

<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v3i3.128>

İŞLETMELERDE İŞ AHLAKI

Çetin BEKTAŞ¹

Başvuru Tarihi: 08.10.2015
Kabul Tarihi: 02.11.2015

ÖZ

Toplumu oluşturan bireylerin hak ve yükümlülüklerinin, davranışlarının ölçülü hale getirilmesi amacıyla belli kurallar konulmaktadır ve o kurallara herkesin uyması zorunludur. Her bireyin yaşama hakkı, davranışlarını sınırlamayı zorunlu hale getirir. Endüstrileşme ile birlikte iş yaşamındaki faaliyetler karmaşık hale gelmiştir ve bu nedenle zaman zaman hak ihlalleri ortaya çıkmaktadır. Yasaların yanında, insanların vicdanlarına ve moral dünyalarına hitap edilmesi ile hak ihlallerinin engellenebilmesi mümkündür. Bu nedenle ahlak, iş ahlakı, iş ahlakının iş yaşamına etkisi son derece önem kazanmaktadır. Günümüz iş yaşamında etkinlik ve verimliliğin sağlanması kendi kültürümüze özgü iş ahlakı değerleri ve modern dünyanın evrensel değerlerinin bütünleştirilmesi ve bu sayede sinerji elde edilmesi ile mümkündür. Bu çalışmada, temelleri 13. yy. a kadar giden ahilik kurumu, ahiliğin temeli olan fütüvvetçilik incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş ahlakı, Ahilik

Jel Kodları: M10

BUSINESS ETHICS ON BUSINESS

ABSTRACT

Certain rules are established in order to temper the behaviours, rights and responsibilities of individuals who constitute the society and every individual has to respect those rules. The right of every individual to live makes it necessary to limit their behaviour. Activities in business life has become complicated with the industrialisation and violation of rights appear occasionally. Alongside the law, it is possible to prevent these violations by addressing the conscience and morality of individuals. Therefore, morality, business ethics and the effect of business ethics on business life gains utmost importance. Ensuring efficiency and productivity in today's business life is possible by integrating business ethics inherent in our culture with the universal values of the modern world and thus obtaining synergy. This paper focuses on akhism (ahi) institution which dates back to the 13th century and fütüvvet which is the basis of akhism.

Keywords: Business Ethics, Akhism

Jel Codes: M10

¹ Prof. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, cetin.bektas@gop.edu.tr

GİRİŞ

Sanayileşme, üretim ve tüketime artmasıyla birlikte iş yaşamındaki faaliyetler her geçen gün daha karmaşık hale gelmektedir. Bu karmaşa iş yaşamında zaman zaman hak ihlallerine neden olabilmektedir. İşçi-işveren ilişkilerinden başlayarak, müşterilerin haklarının ve çevrenin korunması konusunda birçok ihmalin yaşandığı görülmektedir. İş dünyasında bu ihmallerin engellenmesi ve ortadan kaldırılmasında yasal yaptırımlar uygulansa da çoğu kez yetersiz kalmaktadır. Bu düşünceden hareketle, özellikle Batı Dünyasında son yıllarda yasaların yanında, insanların vicdanlarına ve moral (manevi) dünyalarına hitap ederek ahlaki ihlallerin en aza indirilmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle 20. yüzyılın sonlarında “iş ahlakı” çalışmaları önem ve kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmada ahlak, iş ahlakı kavramı, iş ahlakının öğeleri ve iş ahlakının iş yaşamı açısından önemi üzerinde durulacaktır. Bu bağlamda kültürümüzde iş ahlakı denildiğinde akla gelen önemli bir kurum olan ahilik teşkilatı incelenmeye ve ahiliğin iş yaşamına getirdiği iş ve çalışma felsefesi incelenecektir. İnsanı, insan haklarını ve çalışma yaşamını önceleyen ahilik kurumunun temelleri 13. yüzyıla kadar gitmektedir. Ahiliğin temeli olan fütüvvetçilik ise 7. yüzyıla kadar ulaşmaktadır. Dolayısıyla günümüz iş yaşamındaki etkinlik ve verimliliğin sağlanması kendi kültürümüze özgü iş ahlakı değerleriyle modern dünyanın evrensel değerleriyle harmanlanabilir.

I. AHLAK ve ETİK KAVRAMLARI

A. AHLAK KAVRAMI

Toplumun bir arada yaşaması hiç kuşkusuz belli kuralların konulmasını ve o kurallara herkesin uymasını zorunlu hale getirmektedir. Konulmuş bu kurallar bireylerin hak ve yükümlülüklerini, davranışlarını ölçülü hale getirmektedir. Başka bir deyişle, haklara sınırlar koyarak, başka insanların hakları korunmaktadır. Çünkü toplum içerisinde bir kişinin hakkının başladığı yerde, bir başkasının hakkı bitmektedir. Her bireyin yaşama hakkı, davranışlarını sınırlamayı zorunlu hale getirmektedir. Davranışlara ölçü getirmeyi ifade eden “ahlak” kavramı nasıl tanımlanmaktadır? Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğünde (1998:48), ahlak; birey için belirli bir toplum içinde davranış kuralları, bu davranış kurallarıyla ilgilenen felsefenin bir dalı ve iyi ve güzel huylar şeklinde tanımlanmaktadır. Kelimenin aslı Arapça “hulk” sözcüğünden gelmektedir. Hulk; din, tabiat, huy ve karakter anlamına gelir (Özavşar, Doğan; 2009:20) ve insanın doğuştan veya sonradan kazandığı ruhi ve zihni haller olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi ahlakın öznesini insan ve insanın davranışları oluşturmaktadır. Başka bir tanımda ise ahlak; öznesinde insan ve insan davranışları olan ve insanların yaratılıştan

gelen özellikleri yanında kendisine ve diğer insanlar ile içinde yaşadığı topluma karşı genel olarak “iyi ve kötü” çerçevesinde yön veren eğitimle kazanılan bir davranış seti ya da rehberi şeklinde tanımlanmaktadır (Torlak vd., 2013:29). Başka bir tanımda ise ahlak, bir birey veya grubun belirli eylemlerinin doğruluğunu veya yanlışlığını, iyi veya kötü yanlarını ve bu eylemlerle yönelmiş olduğu hedeflerle ilişkili unsurların neler olduğunu araştıran kurallar, ilkeler, standartlar ve değerler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Özgener, 2009:6). Yine başka bir tanımda ahlak; “bir kültür çerçevesinde belirlenmiş, kabul görmüş değerlerle, bu değerlerin nasıl yaratılacağını, belirlenen amaçlara nasıl ulaşılacağını ortaya koyan kurallar öbeği olarak ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu; 2011:5). Ayrıca ahlak temel olarak, iyiliğe varılması için insanın uymaya kendini mecbur hissettiği, manevi ve ruhi görevler ve bunlara ilişkin kurallar (Bahar, 2014:8) olarak tarif edilmektedir. Tüm bu tanımlardan yola çıkıldığında ahlak, toplumun değer yargılarıyla toplumu yönlendiren kurallar bütünü olarak görülmektedir. Söz konusu bu kurallar içerisinde neyin “iyi”, neyin “kötü”, neyin “doğru”, neyin “yanlış” olduğunu ortaya koyan bir davranış seti sunmaktadır.

Sunulan davranış setinde, ahlakla ilişkilendirilen bazı kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramları şu şekilde özetlemek ve tanımlamak mümkündür (Bahar, 2004: 9):

Birey: Toplumsallaşmış insan, toplum içerisinde yaşayan bireyi ifade etmektedir.

İyi: İnsanın yapması gereken ahlakça iyi olan davranışlardır.

Kötü: İnsanın ahlaken yapmaması gereken davranışlardır.

Özgürlük: İrade ile “iyi” ve “kötü” davranışlardan birini seçme gücüdür.

Erdem: İyi olana yönelmektir.

Sorumluluk: İnsanın kendi eylemlerinin veya sorumluluk alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesidir.

Vicdan: Tutum ve davranışlarımızın ahlakça değerli olup, olmadığını yargılama bilincidir. Bir çeşit iç mahkemedir.

Ahlak yasaları: Uyulması ahlak açısından gereken, genel-geçer kurallardır.

Ahlaki karar: Ahlak kurallarına özgürce uymaktır.

Ahlaki eylem: Ahlaka uygun davranışı gerçekleştirmektir.

Değerler: Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık (Sökmen, Tarakçioğlu, 2013:13) olarak ifade edilmektedir. Çünkü iyi ve kötü başta olmak üzere

her türlü ahlaki yargılar birer değer olarak görülmektedir. Bunun yanında toplumun sahip olduğu tarihi birikim, sosyal yapısı, dini, kültürü, hukuki yapısı ve ekonomik durumu değerlerini şekillendirir. Bu nedenle “toplumsal değerler” ve “toplumsal ahlak” kavramları birbiriyle yakından ilişkilidir. Değerler, bireyleri belirli bir yönde hareket etmeye ya da tercihte bulunmaya yönlendiren inançlardır. Bir diğer deyişle, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır. İnançlar olarak ele alındığında değerler, dünyamızın belli bir kısmıyla ilgili idrak, duygu ve bilgilerimizin bir terkibi olduğunu belirtmektedir. Değerleri, aynı zamanda bireyin başka bireyleri, onlara ait nitelikleri, istek ve niyetleri, davranışları değerlendirirken başvurulan kriterler olarak da görmektedir (Orman, Parlak;2009:61).

Bu bağlamda toplumun hukuka verdiği değer, bireylerin hak ve hürriyetleri, bireysel özgürlükleri ahlak kurumunu doğrudan etkilemektedir. Toplumsal normlar da genellikle değerlerin yansımasıdır ve bir grubun tüm üyelerince paylaşıldığı için kolektiftir.

Normların genel özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür ((Sökmen, Tarakçıoğlu, 2013:14):

- Normlar, grup üyelerinin çoğu tarafından kabul edilir.
- Normlar, grup yaşamının önemli bir kısmını kapsar.
- Normlar, grup üyelerinin duygu ve düşüncelerinden çok, ortak davranışlar üzerine odaklanır.
- Grup üyeleri normları farklı düzeylerde benimser.
- Normlardan sapma gösteren bireylere karşı, grup üyelerinin hoşgörü derecesi farklıdır.
- Normlar, grup sürecinin işleyişini kolaylaştırır.
- Normlar yavaş gelişir ve yavaş değişirler.
- Gruptaki bireylerin statüleri, normlara uyum derecelerini etkiler.
- Belli normlara uymaya ya da uymamaya bağlı olarak kabul edilmiş, bir ödül veya ceza sistemi vardır.

Toplumda insan davranışlarını düzenleyen ve neyin iyi neyin kötü olduğunu ortaya koyan bir ölçü bulunmamış olsaydı insanlar arasında huzur ve sükûnetin yerini anarşi ve kargaşa alırdı. Dolayısıyla toplumda kargaşa hali meydana gelirdi. Bunun önüne geçebilmek için, iyi davranışı sergileyen kişi toplum tarafın kabul görmekte, kötü davranışı sergileyen kişi ise toplum tarafından dışlanmaktadır. İyi davranış veya kötü davranış nasıl belirlenecektir? İyi

davranış bireysel veya toplumsal olarak diğer insanların yararına yapılan hareket veya hizmettir. Kötü veya yanlış hareket, bireyin sadece kendini düşünme güdüsünden kaynaklanan davranışlar olarak açıklanmaktadır (Sökmen, Tarakçıoğlu, 2013:4). Bu nedenle ahlakın ortaya koymuş olduğu olumlu ilkeler toplumun bütünleşmesine ve iş birliğine zemin hazırlarken, ahlakın kabul etmediği davranışları sergileyenleri de belirli yollarla cezalandırmaktadır. Cezalandırma şekli olarak; ayıplama, hoş görmeme, hor görme, yalnızlaştırma ve gruptan dışlama şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Ahlak insan nefsinde (benliğinde) yerleşen öyle bir melekedir ki davranışlar hiçbir zorlama olmaksızın, düşünüp taşınmadan bu meleke sayesinde kolaylıkla ortaya çıkar. Bu açıklamalardan yola çıkarak ahlakın kapsamı ile ilgili şu sonuçlara ulaşılabilir (Özavşar, Doğan; 2009:20):

- Ahlak, insan davranışlarından ziyade bunların kaynağı, diğer bir deyişle bu davranışları meydana getiren manevi kabiliyetler bütünüdür ifade eder. Buna göre ahlaki davranışlar ahlakın kendisi olmayıp, onun bir sonucu ve yansıması anlamına gelir.

- Ahlak, sadece iyi huylar ve kabiliyetler anlamına gelmez, kelime anlamı itibariyle iyi ve kötü huyları da ifade eder. Dolayısıyla kendisinde iyi huylar gelişmiş olana “iyi ahlaklı”, kötü huylar gelişmiş olana “ kötü ahlaklı” denir.

- Ahlak, insanda gelip geçici hal olmayıp, onun manevi yapısına yerleşen, bir meleke halini alan kabiliyetler bütünüdür ifade eder. Ahlakın bu özelliği eylemlerin az da olsa sürekli olması gerektiğini gösterir.

- Ahlak, insanı düşünüp taşınmaya, her hangi bir baskı ve zorlamaya gerek kalmaksızın görevleri benimseyerek gönül rahatlığı içinde yapmaya sevk eder. Benimsenen ve gönüllü olarak kabul edilen konular, ahlakın gelişip güçlenmesinde önemli bir unsurdur. Çünkü ahlak eğitimi aslında bireyin iradesinin eğitimidir.

Çocuk dünyaya geldiğinde, bulunduğu çevrenin ekonomik, sosyal, psikolojik faktörleri gibi bireyi doğrudan etkileyen etmenleriyle karşılaşmakta ve kişiliği bu çevrede gelişmektedir. Kendisine öğretilen değerleri benimsemekte ve o değerleri içselleştirmektedir. Öğretilen değerler toplumun genel kabullerine uygun ise güzel ahlaklı bir birey olarak yetişmekte, değilse kötü ahlaklı bir birey haline gelmektedir. Çünkü insanlar doğuştan güzel ahlaklı veya kötü ahlaklı olarak dünyaya gelmemektedirler. Söz konusu değerler ilk önce ailede öğretilmekte, daha sonra sosyal çevre ve eğitim çevresinde devam etmektedir. Güzel ahlak eğitimi ve öğretimi hiç kuşkusuz ailede başlamaktadır. Özellikle anne ve babanın tutum ve davranışları

çocuk üzerinde rol model olmaktadır. Çocuk ilk eğitimini ailede almakta, değer yargılarını ailesinde geliştirmektedir. Daha sonraki aşamada sosyal çevresi ve özellikle eğitim hayatında değerler eğitiminin yeri çok önemlidir.

İlköğretimden başlayarak ilerleyen eğitim sürecinde ahlak eğitimi bireyin yaşına uygun olarak verilmesi gerekmektedir. Çünkü birey yaşamın her aşamasında farklı evrelerde bulunmakta ve bulunduğu evrenin gereklerini ahlak ilkeleriyle uyumlaştırma çabasıdadır. Bu nedenle her aşamada ahlak eğitimi ve öğretimi sağlanmalıdır. İş ortamı ve yaşamı dikkate alındığında, iş yaşamının pratikleriyle ahlak ilkeleri birleştirilerek bireylere eğitim verilmelidir. Bu konuda eğitimin sürekliliği bireylerin bu konuda dinamik kalmalarını sağlayacaktır. Çünkü iş yaşamı da dinamiktir. Çevreye ve teknolojiye bağlı olarak değişmektedirler. Aynı şekilde iş ahlakının dinamikleri de teknoloji ve çevreye göre değişmektedir. Dolayısıyla değerler eğitimi ve iş ahlakı eğitiminin sürekli verilmesi gerekmektedir.

Ahlâk, bizim başkaları hakkında nasıl düşünmemiz veya onlara karşı nasıl davranmamız gerektiğini ya da başkalarının bizim hakkımızda nasıl düşünmesi ve davranması gerektiğini gösteren normlardır. Yani bireylerin günlük yaşamlarında kendi davranış ve eylemlerinde kendilerine yol gösteren ve bilinçli olarak tercih ettikleri ahlâki ilkelerdir. Bütün bu anlatılanlardan ahlâkın, psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi insanların eylem ve karar alma süreçlerini inceleyen ve tanımlayan diğer sosyal bilimlerden farklı olarak normatif bir özelliğinin olduğu görülmektedir (Orman, Parlak; 2009:58).

Ahlak kavramı ile ilgili bir diğer kavram da “moral” kavramıdır. “Moral değerler” kavramı zaman zaman “ahlaki değerler” yerine kullanılmaktadır. Oysaki bu iki kavramın bir biriyle tam örtüştüğü söylenemez. Moral kavramı Latince’den gelmektedir. Latince mos, kelimesinin çoğulu olan mores kelimesinden türetilmiştir (Akıncı, 2013:86). Sosyolojik anlamda 'mores' (görenek, adetler, alışkanlıklar, davranış ya da yaşam şekli), toplum içerisinde yapılması ve uyulması toplumca arzu edilen, beğenilen hareketlerden çok daha fazla yaptırım gücü olan, uyulmadığı veya uygulanmadığı zaman toplumun şiddetle tepki göstermesine neden olan, sosyal olarak cezalandırılan davranışlar ya da normlardır. Bu davranış şekilleri ya da normlar, bütün bir gruba veya topluma mal olmuş, yaygın davranış kurallarıdır. Doğruya ve iyiye yönelmeyi sağlar. Doğruya ve iyiye yönelik olan bu kuralların tümü o toplum için geçerli olan moral değerlerdir. Görüldüğü gibi batı dillerinde moral ve etik terimlerin Türkçe’deki karşılığı ahlâktır. Tekil karakterli bu terim, Arap dilindeki “hulk” kelimesinin çoğuludur. Hulk, karakter yapısı, huy ve mizaç gibi anlamlar taşır. İnsanın fiziki yapısı için halk, manevi yapısı

için hulk kavramları kullanılmaktadır. Halk, zahiri yaratılışa; hulk, kişinin psikolojik yaratılışına yani karakterine işaret eder (Orman, Parlak; 2009:56).

İmam-ı Gazali hulk'un bir diğer değişle ahlakın güzel olması için belli unsurların olması gerektiğini ifade etmektedir. Gazali'ye göre dış görünüşün güzelliği yalnızca tek bir uzvun güzel olmasıyla sağlanamadığı gibi iç güzellikte de dört unsur bulunmaktadır. Güzel demek için bunların hepsinin güzel olması gerekir. Şu dört unsur uyum ve dengede olması gerekir ki o zaman güzel ahlak meydana gelmiş olsun. Bunlar; ilim, gazab, şehvet kuvvetleri ile bu üç kuvvet arasında dengeyi koruma kuvvetidir. Bu kuvvetleri şu şekilde açıklamak mümkündür (İmam-ı Gazali;1974:126):

İlim Kuvveti: İyiliği, güzelliği, sözlerde doğru ve yalanı, işlerde güzel ve çirkini kolaylıkla ayırt edebilecek bir hal almasıdır. İlim sayesinde bu kuvvetten meydana gelen sonuca da *hikmet* denir. Hikmet, yapılan işlerde doğruyu yanlıştan ayırt edebilme becerisidir.

Gazab kuvveti: Bunun güzelliği, azalıp çoğalmasının hikmete uygun olmasıdır.

Şehvet kuvveti: Bunun da güzellik ve salahlığı, hikmetin yani akıl ve normların gösterdiği gibi olmasındandır. Şehvet kuvvetinin güzellik ve dengesine *iffet*, aşırısına şereh, geri kalmasına da cumudet denir. İffet ahlakından cömertlik, utanma duygusu, hoş görölük, kanat, şüpheli şeylerden kaçınmak ve yumuşak huyluluk doğar. Aşırılıklarına hırs, oburluk, ikiyüzlölük, israf, cimrilik, gibi kötü davranışlar meydana gelmektedir.

İtidal (denge) Kuvveti: Şehvet ve gazabı, akıl ve toplumsal normlar çerçevesinde tutar. Akıl öğüt veren bir danışman gibidir. Gazab da aklın işareti kendisine nüfuz eden bir kuvvettir. Gazab terbiye edilmeye ihtiyaç duyar. Gazab kuvvetinin güzellik ve dengesine *şecaat*, aşırısı ise tevehhür ve atılganlıktır. Gazab kuvvetinin normalden azı ise korkaklıktır. Şecaat şiddet ve merhameti yerli yerinde kullanabilmektir.

Sonuç olarak güzel ahlakın anası ve esası dört şeydir. Bunlar; hikmet, şecaat, iffet ve adalettir.

B. ETİK KAVRAMI

Birçok kaynakta “etik” kavramı “ahlak” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bu konudaki yazın incelendiğinde her iki kavramın birbirlerinin yerine kullanıldığı görölmektedir. Gerek etik, gerekse ahlak kavramlarının içinde barındırdığı temel anlamlar her iki kavramı tanımlarken varlığı sorgulanması gereken unsurlardır. (Sabuncuoğlu, 2011:3). Her ne kadar ahlak ve etik kavramları çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılsa da bu

iki kavram arasında farklılıklar vardır. Ahlak, davranış ve hareketlere yön vermeyi konu edinerek daha somut hal almaktadır. Etik ise birçok kaynakta ifade edildiği gibi ahlak felsefesi olarak tanımlanmaktadır. Ahlak felsefesine de etiğin karşılığı olarak “ahlakiyat” denilebileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Ahlakiyat; Ahlak bilimi ve ilkelerini ve bunların özelliklerini ve uygulamalarını inceleyen bilim dalı olarak tanımlamak mümkündür. Bu şekliyle değerlendirildiğinde ahlak ve ahlakiyat (ahlak felsefesi-etik) kavramları biraz daha netleşmektedir. Ahlak biliminin ilgi alanına giren konular kısaca şu şekilde ifade edilebilir (Sökmen, Tarakçıoğlu; 2013:2):

- Doğru ve yanlış davranışın benimsenmesi,
- İyi ve kötünün ayırt edilmesi,
- İnsanların yapması ve yapmaması gereken davranışların tespit edilmesi,
- İnsanların yapmaması istenen veya yapmamaları beklenen davranışların tespit edilmesidir.

Kavramsal olarak etik, değer bunalımı içinde olan günümüz koşullarında tanımlanması en zor terimlerin başında gelmektedir (Cevizci, 2002:1). Bu bağlamda, felsefenin bir dalı (Eastwood, Lamsa, 2005) ve en azından 2500 yıllık zaman içinde izleri (Brickley, Smith, 2002:1821) olan etik kavramı, farklı düşünürler tarafından farklı yaklaşımlarla açıklık getirilmeye çalışılan bir kavramdır (Ural, 2000:6).

Önemli ahlak bilimcilerimizden Osman Pazarlı dilimizde kullanılan “ahlak” “ahlak ilmi” ve “etik” terimlerinin konuya göre ahlak kuralları ya da ahlak felsefesi anlamında kullanıldığını belirtmektedir. Ahlakın mutlak etik teriminden ayrı ve belli bir yer ve zamandaki genel geçer ahlak kuralları anlamında kullanılmasını savunanlar ahlak’ın etik’ten ayrı anlamları da olduğunu ileri sürerek bu ayrımın zorunlu olduğuna inanmaktadırlar. Bu düşüncedeki ahlak’ın sadece “morality” değil, ama “ethics” anlamını da içerdiği görülmektedir. Öyleyse ne olmuştur ki 1990’lara kadar Türk felsefecileri ve ahlakçıları tarafından kullanılan ahlak, ahlakbilim ve ahlak felsefesi terimleri “Ethics” kelimesini karşılayamaz olmuş ve etik kelimesine ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç olsa olsa daha süslü, daha zor anlaşılan ve dolayısıyla daha bilimsel görünme gayretinin bir tezahürü olmalıdır (Arslan, 2005: 5).

Toplumda bireylere sunulmuş olan ahlaki set hiç kuşkusuz kültürün bir yansıması olacaktır. Çünkü kültür içerisinde gelenek, görenek, adet, din, mitoloji ve kahramanları barındırmaktadır. Dolayısıyla ahlak kurumu da kültürden beslenmektedir. Bilindiği gibi dil, bir kültürün önemli bileşenlerinden birisidir. Duyguların ve düşüncelerin ifade edilmesinde

kültürün diğer unsurlarıyla birleşir ve bir anlam ifade eder. Türk kültürü içerisinde, doğruluk, dürüstlük, namus gibi kavramların çağrışımların ve etkisini aynı anlama gelseler bile yabancı dilden bir kelime ile vermek imkanı yoktur. Çünkü dil sadece sözcük ve anlamlarından ibaret olmayıp, kültürel bir birikimin yansımasıdır. Toplumsal normlara uymayan, toplum tarafından kötü ve çirkin bir davranışı gerçekleştiren birisine “yaptığım iş hiç de etik değil” denildiğinde mi etkilidir, yoksa “ne kadar kötü ve ne kadar ahlaksızca..” denildiğinde mi? Etik kelimesinin anlamının ve etkisinin insanlar üzerinde etki derecesinin, ahlak kavramına göre daha hafif kaldığı hissedilecek ve görülecektir. Ayrıca doğru bir davranışı yerleştirmek için icat edilen ve kullanılan bu kavram, önemli bir değer olan “ahlak” kavramının yerine kullanılarak ahlak kurumunun içinin boşaltılmasına ve etkisinin hafifletilmesine yol açabilecektir.

C. İŞ AHLAKI KAVRAMI, ÖGELERİ ve ÖNEMİ

Ülkemizde son yıllarda sıkça kullanılan “etik” ve “ahlâk” kavramlarının, iş hayatına yansımalarıyla; İngilizcede kullanılan “businessethics”, teriminin Türkçe ’ye “iş ahlâkı” olarak mı, yoksa “iş etiği” olarak mı çevrileceği konusunda tartışmalar süregelmektedir. Zaman zaman “iş etiği” olarak çevrilse de, literatür incelemesinde bu terimin daha ziyade “iş ahlâkı” olarak tercüme edildiği, orijinal dilimizde yazılan kaynaklarda da ağırlıklı olarak “iş ahlâkı” teriminin tercih edildiği gözlenmektedir (Aktaş,2014:25).

İş ahlakı konusunda reddedilmesi gereken ilk yargı, iş dünyasına ait özel bir ahlakın olduğu buna da iş ahlakı dendiği şeklindeki yanlış yargıdır. İş ahlakı ya da iş dünyasında karşılaşılan ahlaki sorunlar genel ahlaki sorunlardan ayrı bir yöntemle ele alınamazlar (Arslan;2005:4). Çünkü iş ahlakının beslendiği temel kaynak da sosyal ahlaktan gelmektedir. Dolayısıyla sosyal ahlakın güzel olduğu toplumlarda iş ahlakı da güzel olacaktır. Ancak iş ahlakı işe dönük davranış seti sunmaktadır. Bu konuyu aşağıdaki şekilde biraz daha detaylandırmakta yarar vardır.

1. İş Ahlakının Tanımı

İş hayatında insan değerlerinin eskisinden daha iyi ortaya konması için iş hayatı uygulamalarının nasıl değiştirilip, geliştirilebileceği konusunda talimatlar ve tavsiyeler veren ahlak ise normatif iş ahlakı kapsamındadır (Takala, 2005). Dolayısıyla iş ahlakı, iş yaşamının ilkelerini uygulamalı olarak açıklamaya çalışan bir araştırma koludur. Bu bağlamda iş ahlakı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı imkanlarla sağduyulu seçimler yapmamızda, yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir (Özgener, 2002:177).

İş ahlakındaki belirsizlik ve yöneticilerin ilgisizliği, iş ahlakı ile ilgili yöneticilerin zihinlerinde karışıklıklara ve çok sayıda yanlış anlaşılmalara yol açmaktadır. Ayrıca birçok yönetici iş ahlakı eğitiminin gereksiz olduğunu, işletmelerde hayatın karmaşıklığı ile ilgili gerçekleri görmezden gelinmesi gerektiğine inanmaktadırlar. Dolayısıyla iş ahlakı ile ilgili çok fazla mit vardır. Bunların bazıları ahlaki zannı ile ilgili genel karmaşıklıktan bazıları da ahlaki ikilemlere ilişkin dar görüşlülükten kaynaklanmaktadır. Yapılan çalışmalarda ortaya çıkan mitlerden bazıları aşağıdaki gibidir (Özgener, 2009:53):

-İş ahlakı, yönetimden çok dinin bir konusudur,

-İş görenler iş ahlakına uygun davranmaktadırlar, o halde iş ahlakını dikkate almamıza gerek yok,

-İş ahlakı, felsefeciler, ilahiyatçılar ve akademisyenler tarafından en iyi şekilde ifade edilebilen ve yol gösterici rolü oynayan bir disiplindir,

-İş ahlakı seti lüzumsuzdur, çünkü o sadece iyilikten bahseder,

-İş ahlakı iyilerin kötülere öğüt vermesiyle ilgili bir konudur,

-İş ahlakı işletmedeki yeni polis yetkilisidir,

-İş ahlakı yönetilemez,

-İş ahlakı ile sosyal sorumluluk aynı şeydir,

-İşletmemizin kanunlarla sorunu yok, o halde biz ahlaki davranıyoruz,

-İş yerinde ahlaki yönetiminin çok az pratik geçerliliği vardır,

-Ahlaki sorunlar, çok fazla zaman ve çaba harcanmaksızın çözülebilir,

-İşletmenin gereksinim duyduğu şey, çok iyi iletilmiş bir ahlaki kodudur,

-Üst kademedeki birisinin ahlaki bir pozisyonda şampiyon olması gerekir,

-Herkes için gerekli olan tek şey, iyi bir ahlaki ilkeleri setidir,

-Ahlaki ikilemleri çözmek için yalnızca bir tek doğru vardır.

İş ahlakı hakkında bu mitlere “iş” in toplumdaki fonksiyonlarının net olarak tanımlanmaması ve özel girişimlerde özellikle kâr maksimizasyonunda “iş” tanımlanırken “ahlakın” tanımda vurgulanmaması neden olmaktadır (Primealuks,1994:287).

İş ahlakı, iş hayatının aktörleri ile işletme arasındaki uygulamalarda ahlâkî olarak nerede nasıl hareket edilebileceğini araştırır, tartışır ve nasıl olması gerektiği konusunda tavsiyelerde

bulunur. Başka bir deyişle çalışma hayatı uygulamalarının ahlâkî çerçevesini oluşturan bir çalışma alanıdır. Dolayısıyla iş ahlakı kavramı genel olarak din gibi geleneksel inançlardan ayrı olarak düşünülemez (Kapu, Aybars;2009:74).

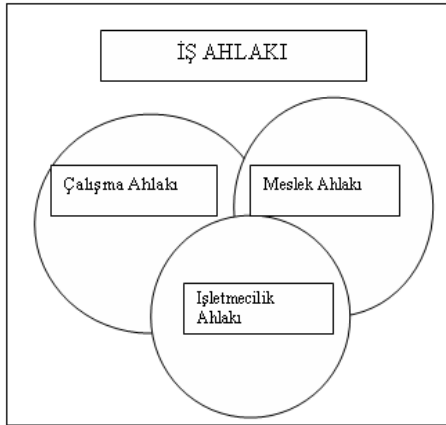
2. İş Ahlâkı'nın Öğeleri

İş Ahlâkı kavramı, içerisinde alt kavramlar barındıran bir çerçeve kavram olarak görülmelidir. Bunlar; çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve işletmecilik ahlakını içermektedir (Arslan; 2005:51). İş ahlâkını anlamak için öncelikle şu kavramların anlaşılması lazımdır (Orman, Parlak; 2009:305):

- Çalışma ahlâkı (work ethics)
- Meslek ahlâkı (professional ethics)
- İşletmecilik ahlâkı (business organizations' ethics)

İş ahlakının öğelerini aşağıdaki gibi şekille göstermek, aralarındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına katkı yapacaktır.

Şekil 1: İş Ahlakının Öğeleri



Kaynak: Sabri ORMAN, Zeki PARLAK; İşletmelerde İş Etiği, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2009-23, İstanbul, 2009, s.305.

- Çalışma Ahlâkı

Toplumda yaşayan bireylerin çalışmaya ve işe karşı sahip oldukları tutum ve davranışlarını ifade etmektedir (Akıncı; 2013:93). Toplumların işe yönelik tutumları birbirlerinden farklı olabileceği gibi, aynı toplumun değişik tabakaları arasında da farklılıklar bulunabilmektedir. Bazı toplumlarda çalışkanlık ve işe/çalışmaya atfedilen önem son derece

yüksekken (Japonlar-Almanlar gibi), bazı toplumlarda ise tembellik ve işten kaçma/kaytarma ana karakteristik olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin iş ve çalışmaya bakışlarında, toplumların kültürel yapılarının çok etkili olduğu, kültürel değerlerin birer taşıyıcısı durumunda olan ailelerin, bu kodları gelecek nesillere de benzer şekilde aktardıkları bilinmektedir. Ancak, toplumların belli yönlerde eğitilebilir oldukları ve negatif bazı özelliklerinin eğitim yoluyla değiştirilebilir oldukları da unutulmamalıdır (Bahar; 2014:55). Çalışma ahlakı işletmedeki çalışma standartlarını ve uygulama standartlarını ortaya koyar. Ortaya konulan bu standartların yazılı olma zorunluluğu yoktur. İşletme kültürü olarak ortada bulunmaktadır. Dolayısıyla tüm çalışanlarca bilinmesi zorunludur. Bu standartların hukuk olarak cezai yaptırımları yoktur, fakat uyulmadığında diğer meslek mensupları tarafından hoş karşılanmayacağı bilinmektedir.

Çalışma ahlakı disiplini, verimliliği, kaliteyi ve etkinliği önemser. Bu nedenle kişilerin çalışkan, tutumlu, dakik ve dürüst olmalarını öngörür. Çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda gelişmişlik düzeyi de genellikle yüksektir. Zira çalışma ahlakına sahip olmak bir kişilik özelliği olduğu kadar, aynı zamanda kültürel bir olgudur ve her kültürel olgu gibi eğitim süreçleri ile aktarılabilir.

Çalışma ahlakının temelleri şu ifadeler ile özetlenebilir (Arslan, Berkman; 2009:36):

- Çalışma, yaşamın en merkezdeki uğraşıdır,
- Çalışma, sosyal bir görevdir,
- Çalışma, boş zamandan daha önemlidir,
- Çalışma, zamanı düzene sokan bir eylemdir,
- Çalışma, kişiyi dakik, tutumlu ve disiplinli yapar,
- Kişi kimlik, saygı, psikolojik tatmini ve statüyü çalışma ile kazanır,
- Çalışma, yenilikçiliğin ve yeteneklerin geliştirilmesine imkan verir,

Her ne kadar Max Weber, eserlerinde, çalışkanlıkla eşdeğer tuttuğu Protestan ahlâkından bahsetse ve Batı'nın öne çıkışını çalışmayı ibadet olarak gören Protestan ahlâka bağlasa ve İslamiyet'i sadece öteki dünyayı önceleyen bir din olarak görse de, İslam dininin çalışmaya değer verdiği ve insanlara çalışmayı tavsiye ettiği bilinen bir gerçektir. İslâmiyet, kişilerin çalışıp rızkını kazanmasını, geçimini sağlamasını farz olarak görmektedir. Kur'an, çalışmayı emretmektedir. (Bilinsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur; Kur'an, Necm, 39). Hz. Muhammed (sav) de çalışmayı tavsiye etmektedir. Bir Hadis-i Şerifte, "Sizin hayırlınız, âhiretini dünyası için, dünyasını da âhireti için terk etmeyenlerdir. Hayırlı

Müslüman, dünyasına da âhiretine de çalışan, her ikisinden de nasibini alandır". Yine başka bir hadiste ise, Peygamberimiz "kişi kendi elinin emeğinden daha temiz, daha helal bir kazanç elde etmemiştir" buyurmuş ve çalışıp da emeğiyle kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayanlara iltifatta bulunmuştur (Orman, Parlak;2009:321).

Osmanlı Devletinde çalışma ahlakın yüksek olduğu kanuni Sultan Süleyman döneminde görev yapan Hollanda büyükelçisinin Kralına gönderdiği ve Türklerin ahlak ve çalışkanlığını öven mektup çok manidardır. Büyükelçi, kralına yazdığı mektupta o dönemi şöyle resmeder:

“Onlarda muhteşem bir imparatorluğun kaynakları, zafere alışkanlık, savaşma yeteneği, sıkı çalışmaya dayanıklılık, tutumluluk, düzen ve disiplin, tedbir, bizde ise yaygın fakirlik, bazı kesimlerde lüks ve israf, tembellik ve eğitimsizlik. Öyleyse bu durumdan nasıl bir sonuç bekleyebiliriz ki?” (Arslan; 2005: 51). Hollanda büyükelçisinin güzel ahlak ve kötü ahlak türlerini net olarak açıkladığı bu mektubu aslında her döneme rehberlik edecek niteliktedir. Dünyamızdaki düzen ve bu kapsamda fiziğin kuralları her insan ve toplum için eşittir. Bu yönüyle değerlendirildiğinde yaşamın kuralları adildir. Bu kurallara uyan toplumlar başarılı olmakta, uymayanlar da başarısız olmaktadır.

-Meslek Ahlâkı

İş ahlakı kavramının bir alt kategorisi olarak ele alınabilecek meslek ahlakı kavramı, bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlaki ilkeleri ifade etmektedir. Bu yönüyle meslek ahlakı, genelde o mesleğin evrensel ilkelerini ve standartlarını ortaya koymakta ve tüm dünyada söz konusu mesleği icra edenler için yol gösterici olma niteliğindedir. Bu yönü ile meslek ahlakı bir mesleğin, o meslekte liyakat sahibi kişilerce ve mesleğin gereklerine, önemine, şeref ve haysiyetine uygun olarak icra edilmesini öngörür (Zaim; 2012:91).

Meslek ahlakı, çalışma yaşamında meydana gelen sorunları çözmeye çalışan, kamu görevlilerinin, yöneticilerin ve vatandaşların birbirlerine dönük tutum ve ilişkilerini ahlaki çerçevede ele alan felsefe dalıdır. Meslek ahlakı ilkeleri evrenseldir. Mesleklerin evrensel olan ilkelerinin yanında mesleklerin kendine özgü bazı ahlak ilkeleri de bulunmaktadır (Akıncı; 2013: 92). Bu ilkeler bir mesleğin mensuplarının izlemesi gereken ahlâki ilkelere işaret etmektedir. En eski mesleklerden bir tanesi olan doktorluk mesleğinin nasıl ki Hipokrat Yemini varsa, ki bu yemin ile doktorlar mesleklerini icra ederlerken nasıl davranacaklarını belirten meslek ahlâki ilkeleri ile bağlıdırlar: Avukatlar, muhasebeciler gibi birçok mesleğin de benzer ilkeleri vardır (Tıp iş ahlâkı, pazarlama iş ahlâkı, muhasebecilik iş ahlâkı, mühendislik iş ahlâkı vb.). Çalışma ahlâkı ve genel olarak iş ahlâkı ilkeleri ülkeden ülkeye, kültürden kültüre

farklılıklar taşırken, meslek ahlâkı ilkeleri genelde tüm dünyada benzer özelliklere sahip bulunmaktadır ve bir mesleğin icrasında uyulması gereken genel kurallara işaret etmektedir (Orman, Parlak; 2009:305).

Meslek ahlâkı da iş ahlâkı ve çalışma ahlâkı ile ilişkilidir ve belirli ölçüde örtüşmektedir. “Profesyonel” ve “profesyonellik” sözcükleri bir işin maharetli ve gereklerine uygun bir biçimde yürütüldüğünü ifade eder. Ancak bir işin meslek sayılabilmesi için temel olarak şu özellikleri göstermesi gerekmektedir:

-Belirli bir akademik eğitim süresini kapsar,

-Belirli bir ihtisaslaşma eğitimi gerektirir,

-Meslek üyelerinin yer aldığı meslek örgütünü gerektirir. Örgüt, üyelerini denetler, mesleki uygulamalar için standartlar geliştirir ve bunlara uyulmasını izler.

-Meslek mensuplarının birincil amacı kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet etmektir.

Tıp, hukuk, mühendislik, akademisyenlik, gazetecilik, askerlik, mali müşavirlik gibi tüm mesleklerin kendilerine özgü kuralları vardır. Peki, bu meslekler farklı bir iş ahlâkı mı oluşturmaktadırlar? Bu sorunun yanıtı “hayır”dır. Zira değerler ve ilkeler kaynağını genel ahlaktan alır, standartlar ve kurallar ise ilgili mesleğe özgü olarak oluşturulur. Diğer bir deyişle doğruluk, dürüstlük ilkeleri tüm meslekler için geçerlidir, ancak bunun yanında bir doktorun, hâkimin, avukatın, öğretmenin, medya mensubunun mesleğini icra ederken uyması gereken kurallar, standartlar ve yöntemler vardır. Meslek ahlakındaki farklılıklar buradadır (Arslan, Berkman; 2009:37).

Meslek ahlâkı, günümüzde çeşitli mesleklerin yürütülmesinde uyulması gereken değerlerin başında gelmektedir. Siyasette, yönetimde, yargıda, ticaret hayatında, tıpta, eğitimde, bilim, sanat ve basın yayın alanlarında, ahlaki ilke ve değerler ön plana çıkmaktadır. Bir meslek ahlâkı olarak kamu yönetimi ahlâkı da, yönetim alanında, doğru davranışlara ulaşmak için gerekli olan ilke ve standartları ifade etmektedir. Yönetim ahlakına ilişkin ilke ve değerler (Şen; 2010:12):

-İyi davranışta bulunma ve kötü davranışlardan kaçınma konusunda, kamu görevlilerine rehberlik ederler,

-Devlete ve kamu görevlilerine olan güveni artırır, yönetimin meşruiyetini geliştirir ve devlet-halk bütünleşmesini sağlarlar,

-Kamu kurumlarındaki yönetsel davranış standartlarını yükseltirler,

- Değerlerin çatıştığı durumlarda karar vericilere ve uygulamacılara yol gösterirler,
- Sosyal dokuyu, ekonomik gelişmeyi, demokrasiyi ve hukuk devletini güçlendirirler,
- Kamu hizmetlerinin maliyetini düşürür ve kalitesini yükseltirler.

- İşletmecilik Ahlâkı

İşletmecilik ahlâkı, kurumun sahip olduğu ahlâki ilkelerin tümünü kapsamaktadır. İşletmenin faaliyet gösterdiği ekonomik ve sosyal çevrede işletmenin uyması gereken ahlâki değerleri, ilkeleri ve normları bulunur. İşletmeler tüm paydaşlarına (çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine) ve doğal çevreye karşı ahlâki sorumluluk duygusu ile hareket etmesi gerekir.

İşletmecilik ahlakı bir kurumun örgütsel faaliyetlerinde ahlaki ilkeleri kendine rehber edinerek faaliyetlerini devam ettirmesine olarak tanımlanabilir. İşletmecilik ahlakı, işletmenin faaliyetlerini, değerlerini ve yönetim standartlarını ortaya koyar ve işletmelerin amaçlarına ulaşmak için oluşturdukları stratejileri, politikaları, prosedürleri ve taktikleri belirlemede önemli rol oynar. Bu bağlamda işletmecilik ahlakı işletmenin hem içsel hem de dışsal tüm faaliyetlerinde ahlaki ilkelere bağlı kalarak faaliyetlerini sürdürmesini öngörür. İşletmede gerçekleştirilen tüm fonksiyonlarda ahlaki ilkeler temel alınır. Bu yönüyle işletmecilik ahlakı hammadde tedariki, satın alma, üretim, pazarlama, insan kaynakları yönetimi, araştırma geliştirme gibi fonksiyonlar gerçekleştirilirken önemle dikkate alınması gereken konulardır.

İşletmecilik ahlâkına örnek olarak; işe alımlarda ayrımcılık yapılmaması, tüketici haklarına aykırı işlemlerin gerçekleştirilmemesi, üretim sırasında çevreye zarar verilmemesi, işçi-işveren haklarına uyulması gibi temel konulardan bazıları görülecektir.

3. İş Ahlakının Önemi

Bilişim ve ulaşım teknolojilerinin artmasıyla birlikte piyasalar birbirlerinden kolaylıkla haberdar olmakta ve rekabet her geçen gün artmaktadır. Artan rekabet mal ve hizmet pazarında yeni yöntemlerin ve araçların kullanılmasına neden olmaktadır. Doğal olarak pazarlama araçlarının tabir yerindeyse, bombardımanı altında kalan tüketiciler daha çok tüketme ve buna bağlı olarak daha çok kazanma güdüsü ile hareket etmektedirler. Daha çok kazanma ve tüketme güdüsü, çoğu zaman insanların başkalarına haksızlık etmesine neden olmaktadır. Doyumsuz bir hırsıyla hareket eden günümüz “modern toplumunu” dengeleyecek normların bulunması gerekmektedir. Bu nedenle, iş yaşamını dengeleyici olarak da iş ahlakı normlarına olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır.

Son yıllarda, ahlaki yaklaşımın ön plana çıkması ve ona olan ihtiyacın şiddetlenmesi, sıradan gerçekleşen bir durum değildir. Yönetim ve iş hayatındaki ahlaki değerlere aykırı davranış ve uygulamaların artması, usulsüzlük, yolsuzluk ve yozlaşmaların yaygınlaşması iş ahlakının önemini göstermektedir (Sayılı vd.;2009:173).

İş ahlakının; yöneticilere işlerinde yol gösterecek davranış standartları olarak; bireysel ahlak, inanç ve düşüncenin yanı sıra, örgütün karşılaştığı bireysel taleplerle zamanla gelişen örgütsel kültür ve değerler tarafından belirlendiği ifade edilmektedir (Sabuncuoğlu;2011:220). Yöneticilerin iş ahlakı tarif edilirken de; yönetimle ilgili kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız, gerçeklere dayalı olmayı, bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygılı olmayı, herkes için en iyi olabilecek eylemlerin seçilmesini, bu eylemlerde adalet, dürüstlük, sorumluluk, açıklık ve hoşgörü gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan ve yöneticilere eylemlerinde rehberlik eden davranış ilkeleri şeklinde tanım yapılmaktadır (Sayılı ve Uğurlu; 2007:77). Bu konuda yöneticilerin ahlaki davranışları değerlendirilirken eşitlik ve adalet kavramları üzerine vurgu yapılmaktadır. Bu iki kavram zaman zaman birbirinin yerine kullanılarak kavram kargaşasına neden olabilmektedir. Adalet, insanlar arasında hakkın gözetilmesi ve hakkın hak edene teslim edilmesi anlamına gelir. Başka bir deyişle adalet; haklı ile haksızın ayırt edilmesidir. Her bireye eşit davranmak adaleti sağlamada yeterli değildir. Çünkü bireylerin çabaları ve gösterdikleri performanslar tamamen birbirinin aynısı değildir. Dolayısıyla herkese eşit davranmak bireylerin farklılıklarını göz ardı etmek anlamına gelmektedir.

Bu yönü ile iş ahlakı; örgütlerdeki bireylerin ahlaki karar almalarını ve ahlaki kararlara uymalarını amaçlamaktadır. Dolayısıyla ahlak, doğru ve yanlış ayırt etme, karar süreçlerinde doğru olanı tercih etmeye yönlendirme görevini üstlenmektedir (Sayılı, Kızıldağ; 2007:233).

Küreselleşen dünya ekonomisi dikkate alınarak iş ahlakının gerekliliğini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Arslan, 2001:10):

-Dünya nüfusu artmakta ve bu artışla beraber istihdam ihtiyacı da giderek büyümektedir. Yeni iş imkânları oluşturulamazsa işsiz ve yoksul kesimler zenginlikten pay almak için sosyal ve siyasal şiddete başvuracaklardır. Bu da medeniyeti tehdit edecektir.

-Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir. Eğer bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike söz konusu olacaktır.

-Küreselleşmeyle değişik kültürlerden gelen insanların çok uluslu işletmelerde çalışması yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu tür ortamlarda insanları birbirlerini anlamalı ve bir diğ erinin kültürüne saygı göstermelidirler.

-Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep vardır. İş hayatında da bu ilkeler önemli hale gelmektedir. Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatında ayrımcılık yapılmamalıdır.

-Artan çevre kirliliği çevreye duyarlı bir iş dünyasını zorunlu kılmaktadır.

-Farklı dinlerin iş dünyasındaki kültür ve değerleri nasıl etkilediği de iş ahlakı disiplini tarafından araştırılmaktadır.

-Gelişmekte olan ülkeler yolsuzlukla mücadele ederek temiz bir ekonomik hayat için uğraş vermelidirler.

II. İŞ AHLAKI ve AHİLİK KURUMU

Ahiliği anlayabilmemiz için, temelini oluşturan fütüvvetçilik kavramını bilmemiz gerekmektedir. Ahilik kurumu yaklaşık bin yıldır Anadolu'daki İslam Medeniyetinin sosyal, ekonomik, dini, ahlaki, kültürel ve politik hayatında önemli fonksiyonları yerine getirmiştir. Bu kurum iş yaşamının ahlâki ilkelere dayandırılması, böylece işletmelerin sorumsuz ve ahlak dışı uygulamalarından kaynaklanan sorunların önlenmesi bakımından önemlidir. Günümüzde maksimum kâra odaklanan kimi işletmelerin kural tanımaz uygulamaları toplumdaki tüm kesimlerin ve çevrenin zarar görmesine neden olmaktadır. Bu yüzden günümüz insanının ve özellikle işletmecilerin ahilik ilkelerinden örnek alacağı çok şey bulunmaktadır. Ahilik resmi bir kurum olmayıp sivil bir kurumdur.

A. AHİLİK ve FÜTÜVVETÇİLİK

Fütüvvetçilik, ahilikten de önce kurulmuş bir kurumdur ve öğretileriyle ahiliğe temel teşkil etmektedir. Fütüvvetçilik; soy temizliği, mertlik, yiğitlik, gençlik, delikanlılık, cömertlik, el açıklığı anlamına gelmektedir (Tatlılıoğlu;2014:557). Fütüvvetçilik daha çok kişisel erdemlere ve askeri niteliklere önem vermektedir. Ahilik ise, XIII. yy. başlarında Osmanlıların hem askeri ve yönetim kurumlarını düzenlemiş hem de esnaf ve sanatkarlar birlikleri gibi görev yapmıştır (Çağatay,1989:2).

Kaynaklar incelendiğinde, Anadolu'daki ahiliğin, doğudaki fütüvvetçiliğe benzer bir kuruluş halinde faaliyette bulunduğu görülmektedir. Bu kuruluş, ahilik adı ile bilinen şeklini almadan önce Anadolu'da fütüvvetçilik örgütü halinde faaliyette bulunuyordu. Bu sebeple,

fütüvvetçiliğin kökeni ve niteliği anlaşılmeden ahilik tam olarak anlaşılmaz. Çünkü fütüvvetçilik, sonradan Anadolu'da yeni bir nitelik kazanarak ahilik adı ile anılmaya başlanmışsa da yeni biçimdeki ahilik, temel kurallarını fütüvvetçilikten aldığından bir süre fütüvvet-ahi kuruluşu halinde faaliyet göstermiştir.

İslam'ın ilk asrından itibaren görülmeye başlanan fütüvvet teşekkülleri içinde Hicri III.(Miladi IX.) yüzyıldan itibaren de esnaf birlikleri ortaya çıkmıştır. Türkler İslamiyet'i kabul ettikten ve Anadolu'ya yerleştikten sonra fütüvvet ilkesini benimsemeye başlamışlardır.

Fütüvva "gençler" anlamında "fityan" kökünden gelir (Öztürk; 2002:45). Feta; genç, güçlü ve yardımsever bir kişiliği ifade etmektedir. Fütüvveti temsil eden gençler dayanışma, karşılıklı yardımlaşma ve arkadaşlık ilkelerine uygun yaşamışlardır. Birlikte yaşamayanlar da aralarında dayanışmayı sürdürmüşlerdir. Ayrıca teşkilat, bir kentin sınırlarını aşar, birçok kentlerin fityanları arasında fütüvva teşkilatı kurulurdu.

Bütün prensiplerini dinin asıl kaynağından alan ahiliğin nizamnamelerine, "Fütüvvetname" adı veriliyordu. Ahiliğin esasları, ticaret kuralları bu kitaplarda yazılıydı. Teşkilata girecek olan kimse ilk önce bu kitaplarda belirtilen dini ve ahlaki normlara uymak zorunda idi (Öztürk; 2002:47). Bir diğer deyişle Ahi kurumunun ahlak kuralları, fütüvvetnamelerde yer almıştır. Fütüvvetçiliğin ilkeleri ve uygulamalarının yazılı olduğu eserlere de "Fütüvvetname" adı verilmektedir. Fütüvvetnameler, sonradan türlü kuruluşlar, mezhep ve tarikatlarca benimsenmiş ve bunların her biri bu kuralları kendi ilkeleri doğrultusunda düzenlenmişlerdir (Çağatay;1990:7).

Sûflere göre fütüvvet, peygamberlerin ahlâkıdır. Fütüvvet konusunda ilk eseri yazan Sülemi'ye göre Hz. Âdem'den, son peygamber Hz. Muhammed'e (sav) kadar tüm peygamberler, fütüvvet ahlâkının temsilcileridir. Fütüvvet insanî derecelerin en üstünüdür. Fütüvvet sahipleri, yaptıklarını yalnız Allah için ve Allah sevgisi için yaparlar. Dolayısıyla fütüvvet mesleğini benimsemek, aynı zamanda dinî ve ahlâkî ilkeleri de yerine getirmeye talip olmak anlamına da gelmektedir (Sancaklı; 2010:6).

Dolayısıyla fütüvvetçilik insanların ekonomik ve sosyal yaşamlarının tamamını kapsamaktadır. Belirlenen ilkeler bireyin özel yaşamından tutun, ticari yaşamı, toplum ve devlet ilişkilerinde belirleyici rol oynamaktadır. Fütüvvet ilkeleri onu benimseyenlere bir yaşam modeli sunmakta ve rehberlik etmektedir.

Fütüvvetçiliğin kaynağı olan Fütüvvetnamelerde ahilik kuralları olarak şu temel ilkeler yazılmaktadır: “Ahinin üç şeyi açık, üç şeyi de kapalı olmalıdır” tavsiyesinde bulunur (Anadol;1991:62). Bunlardan açık olanlar;

- Eli açık olmalı, cömert olmalıdır,
- Kapısı açık olmalı, konuksever olmalıdır,
- Sofrası açık olmalı, aç geleni tok yollamalıdır.

Kapalı olanlar;

- Gözü kapalı olmalı, kimsenin aybını görmemeli, kimseye kötü bakmamalıdır,
- Dili bağlı olmalı, kimseye kötü söz söylememelidir,
- Beli bağlı olmalı, kimsenin onuruna, namusuna göz dikmemelidir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi yaşamın her alanında ilkeler ortaya koyan Ahiler, kız çocuklarına da şu öğütleri vermişlerdir: *İşine dikkatli ol, aşına dikkatli ol, eşine dikkatli ol*. Yani evinin işini ihmal etme, iyi yemek pişir, idareli ol ve kocana sahip olmayı bil. Ahilik, kadınların iyi bir anne ve eş olmaları konusuna önem vermiş ve aile hayatıyla beraber iş hayatına yönelik girişimleri de olmuştur (Çağatay;1990:46).

Fütüvvetnamelerde belirtilen ahlaki kurallar, o zamanda yaşayan bütün insanlarca benimsenmiş ve tümü ile 740 kurala bağlanmıştır. Enbiya, evliya ve padişahların bu kuralların hepsini bilmesi ama Ahiliğe giren herkesin en azından bu kuralların 124 tanesini bilmesi şart koşulmuştur. Bu 124 edebin içeriği; yemek, içmek, konuşmak, giyinmek, evden dışarı çıkmak, pazara gitmek, alışveriş yapmak, misafirlğe gitmek gibi tamamı işin toplumsal yanını göstermektedir (Çağatay, 1989: 163; Özerkmen; 2004:71).

Ayrıca şu hususların da ahiyi ahilikten, şeyhi şeyhlikten çıkaracağı, cennetlik kişiyi cehennemlik kılacağı da fütüvvetnamelerde yazılıdır (Çağatay;1990:73):

- İçki içen,
- Zina eden,
- Gammazlık, dedikodu, iftira eden,
- Münafıklık eden (insanları birbirine düşüren),
- Gururlanan, büyüklük taslayan, insanları küçük gören,
- Acımasız ve sert olan,

- Kıskanç ve çekemez kişiler,
- Kin tutan, affetmeyenler,
- Söz verip sözünde durmayanlar,
- Yalancılar,
- Hainler, iyiliğe kötülükle karşılık verenler,
- Emin olmayan, emanete hıyanet eden kişiler,
- Kişinin ayıbını örtmeyenler,
- Cimri olan, gerektiğinde başkasına yardım etmeyenler,
- Koğucular (laf götürüp getirenler, kişilerin arasından kötü konuşanlar),
- Hırsızlık edenler,
- Adam öldürenler.

Ahi vizyonunun temel değerlerini oluşturan, değişmez ve vazgeçilmez olarak kabul edilen ilke ve öğretiler fütüvvetnamelerde şöyle yer alır (Özerkmen; 2004:68):

- Namazı bırakmamak; çünkü namaz insanı her türlü kötülükten uzak tutar.
- Dünya yaşamına esir olmamak. Fani olanları kutsayıp yüceltmek insanın değerini yok eder.
- Hayâ (ar, utanma) sahibi olmak. Hayâ, insanın toplum içindeki itibarını artırır.
- Nefsin esiri olmamak. Nefis esareti (bağımlılığı) getirir; kötü istek, arzu ve davranışın kaynağıdır.
- Helal kazanç sahibi olmak. Helal, kişinin emeğiyle ve çabasıyla kazandığı gelirden yediği ve içtiği şeydir. Bu ilke ahilik öğretisinin en önemli, vazgeçilmez ilkelerinden biridir. Bu ilke meslek ve çalışma yaşamının dinamik bir yapı kazanmasını sağlamıştır.
- Muhtaç ve düşkün olan kimselere ihsan ve keremde bulunmak. Toplumsal ve ekonomik yaşamın cömertliğe ve yardımlaşmaya dayanmasını sağlayan temel ilkelerden birisidir. Sadece kişinin kendisinin değil, başkalarıyla beraber büyük hedeflere ulaşmasını sağlar.
- İyiliği emretmek, kötülükten alıkoymak. Ahilik örgütünün iş denetimi yoluyla ortaya çıkabilecek haksızlıkların ve yanlışlıkların giderilmesini sağlayan bir ilkedir.

Doğal olarak bu tür ahlaki değerlere sahip olabilen bir toplumda kişilerin hayata bakışı bireysel bir çizgiden ziyade, toplumsal çizgide olacaktır. Bu demektir ki insan, davranışlarında bireysel çıkarlarından önce çevresindeki kişilerin çıkarlarını ve menfaatlerini dikkate alacaklardır. Bu da sosyal sorumluluğun gelişmesini ve sosyal sermaye birikiminin belli bir düzeye ulaştığının göstergesidir (Karagül;2012:8).

1524 yılında Bursa kadısı tarafından kaleme alınmış bir el yazması fütüvetnameden alınan aşağıdaki satırlar ahilik ve fütüvvet ilişkisini açıklayan güzel bir örnektir (Sancaklı; 2010:18):

“Fütüvvet erbabından olmak vasfını kaybetmemek için, haramdan son derece sakınmak gerekir. Çünkü haram yiyen kişide fütüvvet vasıfları bulunmaz. Fütüvvet vasıflarını üzerinden toplayan kişinin esnafılık yâda sanatı, buna muhtaç kullar için yaptığı fikrini benimsemiş olması gerekir. O “onların ihtiyaçlarını görüp, hizmetlerini yerine getireyim ve yaptığım bu hizmet karşılığında helalinden kazanacağım paraların bir kısmını kendi geçimim için, bir kısmını da fakara için harcayım” görüşünde olmalıdır. Çünkü kişinin, kendi el emeğiyle kazandığı lokmadan daha helal bir lokma yoktur.”

B. AHİLİK KURUMU VE YAPISI

Ahilik, XIII. yüzyıldan XIX. yüzyıla kadar Anadolu’da, Balkanlarda ve Türkistan’da yaşamış olan Türklerin sanat ve meslek alanlarında yetişmelerini, ahlaki yönden gelişmelerini sağlayan bir kurumun adıdır.

“Kardeşim” anlamına gelen “Ahi” sözcüğünü, örgütün adı olarak kabul eden bir anlayışın vizyonu da “hep birlikte büyük hedeflere yürümek” yaklaşımına dayanır. Bu yaklaşım, örgütü hem toplumun geçmiş değerlerine bağlı, hem somut koşullara çözüm getiren, hem de geleceğe yönelten yol gösterici bir pusuladır (Özerkmen; 2004:60).

Türklerin Anadolu’ya gelmesinde ve yurt sahibi olmasında daha önce de bu kuruluşun çok önemli rolü olmuştur. Ahiler, Anadolu’ya gelen Türkleri, önce misafirhanelerde misafir etmişler, sonra bir sanatı olanlara işyeri açmışlar, kurdukları zaviye ve onun yanında inşa ettikleri evler ile mahalle ve sokaklar oluşturmuşlar, işyerleri, siteler, çarşılar ve şehirler kurmuşlardır.

Ahilik, anayurtlarından kopup gelen yerli halkının başka dille konuştuğu, başka dine inandığı, başka gelenek ve göreneklere bağlı bulunduğu yeni yurtlarında yani Anadolu’da kendi

sanat ve ticaretlerine yeni bir yaşam alanı açma çabasıdır (Çağatay;1990:32). Bunun için önce, bütün esnaf ve sanatkârlar tek bir örgüt içinde toplanmıştır. Sonra, bu birleştirilmiş örgütün üyeleri olan esnaf ve sanatkârlar, ahlaki, mesleki ve askeri bir eğitimden gerilmişlerdir.

Ahiliğin temel amaçlarından birisi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında bir denge kurarak toplumsal barışı sağlamaktır (Ekinci;1989:22). Ahilik, bu amacını günümüzdeki meslek odalarına, hatta sendikalara kaynaklık eder bir biçimde, işçi ve işveren arasında sözleşmeler yaparak sağlamaktaydı. Dünyanın ilk toplu sözleşme metinleri olarak kabul edilen bu belgelerin bazıları günümüzde de mevcuttur.

Ahilik, insanlara alın teri ile geçinme, başı dik, kendine güvenli ve minnetsiz yaşama yeteneği kazandırmış, bu ruhu aşılamaştır (Çağatay;1990:48). İlkeleri arasında çalışkanlık, dürüstlük ve kanaatkarlık olduğundan dolayı ahiler başkasına el açmayı zül (kötü bir durum) saymışlardır. Hatta ahilerde çalışmak ibadet olarak görülmüştür. Onun için ahilerin iş yerleri, onların ibadet yerleri olarak bilinir. Ahilikte işyeri tekke ve zaviyelerden ileri derecede (mescitler hatta camiler) derecesinde kutsaldır. Ahinin işyeri hakkın kapısıdır. Bu kapıdan hürmetle girilir, saygı ve samimiyetle çalışılır, helalinden kazanılır, helal yerlere ve kararınca harcanır (Ekinci;1989:65).

Ahilik yaşam felsefesi olarak; doğru insan olma bağlamında insanın “eline, diline, beline sahip olması” gerektiğini tavsiye eder. Ahilik modelinin temelinde insanların birbirini sevmesi, sayması, yardım etmesi, fakir ve yoksulu gözetmesi, iş hayatında ahlaki kuralları esas alması vardır. Hilesiz iş, sağlam mal, belli oranda kâr, ölçülü kazanç, adil bir kalite kontrol sistemi bu modelin vazgeçilmez esaslarıdır (Durak,Yücel;2010:160).

Ahi kişinin gayesi; Allah’ın kendisine ihsan ettiği insanlık niteliklerinden ve İslam dininin ilkelerinden yararlanarak ruhen bedenlen yararlı işlerde çalışarak; dünyada insanca yaşamak, çevresindekileri, milletini ve hatta bütün insanlığı yaşatmaktır. Bu amaç ahiliği (yaşa-yaşat) felsefesine taşımıştır. Böyle e ahi, henüz dünyada iken ahiretini kazanmak amacındadır (Anadol;1991:64).

Ahilik teşkilatının yapısı; doğrudan yönetimde olanlar ve doğrudan yönetim kademesinde olmayanlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan yönetim kademesi olanlar: Yiğitbaşılık, kethüdalık, nakiplik, şeyhlik ve idare heyetidir. Doğrudan yönetim kademesi olmayanlar ise üyelik ve kadılıktır. Bu yapı aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (www.tasavvufkitapligi.com, 06.07.2015):

Örgütte yer alan her kademededen, problemleri yerinde ve zamanında çözmesi beklenir. Normal şartlarda, sorunlar bir üst kademeye iletilmez. Ancak çözümü bulunmayan konular bir üst kademeye iletilir. Bu bağlamda, yönetim kademelerinin görevleri şöyle sıralanabilir:

- **Yiğitbaşılık:** Seçimle iş başına gelinen en alt yönetim kademesidir. En alt kademe olduğu halde örgüt üyeleriyle örgüt üyesi olmayanlar arasında ortaya çıkan sorunların ilk çözüm yeridir. Halledilemeyen sorunlar bir üst kademeye iletilir. Yiğitbaşı'nın başlıca görevleri öyle sıralanabilir;

- Kethüda ile üyeler arasındaki işleri takip etmek,
- Üyeleri denetleyip, sorunlarını çözmek,
- Mahkemede üyeleri kethüda ile beraber temsil etmek,
- Cezaları infaz etmek,
- Üyeler için sağlanan malzemeyi bölüştürmek,
- Kalfalığa terfi edecekleri belirlemek ve iyi hal raporları tutmak,
- Törenlerde kethüdaya yardım etmek,
- Kethüdanın olmadığı durumlarda onu temsil etmek,

- **Kethüdalık:** Üyelerin merkezi örgüt ile iletişimini sağlayan makamdır. Kethüdalar seçimle iş başına getirilir. Bu makama seçilmenin ön şartları vardır. Belirlenmiş şartları yerine getirmemişler aday olamazlar. Başlıca görevleri şunlardır;

- Üyelerin işlerini denetlerler,
- Üyelerin işyeri ruhsatlarını düzenlerler,
- Üyeler arasında çıkan ve yiğitbaşının halledemediği sorunları çözerler,
- Merkezi otoritenin emirlerini üyelere iletirler,
- Tören günlerini kararlaştırırlar.

-**Nakiplik:** Fütüvvet geleneğinden kalma bir makamdır. Bu makama seçimle gelinir. Başlıca görevleri şunlardır;

- Üyeleri denetlemek,
- Törenlerde şeyhi temsil etmek,
- Törenlerde dua etmek,

-Ustalığa terfi eden üyelere peştamal kuşatmak,

-Şeyhin istediği üyeyi zaviyeye davet etmek,

-Üyelerin isteklerini şeyhe iletmek,

-Zaviyenin hizmetlerini yürütmek,

- **Şeyhlik**: Ahilik organizasyonunda tam otoriteye sahip olunan makamdır. Şeyhliğe seçimle gelinir. Bilgi ve tecrübenin yanında aranılan temel nitelik dindarlıktır. Alt kademelerin halledemediği sorunları çözme makamıdır. Şeyhin başlıca görevleri şunlardır:

-Üyeleri merkezi otoriteye karşı temsil etmek,

-Üyelere malzeme sağlamak,

-Üyelerin diğer işlerini yürütmek.

- **İdare Heyeti**: Seçimle iş başına getirilen yiğitbaşı, kethüda, nakip ve şeyhle beraber alanında olgunlaşmış nitelikte üyelere oluşur. Örgütün yönetim kurulumudur. İdare heyeti her ayın ilk ve üçüncü cuma günlerinde olmak üzere ayda iki defa toplanır. Üyelerle ilgili alınmış kararları ve üyeleri ilgilendiren gelişmeleri inceler ve gerekli önlemleri almaya çalışır. Başlıca görevleri şunlardır:

-Üyeler arasındaki uyuşmazlıkları halletmek,

-Gelişmeleri üyelere aktarmak,

-Borç isteklerini görüşmek ve karara bağlamak,

-Mesleki ve ticari ahlakın korunması için gereken önlemleri almak,

-Kalite kontrolü yapmak ve kalitenin yükseltilmesi yönünde önlem almak,

-Gerektiğinde fiyatları belirlemek,

-Üretimin düşmesini engelleyici önlemleri almak ve bunları uygulamak,

-Üretim için gerekli hammaddeyi sağlamak,

-Üyeleri zarara sokacak fiyat hareketlerini denetlemek,

-Üyeler ve merkezi otorite arasındaki ilişkileri düzenlemek.

1. Ahilik Teşkilatında Denetim

Denetim ve adalet konusunda ahiliğin ilkelerinin çok sıkı olduğu görülmektedir. Müşterinin aldatılması, ayıplı mal üretilmesi ve satılması ahiliğin ilkeleri dışında

değerlendirilmektedir. Dolayısıyla denetimler iç denetim ve dış denetim şeklinde uygulanmaktadır. Çünkü ticaret ahlakında benimsenen ilkelere ulaşabilmek ancak doğru ve adil bir denetimle mümkün olabilir. Ticaret ahlakında benimsenen temel ilkeler ise şu şekilde ortaya konulmuştur (Sancaklı; 2010:12):

- Hileli ve çürük malın satılmaması,
- Müşteriden fazla para alınmaması,
- Başkasının malının taklit edilmemesi,
- Malların eksik tartılmaması,
- Bozuk terazi kullanılmaması,
- Sahte ve kalitesiz mal üretilmemesidir.

Ahilikte bir diğer geçerli uygulama ise “Ahilik İç Denetim Sistemi”dir. Ahi babaları aynı zamanda toplumun liderleri olarak, ahi kurallarını bir yasa olarak toplumun taleplerine göre tespit edip onların uygulamasından sorumludurlar. Yeni işyerlerinin kurulması, hammaddelerin temini ve dağıtımı, üretimde fiyat ve standartların kontrolü, müşterilerin şikâyetleri, eğitim ve iş görgü kuralları, iş etiği, ürün garantisi, çalışma ilkeleri, borçlanma ve birçok konuda ahi babaları temel sorumluluk görevlerini üstlenmişlerdir (Soysal;2013:14).

Ahi teşkilatında dış denetimi örneklendiren bir başka önemli konu da, rutin esnaf denetimleriydi. Ahi Evran’ın olmadığı dönemlerde esnafı yiğitbaşı denetler, gerekli tetkiki yaptırdıktan sonra olumsuz bir durumla karşılaşırsa dükkân faaliyetten men edilerek kilitlenirdi. Ahi baba (Tüm şeyhlerin lideri konumundaki Şeyh ül-Meşayih’in bir diğer adı da Ahi Baba idi) veya yiğitbaşı her fırsatta esnafı gezer, yapılan işlerin temizliğini ve sağlamlığını kontrol ederdi. Hata yapan esnafın sağ ayağındaki pabucu, işyerinin damına atılırdı. Herkes, “Bugün falan ustanın pabucu dama atıldı” derdi. Bu sözler o ustanın kalitesiz mal ürettiği manasına gelirdi. Müşterinin de zararı ödenirdi. Günümüzde kullanılan “pabucu dama atıldı” deyimini buradan gelmektedir (Erbaş;2012:1327).

Ahîlik teşkilatının en önemli ilkelerinden bir tanesi de üretilen ürünlerin kusursuz ve tam olarak üretilmesidir. Ahîlik sisteminde bir malın üretiminden tüketicinin eline geçene kadar üretimin her aşaması bütün çalışanların sorumluluğu altındadır. Ayrıca oto kontrol sistemiyle malın kalitesi sürekli denetlenir. Mal üretiminde dürüstlük temel prensiptir (Sancaklı;2010:18).

2. Ahilik Teşkilatının Mesleki Yapısı

Ahilikten temel ilke, örgüte üye olanların mutlak eşitliğidir. Üyelerin hepsi birbirinin kardeşidir. Ancak aşama bakımından küçükten büyüğe doğru sonsuz bir saygı vardır. Üyelik için kişinin, örgüt bünyesinden birisi tarafından önerilmesi gerekir. Büyük Türk ekonomisti, sanat ustası Nasırüddin Ahi Evran; ahlak, konukseverlik ve sanatın karışımı olan ahiliği örgütleyerek saygın bir duruma getirmiş bu saygınlıktan dolayı hükümdarlar bile bu kuruma üye olmayı onur saymışlardır.

Ahilik teşkilatında verilen eğitimle bugünkü batı literatüründe yeni bir kavram olarak yer alan mentorluk arasında birtakım benzerlikler söz konusudur. Mentorluk ilgili bir yönetici tarafından çalışanların somut bir şekilde yetiştirilmesi ve ona kılavuzluk yapılmasıdır. Böylece mentorluk yöneticilerin çalışanlarının eğitimi, geliştirilmesi, yetiştirilmesi çevreye uyumlu hale getirilmesi, sosyalleştirilmesi, doğrudan desteklenmesi ve korunması ile belirli değer yargılarının benimsetilmesi işlemlerini kapsamaktadır. Mentorluğun hem mesleki bilgi, norm ve davranışlar hem de rol model olmak, danışmanlık yapmak ve sosyalleştirmek gibi psiko-sosyal fonksiyonları vardır (Durak, Yücel;2010:155).

Ahilikte belli aşamalardan geçilir. Bu aşamalarda ahi adayına (müride) mesleki beceriler, tasavvuf ve dinsel bilgiler, okuma-yazma, Türkçe, Farsça, müzik, matematik ve askeri bilgiler ile ahiliğin anayasası niteliğindeki fütüvvetname öğretilir. Ahilikte dokuz dereceli bir sistem bulunmaktadır. Bunlar; yiğit, yamak, çırak, kalfa, usta, ahi, halife, şeyh ve şeyh-ül Meşayih'tir (Erbaş;2012:1324).

Yiğitlik ve yamaklık, teşkilata kabul öncesindeki hazırlık aşamalarıdır. Ahiliğe gerçek kabul çıraklık aşaması ile başlar. Bu basamakların birinden ötekine geçiş süresi fütüvvet namelere göre 1000 gün yaklaşık üç yıla yakın bir aradır; ama yamaklıktan çıraklığa, iki yılda geçilebilirdi. Çıraklıkta kalfalık, kalfalık ustalık arası süre, sanatına ve mesleğine göre üç yılı da aşabiliyordu. Usta olanın kulağına ahi babası tarafından şu sözler söylenirdi: “Harama bakma, haram yeme, haram içme, doğru, sabırlı, dayanıklı ol, yalan söyleme, büyüklerden önce söze başlama, kimseyi kandırma, kanaatkâr ol, dünya malına tamah etme, yanlış ölçme, eksik tartma, kuvvetli ve üstün durumdayken affetmesini, hiddetli iken yumuşak davranmasını bil ve kendin muhtaç iken başkalarına verecek kadar cömert ol” (Soysal;2013:11).

Çırakların zaviyelerde düzenli bir kontrol altında bulundurulmaları ve güvenilir kişiler yönetiminde eğitilmeleri gerekirdi. Fütüvvetnamelerde görüldüğü üzere her çırak yiğidin iki yol arkadaşı, bir yol atası, bir “üstadı”, yani sanat öğretmeni, bir de “piri” vardı. Ahilere zaviyelerde, her gece ayrı bir konuda olmak üzere her konunun uzmanlar tarafından meslek

ahlakı, genel ahlak ve terbiye kuralları, din bilgileri anlatılırdı. Öte yandan, haftanın belli bir gününde ata binmek, kılıç, kalkan, ok ve mızrak gibi silahların kullanılması için askerlik bilgileri verilirdi.

3. Ahilik Teşkilatının Yönetim Yaklaşımı

Ahilik kurumunda çalışanların yetiştirilmesine ve iletişimine büyük önem verilmiştir. Uzun süreli istihdam, yavaş değerlendirme, terfi ve uzmanlaşmaya dayalı iş bölümü esastır. (Durak, Yücel; 2010:157).

Zaviyelerde iş eğitimi dışında sosyal bilimler, fen bilimleri ve güzel sanatlar gibi pek çok alanda eğitim verilmektedir. Ahiler akşam zaviyelerde toplanır, yemekten sonra ahlaki, eğitici kitaplar okunur, çeşitli eğlenceler düzenlenirdi. Günümüzde toplam kalite yönetiminde görülen iş ve sosyal hayatın bütünleştirilmesinin ilk uygulamalarının ahi örgütlenmesinde yaşandığı görülmektedir. Bu yönüyle örgütlü ve demokratik toplumun en güzel örneklerinden birisidir. Demokratik yapıyı benimsemiş ve uygulamış olması, ona bağlı birçok faktörün de uygulandığını göstermektedir. Demokratik olmak öncelikle katılımcı olmayı gerektirir. Ahilik örgütü toplumun tüm kesimlerini kapsayıcı faaliyetler yürütmüştür. Sadece esnaf ve sanatkârlar değil, sanatçılar ve devlet adamları da ahilik teşkilatının içinde bulunmuşlardır. 13. yy. dan 19. yy. a kadar devam eden teşkilat yürüteceği faaliyetlerin tüm fonksiyonlarını detaylı ve bilinçli olarak yerine getirmiştir. Klasik yönetim düşüncesinin temsilcilerinden ve Yönetim Teori'nin kurucusu olan Henry Fayol'un ortaya koymuş olduğu yönetim fonksiyonları olan; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol faaliyetleri 600 yıl öncesinden aksamadan yerine getirilmiştir.

Ayrıca Ahi babanın 32 meslek dalının piri olarak örgütün tepesinden sağladığı koordinasyon fonksiyonu göze çarpmaktadır. Üretime ilişkin standardizasyon çalışmaları, rutin denetimler ve standartlara uymayanların çeşitli şekillerde cezalandırılması, etkili bir denetim fonksiyonunun varlığına işaret etmektedir. Yiğit, yamak, çırak, kalfa ve usta ilişkisinin bir otokontrol mekanizmasıyla birbirlerine bağlandığı ve bu sayede iç denetim unsurlarının yerine getirildiği görülmektedir. Tüm açılardan bakıldığında, Fayol'un önerdiği beş yönetim fonksiyonunun ahi teşkilatında kapsamlı ve nitelikli şekilde uygulandığını söyleyebiliriz (Erbaşı; 2012:1328).

Fayol'un yönetim ilkeleri ve düşüncesi yönetim literatüründe "klasik yönetim" olarak tanımlanmakta daha sonra gelen yönetim bilimciler tarafından "makine-insan kuramı" olarak değerlendirildiğinden dolayı çok ciddi eleştiriler almıştır. Eleştirilerin temel nedeni, insanı

makinenin bir parçası olarak görmesi ve insanın sosyal yönünü ikincil plana atmasıdır. Oysaki ahilik yaklaşımı insan hayatını maddi ve manevi olarak bir bütün olarak değerlendirir. Batılı yönetim bilimcilerin tersine “insanı” önceleyen bir yaklaşım sergiler. İnsan onurunun ve saygınlığının üstün olduğunu savunur. 1950’li yıllarda Japon yönetim modeli olarak ortaya konulan toplam kalite yönetimi insanı önceleyen yönetim yaklaşımıyla ahilik felsefesinin ortaya koyduğu modele yaklaştığı görülmektedir.

C. AHİLİĞİN SOSYAL VE EKONOMİK YAŞAMDAKİ ROLÜ

Ahilik, Anadolu’nun sosyal ve ekonomik yaşamının düzenlenmesinde büyük rol oynamıştır. XII. yüzyılın ortalarından başlayarak Türk gençlerini işsiz (aylak) kalmaktan ve çeşitli kötü akımların etkisinden kurtarmak, aynı zamanda devletin ihtiyacı olan askeri güce katkıda bulunmak için organize edilmiş olan ahi kuruluşu çok yönlü sosyal ve ekonomik yapıya sahiptir.

1. Ahiliğin Sosyal Yaşamdaki Rolü

Ahiliğin sosyal fonksiyonu, “sosyal ahlaka” dayanır. Diğer bir ifade ile ahlak ilkeleri “bireyci-egoist” değil, bireyin toplum içinde kişiliğini koruyan bir ilişki söz konusudur. Şöyle ki; ne birey topluma, ne de toplum bireye ezdirilmemiştir. Ahiliğin sosyal dayanışma ruhu sayesinde, devletin hiçbir etkisi ve yardımı olmadan; şehir esnafı ve halkı, kendi kendisini idare etmiş; en küçük bir suiistimal, yolsuzluk ve geleneğe aykırı davranışa fırsat verilmemiştir. Kendi aralarındaki dayanışmayı ve yardımlaşmayı sürdürebilmek için yardımlaşma sandıkları kurmuşlar; acil durumlarda hem üyelerine hem de halktan aciz kalmış kimselere sahip çıkmışlardır (Özerkmen; 2004:73).

Ahi kuruluşu, çok yönlü sosyal yapıya sahiptir. Birincisi, belli süre bir kademedeki yetiştirilen yamak-çırak, kalfa-usta hiyerarşisi kurmaktadır. Bu kademedekiler baba-evlat ilişkisi gibi bir ilişki kurmak suretiyle sanatı, sağlam ahlaki ve mesleki temelleri oturtmuştur. İkincisi, esnaf ve sanatkârlıkta önemli bir sorun olan üretici-tüketici ilişkilerini, birbirileriyle bir sürtüşmeye düşmeyecek biçimde ayarlamıştır. Üçüncüsü, şehirlerden köylere, ülkenin en ücra köşelerine, dağ başlarına kadar yayılan bir zaviye (toplantı ve konuk evleri) örgütü kurulmuştur. Zaviyeler Anadolu’nun en uzak köşelerine kadar yüzyıllar boyu süren Türk göçü ile gelenlere ve İbn-i Battuta örneğinde gördüğümüz gibi her türlü konuga sıkıntılı günlerinde kucak açmıştır. Bu kurumlar; yolların güvensiz, taşıma araçlarının ilkel, han ve başka konaklama yerlerinin nadir bulunduğu bir devirde büyük bir sosyal fonksiyon üstlenmişlerdir. Böylece yolcuların ve misafirlerin buldukları yerde yalnız ve güvensiz

kalmalarının önüne geçilmiş olmaktadır. Bu faaliyet ahlaki bir davranış ve sosyal sorumluluk örneğidir. Ahiler konuk ağırlama işinde son derece özenli ve cömert idiler. Ahi kuruluşunun bulunduğu yere bir yabancı geldiğinde gündüz, esnaftan para toplanır, bunlarla gerekli yiyecek ve meyve alınır, zaviyede görevli ahiler tarafından pişirilir ve birlikte yenirdi. Bu para sadece konuk geldiğinde olur birlikte yenecek malzeme için toplanırdı.

Ahilerin en önemli sosyo-kültürel faaliyetlerinden bir diğeri de, özellikle uzun kış geceleri düzenlenen yaren sohbetleridir. 20-25 kişilik gruplar oluşturularak bu gruba dahil olan herkese 'yaren' denirdi. Her yaren grubunda gençler, orta yaşlılar ve yaşlılar bulunurdu. Yaren sohbetlerinde dini ve sosyal içerikli kitaplar okunurdu. Sohbetin bütün adap ve kurallarına uymak her yarenin görevidir. Bu gelenek Türk çalışma hayatında asırları aşan birikimlerden çıkan bir iş ahlakının oluşmasını ve kültürleşmesini sağlamıştır (Durak, Yücel;2010:162).

Ahi kişi fütüvvet erkânınca ahlaka, akıllı olmaya, en geniş anlamı ile bilime ve yararlı çalışmaya büyük değer veren kişi olarak tarif edilir. Ahi kişi aşırılıklara iltifat etmez, yüklenemeyeceği kadar büyük işlerin altına girmez. Ahi kişiler, toplumdaki yerini bulan ve haddini bilen kişilerdir (Anadol; 1991:64).

Ahilikteki amaçlar biraz daha derin incelenirse; sosyal ve ekonomik açıdan bakıldığında şu hususlarla karşılaşılır:

- Kişiyi eğitip üretici ve yararlı bir seviyeye ulaştırmaktır.
- Kişiyi toplumda layık olduğu en uygun yere oturtmak.
- Ahlaklı, bilinçli, üretici ve mutlu bir orta yapı teşkil edip, güçlülüğünü devam ettirmektir.
- Yapılar (sınıflar) arasında, karşılıklı anlayış, güven, rıza duyguları iş bölümü ve işbirliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik denge sağlamaktır.

Ahiliğe kabul şartı ise; iyi ahlaklılık, yardım severlik ve cömertlik olduğundan bu örgüte girenler, temiz ahlaklı ve iyiliksever kişilerdir. Ahiler arasında yüksek sırada yöneticiler, tabipler, valiler, komutanlar, müderrisler ve kadılar yetişmiştir. Bu kişilerden çoğunun, zaviye, han, hamam, medrese yaptırıp, buraların bakımları için zengin vakıflar bağladıkları görülmektedir (Çağatay;1990:90).

Ahilikte ana kurallardan birisi de bir sanat ya da meslek sahibi olmaktır. Fütüvvetnamelerde bu konuda şöyle denir: "Ahilere helal para kazanmak gerektir ve hem

vaciptir ve hem sünnettir. Her kimin ki meslek ya da sanatı yoksa ona fütüvvet değmez. Ahinin on sekiz dirhem gümüş sermayesi ve mutlaka bir işi olmalı, işsiz olmamalı.”

XIX. yüzyılın ilk yarısına kadar bütün İslam ülkelerinde halkın eğitimi, sağlığı, sosyal ve ekonomik durumu ile ilgilenmek, devletin görevleri arasında değildi. Devlet kendini, sadece sınırlarının korunması ve iç güvenliğinin sağlanması ile görevleri ve yükümlü sayıyordu. İç güvenlik bile çoğu kez türlü nedenlerle yeterince sağlanamazdı. Sonraları bu boşlukları da doldurmaya çalışan ahilik Anadolu’da, çok yönlü ve çok amaçlı bir kurum olarak gelişti, yayıldı.

Bir şehir ya da kasabada herhangi bir nedenle otorite, yönetim boşluğu çıksa, ahiler hemen yönetimi ele alırlar, yönetim ve işlerin sorunsuz yürütülmesini sağlarlardı. Ahiler iyi bir eğitimden geçtiklerinden, her tür yönetimde ve halk ilişkilerinde o denli yetenekli idiler ki, Osmanlı sultanları, ahi ileri gelenlerini, özellikle gayri Müslimlerin, başka uluslardan olan uyrukların çoğunlukta buldukları bölgelere görevlendirirdi (Çağatay;1990:48).

Ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermayesi, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlaki bir toplum düzeni meydana getirmektir. Ahilikteki bu amaçlara, sağlam bir örgüt ve köklü bir eğitim ile ulaşılmıştır (Anadol;1991:64).

Ahiliğin sosyal hayattaki rolü bireylerin birbirlerini destekleyici ve denetleyici olarak görülmektedir. Gerek iş yaşamı esnasında, gerekse iş dışında üyeler arasında sıkı bir birliktelik bulunmaktadır. Bu durum her hangi bir üyenin olası problemlerinin çözümünü kolaylaştırmaktadır. Çünkü üyeler bir birleriyle resmi iletişimin yanında, iş dışında da iletişim içindedirler. Bu yönüyle ahilik iş ve özel yaşamı kapsayıcı rol oynamaktadır.

2. Ahiliğin Ekonomik Hayattaki Rolü

Ahilik; ülke kaynaklarının en rasyonel ve insancıl biçimde harekete geçiren, adil ve hak üzere bir gelir dağılımı sağlayan, sosyal dayanışma, barış, kardeşlik oluşturan dengeli ve verimli sosyal ve ekonomik bir sistemdir. Ahilikte kişiyi üretici ve yararlı bir seviyeye ulaştırmak, toplumda layık olduğu yere getirmek, ahlaklı, bilinçli, üretici ve mutlu bir orta sınıf oluşturarak güçlülüğünü sürdürmek; yapılar arasında karşılıklı anlayış, güven, rıza duygularıyla iş bölümü ve işbirliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik denge sağlamak, gayeleri bir arada bulunmaktadır.

Ahilikte iş bölümüne önem verilirdi. Birlik mensupları yeteneklerine en uygun bir işte çalışır, başka ikinci bir iş peşinde koşmazlardı. İnsanların iş değiştirmeleri veya birden fazla

işle uğraşmaları hoş karşılanmazdı. Ahi birliklerinde iş bölümü ekonomik olduğu kadar bir ahlak problemi olarak da ele alınmıştı. Herhangi bir işte karar kılmayarak sık sık iş değiştirmek, ancak sebatsız ve istikrarsız bir ruh yapısına sahip olanların yapacağı bir davranış tarzı olduğu için böyle insanlar ahi disiplinine sahip olarak kabul edilmezdi. Ahilik iş değiştirmeme, sanatkarın bütün düşünce ve gayretiyle kendisini işlerine vermelerini de sağlardı (Ekinci;1989:67).

Ahlak kurumu, ekonomi kurumu ile de sıkı ilişki içerisinde. Bu iki disiplin birbirinden ayrı tutulamaz. Ancak tarihte bazen birbirleri üzerinde yanlış yaptırımları olmuştur. Bu nedenle, ahlak ekonomiden baskın olmamalı ve ekonomi de ahlakı geçersiz kılmamalıdır. Ekonominin rolü, aynı zamanda ahlaki amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunmalıdır. Ahlaki değerlerin desteği olmaksızın ekonomik değerler ayakta kalmaz. Çünkü insan ihtiyaçlarını temel alan ahlaki değerler ile ekonomik değerler birbirleriyle uyum içinde ve birbirlerine temel teşkil etmektedirler. Ahlaksız bir ekonomi baskılara ve tek taraflı zenginleşmeye sebep olur. Ekonomisiz ahlak ise insanlarda ataleti oluşturur. Hem bencillik, hem atalet insana yakışan davranışlar olmadığından dolayı ahlak ile ekonomi arasında sıkı işbirliğinin olması toplumun ayakta kalabilmesi için önem arz etmektedir (Tatlılıoğlu;2014:562). Bununla beraber ekonomik olarak kendine yetemeyen birey ve toplumlar başkalarına muhtaç yaşamak durumunda kalırlar. Başkalarına muhtaç olan birey ve toplumun da muhataplarının nazarında itibarı ve etkinliği yeterli düzeyde olmayacaktır. Bireyin ve toplumun hak ettiği saygınlığı elde edebilmesi için ekonomik olarak güçlü olması gereklidir. Bir diğer deyişle “alan el değil, veren el” olmalıdır. Veren el olmak için de iş ahlakı kuralları içinde hırstan kaçınarak azimle çalışmak gerekmektedir. Ahilik ilkeleri bu çalışkanlık ve dürüstlük ilkeleri üzerine kurulmuştur.

Ahilik ahlak ve ekonomi anlayışı, sanatkârların işleriyle bütünleşmesini sağlayacak, işin zevk olduğu çalışma şartlarını meydana getirmiş, bunun sonucu olarak üretilen eşya, sanatkâr için ekonomik değerinin üzerinde bir anlam taşımıştır. Ahi birlikleri, üretimi, ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşünmüşler ve onu ihtiyaca göre ayarlamışlardır. İhtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğalmasına ve israfa karşı olan ahi birlikleri, bunu sağlamak için gerektiğinde üretim sınırlamalarına gitmişlerdir.

Ahi ahlakında doğruluk, ekonomik bir öz taşımakta, eşyanın bilinen biçimde imal edilmesi ve belirli fiyata satılması anlamına gelmektedir. Hakkına razı olmayarak malına değerinden fazla fiyat isteme, zenginleşme hırsıyla gömülü hazineler peşinde koşma, karanlık ve dolaşık kazanç yollarına sapma gibi haram kazanç yollarına ahilik müsaade etmez. Ahilik,

kendini ve yakınlarını geçindirecek insafly ve dürüst ticarete karşı değildir. Ama mal biriktirme ve yığıma peşinde koşan, haris ve istismarcı ticarete karşıdır. Kolay kazanç, ahi ahlaki yönünden makbul değildir. Kazanç meşakkatli olacak, güç olacak, alın teri ve emek karşılığında elde edilecektir (Ekinci;1989:62). Ahilerin mal ve servet anlayışı, onların ekonomik faaliyetlerine de yansımıştır. Ahiler, insanların kendi emekleri ile geçinmelerini ve kimseye muhtaç olmamalarını ister. Bu sebeple, ahi'nin emeğini değerlendirebilecek bir işi, özellikle bir sanatı olması ahlak kaidesi haline getirilmiştir.

Ahilik, teşkilatın sağlıklı yürümesi ve kaliteli üretim yapılması için de bazı kurallar geliştirmiştir:

-Ahilik felsefesinde insanın en önemli ilkesi kanaatkâr olmaktır. Ahilikte esas olan kanaatle çalışıp, helal kazanç elde etmektir. Ahinin doğru olması ve hak ettiğinden fazla kazanma yoluna sapmaması ahlak kaidesi haline getirilmiştir (Ekinci;1989:65). Kanaatkâr olmak, insanın kendi hakkına razı olması ve başkalarının hakkını gözetmeyi sağlar. Kanaati olmayan insan sürekli ihtiyaç içinde olacağından fakirlik düşüncesinden kurtulamaz. Günümüz ticaret anlayışının temelini ise ne yazık ki maksimum kar oluşturmaktadır.

-Her Ahi'nin kendi yeteneğine göre bir işinin olması gerekir. Sağlık ve yaşlılık gibi bir sonunu olmayan her insanın mutlaka üretime katkı yapması gerekir. Fütüvvet geleneğinde çalışmak ibadet olarak değerlendirilir. Çalışmak ve “helalinden kazanmak” teşvik edilmektedir.

-Ahilik geleneğinde her insanın geliri ve birikimi oranında sosyal sorumluluğu bulunmaktadır. Sadece kendi geçimini sağlaması, kendi refahını düşünmesi yerine, komşularını ve arkadaşlarını da düşünmesi tavsiye edilir. Bu nedenle belli varlığa sahip olan her insanın “fakirlerin hakkı” olan zekâtını vermesi gerekir.

-İslamiyet'in zekat şartından kaynağını alan ve bir Ahi'nin, yani meslek sahibinin ancak on sekiz dirhem tutarında para biriktirebileceği anlayışı, yani biriktirmemek, bu toplumda kapitalist bir sınıfın ve kapitalist bir üretim biçiminin oluşmasına imkan vermemiştir (Soysal; 2013:15). Bu miktarın üzerindeki kısım ticarete ayrılmalıdır.

-Alın terine dayanan bir çalışma azmine sahip olmak ve tevekkül etmek,

-Usta-çırak ilişkisine dayanan kariyer ilişkisi, mesleğe yeni başlamış kişinin uzun yıllar boyunca adeta bir evlat-baba, usta-çırak ilişkisi içerisinde mesleğin öğretilmesi esasına dayanır.

-Kaliteli üretim yapılması esastır. Hatalı ve bozuk ürünlerin müşteriye satılmasını ahi teşkilatı yasaklanmıştır. Çünkü bir malı satarken varsa özrünü söylemek, müşteriye bilgilendirmek temel ahlak kurallarından biri olarak kabul edilmektedir.

Ahi birlikleri Ortaçağ Avrupa'sındaki benzerlerinden farklı olarak, daha fazla kazanmak, vurgunculuk ve haksız rekabet yerine karşılıklı yardım ve sosyal dayanışma esaslarına bağlı kalmıştır. Ahi birliklerinde “can ve mal beraberliği” olarak ifade edilen dayanışma duygusu o kadar ileriye götürülmüştür ki, ahinin kazancının, geçiminden arda kalanını bütünüyle fakirlere ve işsizlere yardım için kullanmaları ahlak kuralı haline getirilmiştir.

Ahi birliklerinde dayanışmanın en güzel örneği “Orta Sandıklarında” görülür. Teşkilatta “kazancın şahsiliği” prensibine dahi pek rastlanmaz. Teşkilat üyesi olan esnaf ve sanatkârın kazancı bütünüyle kendine ait değildir. Bu kazanç şahsi olmaktan çok teşkilata ait genel sermayeyi meydana getirmektedir. Teşkilatın Orta Sandığında toplanan bu sermaye ile herkese dağıtılacak şekilde alet ve hammadde alınmakta, tezgâhlar kurulmakta, cesaretsiz kişilere girişimcilik cesareti verilmekte, bir yandan da ihtiyacı olanlara yardım edilmekteydi (Ekinci;1991:67, Öztürk;2002:50). Orta Sandıkları, gerek ihtiva ettikleri prensipler, gerekse insanlığa ve çalışanlara tuttuğu ışık ve yol bakımından kooperatifçilik ilkeleri ile büyük bir yakınlık göstermektedir. Nitekim İngiliz John B. Higgins bu benzerlikler üzerinde durmuş ve dünya kooperatifçiliğinin oluşmasında ahi birliklerinin önemli etkileri olduğu sonucuna varmıştır. Kooperatifçiliğin temeli olan demokratik idare, karşılıklı yardımlaşma, üyelere sosyal yardım götürme ve sermayeden çok insana önem verme prensipleri, bu kurumdan çok daha önce kurulmuş bulunan Ahi birliklerinde mevcuttur. Ayrıca sendikacılığın da ilk temellerinin Ahi birliklerinde olduğunu ve gerçek sendikacılığın bu müessesede yüzyıllarca yaşadığını savunan görüşler de vardır.

Ahi kurumuna ödenen aidatları esnaf tasarruf sandığında biriktirilerek kurum üyeleri için evlenme, doğum, hastalık, ölüm gibi hallerde kullanılması; esnafa sanat ahlakı, hedefler, gelenekleri, töre ve nizamının öğretilmesi; ahiliğin önemini ve sosyal yönünü ortaya koymaktadır.

Ahiliğin baştan beri izahına çalışılan ilkeleriyle Türk İş Hukuku düzenlemeleri çok yakın benzerlikler göstermektedir. Bunlar (Öztürk; 2002:48): Kıdem tazminatı, işverenin sorumluluğu, yeni iş arama izni, çalışma belgesi, işverenin ödeme sorumluluğu, asgari ücret, fazla çalışma ücreti, sigorta primi, çocukları çalıştırma yasağı ve benzeri hükümleriyle, işçinin

sosyal güvenliği amaçlanmıştır. Bu bakımdan İş Kanunu, Türk tarihinin sendikal kesiti olan ahilik kurumuna çağrışımlar yapmaktadır.

SONUÇ

İş ahlakının evrensel ilkelerine uymak iş hayatında karşılaşılan birçok sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır. Sıkça şikâyet ettiğimiz iş ahlaki zafiyeti olan; rüşvet, yolsuzluk, ihalelere fesat karıştırma, kalitesiz ve hileli mal üretme, vergi kaçırma, lüks tüketim, aşırı kâr peşinden koşma, hayali ihracat gibi birçok olumsuzluk en alt düzeye inecektir. İş ahlakı ilkeleri benimsenirken kökleri yüzyıllara varan kendi kültürel birikimimiz olan Ahiliğin ilkeleri çok önemli katkı yapacaktır. Çünkü yüzyılların birikimi olan bir kültürden yararlanmak akıllıca olacaktır. Ahiliğin temel ilkeleri yukarıda da açıklandığı gibi, çalışmayı kutsal bir ibadet gibi kabul etmek, çalışırken ahlak ilkelerine ve insanların demokratik haklarına riayet etmek, toplumun ve devletin hakkını yememek ilkelerini sunmaktadır. Azimle çalışmayı önerirken, hırstan uzak kalmayı tavsiye etmektedir. Çünkü hırs insanı “ben” merkeziliğe, diğer bir deyişle bencilliğe götürebilmektedir. Oysa insanın ahlaki ve sosyal sorumluluğu sadece kendisini değil, çevresini de gözetmesini gerektirir. Bu çaba, insanlar ve toplum tarafından doğru algılandığında gerek işletmelerde, gerekse toplumda kin ve düşmanlıkların azalmasına neden olacaktır. İş ahlakının evrensel ilkelerine ve bu anlamda ahilik ilkelerine uyan işletmeler büyük ölçüde etkinlik ve verimlilik sağlayacaktır. İşletmelerin verimliliği ve kârlılığı artarak, rekabet avantajı elde edeceklerdir. Aynı zamanda toplumda ahiliğin “kardeşlik ve yardımlaşma” felsefesi gerçekleştirilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

AKINCI, Abdulvahap; “Siyaset Ahlakı İle İş Ahlakına Teorik Bir Bakış”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Nisan 2013, C: 15, Sayı: 2, s: 82-96.

AKTAŞ Kadir; Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 2014, s.22-32.

ANADOL Cemal; Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler, Türk Tarihi Kurumu Basımevi, Ankara, 1991.

ARSLAN Mahmut, BERKMAN Ümit; “Dünyada Ve Türkiye’de İş Etiği Ve Etik Yönetimi”, Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492), İstanbul,2009.

ARSLAN Mahmut; İş ve Meslek Ahlâkı, 1. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

ARSLAN Mahmut; İş ve Meslek Ahlâkı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005.

BAHAR Emel; Meslek Etiği, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.

BRICKLEY James A., SMITH Clifford W., ZIMMERMAN Jerold L.; “Business Ethics and Organizational Architecture”, *Journal of Banking&Finance*, Vol. 26, 2002, pp. 1821- 1835.

CEVİZCİ Ahmet; Etiğe Giriş, Birinci Baskı, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002.

ÇAĞATAY Neşet; Ahilik nedir?, TTK Basımevi, Ankara,1990.

ÇAĞATAY Neşet; Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, TTK Basımevi, Ankara, 1989.

DURAK İbrahim, YÜCEL Atilla; Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2010, C:15, S:2 s.151-168.

EASTWOOD Karen, LAMSA Anna-Maija, SAKKINEN Aila; “About Ethics and Values in Business Education- A Cross- Cultural Perspective”, <http://ejbo.jyu.fi/>, (08.09.2005).

EKİNCİ Yusuf; Ahilik, TTK Basımevi, Ankara,1989.

ERBAŞI Ali; Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarıyla İlgili Uygulamalar, *Turkish Studies*, V: 7/2 Spring 2012, s.1321-1331.

İMAM-I GAZALİ; İhyau-Ulumiddin, 2. Cilt, Bedir Yayınevi, İstanbul,1974.

KAPU Hüsnü, AYBAS Meryem; Yahudi, Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2009, s.73-94.

KARAGÜL Mehmet; Ahilik Ve Sosyal Sermaye Bağlamında İş Ahlakı Ve Üretim İlişkisi, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 32, 2012, s.1-16.

ORMAN Sabri, PARLAK Zeki; İşletmelerde İş Etiği, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2009-23, İstanbul, 2009.

ÖZAVŞAR Mehmet Emin, Recai DOĞAN; Ahlakım, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, No:702, 6. Baskı, Ankara, 2009.

ÖZERKMEN Necmettin; Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları-Sosyolojik Yaklaşım, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, V:44, S:2 2004, s. 57-78.

ÖZGENER Şevki; İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım, 1. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2009.

ÖZGENER Şevki; İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlâkına İlişkin Tutumları, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 35 Sayı: 1, Ankara, 2002, s. 167- 180 .

ÖZTÜRK Nurettin; “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 2002, s. 43-56.

PRIMEAUX Patrick, STIEBER John; “Profit Maximization: The Ethical Mandate of Business”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 13 No. 4, 1994, pp. 287- 294.

SABUNCUOĞLU Zeyyat; İşletme Etiği, Beta Yayınları, İstanbul, 2011.

SANCAKLI Saffet; Ahilik Ahlâkının Oluşumunda Hadislerin Etkisi, *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Bahar 2010, C:1, S:1, s. 1-28.

SAYLI Halil, AĞCA Veysel, Duygu KIZILDAĞ, Özlem YAŞAR UĞURLU; “Etik, Kurumsal İtibar ve Kurumsal Performans İlişkisini Belirlemeye Yönelik İlk 500 İşletme İçinde Yapılmış Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Y.2009, C.14, S.2 s.171-180.

SAYLI Halil, KIZILDAĞ Duygu; “Yönetmel Etik Ve Yönetmel Etiğinin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.9, S:1, 2007, s.231-251.

SAYLI Halil, UĞURLU Özlem YAŞAR; “Kurumsal İtibar ve yönetmel Etik İlkelerinin Analizine Yönelik Bir Değerlendirme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Y.2007, C.12, S.3 s.75-99.

SOYSAL Abdullah; İşletmelerin Başarısında Ahilik İlke ve Uygulamalarının Önemi: Bir Değerlendirme, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, C: 27, S:2, Mart 2013, s.6-19.

SÖKMEN Alptekin, TARAKÇIOĞLU Serdar; Mesleki Ahlaki (Ahlaki-Yönetmel Ahlaki-Sosyal Sorumluluk), Detay Yayıncılık, Ankara, 2013.

ŞEN Mustafa Lütfi; Kamu Görevlileri Etik Rehberi, Ankara, 2010.

TAKALA Tuomo; “Postmodern Business Ethics-Is It Possible, Is It Relevant?”, *Electrical Journal of Business and Organization Ethics*, Vol. 3 No. 1, <http://www.jyu.fi/ejbo/archive/takala3.html>, (08.04.2005).

TATLILIOĞLU Kasım; Ahi Evran’ın Öğretileri Bağlamında Günümüzün Sosyoekonomik Sorunlarına Genel Bir Bakış, Türk Dünyası Bilgeler Zirvesi: Gönül Sultanları Buluşması. 26-28 Mayıs 2014, s.555-567.

TORLAK Ömer, Şuayıp ÖZDEMİR, E. ERDEMİR; İş Ahlakı Raporu, İGİAD, 2013.

TÜRK Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr>,Erişim:04.02.2015.

URAL Tülin; Pazarlama Yöneticilerinin Etiksel Karar Sürecini Etkileyen Değişkenler Üzerine Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Adana, 2000.

www.tasavvufkitapligi.com/i/uploads/409913ahilikte-organizasyon.pdf, Erişim:06.07.2015.

ZAİM Halil; İş Hayatında Erdemli İnsan, UTESAV (Uluslararası Teknolojik Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı), Empati Matbaacılık, İstanbul, 2012.