

Tarihsel Perspektiften Türkiye’de İş Ahlakı Uygulamaları

Emir Kayacan

Tartışma Soruları

- Tarihsel süreçte iş ahlakı ilkelerini uyguladığını bildiğiniz bir kurum veya teşkilat var mıdır? Varsa bu kurum veya teşkilatın iş ahlakı ile ilgili uygulamaları nelerdir?
- Türkiye’deki iş ahlakı uygulamalarının sosyal ve kültürel temellerini oluşturan unsurlar nelerdir?
- Kamu görevlilerinin uyması gereken etik ilkeleri hangi kurul belirlemektedir?
- 1980 sonrası dönemde Türkiye’de iş ahlakı anlayışındaki değişimler nelerdir? Bu değişimler özel sektör firmalarının uygulamalarına nasıl yansımıştır?
- Türkiye’de iş ahlakı alanında çalışan sivil toplum kuruluşu var mıdır? Faaliyetleri nelerdir?

Giriş

Genel olarak ahlak ve özellikle iş ahlakına ilişkin günümüze kadar oluşan literatür incelendiğinde; konunun, uygulama kısmından daha çok teorik boyutuyla ele alındığı görülmektedir. Bu durum, iş ahlakının ilkelere dayalı bir konu olması itibarıyla doğal bir sonuç olarak kabul edilebilir. Nitekim ahlakın temellerini örf, âdet, gelenek ve dinî inançlardan gelen ilkeler ve kurallar oluşturmaktadır. Bununla birlikte iş hayatında hangi davranışların “iyi”, hangi davranışların “kötü” olduğunu araştıran ve sorgulayan bir disiplin olan iş ahlakının esas hedeflerine ulaşabilmesi için; teorik ve felsefi düzeyde belirlenen kural ve kaidelerin uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir.

İş ahlakı; dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi esaslara dayanan, iş ilişkilerinde bireylere yardımcı olan temel prensipleri ve arzu edilen tavır ve davranışları ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, “uygulamalı bir alan” olan iş ahlakı, iş hayatında karşılaşılan ahlak temelli problemleri

incelemektedir (Börk ve Kavas, 2015, s. 91). Söz konusu problemlerin kapsamı ise oldukça geniştir. Örneğin, bir yöneticinin astına psikolojik taciz (*mobbing*) uygulaması veya terfi almak isteyen bir çalışanın haksız yollardan bu durumu sağlamaya çalışması önemli bir iş ahlakı sorunu olduğu gibi; bir satıcının ayıplı (hatalı) malı müşteriye sunması veya bir kamu görevlisinin rüşvet alması da benzer şekilde iş ahlakı problemidir. Konuyla ilgili örneklerden de anlaşıldığı üzere iş ahlakının ilkelerine sadece çalışma ilişkilerinde değil, mal veya hizmet alım-satım süreçlerinde de özen gösterilmesi gerekmektedir.

Modern anlamıyla iş ahlakı alanındaki tartışmaların yaygınlaşması, 1970'li yılların başına rastlamaktadır. İş ahlakı konusu, özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğine doğru ekonomik ve sosyal alanda yaşanan çok yönlü kirlilik ve yozlaşma neticesinde ortaya çıkan ahlakı sorunlarla birlikte gündeme gelmiştir (Börk ve Kavas, 2015, s. 91). Bu dönemlere kadar uzun bir süre, siyaset ve kamu yönetimindeki yozlaşma, az gelişmiş ülkelere özgü bir hastalık olarak algılanmıştır. Ancak, 1970'li yıllarda Batı ülkelerinde yaşanan büyük yolsuzluklar, kamuoyunun dikkatinin ahlakı sorunlar üzerine yoğunlaşmasına neden olmuş; ahlakı kurallar ve standartlar ile bunları belirleyecek ve gözetecek düzenleyici ve denetleyici kurumların oluşturulması çabaları hız kazanmıştır. Söz konusu çabalara ulusal devlet kurumları ile birlikte sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlar da dâhil olmuştur (Tabakoğlu, 2009, s. 219).

Batı toplumlarında son dönemlerde gündeme gelmesine karşın iş ahlakı, ekonomik hayatın var olduğu tarihin her döneminde önemini korumuştur. Bu duruma verilen en yaygın örneklerin başında; on üçüncü yüzyılda Anadolu'da ortaya çıkan, başta ekonomik olmak üzere kültürel, sosyal ve siyasal fonksiyonları bulunan Ahilik Teşkilatının prensipleri ve uygulamaları gelmektedir.

Tarihsel süreçte, meslek ahlakı kodları oluşturmuş, bu kodları çok keskin bir şekilde uygulamış ve sıkı denetim mekanizmaları sayesinde iş ahlakına uygun davranışların en güzel örneklerini vermiş olan Ahilik Teşkilatı, faklı disiplinler açısından uzun yıllardır incelenen bir kurum olmuştur. Literatürde, Ahilik Teşkilatının fonksiyonları ve ortaya koyduğu iş ahlakı ilkeleri ile ilgili pek çok eser yer almaktadır. (Tabakoğlu, 2009, s. 328). Bu nedenle, makalede öncelikle Ahilik Teşkilatı ve söz konusu teşkilatın iş ahlakı ilkeleri ile uygulamaları ele alınacaktır. Ahilik Teşkilatı tarafından oluşturulan ve yaklaşık olarak Osmanlı Devleti'nin son dönemlerine kadar iş ahlakı alanında geçerli olan bu ilke ve uygulamalar, günümüzde dahi pek çok mesleğin ahlak kodlarının oluşmasında ve davranışların biçimlenmesinde etkili olmaktadır.

Geniş bir biçimde Ahilik Teşkilatının konuya yaklaşımı incelendikten sonra, Türkiye'de iş ahlakı alanında gerçekleştirilen uygulamalar; özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum kuruluşları (STK) açısından metin içerisinde ayrı başlıklarda ele alınmaktadır.

Türkiye’de İş Ahlakı Uygulamalarının Sosyal ve Kültürel Temelleri

Tarihsel süreçte Türkiye’de iş ahlakını etkileyen belli başlı kaynaklar bulunmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde genellikle konunun “İslamiyet öncesi” ve “İslamiyet sonrası” olarak iki ayrı dönemde ele alındığı görülmektedir.

İslamiyet’in kabulünden önce kurulan Türk devletlerinin toplum yaşantısının düzenlenmesinde ve adaletin sağlanmasında ahlaki ilkeler ve inanç sistemleri etkili olmuştur. Ahlaki kuralların temelini ise töreler oluşturmuştur. Töreler ise sosyal hayatı düzenleyen ve geleneğe dayalı mecburi kurallar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Kantarıcı, 2007, s. 31).

Eski Türklerin toplumsal yaşam düzenine bakıldığında özellikle dinlerin etkisinin yüksek olduğu görülmektedir. Ahlaki ilkeler ve adalet kuralları, önemli ölçüde inanç sistemleri tarafından şekillenmiştir. Eski Türk medeniyetleri, İslamiyet’ten önce tanıdıkları Zerdüştlük, Manihaizm, Budizm ve Hristiyanlık gibi inançlar ve dinler aracılığıyla tek yaratıcı, ahiret, cennet, cehennem, melek, şeytan, ruhun temizliği ve kurban gibi kavramlara aşina olmuştur. Bununla birlikte, İslam dininde bulunan pek çok ahlak kuralının Eski Türk medeniyetlerindeki ahlak anlayışında da kabul gördüğü bilinmektedir (Akgemci ve Özgener, 2002, s. 47-48).

Geleneksel iş ahlakının gelişiminde özellikle İslam dininin etkileri yoğun bir biçimde görülmektedir. Bu tesir, söz konusu dönemde “hayat boyu eğitim merkezi” olarak nitelenen dergâhlar ve tekkeler aracılığıyla sağlanmıştır. Benzer biçimde, İslam dininin ahlaki kıstaslarını dikkate alan Ahilik Teşkilatı da Türkiye’deki iş ahlakı uygulamalarının altında yatan sosyal ve kültürel temellerin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ayrıca; güçlü bir devlet teşkilatı, geleneksel toplum yapısı, sıkı aile bağları, denetim ve eğitim işlevlerini sağlayan vakıflar ve mahalle sistemi gibi faktörler de iş ahlakının temelini oluşturan diğer unsurlar olarak sıralanmaktadır (Zaim, 2012, s. 78).

Osmanlı Devleti’nden Günümüze Miras: İş Ahlakı Uygulamalarıyla Ahilik Teşkilatı

Türkiye’deki iş ahlakı uygulamaları tarihsel bir perspektiften incelendiğinde, özellikle Osmanlı Devleti döneminde Ahilik Teşkilatının ön plana çıktığı görülmektedir. Genel anlamda esnaf birliği olarak faaliyet gösteren teşkilat, yüzyıllar boyunca Anadolu coğrafyasında iş ahlakının temsilcisi ve uygulayıcısı olmuştur. Dolayısıyla tarihsel süreç bağlamında iş ahlakı uygulamalarının anlatıldığı bu bölümde, öncelikle Ahilik Teşkilatı ve onun temelini oluşturan Fütüvvet Kurumu detaylı bir şekilde incelenmektedir.

Ahilik, Anadolu Selçukluları zamanında Anadolu'da Türk esnaf ve sanatkâr zümreleri tarafından kurulan teşkilatın ismidir (Bayram, 2014, s. 212). Daha geniş bir ifadeyle "ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi" şeklinde tanımlanan Ahilik, Anadolu coğrafyasında on üçüncü yüzyıldan itibaren ortaya çıkmış; Kayseri başta olmak üzere, Konya ve Kırşehir'de esnaf birlikleri olarak kurulmuş sosyoekonomik bir teşkilattır (Öztürk, 2015, s. 1).

Ahilik kavramının kökünde yer alan ve teşkilata üye olanların şeyhlerini (reislerini) ifade eden "ahi" kelimesinin Arapçada "kardeş" anlamına gelen "ahî" ve Türkçede "cömert, eli açık" anlamlarına gelen "akı" kelimesinden türediği öne sürülmektedir (Gölpınarlı, 2011, s. 17). Anadolu coğrafyasında on üçüncü yüzyıldan itibaren ortaya çıkan Ahilik Teşkilatı; dinî, sosyal, siyasi, kültürel ve ekonomik boyutları olan bir sistem olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca Ahilik Teşkilatının, Osmanlı Devleti'nin kurulmasında da önemli bir paya sahip olduğu belirtilmektedir (Ceylan, 2012, s. 12). Ayrıca Ahilik Teşkilatının yanı sıra, Ahilere benzer şekilde "Bacıyan-ı Rum" (Anadolu Bacıları) adı altında kadınların da kendi aralarında örgütlendikleri bilinmektedir (Bayram, 2014, s. 214).

Ahilik Teşkilatının Temeli: Fütüvvet Kurumu

Ahilik Teşkilatının temelinde ise "Fütüvvet Kurumu" yer almaktadır. Bu nedenle, Osmanlı Devleti'nde faaliyet gösteren esnafların bağlı bulunduğu prensiplerin esasını, Fütüvvet Kurumunda aramak gerekmektedir. Kelime olarak "gençlik, yiğitlik ve cömertlik" anlamlarına gelen fütüvvet, esasında tasavvuf anlayışına dayanmaktadır (Kütükoğlu, 1986, s. 55). Tasavvuf kaynaklarında miladi olarak sekizinci yüzyıldan itibaren fütüvvet kelimesinin tasavvufi bir terim olarak kullanılmaya başlandığı anlaşılmaktadır. Fütüvvet kelimesini ilk defa kullanan Cafer es-Sâdık bu kavramı "ele geçen bir şeyi tercihen başkalarının istifadesine sunmak, ele geçmeyen bir şey için de şükretmek" şeklinde tanımlamaktadır. Fütüvvet anlayışının ortaya çıkması ve gelişmesinde özellikle Horasan ve Irak bölgesindeki mutasavvıflar etkili olmuştur (Tek, 2014, s. 411).

Fütüvvet Kurumunun temel kaynağı ise "fütüvvetnâme" olarak adlandırılan yazılı eserlerdir. Fütüvvetnâmeler, başta Kur'an olmak üzere İslami kaynakları esas almıştır (Ceylan, 2012, s. 13). Geleneksel iş ahlakının esasları ve ahlaki davranışların felsefi temelleri, iş bölümü anlayışını benimseyen ve emeğiyle çalışan grupların "yönetmelikleri" niteliğinde olan fütüvvetnâmelerde yazılı olarak belirtilmiştir (Tabakoğlu, 2009, s. 230). Âdeta Ahilik Teşkilatının "anayasası" olarak nitelendirilen bu eserlerin, yazıldığı dönemin farklı olması ve fütüvvetnâme yazarının bağlı bulunduğu tarikat nedeniyle kısmen değişiklik gösterdiği bilinmektedir (Solak, 2010, s. 4). Fütüvvetnâmeler yazıldığı döneme ve içeriğine göre üç sınıfa ayrılmaktadır (Ocak, 2014, s. 414-415):

- i. Sufi fütüvvetnâmeleri (9.-13. yüzyıllar arası)
- ii. Fütüvvet Kurumuna ait fütüvvetnâmeler (13.-14. yüzyıllar arası)
- iii. Ahilik Teşkilatına ait fütüvvetnâmeler (13.-16. yüzyıllar arası)

Fütüvvet Kurumu ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapan Gölpinarlı'ya göre, bu kurumun tarikatlarla temel ortak noktasını "mistiklik" özelliği oluşturmaktadır. Bununla birlikte, tarikatlar daha çok manevi boyutları ön planda tutarken; Fütüvvet Kurumu ise manevi gelişimin yanında maddi kazanca da önem vermiştir. Ancak, bu noktada belirtilmesi gereken husus; söz konusu kurumun "kanaat" anlayışını ön plana çıkarması ve bu doğrultuda üyelerinin on sekiz dirhemden daha fazla birikim yapmasını engellemesidir. Diğer bir ifadeyle, Fütüvvet Kurumu üyelerinin kazancını arttırmasını teşvik etmekle birlikte; elde edilen fazla kazancın topluma ve üyelere dağıtılmasını, kazancı sağlayan kişilerin ise sınırlı bir birikim yapmasını amaçlamıştır (Gölpinarlı, 2011, s. 75).

Fütüvvet Kurumu, İslam'ın ilk dönemlerinden itibaren başlayan, toplumun sosyal, ekonomik ve kültürel hayatı üzerinde önemli ölçüde etki eden bir hareket olarak ifade edilmektedir. Özellikle dokuzuncu yüzyılda etkisini arttıran Fütüvvet Kurumu, esnaf ve zanaatkârların yaygın bir biçimde örgütlenmesini sağlayarak sosyal bir nitelikten ziyade "mesleki" bir niteliğe sahip olmuştur. Söz konusu tarihlerden itibaren devlet tarafından tanınan ve kısmen yönetilen kurum; dönemin esnaf ve zanaatkârlarının çalışma biçimlerini, yöntemlerini, standartlarını ve iş ahlakı prensiplerini belirleme açısından önemli rol oynamıştır (Zaim, 2012, s. 50). Fütüvvet Kurumuna üye olmanın genel ahlak kapsamında değerlendirilen bazı şartları bulunmaktadır. İş ahlakı alanında da yansımaları görülen bu şartlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Kütükoğlu, 1986, s. 56; Zaim, 2012, s. 51):

- i. Cömertlik,
- ii. Doğruluk,
- iii. Emniyet,
- iv. Tevazu,
- v. Kişileri doğru yola sevk etmek,
- vi. Affedici olmak,
- vii. Bencil olmamak,
- viii. Misafire saygı göstermek,
- ix. İyi huy sahibi olmak,
- x. Herkese iyilikte bulunmak,
- xi. Fark gözetmeden bütün insanları sevmek,
- xii. Kibirli olmamak.

Kuruma üyelik için sıralanan söz konusu şartların yanında; kötü fiillerde bulunan, yalan söyleyen, hile yapan ve iftira atan kişiler de üyelikten çıkarılırdı. Ayrıca, avcı ve kasap gibi bazı meslek gruplarının da kuruma üye olmasının engellendiği belirtilmektedir (Kütükoğlu, 1986, s. 56). Kuruma üye olma ve kurumdan ihraç edilme açısından bahsi geçen bu şart ve durumlar, Ahilik Teşkilatının temelini oluşturan Fütüvvet Kurumunun genel ahlaka ve iş ahlakına verdiği önemi göstermektedir.

Ahilik Teşkilatının Kuruluşu ve Yapısı

Fütüvvet Kurumu; Türklerin Müslüman olmasından sonra Ahilik Teşkilatının kurulmasında manevi ve fikri zemini oluşturmuş, Türklere özgü nitelikler kazanarak, esasları ve özellikleri bu teşkilatlarda yaşamış, etkisini günümüze kadar sürdürmüştür (Tabakoğlu, 2009, s. 231). Abbasi halifesi Nasır li-Dinilah tarafından yeni bir şekil verilen Fütüvvet Kurumunun Anadolu coğrafyasındaki kolu, Ahilik Teşkilatıdır. Fütüvvet Kurumunun Anadolu'da kazandığı özel bir biçimi olarak değerlendirilen Ahilik Teşkilatı da iş ahlakına büyük önem vermiştir. "Ahlak ve sanatın uyumlu bileşeni" olarak tanımlanan Ahilik Teşkilatı, sağlam bir örgütlenme yapısı ve köklü bir eğitim sistemi olan esnaf birlikleridir (Zaim, 2012, s. 50). Bununla birlikte, Ahilik Teşkilatının Fütüvvet Kurumundan bazı farkları olduğu belirtilmektedir. Ahilik Teşkilatında mesleki unsurun daha ön planda olduğu, nitekim mesleği olmayan bir kişinin de Fütüvvet Kurumuna dâhil olabildiği ancak; Ahilerin mutlaka bir mesleği veya sanatı olması gerektiği ifade edilmektedir (Öztürk, 2015, s. 3).

Teşkilatın kurucusu olan Ahi Evran'ın esas ismi Şeyh Nasirüddin Ebü'l-Hakâyık Mahmud bin Ahmed el-Hoyî'dir (Günşen, 2014, s. 23). Evran, Ahilik Teşkilatının kurucusu ve yaşadığı dönemde debbağ esnafının piridir. İran'ın Batı Azerbaycan tarafında yer alan Hoy kasabasında 1171 yılında doğmuştur. Lakabı "dinin yardımcısı" anlamına gelen Nasiruddin olan Ahi Evran, çocukluğunu ve ilk eğitim dönemlerini Azerbaycan'da geçirmiştir. Ardından, Horasan ve Maveraünnehir'e giderek tahsilini sürdürmüştür. Tefsir, hadis, fıkıh, kelam ve tıp alanında derinlemesine bilgi sahibi olmuştur. Söz konusu dönemde Fütüvvet Kurumu ile tanışmış ve Kayseri'ye göç edip bir debbağ (deri işleme) atölyesi kurunca, daha önce öğrendiği bilgilerle Ahilik Teşkilatının kurulmasına öncülük etmiştir (Ceylan, 2012, s. 23). Göç ederek Anadolu'ya gelen Ahi Evran Denizli, Konya ve Kayseri şehirlerinde bir süre yaşadıkdan sonra çeşitli şehir ve kasabaları dolaşarak Ahilik Teşkilatının kurulmasını ve yayılmasını sağlamıştır. Son olarak Kırşehir'e yerleşen Evran, ölümüne kadar bu şehirde ikamet etmiştir (Şahin, 2014, s. 80).

Teşkilatın kurucusu Ahi Evran'dan sonra gelen Ahilerin reisine "Ahi Baba" adı verilmiştir. Osmanlı Devleti'nde her şehir ve kasabadaki esnafın, kendine özel

bir yapılanması gerçekleşmiştir. Bu açıdan, bir şehir veya kasabadaki her esnaf grubu kendi arasında örgütlenmiş ve her birinin farklı reisleri olmuştur. Bahsi geçen reislerin belirli bir şehirdeki en üst kademesindeki kişi ise Ahi Baba adıyla görev almıştır. Şehir ve kasabalardaki esnaf üzerinde önemli bir saygınlığı ve ağırlığı bulunan Ahi babalar, ihtilafa düşülen konularda da adaleti sağlama rolünü üstlenmiştir. Nitekim esnaf arasında sorun olan pek çok mesele için, bölgenin kadısına veya İstanbul'a sunulmadan önce Ahi babalara müracaat edilmiştir. Ayrıca Ahi babalar, esnafın ihtiyaç duyduğu ham madde üretiminin düzenli bir şekilde sürdürülmesini kontrol etmiş; haksız kazanç sağlayan kişilerin ve mesleğinin gerektirdiği kurallara bağlı kalmayanlar için yargı yoluna gidilmesini sağlamıştır (Küçükdağ, 2014, s. 41).

Osmanlı Devleti döneminde çeşitli fonksiyonlara sahip ve etkili bir teşkilat olan ahilik kavramının özellikle 1250'li yıllardan sonra ortaya çıktığı ve bilinçli bir şekilde kullanıldığı anlaşılmaktadır. Kavramın kullanıldığı önemli kaynaklar arasında 14. yüzyılda İbn-i Batuta tarafından yazılan Seyahatname gösterilmekte ve önceki eserlerde daha çok "fütüvvet" kavramının kullanılmış olduğu ifade edilmektedir (Solak, 2010, s. 2).

İş Ahlakı Anlayışı ve Uygulamaları Bakımından Ahilik Teşkilatı

Anadolu coğrafyasında başlayan, zamanla Rumeli ve Türkistan'da da örgütlenen Ahilik Teşkilatlarının etkisi esnaf ve ticaret erbabının yanı sıra teşkilatlanma, çalışma ilkeleri ve yönetim yaklaşımı bakımından tüm topluma nüfuz edecek biçimde genişlemiştir. İş ahlakı ilkelerine önemli ölçüde özen gösteren Ahilik Teşkilatı, kişilerin sadece mesleki açıdan değil; ahlaki yönden de eğitilmesini ve geliştirilmesini amaçlamıştır (Zaim, 2012, s. 51). Ahilik Teşkilatına üye olabilmek için "bir meslek, sanat ya da ticaretle ilişkisi olma" şartı aranmış; iş ahlakına uygun bir çalışma en önemli erdem olarak görülmüştür (Solak, 2010, s. 11).

On üçüncü yüzyılda Anadolu, sadece göçebe Türkmenlerden değil, doğudaki önemli şehirlerden de göç almıştır. Yerleştikleri bölgelerde tekrar iş kurabilmek amacıyla dayanışma ve örgütlenme arayışında olan esnaf ile zanaatkarlar, göç ettikleri şehirlerde mesleklerine göre bir araya toplanmıştır. Ahi zaviyeleri oluşturularak gençlerin yalnızca mesleki değil ahlaki bir eğitim alması da sağlanmıştır. Bu zaviyeler teşkilat bünyesindeki gençlere, toplumun ileri gelen kişileri ile bir arada bulunma fırsatı da sunmuştur (Solak, 2010, s. 4-5).

Ahiler, Anadolu coğrafyasında oluşturdukları esnaf ve sanatkarlara yardım ve dayanışma teşkilatı sayesinde, doğudan göç eden Türk halkının daha kolay bir şekilde Anadolu'ya yerleşmesini, iş gücü sahibi olmasını ve güven içinde yaşamasını sağlamıştır (Çağatay, 1986, s. 86).

Ahilik Teşkilatı, bir taraftan esnaf ve sanatkârlar arasında iş birliği, dayanışma ve yardımlaşmayı teşvik ederken diğer taraftan da tüketicileri korumuş ve gözetmiştir. Kısacası, Ahilik Teşkilatı kendisini çalışanların, tüketicilerin, toplumun ve teşkilata ait hakların denetim ve gözetiminden sorumlu tutmuştur. Bu sayede Ahilik Teşkilatı, döneminin en başarılı mesleki teşkilatı hâline gelmiş ve bu durum rakipleri karşısında başarı kazanmasını da sağlamıştır (Tabakoğlu, 2009, s. 327-328). Söz konusu başarının temelinde yer alan pek çok ilke bulunmaktadır. Bu ilkelerden özellikle iş ahlakı kapsamında olanlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Ceylan, 2012, s. 38-39):

- i. İyi huylu ve güzel ahlaklı olmak,
- ii. İşinde ve hayatında kin, hasetlik ve gıybetten kaçınmak,
- iii. Sözünde vefalı olmak,
- iv. Dürüst olmak,
- v. Gözü tok olmak,
- vi. Hakka ve hukuka riayet etmek,
- vii. İnsanların işlerini içten ve güler yüzle yapmak,
- viii. İyi komşulukta bulunmak,
- ix. Maiyetinde ve hizmetindekileri korumak ve gözetmek,
- x. Açıkta ve gizlide Allah'ın emir ve yasaklarına uymak,
- xi. Aza kanaat etmek, çoğa şükretmek ve paylaşmak,
- xii. Dünya hayatına esir olmamak,
- xiii. Helal kazanç sahibi olmak,
- xiv. Cömert ve ikram sahibi olmak.

Teşkilata üyeliğin gerektirdiği niteliklerde iş ahlakına verilen önem açık bir biçimde görülmektedir. Sıralanan ilkeler sayesinde, günümüzde iş ve çalışma hayatında yaygın olan aşırı kâr hırsı, yolsuzluk, rüşvet, mobbing (psikolojik taciz, yıldırma), nepotizm (akraba kayırmacılığı), hileli veya sahte mal üretimi gibi sorunların önüne geçilmesi amaçlanırken; helal kazanmak, kanaat etmek, paylaşmak ve sözünde durmak gibi özellikler takdir edilmiştir.

İş, ahlak ve hiyerarşi çerçevesinde çalışmayı ve topluma hizmet etmeyi ibadet olarak gören bir düşünceyle bu niteliklere uygun kişileri yetiştirmeyi amaçlayan Ahilik Teşkilatı; Batı'daki örneklerinden farklı olarak iş ve çalışma yaşamına yalnızca maddi bir anlayışla yaklaşmamıştır. Bu açıdan, topluma hizmet etmeyi bir görev kabul eden Ahilik Teşkilatı; mesleki eğitim ve kalite standartlarını geliştirmeye önemli ölçüde değer verdiği gibi, üyelerinin iş ahlakına uygun bir biçimde yaşamasını sağlayacak manevi bir birikime ulaşmasını ve sağlam bir otokontrol anlayışına sahip olmasını da hedeflemiştir (Zaim, 2012, s. 51). Ayrıca Ahilik Teşkilatı, onurlu bir şekilde yaşamak için üyelerinin mutlaka bir meslek veya sanata sahip olma esasını benimsemiştir (Bayram, 2014, s. 215).

Ahilik Teşkilatında belirli bir zanaat veya ticaret kolundaki en dürüst ve en saygıdeğer kişi “kethüda” olarak adlandırılmış ve ilgili meslek kolunda şeyh gibi nüfuzları bulunan bu kişiler “reis” olarak kabul edilmiştir. Kethüdaların haricinde esnaf arasındaki düzeni sağlayan “yiğitbaşı” veya “server” şeklinde isimlendirilen kişiler de bulunmuştur. Belirli bir şehirde faaliyet gösteren bütün Ahilerin yöneticisi konumunda olan kişiye ise daha önceki paragraflarda belirtildiği üzere “Ahi Baba” denilmiştir. Ahi babalar, Kırşehir’de bulunan Ahi Evran Tekkesine bağlı olan şeyhler ile bu kişilerin şehirlerdeki temsilcilerinden oluşmuştur (Bayram, 2014, s. 215). Esnaf arasında görülen otokontrol sistemi yalnızca üyeler açısından değil yöneticiler açısından da uygulanmış; bu açıdan üretim ve ticaretin her alanında iş ahlakına uygun hareket edilmesine büyük önem gösterilmiştir (Kütükoğlu, 1986, s. 56).

ÖRNEK OLAY

Ham-âlât şeklinde adlandırılan Mısır malı peştamal, alaca ve benzeri ürünler, malı getiren tüccar tarafından çarşı veya sokaklarda satılabildiği gibi, bu kişiler tarafından toptan olarak peştamalcılara da satılabilmekteydi. İkinci durum tercih edilir ise satın alınan ürünler lonca mensubu olan Müslüman ve gayrimüslimler arasında eşit olarak paylaşılmaktaydı. Ancak, 1726 yılında kethüda olan Osman’ın, bu kurala bağlı kalmadan, gelen ürünleri gizli bir şekilde gayrimüslimler için almış olması, esnaf arasında anlaşmazlığa neden olmuş ve mahkemeye başvurulmuştur. Sonuç olarak, mahkeme olayın tekrarlanmaması için ihtarda bulunmuştur.

Kaynak: Kütükoğlu (1986, s. 67).

Ahilik Teşkilatında “meslek ahlakı” her şeyin üzerinde görülmüş, bu durumun bozulmasına yol açması muhtemel her türlü neden otokontrol sistemi ile engellenmiştir. Teşkilat içerisindeki usta, kalfa ve çırak arasındaki hiyerarşik düzendeki ilişkiler ise “baba-evlat” bağındaki saygı ve sevgi derecesinde sürdürülmüştür. Teşkilat içerisindeki her Ahi mutlaka bir üstada bağlanmak, sanatın inceliklerini pirlere öğrenmek ve davranışlarını örnek almakla sorumlu tutulmuştur. Ustasının sevgisinden mahrum kalmamak isteyen kalfa ile çıraklar ise yaptıkları işe dikkatle ve hassasiyetle özen göstermiştir (Solak, 2010, s. 14). Bu hiyerarşik düzen, teşkilatta otokontrol sistemini sağlamakla birlikte iş ahlakındaki uygulamaların da nesilden nesle aktarılmasını sağlamıştır.

Ahilik Teşkilatı, ürün ve hizmetlerin kaliteli olmasına da ayrı bir önem göstermiştir. Üyelerin yeteneğine uygun olan tek bir sanat dalıyla ilgilenmeleri ve bu sanat dalında uzun süre uzmanlaşması ile birlikte her Ahinin mesleğinde zirveye ulaşmayı ahlaki bir amaç olarak kabul etmesi, ürün kalitesi bakımından olumlu sonuçlar doğurmuş; bu sayede ortaya çıkan eserler birer sanat şaheseri niteliği taşımıştır (Solak, 2010, s. 15).

Standartların altında üretim yapılması veya sahte bir malın gerçekmiş gibi piyasaya sürülmesi, esnaf arasında tepki ile karşılanmıştır. Bu durumlarda, uyarıları dikkate almadan üretime devam edenlerin dükkânları, kethüdaları tarafından kapatılabildiği gibi; iş ahlakına uygun olmayan şekilde faaliyetini sürdüren kişiler bağlı oldukları meslekten ihraç edilmiştir (Kütükoğlu, 1986, s. 60). Bu durumun örneğine gedik (lonca) hâline gelen Ahilik Teşkilatının uzantılarında rastlanılmaktadır.

ÖRNEK OLAY

Osmanlı Devleti'nde dokumacıların birim başına kullanacakları malzeme belliydi ve esnaf standartları bozmamak için devlete karşı sorumluluk altına girmiş bulunuyordu. Bu durumun ihlali gerekçesiyle, 1767 yılında sandalacı esnafından (ipek-pamuk karışımı bir kumaş üreten esnaf) Zaki adındaki bir kişiye cephe alınmış ve ihracı talep edilmiştir. Aynı şekilde, işini kusurlu yapanlar da bir daha bu sanatla uğraşmamak üzere ihraç edilmiştir.

Kaynak: Kütükoğlu (1986, s. 61).

Günümüzde yaygın bir şekilde kabul edilen ve iktisat biliminin tanımlanmasında kullanılan "kıt kaynaklar karşısında sınırsız ihtiyaçların karşılanması" amacının aksine Ahilik Teşkilatı, "üretimi, ihtiyacın bir fonksiyonu" olarak kabul etmiş ve onu "sınırlı" ihtiyaca göre ayarlamıştır. Aşırı tüketime ve israfa karşı olan Ahilik ilkeleri gereği bazı durumlarda üretimin sınırlanması politikasını uygulamıştır (Öztürk, 2015, s. 6).

Osmanlı Devleti dönemindeki tüccar ve sanayicileri bünyesinde toplayan esnaf birlikleri olan Ahilik Teşkilatı rekabete değil; iş birliği, otokontrol, imtiyaz ve tahsis ilkelerine dayanmıştır. Sıralanan bu ilkeler aynı zamanda çalışma hayatının da temelini oluşturmuştur. Söz konusu şartlar çerçevesinde iş ve çalışma hayatı belli bir kontrol altına tutulmuş; yeni bir dükkân açılması veya meslekte hiyerarşik olarak yükselme belirli kurallara bağlanmıştır (Tabakoğlu, 2009, s. 258).

ÖRNEK OLAY

Osmanlı esnafının dükkân açabilmesi, bir heyet huzurunda ustalığını ispat etmesine bağlı olmakla birlikte, zaman zaman alışılmış usuller dışında dükkân açanlara da rastlanıyordu. Ancak, otokontrol müessesesi böyle durumlarda devreye giriyor ve ilgili sanatın gerçek ustaları, bu davranışları sergileyen kişileri aralarında bulundurmamak istemediğinden, resmî makamlara haber veriyorlardı. Bu durumun bir örneğine mühürcü esnafı arasında tanık olunmuştur. 1652'de aralarına işin ehli olmayan kimselerin karıştığını ve dükkân açarak faaliyete geçtiklerini görmeleri üzerine mühür-cüler kethüdası Mehmet, Dîvân'a müracaat etmiş ve kethüdalarının izni olmadıkça, hiç kimsenin dükkân açıp mühürcülük yapamayacağına dair hüküm almıştır.

Kaynak: Kütükoğlu (1986, s. 62).

10). Bu olgulara ilave olarak, Ahilik Teşkilatının etkinliğini kaybetmesinin nedenleri arasında; toplumsal ahlakın ve özellikle iş ahlakının zayıflaması, savaşlar nedeniyle esnaf üzerindeki vergilerin artması, kapitülasyonlar nedeniyle yabancı malların yerli mallarını ikame etmeye başlaması, sermaye birikiminin yetersiz olması ve 1838’de imzalanan Osmanlı-İngiliz Serbest Ticaret Antlaşması’nın sonucunda yerli piyasanın Avrupa’nın açık pazarı hâline gelmesi gösterilmektedir (Durak ve Yücel, 2010, s. 162-163). Ahilik Teşkilatının gediklere dönüşümü neticesinde ahlaki değerler çözülmeye başlamış ve iş ahlakı anlayışı zayıflamıştır (Akgemci ve Özgener, 2002, s. 51).

Günümüzdeki araştırmalar açısından seyahatnameler, Ahi şecerenâmeleri, icazetnameler (izin belgeleri) ve döneme ait tarih kitapları Ahilik Teşkilatının temel kaynakları olarak sıralanmaktadır (Ceylan, 2012, s. 13).

Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde yaşanan ahlaki ve iktisadi değişimlere rağmen hukuki düzenlemelerle denge korunmaya çalışılmıştır. Özellikle 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı ile adalet kurallarına yönelik çağdaş düzenlemeler getirilmiştir. Çeşitli kanunname, yasakname ve adaletname gibi hukuksal düzenlemelerle “kötü yönetim” uygulamalarına karşı ağır cezalar öngörülmüştür (Akgemci ve Özgener, 2002, s. 53).

Ahilik Teşkilatının Günümüze Yansımaları

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde önem kazanan pek çok modern yönetim kavramının temellerinin Ahilik Teşkilatında mevcut olduğu görülmektedir. İş ahlakı, sosyal sorumluluk, kalite, müşteri memnuniyeti, yönetime katılma, şeffaflık, mentorluk gibi pek çok çağdaş yönetim politika ve uygulamalarının örneklerini Ahilik Teşkilatında görebilmek mümkündür. Örneğin üretimde nicelikten ziyade kalite ve standarda önem veren Ahilik Teşkilatı, günümüzdeki ISO 9000 gibi üretim ve kalite standardını belirleyen belgelerin alt yapısını oluşturmuştur. Ayrıca usta, kalfa ve çırak hiyerarşisinden oluşan çalışma düzeni ise “mentorluk” politikalarının en etkin hâlini sunmaktadır. Diğer taraftan benzer faaliyetleri gösteren esnafın aynı çarşılarda ve bedestenlerde yer alması ise günümüzdeki denetim ve otokontrol sistemlerine örnek teşkil ederken, aynı zamanda AVM’lerin (alışveriş merkezlerinin) eski formlarını oluşturmuştur (Durak ve Yücel, 2010, s. 164-166).

Ahilik Teşkilatının günümüzdeki kurumsal karşılığı olarak ise “odalar ve borsalar birliği” gösterilmektedir. Nitekim, hem Ahilik Teşkilatının hem de söz konusu birliklerin temel amaç ve misyonları; üyelerini bir arada örgütleyerek yardımlaşma ve dayanışmayı en etkin biçimde sağlamaktır (Durak ve Yücel, 2010, s. 166). Bununla birlikte günümüzde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları da rol ve işlevleri bakımından özellikle iş ahlakı alanında Ahilik Teşkilatına benzer özellikler taşımaktadır.

Cumhuriyet Döneminde İş Ahlakı Uygulamaları

İş ahlakı anlayışının gelişimi ve yaygınlaşması kriterleri açısından Cumhuriyet döneminde Türkiye'deki iş ahlakı uygulamalarının "1923-1980 arası dönem" ve "1980 sonrası dönem" olarak incelenmesi uygun görülmektedir.

1923-1980 Arası Dönemde İş Ahlakı Uygulamaları

Cumhuriyet'in ilk yıllardan 1980'li yıllara kadar ahlak konusundaki tartışmaların "uygulamalardan" ziyade daha çok "sorun eğilimli" olduğu belirtilmektedir. Eğitim düzeyinin düşük olması, gelir yetersizliği ve savaş döneminin etkileri bu dönemde yaşanan söz konusu sorunların temel nedenlerini oluşturmuştur. İş ahlakı konusunda özellikle dinsel boyutun ağırlıklı olduğu bu dönemde, konuya ilişkin tartışmalar genellikle ilahiyat açısından değerlendirilmiş ve sınırlı bir çerçevede ele alınmıştır (Akgemci ve Özgener, 2002, s. 53).

Kültürel ve sosyal bakımından Cumhuriyet dönemi, Osmanlı Devleti'nin mirasından etkilenmiştir. Bu doğrultuda devletin ve bürokratların toplumdaki güçlü konumu, sivil örgütlenmenin ve sivil toplum kuruluşlarının yetersizliği, iş dünyası ve iş adamlarına genelde olumlu olmayan bir bakış açısının hâkim olması bu dönemdeki sosyal ve kültürel yapının belli başlı özellikleridir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 64).

Cumhuriyet'in ilk yıllarından itibaren iktisadi konulara önem ve öncelik verilmiş, millî bir sanayi oluşturmak için girişimlerde bulunulmuştur. Ancak, 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran'ın Türkiye'yi de etkilemesi ve o döneme kadar özel sektörün kendinden beklenen performansı sergileyememiş olması neticesinde "devletçilik" ilkesi benimsenerek, iktisadi kalkınma ve yeni girişimlerin devlet öncülüğünde sağlanması gerektiği anlayışı kabul edilmiştir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 65).

Devletçilik ilkesinin hâkim olduğu sistem içerisinde özel sektör ve girişimciler yeterli gelişim imkânı sağlayamamış; nitekim, kültürel algıdan dolayı kamu sektöründe yönetici olmak, özel sektörde yönetici olmaktan çok daha prestijli kabul edilmiştir. Bu çerçevede özel sektörün girişimlerine "kuşku" ile yaklaşılırken, kamu sektörünün faaliyetleri "doğru" kabul edilmiştir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 65). Bununla birlikte, devletin en üst kademelerinin dahi iş ahlakına uygun davranmasına özen gösterilmiş; hatta dönemin bahriye vekili (denizcilik bakanı) yolsuzlukla ilgili olarak Yüce Divana sevk edilmiş ve bu durum neticesinde siyasi yaşamı sona ermiştir (Yüksel, 2005, s. 88).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından dünyada yaşanan ekonomik ve siyasal gelişmelerin Türkiye'de de yansımaları görülmüştür. Yeni uluslararası düzene uyum doğrultusunda Türkiye Birleşmiş Milletlere (BM) ve Kuzey Atlantik Antlaşması

Örgütüne (NATO) üye olmuştur. Ayrıca bu dönemde uygulanan Marshall Planı çerçevesinde ABD ile ilişkiler güçlenmiş ve iktisadi alanda liberal anlayış tekrar gündeme gelmiştir. Siyasi alanda çok partili hayata geçişle birlikte ise özel sektör ve girişimcilik önem kazanmaya başlamıştır. İthal ikameye dayalı sanayileşme politikasının benimsendiği, 1980'lere kadar devam eden bu dönemde, iktisadi politikaların üretilmesi ve yönlendirilmesinde Devlet Planlama Teşkilatı ve diğer kamu kuruluşları etkili olmuş; neticede, özel sektör ve girişimciler devlete ve bürokrasiye bağımlı hâle getirilmiştir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 66). 1960'lı yılların sonlarında ve özellikle de 1970'li yıllarda hız kazanan bürokrasinin "siyasallaşması" sürecinde ise "siyasal kayırmacılık" ve "nepotizm" yaygınlaşmıştır. (Yüksel, 2005, s. 88).

Özetle, ahlak anlayışının ve normlarının gelişiminde ve benimsetilmesinde devletin rolünün ön plana çıktığı 1923-1980 arası dönemde; tarafsız ve etkin yönetim, yargı sisteminde reformlar, partizanlığın önlenmesi, gelir dağılımı adaletinin sağlanması, vergi reformları ve enflasyonla mücadele gibi hedefler üzerinde durulmuştur. Ancak amaçlanan bu hedefler etkin bir biçimde gerçekleştirilememiştir (Akgemci ve Özgener, 2002, s. 54). Söz konusu dönemde sivil toplum kuruluşlarının eksikliği ve günümüzde yasal zemini bulunan kamu sektörüne ilişkin etik mekanizmalarının mevcut olmaması nedeniyle, iş ahlakı alanında yeterli ölçüde uygulamanın olmadığı anlaşılmaktadır.

1980 Sonrası Dönemde İş Ahlakı Uygulamaları

Dünyadaki örneklere benzer biçimde, Türkiye'de de 1980 sonrası ortaya çıkan ve yaygınlaşan ahlaki uygulamalar özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum kuruluşları olmak üzere üç farklı boyutta gelişim göstermektedir.

Türkiye'deki özel sektörün "modern" anlamıyla iş ahlakı uygulamalarını tanınması ve bu doğrultuda girişimlerde bulunması 1980'li yıllardan sonra gerçekleşmiştir. Dünya'da yöneticilerin ve politikacıların 1970'li yıllarda yolsuzluk ve skandallara karışması, diğer ülkeler gibi Türkiye'de de iş ahlakına olan ilgiyi arttırmıştır. İlahiyat, felsefe ve ekonomi gibi çeşitli alanlarda iş ahlakına yönelik 1980'li yıllarda başlayan akademik tartışmalar 1990'lı yıllarda çeşitli üniversitelerde "iş ahlakı" derslerinin müfredatlara girmesini sağlamıştır (Akgemci ve Özgener, 2002, s. 54). Bu sayede, akademik ortamda geliştirilen düşünce ve yayınlar, işletme politikalarını etkiler hâle gelmiştir. 1990'lı yıllarda işletme ve yönetim anlayışında yaşanan değişimler ile birlikte Angloamerikan işletmelerin öncülük ettiği ve özellikle "örgüt ile dış çevre arasındaki ilişkilerin" ön plana çıkarıldığı bir iş ahlakı anlayışı ortaya çıkmıştır. Söz konusu anlayış içerisinde sürdürülebilir kalkınma, dürüstlük ve şeffaflık kavramları ön plana çıkmış ve birçok işletme yaşanan bu değişimden etkilenmiştir (Gök, 2008, s. 6). Tartışmalar neticesinde ortaya çıkan işletme politikaları bağlamında, söz konusu

dönemlerde küresel düzeyde yaygınlık kazanan; “kurumsal sosyal sorumluluğa önem verilmesi” ve “etik kodların oluşturulması” gibi politikalar ülkemizde de uygulanmaya başlamıştır.

Türkiye’de iş ahlakı uygulamalarına yönelik özel sektördeki ilgi artışı, özellikle 2000’li yıllardan itibaren yaygınlık kazanan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri bakımından somut bir şekilde görülmektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinin öncülük ettiği “Baba Beni Okula Gönder”, “Kardelenler”, “Sokakta İlk Adımlar” ve “Meslek Lisesi, Memleket Meselesi” gibi projeler, yaygınlaşan kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının yansımaları olarak görülmektedir.

İşletmelerin sosyal sorumluluğunun artmasının nedeni olarak “devletin piyasa içerisinde payının azalması ve sorumluluklarını sivil toplum kuruluşları ile özel sektör işletmelerine bırakması” gösterilmektedir. Diğer bir ifadeyle, küreselleşme ve neoliberal politikalarla piyasada küçülen devlet karşısında, özel sektör işletmelerinin sorumluluklarında artış yaşanmıştır (Ersöz, 2009, s. 131).

Özel sektörde iş ahlakı uygulamalarının somut örneklerinden bir diğeri ise işletmenin ahlaki değerlerini paydaşların erişimine yazılı olarak sunan etik kodlardır. Etik kodlar aracılığıyla ahlaki ilkelerin yazılı hâle getirilmesi, iş ahlakının; uzun vadeli ve istikrarlı bir yapıya kavuşarak kurumsallaşmasına ve çalışanlar tarafından daha kolay bir şekilde benimsenmesine neden olmaktadır. Bu bağlamda, Türkiye’de faaliyet gösteren özel işletmeler de özellikle 2000’li yıllardan itibaren artan bir şekilde, iş ahlakı ilkelerini içeren etik kodlarını yayımlamaya başlamıştır (Zaim, 2011, s. 89).

Türkiye’de etik ilkeler oluşturan ve yayımlayan işletmelerin başında holding olarak faaliyet gösteren kuruluşlar gelmektedir. Sabancı Holding, Koç Holding, Borusan Holding ve Yıldız Holding gibi Türkiye ekonomisinde önemli paylara sahip olan kuruluşların etik kodlarına (ilkelerine), ilgili kuruluşların internet sitelerinden ulaşmak mümkündür.

Genel olarak değerlendirildiğinde; özel sektörde iş ahlakı uygulamalarının 1990’lı yıllardan itibaren başladığı, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin sürdürülmesi ve etik kodların oluşturulması başta olmak üzere işletmelerin bu uygulamalara katılım gösterdiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, Türkiye’de iş ahlakına önem veren işletmelerin genellikle büyük ölçekli yapıda olduğu görülmektedir. Bu açıdan, ülke ekonomisinde önemli bir paya sahip olan KOBİ’ler hedef alınarak iş ahlakı uygulamalarının yaygınlaştırılması özel sektörde iş ahlakı anlayışının geliştirilmesi bakımından önem arz etmektedir.

Özel sektördeki gelişmelerin yanı sıra, Türkiye’de 1980’li yıllardan itibaren kamu sektöründe iş ahlakı anlayışının yaygınlaşmasına yönelik çabaların da gündeme geldiği görülmektedir. Kamu sektöründe iş ahlakına ilişkin ça-

İşmaların yoğunlaşmasının temelinde Avrupa Birliği, Birleşmiş Milletler ve OECD gibi uluslararası kuruluşların etkisi yer almaktadır. Söz konusu kuruluşlar yolsuzluğun azaltılması ve şeffaflığın artırılması gibi konularda Türkiye'ye telkinlerde bulunmaktadır. Avrupa Birliği, üyelik süreci kapsamında, kamu sektörünün daha şeffaf ve denetlenebilir olması zorunluluğunu getirmiştir. Türkiye'den beklenen reform ve yapısal düzenleme talepleri çerçevesinde de kamu sektöründe iş ahlakı konusu gündeme gelmiştir. Bu doğrultuda, Türkiye'de kamu sektöründe ahlak ile ilgili konuları denetlemek ve iş ahlakı anlayışını geliştirip yaygınlaştırmak üzere 2004 yılında Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulmuştur (Eğri ve Sunar, 2010, s. 57).

Batılı ülkelerdeki etik kurulları oluşturma çabasına benzer biçimde ülkemizde de kamu yönetimi alanında başlatılan reform sürecinin bir parçasını oluşturan; kamu görevlilerinin uyması gereken mesleki ve etik ilkeler ile kuralları belirlemek, bu ilke ve kuralların uygulanmasını gözetmek, kamu görevlilerinin görevlerini eşitlik, tarafsızlık ve açıklık ilkelerine uygun davranmasını sağlamak ve etik kültürü ülkemizde benimsetmek ve yerleştirmek amacıyla 2004 yılında Başbakanlığa bağlı olarak Kamu Görevlileri Etik Kurulu 5176 sayılı Kanun'a dayalı olarak kurulmuştur. Kurul, 10.08.2004 tarihinde 2004/7791 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile Başkanlık ve üyeliklerine atama yapılarak çalışmaya başlamıştır (T.C. Kamu Görevlileri Etik Kurulu, t.y.). Kamu Görevlileri Etik Kurulunun oluşturulması, ülkemizde iş ahlakı ilkelerinin kamu sektöründe uygulanması açısından en somut ve en önemli girişim olarak kabul edilmektedir.

Kamu Görevlileri Etik Kurulunun oluşturulmasına ilişkin 5176 sayılı Kanun'un birinci maddesi amacı ve kapsamı belirtmektedir. Bu bağlamda, oluşturulan Etik Kurulun temel amacının; "kamu görevlilerinin uymaları gereken saygınlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkeleri belirlemek ve uygulamayı gözetmek" olduğu belirtilmektedir.

Özetle, Türkiye'de kamu sektöründe iş ahlakı anlayışının özellikle Batı'daki gelişmelere benzer biçimde 1980'li yıllardan itibaren başladığı ve 2000'li yıllarda hız kazandığı görülmektedir. Bu doğrultuda uygulamaya yönelik atılan en somut adım ise 2004 yılında faaliyete giren ve Başbakanlığa bağlı olarak oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyete geçmesidir. Bu gelişme ülkedeki etik bilincinin yaygınlaştırılması bakımından önemli bir adım olmakla birlikte, kapsam açısından bazı eleştirilere maruz kalmaktadır. Ancak gerek Kurulun eğitim faaliyetleri gerekse iş ahlakı alanındaki yayınlarıyla etki alanının daha genişlemesi beklenmektedir.

Özel sektör ve kamu sektörünün haricinde iş ahlakı uygulamalarına katkı sağlayan "üçüncü" bir sektör ise sivil toplum kuruluşlarıdır. Gönüllü üyeliğe dayalı, topluma hizmet amacı taşıyan ve politikaları etkilemeye yönelik resmî olmayan örgütler şeklinde tanımlanabilecek sivil toplum kuruluşları (STK), genel

olarak dört temel işleve sahiptir. Bu işlevler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Talas, 2011, s. 391-392):

- i. Kamuoyu oluşturarak bireylerin taleplerini dile getirmesine yardımcı olmak,
- ii. Egemen piyasa değerlerine karşı denge unsuru oluşturmak,
- iii. Katılımcı ve çoğulcu bir kültürle bireylerin gelişimine katkı sağlamak,
- iv. Projeler üretmek, finanse etmek ve uygulamak

İş ahlakı konusunda STK'ların en önemli işlevi sıralanan maddelerden ikincisi olmakla birlikte, yürüttükleri faaliyetler neticesinde diğer işlevleri de yerine getirmektedirler. Sivil toplum kuruluşları, iş ahlakı anlayışının yaygınlaştırılması açısından büyük önem arz etmektedir. "Üçüncü" bir sektör olarak faaliyet gösteren bu kuruluşlar, tarihsel mirasımızda yer alan Ahilik Teşkilatı ile benzerlik göstermektedir. Nitekim, Ahilik Teşkilatı da, kamu otoritesinin dışında varlığını sürdürmüştür. Ayrıca teşkilat, STK'lara benzer biçimde özel sektörde faaliyet gösteren kişilere, uyulması gereken iş ahlakı ilkelerini sunmuş ve benimsemeleri için gerekli eğitim programları uygulamıştır. Bu açıdan, günümüzdeki STK'ların Osmanlı Devleti döneminde faaliyet gösteren Ahilik Teşkilatının fonksiyonlarını yerine getirdiği söylenebilmektedir.

Bununla birlikte, sivil toplum kuruluşlarının da iş ahlakına yönelik ilgisinin geç başladığı ve zayıf kaldığı ifade edilmektedir. Nitekim Türkiye'de, faaliyetleri özellikle iş ahlakı çerçevesinde olan STK'ların sayısı sınırlı kalmıştır (Özdemir, 2009, s. 310).

Türkiye'de özel olarak iş ahlakı konusunda faaliyet gösteren ilk STK, 2001 yılında İstanbul'da kurulan TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı)'dir. İş ahlakı alanında araştırmalarda bulunan TEDMER'in, 2002, 2005, 2007 ve 2008 yıllarında "Etik Barometre" adıyla yayımlanmış dört adet araştırması bulunmaktadır (Özdemir, 2009, s. 310).

İş ahlakı kapsamında Türkiye'de faaliyet gösteren bir diğer STK ise İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) adıyla 2003 yılında kurulmuştur. İş ahlakının yaygınlaştırılması konusunda eğitim ve yayın faaliyetleri yoluyla toplumda ve iş dünyasında ahlaki bir duyarlılık oluşturmayı amaçlayan kuruluş, aynı zamanda girişimciliğin teşvik edilmesini de hedeflemektedir. 2008 yılında *İş Ahlakı Dergisi* adıyla bir dergiyi yayımlamaya başlayan İGİAD'ın 2008 ve 2013 yıllarında kapsamlı alan araştırmalarına dayanan "İş Ahlakı Raporu" bulunmaktadır. İGİAD 2016 yılından itibaren Türkiye İş Ahlakı Zirvesi'ni (TIAZ) düzenlemeye başlamıştır. Ayrıca İGİAD, ücretli çalışanların yaşam şartlarını değerlendirerek, iş ahlakına uygun olacak biçimde "İnsani Geçim Ücreti (İGÜ)" kavramını gündeme getirerek ücret düzeylerinin belirlenmesinde yeni bir model önerisi sunmaktadır (İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği [İGİAD], 01.06.2017). Genel olarak incelendiğinde, İGİAD'ın kapsamlı ve detaylı bir şekilde iş ahlakı konusunda etkin faaliyet sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

Günümüzde, TEDMER ve İGİAD haricinde özellikle son on yılda Türkiye’de iş ahlaki alanında faaliyet gösteren STK’ların sayısında artış yaşandığı gözlemlenmektedir. Etik Değerler Merkezi (EDMER), Etik ve İtibar Derneği (TEİD), Toplumsal Etik Derneği bu merkezler arasında yer almaktadır. Ayrıca Hacettepe Üniversitesi bünyesinde kurulan İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜEM) de iş ahlaki konusunda faaliyet gösteren bir diğer STK olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş ahlaki alanında özel olarak faaliyetleri olmamasına karşın, alan araştırmaları bulunan bazı STK’lar da mevcuttur. Türkiye Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD) ve Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) söz konusu kuruluşlar arasında yer almaktadır (Özdemir, 2009, s. 310). TÜSİAD’ın katkılarıyla Arslan ve Berkman tarafından hazırlanan “Dünya’da ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetim” başlıklı rapor söz konusu yayınlara örnek olarak gösterilmektedir.

Sivil toplum kuruluşlarının Türkiye’deki iş ahlaki uygulamalarına katkısı değerlendirildiğinde; özellikle 2000’li yıllardan itibaren bu kuruluşların ortaya çıktığı, bu nedenle tarihsel sürecinin sınırlı olduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte, eğitim ve yayın faaliyetleri neticesinde gerek özel gerekse ise kamu sektöründe iş ahlaki bilincinin yaygınlaşmasına katkı sağlama potansiyeli oldukça yüksek görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Genel anlamda esnaf birliği olarak faaliyet gösteren Ahilik Teşkilatının, yüzyıllar boyunca Anadolu coğrafyasında iş ahlakının temsilcisi ve uygulayıcısı olduğu görülmüş; günümüzde yaşanan bazı sorunların çözümü için tarihsel kökenlerimizde yer alan bu kurumdaki uygulamaların örnek alınması gerektiği anlaşılmıştır. Nitekim iş ahlakının evrensel kriterleri arasında yer alan doğruluk, dürüstlük, adalet, kalite, şeffaflık, sosyal sorumluluk ve liyakat gibi değerlerin uygulamaya yansımaları Ahilik Teşkilatında somut bir biçimde görülmektedir.

Nitekim Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde Ahilik Teşkilatının çözülmesi ve etkinliğini yitirmesi, iş ahlaki açısından önemli bir boşluğun doğmasına neden olmuştur. Savaş döneminin ve yeni kurulan Cumhuriyet’in dönemsel sorunları nedeniyle iş ahlaki alanında ortaya çıkan ihtiyacı devlet otoritesi karşılamaya çalışmış, ancak söz konusu dönemde amaçlanan pek çok hedef gerçekleştirilememiştir.

1980’li yıllardan itibaren hem kamu sektöründe hem de özel sektörde iş ahlakına yönelik ilgi artmıştır. Bu doğrultuda ahlaki normlar belirlenmiş, sosyal sorumluluk faaliyetleri gündeme gelmiş ve düzenleyici-denetleyici yeni ku-

rumlar oluşturulmuştur. Ancak özel sektördeki uygulamaların genellikle büyük ölçekli işletmeler ile sınırlı kalması, yaygın bir iş ahlakı anlayışının oluşturulabilmesi için küçük ve orta ölçekli işletmelerin de bu uygulamalara ilgisinin çekilmesi gerektiğini göstermektedir. Kamu sektörü açısından ise Türkiye'de iş ahlakı anlayışının Batı'daki ülkelere benzer bir biçimde 1980'li yıllardan itibaren başladığı ve 2000'li yıllarda arttığı anlaşılmaktadır. Özellikle, 2004 yılında faaliyete giren ve Başbakanlığa bağlı olarak oluşturulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun faaliyete geçmesi bu doğrultuda uygulamaya yönelik atılan en somut adım olarak kabul edilmektedir. Kurulun eğitim faaliyetleri gerekse iş ahlakı alanındaki yayınlarıyla etki alanının daha genişlemesi beklenmektedir. Bu noktada ise en önemli görev iş ahlakı değerlerini içselleştirmiş yöneticilere ve bu değerlerin uygulanmasını gözeten kamu hizmetlerinden faydalanan bireylere düşmektedir.

Kamu sektörü ve özel sektörde iş ahlakına yönelik yaşanan ilgi artışına paralel olarak, sivil toplum kuruluşları da bu konudaki çalışmalara yoğunlaşmış, hatta 2000'li yıllardan itibaren özellikle iş ahlakı alanında faaliyet göstermeyi amaçlayan STK'lar kurulmuştur. İş ahlakı uygulamalarına özel sektör ve kamu sektörünün haricinde katkı sağlayan sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleri değerlendirildiğinde; özellikle 2000'li yıllardan itibaren bu kuruluşların ortaya çıktığı, bu nedenle tarihsel sürecinin sınırlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, sayısı gün geçtikçe artan sivil toplum kuruluşlarının eğitim ve yayın faaliyetleri neticesinde özel sektörde ve kamu sektöründe iş ahlakı bilincinin yaygınlaşmasına katkı sağlama potansiyeli oldukça yüksek görülmektedir. Bu nedenle, iş ahlakı konusunda faaliyet gösteren STK'lar ile üniversitelerin, özel sektör firmalarının ve kamu sektörünün daha fazla iş birliği içerisinde olması ve toplumun daha fazla bilinçlendirilmesi gerekli görülmektedir. Bu politikaların arasında; konuya ilişkin akademik çalışmalara ağırlık verilmesi ve teşvik edilmesi, iş ahlakına uygun faaliyet gösteren firmaların derecelendirilmesi ve ödüllendirilmesi, iletişim imkânları kullanılarak kamu spotları ile toplumun bilinçlendirilmesi, Kamu Görevlileri Etik Kurulunun etkinliğinin artırılması önerilmektedir.

Günümüzde iş ahlakı açısından pek çok sorun yer almaktadır. Genellikle bu sorunların çözümü ise modern yönetim anlayışı nedeniyle "yabancı" kaynaklarda aranmaktadır. Söz konusu kaynakların incelenmesi önemli olmakla birlikte, tarihsel kökenlerimizde yer alan ve yüzyıllar boyunca iş ahlakının örnekleriyle faaliyet göstermiş olan Ahilik Teşkilatının da daha detaylı biçimde ele alınması ve günümüzdeki iş hayatına ilişkin sorunlarda göz önünde bulundurulması da önerilmektedir.

Kaynakça

- Akgemci, T. ve Özgener, Ş. (2002). Türkiye’de iş ahlakının tarihsel gelişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 45-60.
- Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). *Dünya’da ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetim*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (t.y.). *Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na İlişkin Başbakanlık Genelgesi (2004/27)*. http://etik.gov.tr/Portals/0/genelgeler/GENELGE.pdf_adresinden 23 Nisan 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Bayram, M. (2014). Ahilik. Y. Küçükdağ, Y. Erdemir ve B. Şahin (Ed.), *Ahilik ansiklopedisi* içinde (C. 1, s. 212-215). Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- Börk, A. ve Kavas, E. (2015). Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam geleneklerinde iş ahlakı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13, 89-101.
- Ceylan, K. (2012). *Ahilik: Türk-İslam medeniyetinde dünyevi ve uhrevi sistem*. Ankara: Televizyon Tanıtım Tasarım Yayınları Ltd. Şti.
- Çağatay, N. (1986). Ahiliğin Türk ekonomisine getirdikleri, *Ahilik ve esnaf* içinde (s. 87-97). İstanbul: Yayılcık Matbaası.
- Durak, İ. ve Yücel, A. (2010). Ahiliğin sosyo-ekonomik etkileri ve günümüze yansımaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 151-168.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Ersöz, H. Y. (2009). Kurumsal sosyal sorumluluk. S. Orman ve Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (s. 131-170). İstanbul: İTO Yayınları.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- Gölpınarlı, A. (2011). *İslam ve Türk illerinde Fütüvvet Teşkilatı*. İstanbul: Altınoluk Yayın ve Sanayi A.Ş.
- Günşen, A. (2014). Ahi. Y. Küçükdağ, Y. Erdemir ve B. Şahin (Ed.), *Ahilik ansiklopedisi* içinde (C. 1, s. 23-24). Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği. *Anasayfa*. <http://http://igiad.com/> adresinden 01 Haziran 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Kantarıcı, Z. (2007). *İş etiği ve Ahilik*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Küçükdağ, Y. (2014). Ahi Baba. Y. Küçükdağ, Y. Erdemir ve B. Şahin (Ed.), *Ahilik ansiklopedisi* içinde (C. 1, s. 41). Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- Kütükoğlu, M. S. (1986). Osmanlı esnafında oto-kontrol müessesesi, *Ahilik ve Esnaf* (s. 55-77). İstanbul: Yayılcık Matbaası.
- Ocak, A. Y. (2014). Fütüvvetname. Y. Küçükdağ, Y. Erdemir ve B. Şahin (Ed.), *Ahilik ansiklopedisi* içinde (C. 1, s. 414-415). Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- Özdemir, S. (2009). Günümüz Türkiye’inde akademik iş ahlakı çalışmalarına genel bakış. S. Orman ve Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (s. 301-336). İstanbul: İTO Yayınları.
- Öztürk, N. (2015). Ahilik Teşkilatı ve günümüz ekonomisi, çalışma hayatı ve iş ahlakı açısından değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 1-12.

- Solak, F. (2010). *Ahilik: Kuruluşu, ilkeleri ve fonksiyonları*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- İlhan, Ş. (2014). Ahi Evran. Y. Küçükdağ, Y. Erdemir ve B. Şahin (Ed.), *Ahilik ansiklopedisi* içinde (C. 1, s. 80-81). Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- Tabakoğlu, A. (2009). Türkiye'de iş ahlakı geleneği. S. Orman ve Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (s. 218-283). İstanbul: İTO Yayınları.
- Talas, M. (2011). Sivil toplum kuruluşları ve Türkiye perspektifi., *TürklükBilimi Araştırmaları*, 29, 387-401.
- Tek, A. (2014). Fütüvvet. Y. Küçükdağ, Y. Erdemir ve B. Şahin (Ed.), *Ahilik ansiklopedisi* içinde (C. 1, s. 411-412). Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik* (C. 2). İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Zaim, H. (2012). *İş hayatında erdemli insan*. İstanbul: Empati Matbaacılık.

İLERİ OKUMA ÖNERİLERİ

- Arslan, M. ve Berkman, Ü. (2009). *Dünya'da ve Türkiye'de iş etiği ve etik yönetim*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye'de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Gölpınarlı, A. (2011). *İslam ve Türk illerinde Fütüvvet Teşkilatı*. İstanbul: Altınoluk Yayın ve Sanayi A.Ş.
- Şahin, L. ve Yıldırım, K. (2008). İşletmelerde iş ahlakı uygulamaları için genel çerçeve. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 55-66.
- Tabakoğlu, A. (2009). Türkiye'de iş ahlakı geleneği. S. Orman ve Z. Parlak (Ed.), *İşletmelerde iş etiği* içinde (s. 218-283). İstanbul: İTO Yayınları.
- Torlak, Ö., Özdemir, Ş. ve Erdemir, E. (2008). *İGİAD İş Ahlakı Raporu*. İstanbul: İGİAD Yayınları.