararlardan ise sorumlu tutulmamaları gerektiğini kabul eder.



Kısaca adaletçi yaklaşım yasal düzenlemelerin işletme bazındaki uyarlaması olarak tanımlanabilir. Bu teori, faydacı yaklaşımdaki karmaşık hesaplamaların getirdiği zorluklardan ya da bireyci yaklaşımdaki kişisel çıkar yorumuyla gelen sorunlardan arınmıştır.(Tügiad, 1992, s.26-27)

10 İŞ AHLÂKİ AÇISINDAN AHİLİĞE GENEL BİR BAKIŞ

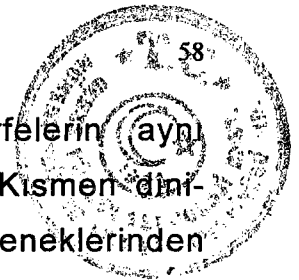
Üç kıtada büyük bir imparatorluk kurup, serhat boylarında at koşturan, zaptettikleri toprakları kısa sürede imar eden milletimizi ayakta tutan sebeplerden birisi, Selçuklu ve Osmanlı devrinde de esnafların bağlı oldukları kuruluş olan , Ahi Teşkilatı idi. İslam kültür kodu, ferdi mülkiyete ve servet kazanmaya izin vermektedir ancak servet zenginler arasında dolaşan bir devlet olmayacaktır. Bu açıdan bakıldığında ahilik tamamıyla ticarete dönük bir zihniyete sahip olmadığı gibi, sadece dini ve ahlâki ilkelere dayanarak da varlığını sürdürdüğü iddia edilemez. Ahlâki ve ekonomik bir disiplin içinde toplumdaki dengeyi sağlamak suretiyle bir yanda Türklük ve İslam mitosunun yayılmasına, öte yanda ise toplumu ayakta tutan maddi ve manevi sütunların hazırlanmasına katkıda bulunuyordu. Ahilik bu görevini fert ve toplum çıkarları dengesine göre 16. Yüzyıla kadar devam ettirmiştir. Ne zaman Osmanlı düzeninde bu denge iç ve dış tesirlerle bozulmaya yüz tuttuğunda, ahi örgütleri bundan etkilenmiştir. Bu dengenin bozulmasında en önemli etken henüz 15. Yüzyılda yabancılara tanınan ticari imtiyazlar ve buna bağlı olarak kapitülasyon haklarıdır. Bir yanda Osmanlı toplum yasası içinde yaşayan azınlıklara, öte yanda sınırlarımız dışında Venedik ve Cenevizlilere tanınan ticari imtiyazlar yerli tüccar tabakasının İslam-Türk kültür kodu içinde oluşturulmasına yol açmıştı. Bu durumda giderek sanayileşen batı karşısında Türk-İslam geleneğine dayanan değerler sistemi ve kültür kalıplarının akılcı bir ölçü içinde ele



alınarak tarihin misyonu buna yükleneceği yerde, çoğu defa patrimonyal bürokrasinin müdahaleci kararları da sanayileşmenin dışa bağımlı bir yapıya dönüşmesine sebep olmuştur.

Gökalp'in 1917 yılında tıpkı Durkheim gibi spekülasyon tehlikesine ve halktaki mahalli ahlâk çöküntüsüne dikkati çekmek üzere -Mesleki Ahlâk Beyannamesi- adı altında bir el kitabı yayınladığı söylenir. Gökalp'in tüm ülkeyi içine alması düşünüldüğü bir Loncalar Genel Merkezi birde buna ek olarak her kasabada mahalli ekonomik ilişkileri düzenlemek üzere çeşitli loncaların temsilcilerinden oluşan iş büroları kurulacaktır. İşte hem loncalar genel merkezi hem de bu lonca iş büroları bu mesleki ahlâk beyannamesi çerçevesinde loncaların bütün üyeleri için bağlayıcı nitelikte kaideler tespit edecek ve bu kaidelere aykırı davranışları görülenleri ise yargılamak üzere mesleki mahkemeler kurulacaktır. E.Durkheim ise ahlâk meselesini iktisadi bakımdan ele almakta ve bir toplum kurumu, bir ahlâk disiplini olmaksızın yaşayamayacağını iddia etmektedir, hatta bunun içinde bir zamanlar avrupada hakim olan meslek gruplarının (loncaların) canlandırılmasını önermekte ve bu hususta aynen şu ifadeleri kullanmaktadır:" Meslek ahlâkının iktisat dünyasında da kurulabilmesi için sosyal hayatın bir kısmında tamamıyla eksik olan meslek gruplarının kurulması ve bunların yeniden canlandırılması gereklidir. Çünkü buna imkan verecek düzen ve kaidelerini ancak meslek grupları hazırlayabilir. Fakat burada tarihi peşin bir yanılgıyla karşılaşılmaktadır. Bunun meslek grubunun tarihinde bir adı vardır ve loncadır."

Durkheim'e göre Avrupa topluluklarının bu gün muzdarip oldukları bunalım bir ahlâk disiplininin yoksun ve sadece ortada birbirleriyle çarpışan fert içtihatlarının hüküm sürmesinden kaynaklanmaktadır. Köprülü' ye göre; 13. Yüzyılda yerleşik hayatın rastlandığı ticari ve sanayi hüviyeti içinde yer alan hirfe erbabları (sanatkarlar) korporasyonlar halinde teşkilatlanmışlardı. Bu korporasyonlar devlet ve esnaf teşkilatı arasındaki her çeşit



uzlaşmazlıkları düzenlemekle sorumludurlar. Bu hırfelelerin aynı zamanda birde ahlâki ilkeleri ve manevi yapısı vardı. Kısımē dīn-tasavvuf esaslarından, kismende kahramanlık geleneklerinden esinlenen bu mesleki ahlâk, dayanışmacı nitelikte idi. Bu kuruluşların patron ile işçi arasındaki durumu adeta şeyh ile mürid arasındaki duruma benzer. O halde ahi teşkilatı sadece bir esnaf ve sanatkar teşkilatı değildi, dīn adamları ilim adamları kadar işsiz güçsüz olanları da elinin altına alan tesanütçü bir kuruluş idi. Türk kùltür sahasında ilmi araştırmalarıyla tanıdığımız Franz Taeschner bir yerde “ dünya nimetlerine bağlanmaktan sakınmayı” da zikretmektedir. Bu kural mistik bir dünya görüşünü yansıtmakla beraber eski Türk kùltür değerlerinin ahi örgütlerinde ne denli canlı bir şekilde yaşadığını bize açıklamaktadır bu husus ahi ahlâk kurallarını daha yakından tanıdığımız zaman kesinlik kazanacaktır:

1- Ahiliğin emeği değerlendirecek bir işi, özellikle bir sanatı olmalıdır.

2- Ahi bir kaç iş veya bir kaç sanatla değil, yeteneklerine en uygun olan tek bir iş veya tek bir sanatla uğraşmalıdır.

3- Ahi doğru olmalı, emeğiyle hakkettiğinden fazlasını kazanma yolunda çalışmamalıdır

4- Ahi işinin veya sanatının geleneksel pirlerinden kendi ustasına kadar büyüklere içten bağlanmalı, sanatında ve davranışlarında onlara örnek olmalı

5- Ahi kazancının geçiminden arta kalanını tümüyle yoksullara ve işsizlere yardımda kullanmalıdır.

6- Fütüvvet adeta bir ağaçtır, doğruluk yerinden biter. Yaprakları edeptir, hayadır. Kökü tanrıyı tek bilmektir, temişi evliya sohbetidir, suyu rahmettir. Bu ağaç yiğidin gönlünde biter, yaprakları yücedir.

Ahi kuralları açıkça göstermektedir ki, ahinin bir işi olmalıdır, bu sebeple ahilik işsizliğe karşıdır. Onlara göre işsizlerin işi tamamen batıldır. Canlı ahlâk kuralı içerisinde otorite pir’de dolayısıyla ustasında toplanmaktadır. Buna karşılık ustasının ahinin

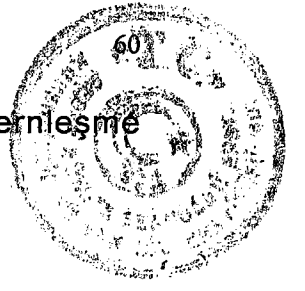
yetişmesinde, eğitiminde ve bir iş tutmasında üzerine düşen bir mesuliyeti vardı. Ahi teşkilatının felsefesini teşkil eden dayanışma ilkesi bu kuralların içerisinde en yüce olanıdır. Ahi kazancının geçiminden arta kalanını yoksullara ve işsizlere tahsis etmek durumundadır. O halde Osmanlı dünya görüşünün ilk niteliği, hırs servet, cimrilik gibi maddi değer ve aşırı kazanca karşı çıkmaktır.

Ferdi ön plana alan ve kapitalist sistemin motorunu teşkil eden kazanç hırsı, servet birikimi ve rekabet ahi hayat tarzının dışında kalır. Kendini ve yakınlarını geçindirmeye yetecek insafli ticaret değil de, mal biriktirme ve yığma peşinde koşan haris ve istismarcı ticaret eskiden beri en ağır eleştirilere hedef tutulmuştur. Cemiyet hayatı iktisadi faaliyetlere en fazla bağlanması gereken sanat ve ticaret erbabı dahil olmak üzere değer ölçüleri henüz maddeleşmemiş bir dünya görüşünden alıyor. Bu temel düşünceyi bir cümle ile hülasa edebiliriz: Maddenin ve maddi hayatın dışında kalabilmek. Bu haliyle ahi teşkilatı bu dünyadan çok ahireti düşünen maddi hevesler yerine manevi dini ve bedii hedefler peşinde koşmayı, nasibini sağlayacak biçimde çalışmayı salık veren kapalı bir sistemdir. Görülüyor ki; lonca sistemi kapitalist sistemin merkantilist dünya görüşü ilkelerinden her haliyle uzaktır. Batıda lonca sistemi uzun bir süre imalat faaliyetleri içerisinde yaşamışsa da bunda üretimin yavaş yavaş münferit kapitalist denetime doğru geçişine yol açan bazı faktörlerde ortaya çıkmıştır. Max Weber bu faktörlerin başında, bazı malların talebini sürekli -hacimli -istikrarlı bir piyasaya bağlayan toptan ticaretin geldiğine işaret etmiştir.

Osmanlı toplum düzeninde Ülgener'in teşhisiyle tasavvuf-ahi birleşmesi zamanla özellikle 17. Yüzyılın başlarından itibaren bir tüketim norm ve değerler sistemine ve servetin toprak altına gömülmesine dönüşmüş ise de bu durum hiç bir vakit kapitalist bir zihniyetin yaratılmasına sebep olmamıştır. Sürekli olarak Türk kültür kodları serveti iktisadi bir birim değil, sosyal bir kimlik içinde görmüş ve bu yüzden de Batı anlamında bir ticari ve sınai sınıfın meydana

60

çıkmasına fırsat tanımamıştır.(Türkdoğan, Milli Kùltür Modernleşme ve İslam, 1996, s. 235-238)



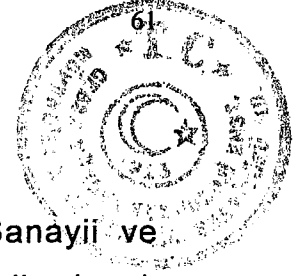
11. ÖRNEK ALINAN BİR İŞLETME ÜZERİNDE YAPILAN UYGULAMA ARAŞTIRMASI

11.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma bir işletmede çalışan iş görenlerin iş ahlakını nasıl algıladıklarını, iş ahlakına yönelik sorunları ve çözüm önerilerini teorik bilgiler ışığında test etmeye yöneliktir. Daha önce olduğu gibi, günümüzde de işletme yöneticilerinin üzerinde önemle durması gereken konulardan birisi iş ahlakı kavramı ve iş ahlakının işletme içerisinde kurumsallaşmasına katkıda bulunmaktır. İyi bir ahlak yönetimi ise işletme içi ahlaki değerlerin yozlaşmasına ve etkisini yitirmesine yol açan sebepleri tesbit etmekle mümkündür. Bu çalışma sözü edilen sebeplerin ortaya konulmasıyla iş ahlakının etkinliğini sağlayarak işletmenin verimliliğini artırmaya yöneliktir aynı zamanda iş görenlerin kognitif dünyalarındaki ahlaki değerlerin dayanak noktalarının ortaya çıkarılması suretiyle iş ahlakının kurumsallaştırılması yolunda izlenebilecek metodik zenginlik belirtilmeye çalışılmıştır.

11.2. Araştırmada Kullanılan Yöntem

Araştırmanın evreni, bilgi toplama aracı, aracın uygulanması ve toplanan bilgilerin işlenmesine ilişkin gerekli açıklamalar aşağıda verilmiştir



11.2.1. Araştırmanın Evreni

Bu araştırmanın evreni SARKUYSAN Elektrolitik Bakır Sanayii ve Ticaret A.Ş. inde çalışanlar ve bu evren içinde evreni temsil edecek 100 denek örnekleme olarak tesbit edilmiş, bilgi toplama aracı tüm evrene uygulanmıştır. Deneklerden 83 tanesi anketi cevaplandırmıştır. Bu miktar örneklemenin %83'ünü temsil etmektedir. Bu oranın örnekleme aynı zamanda evreni temsil edici nitelikte olduğu düşünülmüş istatistiksel analizler yapılmıştır.

11.2.2. Bilgi Toplama Aracı

Bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmuştur. İlk beş soru (1-5) kişisel bilgilere yönelik sorulardan ibarettir. Kişinin yaşı, işletmede çalıştığı süre, öğrenim durumu, çalıştığı bölüm ve almış olduğu ücret sorulmuştur.

İkinci bölümde ise ahlâk kavramı hakkında bilgi alınmaya çalışılmış, deneklere ahlaki değerlerin kaynağı ve ahlak kavramından ne anladıkları sorulmuştur. Ayrıca işletme içerisindeki ahlâki değerlerle ilgili, vazife sorumluluğu bilinci hakkında , kalite-ahlak ilişkisi hakkında, işletme içerisinde var olan ahlaki değerlerin iş gören üzerindeki etkilerini tesbite yönelik onbeş soru (6-20) sorulmuştur. Bu sorular birinci bölümdeki kişisel bilgilerle ilişkilendirilmeye çalışılmıştır.

11.2.3. Verilerin İşlenmesi

Veriler bilgisayar ortamında EXCEL 5, programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Anket sonuçları değerlendirilirken tablolarda ve grafiklerde gösterilerek anlamlı hale getirilmiştir.

11.3. Bulgular ve Bulguların Değerlendirilmesi

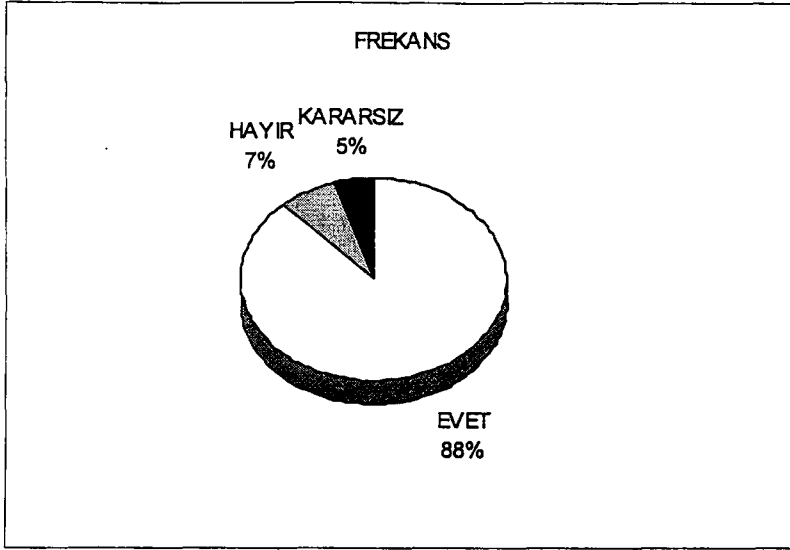


11.3.1. Deneklerin Profili

Sarkuysan elektrolitik bakır sanayiinde çalışan iş ahlakının kalite politikasına etkileriyle ilgili ankete cevap veren deneklerin genel özellikleriyle ilgili bulgular şunlardır:

Anketimize cevap veren iş görenlerin yarıya yakını orta yaş ve orta yaşın altındadır.(26-35) %46. Deneklerin %50 sinin işletmede çalıştığı yıl (0-5) yıl arası, %65 i lise eğitimi tamamlamış, %48 i üretim bölümünde çalışmaktadır. Anketimize cevap veren iş görenlerin genelde orta yaşın altında olmaları, önlerinde uzun bir çalışma yaşamının göstergesidir. Bu yaş grubunun iş ahlakına yönelik tutumları ve iş ahlakından beklentileri bize uzun vadede iş ahlakının seyri hakkında fikir beyan etme imkanını sağlayacaktır.

11.3.2. İşin Kalitesi ile Ahlâk Arasındaki İlişki



6.İŞİN KALİTESİ İLE AHLAK ARASINDA İLİŞKİ VAR MI?

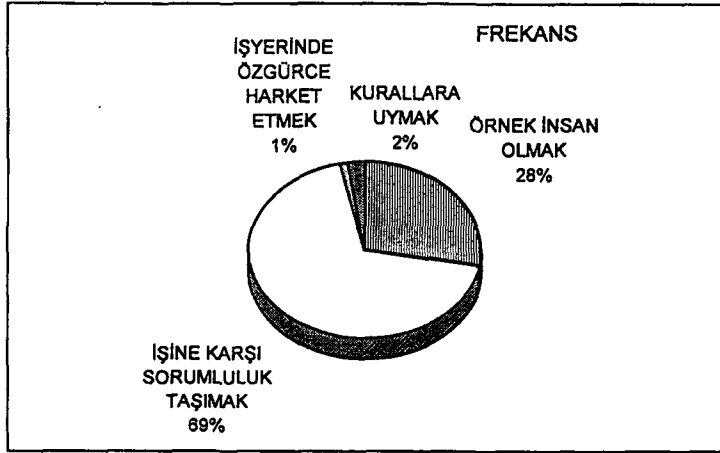
CEVAP	FREKANS
EVET	73
HAYIR	6
KARARSIZ	4

Tablo 11.1

Günümüzde kalite kavramı işletme bütünlüğü içerisinde her alanda gittikçe önem kazanmaktadır. İşletmeler için toplam kalite kontrolü veya yönetimi zorunlu bir hale gelmiştir. Üretilen mamülün insan faktörüyle ilgili olan kısmı aynı zamanda emek verimliliği kavramını da ortaya koymuştur, kalite-verimlilik ilişkisi önemli hale gelmiştir. Ahlaki değerlerin kalite ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi açısından, ankete katılan iş görenlere işin kalitesiyle ahlak arasında ilişkinin olup olmadığı sorulmuştur, bu sorumuza deneklerin %88 i kalite-ahlak arsında ilişki vardır demişlerdir. Bu da işletmeler için iş ahlakının gerekliliğini ortaya koymuştur.



11.3.3. Ahlak Kavramı Derken Ne Anlıyorsunuz?

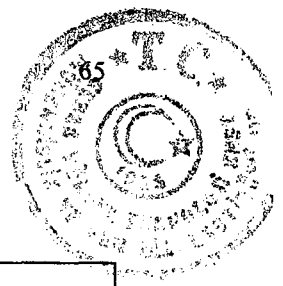


7.AHLAK DERKEN NE ANLIYOSUNUZ?

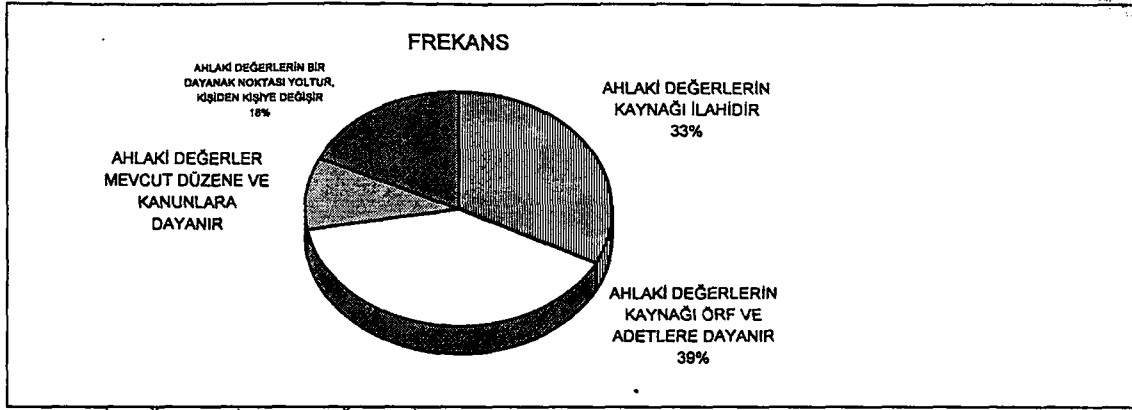
CEVAP	FREKANS
ÖRNEK İNSAN OLMAK	23
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK	57
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK	1
KURALLARA UYMAK	2

Tablo 11.2

Özellikle iş ahlakı kavramıyla ilgili olarak iş görenlerin kendilerince ahlakın ifade ettiği zihni derinliği ortaya koyabilmek için deneklere ahlak kavramından ne anladıkları sorulmuştur. Bu soruya deneklerin %69 u "işine karşı sorumluluk taşımak" diye cevap vermiştir. Böylece vazife bilinci düzeyi de ortaya çıkmış oluyor.



11.3.4. Ahlaki Değerlerin Kaynağı Nedir?



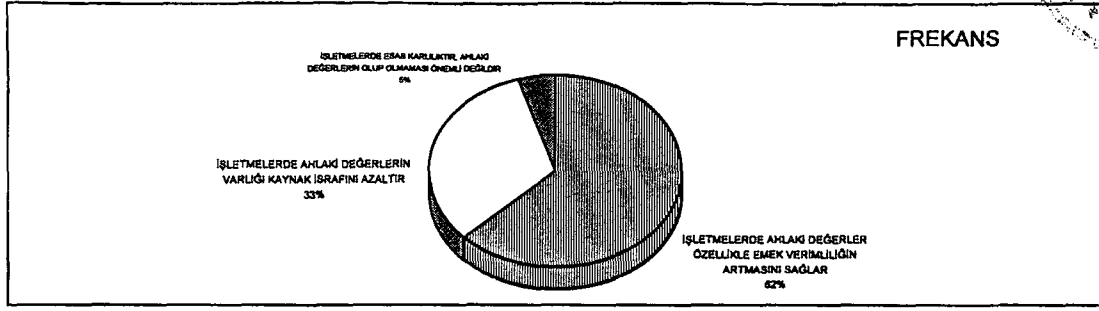
8.AHLAKI DEĞERLERİN KAYNAĞI NEDİR?

CEVAP	FREKANS
AHLAKI DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR	27
AHLAKI DEĞERLERİN KAYNAĞI ÖRF VE ADETLERE DAYANIR	33
AHLAKI DEĞERLER MEVCUT DÜZENE VE KANUNLARA DAYANIR	8
AHLAKI DEĞERLERİN BİR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR	15

Tablo11.3

İnsanı kontrol altında tutabilmesi ve kişi de vazife bilincini pekiştirmesi açısından ahlaki değerlerin kaynağı önem taşımaktadır. Bu soruya deneklerin %39 u ahlaki değerlerin kaynağı örf ve adetlere dayanır derken %33 ü de ahlakın kaynağı ilahidir demişlerdir. Bu sonuca göre işletmelerde ahlakın kurumsallaştırılması aşamasında özellikle ülkemiz açısından değerlendirirsek, çoğunluğu müslüman olan insanımıza islam ahlakının örf ve adetlerimizle kaynaşmış olan köklü geçmişinden istifade etmemiz gerekir.

11.3.5. Ahlaki Değerlerin İşletme İçi Fonksiyonları



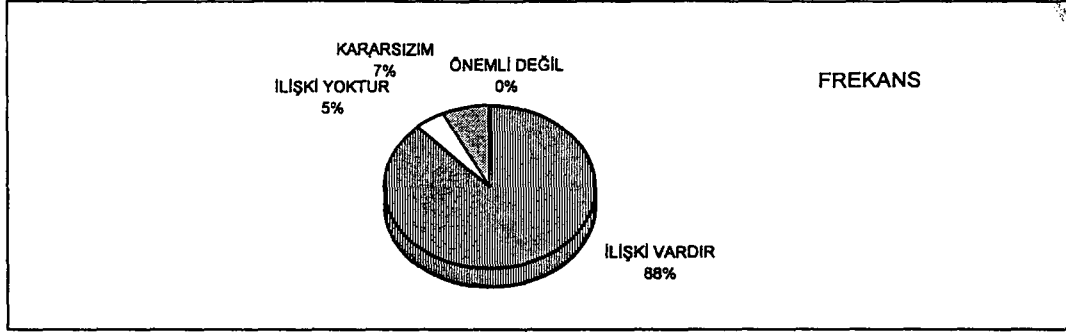
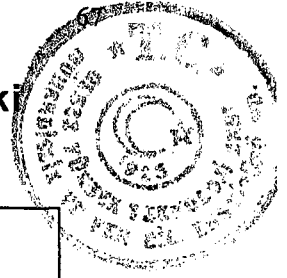
9. AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNE KATILIYORSUNUZ?

CEVAP	FREKANS
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	52
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	27
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	0
İŞLETMELERDE ESAS KARLILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	4

Tablo11.4

Ahlaki değerlerin işletme içerisindeki faydaları veya sakıncaları iş görenlere sorulmuştur. Bu soruya deneklerin %62 si "işletmelerde ahlaki değerler özellikle emek verimliliğinin artmasını sağlar" cevabını vermişlerdir. Bu sonuç bize iş ahlakıyla ilgili değerlerin özellikle emek verimliliği üzerindeki etkisini açıkça göstermektedir.

11.3.6. Vazife Sorumluluęuyla Ahlak Arasındaki İlişki



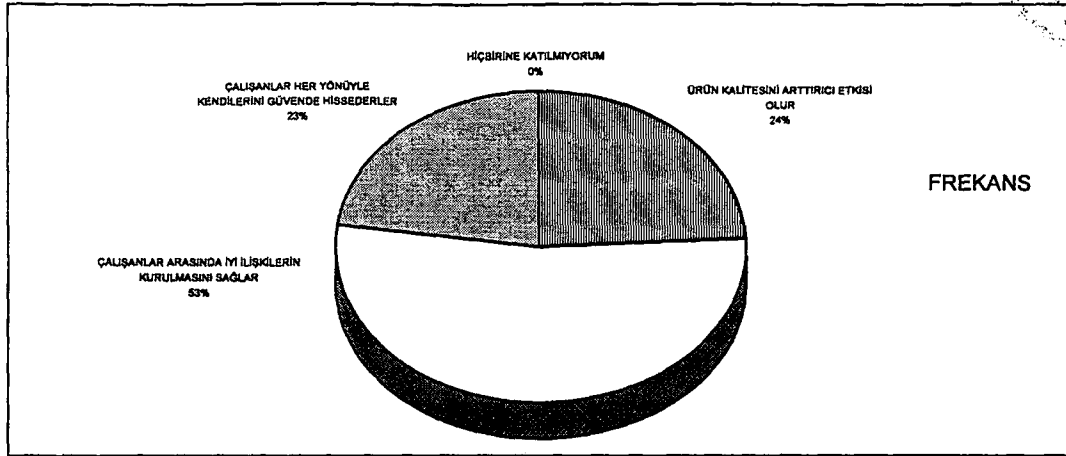
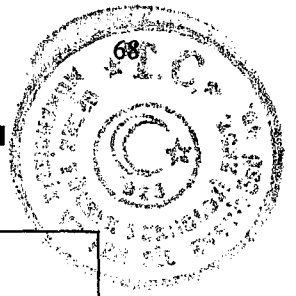
10. VAZİFE SORUMLULUĞU İLE AHLAK ARASINDA İLİŞKİ VAR MI?

CEVAP	FREKANS
İLİŞKİ VARDIR	73
İLİŞKİ YOKTUR	4
KARARSIZIM	6
ÖNEMLİ DEĞİL	0

Tablo11.5

Vazife sorumluluğuyla ahlak arasında bir ilişkinin olup olmadığı ankete katılan iş görenlere sorulmuştur. Bu soruyla iş ahlakının görev bilinci üzerindeki etkileri ölçölmeye çalışılmıştır. Soruya cevap veren deneklerin %88 i vazife sorumluluğuyla ahlak arasında bir ilişkinin varlığını kabul etmektedirler. Bu sonuç ahlak kavramının görev bilinci üzerindeki etkisini ciddi manada ortaya koymuştur.

11.3.7. İşletme İçerisinde Ahlaki Değerlerin Varlığı



11. İşletme İçerisinde Ahlaki Değerlerin Varlığı Sizi En Çok Hangi Yönleriyle Memnun Eder?

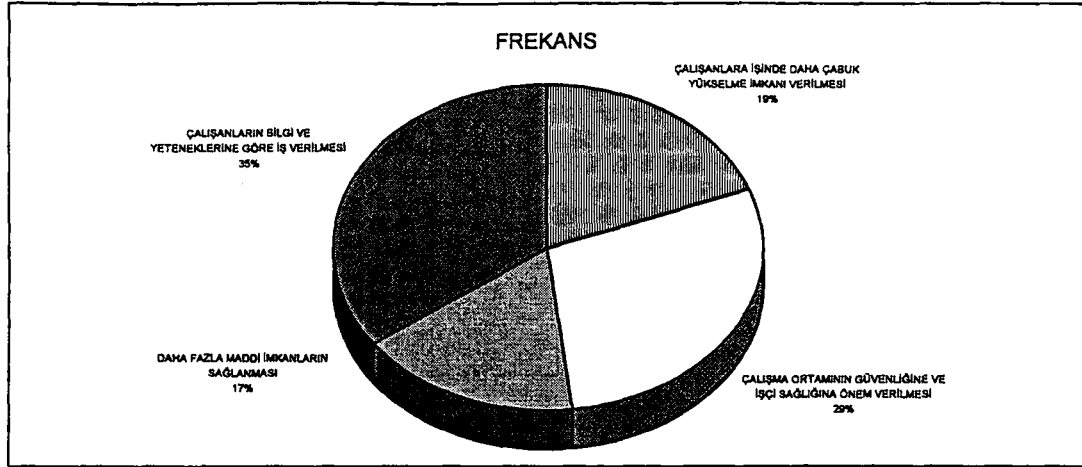
CEVAP	FREKANS
ÜRÜN KALİTESİNİ ARTTIRICI ETKİSİ OLUR	20
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	44
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDERLER	19
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0

Tablo 11.6

İşletme içerisinde ahlaki değerlerin varlığı sizi en çok hangi yönleriyle memnun eder sorusuna, ankete katılan iş görenlerin %53 ü “ çalışanlar arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlar” cevabını vermiştir. Böylece insani ilişkileri geliştirmede ahlaki değerlere riayet etmenin önemi ortaya çıkmaktadır



11.3.8. Ahlaki Değerlerin Pekiştirilmesi.

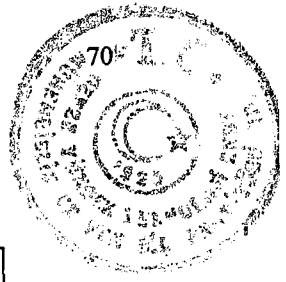


14. SİZE GÖRE İŞLETMEDE AHLAKİ DEĞERLER, AŞAĞIDAKİ UYGULAMALARDAN HANGİLERİ İLE DAHA DA PEKİŞTİRİLİRLER?

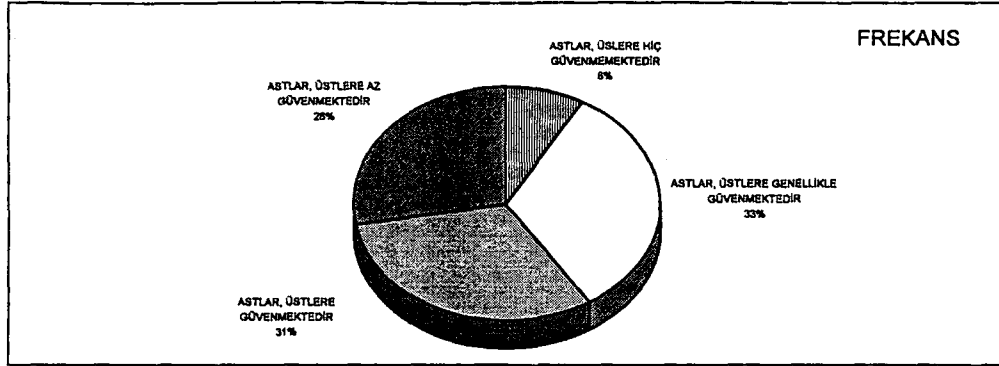
CEVAP	FREKANS
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	16
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	24
DAHA FAZLA MADDİ İMKANLARIN SAĞLANMASI	14
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	29

Tablo11.7

Size göre ahlaki değerler hangi uygulamalarla daha da pekiştirilirler sorusuna deneklerin %35 i çalışanların bilgi ve yeteneklerine göre iş verilmesi şeklinde cevap verirken %29 u da çalışma ortamının güvenliğine ve işçi sağlığına önem verilmesi şeklinde cevap vermişlerdir. Ahlaki değerlerin bu problemlerin çözümünde büyük rol oynayacağına iş görenler tarafından inanılmaktadır.



11.3.9. İşletmede Astların Üstlere Güveni



15. ÇALIŞTIĞINIZ İŞLETMEDE ASTLARIN ÜSTLERE GÜVENİ HANGİSİNE UYMAKTADIR?

CEVAP	FREKANS
ASTLAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	7
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEKTEDİR	27
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEKTEDİR	26
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEKTEDİR	23

Tablo 11.8

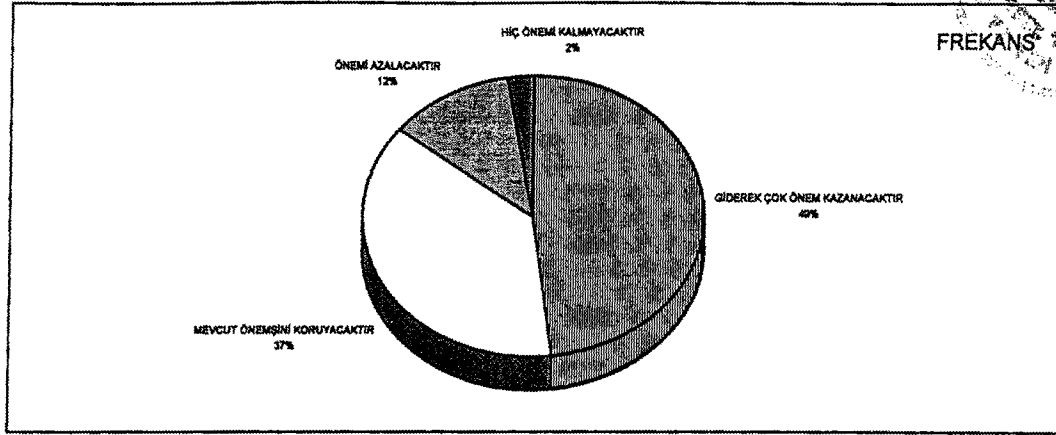
Çalışma yaşamında güven unsuru oldukça önemlidir. İşletme içerisinde güven unsurunun yerleşmesine etki eden unsurlardan birisi de ahlaki değerlerin pratiğe geçirilmesidir. Soruya cevap veren iş görenlerin %33 ü astlar üstlere genellikle güvenmektedir derken %31 i astlar üstlere güvenmektedir şeklinde cevap vermişlerdir.



Tablo 11.9

İş görenlerin gelecekle ilgili beklentileri gerek sosyal hayatları gerekse iş motivasyonu açısından oldukça önemlidir. Gelecekle ilgili beklentiler hakkında sormuş olduğumuz soruya işgörenlerin %44 ü çalışanlar geleceklerinden bazen endişe duymaktadır şeklinde cevap vermişlerdir Geleceğinden ümitli olan iş görenler ise %30 u temsil etmektedir .Bu durum işçi morali üzerinde olumsuz etkiler yapabilir,iş görenlerin özlük haklarıyla ilgili düzenlemeler yapılmak suretiyle ve iş yerinde güven ortamını sağlayarak bu sorun çözülmelidir.

11.3.11. İşletmelerde Ahlaki Değerlerin Geleceği



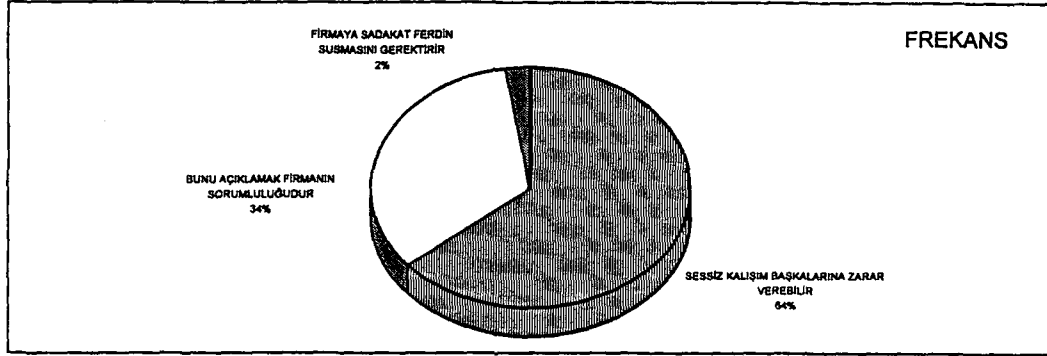
18. İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN GELECEĞİ İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNİ SÖYLEYEBİLİRSİNİZ?

CEVAP	FREKANS
GİDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	40
MEVCUT ÖNEMİNİ KORUYACAKTIR	31
ÖNEMİ AZALACAKTIR	10
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	2

Tablo 11.10

İşletmelerde ahlaki değerlerin geleceği hakkında sormuş olduğumuz soruya ankete katılan iş görenlerin %49 u işletmelerde ahlaki değerler giderek önem kazanacaktır şeklinde cevap vermişlerdir. Bu cevap aynı zamanda iş görenlerin iş ahlakıyla ilgili beklentilerini de ortaya koymaktadır. %37 lik bir kısmı da iş ahlakının mevcut önemini koruyacağını ifade etmiştir.

11.3.12. İşletmenizde Üretilen Bir Ürünün İnsan Sağlığını Tehlikeye Sokacağını Farkettiğinizde Nasıl Davranırdınız?



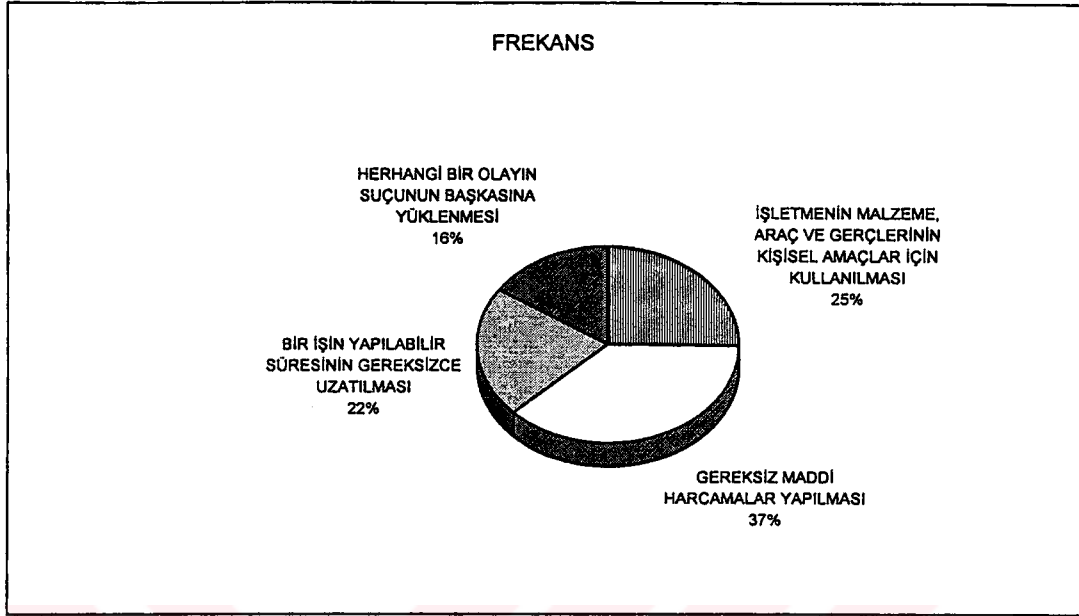
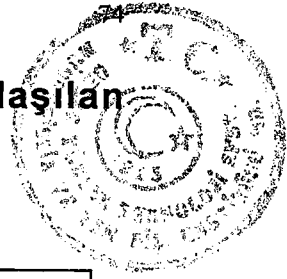
19. ÜRETİMDEN SORUMLU BİR ELEMAN OLSAYDINIZ, FİRMANIZA KAR GETİRECEK BİR ÜRÜNÜN İNSAN SAĞLIĞINI TEHLİKEYE SOKACAĞINI FARKETTİĞİNİZDE, NASIL DAVRANIRDINIZ?

CEVAP	FREKANS
SESSİZ KALIŞIM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	53
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	28
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0
FİRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	2

Tablo 11.11

Ankete katılan iş görenlerin %64 ü bu soruya sessiz kalışım başkalarına zarar verebilir şeklinde cevap vermiştir. Bu da iş görenlerin çevreye ve insan sağlığına karşı duyarlı olduğunu göstermektedir.

11.3.13. İş Yerinde İş Ahlakı İhlaline Yönelik Karşılaşılan Davranışlar



20. SİZCE ÇALIŞTIĞINIZ İŞYERİNDE İŞ AHLAKI İHLALINE YÖNELİK EN ÇOK RASTLANILAN DAVRANIŞLAR HANGİLERİDİR?

CEVAP	FREKANS
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GEREÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	21
GEREKSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	31
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	18
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	13

Tablo 11.12

İş yerinde iş ahlakı ihlaline yönelik karşılaşılan davranışlar hem iş görenler hem de yöneticiler arasında bir takım huzursuzluklara yol açabilir. Bu soruya ankete katılan iş görenlerin %37 si, yapılan gereksiz maddi harcamaları yani kaynak israfını ifade etmişler, %25 i de işletmenin malzeme, araç ve gereçlerinin kişisel amaçlar için kullanılmasından yakınmışlardır.

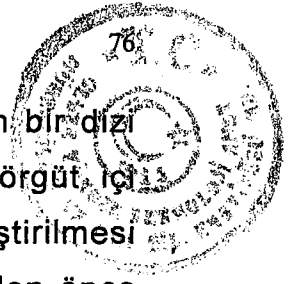
SONUÇ ve ÖNERİLER



Bireysel ahlak ve sosyal sorumluluğa benzer olarak iş ahlakının olgusunun geliştirilmesi ancak toplumun tüm kesimlerinin katılımlarıyla gerçekleştirilebilir. Bu nedenle tamamlayıcı yasal düzenlemeler, bireyleri olumlu tutum ve davranışa yönlendirici biçimde hazırlanmalıdır. Kısaca örgütlerde hazırlanacak iş ahlakı kurallarını tamamlayıcı nitelikteki yasal düzenlemelerin yapılması zorunludur. İş ahlakı kavramı içinde yer alan bir dizi kural yasalarla yakından ilgilidir. Bu nedenle çağın gereklerine uygun olarak özellikle çalışma yaşamı ile ilgili yasalarda değişikliklerin yapılması kaçınılmazdır. Örneğin, haksız rekabet, kullanım ve telif hakkı gibi konulardaki boşluklar caydırıcı olma niteliğinden uzaktır ve Türkiye’de de çok önemli görülen işletme bilgilerinin dışarıya sızdırılması konusunda caydırıcılık etkisi olabilecek bir yaptırımdan söz etmek pek olası değildir.

Bunun yanında örgütler için giderek temel gereksinim haline gelen hizmet içi eğitim konusunda da güvence sağlayan bir uygulama bulunmamaktadır. İşletmeler yüksek maliyetle hizmet içi eğitim verdikleri elemanlarını kaybedebilmekte, rakipleri için uzman personel yetiştiren kurumlar haline gelebilmektedirler. Bu tür aksaklıkların giderilebilmesi için bireysel ahlak, sosyal sorumluluk ve iş ahlakının geliştirilmesi yanında caydırıcı etkiye sahip yasal düzenlemelerin gerekliliği de ortaya çıkmaktadır.

Ancak unutulmaması gereken nokta, iş ahlakına uygun davranışında eğitim yoluyla verilebileceğidir. Bu nedenle örgütlerde iş ahlakı kurallarının yazılı olarak hazırlanması, çalışanlara bu konuda eğitim verilmesi sorunun çözümünü kolaylaştıracaktır. Örgüt kültür ise bu aşamada önemli rol oynayacaktır.



İş ahlakı kurallarının yazılı hale getirilmesi ortaya çıkan bir dizi olumsuzluğu giderici yönde olacaktır. Bu kurallara ilişkin örgüt içi caydırıcı önlemlerin ve ödüllendirme mekanizmalarının geliştirilmesi ise kavramın yerleştirilmesine katkıda bulunacaktır. Herşeyden önce çalışanlar böyle bir yazılı kuralın varlığından haberdar olacak psikolojik olarak iş ahlakı kurallarına uygun davranışta bulunma zorunluluğunu hissedeceklerdir.

İş ahlakı kurallarını kurumsallaştırmayı amaçlayan işletmelerin özetle göz önünde bulundurması gereken şu temel niteliklerden söz edebiliriz.

İşletmeye başvuran bireylerin nitelikleri incelenmelidir. Ahlak olgusuna paralel davranışın önemli olduğunu ve uygun davranış beklendiğini gösteren duyurular hazırlanmalıdır. Ahlak olgusuna paralel hedefleri belirleyen, iş ahlakına uygun olmayan davranışları tanımlayan resmi düzenlemeleri kapsayan işletme politikaları oluşturulmalıdır. İşletmenin genel değerlerini, amaçlarını ve nasıl karar verilmesi gerektiğini tanımlayan yazılı iş ahlakı kuralları geliştirilmelidir. Kararların alınabilmesi için iş ahlakı komitesi kurulmalıdır. İş ahlakına uygun işletme kültürü oluşturulurken, bu olguya uygun davranışlar ödüllendirilmelidir. İş ahlakına uygun olmayan davranış cezalandırırken cezanın davranışa yönelik olduğu muhataba hissettirilmelidir.

Fertlerin rekabet nedeniyle ahlaka uygun olmayan davranışlarda bulunabilecekleri göz önüne alınarak engelleyici önlemler alınmalıdır. İşletme içerisinde her düzeyde çalışan için sistematik eğitim programları geliştirilmelidir. Bu programlar çerçevesinde çalışanlara yalnızca neyin doğru olduğu veya neyin yanlış olduğu değil, bir davranışın diğer kişiler üzerinde de yapacağı etkiyi düşünmeleri de öğretilmelidir. Bireylerin tek başına verdikleri kararlarda ahlak olgusunun göz önünde bulundurulması olasılığı grup kararlarında

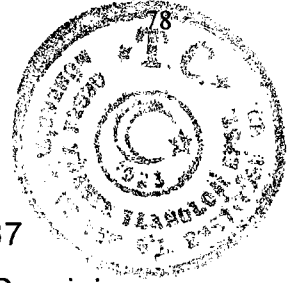
olduğundan daha zayıftır, bu nedenle kararlar grup faktörü göz önünde bulundurulmalıdır.



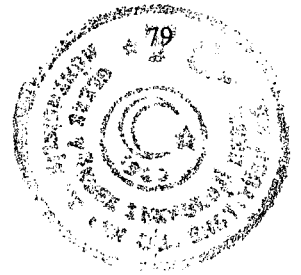
Bu saydıklarımız kadar önemli bir husus da iş ahlakı konusunda model geliştirirken, bu modelin toplumumuzun dini, manevi ve kültürel değerleriyle ters düşmemesidir. Bu nedenle, uygulanabilirliği düşünülmeden, özentinin bir göstergesi olarak Batı'dan alınan taklide dayalı ahlaki normlar ya toplumsal yapımıza uygun bir hale getirilmeli ve böylece uygulanabilirlik kazandırılmalı yahut da kendi yapımıza uygun modelleri kendimiz geliştirmeliyiz. Halk islamında bu konuda yeterli malzeme mevcuttur. Kendinde olanı ortaya koyarak insanlığın hizmetine sunmak ahlaki bir erdemdir.



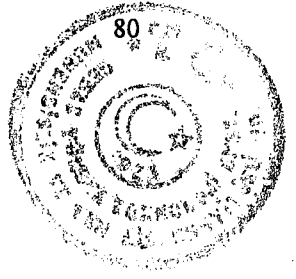
KAYNAKÇA



- AYDIN, S. Mehmet, Din Felsefesi, Kent Basımevi, İstanbul, 1987
- ABDURRAHMAN, A. Abdurrahman, İslami Sosyal Bilimler Dergisi, c.3, İnkılab Yayınları, İstanbul, 1995
- ALBANİ, M. Nasuriddin, Silsilet-i Ehadis-i Sahiha, c.3, Mektebül Maarif, Riyad, 1987
- ABELSON, Raziell & NIELSEN, Kai, Ethics, History of, The Encyclopedia of philosophy, c.3, London, 1967
- ATEŞ, Süleyman, Kur'an-ı Kerim meali, Kılıç Kitabevi, Ankara
- ARAL, Vecdi, İstanbul Barosu Dergisi, c.17, İstanbul, 1997
- BUHARİ, Ebu Abdillâh Muhammed, Sahihu'l Buhari (Edebü'l Müfred, Kahire) İstanbul, 1979
- BARANSEL, Atilla, Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi c.1, İstanbul 1993
- ÇAĞRICI, Mustafa, Ana Hatlarıyla İslam Ahlakı, Ensar Neşriyat, İstanbul 1991
- DURKHEIM, Emile, La Morale Professionnelle, Meslek Ahlakı çev. Mehmet Karasan, İstanbul, 1986
- DÖNMEZER, Sulhi, Toplum Bilim, İstanbul, 1994
- FARLAND, Mc., Personel Manegement, Theory and practice Newyork, 1968
- GÜNGÖR, Erol, Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak, İstanbul 1995
- GARRETT, M. Thomas, Ethics in Business, Newyork, 1963
- GAZALİ, Ebu Hamid, İhyau Ulumuddin, c.1 Mısır 1334
- HEİMSOETH, Heinz, Ahlak Denen Bilmece, çev. Nermi Uygur, İstanbul 1957
- HATİPOĞLU, Zeyyat, Temel Yönetim ve Organizasyon, Beta Yayınevi, İstanbul, 1993



- İBNMANZUR, Lisan'ul Arab, c 11, Beyrut, 1956
- İNCİL, Yeni Yaşam Yayınları, İstanbul, 1991
- KANT, Immanuel, Pratik Aklın Eleştirisi, Ankara, 1980
- McHUGH, Francis p., Ethics, Detay Basımevi, İstanbul 1992
- MACLAĞAN, W. G., Theological Frontiers of Ethics, London 1961
- MOUDROUCH, İris, The Sovereignty of Good, London, 1970
- NOVELL, H. & SMİTH, Religion and Morality, The Encyclopedia of Philosophy, ed. by, P. Edvards c.7, London, 1967
- OECD, Organisation for Economic co- Operation and Development, Ethics in The Public Service, Paris 1996
- ROUSSEAU, J.J., Emil, terc., komisyon, İstanbul, 1943
- RUSSELL, B., Human Society in Ethics and Politics, London 1971
- TOPRAK, Burhan, Yunus Emre Divanı, İstanbul, 1960
- TOULMIN, S., An Examination of the Place of Reason in ethics, Cambiridge, 1964
- Tierney, Elizabeth, İş Ahlakı, Rota Yayınları, İstanbul, 1997
- TÜGLAD, Türkiye Genç İş Adamları ve Sanayicileri Derneği, İş Ahlakı ve Türkiyede İş Ahlakına Yönelik Tutumlar, İstanbul, 1992
- TÜRKDOĞAN, Orhan, İslam Ekonomik Sistemi ve Weberci Görüşler, Turan Yayıncılık İstanbul, 1996
- TÜRKDOĞAN, Orhan, Milli Kültür Modernleşme ve İslam, İstanbul, 1996
- TÜRKDOĞAN, Orhan, İslam İş Ahlakı, Çerçeve Dergisi, Ağustos-Ekim İstanbul, 1995
- TANYOL, Cahit, Sosyal Ahlak, İstanbul, 1960 .
- ÜLKEN, H. Ziya, Ahlak, İstanbul, 1946
- WASTI S. Arzu, ODDTÜ Gelişme Dergisi, c.22, Ankara, 1995
- WEBER, A., Felsefe Tarihi, terc. Vehbi Eralp,
- YALÇIN, Selçuk, Personel Yönetimi, İstanbul 1994



ÖZ GEÇMİŞ

1967 Ordu Kumru doğumluyum. İlk ve orta öğrenimimi Zonguldakta tamamladım.

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesini bitirdikten sonra 1991-1996 yılları arasında Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesini bitirdim 1985 yılından itibaren Diyanet İşleri Başkanlığı'na mensup Din Görevlisi sıfatıyla görev yapmaktayım.

-EK1

**İŞLETMELERDE ETİK DEĞERLERİN KALİTE POLİTİKASINA
ETKİLERİNE DAİR BİR ANKET ÇALIŞMASI**



1- Yaş grubunuz ?

☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 55'den yukarı

2- Bu işletmede kaç yıldır çalışıyorsunuz ?

☐ 0-5 ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21 ve daha fazla

3- Öğrenim durumunuz ?

☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐ Üniversite

4- Çalıştığınız işletmedeki bölümünüz?

☐ Üretim ☐ Personel ☐ Pazarlama ☐ Finans ☐ Muhasebe
☐ Satın Alma ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz) :

5-Almış olduğunuz (aynı yardımlar dahil) aylık net ücretiniz nedir ?

☐ 25 milyondan az ☐ 25-35 milyon ☐ 36-45 milyon ☐ 46 milyondan daha fazla

6-Sizce işin kalitesi ile ahlâk arasında bir ilişki var mıdır ?

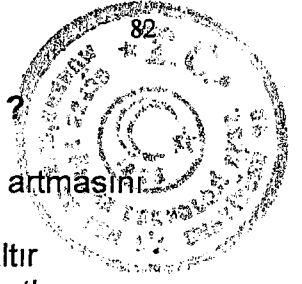
☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsız

7-Eğer cevabınız evet ise ahlâk derken ne anlıyorsunuz ?

☐ Örnek insan olmak
☐ İşine karşı sorumluluk taşımak
☐ İşyerinde özgürce hareket etmek
☐ Kurallara uymak

8- Sizce aşağıdaki şıklardan hangisi ahlâki değerlerin kaynağını içerir ?

☐ Ahlâki değerlerin kaynağı ilahidir
☐ Ahlâki değerlerin kaynağı örf ve adetlere dayanır
☐ Ahlâki değerler mevcut düzene ve kanunlara dayanır
☐ Ahlâki değerlerin bir dayanak noktası yoktur, kişiden kişiye değişebilir



9- Aşağıdaki seçeneklerden hangilerine katılıyorsunuz ?

- ☐ İşletmelerde ahlâki değerler özellikle emek verimliliğinin artmasını sağlar
- ☐ İşletmelerde ahlâki değerlerin varlığı kaynak israfını azaltır
- ☐ İşletmelerde ahlâki değerler çalışanların özgürlüğünü kısıtlar
- ☐ İşletmelerde esas kârlılıktır, ahlâki değerlerin olup olmaması önemli değildir

10- Sizce vazife sorumluluğu ile ahlâki değerler arasında bir ilişki var mıdır ?

- ☐ İlişki vardır
- ☐ İlişki yoktur
- ☐ Kararsızım
- ☐ Önemli değil

11- İşletme içerisinde ahlâki değerlerin varlığı sizi en çok hangi yönleriyle memnun eder ?

- ☐ Ürün kalitesini artırıcı etkiye bulunur
- ☐ Çalışanlar arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlar
- ☐ Çalışanlar her yönüyle kendilerini güvende hissederler
- ☐ Hiçbirine katılmıyorum

12- İşyerinizde astlar sorunlarını üstleriyle ne derecede tartışabilmektedir ?

- ☐ Her zaman tartışabilirler
- ☐ Bazen tartışabilirler
- ☐ Kararsızım
- ☐ Tartışamazlar
- ☐ Hiçbir zaman tartışamazlar

13- Çalıştığınız işletmede veya bölümünüzde, vazife sorumluluğu bilinci ne düzeydedir ?

- ☐ Oldukça iyidir
- ☐ İyidir
- ☐ Kararsızım
- ☐ İyi değildir
- ☐ Hiç iyi değildir

14-Size göre işletmede ahlâki değerler,aşağıdaki uygulamalardan hangileri ile daha da pekiştirilirler ?

- ☐ Çalışanlara işinde daha çabuk yükselme imkanı verilmesi
- ☐ Çalışma ortamının güvenliğine ve işçi sağlığına önem verilmesi
- ☐ Daha fazla maddi imkanların sağlanması
- ☐ Çalışanların bilgi ve yeteneklerine göre iş verilmesi

15- Çalıştığınız işletmede, astların üstlere güveni aşağıdakilerden hangisine uymaktadır ?

- ☐ Astlar, üstlere hiç güvenmemektedirler
- ☐ Astlar, üstlere güvenmektedirler
- ☐ Astlar, üstlere genellikle güvenmektedirler
- ☐ Astlar, üstlere az güvenmektedirler



() Oldukça iyidir () İyidir () Kararsızım () İyi değildir () Hiç iyi değildir

14-Size göre işletmede ahlâki değerler,aşağıdaki uygulamalardan hangileri ile daha da pekiştirilirler ?

- () Çalışanlara işinde daha çabuk yükselme imkanı verilmesi
- () Çalışma ortamının güvenliğine ve işçi sağlığına önem verilmesi
- () Daha fazla maddi imkanların sağlanması
- () Çalışanların bilgi ve yeteneklerine göre iş verilmesi

15- Çalıştığınız işletmede, astların üstlere güveni aşağıdakilerden hangisine uymaktadır ?

- () Astlar, üstlere hiç güvenmemektedirler () Astlar,üstlere güvenmektedirler
- () Astlar, üstlere genellikle güvenmektedirler () Astlar, üstlere az güvenmektedirler

16- İş arkadaşlarınızın gelecekle ilgili beklentileri için aşağıdakilerden hangisi söylenebilir ?

- () Çalışanlar geleceklerinden ümitlidirler
- () Çalışanlar geleceklerinden bazen endişe duymaktadır
- () Çalışanlar geleceklerinden fazlaca endişelidir
- () Çalışanlar geleceklerini düşünmezler

17- İş yerinizde işlerin denetimi için aşağıdaki seçeneklerden hangisi söylenebilir ?

- () Gerektiğinden fazla sıkı ve baskıcı bir denetim vardır
- () Sıkı bir denetim hakimdir
- () Denetim normaldir
- () Gevşek bir denetim vardır

18- İşletmelerde ahlâki değerlerin geleceği için aşağıdakilerden hangisini söyleyebilirsiniz ?

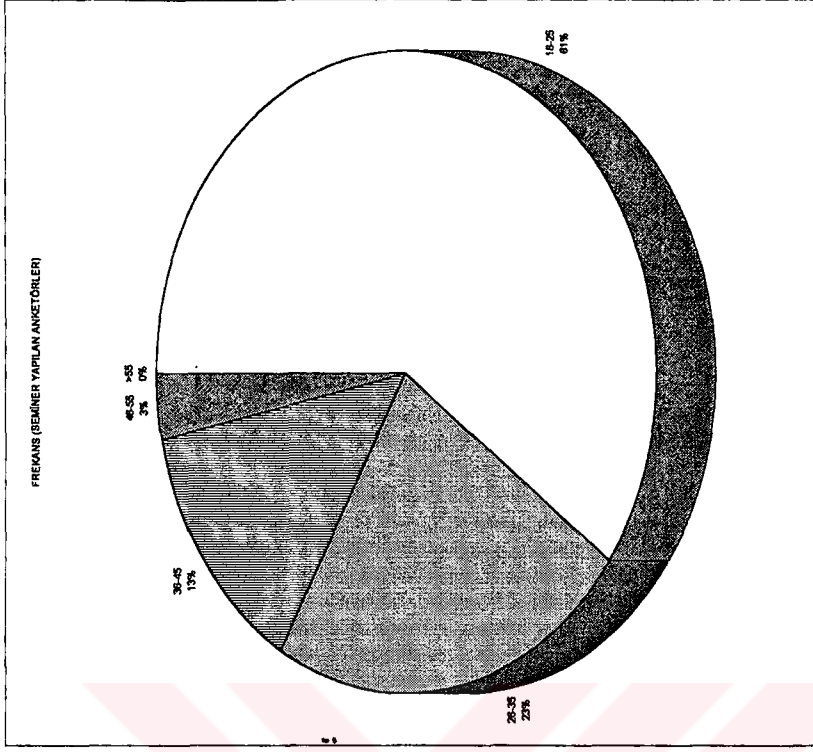
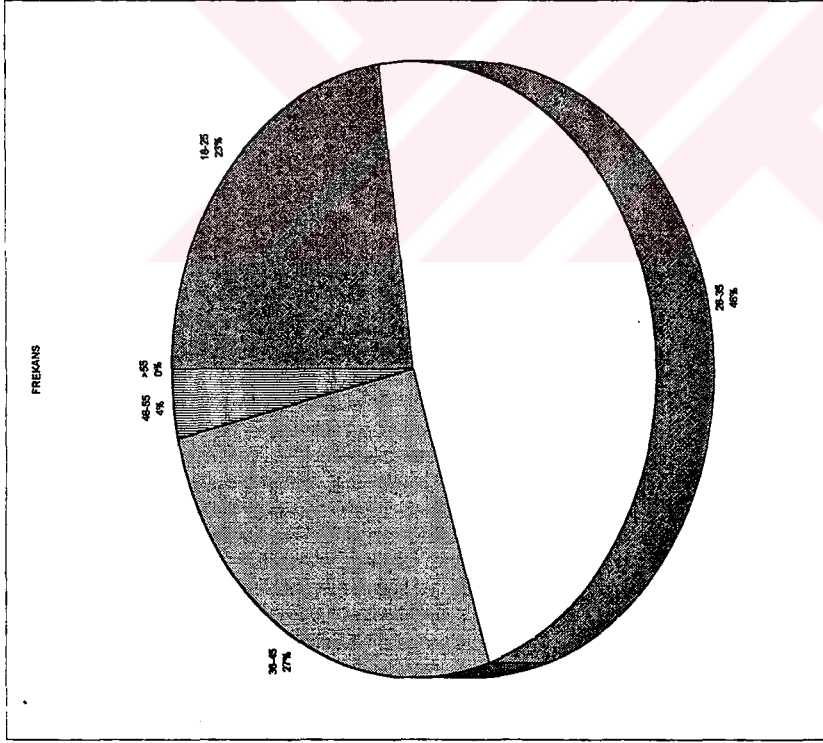
- () Giderek çok önem kazanacaktır
- () Mevcut önemini koruyacaktır
- () Önemi azalacaktır
- () Hiç önem kazanmayacaktır

19- Üretimden sorumlu bir eleman olsaydınız, firmanıza kar getirecek bir ürünün insan sağlığını tehlikeye sokacağını farkettiğinizde, nasıl davranırdınız ?

- () Sessiz kalışım başkalarına zarar verebilir
- () Bunu açıklamak firmanın sorumluluğudur
- () Önemli olan kar etmektir
- () Firmaya sadakat ferdin susmasını gerektirir

1.YAŞ GRUBU	CEVAP	FREKANS
18-25	18	39
26-35	39	22
36-45	22	3
46-55	3	0
>55	0	0

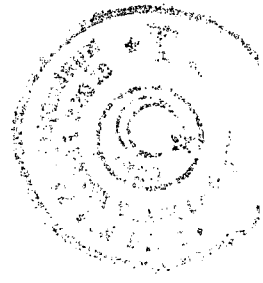
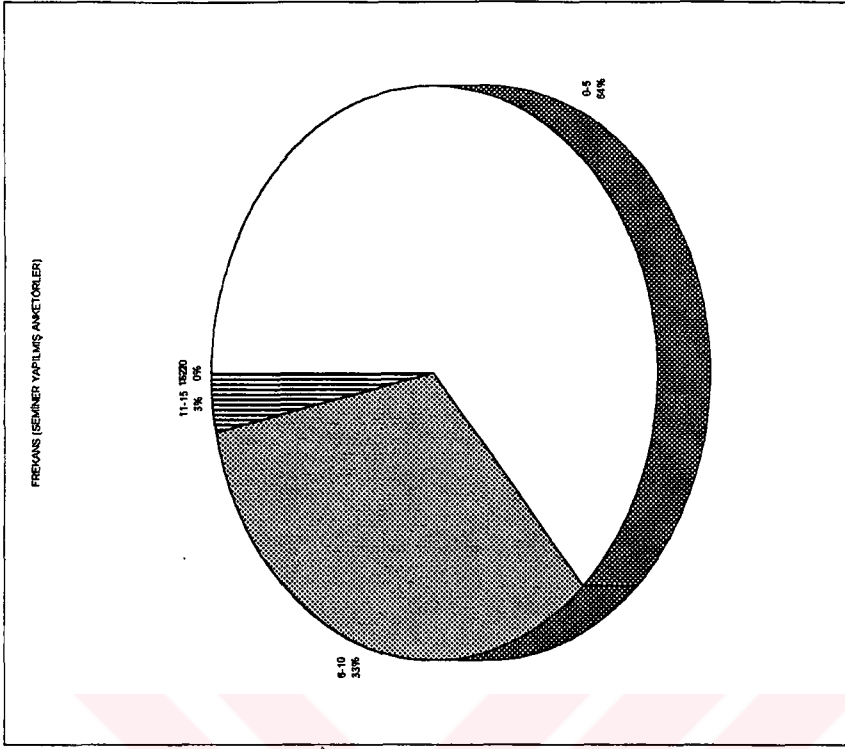
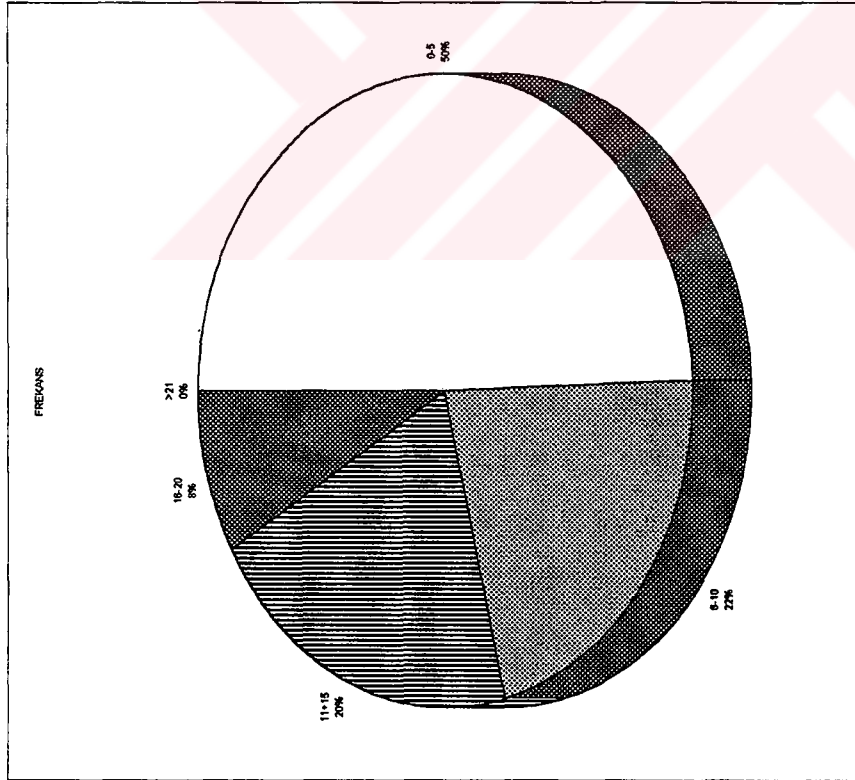
SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
18-25	18	7
26-35	7	4
36-45	4	1
46-55	1	0
>55	0	0



2.ÇALIŞMA YILI	CEVAP FREKANS
0-5	41
6-10	18
11-15	17
16-20	7
>21	0

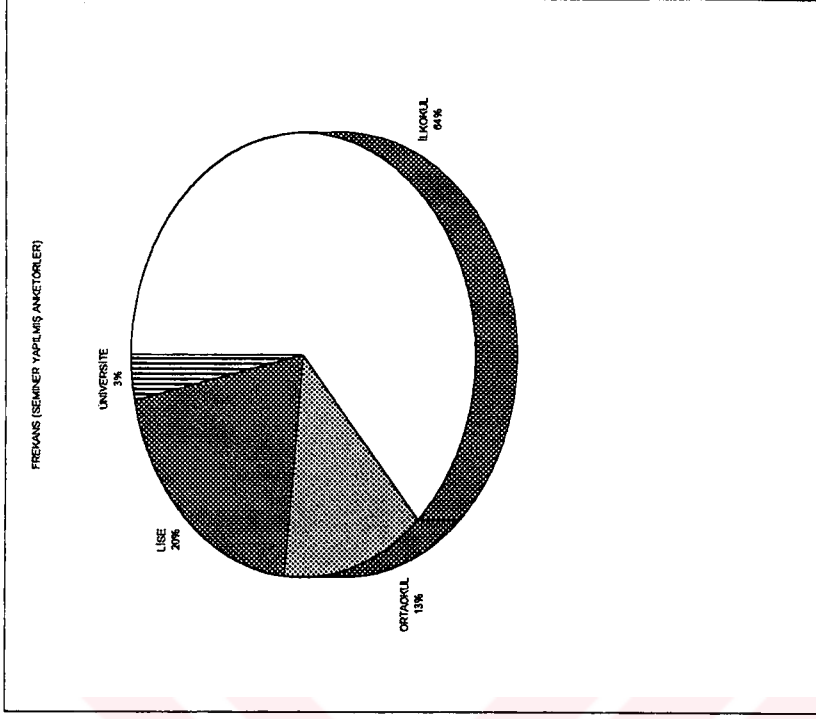
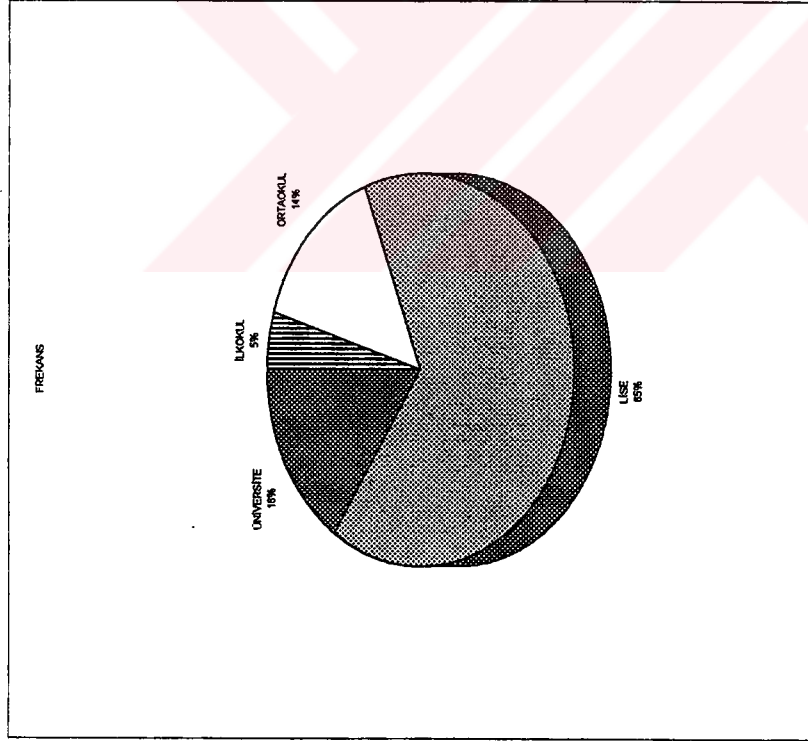
SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP FREKANS	
0-5	19
6-10	10
11-15	1
16-20	0
>21	0



3. ÖĞRENİM DURUMU	CEVAP	FREKANS
İLKOKUL	4	12
ORTAOKUL	12	54
LİSE	54	13
ÜNİVERSİTE	13	

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
İLKOKUL	19	4
ORTAOKUL	4	8
LİSE	8	1
ÜNİVERSİTE	1	

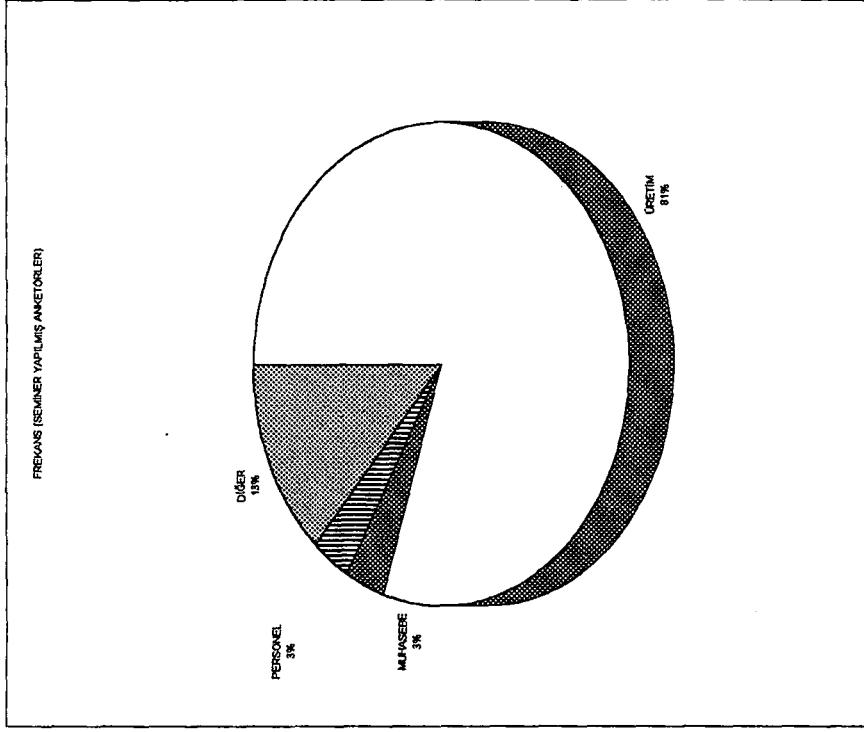
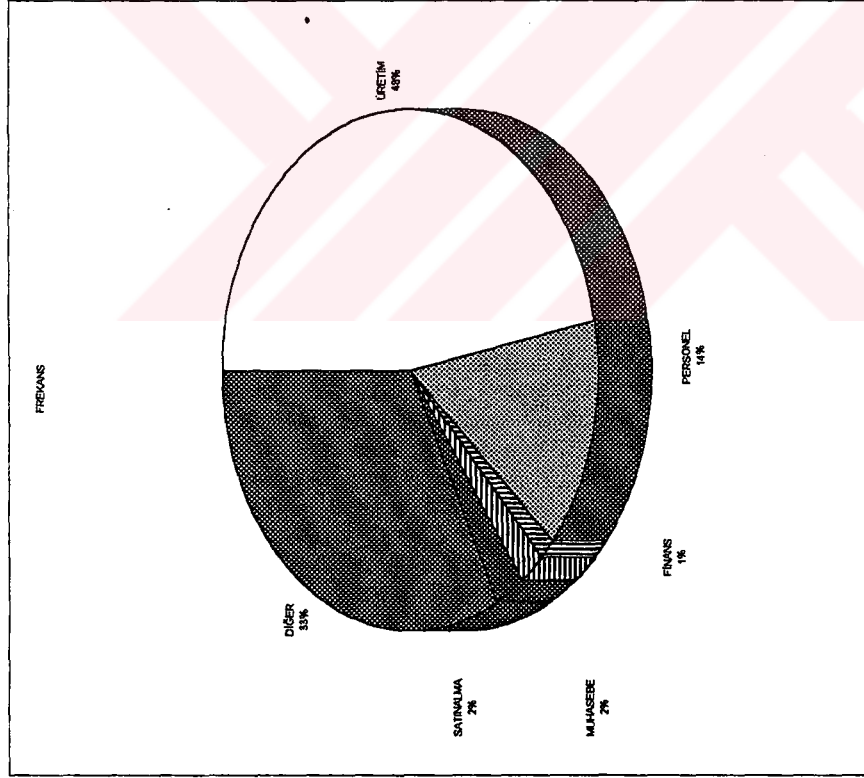


4. İŞYERİNDEKİ BÖLÜMÜ

CEVAP	FREKANS
ÜRETİM	36
PERSONEL	12
PAZARLAMA	0
FINANS	1
MUHASEBE	2
ATILMALIYA	2
DİĞER	27

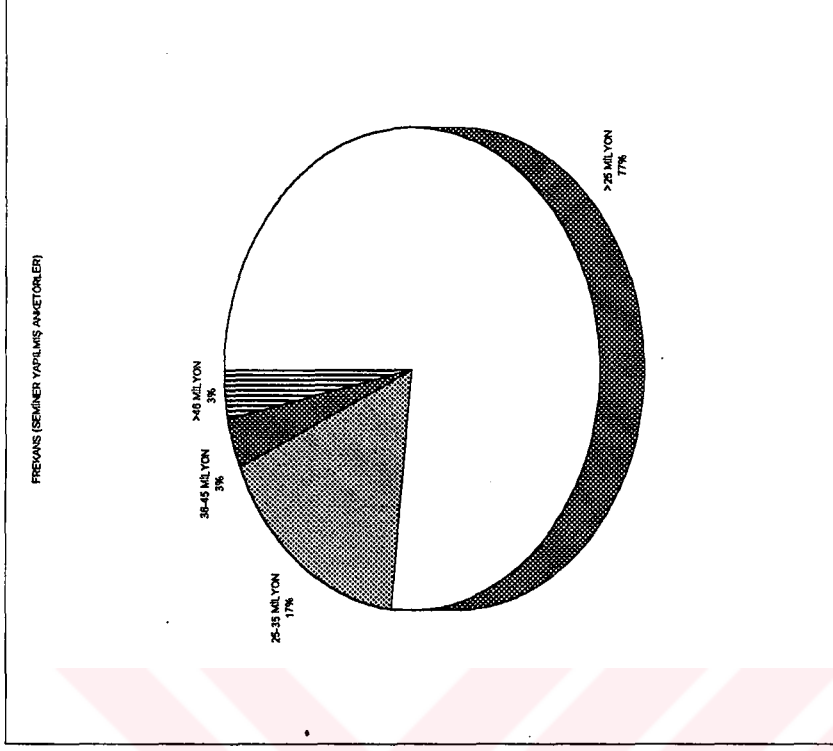
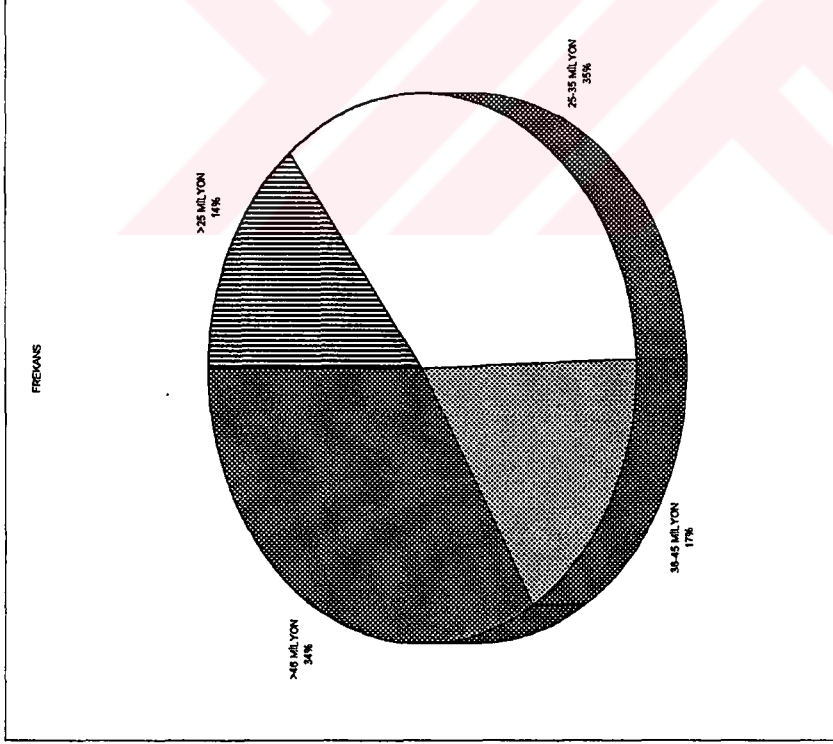
SEMİNER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP	FREKANS
ÜRETİM	24
PERSONEL	1
PAZARLAMA	0
FINANS	0
MUHASEBE	1
ATILMALIYA	0
DİĞER	4



5 AYLIK ÜCRET	CEVAP	FREKANS
>25 MİLYON	12	
25-35 MİLYON	29	
35-45 MİLYON	14	
>45 MİLYON	28	

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
>25 MİLYON	23	
25-35 MİLYON	5	
35-45 MİLYON	1	
>45 MİLYON	1	

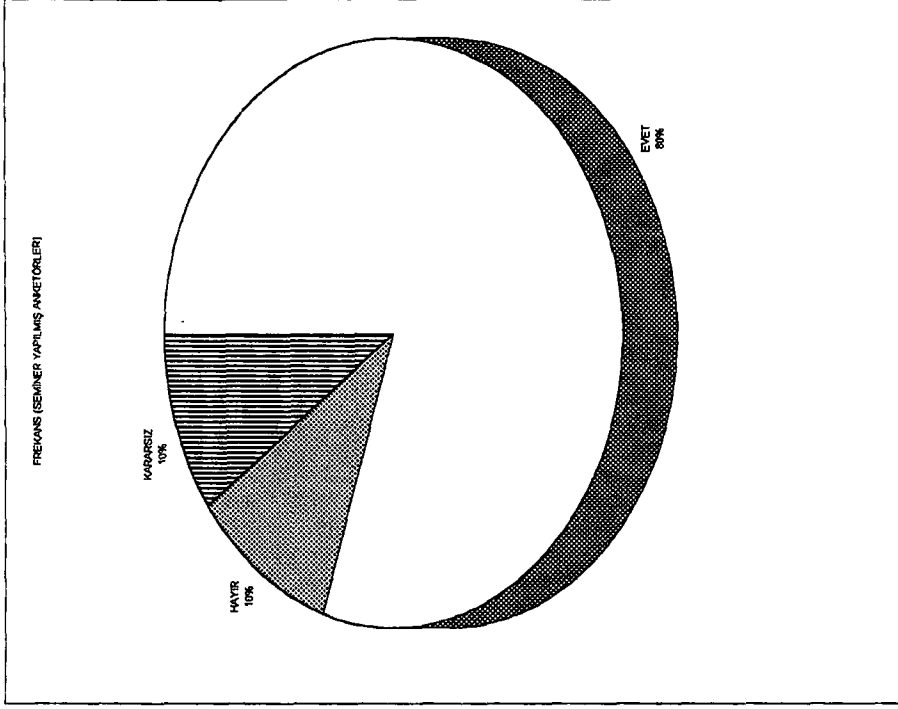
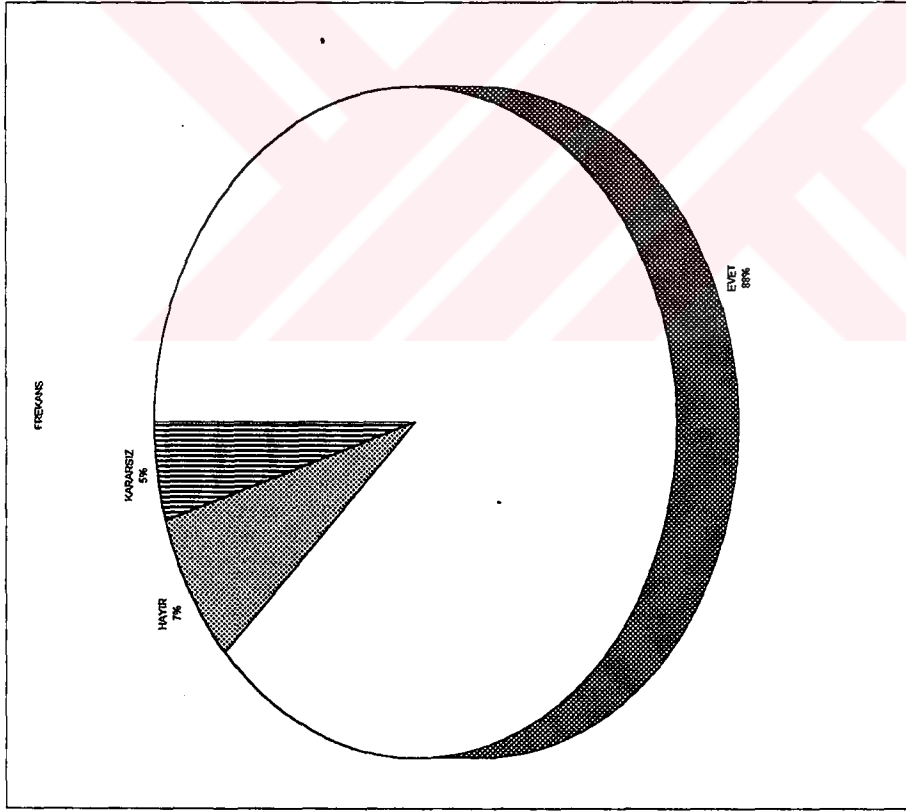


8. İŞİN KALİTESİ İLE AHLAK ARASINDA İLİŞKİ VAR MI?

CEVAP	FREKANS
EYET	73
HAYIR	6
KARARSIZ	4

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP	FREKANS
EYET	24
HAYIR	3
KARARSIZ	3

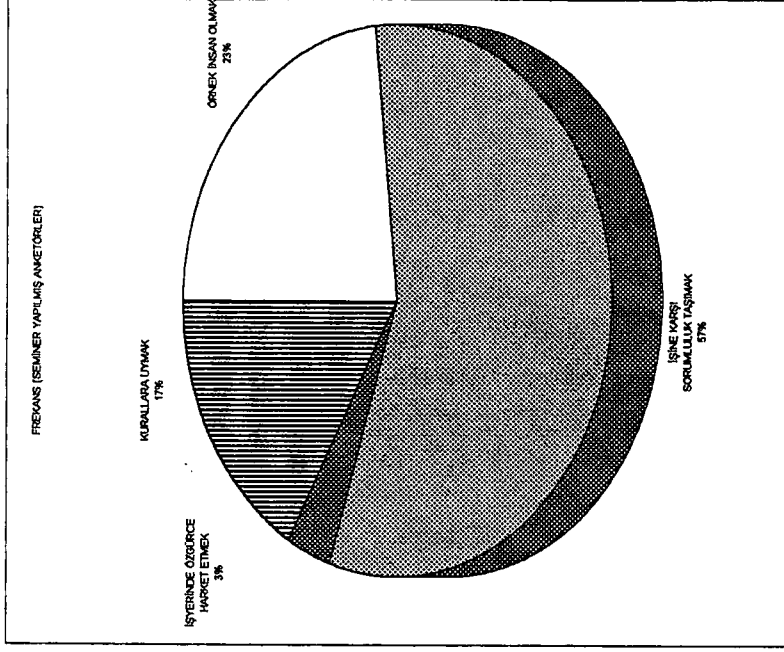
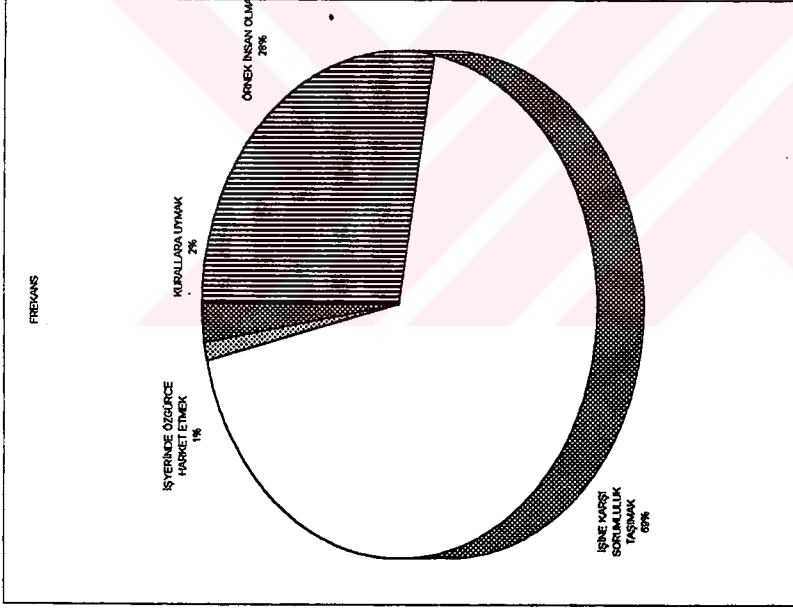


7. AHLAK DERKEN NE ANLIYOSINIZ?

CEVAP	FREKANS
ÖRNEK İNSAN OLMAK	23
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK	57
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK	1
KURALLARA UYMAK	2

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP	FREKANS
ÖRNEK İNSAN OLMAK	7
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK	17
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK	1
KURALLARA UYMAK	5

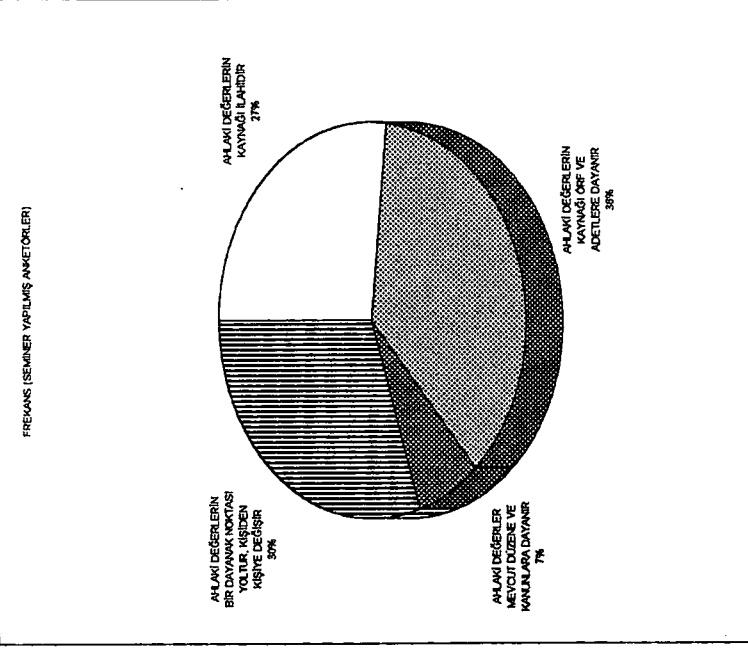
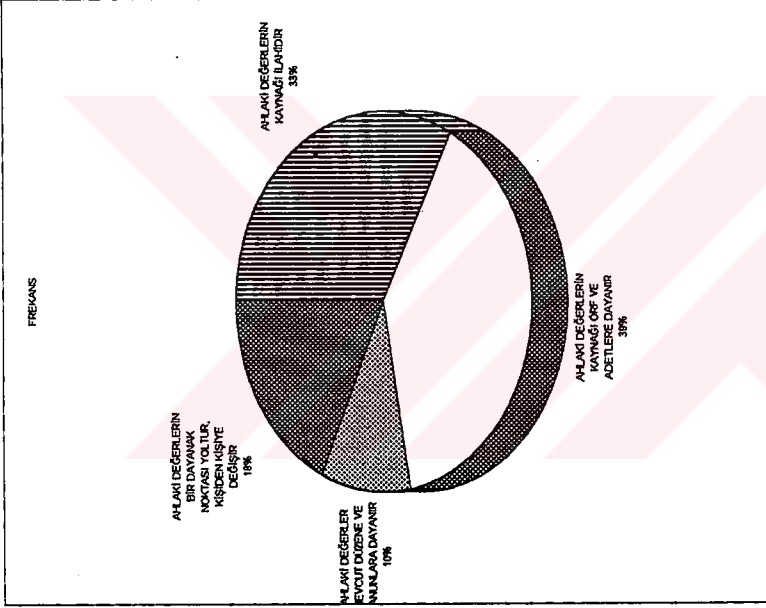


8. AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI NEDİR?

CEVAP	FREKANS
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR	27
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI ÖRF VE ADETLERE DAYANIR	33
AHLAKİ DEĞERLER MEVCUT DÜZEN VE KANUNLARA DAYANIR	8
AHLAKİ DEĞERLERİN BİR DAYNAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR	15

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP	FREKANS
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR	8
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI ÖRF VE ADETLERE DAYANIR	11
AHLAKİ DEĞERLER MEVCUT DÜZEN VE KANUNLARA DAYANIR	2
AHLAKİ DEĞERLERİN BİR DAYNAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR	9

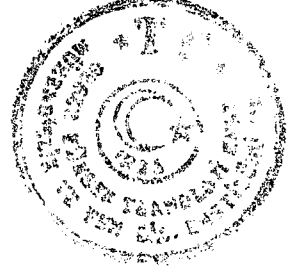
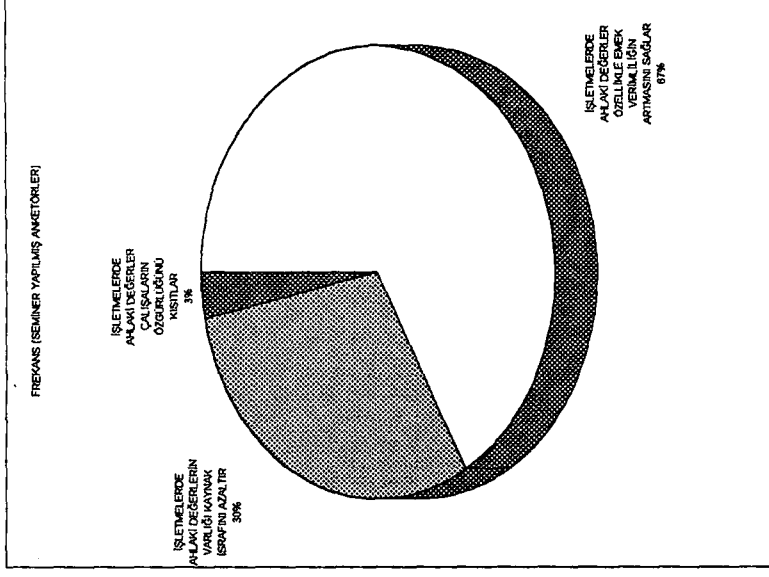
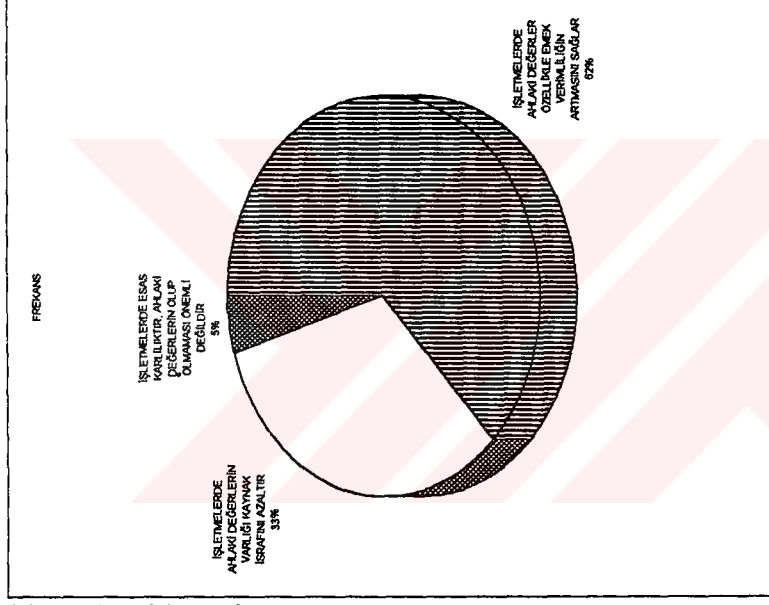


8. AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNE KATILIYORSUNUZ?

CEVAP	FREKANS
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	52
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	27
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞILARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	0
İŞLETMELERDE ESAS KARILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLUŞULMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	4

SEMİNER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP	FREKANS
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	20
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	9
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞILARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	1
İŞLETMELERDE ESAS KARILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLUŞULMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	0

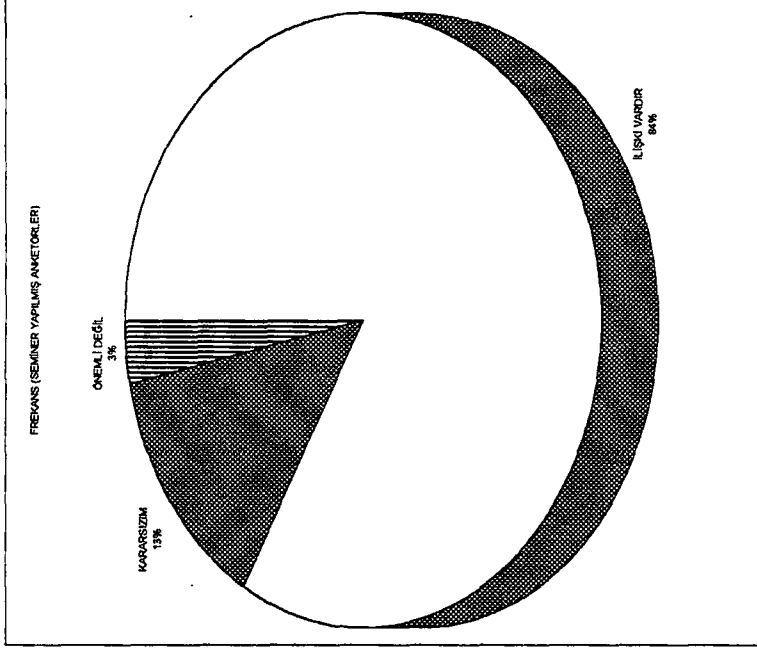
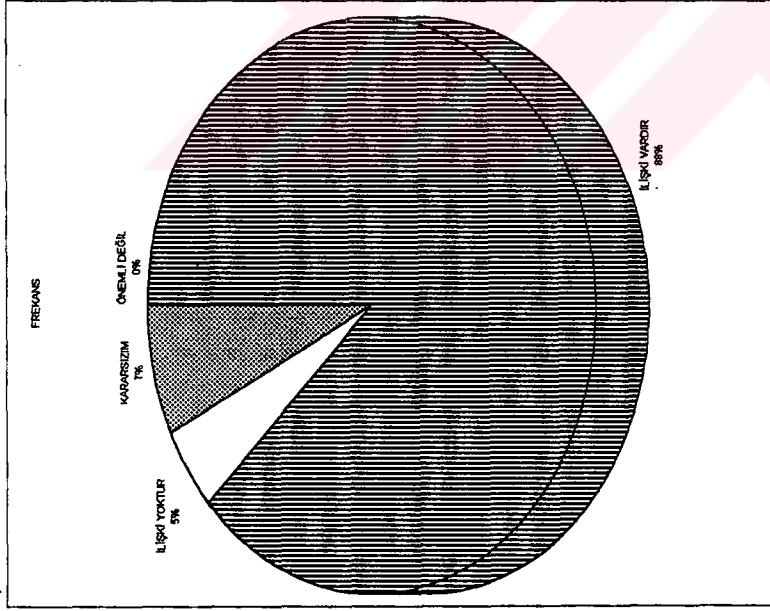


10. VAZİFE SORUMLULUĞU İLE AHLAK ARASINDA İLİŞKİ VAR MI?

CEVAP	FREKANS
İLİŞKİ VARDIR	73
İLİŞKİ YOKTUR	4
KARARSIZIM	8
ÖNEMLİ DEĞİL	0

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

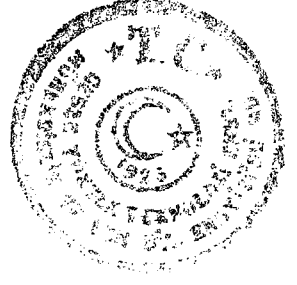
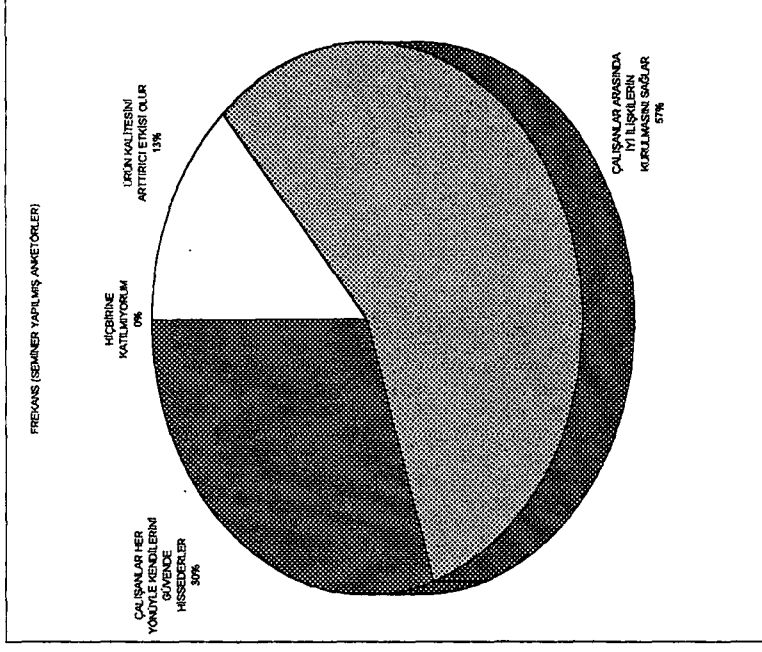
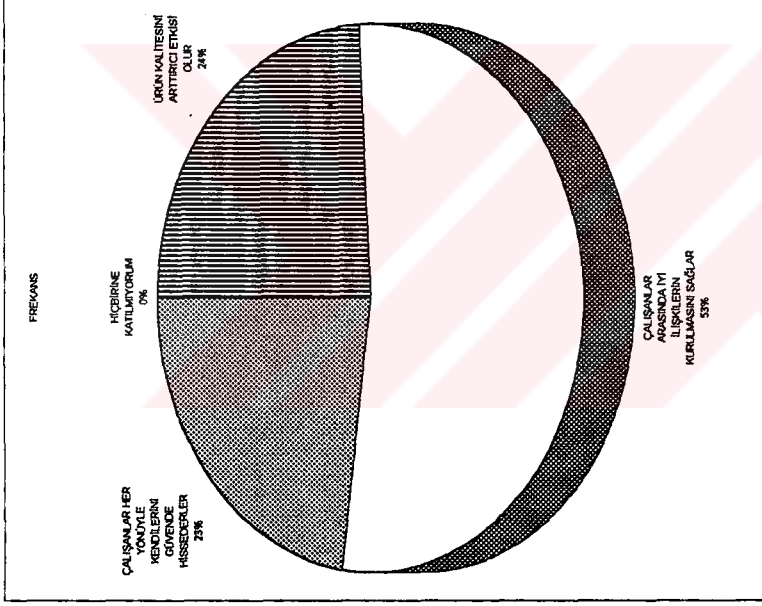
CEVAP	FREKANS
İLİŞKİ VARDIR	25
İLİŞKİ YOKTUR	0
KARARSIZIM	4
ÖNEMLİ DEĞİL	1



11. İŞLETME İÇERİSİNDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI SİZİ EN ÇOK HANGİ YÖNLERİYLE MEKUN EDİYOR?

CEVAP	FREKANS
URUN KALİTESİNİ ARTTIRICI ETKİSİ OLUYOR	20
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLIYOR	44
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELERLER	19
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0

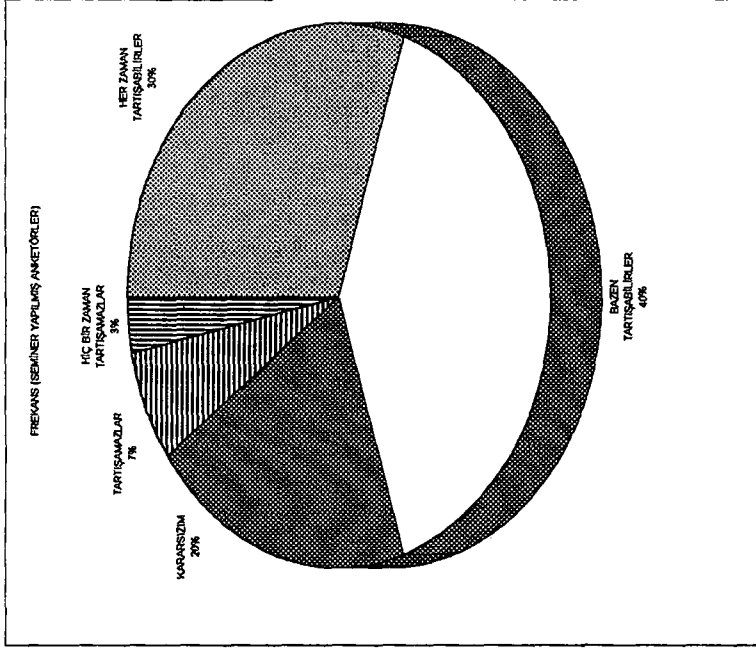
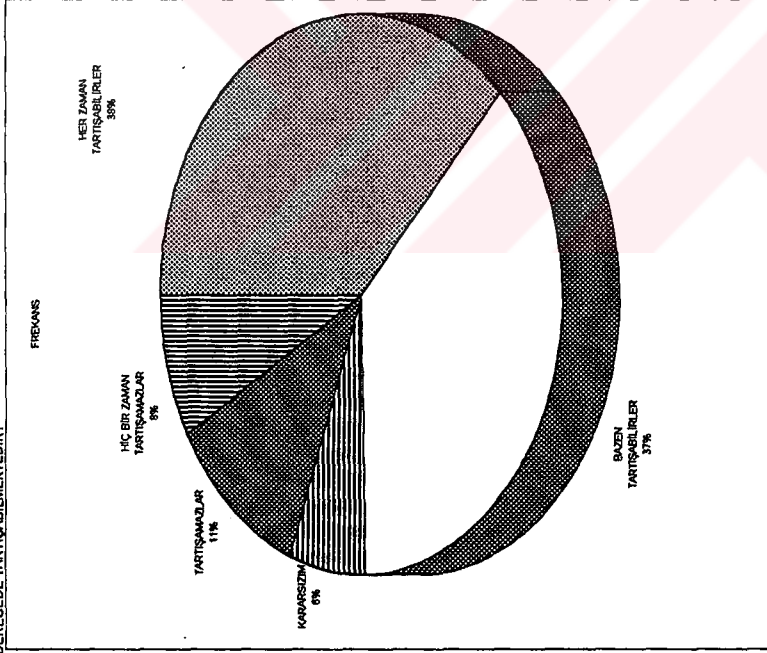
SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
URUN KALİTESİNİ ARTTIRICI ETKİSİ OLUYOR	4	4
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLIYOR	17	17
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELERLER	9	9
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0



12. İŞYERİNDE AŞTILAR SORUNLARINI ÜSTLERİYLE NE DERECEDE TARTIŞABİLMEKTEDİR?

CEVAP	FREKANS
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	31
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	31
KARARSIZIM	5
TARTIŞAMAZLAR	9
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	7

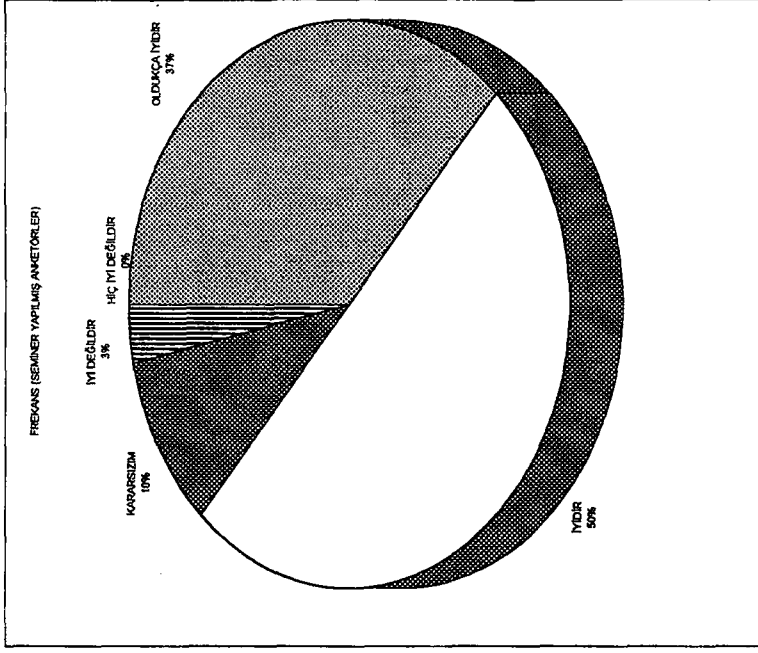
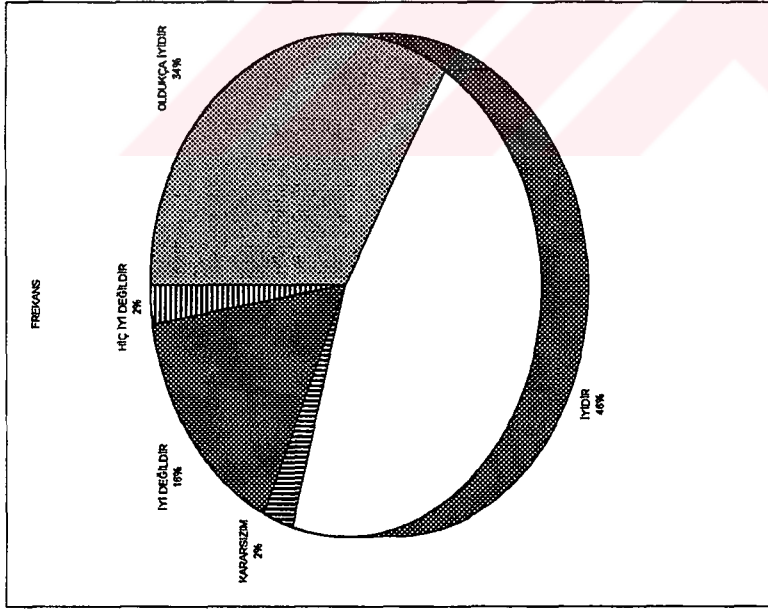
SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER		9
BAZEN TARTIŞABİLİRLER		12
KARARSIZIM		8
TARTIŞAMAZLAR		2
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR		1



13. ÇALIŞTIRINIZ İŞLETMEDE VEYA BÖLÜMÜNÜZDE VAZİFE SORUMLULUĞU BİLİNCİ NE DÜZEYDEDİR?

CEVAP	FREKANS
OLDUKÇA YİDİR	28
YİDİR	38
KARARSIZIM	2
İYİ DEĞİLDİR	13
HİÇ İYİ DEĞİLDİR	2

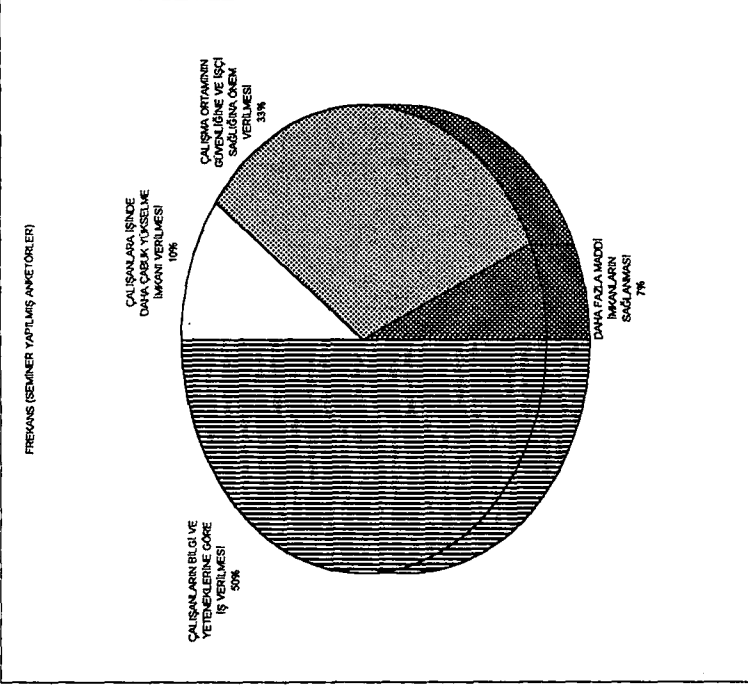
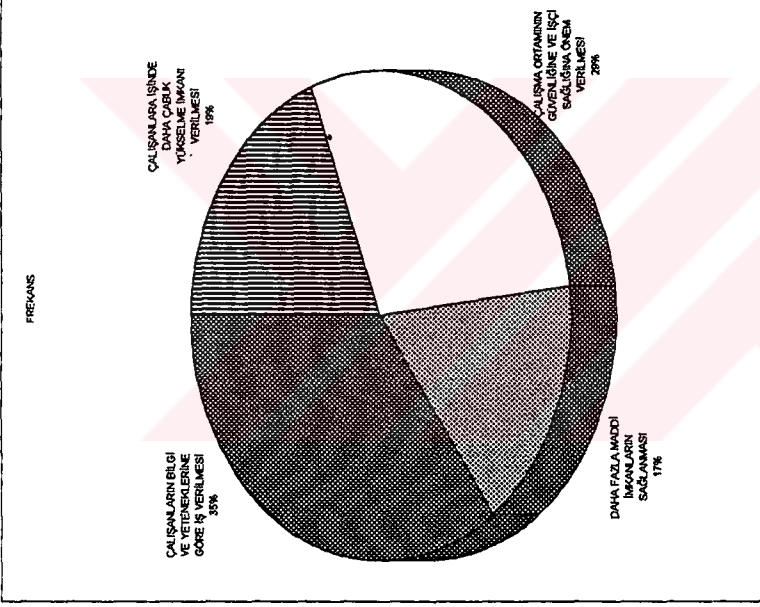
CEVAP	FREKANS
OLDUKÇA YİDİR	11
YİDİR	15
KARARSIZIM	3
İYİ DEĞİLDİR	1
HİÇ İYİ DEĞİLDİR	0



14. SİZE GÖRE İŞİ ETMEDE ARIKAKİ DEĞERLER, AŞAĞIDAKİ UYGULANALARDAN HANGİLERİ İLE DAHA DA PEKİŞTİRİLER?

CEVAP	FREKANS
ÇALIŞANLARA İNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	16
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	24
DAHA FAZLA MADDİ İMKANLARIN SAĞLANMASI	14
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	28

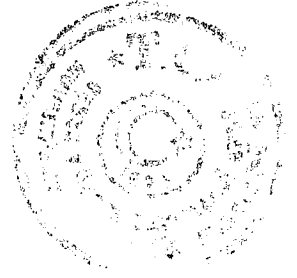
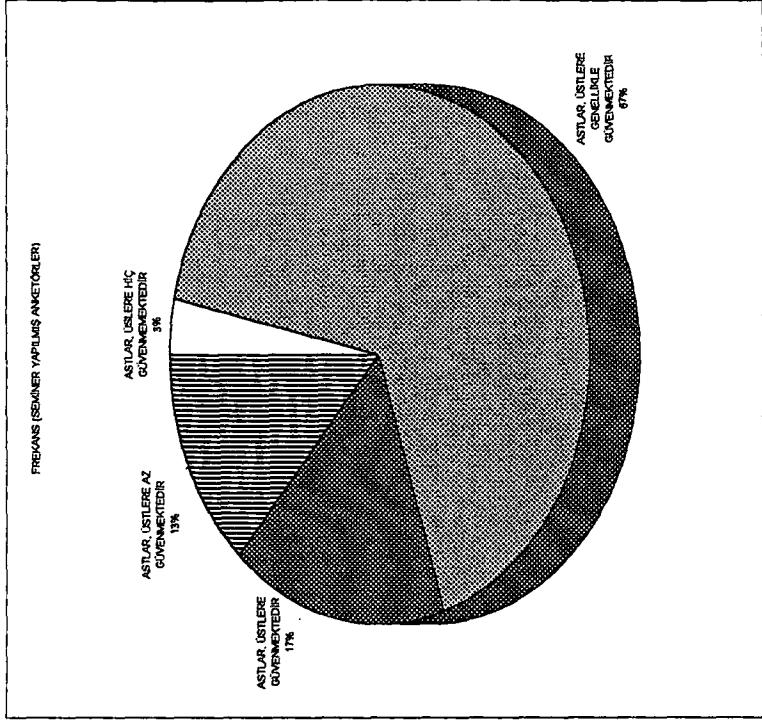
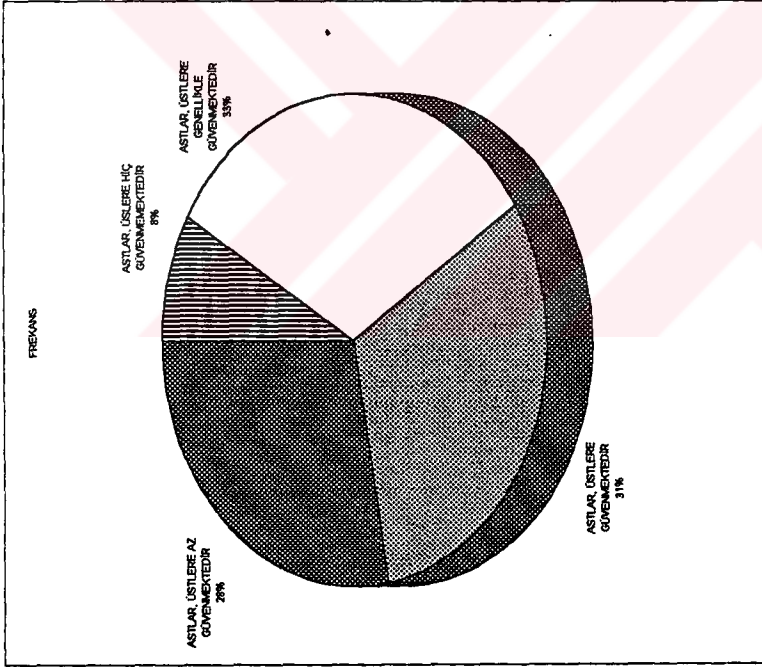
SEMİNER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
ÇALIŞANLARA İNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	3	
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	10	
DAHA FAZLA MADDİ İMKANLARIN SAĞLANMASI	2	
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	15	



15. ÇALIŞTIRIĞIZ İŞLETMEDE AŞTILARIN ÜSTLERE GÜVENİ İNANÇISINE UYMAKTADIR?

CEVAP	FREKANS
AŞTILAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	7
AŞTILAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEMEKTEDİR	27
AŞTILAR, ÜSTLERE GÜVENMEMEKTEDİR	26
AŞTILAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEMEKTEDİR	23

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	FREKANS
AŞTILAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	1
AŞTILAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEMEKTEDİR	20
AŞTILAR, ÜSTLERE GÜVENMEMEKTEDİR	5
AŞTILAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEMEKTEDİR	4

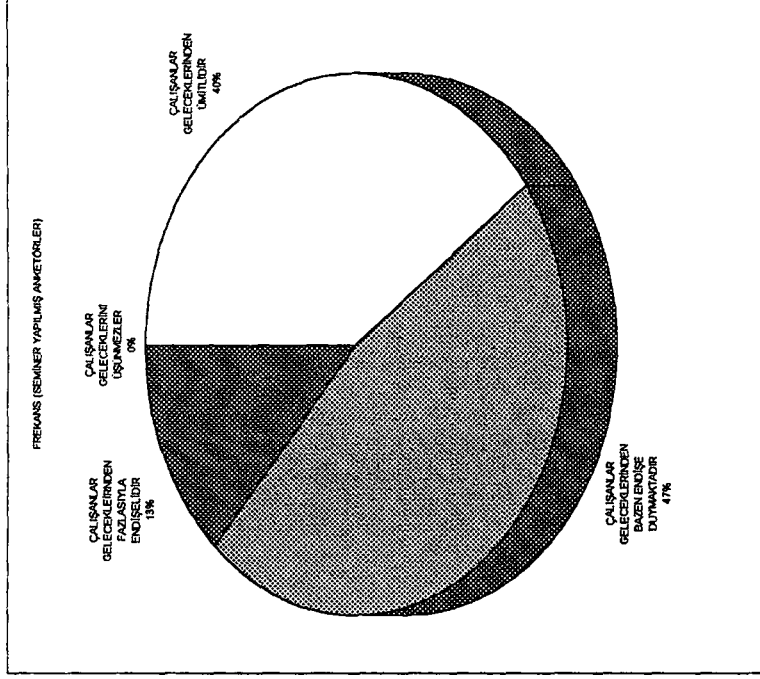
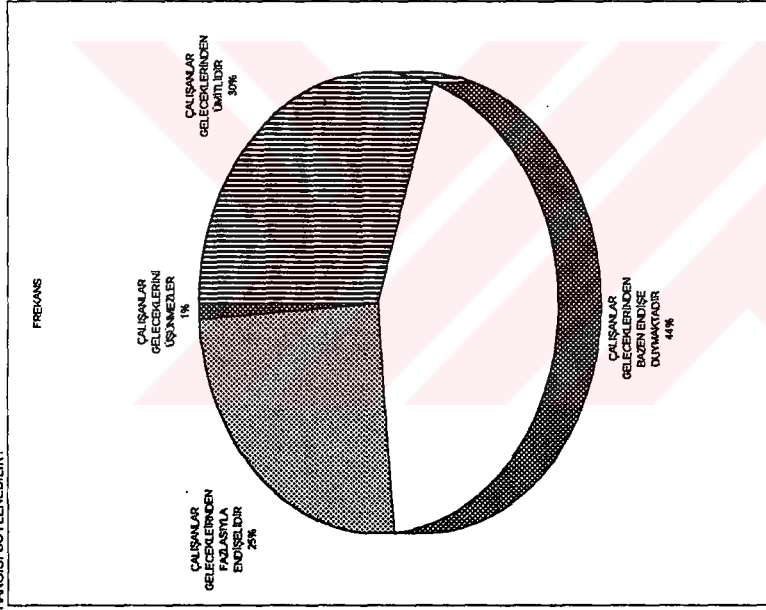


18. İŞ ARKADAŞLARINIZIN GELECEKLE İLGİLİ BEKLENTİLERİ İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİ SÖYLENEBİLİR?

CEVAP	FREKANS
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN ÜMITLİDİR	25
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENİŞE DUYMAKTADIR	36
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENİŞELİDİR	21
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	1

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

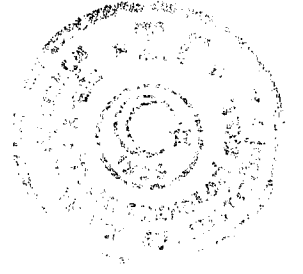
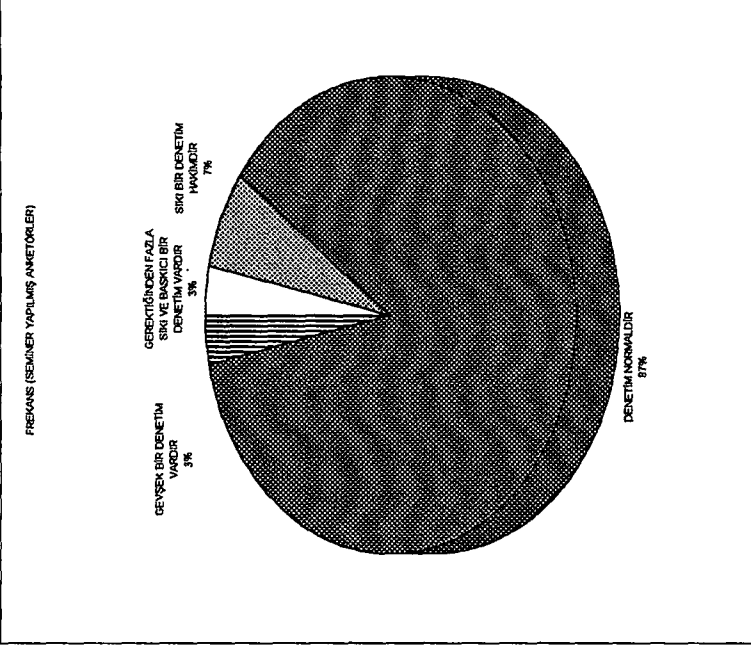
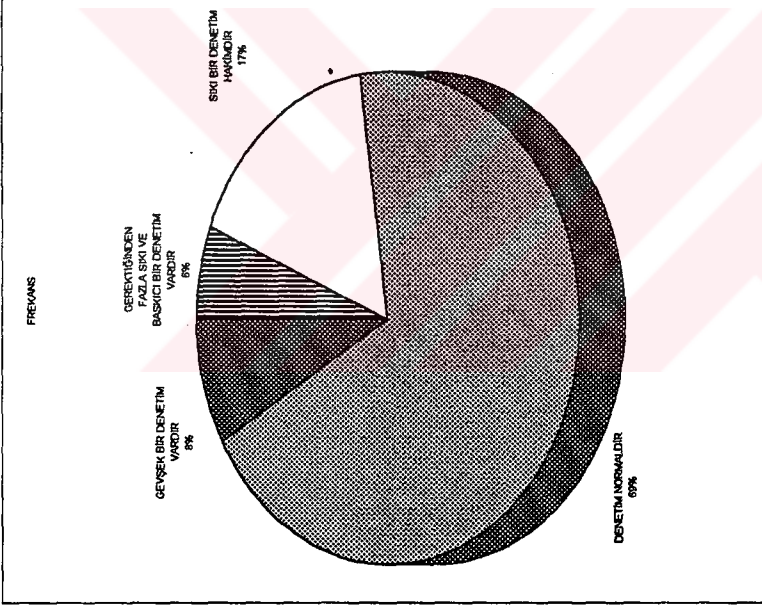
CEVAP	FREKANS
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN ÜMITLİDİR	12
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENİŞE DUYMAKTADIR	14
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENİŞELİDİR	4
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0



17. İŞ YERİNİZDE İŞLERİN DENETİMİ İÇİN AŞAĞIDAKİ SEÇENEKLERDEN HANGİSİ SÖYLENEBİLİR?

CEVAP	FREKANS
GEREKİKTİRİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	5
SIKI BİR DENETİM HAKKIMDIR	14
DENETİM NORMALDİR	57
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	7

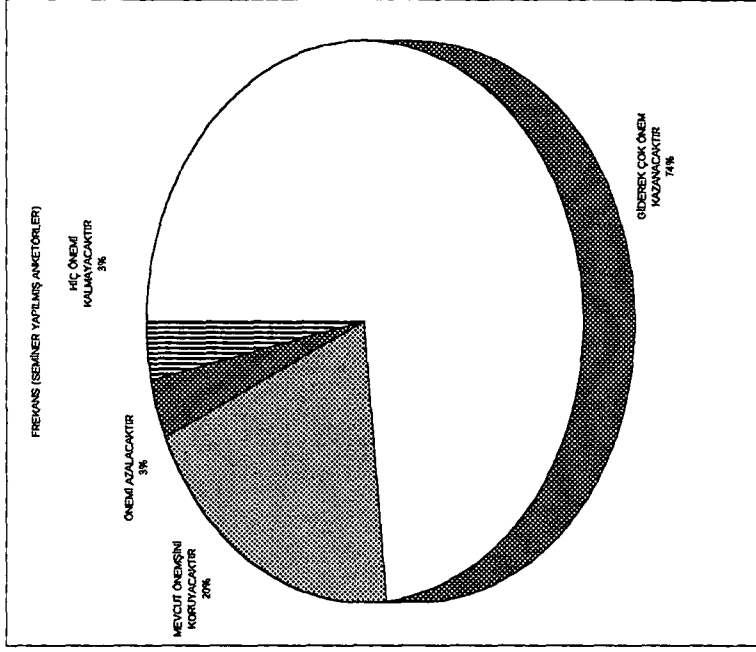
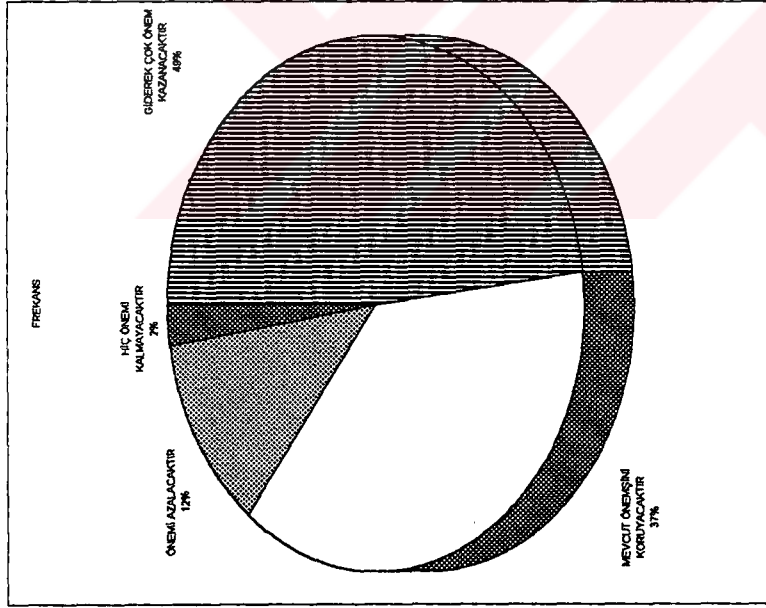
SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	CEVAP	FREKANS
GEREKİKTİRİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	1	1
SIKI BİR DENETİM HAKKIMDIR	2	20
DENETİM NORMALDİR	20	1
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	1	1



18. İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN GELECEĞİ İÇİN AŞAĞIDAKİLERDEN HANGİSİNİ SÖYLEYEBİLİRSİNİZ?

CEVAP	FREKANS
GİDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	40
MEVCUT ÖNEŞİNİ KORUYACAKTIR	31
ÖNEMİ AZALACAKTIR	10
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	2

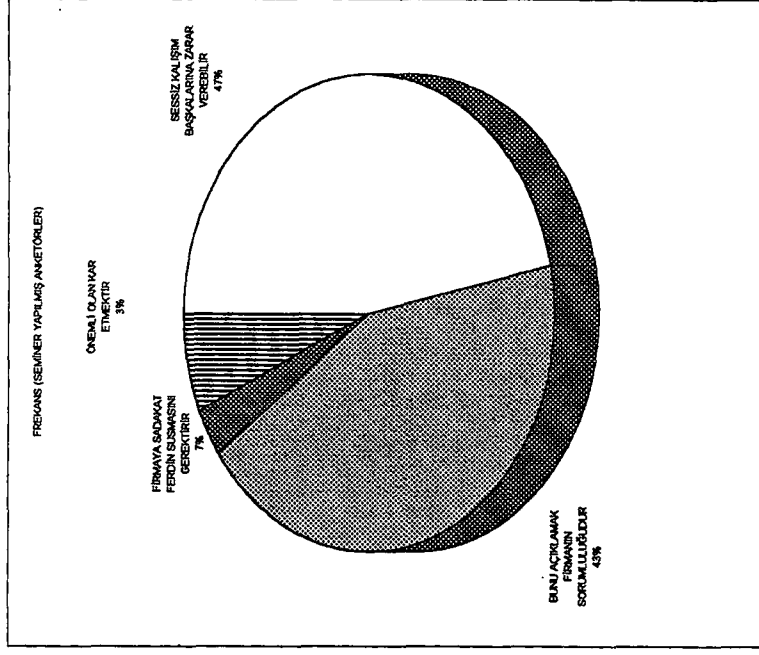
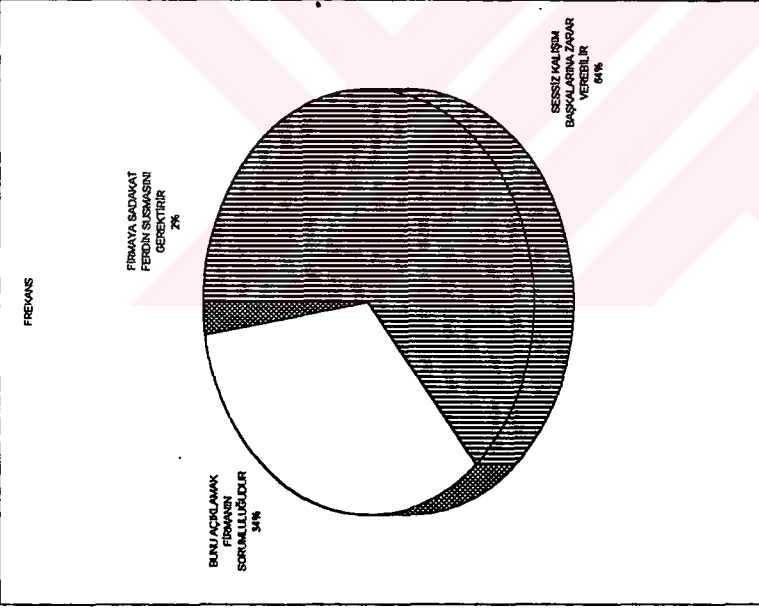
SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	FREKANS
GİDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	22
MEVCUT ÖNEŞİNİ KORUYACAKTIR	6
ÖNEMİ AZALACAKTIR	1
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	1



18. ÜTİMDEN SORUMLU BİR ELEMAN OLSAYDINIZ, FİRMANIZA KARŞI GETİRECEK BİR ÜRÜNÜN İNSAN SAĞLIĞINI TEHLİKEYE SOKACAĞINI FARKETTİĞİNİZDE, NASIL DAVRANIRDINIZ?

CEVAP	FREKANS
SESSİZ KALİŞİM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	53
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	28
ÖNEMLİ OLAN KARŞI ETKİDİR	0
FİRMA YA SADIKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	2

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER	FREKANS
CEVAP	14
SESSİZ KALİŞİM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	13
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	1
ÖNEMLİ OLAN KARŞI ETKİDİR	2
FİRMA YA SADIKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	2

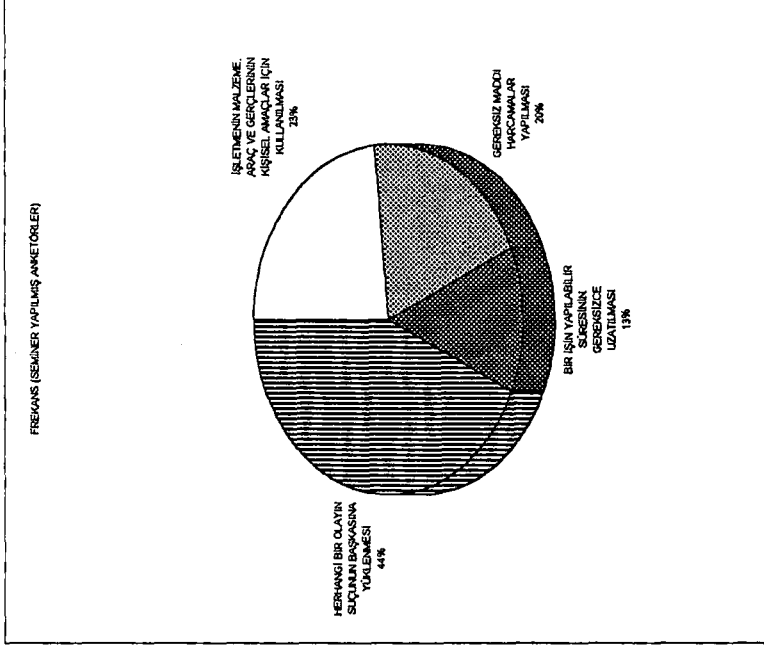
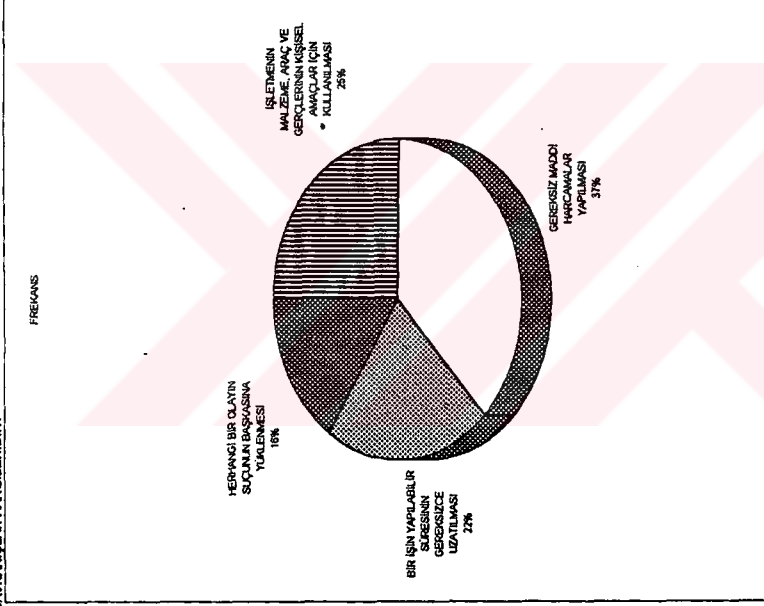


20. SİZCE ÇALIŞTIRIŞINIZ İŞYERİNDE İŞ AHLAKI İHLALINE YÖNELİK EN ÇOK RASTLANILAN DAVRANIŞLAR HANGİLERİDİR?

CEVAP	FREKANS
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GEREÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	21
GEREKSSİZ MADDEİ HARCAMALAR YAPILMASI	31
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	18
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	13

SEMINER VERİLEN ANKETÖRLER

CEVAP	FREKANS
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GEREÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	7
GEREKSSİZ MADDEİ HARCAMALAR YAPILMASI	6
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	4
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	13



EĞİTİM

İLKOKUL

SORU1	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
18-25	0	0	0
26-35	0	0	0
36-45	3	100	0
46-55	0	0	0
>55	0	0	0
Σ	3	100	0

ORTAOKUL

SORU1	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
18-25	2	16,66667	0
26-35	6	50	0
36-45	4	33,33333	0
46-55	0	0	0
>55	0	0	0
Σ	12	100	0

LİSE

SORU1	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
18-25	16	29,62963	0
26-35	26	48,14815	0
36-45	11	20,37037	0
46-55	1	1,851852	0
>55	0	0	0
Σ	54	100	0

ÜNİVERSİTE

SORU1	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
18-25	1	7,142857	0
26-35	7	50	0
36-45	4	28,57143	0
46-55	2	14,28571	0
>55	0	0	0
Σ	14	100	0

SORU2

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
0-5	1	33,33333
6-10	1	33,33333
11+15	0	0
16-20	1	33,33333
>21	0	0
Σ	3	100

SORU2

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
0-5	4	33,33333
6-10	2	16,66667
11+15	5	41,66667
16-20	1	8,33333
>21	0	0
Σ	12	100

SORU2

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
0-5	27	50
6-10	12	22,22222
11+15	11	20,37037
16-20	4	7,407407
>21	0	0
Σ	54	100

SORU2

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
0-5	9	64,28571
6-10	3	21,42857
11+15	1	7,142857
16-20	1	7,142857
>21	0	0
Σ	14	100

SORU4

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÜRETİM	3	100
PERSONEL	0	0
PAZARLAMA	0	0
FINANS	0	0
MUHASEBE	0	0
ATINALMA	0	0
DİĞER	0	0
Σ	3	100

SORU4

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÜRETİM	5	41,66667
PERSONEL	2	16,66667
PAZARLAMA	0	0
FINANS	0	0
MUHASEBE	0	0
ATINALMA	1	8,33333
DİĞER	4	33,33333
Σ	12	100

SORU4

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÜRETİM	25	46,2963
PERSONEL	9	16,66667
PAZARLAMA	0	0
FINANS	0	0
MUHASEBE	2	3,703704
ATINALMA	1	1,851852
DİĞER	17	31,48148
Σ	54	100

SORU4

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÜRETİM	6	42,85714
PERSONEL	1	7,142857
PAZARLAMA	0	0
FINANS	1	7,142857
MUHASEBE	0	0
ATINALMA	0	0
DİĞER	6	42,85714
Σ	14	100

SORU6

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
>25 MİLYON	0	0
25-35 MİLYON	2	66,66667
36-45 MİLYON	1	33,33333
>46 MİLYON	0	0
Σ	3	100

SORU6

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
>25 MİLYON	1	8,33333
25-35 MİLYON	5	41,66667
36-45 MİLYON	3	25
>46 MİLYON	3	25
Σ	12	100

SORU6

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
>25 MİLYON	10	18,51852
25-35 MİLYON	20	37,03704
36-45 MİLYON	7	12,96296
>46 MİLYON	17	31,48148
Σ	54	100

SORU6

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
>25 MİLYON	1	7,142857
25-35 MİLYON	2	14,28571
36-45 MİLYON	3	21,42857
>46 MİLYON	8	57,14286
Σ	14	100



SORU9

CEVAP	FREKANS	YUZDE
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ILAHIDIR	2	66,66667
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ORF VE ADETLERE DAYANIR	0	0
AHLAKI DEGERLER MEVCUT DUZENE VE KANUNLARA DAYANIR	1	33,33333
AHLAKI DEGERLERIN BIR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KISIDEN KISIYE DEGISIR	0	0
Σ	3	100

SORU9

CEVAP	FREKANS	YUZDE
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ILAHIDIR	4	33,33333
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ORF VE ADETLERE DAYANIR	4	33,33333
AHLAKI DEGERLER MEVCUT DUZENE VE KANUNLARA DAYANIR	2	16,66667
AHLAKI DEGERLERIN BIR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KISIDEN KISIYE DEGISIR	2	16,66667
Σ	12	100

SORU9

CEVAP	FREKANS	YUZDE
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ILAHIDIR	15	21,77778
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ORF VE ADETLERE DAYANIR	25	46,2963
AHLAKI DEGERLER MEVCUT DUZENE VE KANUNLARA DAYANIR	3	5,55556
AHLAKI DEGERLERIN BIR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KISIDEN KISIYE DEGISIR	11	20,37037
Σ	54	100

SORU9

CEVAP	FREKANS	YUZDE
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ILAHIDIR	6	42,85714
AHLAKI DEGERLERIN KAYNAGI ORF VE ADETLERE DAYANIR	4	28,57143
AHLAKI DEGERLER MEVCUT DUZENE VE KANUNLARA DAYANIR	2	14,28571
AHLAKI DEGERLERIN BIR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KISIDEN KISIYE DEGISIR	2	14,28571
Σ	14	100



SORU10

İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR		2	66,66667
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR		1	33,33333
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR		0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ESAS KARLILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLMUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR		0	0
Σ		3	100

SORU10

İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR		7	58,33333
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR		3	25
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR		0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ESAS KARLILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLMUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR		2	16,66667
Σ		12	100

SORU10

İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR		35	64,81481
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR		17	31,48148
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR		0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ESAS KARLILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLMUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR		2	3,703704
Σ		54	100

SORU10

İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR		8	57,14286
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR		6	42,85714
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR		0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ESAS KARLILIKTIR, AHLAKİ DEĞERLERİN OLMUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR		0	0
Σ		14	100

SORU11

İŞLİŞİ VARDIR	CEVAP	Frequency	YÜZDE
İLİŞKİ VARDIR		2	66,66667
İLİŞKİ YOKTUR		1	33,33333
KARARSIZIM		0	0
ÖNEMLİ DEĞİL		0	0
Σ		3	100

SORU11

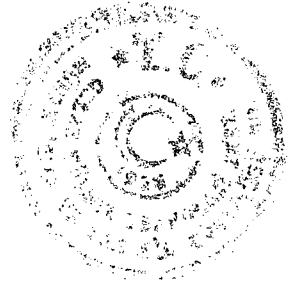
İŞLİŞİ VARDIR	CEVAP	Frequency	YÜZDE
İLİŞKİ VARDIR		10	83,33333
İLİŞKİ YOKTUR		1	8,33333
KARARSIZIM		1	8,33333
ÖNEMLİ DEĞİL		0	0
Σ		12	100

SORU11

İŞLİŞİ VARDIR	CEVAP	Frequency	YÜZDE
İLİŞKİ VARDIR		49	90,74074
İLİŞKİ YOKTUR		1	1,851852
KARARSIZIM		4	7,407407
ÖNEMLİ DEĞİL		0	0
Σ		54	100

SORU11

İŞLİŞİ VARDIR	CEVAP	Frequency	YÜZDE
İLİŞKİ VARDIR		12	85,71429
İLİŞKİ YOKTUR		1	7,142857
KARARSIZIM		1	7,142857
ÖNEMLİ DEĞİL		0	0
Σ		14	100



SORU12

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKISI OLUR	0	0
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	2	66,66667
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELERLER	1	33,33333
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	3	100

SORU12

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKISI OLUR	3	25
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	7	58,33333
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELERLER	2	16,66667
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	12	100

SORU12

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKISI OLUR	14	25,92593
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	27	50
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELERLER	13	24,07407
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	54	100

SORU12

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKISI OLUR	3	21,42857
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	8	57,14286
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELERLER	3	21,42857
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	14	100

SORU13

CEVAP	FREQUENCY	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	0	0
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	2	66,66667
KARARSIZIM	0	0
TARTIŞAMAZLAR	1	33,33333
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	0	0
Σ	3	100

SORU13

CEVAP	FREQUENCY	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	6	50
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	3	25
KARARSIZIM	0	0
TARTIŞAMAZLAR	2	16,66667
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	1	8,333333
Σ	12	100

SORU13

CEVAP	FREQUENCY	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	17	31,48148
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	22	40,74074
KARARSIZIM	5	9,259259
TARTIŞAMAZLAR	5	9,259259
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	5	9,259259
Σ	54	100

SORU13

CEVAP	FREQUENCY	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	8	57,14286
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	4	28,57143
KARARSIZIM	0	0
TARTIŞAMAZLAR	1	7,142857
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	1	7,142857
Σ	14	100



EĞİTİM

SORU14	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	1	33,33333	
İYİDİR	2	66,66667	
KARARSIZIM	0	0	
İYİ DEĞİLDİR	0	0	
HIÇ İYİ DEĞİLDİR	0	0	
Σ	3		100

SORU14	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	7	58,33333	
İYİDİR	3	25	
KARARSIZIM	0	0	
İYİ DEĞİLDİR	2	16,66667	
HIÇ İYİ DEĞİLDİR	0	0	
Σ	12		100

SORU14	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	16	29,62963	
İYİDİR	26	48,14815	
KARARSIZIM	1	1,851852	
İYİ DEĞİLDİR	9	16,66667	
HIÇ İYİ DEĞİLDİR	2	3,703704	
Σ	54		100

SORU14	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	4	28,57143	
İYİDİR	7	50	
KARARSIZIM	1	7,142857	
İYİ DEĞİLDİR	2	14,28571	
HIÇ İYİ DEĞİLDİR	0	0	
Σ	14		100

SORU15	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	2	66,66667	
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	1	33,33333	
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	0	0	
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	0	0	
Σ	3		100

SORU15	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	3	25	
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	4	33,33333	
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	1	8,333333	
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	4	33,33333	
Σ	12		100

SORU15	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	10	18,51852	
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	15	27,77778	
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	10	18,51852	
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	19	35,18519	
Σ	54		100

SORU15	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	1	7,142857	
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	4	28,57143	
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	3	21,42857	
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	6	42,85714	
Σ	14		100



EĞİTİM

SORU16	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ASTLAR, ÜSLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	0	0	0
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEKTEDİR	0	0	0
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEKTEDİR	1	33,33333	0
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEKTEDİR	2	66,66667	0
Σ	3	100	

SORU16	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ASTLAR, ÜSLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	1	8,333333	
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEKTEDİR	5	41,66667	
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEKTEDİR	3	25	
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEKTEDİR	3	25	
Σ	12	100	

SORU16	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ASTLAR, ÜSLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	6	11,11111	
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEKTEDİR	15	27,77778	
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEKTEDİR	19	35,18519	
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEKTEDİR	14	25,92593	
Σ	54	100	

SORU16	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ASTLAR, ÜSLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	0	0	
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEKTEDİR	7	50	
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEKTEDİR	3	21,42857	
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEKTEDİR	4	28,57143	
Σ	14	100	

SORU17	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMUTLIDIR	1	33,33333	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	2	66,66667	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	0	0	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0	0	
Σ	3	100	

SORU17	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMUTLIDIR	3	25	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	7	58,33333	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	2	16,66667	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0	0	
Σ	12	100	

SORU17	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMUTLIDIR	16	29,62963	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	20	37,03704	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	17	31,48148	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	1	1,851852	
Σ	54	100	

SORU17	CEVAP	FREKANS	YUZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMUTLIDIR	5	35,71429	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	7	50	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	2	14,28571	
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0	0	
Σ	14	100	



EĞİTİM

SORU18

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	0	0
SIKI BİR DENETİM HAKİMDİR	1	33,33333
DENETİM NORMALDİR	2	66,66667
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	0	0
Σ	3	100

SORU18

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	0	0
SIKI BİR DENETİM HAKİMDİR	1	8,333333
DENETİM NORMALDİR	10	83,33333
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	1	8,333333
Σ	12	100

SORU18

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	4	7,407407
SIKI BİR DENETİM HAKİMDİR	9	16,66667
DENETİM NORMALDİR	37	68,51852
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	4	7,407407
Σ	54	100

SORU18

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	1	7,142857
SIKI BİR DENETİM HAKİMDİR	3	21,42857
DENETİM NORMALDİR	8	57,14286
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	2	14,28571
Σ	14	100

SORU19

CEVAP	Frequency	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	1	33,33333
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	1	33,33333
ÖNEMİ AZALACAKTIR	1	33,33333
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	0	0
Σ	3	100

SORU19 *

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	6	50
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	6	50
ÖNEMİ AZALACAKTIR	0	0
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	0	0
Σ	12	100

SORU19

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	26	48,14815
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	19	35,18519
ÖNEMİ AZALACAKTIR	7	12,96296
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	2	3,703704
Σ	54	100

SORU19

CEVAP	FREKANS	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	7	50
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	5	35,71429
ÖNEMİ AZALACAKTIR	2	14,28571
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	0	0
Σ	14	100



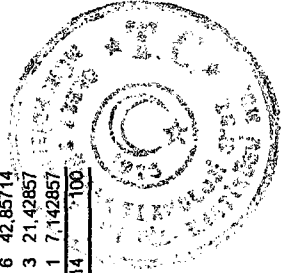
EĞİTİM

SORU20	CEVAP	FREKANS	YÜZDE	SORU21	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
SESSİZ KALİŞİM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	0	0	100	İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	0	0	0
BUNU AÇIKLAMAK FIRMANIN SORUMLULUĞUDUR	0	0	0	GEREKİSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	1	33,33333	1
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0	0	BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	1	33,33333	1
FIRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	0	0	0	HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	1	33,33333	1
Σ	0	0	0	Σ	3	100	3

SORU20	CEVAP	FREKANS	YÜZDE	SORU21	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
SESSİZ KALİŞİM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	6	6	50	İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	6	50	50
BUNU AÇIKLAMAK FIRMANIN SORUMLULUĞUDUR	6	6	50	GEREKİSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	2	16,66667	2
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0	0	BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	2	16,66667	2
FIRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	0	0	0	HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	2	16,66667	2
Σ	12	12	100	Σ	12	100	100

SORU20	CEVAP	FREKANS	YÜZDE	SORU21	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
SESSİZ KALİŞİM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	37	37	68,51852	İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	11	20,37037	11
BUNU AÇIKLAMAK FIRMANIN SORUMLULUĞUDUR	15	15	27,77778	GEREKİSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	22	40,74074	22
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0	0	BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	12	22,22222	12
FIRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	2	2	3,703704	HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	9	16,66667	9
Σ	54	54	100	Σ	54	100	100

SORU20	CEVAP	FREKANS	YÜZDE	SORU21	CEVAP	FREKANS	YÜZDE
SESSİZ KALİŞİM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	7	7	50	İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	4	28,57143	4
BUNU AÇIKLAMAK FIRMANIN SORUMLULUĞUDUR	7	7	50	GEREKİSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	6	42,85714	6
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0	0	BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	3	21,42857	3
FIRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	0	0	0	HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	1	7,142857	1
Σ	14	14	100	Σ	14	100	100



YAŞ GRUBU

18-25 YAŞ GRUBU

SORU2	CEVAP	Frekans	YÜZDE
0-5	16	84,21053	
6-10	3	15,78947	
11+15	0	0	
16-20	0	0	
>21	0	0	
Σ	19	100	

SORU3	CEVAP	Frekans	YÜZDE
ILKOKUL	0	0	
ORTAOKUL	2	10,52632	
LİSE	16	84,21053	
ÜNİVERSİTE	1	5,263158	
Σ	19	100	

SORU4	CEVAP	Frekans	YÜZDE
URETİM	7	36,84211	
PERSONE	2	10,52632	
PAZARLAI	0	0	
FINANS	0	0	
MUHASEE	0	0	
ATINALMA	0	0	
DİĞER	10	52,63158	
Σ	19	100	

SORU6	CEVAP	Frekans	YÜZDE
>25 MİLYON	7	36,84211	
25-35 MİLYON	10	52,63158	
36-45 MİLYON	1	5,263158	
>46 MİLYON	1	5,263158	
Σ	19	100	

SORU7	CEVAP	Frekans	YÜZDE
EYET	12	63,15789	
HAYIR	5	26,31579	
KARARSIZ	2	10,52632	
Σ	19	100	

26-35 YAŞ GRUBU

SORU2	CEVAP	Frekans	YÜZDE
0-5	19	48,71795	
6-10	8	20,51282	
11+15	9	23,07692	
16-20	3	7,692308	
>21	0	0	
Σ	39	100	

SORU3	CEVAP	Frekans	YÜZDE
ILKOKUL	0	0	
ORTAOKUL	7	17,94872	
LİSE	26	66,66667	
ÜNİVERSİTE	6	15,38462	
Σ	39	100	

SORU4	CEVAP	Frekans	YÜZDE
URETİM	19	48,71795	
PERSONE	6	15,38462	
PAZARLAI	0	0	
FINANS	1	2,564103	
MUHASEE	0	0	
ATINALMA	1	2,564103	
DİĞER	12	30,76923	
Σ	39	100	

SORU6	CEVAP	Frekans	YÜZDE
>25 MİLYON	4	10,25641	
25-35 MİLYON	15	38,46154	
36-45 MİLYON	9	23,07692	
>46 MİLYON	11	28,20513	
Σ	39	100	

SORU7	CEVAP	Frekans	YÜZDE
EYET	37	94,87179	
HAYIR	1	2,564103	
KARARSIZ	1	2,564103	
Σ	39	100	

36-45 YAŞ GRUBU

SORU2	CEVAP	Frekans	YÜZDE
0-5	4	18,18182	
6-10	6	27,27273	
11+15	8	36,36364	
16-20	4	18,18182	
>21	0	0	
Σ	22	100	

SORU3	CEVAP	Frekans	YÜZDE
ILKOKUL	3	13,63636	
ORTAOKUL	4	18,18182	
LİSE	11	50	
ÜNİVERSİTE	4	18,18182	
Σ	22	100	

SORU4	CEVAP	Frekans	YÜZDE
URETİM	13	59,09091	
PERSONE	3	13,63636	
PAZARLAI	0	0	
FINANS	0	0	
MUHASEE	2	9,090909	
ATINALMA	1	4,545455	
DİĞER	3	13,63636	
Σ	22	100	

SORU6	CEVAP	Frekans	YÜZDE
>25 MİLYON	1	4,545455	
25-35 MİLYON	4	18,18182	
36-45 MİLYON	3	13,63636	
>46 MİLYON	14	63,63636	
Σ	22	100	

SORU7	CEVAP	Frekans	YÜZDE
EYET	21	95,45455	
HAYIR	0	0	
KARARSIZ	1	4,545455	
Σ	22	100	

46-55 YAŞ GRUBU

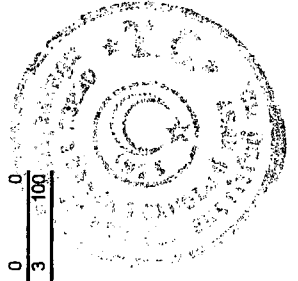
SORU2	CEVAP	Frekans	YÜZDE
0-5	2	66,66667	
6-10	1	33,33333	
11+15	0	0	
16-20	0	0	
>21	0	0	
Σ	3	100	

SORU3	CEVAP	Frekans	YÜZDE
ILKOKUL	0	0	
ORTAOKUL	0	0	
LİSE	1	33,33333	
ÜNİVERSİTE	2	66,66667	
Σ	3	100	

SORU4	CEVAP	Frekans	YÜZDE
URETİM	0	0	
PERSONE	1	33,33333	
PAZARLAI	0	0	
FINANS	0	0	
MUHASEE	0	0	
ATINALMA	0	0	
DİĞER	2	66,66667	
Σ	3	100	

SORU6	CEVAP	Frekans	YÜZDE
>25 MİLYON	0	0	
25-35 MİLYON	0	0	
36-45 MİLYON	1	33,33333	
>46 MİLYON	2	66,66667	
Σ	3	100	

SORU7	CEVAP	Frekans	YÜZDE
EYET	3	100	
HAYIR	0	0	
KARARSIZ	0	0	
Σ	3	100	



YAŞGRUBU

SORU8	CEVAP	Frekans	YUZDE
ÖRNEK İNSAN OLMAK		5	26,31579
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK		14	73,68421
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK		0	0
KURALLARA UYMAK		0	0
Σ		19	100

SORU8	CEVAP	Frekans	YUZDE
ÖRNEK İNSAN OLMAK		9	23,07692
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK		27	69,23077
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK		1	2,564103
KURALLARA UYMAK		2	5,128205
Σ		39	100

SORU8	CEVAP	Frekans	YUZDE
ÖRNEK İNSAN OLMAK		8	36,36364
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK		14	63,63636
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK		0	0
KURALLARA UYMAK		0	0
Σ		22	100

SORU8	CEVAP	Frekans	YUZDE
ÖRNEK İNSAN OLMAK		1	33,33333
İŞİNE KARŞI SORUMLULUK TAŞIMAK		2	66,66667
İŞYERİNDE ÖZGÜRCE HARKET ETMEK		0	0
KURALLARA UYMAK		0	0
Σ		3	100

SORU9	CEVAP	Frekans	YUZDE
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR		2	10,52632
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI ORF VE ADETLERE DAYANIR		8	42,10526
AHLAKİ DEĞERLER MEVCUT DÜZENE VE KANUNLARA DAYANIR		1	5,263158
AHLAKİ DEĞERLERİN BİR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR		8	42,10526
Σ		19	100

SORU9	CEVAP	Frekans	YUZDE
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR		19	48,71795
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI ORF VE ADETLERE DAYANIR		14	35,89744
AHLAKİ DEĞERLER MEVCUT DÜZENE VE KANUNLARA DAYANIR		3	7,692308
AHLAKİ DEĞERLERİN BİR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR		3	7,692308
Σ		39	100

SORU9	CEVAP	Frekans	YUZDE
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR		6	27,27273
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI ORF VE ADETLERE DAYANIR		9	40,90909
AHLAKİ DEĞERLER MEVCUT DÜZENE VE KANUNLARA DAYANIR		3	13,63636
AHLAKİ DEĞERLERİN BİR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR		4	18,18182
Σ		22	100

SORU9	CEVAP	Frekans	YUZDE
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI İLAHİDİR		0	0
AHLAKİ DEĞERLERİN KAYNAĞI ORF VE ADETLERE DAYANIR		2	66,66667
AHLAKİ DEĞERLER MEVCUT DÜZENE VE KANUNLARA DAYANIR		1	33,33333
AHLAKİ DEĞERLERİN BİR DAYANAK NOKTASI YOLTUR, KİŞİDEN KİŞİYE DEĞİŞİR		0	0
Σ		3	100



SORU10

CEVAP	Frekans	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	13	68,42105
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	6	31,57895
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN OLUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	0	0
Σ	19	100

SORU10

CEVAP	Frekans	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	24	61,53846
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	13	33,33333
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN OLUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	2	5,128205
Σ	39	100

SORU10

CEVAP	Frekans	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	14	63,63636
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	6	27,27273
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN OLUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	2	9,090909
Σ	22	100

SORU10

CEVAP	Frekans	YÜZDE
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÖZELLİKLE EMEK VERİMLİLİĞİN ARTMASINI SAĞLAR	1	33,33333
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN VARLIĞI KAYNAK İSRAFINI AZALTIR	2	66,66667
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLER ÇALIŞALARIN ÖZGÜRLÜĞÜNÜ KISITLAR	0	0
İŞLETMELERDE AHLAKİ DEĞERLERİN OLUP OLMAMASI ÖNEMLİ DEĞİLDİR	0	0
Σ	3	100

SORU11

CEVAP	Frekans	YÜZDE
TIĖIĖKI VARDIR	15	78,94737
TIĖIĖKI YOKTUR	1	5,263158
KARARSIZIM	3	15,78947
ÖNEMLİ DEĞİL	0	0
Σ	19	100

SORU11

CEVAP	Frekans	YÜZDE
TIĖIĖKI VARDIR	37	94,87179
TIĖIĖKI YOKTUR	1	2,564103
KARARSIZIM	1	2,564103
ÖNEMLİ DEĞİL	0	0
Σ	39	100

SORU11

CEVAP	Frekans	YÜZDE
TIĖIĖKI VARDIR	18	81,81818
TIĖIĖKI YOKTUR	2	9,090909
KARARSIZIM	2	9,090909
ÖNEMLİ DEĞİL	0	0
Σ	22	100

SORU11

CEVAP	Frekans	YÜZDE
TIĖIĖKI VARDIR	3	100
TIĖIĖKI YOKTUR	0	0
KARARSIZIM	0	0
ÖNEMLİ DEĞİL	0	0
Σ	3	100



YAŞGRUBU

SORU12

CEVAP	Frekans	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKİSİ OLUR	5	26,31579
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	10	52,63158
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELER	4	21,05263
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	19	100

SORU12

CEVAP	Frekans	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKİSİ OLUR	7	17,94872
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	22	56,41026
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELER	10	25,64103
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	39	100

SORU12

CEVAP	Frekans	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKİSİ OLUR	7	31,81818
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	11	50
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELER	4	18,18182
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	22	100

SORU12

CEVAP	Frekans	YÜZDE
URUN KALITESINI ARTTIRICI ETKİSİ OLUR	1	33,33333
ÇALIŞANLAR ARASINDA İYİ İLİŞKİLERİN KURULMASINI SAĞLAR	1	33,33333
ÇALIŞANLAR HER YÖNÜYLE KENDİLERİNİ GÜVENDE HİSSEDELER	1	33,33333
HİÇBİRİNE KATILMIYORUM	0	0
Σ	3	100

SORU13

CEVAP	Frekans	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	5	26,31579
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	8	42,10526
KARARSIZIM	4	21,05263
TARTIŞAMAZLAR	2	10,52632
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	0	0
Σ	19	100

SORU13

CEVAP	Frekans	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	13	33,33333
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	17	43,58974
KARARSIZIM	0	0
TARTIŞAMAZLAR	3	7,692308
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	6	15,38462
Σ	39	100

SORU13

CEVAP	Frekans	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	11	50
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	5	22,72727
KARARSIZIM	1	4,545455
TARTIŞAMAZLAR	4	18,18182
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	1	4,545455
Σ	22	100

SORU13

CEVAP	Frekans	YÜZDE
HER ZAMAN TARTIŞABİLİRLER	2	66,66667
BAZEN TARTIŞABİLİRLER	1	33,33333
KARARSIZIM	0	0
TARTIŞAMAZLAR	0	0
HİÇ BİR ZAMAN TARTIŞAMAZLAR	0	0
Σ	3	100

SORU14

CEVAP	Frekans	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	6	31,57895
İYİDİR	8	42,10526
KARARSIZIM	1	5,263158
İYİ DEĞİLDİR	4	21,05263
HİÇ İYİ DEĞİLDİR	0	0
Σ	19	100

SORU14

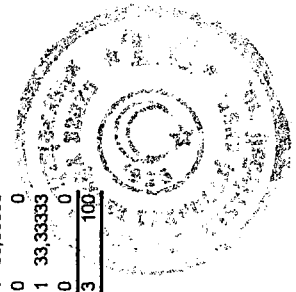
CEVAP	Frekans	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	15	38,46154
İYİDİR	16	41,02564
KARARSIZIM	0	0
İYİ DEĞİLDİR	6	15,38462
HİÇ İYİ DEĞİLDİR	2	5,128205
Σ	39	100

SORU14

CEVAP	Frekans	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	6	27,27273
İYİDİR	13	59,09091
KARARSIZIM	1	4,545455
İYİ DEĞİLDİR	2	9,090909
HİÇ İYİ DEĞİLDİR	0	0
Σ	22	100

SORU14

CEVAP	Frekans	YÜZDE
OLDUKÇA İYİDİR	1	33,33333
İYİDİR	1	33,33333
KARARSIZIM	0	0
İYİ DEĞİLDİR	1	33,33333
HİÇ İYİ DEĞİLDİR	0	0
Σ	3	100



YAŞGRUBU

SORU15

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	3	15,78947
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	3	15,78947
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	5	26,31579
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	8	42,10526
Σ	19	100

SORU15

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	5	12,82051
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	12	30,76923
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	6	15,38462
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	16	41,02584
Σ	39	100

SORU15

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	8	36,36364
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	9	40,90909
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	2	9,090909
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	3	13,63636
Σ	22	100

SORU15

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLARA İŞİNDE DAHA ÇABUK YÜKSELME İMKANI VERİLMESİ	0	0
ÇALIŞMA ORTAMININ GÜVENLİĞİNE VE İŞÇİ SAĞLIĞINA ÖNEM VERİLMESİ	0	0
DAHA FAZLA MADDE İMKANLARIN SAĞLANMASI	1	33,33333
ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE YETENEKLERİNE GÖRE İŞ VERİLMESİ	2	66,66667
Σ	3	100

SORU16

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ASTLAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	2	10,52632
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEMEKTEDİR	7	36,84211
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEMEKTEDİR	4	21,05263
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEMEKTEDİR	6	31,57895
Σ	19	100

SORU16

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ASTLAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	5	12,82051
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEMEKTEDİR	10	25,64103
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEMEKTEDİR	11	28,20513
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEMEKTEDİR	13	33,33333
Σ	39	100

SORU16

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ASTLAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	0	0
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEMEKTEDİR	8	36,36364
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEMEKTEDİR	11	50
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEMEKTEDİR	3	13,63636
Σ	22	100

SORU16

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ASTLAR, ÜSTLERE HİÇ GÜVENMEMEKTEDİR	0	0
ASTLAR, ÜSTLERE GENELLİKLE GÜVENMEMEKTEDİR	2	66,66667
ASTLAR, ÜSTLERE GÜVENMEMEKTEDİR	1	33,33333
ASTLAR, ÜSTLERE AZ GÜVENMEMEKTEDİR	0	0
Σ	3	100



YAŞORUBU

SORU17

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMİTLİDİR	4	21,05263
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	9	47,36842
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	5	26,31579
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	1	5,263158
Σ	19	100

SORU17

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMİTLİDİR	9	23,07692
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	17	43,59874
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	13	33,33333
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0	0
Σ	39	100

SORU17

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMİTLİDİR	10	45,45455
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	9	40,90909
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	3	13,63636
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0	0
Σ	22	100

SORU17

CEVAP	Frekans	YÜZDE
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN UMİTLİDİR	2	66,66667
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN BAZEN ENDİŞE DUYMAKTADIR	1	33,33333
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNDEN FAZLASIYLA ENDİŞELİDİR	0	0
ÇALIŞANLAR GELECEKLERİNİ ÜŞÜNMEZLER	0	0
Σ	3	100

SORU18

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	1	5,263158
SIKI BİR DENETİM HAKIMDIR	1	5,263158
DENETİM NORMALDİR	15	78,94737
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	2	10,52632
Σ	19	100

SORU18

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	2	5,128205
SIKI BİR DENETİM HAKIMDIR	7	17,94872
DENETİM NORMALDİR	26	66,66667
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	4	10,25641
Σ	39	100

SORU18

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	2	9,090909
SIKI BİR DENETİM HAKIMDIR	5	22,72727
DENETİM NORMALDİR	14	63,63636
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	1	4,545455
Σ	22	100

SORU18

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GEREKTİĞİNDEN FAZLA SIKI VE BASKICI BİR DENETİM VARDIR	0	0
SIKI BİR DENETİM HAKIMDIR	1	33,33333
DENETİM NORMALDİR	2	66,66667
GEVŞEK BİR DENETİM VARDIR	0	0
Σ	3	100



YAŞGRUBU

SORU19

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	4	21,05263
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	12	63,15789
ÖNEMİ AZALACAKTIR	3	15,78947
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	0	0
Σ	19	100

SORU19

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	21	53,84615
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	10	25,64103
ÖNEMİ AZALACAKTIR	6	15,38462
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	2	5,128205
Σ	39	100

SORU19

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	13	59,09091
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	8	36,36364
ÖNEMİ AZALACAKTIR	1	4,545455
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	0	0
Σ	22	100

SORU19

CEVAP	Frekans	YÜZDE
GIDEREK ÇOK ÖNEM KAZANACAKTIR	2	66,66667
MEVCUT ÖNEMŞİNİ KORUYACAKTIR	1	33,33333
ÖNEMİ AZALACAKTIR	0	0
HİÇ ÖNEMİ KALMAYACAKTIR	0	0
Σ	3	100

SORU20

CEVAP	Frekans	YÜZDE
SESSİZ KALIŞIM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	12	63,15789
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	5	26,31579
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0
FİRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	2	10,52632
Σ	19	100

SORU20

CEVAP	Frekans	YÜZDE
SESSİZ KALIŞIM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	26	66,66667
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	13	33,33333
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0
FİRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	0	0
Σ	39	100

SORU20

CEVAP	Frekans	YÜZDE
SESSİZ KALIŞIM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	15	68,18182
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	7	31,81818
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0
FİRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	0	0
Σ	22	100

SORU20

CEVAP	Frekans	YÜZDE
SESSİZ KALIŞIM BAŞKALARINA ZARAR VEREBİLİR	0	0
BUNU AÇIKLAMAK FİRMANIN SORUMLULUĞUDUR	3	100
ÖNEMLİ OLAN KAR ETMEKTİR	0	0
FİRMAYA SADAKAT FERDİN SUSMASINI GEREKTİRİR	0	0
Σ	3	100



SORU21

CEVAP	Frekans	YUZDE
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	3	15,78947
GEREKSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	7	36,84211
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	4	21,05263
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	5	26,31579
Σ	19	100

SORU21

CEVAP	Frekans	YUZDE
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	11	28,20513
GEREKSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	13	33,33333
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	10	25,64103
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	5	12,82051
Σ	39	100

SORU21

CEVAP	Frekans	YUZDE
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	7	31,81818
GEREKSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	9	40,90909
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	3	13,63636
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	3	13,63636
Σ	22	100

SORU21

CEVAP	Frekans	YUZDE
İŞLETMENİN MALZEME, ARAÇ VE GERÇLERİNİN KİŞİSEL AMAÇLAR İÇİN KULLANILMASI	0	0
GEREKSİZ MADDİ HARCAMALAR YAPILMASI	2	66,66667
BİR İŞİN YAPILABİLİR SÜRESİNİN GEREKSİZCE UZATILMASI	1	33,33333
HERHANGİ BİR OLAYIN SUÇUNUN BAŞKASINA YÜKLENMESİ	0	0
Σ	3	100

