



MUHASEBE MESLEĞİNİ ZİRVEYE TAŞIYAN ETİK ADIMLAR

Tolga Usluer,
Odeabank A.Ş. Teftiş Kurulu Başkanı
TİDE Yönetim Kurulu Üyesi



Etik – Ahlak Kavramları

Ahlak

Bireylerin yaşamının bir parçası olan ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer ve normlar. Bireylerin törelere uygun davranışlarını düzenleyen alan.

Etik

Bireylerin doğru davranış biçimlerini açıklayan ve tanımlayan ilkeleri, değerleri ve standartları ortaya koyan sistem. Ahlaki standartların hayata uygulanışının ve mantıklı olup olmadıklarının sorgulanması, akıl yürütme süreci.

Etik, her türlü eylemde, iyiyi, doğruyu, gerçeği; düşünmeye, uygulamaya, kullanmaya ait kuram ve kurallardır.

- Ahlak kuralları kişisel kodlarken, etik kuralları bir grup – topluluk tarafından izlenir.
- Kişinin etik değerleri zamanla değişebilirken, ahlakı zamanla değişmez.
- Ahlak toplumdan topluma değişebildiği gibi aynı toplum içindeki insanların benimsediği ahlak kuralları arasında da farklılıklar vardır. Ahlak kişiden kişiye göre değişirken, etik kurallar herkes için ortak belirlenir.

Etik Teorileri

Etik;

- Betimleyici etik
- Normatif etik
- Meta etik

Etik Teorileri

Betimleyici Etik (Tasarlama)

Ahlaki inançlarımızla ilgili sosyolojik ya da psikolojik olguları ifade eder. Norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler.

Normatif Etik (Belirlenmiş Kalıplar İçerisinde Olan)

Nasıl bir eylemde bulunmalı? Nasıl yaşamalı? Nasıl bir insan olmalı? gibi kıstaslarla ilgilenir. Ahlaki olarak neyin doğru neyin yanlış, yükümlülüklerimizin neler olduğunu, neyin ya da kimin ahlak olarak iyi, kötü ya da sorumlu olduğuna karar vermemizi sağlayacak yükümlülük ilkeleri ve genel değer yargılarını ortaya koyar.

Meta Etik (Etik Ötesi)

Dolaylı sonuçlar dışında eyleme ilişkin hiçbir ahlaki ilke ya da hedef önermez; esas olarak sadece felsefi analizden oluşur. Meta-etik, böylece «erdem», «sorumluluk», «iyi», «ödev», «yükümlülük» gibi temel kavramların anlamlarının analiz edilmesini sağlamaktadır.

Etik Teorileri

Normatif Etik Detayları

1. Sonuçsalcı (Teleolojik) Teori

Bireylerin yapmış oldukları eylemlerin sonuçlarına odaklanır ve eylemin doğruluğunu ve yanlışlığını sonuçlarına bakarak değerlendirir. Önemli olan belli bir durumdaki davranışın sonucu olarak meydana gelen şeydir. Bu açıdan eğer sonuçlar iyiye ya da arzu edilir ise davranışlar doğrudur. Eğer sonuçlar kötüye ve arzu edilmez ise, o zaman davranışlar yanlıştır.

Egoizm ve Faydacılık olarak iki ana alt teoriye sahiptir. Egoizm, davranışların ancak bireyin kendisi için en yüksek iyiye izin vermesi durumunda gösterilmesi gerektiğini savunur. Faydacılık, eylemlerin doğasında var olan iyilikten veya doğruluktan söz edilemeyeceğini, iyiliğin kişinin elde ettiği fayda ile ilgili olduğunu savunur.

Etik Teorileri

2. Ödev (Deontolojik) Teori

Yapılması gereken, kurallar, görevler, emirler anlamında «deontos» (duty) kelimesinden türemiştir. Bu teoriye göre, sadece sonuçlara odaklanmak ahlak dünyasının çok basit bir resmini çizmektir. Bu nedenle eylemlerin sonuçlarını değil bizzat eylemin kendisini esas alır. En azından bazı davranışlar, sonuçlarına bakılmaksızın ahlaken bir yükümlülüktür, bağlayıcıdır. Örneğin, masum bir insanı öldürmek ya da bir kişiye ciddi bir haksızlık yapılması, sonucunda ortaya çıkacak fayda ne olursa olsun doğru değildir.

En büyük temsilcisi 1724 – 1804 yılları arasında yaşamış olan Immanuel Kant. Bu nedenle KANT etiği olarak bilinir. *Bir eylemin değeri, özünde iyi olan niyete bağlıdır.*

- *Aynı zamanda evrensel bir kural haline gelebilecek kurallara uygun davranılmalıdır.*
- *Parasal açıdan çaresiz bir durumda bulunan birinin geri ödeme niyeti olmaksızın yalan söyleyerek borç para alması ahlaki açıdan göz ardı **edilemez***
- *Kendince haklı sebepleri olduğunu düşünse de bir kişinin iş yerinden para çalması kabul **edilemez***

Etik Teorileri

KANT etiğinin temel prensipleri

- ***Evrenselleştirilebilirlik ve tersine çevrilir olması***
 - *Herkes aynı şeyi yapsa ne olurdu?*
- ***Başka varlıklara saygı duyulması:***
 - Kişi, amacına ulaşmak için başkalarını araç olarak kullanmamalıdır.
- ***Kendi yeteneklerini başkalarının yararına geliştirmek***
 - Bazı kişilerin beceri ve yeteneklere sahip olmasının nedeni hem kendisine hem de başkalarına faydalı olmaktadır.

3. Erdem Teorisi

Erdem, ahlakın en temel kavramıdır. İyi huyluluk, iyi kalplilik, iyi sözlülük, iyi ahlaklılık anlamında kullanılır.

İhtiyacı olan birine yardım etmek gerektiği açıktır. Sonuçsalıcı – faydacı, bunu iyiyi maksimize etmek için, ödevci bunu bir kural doğrultusunda davranacağı için, erdem etikçisi ise «iyiliksever birisi olarak bir kişinin yardıma ihtiyacı olduğu için» yapar.

Meslek Etiği

Meslek Tanımı (TDK): Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş.

Meslek → Profession

Mesleki → Professional

Bir işin meslek sayılabilmesi için en genel koşullar;

- Belli bir akademik eğitim süresini gerektirirler. Bu eğitim uzmanlaşmayı da gerektirebilir
 - Başkalarına ve topluma hizmet etmek meslek olmanın esasını teşkil eder
 - Organize bir meslek örgütünün varlığı aranır

Geleneksel meslek ahlakının temelinde yatan düşünce meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalıştıklarıdır. Başka bir deyişle bir mesleğin icrasından kaynaklanan, maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar, meslek sahibi için ikinci planda gelmelidir.

Meslek Etiği

Başlıca Meslek Etik İlkeleri

- Doğruluk: Doğru sözlülük yalan söylememe, içten ve dürüst davranma.
- Yasallık: İş hayatında yasalara bağlı kalmak.
- Yeterlik: Sorumluluk alma, mesleğinde yetkin olma, nitelikli olma.
- Güvenirlilik: Mesleğin gerektirdiği etik ilkelere bağlı olmak, rekabette doğru, dürüst davranmak.
- Mesleğe bağlılık: Mesleği sevmek, mesleki gelişimine önem vermek.
- Sorumluluk: Mesleği ile ilgili konularda kendi sorumluluklarının bilincinde olmak.
- İnsan haklarına saygı: Temel insan haklarına iş yaşamının gerektirdiği boyutlarda saygılı olma.
- Sevgi-hoşgörü: Mesleği ile ilgili insan ilişkilerinde sevgiyle ve hoşgörülü davranma.



Meslek Etiği

Örnek Meslek Etiği İlkeleri

Bankacılık Etik İlkeleri

Sigortacılık Etik İlkeleri

Kütüphaneciler Mesleki Etik İlkeleri

İç Denetçilerin Etik İlkeleri



Meslek Etiği

Bankacılık Etik İlkeleri – Genel İlkeler

- a. Dürüstlük
- b. Tarafsızlık
- c. Güvenilirlik
- d. Saydamlık
- e. Toplumsal Yararın Gözetilmesi ve Çevreye Saygı
- f. Suçtan Kaynaklanan Malvarlığı Değerlerinin Aklanması ve Terörün Finansmanı ile Mücadele
- g. Bilgi Suistimalinin Önlenmesi

Bankacılık Etik İlkeleri – Kamu Kurum ve Kuruluşlarla İlişkiler

Bankacılık Etik İlkeleri – Bankalararası ilişkiler

- a. Bilgi Alışverişi
- b. Personel Hareketleri
- c. Rekabet
- d. İlan ve Reklamlar

Meslek Etiği

Bankacılık Etik İlkeleri – Müşterilerle İlişkiler

- a. Müşterilerin Bilgilendirilmesi
- b. Müşteri Sırrı
- c. Hizmet Kalitesi
- d. Müşteri Başvuruları
- e. Güvenlik

Bankacılık Etik İlkeleri – Çalışanlarla İlişkiler

- a. Çalışanların Genel Nitelikleri
- b. İşe Alma ve Kariyer Gelişimi Madde
- c. Temsil İlkeleri ve Çalışma Ortamı
- d. Mesai Saatleri
- e. Çalışanların Hakları

Meslek Etiği

Banka Çalışanlarının Uyacakları Meslek Kuralları ve Etik İlkeler

- a) Görevlerini yerine getirirken yürürlükteki mevzuata uymak,
- b) Müşterilerini, kendilerine sunulan ürün ve hizmetlerin sağlayacağı fayda ve doğuracağı riskler konusunda bilgilendirmek,
- c) Aynı hizmeti alan müşterilere tarafsız ve adil hizmet sunmak, d) Sıfat ve görevleri dolayısıyla bankalara veya müşterilerine ait öğrendikleri sırları, bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklamamak,
- d) Çalışma ve davranışlarında bankanın itibar kaybına sebebiyet vermemek,
- e) Doğrudan veya dolaylı olarak tacir veya esnaf sayılmalarını gerektirecek faaliyetlerde bulunmamak,
- f) Adalet, doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmamak,
- g) Görevlerini gerçekleştirirken diğer çalışanlar ile saygılı ve özenli iletişim kurmak suretiyle ortak amaçlar yönünde işbirliği sağlamak,



Meslek Etiği

Banka Çalışanlarının Uyacakları Meslek Kuralları ve Etik İlkeler

- h) Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmamak,
- i) Görev ve sıfatlarını kullanarak, gerek kendi iş ortamlarından gerekse müşterilerinin olanaklarından, kendilerine veya başkalarına kişisel çıkar sağlamamak,
- j) Kendilerine yapılan menfaat sağlamaya yönelik teklifleri derhal reddetmek, yetkili makamlara ve amirlerine bildirmek,
- k) Potansiyel müşterileri öncelikle kendi bankasına yönlendirmek,
- l) Müşterilerle borç-alacak, kefalet ve müşterek hesap açtırmak gibi etik ilkelerle bağdaşmayan ilişkilere girmemek,
- m) Mevcut veya potansiyel müşterilerden teamül dışında hediye almamak,
- n) Hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında üstlendikleri görevlerle ilgili olarak hesap verebilme sorumluluğu içinde olmak,
- o) Dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerler hariç, bankasının onayı olmadan hiç bir özel ve resmi kuruluştaki görev almamak,
- p) Medya ve sosyal medya ortamlarında, profil hesaplarında ya da paylaşımlarında, kendi kimlikleri ile ya da kimliklerini gizlemek veya yanıltıcı kimlikler kullanmak suretiyle banka ve diğer finansal kurumların saygınlığına zarar vermemek, iş ortakları, hissedarları, çalışanları ve müşterileri kötüleyici veya küçük düşürücü davranışlarda bulunmamak,
- q) Görevin yerine getirilmesinde yetki aşımı yapmak suretiyle bankasını bağlayıcı eylemlerde bulunmamak, aldatıcı ve gerçek dışı beyanat vermemek.



İç Denetçilerin Etik İlkeleri

Dürüstlük

İç denetçilerin dürüstlüğü, güven oluşturur ve böylece verdikleri hükümlere itimat edilmesine yönelik bir zemin sağlar.

Objektiflik

İç denetçiler, inceledikleri süreç veya faaliyet ile ilgili bilgiyi toplarken, değerlendirirken ve raporlarken en üst seviyede meslekî objektiflik sergiler. İç denetçiler ilgili tüm şartların değerlendirmesini dengeli bir şekilde yapar ve bir yargıya varırken kendilerinin veya diğerlerinin menfaatlerinden etkilenmez.

Gizlilik

İç denetçiler, elde ettikleri bilginin sahipliğine ve değerine saygı gösterir; hukukî ve meslekî bir mecburiyet olmadığı sürece de gerekli yetkiyi almaksızın bilgiyi açıklamaz.

Yetkinlik (Ehil Olma)

İç denetçiler, iç denetim hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde gereken bilgi, beceri ve tecrübeyi ortaya koyar.

Örgütlerde Etik Yönetimi

Neden İhtiyaç Var?

Günümüzde örgütler büyüdü, ulusal sınırları aştı, küreselleşme olgusuyla da uluslar ötesi ilişkiler gelişmeye başladı. Bu gelişmeler bir yandan kültürel etkileşimi beraberinde getirirken, diğer yandan ise etik problemlerin artmasına yol açmaya başladı. Ortaya çıkan yeni iş yapma biçimleri, teknolojiler ve ilişki biçimleri örgütlerde etik kültüre olan ihtiyacı daha belirgin hale getirmeye başladı. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği olumlu katkılar yanında olumsuz sonuçlara bakıldığında da etik kültüre küresel ölçekte duyulan ihtiyacın da arttığı görünüyor.

Örgütlerde Hangi Konularda Etik Açısından Sorunlar Yaşanıyor?

Ayrımcılık, İşe alma, Küçülme ve İşten Çıkarma Uygulamaları, İfşaat (Whistle Blowing) ve Örgüte Sadakat Çelişkisi, İş Yerinde Taciz ve Kadınlara Yönelik Sorunlar, Yıldırma – Mobing, Rekabete Dayalı Sorunlar, Hisse Sahiplerine İlişkin Sorunlar, Uzun Vadeli – Kısa Vadeli Yaklaşımlar, Hedef Baskısı, Ödül ve Ceza Sistemleri, Rüşvet, Doğal Çevreye İlişkin Sorunlar ve benzeri hususlar

Etik Kodlar ve Önemi

Etik kodlar, işletmelerde geçerli ahlak kurallarının neler olduğunu, işletme açısından ahlaki açıdan kritik karar durumlarında neyin ahlaki neyin ahlak dışı kabul edildiğinin belirtildiği kurallar dizisidir. Hem uyulması gereken ahlaki prensipleri hem de bu prensiplere uyulmaması durumunda gündeme gelecek yaptırımları içermelidir. Bu kodların önceden belirlenmesi ahlaki açıdan problemlerle durumlarda karar almak zorunda kalan yöneticilere zaman ve tutarlılık kazandıracaktır. Etik kodlar her şeyden önce işletmenin temel değerleri ile ilişkili olmalıdır. Etik kodların belirlenmesi ve uygulamanın takip edilmesinde en doğru adres en üst düzeydeki yönetim kademelerinin yani yönetim kurulunun sorumluluğu olmalıdır.

Bir etik kodu oluşturulurken etik kodun aşağıdaki özelliklere cevap verebilir nitelikte olması gerekmektedir;

Uygulanabilir mi? Yeterince spesifik mi? Kolay yayılabilir mi? Bir geçerliliğe sahip mi? Herkes için anlaşılabilir mi? Herkes için aynı şeyi ifade ediyor mu? Yeterli düzeyde bir makam tarafından onaylandı ve duyuruldu mu?

İşletme Etik Koduna Örnek

Türkiye İç Denetim Enstitüsü Kurumsal Etik Kuralları

SUNUŞ	4
TANIMLAR / KISALTMALAR DİZİNİ	5
Amaç ve Kapsam	6
KURUMSAL ETİK KURALLARIMIZ VE UYGULAMA PRENSİPLERİ	7
Uygulama Prensipleri.....	7
Kurallara Karşı Sorumluluklarımız.....	7
KURUMSAL ETİK KURALLARIMIZ	8
Dürüstlük	8
Objektiflik.....	8
Gizlilik	8
Çıkar Çatışması	8
Yetkinlik	9
KURUMSAL ETİK KURALLAR ÇERÇEVESİNDE SORUMLULUKLARIMIZ	10
Yasal Sorumluluklarımız.....	10
Çalışanlarımıza Karşı Sorumluluklarımız	10
Topluma ve Çevreye Karşı Sorumluluklarımız	10
TİDE İsmine Karşı Sorumluluklarımız.....	10
Üyelerimize Karşı Sorumluluklarımız	10
Tedarikçilerimize Karşı Sorumluluklarımız	10
IIA / ECIIA Karşı Sorumluluklarımız.....	11
Mesleğimize Karşı Sorumluluklarımız	11
Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Sorumluluğumuz	11
KURUMSAL ETİK KURALLARIMIZI DESTEKLEYEN DAVRANIŞ KURALLARIMIZ	12
Hediye Kabul Etme ve Verme	12
TİDE Varlıklarının Kullanımı	12
Başka Yerde Çalışma ve Ticaret Yapma Yasağı.....	12
Çıkar Çatışması Yaratabilecek Faaliyetlerde Bulunma Yasağı.....	13
Medya ile İlişkiler	13
Gizlilik/Belgelerin Korunması	13
KURUMSAL ETİK KURALLARIMIZA UYUMSUZLUK	15
Şikayet ve Bildirim Kanalları	15



İşletme Etik Koduna Örnek

ABC Şirketi Personeli Davranış Kuralları Talimatı

- I. Yasalara Uyum
- II. İş Yerinde Uygulanacak Kurallar
- III. İş Arkadaşlarına Saygı
- IV. Takım Ruhu
- V. Özel Hayata İlişkin Kurallar
- VI. Kuruma Karşı Sorumluluklar
- VII. Kuruma Ait Malları ve Değerleri Korumak
- VIII. Müşterilerle İlişkiler
- IX. Gizlilik ve Kişisel İşlemlerle İlgili Bilgi Verme
- X. İşlem Yasakları
- XI. Hediye Kabul Etme Kuralları
- XII. Hediye Verme ve Bağış Yapma Kuralları

ABC Şirketi Değerleri

- I. Saygı ve Bağlılık
- II. Biz Olmak
- III. Yaratıcılık
- IV. Liderlik

Zor oyunu bozar.



İşletmelerin Sorumluluk Piramidi (Archie Carrol)



Kültür ve Örgüt Kültürü Kavramları

Örgüt Kültürü (TDK Tanımı): Çalışan personelin davranışlarını ve çalışılan yerin genel görüntüsünü şekillendiren, simgeler aracılığıyla öğrenilebilen ve öğretilen, kuşaktan kuşağa aktarılan, değişebilir nitelikteki değer, düşünce ve kurallar bütünü

Bir kurum içinde paylaşılan değerler, inançlar ve alışkanlıklar. Kurumun değer sistemlerinden ve bu değeri güçlendiren, yayan ve birbiriyle ilişki kurmalarını kolaylaştıran çok çeşitli bileşenler.

Kültür -> Gruplar halindeki insanlarla ilgili

Milli Kültür -> Değerler. Normatif, bu şekilde olmalı, bu şekilde yapılmalı

Orgüt Kültürü -> Pratikler, the way we handle things around here! Burada işleri böyle hallederiz





Etik Liderlik ve Yönetim

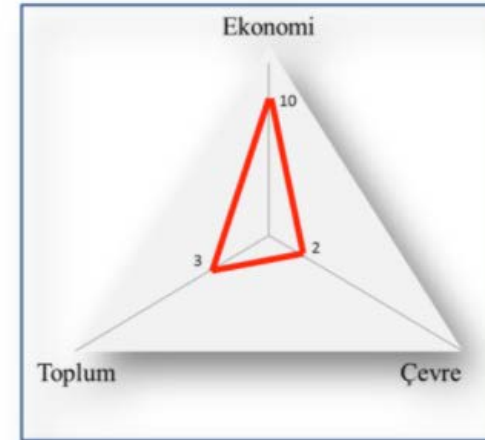
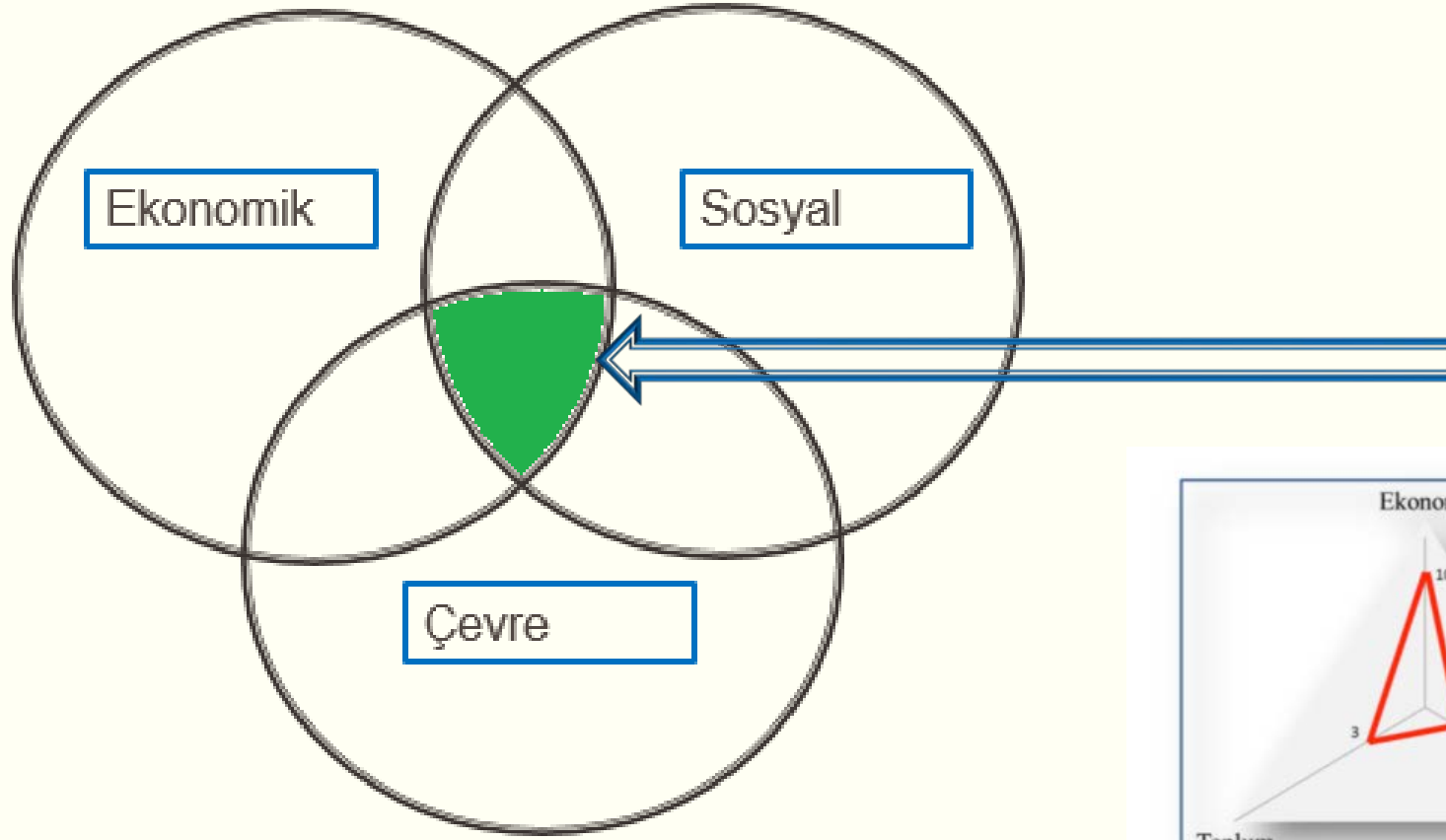
Etik Liderlik: Liderin örgütsel amaçları gerçekleştirirken mevcut yasalar ve politikalar kadar, mesleki etik ilkelerine de uygun davranışlar sergilediği bir liderlik türüdür.

Etik lider olmak için liderin sadece davranışlarında etik olması yeterli değildir. Aynı zamanda amaç, bilgi, otorite ve güvenden oluşan etik liderlik tamamlayıcılarına da sahip olması ve bunları kavrayıp geliştirmesi gerekir.

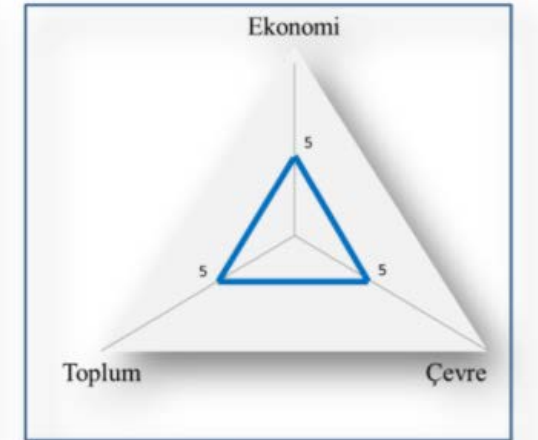
Etik liderlik, liderlik yapma sürecinde liderlik becerisi ile etik değerlerin dengesi olarak belirtilir.

Etik Liderlik ve Yönetim





$10 \times 3 \times 2 = 60$ (Sürdürülemez)



$5 \times 5 \times 5 = 125$ (Sürdürülebilir)

DISCUSSION PAPER

10
HOT
TOPICS
FOR THE 2017
INTERNAL
AUDIT
PLAN

1. Jeopolitik Gelişmeler
- 2. Yönetişim**
- 3. Kurum Kültürü**
4. Yasal Düzenlemelere Uyum
- 5. Çalışma Ortamı**
6. Gelecek Kuşakları Yönetmek
7. Siber Güvenlik
- 8. Hile ve Yolsuzluk**
9. Güvenilir Danışman
10. Dönüşüm



usluert@gmail.com



Tolga Usluer



@usluert



Tolga Usluer / usluert

Teşekkürler