

**T.C.
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI**

ORTOPEDİK PROTEZ VE ORTEZ

İŞLETMELER VE GİRİŞİMCİLİK
347CH0027

Ankara, 2011

- Bu modül, mesleki ve teknik eğitim okul/kurumlarında uygulanan Çerçeve Öğretim Programlarında yer alan yeterlikleri kazandırmaya yönelik olarak öğrencilere rehberlik etmek amacıyla hazırlanmış bireysel öğrenme materyalidir.
- Millî Eğitim Bakanlığınca ücretsiz olarak verilmiştir.
- **PARA İLE SATILMAZ.**

İÇİNDEKİLER

AÇIKLAMALAR.....	ii
GİRİŞ	1
ÖĞRENME FAALİYETİ- 1	3
1. İŞLETMELER VE İŞLETMELERDE İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI.....	3
1.1. Özel İşletmeler	4
1.1.1. Tek Kişi İşletmeleri	4
1.1.2. Şirketler (Ortaklıklar)	5
1.1.3. Kooperatifler	7
1.2. Kamu İşletmeleri.....	8
1.2.1. Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)	8
1.2.2. Katma Bütçeli İşletmeler	9
1.2.3. Döner Sermayeli İşletmeler	9
1.3. Karma İşletmeler	9
1.4. İşletmelerde İş Hukukunun Temel Kavramları	9
1.4.1. İşçi	10
1.4.2. İşveren	10
1.4.3. İş Yeri.....	11
1.5. Hizmet Sözleşmesi	11
1.5.1. İşçinin Borçları	12
1.5.2. İşverenin Borçları	12
1.5.3. Hizmet Sözleşmesinin Türleri	13
1.5.4. Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	14
1.5.5. Fesih ile Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi	14
1.5.6. Feshi İhbar ile Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi	14
UYGULAMA FAALİYETİ	15
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	17
ÖĞRENME FAALİYETİ-2	18
2. MESLEK ETİĞİ VE GİRİŞİMCİLİK	18
2.1. Etik Kavramı	18
2.1.1. Ahlaki Gelişim Süreci.....	19
2.1.2. Etik Kuralları	20
2.1.3. Etik Sistemleri.....	22
2.1.4. Etik Toplum İlişkisi	23
2.1.5. Etik Değerlere Uygun Davranışların Sonuçları	26
2.1.6. Etik Sorgulama	27
2.1.7. Mesleki Etik Kavramı.....	28
2.1.8. Mesleki Etik İlkeleri	29
2.1.9. Mesleki Yozlaşma.....	31
2.2. Girişimcilik.....	31
2.2.1. İş Kurmak.....	32
2.2.2. İş Yeri Kiralamak veya Satın Almak	32
2.2.3. İş Yerinin Donanımını Kurmak.....	33
2.2.4. İşletmeyi Geliştirmek.....	34
UYGULAMA FAALİYETİ	36
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	38
MODÜL DEĞERLENDİRME	39
CEVAP ANAHTARLARI	41
KAYNAKÇA.....	42

AÇIKLAMALAR

KOD	347CH0027
ALAN	Ortopedik Protez ve Ortez
DAL/MESLEK	Ortopedik Protez ve Ortez Teknisyenliği
MODÜLÜN ADI	İşletmeler ve Girişimcilik
MODÜLÜN TANIMI	İşletme çeşitleri, işletmelerde iş hukukunun temel kavramları, meslek etiği ve girişimcilik hakkında bilgi ve becerilerin kazandırıldığı öğrenme materyalidir.
SÜRE	40/16
ÖNKOŞUL	
YETERLİK	İşletme çeşitleri, işletmelerde iş hukukunun temel kavramları, meslek etiği ve girişimcilik hakkında bilgi ve becerileri kazandırmak.
MODÜLÜN AMACI	Genel Amaç İşletme çeşitleri, işletmelerde iş hukukunun temel kavramları, meslek etiği ve girişimcilik hakkında bilgi ve becerilere sahip olacaksınız. Amaçlar <ol style="list-style-type: none">1. İşletme çeşitlerini ve işletmelerde iş hukukunun temel kavramlarını kavrayacaksınız.2. Meslek etiği ve girişimcilik hakkında bilgi ve beceri kazanacaksınız.
EĞİTİM ÖĞRETİM ORTAMLARI VE DONANIMLARI	Donanım: Sinevizyon, perde, tahta, defter, kalem. Ortam: Atölye, Protez ortez üretim işletmeleri
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	Modülün içinde yer alan, her faaliyetten sonra verilen ölçme araçları ile kazandığınız bilgileri ölçerek kendi kendinizi değerlendireceksiniz. Öğretmen, modülün sonunda, ölçme aracı (test, çoktan seçmeli, doğru-yanlış, v.b) kullanarak modül uygulamaları ile kazandığınız bilgi ve becerileri ölçerek sizi değerlendirecektir.

GİRİŞ

Sevgili Öğrenci,

İnsan ilişkilerinin bulunduğu her yer ve durumda, mutlaka etik ilişkilerin de ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Yönetim ve iş dünyasındaki ilişkilerde de belli etik değerlerin oluşturulmuş olması gereklidir.

Bu modül size; işletme çeşitleri, işletmelerde iş hukukunun temel kavramları, meslek etiği ve girişimcilik hakkında bilgi ve becerileri kazandıracaktır.



ÖĞRENME FAALİYETİ-1

AMAÇ

İşletmeleri yapı ve kuruluşları açısından sınıflandırarak bunların özelliklerini kavrayabilecek, işletmelerde iş hukukunun temel kavramları hakkında genel bilgi sahibi olabileceksiniz.

ARAŞTIRMA

- İşletmelerin çeşitlerini araştırınız.
- İşletmelerde iş hukukunun temel kavramlarını araştırınız.

1. İŞLETMELER VE İŞLETMELERDE İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

İşletmeleri tanımak için birçok ölçüte göre sınıflama yapmak uygun olacaktır. İşletme türlerini aşağıdaki gibi gruplayabiliriz.

- Üretim araçlarının mülkiyetine göre işletmeler
 - Özel işletmeler
 - Kamu işletmeleri
 - Karma işletmeler
- Yasalar açısından işletmeler
 - Tek kişi işletmeleri
 - Şirketler
 - Kooperatifler
- Büyüklüklerine göre işletmeler
 - Küçük ve orta işletmeler
 - Büyük işletmeler
 - Çok uluslu işletmeler
- Üretilen mal cinsine göre işletmeler
 - Dayanıklı mal üreten işletmeler
 - Dayanıksız mal üreten işletmeler
 - Tüketim malı üreten işletmeler
 - Endüstri malı üreten işletmeler

- Sektörler açısından işletmeler
 - Tarım işletmeleri
 - Sanayi işletmeleri
 - Ticaret işletmeleri
 - Hizmet işletmeleri

1.1. Özel İşletmeler

Özel sektör olarak bilinen bu işletme türünde, sermayenin tamamı özel şahıslar tarafından konulmuştur. Anayasa ve yasalara göre kurulup işletilen ve sermayesi özel şahıslara ait olan işletmelerdir.

İşletmelerin başta gelen amacı, kârını en yüksek düzeyde gerçekleştirmek için verimli ve etkili çalışmaktır. Özel sektörün girişimciliği ülkenin ekonomik gelişmesine olumlu katkı sağlar.



Resim 1.1: Çeşitli işletmeler

Özel işletmeler tek kişi işletmeleri, şirketler (ortaklıklar) ve kooperatifler olarak ayrılır.

1.1.1. Tek Kişi İşletmeleri

Sermayenin tamamının ve yönetimin bir kişiye ait olduğu işletmelerdir. İşletmenin yönetimi ile ilgili kararları kendisi verir. Kâr ve zarar yani işletme ile ilgili her türlü konudan işletme sahibi sorumludur. Esnaf, sanatkâr, tacir, sanayici, serbest meslek erbabı bu grup işletmelilerdendir.

➤ **Esnaf**

Ticaret sermayesi ile birlikte vücut çalışmasına dayanan, geliri, tacir olmasını gerektirmeyecek kadar az olan ticaret sicili ve dolayısıyla ticaret ve sanayi odasına kayıtlı olmayan belirli veya gezici bir iş yeri sahibidir. (507 sayılı esnaf ve sanatkâr kanunu)

➤ **Sanatkâr**

Vücut çalışmasına dayanan bir iş yeri olan, iş yerinde sanat, hizmet ya da meslek kolunda ihtisasını değerlendiren, belirli veya gezici bir iş yeri sahibidir. (507 sayılı esnaf ve sanatkâr kanunu)

➤ **Tacir**

Bir ticarethane veya fabrikayı kendi adına işleten her tür ticaret şirkettir. İşletme hesabı veya bilanço esasına göre defter tutabilir. (6762 sayılı Türk Ticaret kanunu)

➤ **Sanayici**

Makine, cihaz, alet ve tezgah yardımı ile ham veya yarı mamul bir maddenin vasıf veya şeklini değiştiren ve kıymetlendirerek imal yapan yılda ortalama imalat makinelerinde 5, haricinde de 10 kişi çalıştıranlar, sanayici sayılır. (Ticaret ve Sanayi odaları Kanunu)

➤ **Serbest Meslek Erbabı**

Şahsi mesaiye, ilmi veya meslekî bilgi veya ihtisasa dayanan, ticarî mahiyette olmayan işleri, işverene tabi olmaksızın kendi nam ve hesabına yapanlardır. (Gelir vergisi kanunu)

1.1.2. Şirketler (Ortaklıklar)

Şirketleri tek kişilik işletmelerden ayıran özelliklerin başında birden fazla kişilerin bir araya gelmesiyle kurulmasıdır.

➤ Bir İşletmenin şirket olabilmesi için aşağıdaki özellikleri taşıması gerekir

- Şirketi kuranların (gerçek veya tüzel kişiler) sayısı birden fazla olmalıdır,
- Ortak bir amaç bulunmalıdır,
- Ortak amaca ulaşmak için ortaklar arasında bir anlaşma bulunmalıdır,
- Belirlenen hedefe ulaşmak için para, mal veya emek sermaye olarak konmalıdır.

➤ **Adi Şirket (Ortaklıklar)**

Borçlar Kanunumuza göre, bir şirket, Ticaret Kanunu'nda tanımlanan şirketlerin ayırt edici niteliklerini taşıyor ise adi şirket sayılır. Adi Şirket, iki ya da daha fazla kişinin aralarında yazılı veya sözlü bir anlaşma ile belli bir şekle tabi olmadan kurabilecekleri, yazılı kurulma şartı olmayan, şirketin ticaret siciline kayıt ve ilanının zorunlu olmadığı asgari bir sermaye öngörülmemiş, ticaret unvanı kullanmak zorunda olmayan bir şirket türüdür.

Borçlar kanunu hükümlerine göre faaliyet gösterip şirket kazançları ve zararları ortaklar arasında belirlenen oranlarda ve eşit olarak dağıtılır. Her ortağın sorumluluğu sınırsız olup tüm şirket borçlarından kişisel varlığı ile sorumludur.

➤ **Ticaret Şirketleri**

Ticaret şirketleri, şahıs ve sermaye şirketi olarak iki ana gruba ve bunlar da alt gruplara ayrılır.

Şahıs Şirketleri; kolektif şirket ve adi komandit şirket olarak ikiye ayrılır.

- Kolektif Şirket

Bir ticarî işletmeyi, bir ticaret unvanı altında işletmek isteyen gerçek kişiler arasında kurulan borç ve taahhütlerden şirketin 1. derecede, ortakların da 2. derecede sınırsız sorumlu olduğu, asgari bir sermaye öngörülmemiş, ticaret unvanı kullanmak zorunda olan, her bir ortağın şirketi yönetme hakkı ve sorumluluğu olduğu bir şirket türüdür.

Kolektif şirket, ancak gerçek kişilerle kurulur ve bütün ortaklar tarafından yönetilir. Ana sözleşme ile yönetim bir veya birkaç ortağa bırakılabilir. Şirketin sermaye gücü, ortakların varlıklarına bağlıdır.

- Adi Komandit Şirket

Ticarî bir işletmeyi, ticaret unvanı altında işletmek amacı ile kurulan ve şirket alacaklarına karşı ortaklardan bir kısmının sorumluluğunun sınırsız, diğerlerinin ise sermayeleri ile sınırlı olan şirketlerdir. Sorumluluğu sınırsız olan ortaklar komandite, sorumluluğu sınırlı olan ortaklar ise komanditer olarak isimlendirilir.

Komandite ortakları gerçek kişi olmaları şarttır ve bunlar yönetime hakimdirler. Komanditer ortaklar tüzel kişi olabilir ve taahhüt ettikleri sermaye payı ile sorumludurlar. Sermaye paylarına göre kâr payı alırlar, şirketin yılsonu hesaplarını denetleyebilirler.

Sermaye Şirketleri; limitet şirket, anonim şirket ve sermaye payları bölünmüş komandit şirket olarak üçe ayrılır.

Sermaye şirketleri, şahıs şirketlerine göre daha fazla sermaye, emek, iş bölümü isteyen, büyük hedeflerin gerçekleştirilmesi için kurulan şirketlerdir. Şirkette sermaye ön plandadır. Sermaye şirketlerinde ortaklar, şirket borçlarına karşı koyulan sermaye kadar sorumludur. Şirket gücünü ve itibarını, sermayesi ve yönetiminden alır.

Türk ticaret kanununda yer alan sermaye şirketleri; limitet, anonim, sermaye payları bölünmüş (hisseli) komandit şirketlerdir.

- Limitet Şirket

İki veya daha fazla gerçek veya tüzel kişi tarafından, bir ticaret unvanı altında kurulan, ortakların sorumlulukları koymayı taahhüt ettikleri sermaye ile sınırlı ve esas sermayesi belli olan şirketlerdir. Ortak sayısı en fazla elli (50) kişi olabilir. Yönetim birimi, müdürler kurulu şeklindedir. Ortak sayısı 20' den fazla ise genel kurul ve denetim kuruluda olması gerekir.

Limitet şirketler, bankacılık ve sigortacılık dışında her türlü ticarî faaliyette bulunabilirler.

○ Anonim Şirket

Bir unvana sahip, esas sermayesi belirli, paylara bölünmüş ve borçlarından dolayı yalnız mal varlığı (sermayesi) ile sorumlu olan şirkettir.

Anonim şirket en az 5 gerçek ve tüzel kişiden kurulur. Şirket 1. derecede mal varlığı kadar, ortaklar ise 2. derecede taahhüt ettikleri sermaye ile sınırlı sorumludur. Yönetim birimi; yönetim kurulu, genel kurul ve denetim kurulundan oluşur.

○ Sermaye Payları Bölünmüş Komandit Şirket

En az 5 ortak, en az biri komandite ortaktır. Komandite ortağın sorumluluğu sınırsız, komanditer ortağınki ise taahhüt ettiği sermaye ile sınırlıdır. Şirketin yönetimi adi komandit şirketi gibidir. Özel hüküm yoksa anonim şirket hükümleri geçerlidir. Çok sık rastlanmayan bir şirket türüdür.

1.1.3. Kooperatifler

Türkiye’de; 1163 sayılı Kooperatifler Kanununda kooperatifin hukukî tanımı şöyle yapılmıştır. “Tüzel kişiliği haiz olmak üzere ortaklarının belirli ekonomik menfaatlerini ve özellikle meslek ve geçimlerine ait ihtiyaçlarını karşılıklı yardım, dayanışma ve kefalet sureti ile sağlayıp korumak amacıyla gerçek ve kamu tüzel kişiler ile özel idareler, belediyeler, köyler, cemiyetler ve dernekler tarafından kurulan değişir ortaklı ve değişir sermayeli teşekküllere kooperatif denir.”

Kooperatifler; kişilerin belirli amaçlara ulaşmak için ortak çabalarını bir araya getirdikleri, dernek ve şirketten çeşitli noktalardan ayrılan ve değişik özellikler gösteren bir kuruluştur. Faaliyet konularına göre üretim, tüketim, satış, yapı, kredi, kefalet kooperatifleri gibi türlere ayrılır. En az 7 kişi ile kurulan kâr amacı gütmeyen ortaklıktır. Kooperatiflerin kuruluşları sırasında belirli bir sermayenin belirtilmesi zorunlu değildir.

Kooperatiflerin kuruluşlarındaki kurallar şunlardır;

- Kooperatife giriş ve çıkış serbesttir,
- Kooperatif üyelerinin payları ne olursa olsun, ancak bir oya sahiptirler,
- Kâr ortaklara, kooperatifle yaptıkları iş oranında dağıtılır,
- Sermaye karşılığı verilecek faiz sınırlıdır. (faiz oranı düşüktür)

Üretim kooperatifleri, ortak üretim veya sürüm ve satış için kurulmuş kuruluşlardır. Tüketim kooperatifleri tüketicilerin ihtiyaç maddelerini temiz ve ucuz şekilde karşılamak amacıyla kurulur. Kredi kooperatifleri ise tarım ve sanayi alanındaki küçük üreticilerin kredi ihtiyaçlarını kolay, çabuk ve ucuz bir şekilde karşılanması amacıyla kurulur. Kooperatifler ortaklarını tasarrufa yöneltme, üreticileri ve tüketicileri koruma ve fertler arasındaki birlikteliği sağlaması bakımından yararlı ve faydalı kuruluşlardır. Bu öneminden dolayı Anayasamız devlete kooperatifçiliğin gelişmesini sağlayacak önlemleri alma görevi yüklemiştir.

1.2. Kamu İşletmeleri

Sermayenin tamamı veya büyük bir kısmı, (% 51'inden fazlası) kamu tüzel kişilerine ait olan işletmelerdir. Kamu işletmelerin amacı, kâr elde etmekten çok topluma hizmet götürmektir.

Kamu işletmelerinin kuruluş amaçları şunlardır;

- Kamu kurumlarına gelir sağlamak,
- Gelişmemiş veya az gelişmiş yörelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yönden gelişmesini sağlamak,
- Ülkenin ekonomik kalkınmasını hızlandırmaktır.

Devlet, ekonomik faaliyetlerini azaltmak amacıyla kamu işletmelerinin çoğunu özel sektöre devretmektedir. Diğer bir ifade ile özelleştirmektedir.

Özelleştirme; kamu mülkiyetinde olan işletmelerin, üretimde verimliliği sağlamak için sektöre bırakılması olayıdır.

Özelleştirme, üretimi artırmak, maliyetleri düşürmek ve rekabeti geliştirerek kamu işletmelerinin verimli bir şekilde çalıştırılması amacını taşır.

Türkiye'de kamu işletmelerini aşağıda verilen başlıklar altında incelemek mümkündür;

- Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT),
- Katma Bütçeli İşletmeler,
- Döner Sermayeli İşletmeler,
- Yerel Yönetim (Mahalli İdare) İşletmeleridir.

1.2.1. Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)

Ülkenin ekonomisinde KİT'in çok özel bir yeri ve önemi vardır. Bu işletmelerin sermayesinin yarısından çoğu, kamuya aittir.

Türkiye' de KİT,1964 yılında çıkarılan 440 sayılı karar ile düzenlenmiştir.1983 yılında Bakanlar Kurulunun çıkarmış olduğu 60 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden düzenlenmiştir.

Bu kararname ile KİT'lere verimlilik doğrultusunda kendilerine verilen kamu görevlerini yerine getirme ve kâr elde etmeleri öngörülmüştür. Bugün bu kuruluşların devlete yük getirdiği düşüncesi ve devletin küçültülmesi politikaları ile özelleştirilmiş veya özelleştirilmeye çalışılmaktadır.

1.2.2. Katma Bütçeli İşletmeler

Türkiye’de her yıl TBMM’de görüşülerek kabul edilen bütçe kanunu iki büyük bölümden meydana gelir. Bunlar, genel bütçe ve katma bütçedir.

Katma bütçeli devlet dairelerine, tekel, devlet üretme çiftlikleri, karayolları, üniversiteler örnek olarak verilebilir. Katma bütçeli dairelerin, kendilerine bağlı gelir getiren işletmeleri vardır. Bu işletmelerin kendi tüzel kişiliği yoktur. Sağladıkları gelir fazlası bütçeye gelir olarak kaydedilir.

1.2.3. Döner Sermayeli İşletmeler

Döner sermayeli işletmeler; genel bütçeye dahil kurumların, bütçe kanunu ile verilen ödeneklerle kurdukları işletmeler olup yine tüzel kişilikleri yoktur. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarında, Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, Hazine Müsteşarlığına bağlı darphane ve damga matbaası başlıca örnekleridir. Döner sermayeli işletmelerin sayıları fazla, fakat nispi önemleri katma bütçeli işletmelere göre azdır. İşletmelerde kullanılan sermayeye döner sermaye denir.

Bu işletmelerin özel sektör anlayışı içinde çalışmaları, önemli bir yanlarıdır. Aktif bir çalışma ile her yıl kâr etme durumunda olmaları istenen döner sermayeli işletmeler değişik kanunlarla işletilirler. Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde, üniversitelerde; Adalet Bakanlığına bağlı hapisanelerde; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarında vb. kurumlarda döner sermaye işletmesi bulunur.

Döner sermaye işletmeleri esas olarak hizmet amacı ile kurulduklarından kâr bilinci ön planda olmaz. Bunun dışında, döner sermaye işletmeleri kanunlara bağlı olarak, yıllık kârlarının bir kısmını veya tamamını kullanma yetkisindedir.

1.3. Karma İşletmeler

Karma işletme, hem kamu hem de özel sermaye katkısı ile kurulmuş işletmelere denir. Üniversiteler bu grup işletmelere örnek olarak gösterilebilir. Pek çok üniversite kamu sermayesi ve özel sermaye kurulur ve çalışmalarını ve gelişmelerini bu şekilde sürdürür.

Bazı kamu işletmeleri çalışmalarını sürdürebilmek için çeşitli çalışma alanlarında özel firmalarla işlerini yürütürler. Örneğin, iş fikirlerini girişime dönüştürmek için çeşitli projeler düzenleyen KOSGEB, (küçük ve orta ölçekli sanayi geliştirme başkanlığı) genç girişimci geliştirme ve destekleme amacı ile oluşturduğu program çerçevesinde özel girişim ve danışmalık merkezi ile birlikte çalışır.

1.4. İşletmelerde İş Hukukunun Temel Kavramları

Hukuk, insanların birbirleri ile ilişkileri, oluşturdukları toplumla ilişkilerini düzenleyen, devletin zorlayıcı gücüyle kendilerine uyulması sağlanan kuralların bütünüdür.

İş hukuku, temelde işçilerin hukukî durumlarının düzenlenmesi ve korunması ilkesinden doğmuştur. İş hukukundaki kurallar temel olarak, işçi, işveren ve devletin ilişkilerini düzenler.



Resim 1.2: İş sözleşmesi

1.4.1. İşçi

Bir hizmet sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kimseye işçi denir. İşçi gerçek kişidir. İşçi, işverene karşı iş yapmakla yükümlüdür. Tüzel kişiler, işçi olamazlar. İşçinin aynı zamanda yaptığı işi bir karşılık uğruna yapması gerekir. Söz konusu karşılık, para (ücret) olabileceği gibi eşya da olabilir.

İşin şekli, boyutu, yapıldığı yer ve zaman önemli değildir. Kendi işinde çalışanlar, kurdukları iş yerinde birlikte çalışan ortaklar, devlet memurları, çıraklar ve stajyerler işçi sayılmazlar.



Resim 1.3: İşçi

1.4.2. İşveren

Bir hizmet sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişiye işveren denir. Gerçek kişi, haklarını ve sorumluluklarını kullanabilecek durumda olan bireyle; tüzel kişi ise şirket, dernek, vakıf gibi kuruluştur.

İşveren; işçiyi işe alan, ondan iş yapmasını isteyen, bu konuda emir ve talimat vermeye yetkili olan, bütün bunlara karşılık ücret ödemekle yükümlü kimsedir.

İş Kanununun 1. maddesinin 3.fikrasında “İş yerinde işveren adına hareket eden, işin ve iş yerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.” hükmü yer almaktadır. Gerekli görülen zamanlarda işletmelerin başında işveren vekili dediğimiz, işveren adına yönetim çalışmalarını gerçekleştiren kişiler olabilmektedir.

1.4.3. İş Yeri

İşin yapıldığı yere iş yeri denir. Fabrika, atölye, okul, hastane, yazıhane gibi yerler, birer iş yeri sayılır.



Resim 1.4: İş yeri ve çalışan

İşin kapalı ve açık yerde yapılmasının bir önemi yoktur. Ancak iş yeri bu şekilde ele alınırsa, sadece işin gerçekleştirildiği yer iş yeri olarak alınmış olur. Halbuki İş Kanununun 1. maddesinin 2. bendi, “İşin niteliği ve yürütme bakımından iş yerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, meslekî eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da iş yeri sayılır.” Hükmünü getirerek iş yeri kapsamını daha geniş tutmaktadır. Böylece iş yerine bağlı yerler, iş yerinin eklentileri ve iş yerine bağlı sabit ve hareketli her türlü araçlar da iş yerinden sayılır.

1.5. Hizmet Sözleşmesi

Borçlar Kanununun 313. maddesinde hizmet sözleşmesi: “Hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde tanımlanır. Başka bir deyişle hizmet sözleşmesi, ücret ile emeğin değişimini sağlayan bir sözleşmedir.

Hizmet sözleşmesinin geçerli bir şekilde kurulabilmesi için iş sözleşmesi ehliyetinin her iki tarafta bulunması zorunludur. Taraflar kural olarak mümeyyiz ve reşit olmalıdır.

Sözleşme ehliyeti bulunsa bile işçiler için bazı yasaklar ve kısıtlamalar söz konusudur. Buna göre 15 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Çocukların sağlık ve gelişmelerine, okul veya mesleğe yönelmelerine ya da öğrenimden yararlanmalarına engel olmayacak şekilde hafif işler olmak üzere, 13 yaşını doldurmuş çocuklar çalıştırılabilir. 18 yaşından küçük erkek çocuklarla her yaştaki kadın işçilerin, yer altı ve su altındaki işlerde çalıştırılmaları yasaktır. 18 yaşından küçük olan işçiler hiçbir şekilde sağlık raporu olmadan işe başlatılmazlar.

2007 sayılı Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile askerî ve istihbarat birimleri gibi bir kısım işlerde sadece Türk vatandaşlarının çalışmalarına olanak tanınır. Bu tür işlerde çalışmak üzere yabancılarla bir hizmet sözleşmesinin yapılması yasaktır. Hizmet sözleşmeleri bazı hallerde mutlaka yazılı yapılmalıdır. İş Kanununun 9. maddesi, belirli süresi bir yıl veya daha uzun süreli hizmet akitlerinin (sözleşmelerinin) yazılı yapılacağını belirtmiştir. Süresi bir yıldan az veya belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin yapılmasında herhangi bir şekil koşulu aranmamaktadır. Taraflar, sözleşmeleri yazılı veya sözlü olarak yapabilirler.

Yapılan hizmet sözleşmeleri taraflara çeşitli borçlar yüklemektedir. (şema:1.1) Bunlar:

- İşçinin borçları
- İşverenin borçları

1.5.1. İşçinin Borçları

İşçinin borçları; iş görme, talimatlara uyma ve sadakat şeklindedir.

- İş görme borcu

İşçi kendisine verilen işi bizzat kendisi yapmalıdır. Bir başkasına devredemez. İşçi hizmet görürken dikkatli ve özenli hareket etmelidir. İşçi, kasıtlı veya ihmali davranışlarından dolayı işverene verdiği zarardan sorumludur.

- Talimatlara uyma

İşçi, işverenin emir ve talimatlarına uymak zorundadır. Ancak işveren, işçinin iş yaşamı dışındaki sosyal yaşamına müdahale edemez.

- Sadakat

İşverenin çıkarları, işçi tarafından gözetilmelidir.

1.5.2. İşverenin Borçları

İşverenin borçları; ücret ödemek, eşit davranmak, malzeme temin etmek, iş güvenliğini sağlamak, sigorta yapmak ve işçi sağlığını gözetmektir.

- Ücret ödeme borcu

İşveren, işçiye yaptığı hizmet karşılığı ücret ödemelidir. Ücretin miktarı sözleşmede belirtilmelidir ve para ile ödenir. İşçiye asıl ücreti dışında ikramiye, prim, kar payı gibi bazı ek ücretler de ödenebilir. Ücret en geç ayda bir ödenmelidir.

➤ Eşit işlem borcu

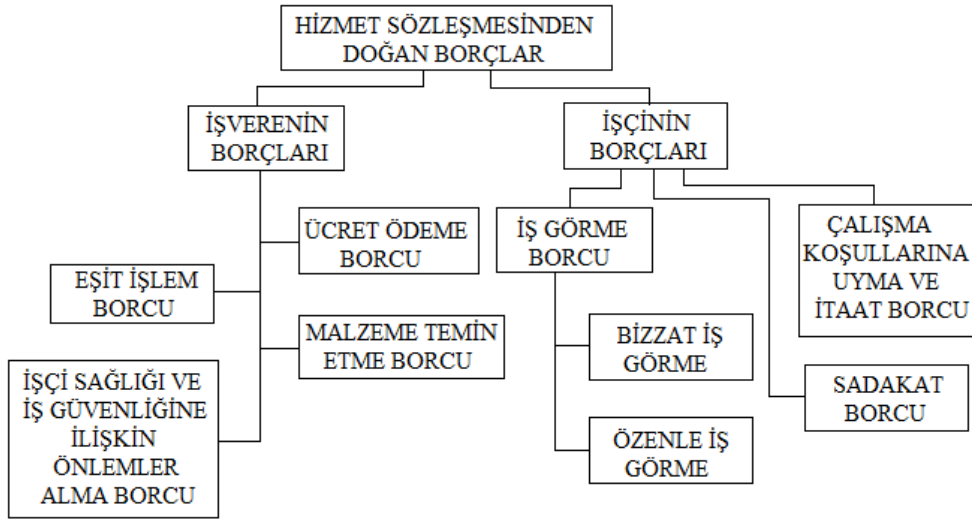
İşveren, aynı iş yerinde çalışan işçilere, eşit davranmak zorundadır. Örneğin, iş yerinde verilen öğle yemeğinin, çalışan herkese verilmesi işverenin eşit işlem borcudur.

➤ Malzeme temin etme borcu

İşveren, işçinin çalışması için gereken araç gereç ve malzemeyi temin etmekle yükümlüdür.

➤ İş güvenliği ve işçi sağlığını gözetme borcu

İşveren, çalıştırdığı işçinin güvenliğini ve sağlığını korumakla ilgili önlemleri, mevzuatta yer almasa bile yerine getirmelidir.



Şema 1.1: Hizmet sözleşmesinden doğan borçlar

1.5.3. Hizmet Sözleşmesinin Türleri

Hizmet sözleşmesi bireysel ve toplu sözleşme olarak ikiye ayrılır.

➤ Bireysel hizmet sözleşmesi

İşçinin tek başına işverenle kendi adına yaptığı sözleşme şeklindedir.

➤ Toplu iş sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi, sendikaya üye işçiler adına, sendika ile işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen sendikanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından yetki belgesi alması gerekir. Yetki belgesi alan sendika, işvereni toplu sözleşmeye çağırır. Toplu iş sözleşmesinin süresi bir yıldan az, üç yıldan çok olamaz. Toplu iş sözleşmesinde anlaşma sağlanamaz ise grev veya lokavt uygulanabilir.

Grev, iş yerinde çalışmayı durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmaktır. Grev durumunda işçiler işi bırakırlar.

Lokavt ise işverenin ya da işveren meslek kuruluşunun kararı ile iş yerinde çalışmanın durdurularak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasıdır. Lokavt durumunda işveren, iş yerini kapatarak işçilerin çalışmasını engeller.

1.5.4. Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesinin genel olarak sona erme nedenleri şunlardır:

- Sözleşmede kararlaştırılan sürenin dolmasıyla sözleşme, herhangi bir bildirimle gerek kalmadan sonlanır. Sürenin bitmesine rağmen taraflar sözleşme hükümlerini yerine getirmeye devam ederlerse sözleşme, bir yıldan fazla olmamak kaydıyla yenilenmiş olur.
- Borçlar kanununun 347. maddesinde “Hizmet akdi işçinin, ölümüyle nihayet bulur.” denilmektedir. Eğer işçi ölürse hizmet sözleşmesinin sona ermesi gerekir. İşverenin ölümü ise hizmet sözleşmesinin sona ermesini gerektiren bir durum değildir. İşverenin yerine kim geçmişse, onunla işçi arasında sözleşme devam eder. Hizmet sözleşmesi işverenin kendisi göz önünde tutularak yapılmışsa, ancak bu durumda işveren öldüğü zaman hizmet sözleşmesi sona erer.
- İlk iki maddede yer alan nedenler, hizmet sözleşmesinin genel sona erme nedenleridir. Bunların dışında hizmet sözleşmeleri, fesih ve feshi ihbar yolu ile de sona erdirilebilir.

1.5.5. Fesih ile Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesinin karşı tarafa herhangi bir bildirimde bulunulmadan derhal sona erdirilmesine, fesih denir. Fesih nedenleri sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal ve benzerleri ile zorunlu nedenler olarak işçi ve işveren yönünden, İş Kanununun 16. ve 17. maddelerini ayrı ele alınmıştır.

1.5.6. Feshi İhbar ile Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi

Hizmet sözleşmesini feshetmek isteyen tarafın, fesih tarihinden belli bir süre önce bunu karşı tarafa bildirimle haber vermesine feshi ihbar denir. Yalnızca süresi belli olmayan sürekli hizmet sözleşmelerine uygulanır. Feshi ihbar, işçilerin iş yerinde çalıştığı süreler göre değişmektedir. İş Kanununun 13. maddesinde de belirtildiği gibi bu süreler 2 ile 6 hafta arasındadır. İlgiye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması kanunen öngörülen feshi ihbar, ihbar koşullarına uyulmadan yapılırsa “usulsüz feshi ihbar” meydana gelir. Bu durumda işverenin, tazminat ödeme zorunluluğu doğar.

UYGULAMA FAALİYETİ

İşletme çeşitlerini, özelliklerini ve işçi haklarını araştırınız.

İşlem Basamakları	Öneriler
<p>➤ Çevrenizde beş işletmeyi tespit ediniz.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Bu alanda basılı kaynakları, üniversite kütüphanelerinde ve diğer kitap evlerindeki kitaplardan bulabilirsiniz.➤ Elde ettiğiniz kaynakların kaynakça kısımlarından farklı basılı kaynaklara ulaşabilirsiniz.➤ Modül sonunda önerdiğimiz basılı kaynaklardan yararlanabilirsiniz.➤ İnternet size çok yönlü bir araştırma olanağı sağlayacaktır. İhtiyacınız olan bilgilere kolay ulaşmanızı sağlayacak hem de kaynaklara nasıl ulaşabileceğiniz konusunda size yol gösterecektir.
<p>➤ İşletmelerin özelliklerini ve hangi tür işletme olduğunu araştırınız.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Seçtiğiniz şirketlerin yönetimini araştırınız.➤ İşletmeyi kimlerin yönettiğini belirleyiniz.➤ Varsa kaç ortaktan oluştuğunu belirleyiniz.➤ Sermayelerinin hangi tür sermaye olduğunu belirleyiniz.➤ Hangi tür işletme grubuna girdiğini belirleyiniz.
<p>➤ İşletmelerde çalışanların (işçilerin) haklarını basılı kaynaklardan ve internetten araştırınız.</p>	<ul style="list-style-type: none">➤ Bu alanda basılı kaynaklara üniversite kütüphanelerinden ve diğer kitapevlerindeki kitaplardan bulabilirsiniz.➤ Elde ettiğiniz kaynakların kaynakça kısımlarından farklı basılı kaynaklara ulaşabilirsiniz.➤ İşçi sendikalarına giderek işçilerin hakları hakkında bilgi alabilirsiniz.➤ Modül sonunda önerdiğimiz basılı kaynaklardan yararlanabilirsiniz.➤ İnternet size çok yönlü bir araştırma olanağı sağlayacaktır. İhtiyacınız olan bilgilere kolay ulaşmanızı sağlayacak hem de kaynaklara nasıl ulaşabileceğiniz konusunda size yol gösterecektir.

KONTROL LİSTESİ

Bu faaliyet kapsamında aşağıda listelenen davranışlardan kazandığınız becerileri **Evet** ve **Hayır** kutucuklarına (X) işareti koyarak kontrol ediniz.

Değerlendirme Ölçütleri	Evet	Hayır
1. Çevrenizdeki beş işletmeyi tespit edebildiniz mi?		
2. İşletmelerin özelliklerini ve hangi tür işletme olduğunu araştırabildiniz mi?		
3. İşletmelerde çalışanların (işçilerin) haklarını basılı kaynaklardan ve internetten araştırabildiniz mi?		

DEĞERLENDİRME

Yapılan değerlendirme sonunda “Hayır” şeklindeki cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız öğrenme faaliyetini tekrar ediniz. Bütün cevaplarınız “Evet” ise “Ölçme ve Değerlendirme” ye geçiniz.

ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak doğru seçeneği işaretleyiniz.

1. Sanatkâr, esnaf, sanayici ve serbest meslek erbabının oluşturduğu şirket türünde aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?
A) Sermayenin tamamı işletme sahibine aittir.
B) Yönetim ortaklara aittir.
C) Kâr ve zararın tamamı işletme sahibine aittir.
D) İşletme yönetimi, sermayesi işletme sahibine aittir.
2. Aşağıdakilerden hangisi şahıs şirkettir?
A) Anonim
B) Kolektif
C) Limited
D) Sermaye Payları Bölünmüş Komandit Şirket
3. Aşağıdakilerden hangisi döner sermaye kuruluşlarından biri değildir?
A) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullar.
B) Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler.
C) Adalet Bakanlığına bağlı hapisaneler.
D) Şahısların kurduğu şirketler.
4. Aşağıdakilerden hangisi kamu işletmelerinin kuruluş amaçlarından değildir?
A) Kamu kurumlarına gelir sağlamak.
B) Gelişmemiş veya az gelişmiş yörelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yönden gelişmesini sağlamak.
C) Özelleştirme yapmak.
D) Ülkenin ekonomik kalkınmasını hızlandırmak.
5. Bir başkası adına ve ona bağlı olarak çalışanlar ile onları çalıştıranlar arasında iş ilişkilerini düzenleyen hukuk dalı aşağıdakilerden hangisidir?
A) İş hukuku.
B) Anayasa hukuku.
C) Özel hukuk.
D) İşçi hukuku.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise bir sonraki öğrenme faaliyetine geçiniz.

ÖĞRENME FAALİYETİ-2

AMAÇ

Meslek etiği ve girişimcilik hakkında bilgi ve beceri sahibi olabileceksiniz.

ARAŞTIRMA

- Ortak etik kurallarını araştırınız.
- Girişimcilerin kendi işini kurma kararına getiren en önemli konuları araştırınız.

2. MESLEK ETİĞİ VE GİRİŞİMCİLİK

2.1. Etik Kavramı

Tarihsel süreç içerisinde etik kavramının birçok tanımı yapılmıştır. Sözlük anlamı olarak etik; töre bilimi, ahlak bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili olarak tanımlanmaktadır. Etik, ahlak felsefesidir. Etik, insanın bütün davranış ve eylemlerinin temelini araştırır.

Günümüzde etik kavramı, daha çok iş hayatı içerisindeki davranış biçimlerini irdeleyen, düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir. Ahlak kavramı ise, kişilerin sosyal yaşam içerisindeki ilişkilerini düzenleyen bir disiplin olarak görülmektedir. Etik ile ahlak kelimeleri, bazı felsefeciler tarafından farklı anlamlar içeren kavramlar olarak görülmekte, bazı felsefeciler ise buna karşı çıkmaktadırlar.

Etik her şeyden önce istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması neyin yapılacağı ya da yapılamayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağı bilinmesidir. Etik; insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe dalıdır.

Bireylerin ve toplumların yaşamlarında etik değerlerin varlığı, önem ve gerekliliği tartışılmaz bir gerçektir. Etik; iyi, kötü, yararlı gibi sorunları inceleyen, ahlaki bir davranış kuralı ortaya koyan, neyin yapılması gerektiğini, hangi davranışın iyi olduğunu, neyin yaşama anlam kazandırdığını gösteren ahlak bilimi olduğuna göre, bu tanımın sınırladığı tüm değer, kavram ve eylemlere her bireyin saygılı olması gerekir. Tüm var olan ve kabul görmüş etik değerleri reddedebilmek mümkün değildir. Çünkü etik değerler, insan yığınlarını “toplum” ve insanları “birey” yapmaya yetebilecek güçte altyapı oluşturur.

Kısaca belirtecek olursak; etik doğru ve yanlış davranış teorisidir. Ahlak ise onun pratiğidir. İlkeler söz konusu olduğunda etik kavramı kullanılırken, davranış söz konusu olduğunda ahlak kavramı kullanılır. Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler iken ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır.

2.1.1. Ahlaki Gelişim Süreci

Ahlak; bir toplumun iyi ya da kötü olarak kabul edilen davranışları belirleyen yazısız kurallar bütünüdür. Ahlak kelimesi Latince kökenli olup (morale) insanın doğru ve yanlış, olumlu ve olumsuz, iyi ve kötü olarak nitelendirdiği davranışlarıyla ilgilidir.

Bir toplumda düzenin sağlanabilmesi için insanların belli kurallara uygun davranması gerekir. Bu kuralların bir bölümü ahlak kurallarıdır. Görenek, gelenek, töre ve adetler ahlakın bir bölümünü oluşturur. Ahlak kuralları, değişen toplumsal koşullar karşısında daha esnektir ve daha kolay değişebilme özelliğine sahiptir. Ahlak; insanların birbirleriyle veya devletle olan ilişkilerinde kendilerinden yapmaları istenen davranışlarla toplum düzenini sağlayan bir kurallar ve normlar bütünüdür, yani toplumsal bir olgudur.

Ahlak, kişi vicdanının belirli hareketlerinin “doğru” ve “iyi” olarak vasıflandırılmasıdır.

Toplum içinde de ahlak kişilerin benimsedikleri ve uymak zorunda buldukları davranış biçimleri veya kurallar bütünüdür. Ahlak en iyi yaşama şeklinin ne olduğunu saptamaya çalışır. Toplumsal yaşamda bazı hareketlerin ve düşüncelerin iyi, bazılarının da kötü olduğunu ifade eder. Ahlakla benzerlik gösteren bilimlerden biri de hukuktur. Hukuk; yazılı emir ve yasaklardır. Ahlak ise yazılı emredici özelliği olmayan, toplum tarafından kabul görmüş kurallar bütünüdür. Ahlaki değerlerden yoksun bir hukuk düşünülemez gibi, ahlaki değerler ile çatışan bir hukuk da işlevsel olmaktan uzaklaşır.

Ahlak, bir insan topluluğunun asgari düzeydeki ortak paydasını oluşturur. Her zaman ortaklaşa sahiplenilmesi gerekir. Ahlak herkesin onayını almış, uzlaşmış bir çerçevedir.

Kimse kendini bu çerçevenin dışında tanımlamaya kalkamaz.

Ahlak ve hukuk kuralları arasındaki fark, ahlak kurallarının dağınık, örgütlenmemiş nitelik taşımasına karşılık, hukuk kurallarının toplu, örgütlenmiş ve sistemli olmasıdır. Ahlak ve hukuk kuralları arasında yaptırım farkı vardır. Ahlakın asıl yaptırımı vicdan olmasına karşılık, hukukun gücü ise devlet yaptırımları olmalıdır. Ahlak bir insan topluluğunun asgari düzeydeki ortak paydasını oluşturur. Ahlak herkesin onayını almış, uzlaşmış bir çerçevedir. Kimse kendini bu çerçevenin dışında tanımlamaya kalkamaz.

Etik kavramı, eski çağlardan itibaren üzerinde düşünülüp tartışılan bir felsefe disiplini olmuştur. Sokrates (İ.Ö. 469- 399) ’in ahlak öğretisi; “İnsanın temel amacı erdeme ulaşmak olmalıdır. Erdem ancak bilgelikle mümkündür.” olarak ifade edilir.

Aristo (İ.Ö. 385- 322) 'ya göre ise “Toplumda yönetenler ile yönetilenler arasında bir ayırım yapılması ahlakidir.” Yani toplumda her zaman üsttekiler ve güçlüler yönetir, alttakiler ve güçsüzler ise yönetilir.

Yine günümüzde ilginç gelebilecek bir ahlak anlayışı haz ahlakı (hedonizm) olarak bilinen Kirene Ahlakı Aristippos (İ.Ö. 435- 355) öğretisidir. Buna göre “İnsanın amacı en yüksek hazza ulaşmaktır. İnsan kendisine haz vermeyen şeylerden uzak durmalıdır.”

Protagoras (İ.Ö. 482- 323)'a göre ise “Her şeyin ölçüsü insandır. Genel geçerliliğe sahip doğrular yoktur. Doğrular ve yanlışlar insandan insana değişir.”

Günümüzdeki sosyal ve iş yaşamı içerisinde en çok şikâyet edilen davranış biçiminin ahlaki temellerini bir bütün halinde en iyi ifade eden Machiavelli (1469- 1527) 'dir. Onun ahlak anlayışı “Amaca ulaşmak için her araç meşrudur.”

Nietzsche (1844- 1900) 'ye göre ise “Erdem kadar erdemsizlik de normal karşılanmalıdır. Ahlaki ölçüler ve normlar koymak saçma ve gereksizdir.”

Eski çağlardan günümüze toplumların sosyal yaşamlarını belirleyen en önemli unsurlardan biri din olmuştur. Tarihsel süreç içerisinde ve hatta günümüzde birçok toplumun ahlaki ölçüleri inançlarından gelmektedir. Etik kavramı felsefî, psikolojik ve sosyolojik açılarından ele alınmıştır. Bu bağlamda etik kavramının anlamı ve etik davranışı belirleyen önemli öğeler olan kültür, değer, norm kavramları, görgü kuralları ile etik arasındaki ilişkiler tartışılmıştır. Ayrıca, etik davranışın psikolojik kökenleri incelenerek, Kohlberg'in ahlaki gelişim evreleri açıklanmıştır.

Kohlberg'in ahlaki gelişim evrelerine göre birey, üç düzey ve altı evreden geçerek ahlaki gelişime ulaşır. Bunlar;

- Gelenek öncesi dönem
 - Bağımlı evre
 - Bireycilik ve çıkara dayalı alışveriş evresi
- Geleneksel düzey
 - Karşılıklı kişiler arası beklentiler ve uyum evresi
 - Sosyal vicdan evresi
 - Geçiş düzeyi
- Gelenek ötesi ve ilkelere dayalı düzey
 - Toplumsal anlaşma, yararlılık ve bireysel haklar evresi
 - Evrensel ahlaki ilkeler evresi

2.1.2. Etik Kuralları

M.Ö. 4.yy. da zamanın en büyük filozofu olan Aristoteles iyi, erdem, özgürlük, mutluluk gibi sözcükleri kavram yapısına kavuşturduğu için ETİK'in kurucusu sayılır.

Etik; neyin yapılması gerektiğini, hangi eylemin iyi olduğunu, neyin yaşama anlam kazandırdığını gösterir. Özetle etik; ahlak fenomeni üzerine derinliğine düşünme, yani felsefe yapmadır. Birtakım kuralları normları “normatif etik” ortaya koyar. İyi davranışlarda bulunabilmek iyi işler yapabilmek için eylemlerimizi uydurduğumuz kurallara da “uygulamalı (pratik) etik” denilmektedir.

Etiğin kaynağını ve temelini araştıran da “kuramsal (teorik) etik” tir. Pratik ve teorik etik karşılıklı etkilerle birbirine bağlı olduğundan etiği birbirinden ayırmak yerine, bir bütün olarak ele almak doğrudur. Buna karşılık iyi ve kötü kavramları; kişilere, toplumlara ve çağlara göre değişmektedir.

Toplumsal yapı içinde yer alan öznelerin çeşitli büyüklüklerde ve çeşitli sosyal çevrim içindeki ilişkilerinde eğer bir sosyal davranış kuralı konuyor ve ona uyulması genel bir kabule ulaşıyorsa bu davranış kuralı, bir sosyal davranış ilkesidir ve kuralıdır. Eğer bu sosyal davranış kuralı bir olgu olmaktan öte bir ideal niteliği taşıyorsa herkesin özlediği veya ulaşmayı istediği bir kural niteliği kazanıyorsa o zaman, bu toplumsal yapı kuralı, etik niteliğine kavuşmaktadır.

Etik kavramı daha çok özel gruplar için geliştirilmiş belirli davranış, kural ve normları içerir. Etiğin kökenleri arasında hem kendi isteklerimiz, kendi beklentilerimiz, kendi doyumumuz yer alacak, hem de toplumun “iyi-doğru-uygun” buldukları önem taşıyacaktır.

Toplumsal kurumların değer yargıları da “etiğin toplumsal kökenleri”ni temsil eder. Bu anlamda aile, avukatlık, din, okul, iş, komşuluk, ticaret, insanlık, meslek, siyaset, hekimlik, medya, basın, sermaye piyasasının (vb. kurumların) etik kurallarından, etik anlayışından söz eder.

Bir eylem değerlendirilirken ilk basamak, onun ahlaki değerlerle çelişip çelişmediğidir. Dolayısı ile bir insandan öncelikli beklenen, etik kurallara uymasıdır. Çünkü topluluk içinde yaşayan insanın, diğer insanlara tüm topluma bu kurallara uymayı daha baştan taahhüt etmesi söz konusudur. Bir toplumun üyesi olmanın ilk koşulu, var olan ahlaki çerçeveyi kabul etmektir.

Etik, toplumun bakış açısını dikkate alarak bireylerin uygun olan/olmayan davranışlarını belirler. Etik ilkeler, yıllarca süren tartışmalar sonunda ortaya çıkar. Yasal düzenlemeler genellikle etik tartışmalardan sonra gerçekleşir. Yani belli konuya ilişkin etik tartışmalar başlayıp dikkatler bu konu üzerinde odaklandıktan sonra etik sorunlara yol açan konuların çözümünü sağlayan yasalar düzenlenir.

Toplumsal yaşam içerisinde kişilerin topluma, toplumun da kişilere karşı uyması gereken birtakım ahlaki kurallar vardır. Bu kurallar genel olarak şu başlıklar altında toplanabilir. Toplumun bütün üyelerine saygılı olmak, farklı kültürlere ve düşüncelere karşı hoşgörü, kişilerin eşitliğinin kabul edilmesi, kaynakların adil olarak dağıtılması vb.

Ortak etik kurallar (değerler);

- Doğruluk, dürüstlük
- Güvenilir olmak
- Sadakat
- Adalet
- Başkalarına yardım etmek
- Başkalarına saygı göstermek
- Vatandaşlık sorumluluğuna sahip olmak
- Yalan söylememek
- Başkasının hakkını yememek
- Karşısındakinin güç durumundan yararlanmamak
- Acısı olanın acısını paylaşmak
- Dayanışmak
- Birey eşitliğini kabul etmek
- Kaynakların adil dağıtılması
- Mükemmeliyeti aramak vb.

2.1.3. Etik Sistemleri

Etik ilkelerin geliştirilmesinde temel alınan yaklaşımlar; hakkaniyet ilkesi, insan hakları, faydacılık ve bireysellik ilkeleridir. Hakkaniyet, bütün kararların tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olması üzerinde durur. İnsan hakları; bireylerin varlığı, bütünlüğü ve temel insan hakları üzerinde durur.

Faydacılık, herkes için iyi olacak kararın verilmesini üstlenir. Bireysellik, bireylerin temel amaçlarının uzun dönemli olarak kişisel kazançlarını artırmak olduğunu savunur.

- Etik sistemleri
 - Amaçlanan Sonuç Etiği: Bir eylemin ahlaki doğruluğu, amaçlanan sonuçları tarafından belirlenir.
 - Kural Etiği: Bir eylemin ahlaki doğruluğu, standartlar ve yasalar tarafından belirlenir.
 - Toplumsal Sözleşme Etiği: Bir eylemin ahlaki doğruluğu, belli bir toplumun normları ve gelenekleri tarafından belirlenir.
 - Kişisel Etik: Bir eylemin ahlaki doğruluğu, kişinin vicdanı tarafından belirlenir.
 - Sosyal Yaşam Etiği: Kişinin yaşamında uyması gereken sosyal ve ekolojik kurallardır.

Farklı bakış açıları, farklı etik sistemini temsil eder. Etik sistemleri farklı insan yaratılışlarını da temsil eder. Etik sistemlerin her biri tek başına her türlü durumda karşılaşılan etik sorunları ve ikilemelerini çözmeye yetmez. İlgili konunun çözümünde uygun gelen sistemlerden biri veya birkaçı problemin çözümüne yardım edebilir. Tek bir etik sistemi yerine farklı etik sistemleri ile birey davranışlarının doğru ve iyiye yönlendirilmesini sağlayacak etkin düşünme becerilerinin geliştirilmesi gereklidir.

2.1.4. Etik Toplum İlişkisi



Resim 2.1: Etik hukuk kuralı

Etik davranışlar ve ahlak, önce aileden öğrenilir. Aile toplumun temelidir. Aile içerisinde davranış biçimleri ile teorik ahlak öğretisinin uyumlu olması gerekmektedir. Aksi takdirde bireyin ahlaki gelişimi olumsuz yönde etkilenir.

Toplumun oluşturan bireyler olduğuna göre, tek tek bireylerin ahlaki gelişimlerinin ortalaması, toplumun ahlakını oluşturur. Buna göre bazı toplumlarda ahlaki olarak iyi sayılabilecek davranış biçimleri başka toplumlarda kötü olarak nitelenebilir.

Toplumsal yaşam içinde herkesin üzerinde anlaştığı, gittikçe genişleyen ortak bir değerler sistemine ihtiyaç vardır. Toplumsal yaşama temel oluşturan bu etik değerler, toplumda çekişen ve çatışan tarafların hiçbir ortak yanı kalmadığında bile ortak tutamak durumundadır. Kimse onlara karşı çıkamaz. Örneğin dürüstlüğü değil de yalancılığı ya da sahtekarlığı kimse öneremez. Sadakat yerine ihaneti, adalet yerine haksızlığı kimse değerli göremez. Fakat gerçek adaletin, sadakatin, dürüstlüğüne ne olduğu sürekli bir tartışma konusudur. İnsanlar en uygunsuz davranışlarını bile ahlaki sınırlar içinde göstermeye çalışırlar. Bir davranış değerlendirilirken onun ahlaki değerlerle çelişip çelişmediği önemlidir.

Bir insandan beklenen öncelikle onun etik kurallara uymasındır. Bir toplumun üyesi olmanın ilk koşulu, var olan ahlaki çerçeveyi kabul etmektir. Örneğin; yasalar uyulması zorunlu kuralları toplumsal yaşamın diğer kurallarıdır. Toplum gerçekte sosyal kurumlar ve sosyal ilişkilerden meydana gelen bir ağ olarak düşünülebilir. Dolayısıyla toplumun oluşturan, toplumda insan ilişkilerini düzenleyen ana unsurlar; norm, kültür, değer, hukuk, ahlak, etik ve din olarak belirtilebilir.

Etik davranışın toplumsal temelini oluşturan etkenler ise üç başlık altında toplanabilir. Bunlar;

- Kültür
- Toplumsal Değerler
- Normlar



Resim 2.2: Anadolu kültürü

Kültür; bir toplumun yaşayış biçimini, dilini zevklerini, yazını, folklorunu, sanatsal etkinliklerini, öz olarak yaratıcı gücünü kapsamaktadır. Bireyler; içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültürün sunduğu değerleri kültürleşme yoluyla öğrenirler. Çünkü kültürel değerlere uygun davranmayan bireylerin toplumca dışlandığı, benimsenmediği göz ardı edilmemelidir.

Toplumun her kesiminde yaşayan insanlar, olumlu ve dengeli ilişkiler kurabilmek için insan ilişkilerini düzenleyen kültürel değerleri bilmek ve yaşamlarına katmak durumundadırlar. Kültür, insanın yarattıklarının tümüdür. Geniş kapsamlı olarak bakıldığında kültür, bir toplumun tüm yaşam biçimidir. Toplumun duygu, düşünce hareketlerinden oluşan kalıplar, kültürü oluşturur.

Değerler, bireyin yaşamındaki farklı etmenlere yüklediği önemdir. Değer, birey için önemli her türlü düşünce yapısı, obje veya etkinlik olarak da tanımlanabilir. Değerler, bireylerin düşünce, tutum, duygu gibi tüm davranışlarını yönlendiren birer ölçüt olarak kabul edilir. Değerler toplumsal bütünlüğün ayrılmaz bir ögesini oluşturur. Bireyin toplum içinde dengeli yaşayabilmesi için toplumda yerleşmiş değerlerin neler olduğunu bilinmesi gerekir.

Değer yargıları, bireylerin düşünce, tutum, duygu v.b. tüm davranışlarını yönlendiren ölçütler olarak kabul edilir. Değer yargıları, toplumsal bütünlüğün ayrılmaz parçası olduğu gibi, aynı zamanda toplumsal yaşantıdır. Değişen koşullar, bir kısım değer yargılarının düzenlenmesine neden olur. Bu nedenle birey, yaşadığı çağa uyabilmek için geçerliliği kalmamış olan değer yargılarına sahip çıkmaktan sakınmalıdır.

Normlar; değerlerin, belirli rollerle ilişkili olarak ele alınması ve uygulanmasıyla oluşur. Norm; karşılıklı hak, görev ve sorumlulukların belirlenmesinde kişiye yol gösterir. Bireyin tutum ve davranışları norma göre değerlendirilir.

Normlar düzeni sağlayan ölçütler bütünüdür. Normlar sayesinde toplumsal düzen kurulup sürdürülerek bireyler mutlu kılınmaya çalışılır. Bilindiği gibi normlar, kültürel değerlerden kaynaklanır. Normlar, belli bir grup içindeki bireylerin ilişkilerini düzenler ve eylemlerine yön verir. Normlar, genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir. Bazı normlar diğerlerinden daha fazla ciddiye alınır, çünkü bunlara karşı gelindiğinde uygulanacak yaptırımlar daha ağırdır.

İnsanların toplum içindeki davranışlarına yön veren kurallar ve normlar vardır.

Toplumsal norm; toplumsal yaşamda kişi ve grupların tavır ve davranışlarının nasıl olması gerektiğini belirleyen ve yaptırımlarla desteklenen ortak toplumsal kurallardır. En az iki insanın yaşadığı her yerde norm vardır.

Normlar yazılı ve yazısız olmak üzere ikiye ayrılabilir. Yazılı normlar; yasalar, tüzükler, yönetmelikler biçiminde yetkili organlarca düzenlenir ve yürürlüğe konulur.

Gerektiğinde yazılı normlar değiştirilir. Yazılı normlarla devletin ve toplumun düzeni sağlanır. Yazısız normlar; örfler, adetler, töreler, gelenekler ve göreneklerdir.



Resim 2.3: Etik toplumsal kural

Yaygın ve nüfusun büyük bir bölümü tarafından uzun zamanlardan beri tekrar edilip gelen ve açıklanan nitelikleri taşıyan normlara “adet” deniyor.

Bu niteliği taşımakla beraber, yüksek derecede değerlendirmeye konu olan sosyal normlar ise “örf” olarak adlandırmakta. Örflerin bir zamanlar doğru saydığı davranışlar sonradan yanlış kabul edilebilirler. Örneğin, kan davası, başlık parası vb.

Gelenek; bir toplumda, eskiden kalmış olmaları nedeniyle saygın tutulup, kuşaktan kuşağa iletilen kültürel kalıntılar, alışkanlıklar, töre ve davranışlar, anane olarak tanımlanır.

Görenek; herhangi bir davranışı ya da hareketi eskiden beri gördüğü gibi yapma alışkanlığıdır. Görgü kuralları; uyulması gereken ayrıntılı biçimler, formalitelerdir. Bu kurallar insanın sosyalleşmesi süreci içinde öğrenilirler.

2.1.5. Etik Değerlere Uygun Davranışların Sonuçları

Etik değerlere uygun davranışların çeşitli sonuçları vardır. Bunlar olumlu ya da olumsuz sonuçlar olabilir. Olumlu sonuçlara baktığımızda şunları görebiliriz:

- Saygınlık kazanmak
- Güvenirlilik
- İyi bir imaja sahip olmak
- Problem çözümünde yardım görmek
- Etik değerler özellikle sosyal çalkantı dönemlerinde ahlaki çöküşü azaltır ve toplum açısından kötü niyetli girişimlere karşı önleyici rol oynar
- Toplumda kabul görme vb.

İşletmelerde oluşan etik programlar yardımıyla, bireysel değerler ile örgütsel değerlerin yakınlaşması sağlanır. Böylece motivasyon ve performans sağlanır. Bireyler arası karşılıklı güveni oluşturmaya çalışan etik değerler, toplam kalite yönetimine ve stratejik planların uygulanmasına yardımcı olurlar.

Ailedeki her birey, birbirine sevgi, saygı, hoşgörü, anlayış ve ilgi gösterirse, o ailenin mutlu olarak yaşamını sürdürmesi için bütün koşullar hazır demektir. Günlük davranışlarında nazik ve kibar davranan bir kişi evinde de böyle davranabilir. Günlük yaşamımızda teşekkür ederim, özür dilerim, lütfen gibi ifadeler yerinde kullanılmalıdır.

Çocukların bir arada yaşama sonucu anne babalarından öğrendikleri davranışlar, töreler, gelenek, görenek ve ahlaki değer yarılarıdır. Bu nedenle ebeveyn çocuklara her zaman iyi örnek olmak zorundadır. Çocukların yanında sigara alkol vb. kötü alışkanlıkları gerçekleştiren büyüğün çocuğa bunu kullanma, yapma demesi çocuğun bu davranışı edinmesini engellemeye yetmez. Şunu unutmamak gerekir, çocukların nasihatten çok, iyi örneklerle ihtiyacı vardır.

Thales'in şu sözü bunu doğrulamaktadır. "Siz büyüklerinize nasıl davranırsanız, ileride çocuklarınız da size öyle davranacaktır." THALES

Demetrios ise;

- Kendi evinizde iken ailenize,
- Sokakta iken gelip geçenlere,
- Yalnızken kendinize saygılı olunuz, derken etik değerlere uygun davranmanın üzerinde durmuştur.

Bununla birlikte etik değerlere uygun davranışların olumsuz sayılabilecek bazı sonuçları olabilir. Bu konuda maddi ve manevi zarar görmeyi örnek olarak verebiliriz.

Bazen dürüst ve ahlaki davranmak arkadaş kaybına sebep olabilmektedir.

2.1.6. Etik Sorgulama

Etik; bireyler arasındaki ilişkileri bir bireyin diğer bireylere yönelik eylemleriyle uyguladığı ilişkileri incelemekle yetinmez, olanın yanı sıra olması gerekeni de araştırır.

Çünkü etiğin amacı sadece bireylerin birbirlerine nasıl davrandıklarını öğrenmek değil, ahlaki ilke ve değerlerin birey ve toplum yaşamındaki önemini kavramak ve insanlara nasıl davranmaları gerektiğini de öğretmektir.

Toplumsal yaşam içinde herkesin üzerinde anlaştığı, gittikçe genişleyen ortak bir değerler sistemine ihtiyaç vardır. Toplumsal yaşama temel oluşturan bu etik değerler, toplumda çekişen ve çatışan tarafların hiçbir ortak yanı kalmadığında bile ortak tutamak durumundadırlar. Kimse dürüstlüğü değil de yalancılığı ya da sahtekârlığı öneremez.

Sadakat yerine ihaneti, adalet yerine haksızlığı kimse değerli gösteremez. Fakat gerçek adaletin, sadakatin, dürüstlüğün ne olduğu sürekli tartışma konusudur.

İnsanlar en uygunsuz davranışlarını bile ahlaki sınırlar içinde göstermeye çalışırlar.

Örneğin; dürüstlüğü değil de yalancılığı ya da sahtekârlığı kimse öneremez. Ahlaki olan davranışın kişinin kendine olan yararının yanı sıra topluma da yararı vardır.

Genel olarak insanlar gerçekleştirecekleri her faaliyet öncesinde bir planlama yaparlar.

Bu planlama içerisinde faaliyetin kendilerine sağlayacağı fayda hedef alınır. Bununla birlikte ilgili faaliyetin ahlaki olup olmadığı da sorgulanır. Bu konuda çeşitli sorgulama biçimleri geliştirilebilir. Bir sorgulama örneği aşağıda verilmiştir.

- Problemi tanımla ve açıklığa kavuştur,
- Tüm olası gerçekleri öğrenmeye çalış,
- Bütün tercihleri-seçenekleri sırala,
- Her tercihi bunları sorarak test et.
 - Doğru mu?
 - Yasal mı?
 - Yararlı mı?

- Kararını ver, ancak hala emin değilsen şunları yap.
 - Eğer yanlış olduğunu biliyorsan yapma,
 - Emin deęilsen sor,
 - Bir yanıt alıncaya kadar sormaya devam et.

- İki soru daha sorarak kararını yeniden gözden geçir.
 - Ailem bunu öğrenseydi kendimi nasıl hissederdim,
 - Vereceğim karar basında yayınlanmış olsaydı kendimi nasıl hissederdim.
- Eyleme geç.

2.1.7. Mesleki Etik Kavramı

İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına, “mesleki etik” denir. Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir.

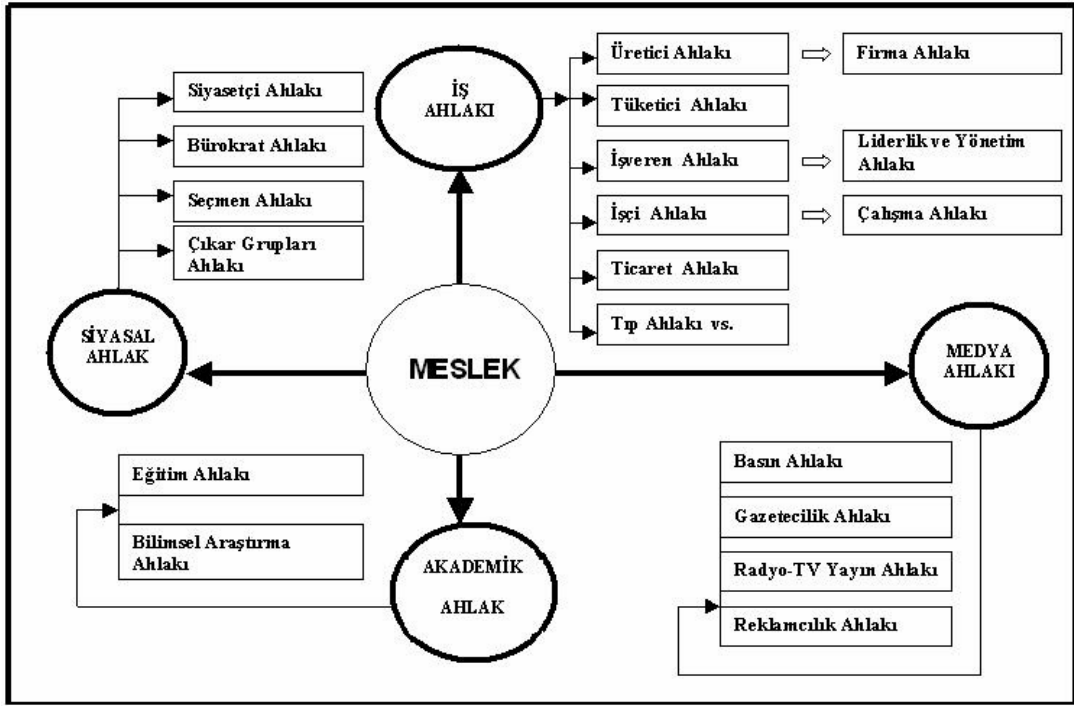
İş etiği alanı 1980’lerde akademik bir çalışma sahası haline gelmiştir. 1990’lardan sonra ise iş etiğinin, çalışma alanını etkileyen en önemli unsurlardan biri haline geldiğini görüyoruz.

Meslek grupları; çeşitli esnaf, zanaatkârlarca farklı biçimlerde kurulmuş, o mesleğin dayanışmasını, kurallarını yansıtan kendine özgü birtakım ilkeleri olan bir birliktir.

Bir mesleki etkinliğin ya da hizmetin, tüketicilerin gereksinimlerini karşılayabilmesi için o meslek alanı içinde oluşturulmuş bir öz denetimden geçmesi gerekir.

Mesleki etik kuralların amacı, kapsamına giren personelin ve birimlerin performansı, hareket ve davranışları ile ilgili merkeze ve birime özgü standartları belirlemektir. Bu kurallar görevlerini yerine getirirken iç denetim biriminin bütün mensuplarından beklenen davranış standardını açıklığa kavuşturmayı hedeflemektedir. Bu kurallar, denetim standartlarına uyması gereken bütün personeli ve birimleri kapsar.

Kamu kesimindeki çalışanlar için mesleki etik kuralların kabul edilmesi ve uygulanması, bireylerin yaptıkları işlere inanç ve güven duyulmasını sağlar. Ayrıca ülkemizde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri 2005’te belirlenmiştir.



Şekil 2.1: Meslek - ahlak ilişkisi

2.1.8. Mesleki Etik İlkeleri

Mesleki etik ilkeleri; doğruluk, yasallık, yeterlilik, güvenilirlik ve mesleğe bağlılıktır.

➤ Doğruluk

Doğruluk; doğru sözlülük ve güvenilirliğe işaret eden bir kavramdır. Etik davranış, başkaları ile ilişkilerde dürüst olmayı ve içtenliği gerektirir. İçten ve dürüst davranmayanlar, ilişkilerde kendi sonlarını hazırlarlar ve güven ortamı ortadan kalkar. En önemli zedeleyici davranış biçimi çoğunlukla korku ve güvensizlikten kaynaklanan yalan söylemedir. Kişiler yalandan uzak durarak üstlerine ve altlarına tam bir güven sağlamak zorundadır. İş hayatı içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak, dürüst, adil, eşit ve tarafsız olmak, yalan söylememek meslek etiğinin temel ilkelerindedir.

Bütün meslektaşlar çalışmalarının her cepesinde dürüstlük sergilemelidir. Meslektaşların kurdukları ilişkiler ve kurum dışındaki temasları samimi ve hakkaniyetli olmalıdır, yürütülen bütün faaliyetlerde itimada dayalı bir güven ortamı sağlanmalıdır.

➤ **Yasallık**

İş hayatında üretilen her türlü malın üretiminde ve çalışanlarla ilgili problemlerin çözümünde yasalara bağlı kalmak da mesleki etik ilkelerindedir. Günümüzde iş yaşamında gerek üretim alanını gerekse çalışma hayatını düzenleyen yasalar mevcuttur. Hatta yalnızca devletlerin değil uluslararası bir takım kuruluşların da bu konuda etkili olduğunu söyleyebiliriz. Bunlara örnek olarak çalışma hayatını düzenleyen Uluslararası Çalışma Örgütü ile üretim standartlarını düzenleyen Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO)'yu sayabiliriz.

Hukuken suç teşkil eden emirlerin yerine getirilmemesi konusunda yöneticiler kesin tavır içinde olmalıdırlar. Emirlerin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yöneticinin yönetimde keyfiliğinin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında önemli katkıları olmaktadır.

➤ **Yeterlilik**

İş hayatında her gün sürekli gelişmeler olmaktadır. Bu gelişmeleri takip etmek, kendini yenilemek, iş hayatına uyarlamak mesleki etik ilkeleri arasında önemli yer tutmaktadır. Meslekte sahip olunan mesleki boyut, o işi yapmak konusunda kişiye toplum içerisinde “uzman”, “yetkili” veya “yeterli kişi” gibi kimlikler kazandırır. Bir işi yapabilmek için diploma ya da herhangi bir belge almak, gerçekte o kişiye söz konusu işi yapabilmek konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle meslek elemanlarının iyi bir eğitimden geçmiş olmaları gereklidir. Yeterlik aynı zamanda sorumluluk alabilme, inisiyatif kullanabilme davranışlarıdır.

➤ **Güvenirlilik**

Meslek olarak kabul edilen bütün işlerin kendine özgü etik değer ve ilkeleri vardır. Mesleğin üyeleri bu etik değer ve ilkelere uygun davranmak durumundadırlar. Uygun davranmadıkları durumda meslek etiği ilkeleri devreye girer.

Genel mesleki etik davranış kurallarını şöyle sıralayabiliriz:

- Yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten ayırmak,
- Meslek içi rekabeti düzenlemek,
- Mesleğin ideallerini korumaktır.

Bu durum meslek türüne, özelliğine hizmet alanına göre çeşitlilik alabilir.

➤ **Mesleğe Bağlılık**

Mesleki etik ilkelerinden biri de kişinin yaptığı işi önemsemesi ve en iyi şekilde yapmaya çalışmasıdır. Buna, kısaca mesleğe bağlılık diyoruz. Kişinin iş hayatı içerisinde sürekli kendini geliştirmesi ve eğitim olanaklarından yararlanması, işine verdiği önemi gösterir. Yalnızca kendi gelişimini yeterli görmeyip meslektaşlarının mesleki gelişimine katkıda bulunmak da meslek etiği içindedir. Mesleğe bağlılık, kişinin işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunur. Bu da verimliliği artırır.

2.1.9. Mesleki Yozlaşma

Bir toplumda oluşan yozlaşma hayatın her alanını olduğu gibi iş yaşamını da etki altına alır.

Mesleki yozlaşmanın çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenleri maddeler halinde sıralayabiliriz:

- Aşırı hırs, bencil ve açgözlü davranma
- Yeterli hassasiyetin gösterilmemesi
- Eksik değerlendirme
- Plansızlık
- İyi niyetle arkadaşlarını koruma güdüsü
- Yasaların, kuralların ve yöntemlerin bilinmemesi
- İş yaşamında teknolojik ve sosyal gelişmelere paralel yasal düzenlemelerin gecikmesi
- Kendini koruma güdüsü
- Maddi ve manevi tatminsizlik, servet açlığı
- İdeolojik ya da siyasal ayrımcılık

Sadece verilen ücreti artırmak (yeterli ücret düzeyinin üzerine çıkarmak) insanları işletme için daha çok çalışmaya yönlendirmez. Bireyleri teşvik için, onlara birey gibi davranıp ilgi gösterilmesi gerekmektedir. Ayrıca hem örgütsel etkinlik hem de bireylerin mutlulukları için kişisel özellik ve becerilerinin belirlenerek bireyin uygun işe yerleştirilmesi, kendini geliştirmesine yardımcı olunması da bir sosyal sorumluluk gereğidir.

Yöneticilerin, işletmede çalışan işçilerin çıkarlarını koruyabilmeleri için sendika kurma, sendikal faaliyetlerde bulunma ve grev hakkına engel olmaması hatta bunun için uygun bir ortam yaratması çalışanlara karşı etik sorumluluğunun bir gereğidir.

2.2. Girişimcilik

Müteşebbis (girişimci), emek, sermaye ve doğal kaynaklar olarak belirtilen- üretim faktörlerini, başkalarının ihtiyacını karşılayacak mal ve hizmetler üretmek üzere tedarik eden ve uygun şekilde birleştiren kimsedir. Müteşebbis, genellikle kar etme ana amacı ile hareket eder ve riske (zarar etme tehlikesine) de katlanır.

Kendi işini kurma motivasyonuna sahip bir girişimci için başarının anahtarı, potansiyeli yüksek bir iş fikrine sahip olmasından geçer.

Girişimcilerin kendi işini kurma kararına getiren en önemli konular:

- Kendi kendinin patronu olma, başkalarından emir almadan çalışma isteği,
- Kendi geleceklerini kendilerinin şekillendirme isteği,
- Kendi işini kurmak dışında hayatını kazanma seçeneklerinin azlığı,
- Bağımsız veya esnek bir iş ortamında çalışma isteği,

- Manevi tatmin sağlama isteği,
- İş fırsatlarını değerlendirme isteği olarak düşünebilir.

2.2.1. İş Kurmak

Girişimci, iş kurma sürecine başlarken yetenek, bilgi, beceri, maddi varlıklar, çevre ilişkileri, unvanı, hayattan beklentileri, cesaret, liderlik, yöneticilik, zaman gibi özelliklerini ortaya koyar.

Bunun yanında girişimcinin ihtiyaç duyduğu temel unsurlar; iş fikri, girişimcilikle ilgili nitelikler, yönetsel bilgi ve beceriler ve kaynaklardır.

- İşin fiilen kurulması
 - İş yerini kiralamak,
 - Yasal kuruluş işlemleri,
 - Makine, donanım ve malzeme satın alınması,
 - Personel temin etmek,
 - Kredi işlemleri,
 - Deneme üretim vb. işletmenin faaliyete geçirilmesidir.

KOSGEB (küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerini geliştirme birliği); küçük ve orta ölçekli sanayi işletmelerinin teknolojik yeniliklere uyum sağlamalarını, rekabet güçlerini yükseltmelerini ve ekonomiye katkılarını arttırmaları amacıyla 1990 yılında kurulmuş bir kuruluştur.

2.2.2. İş Yeri Kiralamak veya Satın Almak

Girişimciler, araştırma döneminde iş yerini iki farklı boyutta ele alırlar. Birincisi iş yerinin yeri ya da konumudur. Bu kapsamda girişimci iş yerinin ülkenin neresinde, hangi bölgede, ilde ya da ilçede kurulması gerektiğini inceler.

İş yeri incelemesinde diğer boyut ise iş yerinin sahip olacağı özelliklerdir. Girişimci bu aşamada iş yerinde bulunması gereken teknik ayrıntıları inceler. Enerji kaynaklarını, açık ve kapalı alan olanaklarını, iş yeri binasını aydınlatma ısıtma havalandırma gibi iş fikrinin aradığı çeşitli detayları sağlayabilme özelliklerini araştırır.

Girişimci iş yerinin konumu belirlerken iş fikrini ve kurmak istediği işletmeyi aşağıdaki faktörler ışığında incelemelidir:

- Müşteri kitlelerinin bulunduğu yerler,
- Rakip firmaların yerleşimleri,
- Ürün ya da hizmetlerin müşterilere ulaştırma şekli,
- Ham madde temin edilecek kaynakların yerleri,
- Ham madde ve diğer malzemelerin işletmeye ulaştırma şekli,
- İş gücü gereksinimi ve iş gücü ücretleri,

- Arazi gereksinimi ve arazi bedelleri,
- Enerji gereksinimi,
- Teşvikler ya da bölgesel mevzuat uygulamaları,
- İklim şartları,
- Çevresel etkiler.

Girişimci, işletmesinin bu faktörler altındaki özelliklerini belirledikten sonra iş yeri seçiminde işletme kârlılığını etkileyen faktörleri belirler. Örneğin, iklim şartları seracılıkta, küçük ticaret tipi işler için müşterilerin bulunduğu yerler yerleşim yerini belirler. Üretim işletmelerinde ham madde temin yerleri, enerji gereksinimi, teşvikler yerleşim yerinin belirlenmesinde öne çıkan faktörler olarak öne çıkmaktadır.

İşletmelerin kuruluş yerlerinin seçiminde yönlendirici olan genel ilkeler:

- Ham maddeyi en ekonomik şekilde işletmeye ulaştırmak,
- Ürün ya da hizmetlerin en ekonomik şekilde müşteriye ulaştırmak,
- İşletmenin ihtiyaç duyduğu iş gücü ve diğer işletme girdilerini en ekonomik şekilde temin etmektir.

İşletmelerde yer seçimi işletmenin en temel kararlarından biridir. Girişimci, yukarıdaki ilkeler çerçevesinde işletmenin kuruluş ve işletme dönemlerinde verimliliğine katkı sağlayacak en uygun kuruluş yerini seçmek için çaba göstermelidir. Örneğin; protez ve ortez üretim merkezlerini kurarken hastaların rahatlıkla giriş çıkışlarına olanak sağlayan mekanlar seçilmelidir. Ayrıca standartlara (TSE) uygun genişlikte kapılar, engelliler için tuvalet, tekerlekli sandalyeler için rampalar vb. gibi fiziki düzenlemeler de yapılmalıdır. Protez ve ortez üretim merkezleri ile ilgili standartlar ve düzenlemeler ile ilgili bilgileri bir sonraki modülde daha ayrıntılı olarak öğreneceksiniz.

Girişimci iş yerini kendi finansal kaynakları ve sermaye durumuna göre satın alabilir veya kiralayabilir.

2.2.3. İş Yerinin Donanımını Kurmak

Girişimcilerini işletmelerin kuruluş yerlerini belirlemelerinden sonra üzerinde yoğunlaşmaları gereken nokta işyerlerinin kurulması ve kullanıma sokulması için hazırlanması gereken teknik ve idarî donanımdır.

Bu kapsamda öncelik ürün ve hizmet üretimi için gerekli olan iş yeri özelliklerinin belirlenmesi gerekir. Bu özelliklere uygun olarak iş yerinin bina, açık alan ve destek sistemlerinin tasarımı yapılır. Elektrik, su, ısıtma, havalandırma vb. sistemler işletme kapasitesine uygun olarak tasarlanır.

Girişimci, üretim faaliyetlerinin detaylarına bakarak işletmenin bina içi ve dışı yerleşim düzenini belirler. Bu noktada makinelerin iş akışı içindeki yerleri, alan ihtiyaçları ve kullanım için gerekli teknik bağlantılar belirlenir. Makinelere ek olarak işletmede gerekli olan ham madde, ara mamul ve mamul depolama düzeyleri ve gereken özelliklere göre bina dışı açık alanlarda yapılması gereken düzenlemeler belirlenir.

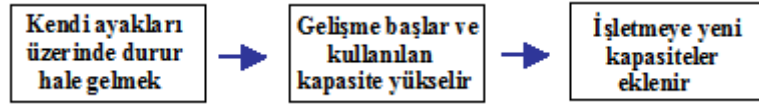
Girişimci, iş yerinin teknik ve idarî donanım gereksinimini belirlerken aşağıdaki soruların yanıtlarını araştırmalıdır:

- İş yeri binası içinde makine-ekipman, depolama, idarî hizmetler vb. amaçlarla ayrılacak alan büyüklükleri nelerdir?
- Bina içi yerleşim nasıl olacaktır?
- Bina dışı düzenleme nasıl olacaktır?

İşletme binasının, yapılacak işe ve standartlarına uygunluğu araştırılmalıdır. Örneğin, Protez Ortez Yapım ve uygulama Merkezleri atölyelerinde; elektrik, su, ısıtma, havalandırma vb. sistemlerin Türk Standartları Enstitüsü (TSE) normlarına uygunluğu sağlanmalıdır. Ayrıca Protez Ortez Yapım ve uygulama Merkezleri ve Genel Kuralları'ndaki, (TSE 13181 sayılı standart) teknik donanıma uygun olmalıdır.

2.2.4. İşletmeyi Geliştirmek

İş kurma sürecinin sonunda, kuruluş aşaması ile birlikte işletmeci için farklı bir dönem başlar. İşletmeler kuruluş sonrasında aşağıdaki şemada özetlenen aşamaları yaşar. Bu aşamalara işletmenin gelişme planı adımları diyebiliriz.



Şekil 2.2: İşletmeyi geliştirmek

Yukarıda kısaca özetlenen işletme gelişme planının başarısı ve hızı, girişimcinin ne kadar doğru işletmecilik yaptığına ne kadar başarılı bir işletme yöneticisi olduğuna ve ne kadar doğru bir sistem kurduğuna bağlıdır.

Girişimciler, işletmelerini kurduktan sonra iyi yönetici olmayı ya da iyi bir yönetim sistemi kurmayı başarmak zorundadırlar. Kısaca, işletmelerinin kurulduktan sonra kendi ayakları üzerinde durur hale gelecekleri ilk dönem, girişimciler için farklı başlangıçları içeren ve zorlukları olan bir dönemdir.

Bu dönemde, girişimciler, iş fikirlerini uygulamak için minimum düzeyde risk almalıdırlar. Örneğin, gerektiği kadar kredi almak, gereken genişlikte bir iş yeri kiralamak ya da satın almak, gereken makine kapasitelerinde kalmak vb.

İşin kuruluş ve ilk aşamasında başarılı olmanın temel koşullarında biri de girişimcinin tüm zamanını ve dikkatini işine vermesidir. Ortaya çıkan zorlukları önceden tahmin etmiş olmak, bunlar için hazır alternatif yaklaşımlara sahip olmak ve işin kuruluşunu başlatan hedefleri sürekli göz önünde bulundurmak, hem çözümleri kolaylaştıracak hem de girişimcinin motivasyonunu sürekli yüksek tutacaktır.

Kapasite ile ilgili karar, işletmenin toplam yatırım tutarı ve gelecekteki işletme maliyetleri ile ilgilidir. İşletmelerde kapasite seçimi faktörleri; talep, finansal kaynaklar, fabrika yeri, teknik şartlar, çalışma süresi, işletmenin yönetimi, maliyetler, teknoloji gibi faktörler göz önünde bulundurularak mevcut ve gelecekteki değişim ihtiyacına cevap verecek şekilde yapılmalıdır.

İşletme yöneticilerinin optimal kapasite büyüklüğünü etkileyen işletme içi ve işletme dışı faktörler objektif ölçülere göre değerlendirilerek kapasite planlaması yapmaları gerekir. Maliyetlerin düşürülmesi, finansal kaynakların artırılması, teknik şartların iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin uzatılması ve iyi bir yönetim ile işletmenin geliştirilmesine gidilebilir. Örneğin, en basit olarak makine kullanımının artırılmasına gidilebilir. Daha önce büyük ölçüde el emeğine dayalı olarak üretim yapan bir şirket, verimini ve kazancını artırmak için makineleşmeyi takip etmek, yani otomasyona geçebilir.

UYGULAMA FAALİYETİ

Sınıfınızdaki öğretmen ve öğrenci davranışlarını gözleyiniz.

İşlem Basamakları	Öneriler
<ul style="list-style-type: none">➤ Hangi ders saatinizde gözlem yapacağınızı kendi kendinize belirleyiniz. (ortamın doğal olması için)➤ Ders ortamındaki gözlemlerinizi not alınız.➤ Sınıf ortamınızdaki gözlemlerinizi doküman hazırlayınız.➤ Hazırladığınız dokümanları dersinizde arkadaşlarınız ve öğretmeninizle paylaşınız.	<ul style="list-style-type: none">➤ Gözlemlerinizi not edebileceğiniz düzgün not kâğıtları ve kalem bulundurunuz.➤ Gözleyeceğiniz davranışları önceden belirleyiniz.➤ Çalışmanızın amacına ulaşabilmesi için notlarınızı mutlaka arkadaşlarınız ve öğretmeninizle paylaşınız.➤ Gözlemlerinize göre sınıf içinde uyulması gereken etik kuralları oluşturmaya çalışınız.➤ Elde ettiğiniz etik kuralları okul/sınıf ortamında tartışmaya veya araştırmaya sunarak okul/sınıf etik kuralları geliştiriniz.

KONTROL LİSTESİ

Bu faaliyet kapsamında aşağıda listelenen davranışlardan kazandığınız becerileri **Evet** ve **Hayır** kutucuklarına (X) işareti koyarak kontrol ediniz.

Değerlendirme Ölçütleri	Evet	Hayır
1. Hangi ders saatinde gözlem yapacağınızı belirleyebildiniz mi?		
2. Ders ortamındaki gözlemlerinizi not aldınız mı?		
3. Sınıf ortamındaki gözlemlerinizi doküman hazırlayabildiniz mi?		
4. Hazırladığınız dokümanları öğretmenleriniz ve arkadaşlarınızla paylaşabildiniz mi?		

DEĞERLENDİRME

Yapılan değerlendirme sonunda “Hayır” şeklindeki cevaplarınızı bir daha gözden geçiriniz. Kendinizi yeterli görmüyorsanız öğrenme faaliyetini tekrar ediniz. Bütün cevaplarınız “Evet” ise “Ölçme ve Değerlendirme” ye geçiniz.

ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak doğru seçeneği işaretleyiniz.

1. İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları doğru-yanlış, iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran felsefe disiplinine ne denir?
A) Etik
B) Davranış
C) Norm
D) Kural
2. Bir toplumun tüm yaşam biçimine ne ad verilir?
A) Yaşantı
B) Ahlak
C) Sosyal hayat
D) Kültür
3. İnsanların kendi aralarındaki ilişkilerinde ve insanın doğadaki diğer canlılarla kurduğu ilişkilerde uyması gereken kurallar vardır. Bu kurallar hangi etik sistemde vardır?
A) Kişisel etik
B) Sosyal yaşam etiği
C) Amaçlı sonuç etiği
D) Kural etiği
4. Aşağıdakilerden hangisi, mesleki etik ilkelerinden değildir?
A) Doğruluk
B) Akıllılık
C) Yeterlilik
D) Yasallık
5. Aşağıdakilerden hangisi, girişimcilerin kendi işini kurma kararına getiren en önemli konulardan biri değildir?
A) Kendi kendinin patronu olma, başkalarından emir almadan çalışma isteği.
B) Kendi geleceklerini kendilerinin şekillendirme isteği.
C) Toplumda tek başına kalmama isteği.
D) Manevi tatmin sağlama isteği.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise “Modül Değerlendirme”ye geçiniz.

MODÜL DEĞERLENDİRME

Aşağıdaki cümleleri dikkatlice okuyarak boş bırakılan yerlere doğru sözcüğü yazınız.

1. Sermayenin tamamının ve yönetimin bir kişiye ait olduğu işletmelere denir.
2.; temel olarak, işçi, işveren ve devletin ilişkilerini düzenler.
3. Bir toplumun iyi ya da kötü olarak kabul edilen davranışları belirleyen yazısız kurallar bütününe denir.
4., bir toplumun yaşayış biçimini, dilini zevklerini, yazını, folklorunu, sanatsal etkinliklerini, öz olarak yaratıcı gücünü kapsamaktadır.

Aşağıdaki soruları dikkatlice okuyarak doğru seçeneği işaretleyiniz.

5. Aşağıdakilerden hangisi, üretim araçlarının mülkiyetine göre sınıflanan işletmelerden değildir?
A) Özel işletmeler
B) Kamu işletmeleri
C) Dayanaksız mal üreten işletmeler
D) Karma işletmeler
6. Aşağıdakilerden hangisi, sermaye şirketlerinden değildir?
A) Limitet şirket
B) Anonim şirket
C) Sermaye payları bölünmüş komandit şirket
D) Kooperatif
7. Aşağıdakilerden hangisi, kamu işletmelerinin kuruluş amaçlarından değildir?
A) Tarım işletmelerini desteklemek
B) Kamu kurumlarına gelir sağlamak
C) Ülkenin ekonomik kalkınmasını hızlandırmak
D) Gelişmemiş veya az gelişmiş yörelerin sosyal, kültürel ve ekonomik yönden gelişmelerini sağlamak
8. Aşağıdakilerden hangisi, etik davranışın toplumsal temelini oluşturan etkenlerden değildir?
A) Kültür
B) İletişim
C) Değerler
D) Normlar

9. Kamu iktisadi teşebbüsleri, katma bütçeli işletmeler, döner sermayeli işletmeler aşağıdaki hangi işletme türüne girmektedir?
A) Özel işletmeler.
B) Karma işletmeler.
C) Kamu işletmeleri.
D) Kolektif.
10. Aşağıdakilerden hangisi, işletmelerin kuruluş yerlerinin seçiminde yönlendirici olan genel ilkelerden değildir?
A) Ham maddeyi işletmeye ulaştırmak.
B) Ürün ya da hizmetlerin en ekonomik şekilde müşteriye ulaştırmak.
C) İşletmenin ihtiyaç duyduğu iş gücü ve diğer işletme girdilerini temin etmek.
D) Girişimcinin maddi durumu.

DEĞERLENDİRME

Cevaplarınızı cevap anahtarıyla karşılaştırınız. Yanlış cevap verdiğiniz ya da cevap verirken tereddüt ettiğiniz sorularla ilgili konuları faaliyete geri dönerek tekrarlayınız. Cevaplarınızın tümü doğru ise bir sonraki modüle geçmek için öğretmeninize başvurunuz.

CEVAP ANAHTARLARI

ÖĞRENME FAALİYETİ 1'İN CEVAP ANAHTARI

1	B
2	B
3	D
4	C
5	A

ÖĞRENME FAALİYETİ 2'NİN CEVAP ANAHTARI

1	A
2	D
3	B
4	B
5	C

MODÜL DEĞERLENDİRME CEVAP ANAHTARI

1	tek kişilik işletme
2	iş hukuku
3	ahlak
4	kültür
5	C
6	D
7	A
8	B
9	C
10	D

KAYNAKÇA

- AYAN Ş.Feray, **İşletme Bilgisi**, Tibyan Yayıncılık Matbaacılık, İzmir 1998.
- BOZAN Osman, **İşletme Bilgisi Ders Kitabı**, Tübitay Yayınları, Ankara 2004.
- CEMALCILAR İ., D. BAYAR, İ. AŞKUN, Ş. ÖZALP, **İşletmecilik Bilgisi**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir 2000.
- FİDAN Metin, Şahap YILMAZ, **Girişimcilik**, Tutibay Yayınları, Ankara 2002.
- GÖRKEM Abdullah, **İşletme Bilgisi**, Özkan Matbaacılık Sanayi, Ankara 2001.
- GÖRKEM Abdullah, Mustafa GÜNEYSU, **İşletme Bilgisi ve Kooperatifçilik**, Özkan Matbaacılık Sanayi, Ankara 2003.
- İŞSEVEROĞLU Gülsün, **Meslek Ahlakı**, Uludağ Üniversitesi, Mustafa Kemal Paşa Meslek Yüksek Okulu, İşletme Bölümü, Bursa.
- KIREL Çiğdem, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama**, Anadolu Üniversitesi, 2000.
- MUCUK İsmet, **Modern işletmecilik**, Türkmen kitapevi, İstanbul 2003.
- T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Eğitim Genel Müdürlüğü, Türk-Alman Teknik İşbirliği, **Ortopedi Teknisyen Okulu Ders Kitapları**, İstanbul,1994.
- TEKİN Mahmut, **Girişimcilik**, Günay ofset, Konya 2006.
- TOKAT Bülent, Derya ERGUN, **İşletmecilik Bilgisi**, İstanbul 2004.
- Türk Dil Kurumu, **İmla Kılavuzu**, Gözden Geçirilmiş Yeni Baskı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Türk Dil Kurumu Yayınları No. 525, Türk Tarih Kurumu Basım Evi, Ankara, 1993.
- Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, Cilt 1 ve 2, Yeni Baskı, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Türk Dil Kurumu, Milliyet Tesisleri, İstanbul, 1992.
- USLU Salim, **İş Etiğinde Geleneği ve Yeniliği Harmanlayabilmek**, Gorus: Ocak,2001.
- VAROL Ahmet, **İnsan İlişkileri**, M.E. B. Ankara,2004.
- VAROL Asaf, **Robotik**, M. E. B. Yayını, İstanbul 2000.
- WERNER İsabel, Çev; Vedat ÜNER, **Liderlik ve Yönetim**, İstanbul,1993.
- YAMANLAR Emine, **İnsan İlişkileri**, İstanbul, 2004.
- YÜCELEN Fusun, **Girişimcilik**, Erginkan Vakfi, Manisa 2005.