

İş Ahlâkı Sempozyumu

İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği (İGİAD) ile İstanbul Ticaret Odası'nın (İTO) birlikte düzenlediği "İş Ahlâkı Sempozyumu" 31 Mayıs 2008 Cumartesi günü İTO Meclis Salonu'nda gerçekleştirildi. Sempozyumda "iş ahlâkı" konusu farklı açılardan ele alındı. İGİAD İş Ahlâkı Raporu'nun sunumunun ve müzakeresinin yapıldığı sempozyum İTO Yönetim Kurulu üyesi Erhan Erken, İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü Alkan ve İBB Başkan vekili M. Ergün Turan'ın yaptığı selâmlama konuşmalarıyla başladı.

Sempozyum, Prof. Dr. Ömer Torlak (Osmangazi Üniversitesi, İİBF) ve ekibinin hazırladığı "İGİAD İş Ahlâkı Raporu"nun sunumu ve müzakeresiyle devam etti. Raporda iş dünyasının iş ahlâkı bakımından nereye gittiği, iş ahlâkına uygun olmayan uygulamaların sonuçlarının insanlığı nereye götürdüğü ve iş ahlâkı problemlerine yol açan ilişkilerin neler olduğu gibi önemli sorulara cevaplar aranıyor. Raporda iş ahlâkı konularının amaç ve çıkar çatışması kaynaklı olduğu ve iş ahlâkının son yıllarda toplum gündemine daha fazla gelmesinde toplumsal ahlâkı değerlerdeki yozlaşmanın etkili olduğu belirtiliyor.

Sempozyumun öğleden sonraki bölümünde ise iş ahlâkını iki farklı açıdan ele alan iki oturum yapıldı. Prof. Dr. Sabri Orman'ın (İstanbul Ticaret Üniversitesi Rektör Yardımcısı) başkanlığını yaptığı "Geçmişten Günümüze İş Ahlâkı" konulu oturumda iş ahlâkının teorik temelleri ve tarihi formasyonu üzerine Prof. Dr. Cafer Sadık Yaran (İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi), Prof. Dr. Ahmet Tabakoğlu (Marmara Üniversitesi İİBF) ve Doç. Dr. Mahmut Arslan (Hacettepe Üniversitesi İİBF) tebliğlerini sundu.

Başkanlığını Prof. Dr. Nihat Erdoğan'ın (Kocaeli Üniversitesi İİBF) yaptığı 3. ve son oturumda ise "İşletmelerde İş Ahlâkı Uygulamaları" konusu ele alındı. Prof. Dr. Sedat Murat (İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi), Doç. Dr. Şevki Özgener (Nevşehir Üniversitesi İİBF) ve Hüseyin Akkuş (Tohum Holding Yönetim Kurulu Başkanı) iş ahlâkının uygulamadaki örnekleri üzerinden değerlendirmeler yaptı.

İGİAD

İŞ AHLÂKI SEMPOZYUMU

— BİLDİRİLER —

İGİAD YAYINLARI: 11
SEMPOZYUMLAR: 1

© İGİAD Ş İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği

İGİAD İş Ahlâkı Sempozyumu, Bildiriler
İstanbul 2008
ISBN 978-975-6303-09-2

31 Mayıs 2008 Cumartesi
İTO Meclis Salonu

İGİAD'ın ücretsiz yayımıdır, para ile satılamaz.

Yayına Hazırlık: Ahmet Yaşar Ş ayasar@igiad.com
Yayın Editörü: Cihat Özsöz Ş ozsoz@igiad.com

Mizanpaj Uygulama: Muhammed Nur Anbarlı Ş muhammednur@gmail.com
Baskı Öncesi Hazırlık: Organik Tasarım
Baskı ve Cilt: Erkam Matbaası

İGİAD Ş İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği
Defterdar Mh., Otakçılar Cd., No: 62
Eyüp İş Merkezi, K: 4, D: 103
Eyüp 34050 İstanbul
Tel: +90 212 544 96 00
Faks: +90 212 544 96 76
e-Posta: info@igiad.com

www.igiad.com

Bu kitabın basımındaki katkılarından dolayı **aktif ISI** ya teşekkür ederiz.

aktif ISI
İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği



İktisadî Girişim ve İş Ahlâkı Derneği

İÇİNDEKİLER

- 7 SUNUŞ
- 9 ERHAN ERKEN | Sempozyum Açılış Konuşması
- 13 ŞÜKRÜ ALKAN | Sempozyum Açılış Konuşması
- 17 M. ERGÜN TURAN | Sempozyum Açılış Konuşması

- 19 CAFER SADIK YARAN | Erdem ve Ekonomi: Dinî ve Felsefî Açından İş Ahlâkı
- 37 AHMET TABAKOĞLU | Ahilik ve İş Ahlâkı
- 53 MAHMUT ARSLAN | İş Ahlâkı ve Kapitalizmin Eleştirisi
- 67 SEDAT MURAT | İş Ahlâkı ve İş Uygulamaları
- 81 HÜSEYİN AKKUŞ | İşletmelerde Karşılaşılan Ahlâkî İkilemler

SUNUŞ

İGİAD olarak faaliyetlerimize başladığımız 2003 yılından bu yana girişimcilik ve iş ahlâkı konularında çok sayıda seminer, konferans ve müzakere toplantısı düzenleyip, kitap ve dergi yayınları yaptık. Yaptığımız bu faaliyet ve yayınlarda akademik bilgiye hak ettiği önemi verme konusunda hassasiyetimizi her zaman koruduk. Bu noktadan hareketle, İş ahlâkı konusunda yapılmakta olan akademik çalışmaların, işveren ve işgören düzeyinde oluşması gereken ahlâk bilincine yapabileceği olumlu katkıyı düşünerek uzun süredir gerçekleştirmeyi planladığımız İş Ahlâkı Sempozyumu'nu 31 Mayıs 2008 tarihinde İTO'nun da değerli katkılarıyla İTO Meclis Salonu'nda gerçekleştirdik. İGİAD'ın geçmişten gelen köklü ticaret geleneğinin mirasçısı olduğu bilinciyle gerçekleştirdiği bu faaliyet, iş dünyasıyla akademisyenler arasında gerçekleştirilmesi gerektiğine inandığımız bilgi paylaşımını sağlayabilmek açısından önemli bir adımdır. Sempozyumun, "piyasa şartları" bahanesiyle ahlâki açıdan ciddi bir erozyona uğrayan iş dünyasında, ahlâki ön planda tutarak ticaret yapılabileceğini düşünen insanların bir araya gelmesi ve ahlâklı girişimciliğe dikkat çekilmesi anlamında güzel bir fırsat olduğunu düşünüyorum. Daha da önemlisi, sempozyum vesilesiyle çeşitli üniversitelerden gelen ve tebliğ sunan kıymetli hocalarımız erdem, ahilik, pratikteki iş ahlâkı uygulamaları ve iş dünyasındaki ahlâki ikilemler gibi önemli konular hakkındaki görüşlerini katılımcılarla paylaşma imkanı bulmuş oldular.

İş Ahlâkı Sempozyumu, 2008 yılının bir diğer önemli çalışması olan İş Ahlâkı Raporu'nun sunumuna da ev sahipliği yaptı. Sempozyumun ilk oturumunda Prof. Dr. Ömer Torlak ve ekibi tarafından hazırlanan İş Ahlâkı Raporu'nun sunumu ve müzakeresi de gerçekleştirilmiş oldu. İş ahlâkıyla ilgili sorunları tespit etmek ve bu konuda önerilerde bulunmak amacıyla gerçekleştirilen bu çalışma, içerdiği saha araştırmasıyla iş ahlâkını sadece teorik değil, pratik bir veri olarak da ele almamızı sağlıyor. Rapor sunduğu önerilerle bilgisizlik, aşırı kazanma hırsı, güvensizlik, denetimsizlik gibi mevcut sorunlarımızın tespit edilmesi ve tüm bu sorunlarla mücadele ederek iş ahlâkı geleneğimizin sürdürül-

mesine katkı sağlayabilmesi açısından büyük önem taşıyor.

Raporun müzakeresini gerçekleştiren Prof. Dr. Hüner Şencan, raporda açıklanan veriler doğrultusunda Türkiye’de iş dünyasının iş ahlâkı ile ilgili yaşadığı problemlere değine- rek, çözüm olarak neler yapılabileceğine dair yol gösterici tespitlerde bulundu. Sonrasın- da başlayan oturumlarda geçmişten günümüze iş ahlâkının serüvenine ve halihazırdaki iş ahlâkı uygulamalarına dair yapılan sunumların, iş ahlâkının hem teoride hem de pra- tikte ele alınabilmesi açısından katılan herkese faydalı bilgiler sunduğu kanaatindeyim. Üniversitelerden ve iş dünyasından çok sayıda katılımcının takip ettiği sempozyumda sunulan bildirimlerin yer aldığı bu eserin, bilgilerin kalıcı olabilmesi ve daha çok kişiye ulaşabilmesi açısından önem arz ettiğini düşünüyorum.

Bu çalışmanın hem akademik çalışmalara kaynaklık edebilmesi, hem de iş dünyasında kendisine ahlâki sorumluluklar çerçevesinde bir yol çizmeye çalışan tüm işveren ve iş- görenlere yol gösterici olabilmesini umut ediyor, organizasyonda emeği geçenlere ve sempozyuma katılarak İGİAD’ın iş ahlâkı konusunda attığı adımları destekleyenlere şük- ranlarımı sunuyorum.

Ş Ü KR Ü ALKAN
İGİAD Yönetim Kurulu Başkanı

AÇILIŞ KONUŞMASI

ERHAN ERKEN
İTO YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Değerli başkanlar, kıymetli hocalarım, İGİAD’ın ve İTO’nun değerli üyeleri, değerli basın mensupları, hanımefendiler, beyefendiler, hepimizi şahsım ve İTO Yönetim Ku- rulu adına saygıyla ve muhabbetle selamlıyorum, hoş geldiniz.

Konuşmama bir yerde rastladığım bir yazıdan alıntı yaparak başlamak istiyorum. Mısır’da bir sahafta eski dönemde üretilmiş olan bir terazinin kullanım kılavuzunu inceleyenler şunu fark ederler, kullanım kılavuzunda terazinin nasıl kullanılacağıın- dan ziyade teraziye kullanan kişiye kılavuzluk eden cümleler vardır. Orada der ki; “Bu terazi hassas bir dengeye dayalı olarak ölçüm yapar, sen de bu terazinin hassas dengesini koruyacak olan kişisin. Onun için önce sana Tanrı’nın adalet kavramını ve ahlâki açıklayacağım. Bunları benimsemezsen bu terazi hassas bir şekilde tartmaz.” Yani teraziye kullanmadan evvel onu kullanacak kişiyi tarif eden bir kılavuzluk an- layışı mevcut. Buradan şunu anlıyoruz; alet önemlidir, ama onu kullanacak olan in- san daha önemlidir. Sistemler önemlidir, ama sistemleri işleten ve yürüten insandır. İnsanı da insan yapan zihniyet, inanç ve sağlam bir kaynakla kurduğu sağlam bir irtibattır. Bunlar olmadığı zaman insanın da bir önemi yoktur.

Yaratan daima doğru ile yanlışı, hak ile batılı elçileri kanalıyla insanlara ulaştır- mıştır. Dolayısıyla Hz. Adem’den günümüze kadar ortalıkta bilinmeyen, duyulma- yan, yazılmayan hiçbir şey yoktur. Yeter ki onu duyacak kulak, anlayacak gönül ol- sun. Tabi Hz. Muhammed de “*Ben güzel ahlâkı tamamlamak için gönderildim*” diyerek işin özünü ifade etmiştir. Önemli olan hak olanı, doğru olanı, adaletli olanı, güzel olanı insanlara ulaştırmaktır. İşin bir diğer önemli tarafı da, ulaşılan güzelliklerin ve doğrulukların yaşanması ve bilgidен fiile dönüşmesidir. Yani eskilerin ifadesiyle “kâl ile olanı hâl ile olana çevirebilmek”, sözden gönüle geçirmek, bunları hayatın normal bir refleksi haline getirmektir. Bunu gerçekleştirmediğimiz müddetçe diğer

yaptıklarımızın da çok önemi kalmayacaktır.

Vakti zamanında kuruluşunda görev aldığım bir yayınevi için slogan arıyorduk ve bir arkadaşımız tarafından şöyle bir slogan ortaya kondu; “Bütün kitaplar tek bir kitabın daha iyi anlaşılabilmesi için okunmalıdır”. Kitaplar basılır, yazılır, çizilir. Bunların en önemli ortak noktası tek bir kitabın daha iyi anlaşılması için varolmalarıdır. İnsana gönderilen mesaj bu kitabın anlaşılması ve pratiğe dökülmesidir. Dünya ancak o zaman tıpkı konuşmamın başında zikrettiğim terazinin kullanım kılavuzunda yazdığı gibi dengede ve düzgün olur.

İĞİAD daha çok iktisadî hayatla ilgili bir dernek gibi görünebilir, ya da İTO daha çok iktisat ve ticaret ağırlıklı bir yer gibi görünebilir. Ancak tüm bunlarla birlikte ahlâklî davranışın da bu alanlarda olması gerektiğini düşünmektedirler. Yani ticarette ve sanayide olduğu kadar, ilimde, aksiyonda, kültürde veya oyunda da ahlâk icap eder. Ahlâk yoksa futbolcu faul yapar, ilimdeki insan intihal yapar. İnsan olarak bizim, bizi yaratan o büyük gücün bizden istediği, bize mesaj olarak gönderdiği özelliklere hayatımızın içerisinde yer ayırmamız, bu özellikleri yaşamamız ve O'nun istediği fiilleri ortaya koyabilmemiz gerekir. Çünkü O hiçbir kulağın duymadığını duyan ve hiçbir gözün göremediğini görendir.

Osmanlı bizim tarihimiz içerisinde bu pratiklerin uygulandığı önemli alanları kapsayan bir devlet düzeniydi. Osmanlı iktisat tarihçilerini okuduğumda şöyle bir izahla karşılaştım: “Osmanlı kalitesizi, işin hakkı verilmeden yapılan üretimi yapamadığı için Avrupa'nın sanayisi karşısında geride kaldı. Çünkü Osmanlı daima kaliteliyi, düzgünü, güzeli yapmaya çalışan bir sisteme sahipti.” Bugünkü şartlar içerisinde bakıp “iyi mi oldu kötü mü oldu?” diye soruyoruz. Ben o tarihi kuşatmaya çalışan bir insan olarak, yanlış olarak addedilen bu durumun aslında doğru olduğunu düşünüyorum. Bunun yanı sıra o dönemde Avrupa sanayileşmesinin altında insanın ve tabiatın hoyratça kullanımını vardı. Bu durum dünyanın da düzenini kaçırmıştır. Osmanlı bunu yapmadı ve yapmadığı için belki biz sanayileşme anlamında geri kaldık. Ama bizim için bu durumun şöyle bir artışı var ki, geçmişime döndüğüm zaman insanlığa ve doğaya yapılan bu zulmün utancını ben yaşamıyorum. Bugün biz İTO olarak TİKA ve İBB'yle birlikte Afrika ülkelerine açılım yapıyoruz ve bu vesileyle oraya giden hiçbir arkadaşım başı eğik dönmüyor. Çünkü biz, zamanında oralara kadar gidip arkasında kötü iz bırakmayan bir neslin çocuklarıyız. Bugün biz Batılılar kadar sanayileşmiş değiliz. Dünyanın belki 17. büyük ekonomisiyiz, ilk 5'te değiliz. Fakat benim arkadaşlarım gittikleri ülkelerden başları dik dönüyorlar, bu güzelliğin önemini belirtmek gerekmektedir.

Uzakdoğu'da bir işletme yöneticisinin şöyle bir ifadesi var: “İş yaptığımız insanlara kendi ailenizin ferdi gibi muamele edin. Müşteriye görünüşü cazip olan mallar

değil işlerine yarayacak mallar satın.” Bu ne anlama geliyor? Artık sadece niceliğe değil, niteliğe de önem verildiğini görüyoruz. Dolayısıyla bizler kaliteyi adete birlikte iyi üretmeliyiz ki iktisadî açıdan da önemli bir noktaya gelebilelim.

Bizim daima iyiyi, ahlâklî ve hak olanı öne çıkarmamız lazım. Olumsuz alışkanlıkları da mümkün olduğu kadar örtmemiz lazım. Rahmetli Sabahattin Zaim Hoca'nın katıldığı bir televizyon programında sarfettiği şu cümleler çok dikkatimi çekmiştir: “Siz televizyoncular konuşurken kamerayı ve ışığı bir yere doğru yönlendiriyorsunuz ve insanlar sizin yönelttiğiniz yeri görüyorlar. Dolayısıyla bütün insanların hayat içerisinde kameralarını ve ışıklarını iyiyeye ve güzele doğru yönlendirmeleri lazım ki diğer insanlar da o güzellikleri görsünler.” Dünyanın yaratılışından bu yana iyiler ve kötüler vardır. Kıyamete kadar da olacaklar. Bizim maksadımız kameramızı ve ışığımızı daima iyiyeye ve güzele doğru yöneltmektir. Gençlerin, insanların önüne bunları örnek koymamız gerekir. Biz İTO olarak böyle bir örnek oluşturmaya çalışıyoruz. Aynı şekilde İĞİAD'daki arkadaşlarımız da böyle bir derdi dert edinmiş insanlar. Bize de bir arada bulunmayı teklif ettikleri zaman dedik ki; beraber olmamız gayet güzeldir, inşallah bu güzeli ve doğruyu beraberce daha fazla haykırırız, söyleriz ve yaşanmasını sağlarız. Diyoruz ki; gelin hep birlikte, tıpkı ahilikte olduğu gibi, yanlışların pabucunu beraberce dama atalım. Her alanda ahlâklî olanın yanında yer alalım. Eskilerde olduğu gibi ahilik ve fütüvvetname ruhunu bugüne ve yarına taşıyalım. İnsanların sözlerinin senet olduğu bir ticaret hayatını yeniden oluşturmaya çalışalım. Hatta biraz daha geriye gidelim ve ihtisap kurumunun içinden almamız gereken dersleri alalım, hepimiz muhtesip olalım. Muhtesiplik ve ihtisap müessesesi ahilikten daha evvelki dönemde iktisadî hayata yön veren bir kontrol kurumuydu. Hepimiz bunun gönüllüsü olalım. Güzellikleri hâl olarak içselleştirelim ve refleks haline getirelim. Yaşayalım ve yaşatmaya çalışalım.

Ben hepinizi bu duygularla ve düşüncelerle saygıyla selamlıyorum ve bu toplantının hayırlara vesile olmasını diliyorum.

AÇILIŞ KONUŞMASI

ŞÜKRÜ ALKAN

İGIAD YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Değerli misafirler; sivil toplum kuruluşlarımızın değerli başkanları ve temsilcileri, Ticaret Odası'nın değerli üyeleri, İGIAD'ımızın çok kıymetli üyeleri, hepimiz programımıza hoş geldiniz, sefalar getirdiniz. Böyle bir organizasyonda ev sahipliği yaptığı için öncelikle İTO Yönetim Kurulu Başkanı'na, Yönetim Kurulu üyelerine ve çalışanlarına, bu organizasyonda aktif olarak görev alan İGIAD'ımızın kıymetli yöneticilerine, Yönetim Kurulu üyelerine ve çalışanlarına hassaten teşekkür ediyorum.

Değerli misafirler, bizim ahlâk anlayışımız köklü bir geleneğe dayanır. Biz aslında yeni bir şey söylemiyoruz. Kendimizi bir zamanlar bu topraklarda var olan ticaret geleneğinin varisleri olarak görüyoruz. Bu, hem inançlarımız ve değerlerimiz hem de mevcut durumun çözümlere muhtaç olmasıyla yakından ilgilidir. Aklın yolu biridir. Son zamanlarda yapılan araştırmalar sadece kar etmek amacıyla Makyevelist bir tarzda hareket eden firmaların kesin başarıya ulaşamadığını göstermiştir. Haksızlık ederek, gayri adil davranarak, malzemedan kıсарak, rüşvet vererek, adam kayırarak elde edilmiş başarı gerçek bir başarı değildir. Bizler çok iyi biliyoruz ki insan için en önemli olan şey alın teriyle elde ettiği şeydir. Bizim geleneğimiz bize bunu söyler.

Sözü senet olan, dükkanına gelen müşterisini henüz siftah yapmamış komşusuna yönlendiren bir anlayışın temsilcileriyiz. "Ahi" demek kardeşim demektir. "cömert, eli açık" demektir. Bizler bu dayanışma bilincini inşa etmenin önemli bir sorumluluk olduğunu düşünüyoruz. Bilgi, teknik ve taktiğin yanısıra birlik, dayanışma, güzel ahlâk, dürüstlük de gereklidir. Hatta her şeyden daha fazla gereklidir. Bu anlayışın iş dünyasında hâkim kılınması ise İGIAD'ın en büyük misyonudur.

Ahilik geleneğinde ahlâk en önemli husustur. Ahiler, Müslüman tüccar ve esnafın ahlâkî terbiyesi ile de uğraşmışlardır. Bu, bizim ticaret geleneğimizin ahlâk üzerinde yükseldiğinin en güzel örneğidir. Sözü ettiğimiz ahlâk geleneği zama-

nın kıymetini bilmeyi disiplinli bir hayata sahip olmayı, istişare etmeyi, adil olmayı, doğru sözlü olmayı, cömert olmayı ve dürüst olmayı öğütler. Medeniyet bu değerler üzerinde yükselir. İGİAD, bu gelenekten beslenmeyi önemsiyor ve yaygınlaştırılması gerektiğini düşünüyor.

Dikkat edilirse İGİAD'ın iş ahlâkı konusunda eğitime önem verdiği görülecektir. Eğitim önemli. Bu konuda bir örnek vermek istiyorum: Osmanlı Devleti'nde mesleki ve teknik eğitim 19. yüzyıla kadar daha çok Ahilik ve Lonca Teşkilatları vasıtasıyla sağlanıyordu. 12. yüzyıldan itibaren Osmanlı sanayisi için önemli bir görevi yerine getiren bu teşkilatların işlevini kaybetmesi devletin mesleki, teknik ve dolayısıyla ekonomik gücünün sarsılmasına neden oldu. Buradan hareketle iş dünyasının günümüzdeki en önemli sorunu yetişmiş eleman eksikliğidir. Yetişme sadece teknik bilgi ve donanım değil aynı zamanda edep, ahlâk ve terbiye demektir. Bizler, İGİAD'da bunun bilincinde hareket etmeye, ahlâklı girişimcilik konusunda üzerimize düşeni yerine getirmeye gayret ediyoruz.

Ülkemiz iş ahlâkı konusunda geçmiş dönemlerde acı tecrübeler yaşamıştır. Yaşamaya da devam etmektedir. Bu ülke, banka hortumlamaları, rüşvet, dolandırıcılık, kaçak ya da eksik malzeme, sahtecilik, adam kayırma gibi gayriahlâki birçok sınavdan geçmiştir. Geçmeye de devam etmektedir. İGİAD, iş ahlâkına dikkat çekerek firmalarımızın, kurumlarımızın temiz iş yapmasını özendirilmekte, hak merkezli bir iş hayatını ısrarla vurgulamaktadır. Hakkın yerini başka unsurlar alırsa gidilecek yer gayriahlâki yollar olacaktır. Tamamen paraya ve kara endeksli bir iş dünyasını değiştirecek olan sözüne güvenilir, adil, dürüst, cömert ve bilgili girişimcilere olacaktır.

Elbette bu düşüncelerimizin uygulamaya geçmesi sivil toplum kuruluşlarımızın boyunu aşıyor. Bizler eğitim faaliyetleriyle, raporlarla, yayın çalışmalarısıyla geçmiş ve günümüzü değerlendirmeye, bir "durum tespiti" yapmaya ve üyelerimizi yönlendirmeye gayret ediyoruz. Burada devletin, hükümetin ve bürokrasinin üzerine düşen birçok görev var. Gerekli yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi, iş hayatındaki gayriahlâki işlemlerin şüpheye ve yoruma yer bırakmayacak bir şekilde cezalandırılması, iş ahlâkının özendirilmesi gibi uygulamaların devreye sokulması gerekmektedir. Mevcut uygulamaların kişiye ve duruma göre olması sorunları çözmez. Bir hukuki düzenleme tüm kişileri, kurumları bağlar. Diğer yandan ekonomimizin rahatlaması, kazancın adil paylaşımının da gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İş Ahlâkı konusunda kararlı olmak gerekir. İş Ahlâkı değerlerini benimsetmek üzere örneğin Japonya'da uygulanan bir sistemden söz edebiliriz. Gayriahlâki davranışlarda bulunan bir işgörenin diğer işletmelerde iş bulma şansı çok azdır. Zira o işletmedeki durumdan diğer işletmeler de haberdardır. Ya ülkeyi terk edip başka bir ülkede iş hayatına atılacak ya da kendi işletmesini kurup ticari hayatına devam ede-

cektir ki bu da çok zordur. Böylesi bir anlayışı, yapıyı geliştirmek ve yaygınlaştırmak gerekir.

Eğitimin önemine daha fazla dikkat edilmesinden hareketle liselerde iş ahlâkı ve girişimcilik derslerine ağırlık verilmesi ve müfredatta bu konulara yer verilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Zira ahlâk ve girişimcilik konusunda gençlerimizin eğitimi her şeyden daha önemlidir. Girişimcilik çocukluk ve ergenlik dönemlerinden başlar. Ahlâk ve girişimcilik bir vizyondur, bir duruştur, bir yaşam tarzıdır.

Değerli misafirlerimiz, İGİAD'ın yeni bir çalışmasını bugün sizlerle paylaşıyoruz: *İş Ahlâkı Dergisi*. *İş Ahlâkı Dergisi*'nin iş dünyası ile üniversitemiz arasında bir köprü görevi göreceğini düşünüyoruz. Dergi, iş ahlâkı alanındaki akademik birikimi hareketlendirecektir.

Üniversiteden kopuk bir iş dünyası kendini yenilemekte zorlanır. İGİAD bu dergi sayesinde hem iş ahlâkı alanındaki birikime katkıda bulunmuş olacak, hem de akademisyen ağını zenginleştirerek iş adamı-âlim birlikteliğini, dayanışmasını, etkileşimini sağlamış olacaktır.

İş adamlarımız her zaman için kendilerine lazım gelecek bilginin peşindedir. Çağımızda bilgi çok önemlidir. Biz de İGİAD'da yaptığımız çalışmalarda bunu yakinen gözlemleme fırsatı bulmuş olduk. Zaten İş Ahlâkı Sempozyumu'ndaki temel gaye, hocalarımızın iş ahlâkıyla ilgili birikimlerini iş dünyasının istifadesine sunmaktır. Bizler iş adamları olarak ilmi faaliyetleri önemsiyor ve destekliyoruz. "İlim Çin'de de olsa gidip alınır" düsturu gereğince bilginin peşine düşmek, varolan bilgilerimizi tazelemek ve kendimizi yenilemek mecburiyetinde olduğumuzu düşünüyoruz.

Değerli misafirler, son olarak biraz sonra sizlere sunulacak olan rapordan da bahsederek sözlerimi toparlamak istiyorum. Öncelikle raporun hazırlanmasında emeği geçen Prof. Dr. Ömer Torlak Hocamız ve ekibine teşekkür etmek istiyorum. Rapor bizim için durum tespiti açısından önemli bir araştırma oldu. İçerisinde derli toplu akademik bilgilerin yer alması ve özellikle de saha araştırmasının yapılmış olması bu raporu daha da anlamlı kılıyor. Umarım bu rapor iş dünyasına ve iş dünyasıyla yakından ilgilenen sivil toplum kuruluşları olarak bizlere kendimize bir yol haritası çıkartmamızda yardımcı olur ve çalışma alanlarımızda bir rehberlik hizmeti görür.

Değerli dostlar, sempozyumun, raporun ve derginin hayırlara vesile olmasını diliyorum, sözün senet olduğu döneme kavuşmak arzusuyla hepinizi saygı ve sevgilerimle selamlıyorum.

AÇILIŞ KONUŞMASI

M. ERGÜN TURAN

İBB BAŞKANVEKİLİ

Sayın başkanlar, sevgili hocalarım, değerli misafirler,

İş Ahlâkı Sempozyumu'na katılmaktan ve sizlerle beraber olmaktan duyduğum memnuniyeti ifade etmek istiyorum. Ahlâk üzerine olan bütün konuşmaların toplum için, kaybedilmiş bir geleceğin ve medeniyetin yeniden inşası için gerekli olduğu kanaatindeyim. Çok sayıda yazarın tarih boyunca üzerinde en çok konuştuğu, hatta bütün insanlık tarihi boyunca dinlerin de var etmeye ve ayakta tutmaya çalıştığı bir kavramdır ahlâk. Ben çok kısa konuşmak istiyorum çünkü burada değerli hocalarımız konuyu enine boyuna tartışacaklar.

Ahlâk üzerine konuşmalar genelde dışa dönük konuşmalardır, yani siz ahlâk üzerine bir şey konuştuğunuz zaman -herhalde bu insanın fitratından gelen bir şey- dışınızdaki insanların ne olması gerektiğini talep edersiniz. Bir yazarın dediği gibi; ahlâkçılık dışa dönük bir durumdur, bir de ahlâkîlik denen içe dönük bir ahlâkî durum vardır. Tarih boyunca toplumu ifsat edenlere ve bozanlara da sorduğunuzda aslında bu yaptıklarını toplumu ıslah etmek için yaptıklarını söylerler. Onlar amaçlarının ifsat etmek olmadığını söylerler. Ahlâk adına konuşmalar da bazı durumlarda ahlâkîlik içermiyorsa, içselleşmemişse, hepimizin vicdanını kanatan, yaralayan, hatta topluma ve değerlere olan inancımızı zedeleyen bir unsur olarak varlığını sürdürmeye devam ederler. Onun için böylesine önemli bir konunun ilk defa "İş Ahlâkı Sempozyumu" adı altında gündeme gelmesi hakikaten memleketimiz için, ülkemiz için önemli bir adımdır.

Ama şunu da ifade etmek istiyorum, son 3-4 yıldır ülkemizde buna paralel gelişmeler var. İlk defa kamu kuruluşları içerisinde "Kamu Etik Kurulu" diye bir kurul oluştu ve şu anda aktif olarak genelgeler yayınlıyor. Kamuda görev yapan insanların, herhangi bir kurumda, herhangi bir pozisyonda görev yapan arkadaşların dav-

ranışlarıyla alakalı ciddi anlamda ilk defa yazılı genelgeler oluşturuyor, bir gelenek oluşturulmaya çalışıyor.

Özellikle materyalizmin bu kadar yoğun tahribat yaptığı bir dönemde bir iş adamı için iş ahlâkından bahsetmek herhalde bir maratona ayağına 100 kiloluk bir ağırlık bağlayarak koşması demek. Bu zorluğu pratik hayatta birçok arkadaşımızın yaşadığını görüyoruz. Ama bunların toplumların yaşaması, medeniyetlerin oluşması için en önemli kavramlar olduğu kanaatindeyim.

Sempozyumun bir ilk olması hasebiyle inşallah hayırlara vesile olmasını umut ediyorum ve sizlerle böyle bir toplantıda bir arada bulunmaktan dolayı duyduğum memnuniyeti ifade etmek istiyorum.

Hepinize bu vesileyle saygılarımı sunuyorum.

ERDEM VE EKONOMİ: DİNÎ VE FELSEFÎ AÇIDAN İŞ AHLÂKI

CAFER SADIK YARAN*

"Mallarınızı haksızlıkla değil, karşılıklı rıza ile yapılan ticaretle yiyin..."
(Kur'ân-ı Kerim, 4: 29)

"İnsan dünyalığını sağladı mı, üstün değerlerle uğraşmalı."
(Platon, Devlet, 97)

Giriş

Erdem, ahlâkın, özellikle de felsefi ahlâkın en temel kavramıdır. İyi huyluluk, iyi kalplilik, iyi niyetlilik, iyi sözlülük, iyi davranışlılık, kısaca, iyi ahlâklılıktır. Erdemlilik çoğu kere, ahlâklı ve iyi karakter sahibi biri olmakla eş anlamlı kullanılır. Erdem ahlâkı veya etiği dendiğinde ilk akla gelen filozof olan Aristoteles, erdemi, iş ahlâkıyla da çok bağlantılı bir biçimde tanımlar. Ona göre, "insanın erdemi insanın iyi olmasını ve kendi işini iyi gerçekleştirmesini sağlayan huy olmalı"dır (Aristoteles, 1998: 31). Bu tanım özelinde ise erdem, birinci olarak iyi huylu olmak, ikinci olarak da, akıllı ve özgür bir insan olmanın gereği olarak yaptığımız bütün eylemlerimizde ve özellikle de iş hayatımızda kendi işimizi en iyi kalitede ve en yüksek ahlâk ilkelere uygun olarak gerçekleştirmektir. Dinî veya felsefi her gerçek ahlâkın amacı, iyi huylu ya da erdemli bireyler ve hatta Farabi'nin tabiriyle erdemli toplum ve mümkünse onun da ötesinde erdemli dünya oluşturmaktır (Farabi, 1997: 100).

İnsanların üretim, tüketim ve kazanç faaliyetleri ile ilgili bir bilim ve terim olan ekonomide ise amaç, sınırlı kaynakların kullanılmasından sınırsız sayılabilecek insan ihtiyaç ve arzularının karşılanmasına yönelik en fazla faydanın elde edilmesi

* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi.
csyaran@istanbul.edu.tr

veya en yüksek oranda karın sağlanmasıdır. Çağdaş ekonomilerde işletmelerin amacı kar etmek, “sadece biraz kar etmeye çalışmak değildir. Amaç karı maksimize etmektir” (Pool ve Roe, 2008: 49).

Ahlâk felsefesinde faydacılık ve hatta onun bir türü sayılan egoizm bile bir ahlâk kuramı sayılsa ve pek çok ahlâk anlayışında ben merkezliliğin önemli bir yeri olsa da, genel olarak değerlendirildiğinde, ahlâkta özgeciliğin, diğergamlığın, toplumsal sorumluluğun, kısacası ‘ben’den ziyade ‘öteki’ merkezliliğin asıl olduğu ya da daha fazla öne çıkarıldığı bir gerçektir. Ekonomide de kamu yararını dikkate almak, toplumsal sorumluluklarını yerine getirmek, ötekinin haklarına saygı göstermek gibi ilkeler elbette ekonomik faaliyet içinde bir yer işgal ediyorsa da, ekonominin yüzünün ya da yönünün, diğerinden, başkasından, ötekenden ziyade, ben’e, biz’e, kendi işletmelerimizin karına yönelik olduğu da herhalde bir başka genel gerçek olsa gerektir. Bu iki gerçeği, basitçe şöyle ifade etmek de mümkündür: Erdem açısından bakıldığında, veren el alan elden üstündür; ekonomik açıdan bakıldığında ise, herhalde, alan el veren elden üstündür.

Bu durumda, erdemliliğin öteki merkezliliği ve iyilikseverlik vurgusu ile ekonominin ben merkezliliği ve maksimum kar vurgusu nasıl uzlaştırılabilir veya dengelebilir? İşte, iş ahlâkının ana meselelerinden biri budur. Kaşgarlı Mahmud, *Divan-ı Lügati’t-Türk*’te, ‘ululuk (bilgelik ve erdem) aradım ve onu zenginlikle destekledim’ der (2005: 704). Bunun hafif farklı versiyonu da zenginlik arayıp bulup, bunu bilgelik ve erdemle desteklemektir. Önemli olan, bilgelik ve erdemi de zenginlik ve serveti de bir arada uyum içinde götürebilmektir. Bu imkansız ve hatta zor da değildir; çünkü dinler ve felsefî ahlâklar bunu başarmanın yöntemi üzerine bir hayli öğütler vermiş, pek çok erdem önermiş ve birçok ilke geliştirmiştir.

Bu çalışmada biz, erdem ve ekonomi ilişkisine ve iş ahlâkına yönelik önce dinî/İslâmî öğütlere(/emirlere) değinecek, sonra klasik felsefî erdemleri belirtecek, daha sonra da çağdaş felsefî ilkeleri kısaca inceleyeceğiz. Son olarak da bu literatürde gördüğümüz bazı eksikliklerin giderilmesinin daha yararlı olacağını savunacağız. Bu bağlamda, biçimde daha ziyade Batı sistematiğinden, içerikte ise daha ziyade İslâm ahlâkından yararlanarak, daha sistemli ve kapsayıcı bir ahlâk ve iş ahlâkı kuramının geliştirilebileceğini örneklendirmeye çalışacağız. Burada özellikle de, birbirine zıt gösterilen kuramları ya da kısmen dağınık malzemeyi, üçlü bir dikey hiyerarşi içinde sunmayı deneyeceğiz. Karın maksimize edilmesi kavramından esinlenerek yapmaya çalışacağımız bu tasnife göre, genel olarak ahlâk özelde de iş ahlâkının üç boyutu olması gerekir.

Bunlardan biri, herkes için gerekli olan, minimum, asgari, olmazsa olmaz ahlâkîlik boyutu/derecesi. İkincisi, bunun üzerindeki, mutedil, orta düzeyde, ölçülülük aya-

rında olan, erdemliliği önemseyenlerin bulundurması gereken ahlâkîlik derecesi. Ve üçüncü olarak, bunun da üzerindeki, maksimum ahlâkîlik ve iş ahlâkı düzeyi.

I. Dinî/İslâmî İş Ahlâkı Öğütleri (Emirleri, İlkeleri, Erdemleri)

İslâma göre iktisadî faaliyetlerdeki ahlâkî vazifeler, önce, kazanma ve üretim ile ilgili vazifeler, sonra da harcama ve tüketim ile ilgili vazifeler olarak ikiye ayırarak özetlenebilir. Mustafa Çağrıcı’nın tasnifine göre, kazanma ve üretim ile ilgili vazifeler şunlardır:

¹ Kazanma faaliyetleri sırasında halis bir niyet taşımak

² Meslekî bilgi ve ehliyet sahibi olmak

³ Allah’ın haram kıldıklarının üretim ve ticaretini yapmamak (örn. Domuz eti).

Bir hadiste şöyle buyrulduğu nakledilir: “Allah bir şeyin kullanımını haram kılmışsa, ondan edinilen kazanç da haramdır” (Ebu Davud, Buyu, 63,64).

⁴ Allah’ın, yasakladığı yollardan kazanç aramamak (örn. Hırsızlık, tefecilik, vb.)

⁵ İşçinin haklarını gözetmek (Örn. Ücretini zamanında ödemek, iş güvenliğini sağlamak, vb.) Nitekim Hazreti Peygamber şöyle buyurmuştur: “İşçinin ücretini, teri kurumadan (aksatmadan zamanında) ödeyiniz” (Buhari, İcara, 10).

⁶ İşverenin haklarını gözetmek (Örn. Sözleşme esaslarına uymak, güvenilirlik, vb.) Nitekim Kur’ân’da şöyle buyrulur: “Onlar anlaşma yaptıklarında ahitlerini yerine getirirler” (Bakara/2: 177).

Harcama ve tüketim ile ilgili ahlâkî vazifelerin belli başlıları da şunlardır:

¹ Toplumun zararına tüketim ve harcamalarda bulunmamak

² Lüks ve ihtişam içinde harcama yapmamak

³ İsrâf etmemek. “Yiyiniz, içiniz; israf etmeyiniz. Çünkü Allah müsrifleri sevmez.” (Araf/7: 30)

⁴ İnfak ve cömertlik yapmak (Geniş bilgi için bkz. Çağrıcı, 2006: 254-67).

Refik İsa Beekun’da üretim-tüketim ayrımı yapmaksızın, daha ziyade iş adamlarına yönelik olarak, 9 iş ahlâkı maddesi sayar ve açıklar. Bu ahlâkî özelliklerin ana başlıkları da şunlardır:

¹ Dürüst ve doğru sözlü olmak

² Sözünde durmak

³ Ticaretten çok Allah’ı sevmek

⁴ Müslümanlara öncelik tanımak

⁵ Mütevazı bir hayat sürmek

⁶ İşinde birbirine danışmak

⁷ Hilekarlık yapmamak

⁸ Rüşvet almamak ve vermemek

⁹ Adaletli olmak (Beekun, 1997: 64-67).

İslâm başta olmak üzere dinlerin bunlar ve benzeri iş ahlâkına yönelik öğütleri, iş ahlâkının tüm iş dünyası çalışanları arasında yerleşmesi ve yaygınlaşmasında büyük rol oynamıştır ve oynamaktadır. Çünkü dinler ahlâkla ilgili sadece soyut öğütler vermekle kalmamakta, bu öğütlerini başta peygamberler olmak üzere yüce şahsiyetlerin örneğinde yaşama geçirmekte, bunları iman esaslarıyla, ibadetlerle ve toplumsal bağlarla desteklemekte, bu dünya ve öte dünyada karşılığının görüleceği vadiyle iyice motive etmekte ve kalıcılaştırmaktadır. Bu özellikleri nedeniyle, ahlâkî değerlerin birey vicdanında içselleştirilmesi ve toplumsal düzeyde yaygınlaşması konusunda din kadar etkili olabilen başka bir kurum yoktur. Bununla birlikte, büyük filozofların çoğu da ahlâk erdemleri ve ilkelerinin tespiti ve uygulamaya geçirilmesi hususunda çok çaba harcamış, küçümsenemeyecek katkılarda bulunmuşlardır. Bu filozofların gayretleri de en az 2500 yıldır sürmektedir. Şimdi de kısaca onları görelim.

II. Klasik Dönem Felsefi İş Ahlâkî Erdemleri

Klasik dönem felsefesi ile kastımız, Kant öncesi dönemdir; özellikle de Platon ve Aristoteles gibi İlkçağ Yunan filozofları ile Farabi, İbn Haldun, İbn Miskeveyh, Nasîrüddin Tusi ve Kınalızade gibi Ortaçağ İslâm ahlâk filozoflarıdır. Kant öncesi dönem ahlâkında merkezi kavram erdemdir ve bu dönemin ahlâk kuramına da genel olarak erdem etiği denir. Bizim de bu literatürde aramamız gereken şey, öğütler veya ilkelerden ziyade erdemlerdir ve biraz da aforizmalardır.

Bilindiği gibi İlkçağın büyük Yunan filozofu Platon, toplumu üç ana sınıfa ayırarak çözümler. Bu kesimlerden biri, toplumun en üst kesimini oluşturan yönetenler veya politikacılar; ikincisi, toplumu iç ve dış düşmanlardan koruyacak asker, polis ve benzeri güvenlik kuvvetleri; üçüncü ve en geniş kesim de, bu iki grubun dışında kalan çiftçiler, işçiler, tüccarlar ve benzerleridir. Bizi burada ilgilendiren bu son kesimdir. Platon da kitabında ilk önce bunlardan bahseder. Platon'a göre toplumu oluşturan neden, bir insanın, kendi kendine yetmediği için tek başına yaşayamayıp, başkasını ihtiyaç duymasındır. Yani toplumu yapan ihtiyaçlardır. Bunların başında yiyecek, barınmak ve giyecek gelir. Bu asli ihtiyaçların karşılanmasına yönelik işlerin görülmesi için toplumun içinde kimi çiftçi olacak, kimi duvarcı, kimi dokumacı, kimi kunduracı, kimi de mimar, dülger, çilingir, çoban, sığırtmaç, vb. olacaktır. Ayrıca bir toplum ne-

rede kurulursa kurulsun, gene de başka şehirlerden öteberi getirmek zorunda kalıncaktır. Dışarıyla olan bu alışverişi sağlayacak olanlar da tüccarlardır (Platon, 1992: 59-60). Daha sonra bu toplumu koruyacak bir koruyucular sınıfına ve yönetimini sağlayacak bilge yönetenler sınıfına ihtiyaç vardır. Platon, her üç sınıf için bir temel erdem önerir. Yöneticilerinki bilgelik, koruyucularınki yiğitlik. Bunlara girmeyeceğiz, zira bizi burada ilgilendiren bunlar değil, çiftçi, işçi, tüccar sınıfıdır. Bu sınıfın içinde ister işçi olunsun ister işveren vb., bulundurulması gereken tek bir ana erdem vardır; o da ölçülülüktür.

Platon'a göre, ölçü, "isteklerimize, tutkularımıza vurduğumuz bir çeşit dizgindir. Bu anlamın izlerini halk deyimlerinde buluruz. Örneğin, kendini tutma, kendine hakim olma gibi" (Platon, 1992: 120). Onun başka bir ifadesiyle de ölçülülük, iyi bir yaratılışla iyi bir eğitimi birleştirmiş insanların, akıl ve düşünce yoluyla, sade ve ölçülü isteklerle yaşamasıdır. Ölçülülük erdemi, kapsamı itibarıyla yiğitlik ve bilgelik gibi değildir. Yiğitlik ve bilgelik toplumun yalnız bir parçasında bulunur.

"Ölçüyse, bütün topluma yayılır. Bütün yurttaşlar arasında tam bir düzen kurar. Aşağı, orta, yukarı, güçlü, güçsüz, zengin, fakir herkes aynı ahenge uyar" (Platon, 1992: 121).

Platon, toplumun üç sınıfının her birine ait üç ayrı erdemden sonra, bir de bunların üçünün de bulundurulması gereken ortak erdemden bahseder. Bu da doğruluk veya adalet erdemidir. Dolayısıyla, bu erdem iş kesiminin bulundurulması gereken ikinci erdemdir. Bunun toplumsal anlamı, toplumda herkesin kendi işini yapması, kimsenin malını yememesi, kendi malından da olmamasıdır (Platon, 1992: 123). Bireysel erdem olarak ise, Platon'un deyişiyle doğru insan, kendisine güvenilerek verilmiş bir altın ya da gümüşü iç etmeyen, tapınakları soymayan, hırsızlık etmeyen, dostlarını ve devleti aldatmayan, yeminlerini ve sözlerini tutan, ana babasına bakan, Tanrılara saygısızlık etmeyen biridir" (Platon, 1992: 132). Bu özellikler, toplumdaki her sınıftan insanda aranan özelliklerdir. Fakat özetlemek istediğimizde, Platon'a göre, iş kesiminde bulunması gereken iş ahlâkının iki ana erdemi olduğu anlaşılmaktadır:

¹ Ölçülülük

² Doğruluk/Adalet

Bu iki ana erdem yanında Platon'un iş bağlamında söylediklerinden en az iki özelliği daha önemsediyi anlaşılmaktadır. Birincisini işi iyi yapma, liyakat yahut uzmanlaşma olarak nitelemek mümkündür. Ona göre, "İnsanlar yaratılıştan birbirine benzemezler. Kimi şu işe, kimi bu işe daha yatkın"dır. Bundan dolayı da bir

“insan başka işlerle uğraşacağına, yaratılışına uygun işi zamanında görürse, iş gelişir, hem daha güzel, hem daha kolay olur” (Platon, 1992: 60).

O, bunu kitabın ilerleyen kısımlarında da defalarca vurgular ve “bir insan tek bir işi olunca iyi yapar onu, işler çoğalınca, hiçbirini ün sağlayacak kadar iyi yapamaz” der (Platon, 1992: 85); ve örneklendirir:

“kunduracı kunduracıdır. Kunduracılıktan başka bir de kaptanlık yapamaz. Çiftçi, çiftçidir, çiftçilikten başka bir de yargıçlık etmez. Asker askerdir, askerlik ederken alım satımla da uğraşmaz” (Platon, 1992: 88).

Onun önemseydiği bir başka erdemi de, ahlâkî yahut toplumsal sorumluluk olarak özetlemek mümkündür. Nitekim, bu bağlamda O, “İnsan dünyalığını sağladı mı, üstün değerlerle uğraşmalı” der (Platon, 1992: 97).

Platon’un öğrencisi Aristoteles de herkes için gerekli olan ana erdem olarak ölçülülük görür ve onu aşırı uçların herhangi bir tarafında değil orta yolda bulunmak olarak tanımlar. Ona göre, “... Ölçülülük de yiğitlik de aşırılık ya da eksiklik yüzünden bozulur, orta olma ile korunur” (Aristoteles, 1998: 26). Erdem, ortayı bulma, ortayı tercih etme ve orta olmadır (Aristoteles, 1998: 33). Bunun dışında onun üzerinde durduğu 12 erdem arasında, “para konusuyla ilgili” dediği iki erdem vardır: Cömertlik ve ihtişam. Ona göre, para alma ve para verme konusunda orta olma cömertlik, aşırılığı ile eksikliği ise savurganlık ve cimriliktir. Para konusunda bir başka ortada olma erdemi de ihtişamdır. Muhteşem insan cömert insandan farklıdır; zira, muhteşem büyük şeyler için, cömert daha küçük şeyler için para harcar. Örneğin dilenciye sık sık para veren cömerttir ama bir savaş gemisini finanse eden muhteşemdir. Bu erdemın aşırılığı gösteriş budalalığı ve kabasabalık, eksikliğiyse eli sıkılıktır (Aristoteles, 1998: 35, 65-74). Aristoteles’in üzerinde durduğu erdemler arasında adaletin de iş hayatıyla yakın ilişkisi vardır. O, adalet ve adaletsizliğin farklı anlamları üzerinde genişçe durur. Hem yasaya uymayan insanın, hem çıkarıcı insanın, hem de eşitliği gözetmeyen insanın adaletsiz olduğu, yasaya uyan ve işlemlerinde eşitliği gözetmenin de adaletli olduğunu belirtir. Ona göre adalet, haksızlık etmek ve haksızlığa uğramanın ortası olan, en önemli erdemdir (Aristoteles, 1998: 88-113). Sonuçta, ölçülülük ve adaletle birlikte Aristoteles’in en fazla önemseydiği ve para ile ilgili gördüğü iş ahlâkî erdemleri şunlardır:

¹ Cömertlik

² İhtişam (büyük ölçekli yardımseverlik)

Klasik dönem İslâm filozofları Platon’un bilgelik, yiğitlik, ölçülülük ve adaletten

oluşan dört temel erdemini ve Aristoteles’in orta yol vurgusunu detaylandırarak ve İslâmî içerikle zenginleştirerek sürdürürler. Bunlar ve özellikle adalet yanında olanlar, yardımlaşma, liyakat, güven ve sevgiye çok özel bir önem atfederler. Farabi’ye göre her insan kendini devam ettirmek ve en üstün mükemmelliğe erişmek için birçok şeye muhtaçtır. Bunları karşılayabilmek için insanların yardımlaşmaları, bunun için de iyi yönde yardımlaşma erdemine sahip olmaları gerekir. Ona göre, erdemli şehir, insanların, kendileriyle hakiki anlamda mutluluğun elde edildiği şeyler için birbirlerine yardım etmeyi amaçladıkları bir şehirdir. Bu amaçla birbiriyle yardımlaşan millet de, erdemli ve mükemmel bir millettir. İşçi, işveren vb. herkes, bir bedenin organları gibi birbiriyle yardımlaşma ve dayanışma içinde olmalıdır. Zenginliğin kendisi hayatın biricik amacı olarak görülmemek koşuluyla, insanlar zenginlik ve servet konusunda da birbiriyle yardımlaşmalıdırlar (Farabi, 1997: 99-111).

İbn Haldun’un ise özellikle işçilerde bulunması gereken erdemlerle ilgili en fazla liyakat ve güven üzerinde durduğu anlaşılmaktadır. Ona göre insanın hizmetinde bulunduracağı kimseler dört sınıfa ayrılır: Bunlardan birincisi, üzerine aldığı görevi hakkıyla görebilen ve işine güvenilebilecek olan doğru bir kimsedir; ikincisi, işine de emanet ve doğruluğuna da güvenilemez bir kimsedir; üçüncüsü, işini ve görevini yapabileceğine güvenilir biridir ama emanet ve doğruluğuna güvenilmez; dördüncüsü ise, emanet ve doruluğuna güvenilir biridir ama işinin ehli olmaz. İbn Haldun’a göre, birinci sınıf işçi, yani hem işinin ehli hem de güvenilir olan işçi fazla bulunmaz. İşinin ehli de olmayan güvenilir de olmayan ikinci tip işçiyi ise, akıllı kimseler çalıştırmazlar. Çünkü bunların zararı çok olur. Daha kolay bulunabilecek olanlar, son iki sınıftır; yani güvenilir olan ama işini bilmeyenle, işi bilen ama güvenilir olmayan. Bunlar arasında tercih yapmak gerekirse, o, güvenilir değilse de işinin ehli olanın tercih edilmesi gerektiği tavsiyesinde bulunur. Çünkü onun hıyanetinden korunmak için tedbir alınabilir, ama güvenilir de olsa işi bilmeyen kişi, sahibine faydasından çok zarar verir (İbn Haldun, 1988, 329-30).

Büyük İslâm ahlâk filozofu İbn Miskeveyh, sevgi konusuna kitabında başlı başına bir bölüm ayırmış, bu gelenek daha sonraki klasik dönem ahlâkçılarınca da sürdürülmüştür. Bütün bu filozoflar adalet ve sevgi ilişkisi üzerinde durmuş, adaleti daha öncelikli ama sevgiyi daha önemli ve üstün bulmuşlardır. Çünkü İbn Miskeveyh’e göre,

“eğer toplum halinde yaşayan insanlar birbirlerini seven kişilerse, birbirlerine karşı adaletli davranırlar ve aralarında hiçbir anlaşmazlık ortaya çıkmaz. Diğer bir deyişle, dost, dostunu sever ve kendisi için istediğini onun için de ister. Güven, dayanışma ve yardımlaşma, ancak birbirini seven kişiler arasında gerçekleşir” (İbn Miskeveyh, 1983: 121).

Nasırüddin Tusi'ye göre de sevgi adaletten üstündür. Hatta adalete ihtiyaç, insanlar arasındaki sevgi yoksunluğundandır. Eğer bireyler arasında yeterince sevgi olsaydı, ne hakkını verme ne de hakkını almaya ihtiyaç olurdu (Tusi, 2007: 247). Osmanlı ahlâkçılarında Kınalızade'ye göre, hizmetçiler veya işçiler için de sevgi her şeyden önce gelir. Ona göre, hizmetçiler işlerini sevgi ile yapmalı, sadece ücret karşılığı için yapmamalıdır. Eğer sevgi ile yapmazsa, en azından işçi gibi yapmalı fakat zulüm görmüş gibi yapmamalıdır. Ama aynı şekilde efendiler de hizmetçilerin işlerini isteyerek yapmalı, zorla yapmamalıdır. Bu tavır hizmetçilere de akseder ve hizmetçiler de işlerini böyle yaparlar (Oktay, 2005: 413). Özetlemek gerekirse, Müslüman ahlâkçılar da ölçülülük ve adalet gibi temel erdemler ayanında, iş ahlâkında şu erdemleri özellikle vurgulamışlardır.

¹ Yardımlaşma

² Liyakat

³ Güven

⁴ Sevgi

III. Modern Dönem Felsefi İş Ahlâkî İlkeleri

Modern dönem ahlâk felsefesinde erdemler geri plana itilmiş, bunlar yerine ahlâklılık ilkeleri, kuralları ve standartları ön plana çıkartılmıştır. Bu dönemin iki büyük ahlâk kuramı vardır. Bunlardan biri deontolojik kuram, diğeri de teleolojik kuramdır. Deontolojik kuramın en iyi bilinen ekolü, Alman filozof Kant'ın ödev ahlâkî; teleolojik kuramın en iyi bilinen ekolü de, İngiliz filozoflar Bentham ve Mill'in faydacılığıdır. Her iki kuramın kendi içinde birçok farklı özelliği varsa da, ortak yönleri ilke merkezli olmalarıdır. Bizi de burada onların başka yönlerinden ziyade ilkeleri ilgilendirmektedir. Çünkü bu genel ahlâkî ilkeler iş ahlâkî için de geçerli sayılan ilkelere dir.

Kant'ın ödev ahlâkının, en önemlisi birincisi olmak kaydıyla, üç temel ilkesi, daha doğrusu üç ilkesel kesin buyruğu vardır. Bunlar, şunlardır:

¹ Genel bir yasa olmasını isteyebileceğin biçimde eylemde bulun.

² İnsanlara sadece bir araç değil aynı zamanda bir amaç olacak biçimde davran.

³ Özerklik ilkesine göre eylemde bulun. (Geniş bilgi için Kant, 2002: 38-55)

Bentham ve Mill'in faydacılığında ise Kant'taki gibi bir eylemin ödevine uygun bir niyetle yapılıp yapılmaması ve evrensel bir yasa gibi bağlayıcı olması önemli değildir; bunun yerine önemli olan eylemin sonucudur. Bir eylemin ahlâkîliğine karar

vermek için sonucuna bakmak ve hatta sonucu tartmak gerekir; eğer sonuçta ortaya çıkan fayda zarardan daha fazla ise eylem ahlâkîdir, zarar faydadan daha fazla ise eylem ahlâkî bir eylem olmamıştır. Faydacılığın bir ana ilkesi vardır; o da şudur: Sonucunda en fazla sayıda insanın en yüksek düzeyde fayda sağladığı eylem ahlâkî bir eylemdir.

Burada faydadan kasıt daha ziyade haz ve özellikle de mutluluktur. Daha çok insan nitelmesi, bireyselden ziyade toplumsal faydanın öne alındığını göstermektedir. J.S. Mill'in kendi ifadesiyle,

“fayda veyahut en büyük saadet ilkesini ahlâkın temeli olarak kabul eden görüş, hareketlerimizi, bize vermekte oldukları saadet nispetinde iyi sayar. Saadetin zıddı olan şeyleri getirdikleri nispette fena görür” (Mill, 1946, 15).

IV. İş Ahlâkî Kuram, İlke ve Erdemlerinin Üçlü Hiyerarşik Tasnifi

Buraya kadar genel ahlâk ve iş ahlâkî ile ilgili mevcut bilgi birikimini betimlediğimize göre, şimdi son sorumuz bu birikime bizim herhangi bir katkıda bulunup bulunamayacağımızdır. En başta sorduğumuz soru, görebildiğimiz kadarıyla net bir cevaba kavuşmuş değildir. Soru şuydu: Ahlâk veya erdem daha ziyade öteki merkezlidir, vicdanın sesine kulak vermemizi emreder, fedakarlık ister ve ideali gösterir; ekonomi ise daha ziyade ben merkezlidir, araçsal aklın sesine kulak vermeyi emreder, sermaye birikimi ister ve reel ekonomi-politiği gösterir. Bu durumda ikisi arasında nasıl bir ilişki olacaktır?

Genel felsefenin birçok alanında olduğu gibi din felsefesinde bu türden ikili ilişki sorunları, örneğin din ve bilim, din ve ahlâk, akıl ve iman ilişkisi vb. ele alındığında, temelde üçlü, bazen de dördü bir gruplaşma irdelenir. Kısaca belirtildiğinde, bunlardan biri, çatışma kavramıyla nitelenebilen, çelişme, düşmanlık, rekabet vb. terimlerle ifade edilen olumsuz bir ilişki anlayışıdır. İkincisi, ayrışma kavramıyla ifade edilebilen ve ikili kavram arasında gerçekte hiçbir yakınlığın ve irtibatın olmadığını ve olmaması gerektiğini savunan anlayıştır. Üçüncü anlayış ise, bu tür ikilikler arasında, sert bir çatışma ve düşmanlık olmadığı ve olmaması gerektiği gibi, yekdiğerrinden tamamen kopuk bir ayrışma ve ilişkisizlik de olmadığı ve olmaması gerektiği, bunlar yerine, daha doğru olanın, bu ikili değerler arasında uzlaşma, uyuşma, diyalog, tamamlama gibi olumlu bir ilişkinin var olduğu ve olması gerektiği görüşüdür. Erdem ve ekonomi konusuna da böyle bir üçlü tasnif açısından bakıldığında, bize göre, her ne kadar bazı farklılıklar varsa da, asla bir düşmanlık da yoktur, bir diğerriyile ilişkisizlik de yoktur ve olmamalıdır. Çünkü erdem ve/veya ekonominin içinden gelip onun tarihini bilenler iyi bilirler ki bilhassa uzun vadeli düşünüldüğünde

ne erdem ekonomisiz ne de ekonomi erdemsiz varlığını sürdürebilir. Bütün dinlerde mâlî yardımlaşma teşvik edilir, erdem ve hatta ibadet olarak görülür. Bütün büyük ekonomik kuruluşların da, özellikle son zamanlarda iyice farkına varılan, ahlâkî ilkeleri ve kuralları vardır. Bu durumda doğru gözüken seçenek, erdem ve ekonomi arasında olumlu bir ilişkiyi varsayan üçüncü görüş olsa gerektir.

Ekonomi kökenli iş ahlâkı yazarlarından biri, ahlâk ve ekonomi arasındaki olumlu ilişkiyi tasvip etmekte, bununla birlikte ekonomiden yana gözüken bir tavırla bir tür sınırlama getirmektedir. Ona göre, “ahlâk ekonomiden baskın (dominant) olmamalı ve ekonomi de ahlâkî geçersiz kılmamalıdır” (Özgener, 2004: 19). Burada, ahlâk ekonomiden baskın olmamalı denirken, ekonomi de ahlâktan baskın olmamalı denmemekte, böylece ekonominin baskın olması öngörülmekte, fakat bu baskınlığın ahlâkî geçersiz kılacak dereceye varmaması gerektiği savunulmaktadır. Bu fena sayılmayacak bir formüldür; ama ekonomi ve ahlâk arasında tam bir adalet sağlayan, eşit değerliliğe riayet eden ve insanların özgürlük imkanını geniş tutan bir formül değildir. Ayrıca, ahlâk mesleğinden veya cephesinden gelerek böyle bir formül vermek isteyen bir başkası da muhtemelen tam tersini yapar ve ‘ekonomi ahlâktan baskın olmamalı ve ahlâk da ekonomiyi geçersiz kılmamalıdır’ diyebilir. Bu da çok rahat bir biçimde savunulabilecek bir tezdır. Ancak bize göre bu bakış açılarının hiçbiri ahlâk ve ekonomiye eşit düzeyde değer atfetmeyerek yeterince adil davranmadığı gibi, bundan daha önemlisi, erdem ve ekonomi ilişkisinde insanların özgür seçim ve tercih alanını oldukça dar tutmaktadırlar.

Bize göre, erdem-ekonomi ilişkisinde insanlara bol miktarda meşru, makul ve makbul seçenek sunmak ve onların özgür tercihlerine imkan sağlamak mümkündür. Bu meşru ve makbul seçeneklere geçmeden önce ahlâken uygun görülmeyecek seçenekleri elemek için, önce Aristoteles’in de İslâm dininin de fazlasıyla vurguladığı üç ilkesel terim olan, ifrat (varlıkta aşırılık), tefrit (yoklukta/eksiklikte aşırılık) ve itidal (orta yol, ölçülülük) kavramlarını hatırd tutarak yola çıkmak mümkündür. Bu cümleden olarak, kısaca şunu söyleyebiliriz ki, insanlık tarihi ahlâk rağmına ekonomi yönünde ifrata da, ekonomi rağmına ahlâk yönünde tefrite de şahit olmuştur ve olmaktadır. Bakış açımıza göre bunlardan birine ifrat birine tefrit demek mümkündür. Kısa ve teknik terimlerle ifade etmek gerekirse, ahlâk ve erdemi hiç önemsemeyen bir materyalizm, maddecilik ve kapitalizmin vahşi, tekelci ve sömürücü türü ifrat kutbunu; ekonomiyi, ‘dünya malı’nı, karı, kazancı, çalışma ve üretmeyi hiç önemsemeyen bir mistisizm ve asketizm türü de tefrit kutbunu oluşturmaktadır.

İfrat ve tefrit, İslâm dini ve dolayısıyla ahlâkında da, klasik dönemin felsefî ahlâkında da yanlış olan ve ahlâkî bulunmayan tutum ve davranışlardır. Her iki aşırılığın da toplumlara büyük zararları olmuştur. Kapitalist veya komünist ekono-

milerdeki materyalizm ifratının Batı dünyasında, ‘bir takke bir hırka’ ile yetinmeyi kitlesel düzeyde yaygınlaştıran mistisizm tefritinin son asırların İslâm dünyasında nelere mal olduğu üzerinde biraz düşünmek bu iki aşırılığın makbul ve hatta meşru ahlâkî seçeneklerin dışında tutulması gerektiğinin açık göstergeleri olsa gerektir. Erdem ve ekonomi ilişkisinde uç noktalar olan aşırı materyalizm ve asketik mistisizm bir kenara bıraktığımızda, geride hala insanların kendi eğilim ve isteklerine göre özgürce seçimde bulunabilecekleri birçok farklı alternatif vardır ve bunlar insanlara açıkça sunulmalıdır. Yani orta yol da tek boyutlu, dar bir yol olmak zorunda değildir. Orta yolun da kendi içinde alternatif versiyonları olmalıdır ki farklı karakterdeki insanlar kendilerine uygun yeri bulup orada hem erdem hem de ekonomi açısından rahat edebilsinler.

Bazılarının eleştirdiği, ekonomideki karı maksimize etme kavramından da esinlenerek, orta yoldaki hem ahlâk hem de ekonominin kendi içlerinde üç düzeye ayrılabilirliğini varsaymak, erdem-ekonomi ilişkisinde çeşitlilik ve rahatlık sağlama ve insanların da eğilimleri ve özgürlüğüne daha geniş bir alan açma açısından oldukça yararlı olabilir gibi gözükmektedir. Bu açıdan bakıldığında, bize göre, erdemliliğin de (en az) üç düzeyi vardır ekonominin de (iş adamı olmanın da). Bu düzeylere, minimum düzey, mutedil (moderate) düzey ve maksimum düzey diyebiliriz. Ve insanlardan beklenen her iki alanda da en az minimum düzeyi yerine getirmeleridir; daha üstüne teşvik edilirler hatta en arzu edilenin ahlâkta/erdemlilikte de, ekonomide/karlılıkta da maksimum düzeyde olmak olduğu belirtilmelidir; ama bunun her insana göre olmayabileceği aşikardır. Dolayısıyla insanlar aradaki farklı seçenekleri kendilerine uygun görebirler. Örneğin, ahlâkta minimum düzeyde olmayı yeterli gören bir kişi, ekonomide minimum, mutedil veya maksimum düzeylerden birini hedefleyebilir. Ya da ahlâkta maksimum düzeyde olmayı seçen biri, ekonomide minimumu veya mutedili kendisi için yeterli görebilir. Böylece üçün üçlü kombinasyonunun sunduğu birçok seçenek insanlara açıktır. Tekrar vurgulamak gerekirse, elbette arzu edilen, insanların erdem maksimizasyonu ile kar maksimizasyonunun her ikisini birden ahenkli bir denge içinde götürebilmeleridir. Ama insanlar buna bile zorlanmamalı ve sözünü ettiğimiz seçenekler arasında özgür bırakılmalıdır.

Yararlı gözükmesine rağmen bu tasnif biçimsel bir tasniftir ve somut içerikten yoksundur. Bu düzeylerle kastedilenin ne olduğu, her düzeye tekabül eden, erdemler veya ilkelerin neler olduğu belli değildir. Bunlar belli olmadığı sürece de, bu düzeylendirmenin fazla işlevsel olmayacağı açıktır. Bu durumda bunlara içerik kazandırılması gerekir.

Bunlara içerik kazandırmak için mevcut ahlâk kuram, erdem ve ilkelerinden yararlanmak mümkündür. Böyle bir çaba, iki türlü fayda sağlar. Hem bu düzeyle-

re somut içerikler kazandırılmış olur, hem de gerek Batı ahlâkında gerekse İslâm ahlâkında yatay bir düzlemde birbirinden kopukmuş ve hatta birbirine alternatif ve rakipmiş gibi sunulan, sözgelimi, Batı'daki ödev, erdem ve fayda ahlâkı, ya da İslâm'daki geleneksel dini, felsefî ve tasavvufî ahlâk ekolleri, bunun yerine dikey bir biçimde birbirini tamamlayan düzey veya boyut ahlâklarına dönüşmüş olur. Böylece insanlar en alt düzeyden başlar, ilgi ve yeteneklerine göre daha üst düzeylere doğru yükselme seçeneğinden yararlanırlar.

Sistematığı daha ziyade Batı etiğinden, içeriği ise daha ziyade İslâm ahlâkından alarak mevcut ahlâk kuramlar, ilkeler ve erdemleri bize göre şöyle bir üçlü tasnife tabii tutulabilir. Kuramlar itibarıyla bakıldığında, Kant'ın ödev ahlâkı minimum düzeyi, faydacılık kuramı mutedil düzeyi, erdem kuramı da maksimum düzeyi oluşturur. İlkeler açısından baktığımızda da, evrensellik ilkesi minimum düzeyi, faydalılık ilkesi mutedil düzeyi, yetkin insan ilkesi de maksimum düzeyi oluşturur. Erdemler açısından bakıldığında ise hakkaniyet ve adalet erdemleri minimum düzeyi, güvenilirlik ve iyilikseverlik erdemleri mutedil düzeyi, merhamet ve sevgi erdemleri de maksimum düzeyi oluştururlar. Ayrıca salt erdem ahlâkı açısından bakıldığında, birinci erdemlere alt erdemler, ikinci erdemlere orta erdemler, üçüncü erdemlere de üst erdemler demek mümkündür.

Sonuçta insanlarımız, minimum düzeyi olmazsa olmaz görmeli, daha üst düzeylere yükselmeyi de yaşam boyu hedef edinmelidir. İş ahlâkını dikkate alarak bunları biraz daha açmak mümkündür.

a. İş Ahlâkında Minimum Düzey (Ödev Kuramı, Evrensellik İlkesi, Hak ve Adalet Erdemi)

Ödev kuramı, işle bağlantılı olan herkesin, üzerine düşen ödevi veya görevi, her şeyden önce iyi niyetle ve içimizde bulabileceğimiz, aklımızla kavrayabileceğimiz evrensel ahlâk yasasına saygı ve bağlılıktan dolayı, en iyi bir biçimde yapmasını gerektirir. Bu kuramdaki anahtar kavramlardan biri, ödev ve onunla bağlantılı iyi istenç veya iyi niyet ise, bir diğeri de yükümlülük veya sorumluluktur. Herkes iş ile bağlantılı yükümlülük ve sorumluluklarını harfiyen yerine getirmelidir.

Bu kuramın yol gösterici ilkesi, Kant'ın deyimiyle pusulası da, iş ahlâkında minimum düzeyin ilkesidir. Evrensellik ilkesi de denilen ve dinlerdeki altın kurala (yani, 'kendin için istediğini kardeşin/başkası için de iste, kendin için istemediğini kardeşin/başkası için de isteme!' kuralına) benzetilen bu ilkeye göre, insan bir eylemde bulunurken, her zaman bunun aynısının herkes tarafından yapıldığında iyi bir şey olup olmayacağını düşünerek karar vermelidir. Bu ilkenin yukarıda değindiğimiz birkaç kesin buyruğu vardır ama en önemlisi şudur: "ancak, aynı zamanda

genel bir yasa olmasını isteyebileceğin maksime göre eylemde bulun" (Kant, 2002: 38). Örneğin iş güvenliğini sağlamadan ve buna yönelik eğitimi işçiye vermeden işçi çalıştırmak isteyen bir kişi, bu ilkeye bağlı kalırsa, bunu yapmayacaktır. Çünkü bir insanın patronu olan kişi bir başkasının da işçisi veya hizmet alanıdır. Dolayısıyla, iş güvenliğini hiç kimsenin dikkate almamasını düşünmek hiç kimse için mümkün değildir. Zira sözgelimi, hiç işçi konumunda olmayan bir patron da sık sık uçağa binecektir. Hava yollarının patronu da iş güvenliğini dikkate almazsa, sonuçta fabrikasında veya tersanesinde iş güvenliğini sağlamayan patron da zarar görecektir. Dolayısıyla evrensellik ilkesi, herkesin uyması gereken minimum düzey ilkelerinden biridir.

Ödev etiğinin erdemlere yönelik özel bir vurgusu yoktur. Ancak erdem etiğinin öne çıkardığı farklı erdemleri kendi içinde düzeylere ayırmak mümkündür. Bize göre, en alt düzeyde ama en öncelikli erdemler, hak(kaniyet) ve adalet erdemleridir. Adalet, dinler arasında Yahudilikten beri, filozoflar arasında Platon'dan beri en önemli görülen erdem sayılmaktadır. Bize göre adalet, en önemli ya da en üstün erdem değildir, orta düzey bir erdem bile değildir; ancak alt düzeyde ve olmazsa olmaz öncelikte bir erdemdir. Belki onunla bağlantılı fakat ondan da önce hak kavramı gelir. İş dünyasındaki çeşitli ilişkileri de kapsayacak biçimde hiç kimseye haksızlık etmemek ve gerek yargılama gerekse bölüşüm ve dağıtım gibi işlemlerde her hak sahibine hak ettiğini, hak ettiği yer, zaman ve biçimde vermek olarak özetlenebilecek hak ve adalet erdemi, erdemlerin eşik düzeyidir ve olmazsa olmaz alt sınırıdır. Bu, minimum şartta herkes uymalıdır. Zaten bu erdem gereğini yerine getirmekte ahlâkın yetmediği yerde hukuk da devreye girmektedir. Ama ahlâklı insan, işi bu raddeye getirmemelidir.

Minimum düzeyin temel erdemleri olan hak ve adalet ve onların evrenselliği ile ilgili şu iki ayet dinî içerik olarak yeterli fikir veriyor olsa gerektir:

"Ölçüyü tam yapın, eksiltenden olmayın. Doğru terazi ile tartın. İnsanların hakkını azaltmayın..." (Kur'an, Şuara/26: 181-83).

"Ey inananlar! Kendiniz, ana babanız ve yakınlarınız aleyhine de olsa, Allah için şahit olarak adaleti gözetin; ister zengin, ister fakir olsun, Allah onlara daha yakındır. Adaletinizde heveslere uymayın. Eğer eğriltirseniz veya yüz çevirirseniz bilin ki, Allah işlediklerinizden şüphesiz haberdardır." (Nisâ/4, 135).

Hak ve adalet Kur'an açısından o kadar temel ve evrenseldir ki bunların uygulanmasında din, dil, ırk, renk vb. hiçbir fark gözetilmez, gözetilmemelidir. Bu husus şu ayette çok açıkça belirtilmektedir:

“Allah, din uğrunda sizinle savaşmayan, sizi yurdunuzdan çıkarmayan kimselere iyilik yapmanızı ve onlara karşı adil davranmanızı yasak kılmaz; doğrusu Allah adil olanları sever.” (Mümtehine, 60/8)

b. İş Ahlâkında Mutedil Düzey (Sonuç Kuramı, Faydalılık İlkesi, Güven ve İyilik Erdemi)

İş ahlâkında mutedil düzey, salt materyalizm ve salt mistisizm/asketizm aşırılıklarının ortasındaki yolun ortası ya da ikinci düzeyidir. Ahlâk kuramları açısından baktığımızda, bize göre, bu düzeye tekabül eden kuram, teleoloji ya da sonuçsalcılık denen kuramdır. Birinci düzeye denk düştüğünü söylediğimiz deontolojik kuramda önemli olan niyet idi, bunda ise önemli olan sonuçtur. Eylemin ahlâki değerini sonucu belirler. Niyet ve sonucu kutupsallaştırmak ve çatıştırmak yerine düzeyeleş-tirmek ve tamamlayıcı görmek daha doğrudur. Bu bağlamda da elbette önce niyet gelir; ama arzulanan sonucu doğurmayan niyetlerin fazla bir önemi de yoktur. Dolayısıyla, niyet kadar sonuç da önemlidir. Bu durumda, ahlâkın mutedil düzeyini, sonuççu kuram oluşturur.

Bu kuramın türlerinin en tanınmış olan faydacılığın ana ilkesi de, mutedil düzey ilkesi sayılabilir. Ancak biz bunda küçük bir değişiklik yaparak, faydacılık ilkesi değil faydalılık ilkesi demenin daha doğru olacağı kanaatindeyiz. Çünkü faydacılık, en azından Türkçede daha yoğun bir egoizm ve çıkarıcılığı çağrıştırmaktadır. Faydalılıkta ise böyle bir çağrışım yoktur; aksine başkalarına faydalı olmayı hatıra getirmektedir. Ahlâken daha uygun ve üstün olan da budur. Faydalılık ilkesine göre, eylemlerimizde ne kadar az kişiye ne kadar az zarar veriyor ve ne kadar çok kişiye ne kadar çok fayda sağlıyorsak, eylemlerimiz o derece ahlâki olmuş olur.

Ayrıca, faydacılık veya faydalılık, genel bir ilke olmanın yanında, özellikle, ahlâki ilkeler yahut erdemler arasında ikilemler ve tercih gerilimleri ortaya çıktığı zaman başvurulabilecek pratik bir çözüm yoludur. İnsan eylemlerinde arzu edilen elbette her zaman sıfır zarar ve yüzde yüz ahlâka uygunluktur; ama yaşamın karmaşıklığı her zaman buna izin vermez ve ikilemli durumlar karşısında kalırız. İşte böyle durumlarda, birinci düzeydeki gibi evrensel ilkeleri katı bir şekilde uygulamak çok kolay ve ahlâki gözükmediği zaman, bu ikinci ilkeyi dikkate almak pratik bir çözüm sağlayabilecektir. Herhangi bir ikilem olmadığında insanlara veya varlıklara olabildiğince faydalı olmak ilkesi de ahlâkın en önemli ilkelerindendir. Zira sadece üzerimize düşen ödevi yapmak yetmez; ahlâklılıkta daha üst düzeye çıkmak istiyorsak, onun ötesine geçen faydalar da sağlanmalıdır. Bu durum, erdemler konusunda daha belirgin gözükmektedir.

Mutedil düzeye erdemler açısından baktığımızda, buna uygun düşen ana erdemlerin, özellikle de iş ahlâki dikkate alındığında, güven (ilirlilik) ve iyilik (severlik) olduğu söylenebilir. Herkesin hakkını vermek ve adaleti yerine getirmek, boynumuzun borcudur. Bunu zaten herkes yapmak zorundadır. Ama daha ahlâklı insanların bunun ötesine geçerek, insanlara güven vermesi ve bunun da ötesinde onlara çeşitli düzeylerde elden geldiğince iyilik etmesi gerekir. İş dünyası içinde, bize güvenmek isteyen, yardımseverlik ve iyilikseverliğimize muhtaç olan insanlar mutlaka vardır. İyi ahlâklı bir insan, bütün dinler ve ahlâk felsefelerine göre, iyi düşünme, iyi duygular besleme, iyilikleri teşvik edici tarzda konuşma ve elindeki imkanlarla iyilik etme özelliği gelişmiş bir insan olmalıdır.

Mutedil düzeyin temel erdemi olan iyilikle ilgili de şu iki kısa ayet öz bir fikir verse gerektir:

“Allah yolunda sarfedin... İşlerinizi iyi yapın. Şüphesiz Allah iyi iş yapanları sever.” (Bakara/2: 195).

“Allah şüphesiz adaleti, iyilik yapmayı, yakınlarla bakmayı emreder; hayasızlığı, fenalığı ve haddi aşmayı yasak eder. Tutasınız diye size öğüt verir.”

c. İş Ahlâkında Maksimum Düzey (Erdem Kuramı, Yetkin İnsan İlkesi, Merhamet ve Sevgi Erdemi)

Ahlâk veya iş ahlâkında maksimum düzeye kuramlar açısından baktığımızda, zirvede erdem ahlâki bulunsa gerektir. Zira ahlâklılığın asıl kavramı olan, iyi kavramına en yakın kavram da, ödev veya faydadan ziyade erdemdir. Erdemler, dinlerin ve klasik felsefelerin en fazla vurguladığı ahlâki değerlerdir. Erdem kuramında vurgu, eylem üzerinde, yani eylemin başındaki niyet üzerinde de sonundaki fayda üzerinde de değil, bunlardan ziyade eylemi yapan insanın erdemli biri olması üzerindedir. Eylemden ziyade eyleyen önemlidir. Ahlâk kavramının çoğu filozof ve ahlâkçıya göre her şeyden önce huy olarak tanımlandığını dikkate alırsak, ahlâkta eyleyenin niteliğinin ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Erdem ahlâkında ilke kavramının çok fazla bir yeri olmadığı söylenebilir de, bize göre bu bağlamda da iki ilkedен bahsedilebilir. Biri, erdemlerin çoğunun kendisinden çıkarıldığı itidal ilkesidir. Bir diğeri de, yetkin insan ilkesi diyebileceğimiz bir ilkedir. Erdem ahlâkında vurgu, ahlâken yetkin, gelişmiş, mükemmel insanadır. Her insan, en yüksek erdemleri kendisinde gerçekleştirmek anlamında insan-ı kamil ya da ahlâken yetkin, mükemmel insan olmaya çalışmalıdır. Eğer bu konuda gerek teorik gerekse pratik erdemler konusunda yeterli yetkinlik düzeyinde ise, davranış ve

eylemleri de ahlâkî olacaktır. Eğer kendisini bu düzeyde bir yetkinlikte görmüyorsa, karar ve eylemlerini böyle bir insanı model alarak vermeli ve gerçekleştirmelidir. Bu durumda da eylemleri, yüksek bir ahlâkîliğe uygun olacaktır.

Erdem ahlâkının üzerinde durduğu erdemleri sınıflandırarak, hak ve adalet gibi bir kısmına alt erdemler, güven ve iyilikseverlik gibi bir kısmına orta erdemler demiştik. Erdemlerin maksimum düzeyini, en yüksek seviyesini ise, merhamet ve sevgi erdemlerinin oluşturduğunu söylemek mümkündür. Budizm gibi bazı dinler merhameti, Hıristiyanlık gibi bazı dinler sevgiyi, İslâm dini ise hem merhamet hem de sevgiyi fazlasıyla vurgular. Daha önce değindiğimiz gibi, İslâm ahlâk filozofları kitaplarında sevgiye tek başına bölümler ayırır ve onu en üstün erdem sayarlar. Bu maksimum düzey erdemlerinin, iş ahlâkî için de geçerli olduğu aşıkardır. Arzu edilen şey, işçinin işvereni, işverenin işçisini ve her ikisinin de yaptıkları işi azami derecede sevmeleridir. Böyle bir sevgi olduğunda alt düzeylerdeki ilkeler ve erdemlerin pek çoğuna gerek bile kalmayacaktır. Sevgi varsa, haksızlık da, adaletsizlik de, zarar verme de, verimsizlik ve güvensizlik de olmayacaktır. Bunun için sevgi aşamasına yükselmek iş dünyasındaki herkesin en yüksek erdemi ve yüce ideali olmalıdır.

Kardeşlik, merhamet ve sevginin iş ahlâkî bağlamında uygulanmasına yönelik tavsiyeler içeren şu hadis de maksimum düzey iş ahlâkî erdemleri için yeterli fikri özetliyor olsa gerektir:

“Hizmetinizde kullandığınız kimseler, sizin ancak kardeşlerinizdir. Allah onları sizin elinize emanet etmiştir. Bu sebeple onlara yediğinizden yedin, giydiğinizden giydin...”
(Buhari, İman, 22; Çağrı 2006, 259’dan naklen).

Sonuç

Modern ekonominin karı maksimize etmek tabiri, eğer yanılmıyorsak, dini, felsefî veya ahlâkî açıdan kategorik anlamda yanlış değildir; dinî ve felsefî ahlâkın ya da genel anlamda iş ahlâkının istediği, bu maksimizasyon sürecinde, ahlâkî şartları da en az minimum düzeyde gözetmek ve yerine getirmektir. Arzu edilen ve ideal olan ise, hem ahlâkî değerlerde hem de ekonomik çabalarda maksimum düzeyi yakalamak ve ahenkli bir denge içinde sonuna dek sürdürmektir.

Kaynaklar

- Aristoteles. 1998, *Nikomakhos'a Etik*, çev. Saffet Babür, Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Beekun, Rafık Issa. 1997, *Islamic Business Ethics*, Virginia: I.I.I.T. (*İş Ahlakı*, çev. Ahmet Yaşar, İGİ-AD Yayınları).
- Çağrı, Mustafa. 2006, *Anahatlarıyla İslâm Ahlakı*, İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Farabi. 1997, *İdeal Devlet*, çev. Ahmet Arslan, Ankara: Vadi Yayınları.
- İbn Haldun. 1988, *Mukaddime*, çev. Z.K. Ugan, cilt II, İstanbul: M.E.G.S.B. Yayınları.
- İbn Miskeveyh. 1983, *Ahlakî Olgunlaştırma*, çev. A. Şener, C. Tunç, İ. Kayaoğlu, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Kant, E., 2002, *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*, çev. Ionna Kuçuradi, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu.
- Kur'an-ı Kerim ve Türkçe Anlamı*, 1985, Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Mill, J.S., 1946, *Faydacılık*, çev. Ş.N. Coşkunlar, Ankara: Ar Basımevi.
- Oktay, Ayşe Sıdika. 2005, *Kınalızade Ali Efendi ve Ahlak-ı Alai*, İstanbul: İz Yayınları.
- Özgener, Şevki. 2004, *İş Ahlakının Temelleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Platon. 1992, *Devlet*, çev. Sabahattin Eyüboğlu ve M. Ali Cimcoz, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Pool, John Charles ve Ross M. La Roe. 2008, *Bir Günde Ekonomist Nasıl Olunur?*, İstanbul: Etkileşim Yayınları.

AHİLİK VE İŞ AHLÂKI

AHMET TABAKOĞLU*

Giriş

İş ahlâkı işverenlerle işgörenlerin ahlâkı demektir. İktisat gibi çalışma iktisadı da ahlâka dayanmalıdır. İşçi ahlâkının temeli işini iyi yapması, müteşebbis ahlâkının temeli ise işçinin hakkını vermesidir. Oysa günümüzün tüketicinin korunması, asgarî ücret ve gelir dağılımı gibi konuları incelediğimizde iş ahlâkının çok gerilerde olduğunu görebiliriz.

Ahlâkın temelinde insan, dolayısıyla emek vardır. Küçük sanayi içinde, iktisadın bir din ve ahlâk hayatına bağlı olması, yani ahi geleneği medeniyetimizin önemli bir unsurudur. Bugün iş ahlâkından ayrılmış olan bir iktisadî hayat kapitalist medeniyetin temelidir. Emegın aşığılanması büyük sermaye ve servetin, sınıf farklarının ve bütün zorbalıkların kaynağıdır. “Kendi emeğiyle yaşamayı dinî bir temel olarak tanıyan adam hangi zorbalığı yapabilir?”. Kapitalizm refah üretmeden zenginlikler ve zenginler yaratırken insanların emeğini kullanıyor. Gerçekte bu zenginliklerde bunları üreten emek sahiplerinin hakları vardır.

Sosyal adaletin iki yönü vardır: Birincisi kazanç hırsıyla ruhları çürüten insanları kurtarmak. İkincisi yoksul halka haklarını vermek. Zenginlik sosyal bir olay olduğu için gerçekte zengin fakire yardımda bulunmamakta, onun hakkını vermektedir. Fakir halkın zenginlere kin duymalarının önlenmesi, yeni bir haksızlık için fırsat aramalarının ve intikam peşinde koşmalarının engellenmesi ancak onlara haklarının verilmesiyle mümkün olabilir. Kul hakkı kavramını önemseyen ve adalete dayanan sistemin dayanağı ahlâktır. Bu ahlâkın esası maddî varlığımızla birlikte ruhumuzu da kurtarmaktır.

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi, İktisat Tarihi Bölümü
atabakoglu@marmara.edu.tr

Günümüz kapitalizmi ahlâk açısından belli bir dengeye ulaşmıştır. Bu yüzden modern kapitalizm ahlâksızlığı akılsızlık olarak görür. Ahlâk ve erdem olmadan kalkınmanın gerçekleştirilemeyeceği ileri sürülür. Oysa modern kapitalizmin başlangıcını oluşturan merkantilizm ve sanayi devrimi dönemi, ırkların yok edilmeye çalışıldığı veya köleleştirildiği, kıtaların ıssızlaştırıldığı, uzun iş saatleri içinde kadın ve çocuk işçilerin düşük ücretlerle ve kötü çalışma şartları altında çalıştırıldıkları dönemlerdir. Modern kapitalizm öldürmek, hür insanları esir etmek ve sömürgeleştirmek gibi temel ahlâksızlıklarla sermaye birikimini sağlamıştır. Çağdaş Batı kapitalizmi insanları köleleştirerek, haklarını yiyerek ve gereğinde onları yok ederek oluşmuştur.¹ Sanayi devrimi de bu birikimin imkanlarıyla ve zincirlerinden başka kaybedecek bir şeyi olmayan işçi sınıfıyla birlikte doğmuştur.

Modern kapitalizm kazanmak, dövmek hatta öldürmek üzerine kurulmuştur. Geçmişin, zencileri vahşi hayvan gibi avlayıp emek piyasasına süren sömürgecilerin, kadın ve çocuk işçileri acımasızca sömüren sanayicilerinin ve toplama kamplarında toplu imha gerçekleştirenlerin torunları günümüzde belki insan haklarını en çok savunanlardır. Bu hayat tarzı sermayeyi ve tekniği ön planda tutuyor, insan ise bunların işine yaradığı sürece değerlidir. İnsan, tekniğin ve sermayenin önünde olma hakkına sahip değildir. Modern kapitalist sistem içinde adaletsizlik giderek artmaktadır. Az gelişmiş (veya az kapitalistleşmiş) ülkelerde, gelir dağılımları artan oranda bozulmakta, ortak kamu yararı hiçe sayılmakta, vergi kaçırma, hortumlama, rüşvet ve adam kayırmacılık göze çarpmaktadır.

İktisadın temelinde kültür varsa kültürün de temelinde ahlâk vardır. O halde iktisat ahlâktan kaynaklanırsa belli bir kültürün izini taşıyabilir. Oysa, bilindiği gibi, günümüzde iktisadî tahlil ahlâk karşısında nötr olmak (a-moral) olmak iddiasındadır.

I. TÜRKİYE'DE GELENEKSEL İKTİSAT VE İŞ AHLÂKI

Mensup olduğumuz toplum ve iktisat geleneği nizâm kavramına dayalı bir denge fikrini esas alır. Bu sistem modelinde sınıflaşma değil işbölümü, emek-sermaye çelişkisi değil emek-sermaye işbirliği vardır. Sömürü anlayışı değil hizmet anlayışı hakimdir.

Geleneksel iktisat ve iş ahlâkının insandan istediği temel özellik, güvenilir olmaktır. Bunun için, Hazreti Peygamber risalet ve nübüvvetten önce de Araplarca 'emin' (güvenilir) olarak biliniyordu. Yine Hazreti Peygamber bu özelliğini tacir olarak da göstermişti.

Bu iktisadının esasları şunlardır: İsrraftan uzaklaşma, adil gelir bölüşümü ile

servet ve mülkiyetin yaygınlaştırılması, iktisadî istikrar. Bu esaslar aynı zamanda ahlâki ilkelere.

Bin yıllık Türkiye iktisadıyla ilgili bilgilerin yerleştirileceği çerçeveyi belirleyen en önemli unsur adalettir. Adalet kelime anlamıyla denge demektir. İlk olarak kâinat ile ilgili adaletin sağlanmasında veya kâinat görüşündeki dengenin oluşturulmasında maddenin mananın emrine verilmesi önemli bir esastır. Çünkü ruh ebedî, madde geçicidir.²

Toplumun dengesi sosyal adalet kavramıyla açıklanabilir. Bunun da hedefi kul hakkı davasıdır. Çağdaş insanın 'insan hakkı' diye algıladığı 'kul hakkı' davası aslında bir zihniyet farklılığını aksettirmektir. Toplumcu bir anlayış bunun sonucudur. Sosyal adalet, dayanışma ve güvenliğin temeli olan hizmet ilkesi de bunu vurgular.³ Adaletin hedefi sosyal refahı sağlamaktır.

Sosyal görevlerdeki farklılaşma hukukî ve siyasi imtiyazlara yol açmamalıdır. Hukukun herkese eşit olarak uygulanmalıdır. İşbölümü kabul edilmekle birlikte, bu olgu sınıflaşmaya dönüşmediğinden, bu hükmü hem sebebin hem de sonucun bir boyutu olarak görmek mümkündür. Kabiliyet ve gelir farklılıkları, işbölümünün ve sosyal hareketliliğin sebebidir. Kişiler ancak ilmî ve ahlâkî yönleriyle üstünlüğe sahip olabilirler. Vakıflar gibi sosyal hizmet kurumlarının gelişmesi sınıflaşmanın oluşmadığının göstergelerindedir.

Emek en yüce değer kaynağı ve temel üretim faktörüdür.⁴ Girişim de emek kavramı içersinde ele alınır. Emeksiz kazanç asgari seviyede tutulmaya çalışılmıştır. Özel mülkiyet açısından emeğin öncelikli bir yeri vardır. Miras, hibe, vasiyet gibi durumlar müstesna, temelinde emek olmayan mülkiyet meşru değildir. Ancak emek sarfetmenin, çalışmanın meşru olması da gerekir. Belirtilen istisnalar dışında, emek-kazanç dengesinin bozulması konusunda büyük bir duyarlılık gösterilir. Haramlık şüphesi bulunmayan kazanç el emeğinin ürünü olan kazançtır.

Yine özel mülkiyetin yaygınlaşmasını ve sermayenin belli ellerde toplanmamasını sağlar. Böylece mülk sahibi olanlarla olmayanlar ayrımı ve dolayısıyla bu ayrımın tabii bir sonucu olan sosyal sınıflaşma ortaya çıkmaz. Emeğin teşkilatlanması

² Bu çerçevede insanın gayesi dünyadaki imtihan süresini en verimli bir şekilde ibadet (Allah'a kulluk ve Allah'ı bilmek) suuru içersinde geçirmek olmalıdır: Zâriyât, 51/56. Hedef ise kalb-i selim (temiz kalb) elde etmek olmalıdır: Şuarâ, 26/88.

³ "Müslümanlar, kendileri fakirlik ve ihtiyaç içersinde olsalar bile kardeşlerini kendilerine tercih ederler" Haşr, 59/9

⁴ Kur'an'daki "Ve gerçekten de insan ancak kendi çalıştığını elde eder" (Necm, 53/39) âyeti bunu ifade eder. Hazreti Peygamber de kazancın en üstününün el emeğinin ürünü olduğunu belirtir: "Hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir şey yememiştir." Buharî, Büyü', 15.

¹ Mesela bkz. Henri Sée, *Modern Kapitalizmin Doğuşu*, çev. T. Erim, İstanbul, 1970, 43.

sınıfsal karaktere bürünmemiş, işçi ile işveren, esnaf sisteminde, aynı çatı altında birleştirmiştir.

Emek ile sermaye, işçi ile işveren arasındaki dengenin sağlanmasının ilk şartı hayat tarzlarında makul bir farklılıkla birlikte bunların birbirlerini rakip değil tamamlayıcı olarak görmeleridir. Bir başka deyişle işçi-işveren ilişkileri mutlak değil nisbî ilişkilerdir yani bir kişi aynı anda hem işçi hem de işveren olabilir. Bu temel olgu İslâm toplumlarında sadece emeğiyle geçinen, Batıdakine benzer bir ‘işçi sınıfı’nın doğmasını önlemiştir. Sadece emeğiyle işe başlayan bir kimsenin, bir müddet sonra sermaye sahibi olmasının önünde hiç bir engel yoktur.

Emekle sermayenin üretim sürecine birlikte katılmaları, karşılıklı riziko yüklenmeleri ve çoğunlukla kâr ve zarara ortak olmaları işbirliği içinde olmalarını zorunlu kılar. Yani sermayeye emekten bağımsız statü tanınmaz. Böyle olması bu faktörlerin birbirleriyle çeliştiklerini kabul etmek anlamına gelirdi. Yine bu, sonuçta, sermaye tahakkümü demektir. Sermayeye emekle birlikte üretim faktörü olma şansı tanınmış, atıl kalmaması öngörülmüş, üretime bir kredi kaynağı olarak katılarak faiz gelirine bağlı kalmaması istenmiştir.

Riba altında toplanan her türlü faiz, zamanla oluşan rant ve spekülatif kazançlar yasa dışı kabul edilmiştir. Buna karşılık kâr güdüsü girişim özgürlüğüne paralel olarak çok geniş çapta kullanılmıştır. Ribanın asgariye indirilmesinin yolu öz sermayeye dayalı bir ekonomi kurulması ve kredi kullanımının azaltılmasından başka bir şey değildir. Bu da (az sayılı) ortaklıkların teşviki ile olur.

Rizikosuz ve emeksiz sermaye kazançları (ribâ) hem emek sömürsünü arttırır hem de emeği üretim sürecinden koparır. Bu da çalışmadan kazanmayı özendiren bir durumdur ve sermayenin belli ellerde toplanmasının sebeplerinden biridir. Oysa servetin yaygınlaştırılması ve zekat ilkeleri sermayeyi aşağı gelir gruplarına da yönelterek sosyal refahın toplam gelire birlikte artmasını sağlar.

Ticarî faaliyetler refah ve gelişme kaynağıdır. Fakat bunun yanında çok sorumluluğu olan ve harama kaçmanın kolay olduğu bir meslektir. Buna rağmen ticaret yoluyla helal kazanç elde etme teşvik edilmiştir.⁵

Kapitalizmin oluşturup idealize ettiği homo economicus’un temel sâiki ferdi menfaattir ve bunun somut şekli burjuvadır. Bizde ise toplum yararını kendi çıkarı

⁵ Bunun için Hz. Peygamber “Doğru tacir kıyamet gününde Allah’ın arşının gölgesindedir” ve “Doğru, emin bir tacir peygamberler, siddikler, şehidler ile haşrolur” (Acluni, I, 294) buyurmuştur. Hz. Peygamber ticâretin çok sorumluluk isteyen bir iş olduğunu bildirmekte, tacirleri namuslu olmak konusunda ciddi bir şekilde uyarmaktadır: “Ticâret erbabı takva ve iyilik sahipleriyle doğru olanları müstesna, günahkar olarak haşr olacaktadırlar”: Tirmizî, Büyü’, 4.

rından üstün tutan, kanaatkâr fakat müteşebbis insan tipi idealize edilmiştir. Ahiler bunun somut örnekleridir.

II. FÜTÜVVET, AHİLİK VE İŞ AHLÂKI

Geleneksel iş ahlâkının esasları ve ahlâkî davranışların zihni kökleri, işbölümü anlayışı içerisinde başka bir anlam kazanan, emeğiyle çalışan grupların ve fütüvvet-ahi-esnaf birliklerinin yönetmelikleri mahiyetinde olan fütüvvetnâmelerde dile getirilmiştir. Bunun yanında devletin hisbe (ihtisap) kurumu vasıtasıyla daha çok tüketicinin korunmasına yönelik bir denetimi vardır.⁶ İçtimaî dayanışma ve hizmet anlayışıyla “elini, belini ve dilini korumak” şeklinde ifade edilen namusluluk ilkesi fütüvvetin ve ahiliğin en önemli ilkeleri olagelmıştır.⁷

Fütüvvet, mertlik, gençlik, delikanlılık, yiğitlik, delikanlılık, gençlik, cömertlik, diğergamlık (altruizm), fedakarlık gibi anlamlar taşıyan islâmî-tasavvufî bir kavramdır. Fütüvvet ve bunun Türklerde aldığı şekil olan ahilik öncelikle gençlik ülküsüdür. Her toplumda ve çağda görülebilen ve gençle bir arada olma, bir grup oluşturma ihtiyaçlarından kuvvet alıp gelişen kurumlardır.

Fütüvvet ve ahilik anlayışı son tahlilde, Kur’ân ve Hazreti Peygamber’in sünnetine dayandırılan ilkeleriyle İslâmî-tasavvufî düşünce ve hayat telakkisinin içinde yer alır. Önceleri sadece cömertlik, misafirperverlik ve kahramanlık boyutlarına sahip iken zamanla islâmî ve tasavvufî derinlikler kazanmıştır. Türklerin Müslüman olmasından sonra da ahi teşekküllerinin kurulmasında manevî ve fikri tabanı oluşturmuş, Türklere özgü vasıflar kazanarak bu teşekküllerde yaşamış, etkisini günümüze kadar sürdürmüştür.

IX. yüzyıldan itibaren fütüvvet teşekkülleri içerisinde esnaf birlikleri oluşmuş ve emekçi zümreler fütüvvetin sağladığı ortak yaşayış biçimi etrafında birleşmeye başlamışlardı. Zaten Abbasî hilafetinin başlangıcı olan bu devirde sınaî gelişme ve artan nüfusun şehirlerde toplanması birleşme ihtiyacını doğurmuştu.⁸ Yine aynı yüzyılda Türkistan’da, ahi unvanı taşıyan mutasavvıflara rastladığımız gibi, Türki-

⁶ Fütüvvet ve fütüvvetnâmeler hakkında geniş bilgi için bk. Abdülbaki Gölpınarlı, “İslâm-Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı ve Kaynakları”, *İÜİFM*, XI, İst. 1952, s. 354; Aynı yazar “Şeyh Seyyid Gaybi oğlu Şeyh Seyyid Hüseyin’in Fütüvvetnâmesi”, *İÜİFM*, XVII, İst. 1960, s. 27-155; Franz Taeschner, “İslâm Ortaçağında Fütüvva Teşkilâtı”, *İÜİFM*, XV, İst. 1955; Aynı yazar, “İslâm’da Fütüvvet Teşkilâtının Doğuşu Meselesi”, *Bellekten*, 142, Ankara 1972, s. 209-210; “Fütüvvetnâme”, *Türk Dili ve Edebiyatı Ansiklopedisi*, III, 262.

⁷ Bu ilkeler için bkz. Msl. Kuşeyrî, *Risale*, Mısır, 1319, s. 112; Muhyiddin b. Arabî, *Fütûhâtü’l-Mekkiye*, I, Bulak, 1269, s. 262; Erdebili *Kitabu’l-Fütüvve*, v.100b. Süleymaniye Ktp. Ayasofya Kit. Nu. 2049 da kayıtlı *Mecmuatü’r-resail fi’t-tasavvuf* içinde.

⁸ L. Massignon, “Sınıf”, *İslâm Ansiklopedisi*, X, 555-556; “Guild, Islamic”, *Encyclopaedia of the Social Sciences*, VII-VIII, 214-216.

tan'dan Anadolu'ya kadar olan sahalarda fütüvvet ülküsünün esnaf ve sanatkarlar arasında yaygın olduğu bilinmektedir.⁹

Ahilik Orta-Asya'dan beri görülen akı yani cömertlik felsefesinin İslâmî fütüvvet geleneğiyle kaynaşması ile ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan her toplumda görülebilen gençlik, yiğitlik, ahlâklılık, diğergamlık ülkülerinin belli geleneklerin tesiri altında özgün bir karaktere bürünmesidir.

Ahi düşüncesi her zümreden insana hitap etmekle birlikte özellikle esnaf birlikleri şeklinde müesseseleşmiştir. Bu birlikler sosyal güvenlik ve kooperatif kurumları özelliğini de barındırmaktadırlar. Bir başka açıdan devletin sınaî ve ticarî kesimlerdeki uzantılarıdır. Devlet bu birlikler aracılığıyla sınaî üretimi vefiyatları denetim altında tutar, piyasaları düzenlerdi.

Ahilik ve fütüvvet yerel bir olgu değildir. Anadolu'yu aşan Balkanları ve bütün yakın ve Ortadoğu'yu kapsayan iktisadî, kültürel ve medeni bir harekettir. Ahi teşkilâtı küçük gruplardan oluşmaktadır. Teşkilâta veya mesleğe ilk girenlere meslekî ve ahlâkî eğitimleri için yol arkadaşı, yol atası gibi birkaç kişi görevlendirilir. Çıraklar bu küçük gruplar içinde eğitilerek Ahi unvanını kazanırlardı. Günümüzde de küçük gruplar içinde eğitimin (ve tedavinin) oldukça önem kazandığını belirtelim.

Ahiler, kendimize mahsus bir iktisat süjesi oluşmasına katkıda bulunmuşlardır. Hatta bizim medeniyetimizi Batı'dan ayıran en önemli özelliklerin ahilikten kaynaklandığı söylenebilir. Batı medeniyeti ve kapitalizmi yapan en önemli faktör burjuva zihniyeti iken bizim içtimaî-iktisadî hayatımızı büyük ölçüde ahi zihniyeti yönlendirmiştir. Bundan dolayı bizde kapitalizmi oluşturan sömürgeci faaliyetler, sınıf mücadeleleri görülmemiştir.¹⁰

Fütüvvet ilke ve kurumlarıyla yakın ilgisi olan ahiler Selçuklu ve Osmanlı sanayi ve iç ticaret kesimlerini oluşturan esnaf birlikleri halinde devam etmişlerdir. Bu birliklerde küçük ölçekli fakat yaygın bir sanayi sistemi oluşturmuşlar ve sınıf geleneğinin oluşmasına imkân vermemişlerdir.¹¹

⁹ M. Cevdet, *Zeyl ala'l-fasl "Ahiyyati'l-fıtyan"*, İstanbul, 1351/1932, s. 34, 47, 48, 153, 161.

¹⁰ Sombart kapitalizmin Batı'ya sağladığı imkanları, "Zengin olduk, çünkü ırklar ve milletler bizim için tamamen öldüler, bizim için kıtalar ısızlaştı" ifadesiyle sömürgeciliğe bağlar. Bkz. Henri Sée, *Modern Kapitalizmin Doğuşu*, çev. T. Erim, İstanbul, 1970, 43; XVI. yüzyılın ilk yarısında İspanyol Cortez Aztek, Portekizli Pizarro İnka uygarlıklarını kısa sürede 'her türlü zulüm ve alçaklık'la yokettiler. Altın elde etmek için Aztek ve İnkalarnın yokedilmeleri hakkında bkz. Cipolla, *Fatihler, Korsanlar, Tüccarlar*, çev. T. Altınovaç, İstanbul, 2003, 2-3; *Yelken ve Top*, çev. A. Kayabal, İstanbul, 2003, 75; "Coğrafi keşiflerden sonra Avrupa devletleri açgözlükte ve barbarlıkta birbirleriyle yarıştılar". Baharat ticareti için Portekizliler, Hollandalılar, İngilizler, İspanyollar ve Fransızlar insanları fakir düşürdüler, köleleştirdiler ve kimilerinin de 'kökünü kuruttular": Andrew Dalby, Tehlikeli Tatlar, *Tarih Boyunca Baharat*, çev. N. Pişkinç, İstanbul, 2004, 11.

¹¹ L. Massignon, "Guild-Islamic", *Encyclopaedia of the Social Sciences*, VII-VIII, 214-216; "Sınıf",

Anadolu ahiliğinin kurucusu olarak bilinen ve asıl isminin Şeyh Nasıruddîn el-Hoyî (1175-1262) olduğu tahmin edilen Ahi Evren 1205'te Kayseri'ye yerleşerek burada bir debbağhâne kurmuştu. Şeyhi Evhadüddin Kirmanî ile birlikte bütün Anadolu'yu dolaşarak ahi teşkilatını kuran Ahi Evren şeyhinin ölümünden sonra bu teşkilatın önderi oldu.¹²

Büyük şehirlerde muhtelif sanayi ve ticaret erbabının belirli yerlerde kapalı veya açık çarşıları vardır. Esnaf buralardaki dükkanlarda çalışırdı. Meslekî ahlâkın dayanışmacı ve altruist olması fütüvvetin tesirinin derecesini gösterir. Esnaf teşkilatı üretim faaliyetleri yanında, devletle esnaf arasındaki ilişkileri de düzenlemekteydi. Ücretlerin tayini; mal cinslerinin, standardlarının ve fiyatlarının tesbiti de hep esnaf birliğine aittir.¹³

Selçuklu esnaf teşekküllerinde işe ilk girenlere çırak veya yiğit denirdi. Ahilik mertebesi daha sonra kazanılırdı. Ahilerin üzerinde sırasıyla nakipler, halife ve şeyh vardır. Şeyh esnaf birliğinin başkanıdır. Şeyhü'l-meşayih (şeyhler şeyhi) ise bütün esnaf birliklerinin en üst makamı idi. Çıraklar çeşitli kişilerin nezaretinde meslekî ve manevî yönlerden yetiştirilirdi. Esnaf önderleri siyasî bakımdan da nüfuz sahibi kimselerdi.¹⁴

XIII. yüzyılın ikinci yarısından XIV. yüzyılın başlarına kadar büyük devlet adamlarının, kadıların, müderrislerin, tarikat şeyhlerinin, büyük tâcirlerin ahi teşkilatına girdiklerini görüyoruz. Bu olgular ahiliğin bu geçiş döneminde sosyal itibarı çok yüksek bir kurum olduğunu göstermektedir.¹⁵

XIV. yüzyılın ortalarında, Sultan Orhan zamanında Anadolu ve Ortadoğu'yu dolaşan Kuzey Afrika'lı gezgin İbn Battuta'nın bize ahiler hakkında verdiği bilgiler, bunların fütüvvet ilkeleriyle, tasavvufî hayatla ve esnaflıkla yakın ilgilerini belirtmekte, ahi birliklerinin hem şehirlerde ve hem de köylerde örgütlenen zanaatçı ve ziraatçı zümreler olduğunu teyit etmektedir.¹⁶ Yine ahiler, Osmanlı devleti'nin kuruluşunda gaziler, abdallar ve bacılarla birlikte önemli bir rol oynamış olmalıydılar.¹⁷

İslâm Ansiklopedisi, X, 555.

¹² Bayram, "Ahi Evren", *İslâmî Bilgiler Ansiklopedisi*, I, 93-4.

¹³ Köprülü, M. Fuad, *Osmanlı İmparatorluğunun Kuruluşu*, Ankara, 1972, 117.

¹⁴ Cevdet, M., "İslâm-Türk Teşkilat-ı Medeniyesinden Ahiler Müessesesi", *Büyük Mecmua*, Nu. 5-10, İstanbul. 1919, 122-3.

¹⁵ Köprülü, 1972, 154-6.

¹⁶ İbn Battuta 'ahi' tabirini sadece bu kurumun önderleri için kullanmaktadır. Bkz. *Tuhfetü'n-nuzzar*, Kahire, 1322, 215-41.

¹⁷ Âşıkpaşazâde Tarihi, (Neşr. F.Giese), Leipzig, 1929, 213; Âşık Paşazâde, *Osmanoğullarının Tarihi*, (Hazırlayanlar Kemal Yavuz-Yekta Saraç), İstanbul, 2003, 298.

O kadar ki ilk Osmanlı sultanları, Fatih dahil, ahî önderleriydi. İlk Osmanlı vezirlerinin bir çoğu da ahî idi.¹⁸

Ahi teşekküllerinin devlet otoritesinin zayıfladığı bir dönemde Anadolu'nun her yerinde siyasi ve idarî müessiriyet sağladıkları ve devletin işlevlerini gördükleri bilinmektedir.¹⁹ Osmanlı devleti'nin katiyetle kurulmasından sonra ahilik siyasi ve idarî işlevlerini sadece esnaf birlikleri içerisinde sürdürmüştür.²⁰ Bir başka açıdan Osmanlı sanayi ve iç ticaret kesimleri esnaf birlikleri halinde teşkilatlanmıştı. Bu birlikler, fütüvvet ve ahilik ilke ve kurumlarından kaynaklanan²¹ İslâm ve Selçuklu esnaf birliklerinin devamıdır.

Devlet, esnaf düzenini dayandığı fütüvvet ve ahilik geleneğine bağlı haliyle korumak isterdi. Esnafın bu yolla kendi iç denetimini sağlaması devletin işini kolaylaştırıyordu.

Esnaf sistemi, kalite kontrol ve standardizasyonu ile fiyat istikrarını sağlayıcı, haksız rekabeti, aşırı üretimi ve işsizliği önleyici bir anlayışa dayanıyordu. Sistem yarı özerk yapısıyla devletin uyguladığı narh politikasının en önemli yürütme ve denetim cihazını oluşturmuştur.

Esnaf birliklerinde çalışanları ustalar, kalfalar ve çıraklar oluştururdu. Yükselmek için ehliyet ve liyakat esastır. Bu yolda herşey sıralıdır, teşkilatın en büyüğü bile keyfi hareket edemezdi. Esnaflığa giren genç, mesleğinde uzmanlaşmadıkça ve zamanı gelmedikçe yükselmez ve ayrı dükkan açamazdı. Bir tarikat şeyhinin peştamal kuşatmasıyla usta olan bir sanatkar esnaf şeyhliğine kadar yükselebilir. Esnafın iç düzeninde belli bir maharet ve kaliteye ulaşmadan usta olunamazdı. Kabiliyetsiz ve ehliyetsizler esnaftan çıkarılırlardı. Bunun yanında üretimin denetlenebilmesi için işyerleri dışında çalışılmaması istenirdi.²²

Burada esnaf bir yandan mesleğinin inceliklerini öğrenirken bir yandan da ahlâk eğitimi almaktaydı. Gence bu yolda, günümüzün küçük gruplarda eğitim uygulamasını hatırlatan bir şekilde, yol atası ve yol kardeşi yardımcıdır. Geleceği, yola (fütüv-

vet veya tarikat yoluna), birliğe, yardımlaşma sandığına, mesleğe, sanata ve ihvana ihanet etmedikçe birlik mensupları tarafından garanti edilmiştir. Esnaf fütüvvet (gençlik) idealini benimsemekle birlikte çeşitli tarikatlere mensup olabiliyorlardı.²³ Yine esnafın öğretimine özen gösterilirdi. Çıraklık eğitimi için medrese ve okullarda bölümler açıldığını biliyoruz.²⁴

Esnaf birliklerinde meslekteki maharete ve eskiliğe dayanan bir kademeleşme mevcuttu. Fakat aynı dönemin Batı esnaf birliklerinde görülen tabakalaşma söz konusu değildir. Batı'nın sınıflı toplum yapısının sonucu olan bu durum Avrupa sendikacılığına yansımıştır. Osmanlı esnaf birliklerinde ise, sadece ahlâkî ve meslekî üstünlükler ilerleme ve yükselme sebebidir. Zaten bunlara sahip olamayanlar esnaf arasında eskime fırsatını bulamazlar. İşyerlerinde aile ortamı ile hürmet ve sevgi esastır.²⁵

Esnaf teşkilatı devletin yarı-resmî bir kurumu olmakla birlikte özerk bir yapıya sahiptir. Esnaf içerisinde ortaya çıkabilecek ihtilaflar, davalar teşkilat içerisinde halledilir, mahkemeye nadiren başvurulurdu.²⁶

Klasik dönem Osmanlı esnaf teşkilatı birçok meslek teşekkülünden oluşuyor ve üst yönetici olarak Kadı'nın idaresi altında bulunuyordu. Bu olgu devlet denetiminin derecesini gösterir. Üretilen ve piyasaya arz edilen ürünler kadı'nın bilgisi dahilindeydi. Araçların ortaya çıkışı önlenmiş, ürünlerin üreticiden tüketiciye en kısa yoldan ve en elverişli fiyatlarla intikal etmesi hedef alınmıştır.

Esnaf genellikle gedik sistemine tâbiydi. Bu, memurların kadro sistemine benzer. Yalnız gedik tabiri, XVIII. yüzyıldan itibaren kullanılmıştır. Bu sistemde ihtiyaç

²³ Özellikle Melamilik-Bayramilik, Bektaşilik ve Mevlevilik fütüvvet, ahi ve esnaf zümreleriyle yakın ilişki kurmuşlardır. Tarikat istihlaları esnaf için de kullanılmaktadır: Esnaf, ehlü'l-hak (hak ehli) veya ehlü't-tarik (yol, tarikat ehli) diye de anılmaktadır. Esnaflığa katılan genç 'şeriat, tarikat, hakikat ve marifet cemaatine' katılmaktadır. Bkz. Arnakis, 1953, 246.

²⁴ İstanbul'un fethinden sonra saraçhânenin Fatih camiiinin yakınında yapılması saraç çıraklarının sabahları Fatih medreselerine devam edebilmelerini sağlamak içindi. II. Mahmut tarafından da 1825 yılında neşredilen bir fermanla "İslâm ilkelerini öğrendikten sonra geçimi sağlamak üzere çalışmak gerektiği" vurgulanmış ve "esnaflığa girebilmek için mektepte ilmiyal ve İslâm'ın şartlarını öğrenmek lazımdır. Bunu belirten bir izin tezkiresi olmadan kimse esnaflığa kabul edilmemelidir" denilerek yeni mektepler açılmış ve esnafa asgari bir kültür ve bilgi sağlama işi düzene sokulmaya çalışılmıştır. Bkz. O. Nuri, 1922, 614-6

²⁵ Esnaf teşkilatında çalışma düzeni hakkında bkz. Massignon, "Sınıf", s. 556, "Guild-Islamic", s. 214-6; Uluçay, 1942, 105-111; O. Nuri, 1922, 559-613; Gölpinarlı, 1949-50, s. 90-9; Hasan, 1932, 8-12.

²⁶ Esnafın bir iç cezalandırma sistemi de vardı. Cezaya yolsuzluk veya erkan denirdi. Anlaşmazlıklarda yetkili esnaf şeyhi idi. Böylece güçlü bir iç denetim sistemi kurulmuştu. O. Nuri, 1922, 610-3; Gölpinarlı, s. 82. Yine Müslüman olmayan esnaf ta teşkilat içerisinde aynı disipline uyuyorlar ve aynı geleneği sürdürüyorlardı. Mesela yakın zamana kadar İstanbul Kapalıçarşısı açılırken yapılan duaya Müslüman olmayan esnaf ta katılırdı. Çarşının sosyal güvenliğini sağlayan sandığa onlar da para verir ve gereğinde sandıktan para alırlar veya yardımdan faydalanırlardı. Bkz. Gölpinarlı, 1949-50, s. 94.

¹⁸ M. Bayram-A. Debbağoğlu, "Ahi", *İslâmî Bilgiler Ansiklopedisi*, 1, 89.

¹⁹ İbn Battuta, 22-323; Cevdet, 1919, 160, 170, 208.

²⁰ Ahiliğin Selçuklularda ve Osmanlı devleti'nin kuruluşunda oynadığı hayat rolün farkına XX. yüzyılın başlarında, özellikle Osmanlı devleti'nin kuruluşu tartışmaları sırasında varılmıştır. Osmanlı devleti'nin ilerleyen yüzyıllarında ahilik unutulmuş ve hatta olumsuz bir anlam bile kazanmıştı. Hatta M. Nuri Paşa XIX. yüzyılın sonlarına doğru yazdığı eserinde ahilerden mütegalibe (zorba) olarak bahseder. Bkz. *Netayicu'l-vukûât*, 2. bs. İst. 1294, I, 8. Yine bu bilgi aşınmasından dolayı Cumhuriyetin ilk yıllarında Ankara'daki Ahi Mesut yöresinin ismi Etimesgut olarak değiştirilebilmiştir.

²¹ Bu yüzden esnaf teşkilatına katılma tıpkı fütüvvete giriş gibi, şerbet içme, şedd kuşanma ve şalvar giyme ile olmaktadır. Bir çeşit kuşak olan şedd sonraları peştamal halini almış ve ustalara takılmaya başlanmıştır.

²² Cevdet, Belediye, 3735: 1136/1724.

duyuldukça yeni kadrolar ihdas edilir, böylece ticaret kesiminin aşırı büyümesi engellenirdi.²⁷

Alım ve satış tekelleri veya öncelikleri, esnaf düzeninin en önemli hususlarıdır. Bu tekeller esnafa fiyatları istedikleri gibi ayarlama imkanı vermiyor, aksine devletin üretim, mübadele ve fiyatları etkin bir şekilde denetlemesini sağlıyordu. Bu olgu, bir işbölümü disiplini de oluşturmuştu. Esnafın birbirlerinin üretim ve satış sahalarına taşmaları yasaktı.²⁸

Esnafın işleyeceği hammadde tedarikinde güçlük çekmemesi için de tahsis siyaseti izleniyordu. Yani belli hammaddeler belli esnafa tahsis edilmişti. Bu anlamdaki bir tekelcilik aslında fiyatlara müdahale imkanı veren tekelciliği engelleyen bir husustur.²⁹

Esnaf sistemi, kalite kontrol ve standardizasyonu ile fiyat istikrarını sağlayıcı, haksız rekabeti, aşırı üretimi ve işsizliği önleyici bir anlayışa dayanıyordu. Sistem yarı özerk yapısıyla devletin uyguladığı narh politikasının en önemli yürütme ve denetim cihazını oluşturmuştur.

Osmanlı esnaf birliklerinin mali, adli, idari ve iktisadi özerklikleri, Türk toplumunun 'demokratik' vasıflarını aksettirmektedir. Tabiatıyla bunun Batı'nın sınıflı toplum yapısının bir sonucu olan demokratik kurumlarla ilgisi yoktur.

Fiyat ve kalite denetiminde bizzat esnaf teşkilatının iç denetimi önemlidir. Daha sonra muhtesib, kadı, sadrazam ve nihayet padişah denetimlerde bulunuyordu.³⁰ Sistemi bozmak isteyenler kalebendlik ve cezirebendlik gibi cezalara çarptırılıyorlardı.³¹ Görüldüğü gibi sistem içinde fiyat ve kalite istikrarının sağlanması kanuni yollardan da garanti edilmek istenmiştir.

Osmanlı sanayi ve ticaret kesimlerinin çerçevesini oluşturan esnaf birlikleri rekabete değil, işbirliği, karşılıklı kontrol, imtiyaz ve tahsis ilkelerine dayandığı gibi bu ilkeler çalışma hayatının da esasını teşkil etmektedir. Bu şartlar altında iş ve çalışma hayatı belli bir disiplin altına alınmış, liberal-kapitalist sistemdeki gibi herkesin istediği mesleği, istediği yerde ve istediği şekilde yapmasına imkan verilmemiştir.

²⁷ Eğer gerçekten halk ihtiyaç duyuyorsa kendiliğinden açılan dükkanlar kapatılmaz ve kadroya geçirilirdi. Bu durum öncelikle esnaf teşkilatının bir iç meselesi olarak halledilirdi. Bkz. Cevdet Belediye, 7162 (Başbakanlık Osmanlı Arşivi): 1178/1764. Gedik usulü vakıflara gelir kaynağı bulma amacıyla oluşturulmuştu: M. Nuri, IV, 100.

²⁸ Cevdet, Belediye, 5020: 1198/1784.

²⁹ Belgeler tahsislere uyulmasını ve hammaddelerin muhtekirlere verilmemesini ısrarla belirtmektedirler: Cevdet Belediye, 6366: 1204/1789. Bu tahsislerde, özellikle stratejik maddelerde devlete bir öncelik tanınmıştır. Bkz. Mühimme, 10, s. 225/344: 979/1572.

³⁰ Cevdet Belediye, 5935: 1183/1769.

³¹ Cevdet Belediye, 3223:1147/1734; Cevdet Belediye, 4612: 1177 /1763.

Osmanlı ekonomisinde bir işçi sınıfı olmadığı gibi, sanayi devrimi döneminde de bir işçi sefaletinden söz etmek mümkün değildir. Belki de Osmanlı ekonomisinde sanayi devriminin oluşmamasının sebeplerinden biri de ücretlerin nisbi yüksekliğidir.

Yeniçerilerin esnaf sistemi üzerindeki etkilerini biliyoruz. Esnaflık yapan yeniçerilerin kurallara uymaları istenmekle birlikte³² yolsuzlukları sistemi bozacak seviyede idi. Yine XVIII. yüzyılın başlarından itibaren yoğunluk kazanan şehirlere akın hareketiyle tarım kesiminden kopan köylüler, işportacılık ve esnaflaşma gibi olaylarla, esnaf üzerinde önemli bir baskı oluşturuyorlardı. Esnaf, sürüm imkanları gittikçe daralırken aralarına yeni adam almamakta direniyor ve bu da sürtüşmelere yol açıyordu.

Bu tür gelişmeler, esnaf kadrosunu genişletme eğilimi getirirken, geçim imkanlarının, hammadde kaynaklarının ve sürüm sahalarının bu eğilime ayak uyduramaması büyük zorlukların baş göstermesine yol açmış ve tahditlerin daraltılması konusunu gündemde tutmuştur. Fert başına düşen gelirin azalması şeklinde özetlenebilecek sebeplerle geleneksel fütüvvet ahlakına ters düşen çekişme, ihtikar, hile, eksik tartma, kanaatsizlik gibi durumlar esnaftan olan şikayetleri çoğaltıyordu.³³

Yine toplumun benimsemekte olduğu yeni tüketim alışkanlıkları, yerli tüketim kalıplarına uygun üretim yapan esnaf üzerinde olumsuz bir etki yapmıştır. 1826'da Yeniçeri ocağının kaldırılması bir yandan üretim tarzını yeni askerî yapıya uydururken bir yandan da hammallar gibi Yeniçerilere bağlı esnaf grupları etkisiz hale geldi.³⁴

Eldeki dış ticaret verilerini inceleyerek, Anadolu'da küçük sınaî üretimin son zamanlarda bile kötü durumda olmadığını görebiliriz. XIX. yüzyılın başlarına kadar olan dönemde, mamul mallarda ülke kendi tüketimini kendi üretimiyle karşılıyordu. Bu durumda zenaatlerin, büyük bir canlılık içinde olmasalar bile bir yıkım ve çöküş içinde olmadıkları görülmektedir.³⁵

1820'lerden Birinci Dünya Savaşına kadar Batı Avrupa'dan ithal edilen mamul malların rekabeti yerli sanayileri şiddetle etkilemiştir. Ulaşım imkanları nedeniyle

³² Aslında askeri zümrelerin ticaretle uğraşmaları yasaktı: Mühimme, 12, s. 37/77: 978/1571. Bunlar, teorik olarak, emekli olmadıkça evlenemezler ve esnaflık yapamazlardı. Bkz. M. Nuri, I, 168. Fakat zamanla bu yönde fiili bir durum ortaya çıkmış ve devlet durumu kabullenmişti: A. Refik, 1935, 134: 996/1587.

³³ Bu konuda Bkz. Ülgener, Sabri, "XIV. Asırdan Beri Esnaf Ahlakı ve Şikayeti Mucip Bazı Halleri, İÜİF.M. XI. İst. 1955, 392 vd.; Uluçay, 1942, 19-20; Massignon, "Sınıf", s. 214-6.

³⁴ Baykara, Tuncer, "Yeniçeri Ocağının Kaldırılmasının Sosyal Sonuçları", Sultan II. Mahmud ve Reformları Semineri, İstanbul, 1990, 147-155.

³⁵ Pamuk, Şevket, Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi, 1500-1914, İstanbul, 1988, 177.

İstanbul ile Anadolu'nun kıyı bölgeleri ve daha sonraları da demiryollarının ulaşabildiği iç bölgeler, rekabetten etkilendiler. Ancak pek çok dalda yerli sınaî üreticiler yeni şartlara uyum sağlayarak direnebilmişlerdir. Bunların başında ithal malı iplik kullanarak, düşük ücret ve kârlarla çalışarak, emek yoğun bir şekilde üretimi sürdürmek ve pazarı korumak gelmektedir.³⁶

Haçlı seferlerinden sonra, İslâm esnaf birliklerinin Batı esnaf birliklerinin, yani korporasyonların yeniden kuruluşunda etkili olduklarını biliyoruz. Biraz da bunun tesiriyle arada, zihniyet ve teşkilat açısından, benzerlikler bulunmaktadır. Fakat kapitalizm adım adım bu sistemi ortadan kaldırmıştır. Osmanlılarda ise kapitalizme geçme söz konusu olmadan sistem ömrünü tamamlamıştır.³⁷ Narh sistemi Tanzimat'ın getirmek istediği liberalist ekonomiye uygun değildi. Bu yüzden Tanzimat esnaf sistemini etkisizleştirdi ve narh sistemini kaldırmıştır.³⁸

Bununla birlikte Osmanlı şehirlerinde esnaf birlikleri ve aralarındaki dayanışma süregelmekteydi. Öte yandan XIX. yüzyıl boyunca şirketleşme ve sınaileşme teşebbüslerinin esnaf aracılığıyla yürütülmeye çalışıldığını görüyoruz. Devlet böyle yerleşmiş bir olguyu bir kenara bırakmamaktadır. Avrupa ve Japonya'da esnafın yıkılışının ortaya çıkardığı sosyal ve iktisadî karmaşa bu yüzden Osmanlı toplumunda görülmemiştir.

Esnaf sisteminin bu değişim döneminde bir takım düzenlemeler yapıldı: Tahditler gevşetilerek gedikler genişletildi. 1879'da İstanbul Ticaret Odası açıldı. 1909'da 'Esnaf Cemiyeti Talimatnamesi' çıkarıldı. Bu tarihten sonra bazı esnaf ve iş adamları dernekler kurmaya başladılar. 1910'da Ticaret ve Sanayi Odalarına Mahsus Nizamname meydana getirildi. 1913'te bütün tahditler ve dolayısıyla gedik usûlü tamamen kaldırıldı. 1924'te de esnaf birlikleri resmen tarihe karıştı.³⁹ Bu gün bu birliklerin yerini, Odalar, Esnaf ve Sanatkâr Dernekleri ile İşçi ve 'İşveren' Sendikaları almıştır. Ancak bütün bu kuruluşların ahiliğe dayalı, kanaatkârlık ile servet ve mülkiyetin yaygınlaştırılması ilkelerini savunan bir zihniyeti izlediklerini söylemek mümkün değildir.

Son olarak, ortadan kalkmakta olan Müslüman esnaf birliklerine 1917'de yö-

³⁶ Pamuk, 1988, 227.

³⁷ Esnaf teşkilatı için bkz. O. Nuri, Mecelle-i Umûr-ı Belediye, Dersaadet, 1922, I, 302-575; Çağatay Uluçay, XVII. Yüzyılda Manisa'da Ziraat, Ticaret ve Esnaf Teşkilatı, İstanbul, 1942, 32-4, 113-120; Hasan Hacı Şeyhoğlu, Çankırı'da Ahilikten Kalma Esnaf ve Sohbet Teşkilatı, Çankırı, 1932, 10-19; Kal'a, 1998. Bu konuda ayrıca Bkz. Mübahat Kütükoğlu, "Osmanlı İktisadî Yapısı" *Osmanlı Devleti ve Medeniyeti Tarihi içinde*, İst. 1999, s. 606-613.

³⁸ Ortaylı, 1987, 164.

³⁹ Bu konuda Bkz. Adnan Giz, "Osmanlı Devleti'nde Ticaret, Sanayi Odaları ve Borsalar", TCTA, 1985, 748-52.

nelen bir hareketi hatırlatmak gerekiyor. Bu da Moskova'nın bu tarihteki Üçüncü enternasyondan itibaren bu teşekküllerden faydalanma yoluna girmesi idi.⁴⁰

Esnaf teşkilatı küçük ve orta işletmecilik ve buna bağlı olarak kendiliğinden istihdam sistemini yüzyıllar boyunca başarıyla uygulamıştır. Bu sistem büyümeyle değil kaliteyle gücünü korumuştur. Esnaf birlikleri özerk ve 'demokratik' kuruluşlardı. Yani iç işlerinde büyük bir serbestliğe sahip idiler. Zenaat ve ticareti düzenlemeden anlaşmazlıkların giderilmesine kadar öncelik birliklere aitti. Özellikle fiyat ve kalite denetimi ile standardizasyonun sağlanması demek olan narh sistemini bu teşkilat denetlerdi. Sanayi devrimiyle esnaf birlikleri Anglo-Sakson ülkelerinde ortadan kalkarken Osmanlılarda kendini yeni şartlara uydurarak varlığını sürdürmüştür.

III. GÜNÜMÜZDE İŞ AHLÂKI

Günümüzde emeğin hor görülmesinin temel sebebi insanın hor görülmesidir. İnsan bir beşerî sermaye, bir kaynak, bir işçi, bir tüketici, bir müşteri vs. gibi ele alınabilir ama bir "insan" olarak ele alınmaz. İnsanın insan yerine konmaması emek sömürüsünün de yoğun olmasının göstergelerindendir. İslâm ülkelerinde bu daha da çok belirgindir.

Kapitalist devletin büyükleri ve büyüme teşvik politikası söz konusu olmadığı gibi küçük üreticiliğin ve girişimciliğin hakim kılındığını tarihî tecrübe ispatlamaktadır. Bu ilke aynı zamanda iktisadî güçlenmenin belli bir zümrenin değil; bütün toplumun görevi olduğunu gösterir. Burada sosyal adalet adeta bir finansman faktörü olarak kullanılmıştır. Emeği en yüce değer olarak gören, kanaati ön planda tutan, servet ve mülkiyetin yaygınlaştırılmasını sağlayan, sosyal refahı gerçekleştirmeyi amaçlayan bir sistem kurulmuştur.

Günümüz sanayi toplumlarında işçi-işveren ilişkileri büyük bir öneme sahiptir. O kadar ki bazı sanayi toplumlarında işçilerin veya ücretlilerin toplam nüfus içindeki oranları yüzde 70-80 lere kadar çıkmıştır. Tek kutuplu dünya ve globalizasyon sürecinde küresel adaletsizlik çok daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Gelir dağılımı daha da kötüleşmekte, kalkınmışlarla az gelişmişler, zenginlerle fakirler arasındaki mesafe giderek açılmaktadır. Küreselleşme insanlar arasındaki uçurumları derinleştirmekte, zenginlerin daha da zenginleşmesine fakirlerin ise daha da fakirleşmesine yol açmaktadır.

Günümüz ekonomilerinin temel sorunu olan ve emek israfından başka birşey olmayan, üstelik temel bir ahlâkî problem olan işsizlik problemi de halledilememekte-

⁴⁰ Massignon, 1966, 555.

dir. Çoğunluğunu İslâm ülkelerinin oluşturduğu az gelişmiş (daha doğru bir deyişle az kapitalistleşmiş) ülkeler ise daha da kötü durumdadırlar.

İslâm ülkelerindeki işçi ve emek meselesine İslâm'ın öncelikli yeri vermesi gerektiğini savunmalıyız. Çünkü Batı dünyasında sendikalaşma süreci içerisinde belli bir dengeye ulaşmış bulunan işçi meselesi, İslâm ülkelerinde adaletsiz bir görünüme sahip hale gelmiştir. Bu adaletsizliğin unsurlarını işveren sömürüsü, sendikacı sömürüsü ve dış sömürü oluşturmaktadır. Gerçekten, özellikle Türkiye'de, bir taraftan işsizlik, bir taraftan da bu işsizlerle alay edercesine istenen veya fiilen ödenen yüksek ücretler ile birlikte emek karşılığı olmayan yüksek haksız kazançlar söz konusudur.

Dünya çapındaki eşitsizlik İslâm ülkelerinde daha da büyümektedir. İslâm ülkelerinde düşük gelirli yüzdeye düşen payla en yüksek gelirli yüzdeye düşen payın farkı oldukça büyüktür. Bu gelir dağılımındaki adaletsizlikten kaynaklanmış olmalıdır.

Sosyal barışın sağlanması ve korunması, gelir bölüşümünün adaletsiz olduğu bir ülkede mümkün değildir. Böyle bir ülkede toplumsal huzursuzluğun olması kaçınılmazdır.

Enflasyondan daha çok göze çarpan ve sıkıntı kaynağı problem olan işsizlik sanayi kapitalizminin bir ürünüdür. Kitlevî üretimin bir sonucu kitlevî tüketim, bir diğer sonucu da kitlevî işsizliktir. Bir başka deyişle işsizlik, en önemli kaynak ve emek israfıdır. Batı'da kitlevî üretimin bir sonucu olarak daha fazla arttırılamayan talep, malların satılamamasına, fabrikaların kapanmasına dolayısıyla işsizliğin artmasına yol açıyor.

İşsizliğin azalmasında olumlu gelişmeler ve beklentiler olsa da bu olgu hala sosyal ve iktisadî sıkıntılarla hırsızlık, terör başta olmak üzere kanun dışı olayların da en önemli sebebi olmaya devam etmektedir.

Gelir dağılımı Türkiye'den daha bozuk herhangi bir Avrupa Birliği, AB'ye aday ya da Avrupa ülkesi bulunmuyor. Avrupa'daki ülkeler gelir dağılımının en adaletli dağıtıldığı ülke grubunu oluşturuyor. Gelir dağılımında ABD'ye benzer bir gelişme gösteren Türkiye, girmek istediği AB ve diğer aday ülkeler arasında ise gelir dağılımı bozuk ülke görünümü sergiliyor.

Günümüzde halen büyümeyi teşvik eden, sonuçta gelir dağılımını bozan zihniyetin ve uygulamanın hakim olduğunu görüyoruz. En büyük işletmeci olan devletin ekonomik faaliyetleri sınırlandırılırken, aynı sakıncaları fazlasıyla barındıran uygulamalar özel girişim için sürdürülmektedir. İşletme hakkını değil, mülkiyeti devreden bir özelleştirme uygulaması bu süreci hızlandırmakta ve daha da vahimleştirmektedir. Üstelik çok uluslu şirketlerin ve uluslararası büyük sermayenin artan ölçüde devreye girmesi problemi daha da büyütmektedir. Zaten ülke vatandaşlığı kavramı yerini çoktan çok uluslu şirket vatandaşlığına bırakmıştır. Bu da gelir ve

servet adaletsizliğini arttırmakta dolayısıyla ahlâksızlığın zeminini güçlendirmektedir.

Sonuç

Bizim ekonomi anlayışımızın en önemli unsurlarını insan sevgisi, merhamet, adalet ve kul hakkı gibi ahlâkî ilkeler oluşturmaktadır. Kişinin toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması bunun asgarî şartıdır.

Çalışan ve çalıştıran münasebetleri eski ve evrensel olmasına rağmen işçi meselesi Batı'da, Sanayi Devrimi'nin bir boyutu olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi teknolojik gelişme ve kitlevî üretim yanında işsizlik, düşük ücret, kötü çalışma koşulları ve yaygın sefaletle birlikte gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda büyük bir ahlâk problemi olarak ortaya çıkan işçi meselesini çözmek için fikir ve teklif üretenlerin başında sosyalistler gelmektedir. Avrupa işçi sefaletini büyük ölçüde XIX. yüzyıl sonlarındaki sendikalaşma süreciyle birlikte ile aşmıştır. Sanayi toplumlarının dörtte üçünü doğrudan ilgilendiren işçi meselesine 'sosyal mesele' de denilmiştir.

Özellikle tek kutuplu dünya ve globalizasyon sürecinde küresel adaletsizlik çok daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Gelir dağılımı daha da kötüleşmekte, kalkınmışlarla az gelişmişler, zenginlerle fakirler arasındaki mesafe giderek açılmaktadır.

Az gelişmiş veya kalkınmakta olan ülkeler Batı türü bir kalkınmayı bir hayat yolu olarak benimsemiş görünüyorlar. Bu ülkeler "kalkındıkça" kalkınmış ülkelerle arasındaki açık kapanacağına daha da artıyor. Dünya nimetlerinin dörtte üçü dünya nüfusunun ileri kapitalist üçte birinin tekeli altındadır. Günümüzde ihtişam ile sefalet, aşırı beslenmeden ölüm ile açlıktan ölüm yanyana barınıyor. Silahlanma ve başkalarını tahribe yönelen kaynakların çok az bir kısmı açlık sorununu ortadan kaldıracaktır. Gerçekten kapitalist sistem kendisini "tehlikeye" atmıştır. Bütün bunlar insanca bir hayat tarzı özlemine ve yeni bir uygarlığı gündeme getiriyor.

Sosyal barışın sağlanması ve korunması, gelir bölüşümünün adaletsiz olduğu bir ülkede mümkün değildir. Böyle bir ülkede toplumsal huzursuzluğun olması kaçınılmazdır. Türkiye'de, çalışanlar aleyhindeki gelir dağılımının düzeltilmesi gerekmektedir. Günümüzde kul hakkı kavramını esas alan geleneksel ekonominin var olduğunu söylemek zordur. Bu yüzden gelir dağılımını olumlu yönde etkilemeyen kurumların teorisini yapmaktan çok, insanca bir hayat tarzı ve yeni bir uygarlık ile ilgili sorunları ele alınmalıdır.

Gelir dağılımının son derece bozuk olduğu İslâm toplumlarında (Türkiye'de % 5'lik en zengin ile en yoksul kesim arasında 25 kat gelir farkı vardır) iş ahlâkının ve

iş barışının hatta toplum barışının sağlanması imkansızdır. Bu yüzden ortaya çıkan toplumsal gerginliklerin büyümemesinin temel sebebi aile, akrabalık ve komşuluk geleneklerinin hala varlığını sürdürmesidir. Modern kapitalizmin hor gördüğü bu tür gelenekler toplumlarımızdaki gerginlikleri azaltan en önemli faktördür.

Kapitalist dünya sisteminin edilgen bir üyesi olan ve hala “gelişmekte olan” ve Güney ülkeleri arasında yer alan İslâm ülkelerinin etken ve hakim olmalarının sırrı iktisadın da temelinde yer alan ahlâkın tekrar önemsenmesinde bulunmaktadır. Günümüzde dünya sistemi içersinde Müslümanların etken değil edilgen olmaları, İslâm ülkelerinin dünyanın gelir dağılımını en bozuk ülkeleri olmaları öncelikle ahlâkî bir problem gibi görünmektedir. Ekonomimiz emeği en yüce değer olarak gören ve üretimle ticareti ibadet haline getiren bir anlayışa dayanırsa ahlâk temeli üzerine yükselebilecektir.

İŞ AHLÂKİ VE KAPİTALİZMİN ELEŞTİRİSİ

MAHMUT ARSLAN*

Kapitalizm doğduğu günden beri içinde bulunduğu toplumların kültürel ve ahlâkî değerlerini etkilemiş ya da değiştirmiştir. İnsanlığa sağladığı onca artılara rağmen çok geniş bir yelpazede eleştirilmiş ve sosyalistlerce insanlığın yaşadığı her türlü buhranın, adaletsizliğin ve sömürünün en baştaki müsebbibi olarak görülmüştür. Günümüzde ise dünya kapitalizmi Sovyetler Birliği'nin dağılmasından sonra etki alanını tüm dünya ölçeğine çıkarmıştır.

Kapitalizm kurulup güç kazandığı ülkelerde sadece ekonomik hayatı etkilemekle kalmamış genel anlamda sosyal ve kültürel hayatı da etkilemiştir. Doğuşundan günümüze kadar bu sistem entelektüel seviyede birçok taraftar ve karşıt toplamıştır. Kimine göre kapitalizm insanlığa pek çok yenilik getirmiş, gelişmenin ve değişimin motoru olmuştur. Kapitalizmin özgürlükçü yapısı, kişinin bilgisine, becerisine değer vermesi, çeşitli ahlâk ve değer yargıları karşısındaki yansızlığıyla çoğulcu bir yaşam tarzına fırsat vermesi, sürekli ilerleme ve gelişmeyi sağlayarak devamlı değerler üretebilmesi, etkinliği, değişimlere karşı duyarlı olması, dinamik yapısı gibi önde gelen meziyetlerini otaya koyan görüşler olduğu gibi olumsuz noktalarını ortaya koyan görüşler de olmuştur. Bu olumsuzlukları ekonomik teknik boyuttan ele alındıkları gibi sistemin sosyal ve kültürel hayatta yarattığı boşluklar dikkate alınarak ahlâkî, manevî ve ideolojik yönleri dikkate alınarak da eleştirilmiştir.¹

Karl Marks ondokuzuncu yüzyıl kapitalizmini incelemiş ve ahlâkî bir söylemle kapitalist sistemi tenkit etmiş ancak kullandığı dili yorumlayanlar, gerçekte kapitalizmi ahlâkî bir bakış açısından değerlendirdiği konusunda hemfikir değillerdir.

* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdarî Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
marslan@hacettepe.edu.tr

¹ Çağatay T., *Kapitalist İktisadi Nizam ve Bugünkü Durumu*, Ankara: TTK Basımevi, 1958.

Bununla birlikte Marks'ın pek çok takipçisi kapitalizmin ahlâkî bir çerçeve içinde yermişler ve kapitalizmin esasen gayri ahlâkî olduğunu iddia etmişlerdir. Bu iddiaları üç ana noktada toplayabiliriz:

» Kapitalizm esas itibarıyla gayri ahlâkîdir zira işçinin hak ettiği ücreti çalmadan varolması mümkün değildir.

» Kapitalizm gayri – ahlâkîdir zira insanları yabancılaştırır.

» Kapitalizm azınlık bir zümrenin çıkarlarını korur ve çoğunluğun daha adil daha iyi ve eşitlikçi bir toplum olarak yamasına engel olur.²

İşgücünün Sömürülmesi

Karl Marks ve Ricardo'ya göre bir malın değeri üretiminde kullanılan emekle doğru orantılıdır. Marks'ın emek değer kuramı, sosyal gelirin emek ve sermaye arasındaki bölüşümünü gösteren bir araçtır. Malların üretiminde makine teçhizat, hammadde gibi sermaye malları da kullanılır ve üretilen mal sermaye üzerinden sahibine bir gelir sağlar ancak yatırım yapılmasıyla malın ortaya çıkması arasında belli bir zaman geçer. İşte bu yatırımlarla yatırımdan elde edilen değerler arasında işgücü saatiyle ölçülen farklar ortaya çıkacaktır. Marks sömürünün bireysel kaynaklı olmayıp kapitalist sistemin doğasından kaynaklandığını kanıtlamak istemiştir. Marks'a göre köle satın alınmasıyla bir hizmet sözleşmesi arasında temel bir fark yoktur. Her sermaye sahibi kölelikte olduğu gibi işçilerin kendisini değil de potansiyel emekleri toplamının belli bir kısmını satın alır. İşgücü bir mal olduğu için değer kuramı onun niçin de geçerli olmalıdır. Denge ve tam rekabet koşullarına sahip bir ekonomide üretime katılan emek faktörü emek saatiyle orantılı bir ücret almalıdır. Emek kullanılarak üretilen mallar emek saati üzerinden bir fiyatla satıldığından, iki değer arasında bir fark vardır ve bu fark piyasa mekanizması yoluyla kapital sahibinin cebine girer. Halbuki emek değer kuramına göre her malın gerçek değerini kullanan emek değeri belirlediğine ve mallar gerçek değerleriyle piyasada işlem gördüklerine göre bir mal için kullanılan emeğe ödenen ücretten sonra fazla değer olmaması gerekirdi. Buradan hareketle Marksist analiz karların işçiye üretime yaptığı katkıya karşılık hakkettiği ücretin verilmemesinden doğduğunu iddia eder. Emek değer teoreminde sosyal felsefenin incelemesi gerekli ana konu ekonomik değeri gerçekten yaratan faktörün emek olup olmadığıdır ki buradan yola çıkılarak ahlâkî savlar ileri sürülebilir.³

Kapitalist sistemde üretim kar rantabilite esasına göre yapılır. Weber'in de belirttiği gibi kapitalist üretimin kara göre hesaplanması formel rasyonaliteyi getirir. Bunu da Weber en iyi şekilde muzaaf (çift girişli) muhasebe sisteminde görür. Gelir ve harcamalar sürekli kontrol altındadır. Kapitalist sistemdeki iş bölümü ve iş süratine dayalı çalışma sistemi de şiddetli şekilde eleştirilmiştir. Kapitalizmdeki bu rasyonalite ile birlikteki sürekli hesaplama ve kontrol anlayışı işte giderek artan bir standartlaşmaya ve iş bölümüne yol açmıştır. Marks ve Engels'ten başlayarak çeşitli düşünürlerce insanların yalnız sınırlı bir işle çalıştırılmakla diğer sahalardaki fiziki ve ruhu veriminin heba edilmiş olduğu ileri sürülmektedir. Marks'a göre kapitalist sistemde çalışma sıkıcıdır ve yaratıcılıktan yoksundur. Kişiler işlerinde insanlıklarından çıkarıldığı için işte tatminsizlik vardır. Bu belli bir aşama sonrası kişinin işinden ruhen kopmasına artık işine yabancılaşmasına yol açacaktır.

Kapitalizmin bireysel çıkarları öne çıkaran dünya görüşü ileride varlığını sürdürmesi için gerekli olan işbirliği ve toplumsal fayda hasletlerin giderek ortadan kaybolmasına da yol açar. Bireysel çıkar ve sözleşmeye dayanan kapitalist ekonominin işleyebilmesi için gerekli olan "doğruluk, güven, anlayış, sakınma, sorumluluk" ahlâkî değerler önemli ölçüde dinle de ilintilidir. Ancak, piyasa bireyciliği ve akılcılığı bu gibi değerlerin sisteme olan desteğini göz ardı eder.⁴ Weberyen teze göre aslında kapitalizm doğuşunda Protestan-Püriten mezheplerin dini ve manevî havasından beslenmiştir. Kapitalizm bunları dünyevileştirmiş ve asıl amaç ve kaynaklarından uzaklaştırmıştır.

Adil Ücret

İşletme yönetiminin işe aldığı çalışanlarına ne kadar ücret ödeyeceği de iş ahlâkının ilgilendiği konulardan biridir. Adil ücretin ne olması gerektiği, iktisat teorisi ve politikasının da cevap aradığı önemli bir sorudur. İktisat teorisine göre ücret, emek arz ve talebinin birleştiği noktada emeğe ödenen fiyattır ve emeğin marjinal verimliliğine eşit olmalıdır. Birleşmiş milletler insan hakları bildirgesinin 23. maddesine göre çalışan herkes, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için insan haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayacak bir ücret düzeyinde ücretlendirilmelidir ve mümkünse diğer sosyal güvenlik hizmetlerinden de yararlandırılmalıdır. Ücret yalnızca iktisadî bir değişken değil aynı zamanda sosyal boyutu olan bir fiyattır. Piyasada arz ve talep koşullarına göre bir ücret oluşabilir ancak bu ücret her zaman adil ya da ahlâkî olmayabilir. Eğer piyasa ücreti çalışanların temel ihtiyaçlarını kar-

² De George, *Business Ethics*, New York: Macmillan Publishing Company, 1990.

³ Schumpeter J. A., *Capitalism, Socialism and Democracy*, New York: Hamper, 1942.

⁴ Hirschman A. O., "Rival Interpretations of Market Society: Civilizing, Destructive or Feeble", *Journal of Economic Literature*, 1982, V.XX., 1463-1474.

şılayamıyorsa devlet ücretlere müdahale edip bir asgari ücret seviyesi belirleyebilir. Bu durumda devlet piyasalara sosyal amaçlarla müdahale etmiş olmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devleti olduğunu anayasasında kabul etmiştir ve ülkemizde de asgari ücret uygulanmaktadır. Ancak asgari ücretin uygulandığı bir ekonomide her zaman bu ücretin de altında çalışmaya hazır kitleler vardır. Dolayısıyla ücret düzeyleri kapitalizmin refah mı sömürü mü ürettiği sorusuna cevap verebilecek bir değişkendir. Bir ekonomide düşük ücretler sorun oluşturabildiği gibi yüksek ücretler de sorun oluşturabilir. Örneğin firma yöneticilerine ödenen astronomik ücretler Batı ekonomilerinde paydaşların mülkiyet hakları açısından sorgulanır olmuştur. Devlet işletmelerinde çalışan işçi ve yöneticilerin yüksek ücretler almaları da enflasyonu artırıcı bir etkiye sahiptir. Bunu ülkemizde özellikle bazı KİT'lerdeki yüksek ücret ve siyasi amaçla istihdam sorunu olarak uzun yıllar yaşadık.

Kişinin adil ücret hakkı yaşam hakkının önemli bir parçasıdır. Hakkaniyet kavramı ise çeşitli şekillerde algılanabilir. Bir bakış açısına göre adil sayılan bir olgu başka bir açıdan adil sayılmayabilir. Adil ücret tanımı toplumdaki sosyal değişmelerden de etkilenir. Erkeğin tek aile reisi ve evin geçimini sağlamakla yükümlü olduğunu dönemde adil ücret bir erkeğin evini geçindirmesine yetecek kadar bir ücret vermesidir. Marks'ın kapitalist sisteme bir saldırısı da erkeğe adil ücretin altında ücret vermesi ve kadınları ve çocukları da çalışmaya zorlamasıdır. Her ne kadar böylesi bir anlayış ayrımcılık getirirse de ahlâki açıdan ihtiyacı olan sınıflara ihtiyacı oranlarında ihtiyaçları oranında ücret ödenmesi haklı gösterilebilir.

Neden bazı işlere çok yüksek ücretler ödenirken neden bazılarında çok az ödeme yapılmaktadır. Bunun bir nedeni piyasa koşullarıdır. Bir banka genel müdürü veznedardan fazla ücret almaktadır çünkü emek piyasasından bulacağınız iyi banka genel müdürü sayısı iyi veznedar sayısından çok azdır. Öte yandan bazı işler içerdikleri risklerden ötürü bir iş riski tazminatını da içerirler (maden işçiliği, polislik, askerlik, temizlik işçiliği). Ücretlendirmede sosyal statünün de rol oynadığını söyleyebiliriz. Örneğin bir hakim, doktor ya da öğretim üyesi her zaman için bir şoför ya da odacıdan fazla kazanmalıdır. Çünkü toplumun kendilerine sağladığı saygınlığı sürdürebilmeleri için bu meslek sahiplerinden belli bir hayat standardını korumaları beklenir. Geceleri ikinci işinde garsonluk ya da taksi şoförlüğü yapan bir hakim, doktor ya da profesör mesleğinin gereklerini yerine getiremeyecektir. Demek ki adil bir ücret düzeyinin oluşturulmasında üç kriter önemlidir. Bunlar;

- » Arz ve talep koşulları
- » Tazminat ve risk payları
- » Sosyal statü

Bir başka adil ücret yaklaşımı ise 'eşit işe eşit ücret' kavramıdır. Buna göre, üc-

rette hakkaniyet kavramı, insanların statüsü, aile durumu, ihtiyaçları ile değil de insanların yaptıkları işe göre değerlendirilir. Bazı meslek grupları arasındaki ücret farklılıkları iyi işleyen bir piyasa mekanizması içinde piyasanın hangi mesleklere ihtiyacı olduğunun bir işareti olarak ele alınabilir

Eşit işe eşit ücret kavramı en az 5 farklı açıdan değerlendirilmesi gereken bir kavramdır:⁵

- » Uluslararası seviyede
- » Ulusal ve bölgesel seviyede
- » Endüstri kolu seviyesinde
- » Firma bazında
- » Bireysel ve kişiler arası seviyede

Eşit işe eşit ücret ilkesi de her zaman adil olmayabilir. Örneğin paranın satın alma gücü şehirden şehire değiştiği için aynı işi yapan iki kişiye Mersin ve İstanbul'da aynı ücreti ödersek adil davranmış olmayız çünkü İstanbul'da hayat daha pahalı olduğu için aslında İstanbul'daki işçiye reel olarak daha az ödeme yapmış oluruz.

Ücret emek faktörünün üretim sürecine katılması karşı aldığı paydır. Ücret çalışanın hayatını idame ettirmesi, kendini yenileyebilmesi ve toplumdaki statüsünün göstergesi olma gibi önemli fonksiyonları vardır. Klasik ekonomiden başlayarak ücreti ve ücretler arası farkları oluşturan çeşitli teoriler geliştirilmiştir.

Cantillion⁶ o zamana kadar yapılan en sistematik ekonomik çalışma olarak sayılan Essai adlı eserinde belli başlı işlerde oluşan ücret farklarını aşağıdaki faktörlere bağlar:

- » İş eğitimi için harcanan zaman
- » Beceri, kabiliyet
- » İşin yoğunluğu
- » İşle ilgili risk ve tehlikeler
- » İş çıkarma gücü ve güvenilirlik

Adam Smith'e göre bir milletin serveti iş bölümü ile artar. İnsan doğası ve büyüyen piyasa iş bölümünü teşvik eder. Dışardan yapay müdahaleler olmaması koşuluyla malların mübadele değerleri o malları üretmek için harcanan emek miktarı ile ölçülür. İşçiye ödene ücrette benzer şekilde hesaplanır. Ancak envanter biriktikçe kar için bir pay ayrılır. Makul bir ücret seviyesine piyasada oluşan belli fiyatların çekişmesinden sonra ulaşılır. Smith ücret farklarının oluşumunu, çıraklık uygulamalarına ve işçi işveren sayılarına ve piyasaya yapılan müdahalelere bağlamıştır.

⁵ De George.

⁶ Salkaver L. R., *Wage Structure Theory*, New York: Humanities, 1964.

Bunun dışında ücret farklarını şu unsurlara bağlar:

- » İşin bulunduğu yerin göreceli ulaşım güclüğü
- » Bulunduğu yere bakmadan işin kendisinin göreceli güclüğü
- » İşin getirdiği göreceli statü kaybı veya kazancı
- » İşte alınan yüklenilen sorumlulukların getirdiği fayda yada zararlar
- » İş için gerekli becerileri elde etmek için harcanan para ve zaman
- » İşin göreceli olarak süresi
- » Bir işle uğraşırken ya da bir iş için eğitim alırken maruz kalınan finansal riskler.

Nassau Senior'a göre⁷ ortalama ücret değişik faktörlerle belirlenir. Bunlar arasında:

- » İşgücü sayısı
- » Emeğin verimi
- » Ücret olarak verilen malların toplam hasıladaki oranı.

Subjektif ekonomistlere göre bir malın değeri üretim maliyetleri ile değil o malın insanlar tarafından ne kadar istendiği ile belirlenir. Bu bağlamda gerçek ücretler emeğin değerine ilaveten aşağıdaki faktörlerdeki değişimlerle belirlenir:

- » Alıcının satın alma gücü
- » Alıcının harcamaları minimize etme temayülü
- » Malların emeğe göre maliyeti
- » Satıcının gelirleri maksimize etme temayülü
- » Mübadele aracının kendisinin mübadele değeri

Pazarlık gücü teorisyenlerine göre ücretin belirlenmesinde emek gücünün pazarlık gücü rol oynar. Bu teoride aksak rekabetin olduğu piyasalarda ekonomik gücü fazla olan kişilerin fiyatı etkileyebileceğidir. İşçiler organize olabilirlerse işverene karşı pazarlık güçleri olabilir. Toplu sözleşmelerin etkisi belli bir şirketle sınırlı kalmaz tüm ekonomideki ücret yapısını da etkiler.⁸

Küreselleşme ve Ücret Adaleti

Küreselleşme dünyadaki devam eden değişim ve dönüşümü tarif eden bir terim olarak kullanılmaktadır. Küreselleşme süreci günümüzde yaşamımızın tüm alanlarını etkilemektedir. Her ne kadar küreselleşmenin etkisi, yeni başlayan bir süreç mi yoksa eski bir süreç mi olduğu, gibi konular tartışma konusu olsa da tanımı konu-

sunda genelde bir mutabakat vardır. Bir Amerikalı gazeteci küreselleşmeyi “kesin çizgilerle belirtilmemiş ticari anlaşmalar... sınırları silen ve dünyayı cazip ve vahşice rekabetin olduğu büyük bir pazara dönüştüren finansal bütünleşmeler” diye tanımlıyor.⁹ IMF'nin küreselleşme tanımı ise “sınır ötesi mal ve hizmet mübadelesinin hacim ve çeşidinin ve uluslararası sermaye akışının artması ve teknolojinin hızlı ve büyük ölçüde yayılması yoluyla dünya üzerindeki ülkelerin ekonomik olarak giderek artan bir şekilde biri birine bağlanmasıdır”. Küreselleşme sürecinin arkasındaki önemli amil ticaretin ve yatırımın liberalleşmesi ve finansal piyasalar üzerindeki yasal ve düzenleyici kontrollerin gevşetilmesidir yani neo-klasik ekonomi politikalarına dönüş küreselleşmenin en belirgin özelliğidir.¹⁰

Küreselleşmeyi üç aşamaya ayırabiliriz:

¹II. Dünya Savaşı sonuna kadar süren sömürge aşaması.

²1970 yılların başında başlayan sözde yeni uluslararası işbölümü aşaması. Buda kendisini tekstil, elektronik ve oyuncak gibi sanayilerin tümünün eski endüstri merkezlerinden işçi ücretlerinin düşük olduğu Güney Kore, Filipinler, Malezya ve Meksika gibi ülkelere taşınmasıyla gösterir.

³Şu anda içinde yaşadığımız durum. Dünya çapında korumacı ticaret sınırlandırmalarının kaldırılması, tüm dünyanın tek ve bütün bir global market olarak bütünleşmesi, serbest ticaretin desteklenmesi ve üretim ve tüketimin her alanda artması şeklinde ortaya çıkar¹¹.

Günümüzde küreselleşmenin bu son haliyle getirdiği en önemli tartışma konusu giderek artan finansal hareketlilikle birlikte en düşük riskle en çok karı arayan sermaye piyasası cambazlarının elinde işçi sınıfının ve tüm ekonominin köşeye sıkıştırılmış olmasıdır.

Küreselleşmenin sermayenin istediği yönde gelişmesinin önemli unsurlarından birisi olarak emekle sermaye arasındaki güç mücadelesi görülebilir. Ekonomik küreselleşme, teknolojik değişimin mümkün kıldığı yeniden yapılanma ve küçülme (downsizing) ile birlikte, ticaretin artması, üretimin değişik yerlere kaydırılabilmesini ve işçilerin ikame edilebilmesi ve sermaye hareketliliği vasıtasıyla sermayeye emek karşısında sınırsız bir pazarlık gücü sağlıyor. Zaten kapitalizmin doğuşundan itibaren emekle sermaye arasındaki pazarlık gücü mücadelesini görebilmekteyiz. Daha 14. yüzyılda emek piyasasındaki kıtlıktan yararlanmak isteyen tarım işçilerine

⁹ Lynch C., “Social Movements and Problem of Globalization” *Alternatives*, 23, 1998, sf. 149-173.

¹⁰ Breitenfellner A., “Global Unionism: A Potential Player”, *International Labor Review*, 1997, 135, 4, 531-535.

¹¹ Mies M. “Moral Economy”, und Subsistenz-Perspektive im Norden und Süden, *Zeitschrift für Sozialökonomie*, 1998, 118, 15-25.

⁷ a.g.e

⁸ a.g.e

karşı İngiliz toprak ağaları iskanı ve azami ücreti düzenleyen Vagrancy Kanunlarıyla işçilerin pazarlık gücünü sınırlamayı hedeflemişlerdir. İngiltere’de 1846’da uzun yıllardır yurtiçi tarımı koruyan Mısır (Corn) Kanunlarının kaldırılması bu bağlamda ele alınabilir. Sanayileşme ile Manchester’daki fabrika sahiplerinin işgücü talebi artmıştı. İşgücü bulmanın yolu insanları tarımdan uzaklaştırıp düşük ücretler vermektir. Bunu sağlamak için tarımsal ürünler yabancı rekabete açıldı ve dolayısıyla tarımsal ürün fiyatlarında başlayan düşüşlerle tarım kesiminde çalışanlar geçimlerini temin edemez duruma geldiler. İşgücü şehirlere aktı. En önemli harcama kalemleri olan gıda ürünleri fiyatları düştüğü için bu işçilere görece olarak daha düşük ücretler ödendi. 19. yüzyılda evde üretiminin yerini fabrika sistemi alınca imalatçılar dokuma tezgahlarında erkek işçiler yerine baş edilmesi daha kolay görünen kadın ve çocukları istihdam ettiler. Amerika’da sanayiciler grevleri bastırmak için düzenli olarak lokavtlar ilan ettiler. Yüzyılın başında Amerikan burjuvazisi işçi sınıfını etnik ve ulusal ayrılık boylamında bölebilmek için kitlesel göçü teşvik etti. Taylorizm felsefesi sonucu işçilerin yeteneklerinin uzmanlaşma adı altında daraltılması da işçilerin pazarlık gücünü azaltan faktörlerden biri olmuştur.¹²

Küreselleşme taraftarları ise küreselleşmenin “mal, sermaye ve fikirlerin serbest değişimi yoluyla büyüme ve istihdama destek olacağını” savunmaktadırlar. Ancak bu görüşler küreselleşmenin ortaya çıkardığı çelişki ve gerilimleri görmezden gelmektedir. Küreselleşme sürecinin sonuçlarının daha iyi değerlendirilmesi ve olası olumsuzlarının giderilmesi bu çelişki ve gerilimlerin iyi anlaşılmasıyla mümkün olacaktır.

Küreselleşmenin Getirdiği Çelişki ve Gerilimler

Ticaret ve yatırım üzerindeki sınırlandırmaları azaltan küreselleşme süreci sermaye sahipleri ve yüksek kalifiye işgücü gibi piyasada hareketliliği olan gruplarla görece olarak hareketliliği daha az olan kalifiye olmayan ya da yarı kalifiye olan işgücü gibi gruplar arasındaki uçurumu arttırmıştır. Globalleşmiş bir dünyada hareketliliği kısıtlı olan gruplara olan talebin fiyat esnekliği son derece yüksektir. Yani, sundukları hizmet karşılığında daha yüksek fiyat istemeleri durumunda hizmetlerine olan talep de hemen azalır ve bu da onların pazarlık gücünü zayıflatır. Sermaye ise hareketliliğiyle az kalifiye işgücünü sınırlar ötesi ucuz iş gücü ile ikame edebilmektedir. Firmalar bunu taşeron imalat (outsourcing) yoluyla yapmaktadır. Taşeron imalata yönelen firmalar tüm maaşlı işgücü sayısını azaltmış olur ve sadece sayısız az olan

ama yetenekli işçi tabanıyla daha esnek bir yapı oluşturabilirler. Ülke dışında taşeron sözleşmeleriyle çalışan işçiler genelde sendikalaşmamıştır ve kötü çalışma koşullarında iş görürler.¹³ Bu durumdan da en çok gelişmiş ülkelerdeki spor ayakkabısı, tekstil gibi endüstri kollarında çalışan düşük nitelikli işgücü muzdarip olurlar ve bunlar firmaları yurt içindeki iş imkanlarını dışarıya satmakla itham ederler.¹⁴ Üretim ilişkilerindeki bu değişim küreselleşmenin önemli sorunlarından birini ortaya çıkarır. Yeni ekonomik düzenin istediği özelliklere sahip olanlar global vatandaşlar sayılarak sosyal ve politik haklara layık görülürken küreselleşmenin gerektirdiği özelliklere sahip olmayanlar dışlanır ve çalışma hakkı gibi temel haklardan yoksun bırakılır.¹⁵ Global sistemden dışlama yönündeki eğilim ve küreselleşme sürecinin galipleri ile mağlupları arasındaki eşitsizlikler uluslar arasında ve ulusların kendi içlerindeki çatışma tehdidini artırmaktadır.¹⁶

Küreselleşme, farklı değer yargılarına, kültürlere ve düşünce yapılarına sahip olan uluslar sınırları ötesinde standartlaştırılmış mallar ve kaynaklar için rekabet etmesiyle gelişmektedir. Bu eğilimin arkasındaki en önemli güç teknolojidir. Küreselleşme ulusal ve yerel kurumlara bir tehdit olarak algılanırsa gerilimlere sebep olabilir. Küreselleşmenin gerektirdiği dönüşüm ulusları çok hızlı bir değişime doğru zorlamakta ve oturmuş normları sarsmaktadır.¹⁷ Kültür ve değerler üretimi ve üretim kalıplarını belirleyen önemli unsurlardandır. Kuruluşlar ve ürünlerini yalnızca kaynakların bir araya toplanması olarak görmek yerine herhangi bir girişimi biri birleriyle çelişkili değerlerin yaratıldığı ikilemlerin çözümlendiği ve tüm değerlerin uyumlu bir biçimde toplandığı bir oluşum olarak kabul etmek uygun olacaktır.¹⁸

Az gelişmiş ülkelerde ve ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşanan sosyal ve ekonomik bunalımların nedenleri arasında yurtiçindeki oluşmuş sosyal ve kültürel yapı dinamiklerinin küreselleşme sürecinin dikte ettirdiği dönüşüm süreciyle çelişmesi ve bu sürece uymadaki gecikmesi gösterilebilir. Küreselleşmenin ortaya koyduğu tehditlerden biri sosyal devlete karşıdır. Küreselleşme taraftarları devleti, uluslararası yatırımlara uygun olan ortamın hazırlayıcısı olarak görürler. Bu bağlam-

¹³ Rodrik D, “Has Globalization Gone Too Far?”, *California Management Review*, 1997, 31-51.

¹⁴ McCabe D., “Global Labor and Worksites Standarts” *Journal of Business Ethics*, 2000, 23, 101-110.

¹⁵ Castles S., “Globalization and Migration: Some Pressing Contradictions”, *International Social Science Journal*, 1998, 156, 179-186.

¹⁶ Netter T., “Enterprise Forum Focuses on Response to Globalization”, *World of Work*, 1996, 18, 10-11.

¹⁷ Rodrik D, “Has Globalization Gone Too Far?”, *California Management Review*, 1997, 31-51.

¹⁸ Hampden-Turner & Trompenaars. *Kapitalizmin Yedi Kültürü*, çev. Füsün Doruker, İstanbul: Sabah Kitapları, 1995.

¹² Piven F. F., “Is It Global Economy or Neo-Laissez-Faire?”, *New Left Review*, 1995, 213, 107-115.

da devletin temel görevleri, altyapının hazırlanması, insan gücünün firma ihtiyaçlarına uygun eğitimi, önemli araştırma faaliyetleri için destek sağlaması ve yaşam kalitesi için gerekli kamu hizmetlerin sağlanmasıdır.¹⁹ Bu bakış açısında devletin düzen koyucu ve ekonomik dengesizlik ve adaletsizliklere müdahale edici özelliği çok az vurgulanır. Ticaretin görece olarak açık bir hal alması, finansmanın serbestleşmesi ve teknolojinin giderek artan etkisi devletlerin özellikle ekonomik hayatı yasal yollarla düzenlemesini giderek zorlaştırmaktadır. NAFTA, WTO, IMF gibi uluslararası kuruluşlar devletleri ticaretin ve yatırımın serbestleşmesi yolunda çalışma ve finans sistemleri ile ilgili düzenlemeleri azaltmaları için zorlamaktadır²⁰ Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın Yapısal Düzenleme politikaları seksen kadar ülkede açık piyasa ekonomilerinin yaratılmasında etkili olmuştur. Bu programlar devletleri vatandaşlarının yaşam koşullarını korumak için aldıkları tedbirleri bırakmaları için zorladı. Bunun neticesinde, sosyal güvenlik sistemleri dağıldı ve işsizlik arttı.²¹ Uluslararası firmalar da firmaları uluslararası politik lobi faaliyetleriyle ve de yatırımlarını yasal yoldan daha elverişli gördükleri ülkelere kaydırmakla devletlerin yasal düzenlemelerini daha da serbestleştirmelerine çalışmışlardır. Uluslararası sermaye akışları ve yeni yeni palazlanmaya başlayan off-shore finans merkezleri ve vergi cenneti ülkeler firmaların kaynaklarını transfer fiyatlaması yoluyla dağıtmalarını mümkün kılmıştır. Devletin mali ve yasal düzenlemeleri vatandaşlarını risklere karşı korumada ve gelir dağılımında adaleti sağlamada önemli araçlardır. Küreselleşme süreci içinde devlet vergi yükünü çokuluslu firmalara yükleyip yasal kontrolü arttırarak daha az yabancı sermaye çekme ile vergi yükünü çalışan kesimlere yüklemeye arasında ikilemde kalmıştır.²² Ekonominin sürekli olarak büyümesi doğal kaynaklar ve ekolojik sistemler üzerindeki baskıları giderek arttırmıştır. Küreselleşme süreci bu tahribatı daha da hızlandırmaktadır. Piyasa güçleri bu tahribatı önleyememektedir çünkü pazar oyuncuları her zaman kararlarının uzun vadeli etkilerini göz önünde tutmazlar.

İnsan ve çalışan haklarının kötüleşmesi, giderek artan fakirlik ve işsizlik, ekolojik sistemde meydana gelen tahribatlar insanda ahlâki disiplininin çeşitli bakış açılarından dünya üzerinde bir şeylerin yanlış yürümekte olduğu kanaatini doğuruyor.

¹⁹ Cerny P. G., "Globalization and Changing Logic of Collective Action", *International Organization*, 1995, 49, 4, 595-625.

²⁰ Du Boff R. B. & Herman E. S., "Critique of Tabb on Globalization", *New Left Review*, 1997, 27-35.

²¹ Castles S., "Globalization and Migration: Some Pressing Contradictions", *International Social Science Journal*, 1998 156, 179-186.

²² Cerny P. G., "Globalization and Changing Logic of Collective Action", *International Organization*, 1995, 49, 4, 595-625.

Yaşadığımız problemlerin en önde gelen nedeni dünya geneline yayılan ticaretten ziyade bu ticaretin yapıldığı ve dünya kapitalizmine kontrolsüz gücünü veren yapıdır. Böylesi bir yapıyla baş edilebilmesi için uluslararası toplumun işbirliği içinde çabalarını uzun dönemde sermayenin kontrolü yönünde sarf etmeleri gerekmektedir. Bunun için yapılabilecekler şunlar olabilir:

Uluslararası Piyasaların Düzenlenmesi

Diğer sosyal kurumlar gibi piyasaların varlığı "işleyişlerinin ve çıkardığı sonuçlarının meşru olduğunun algılamasına" bağlıdır. Uluslararası piyasalar kapsamlı siyasi bir otoriteden yoksundur. Uluslararası ticaretin işleyişini düzenleyen ve kontrol eden değişik kurumlar vardır. Bunlar değişik seviyelerde, farklı etkilikte örgütlenmişlerdir. Faaliyet alanları bazı durumlarda birbirleri içine karışabilmektedir fakat hepsi birlikte, tek bir optimal ölçekte devlet gibi "çok amaçlı hiyerarşik" bir yapı oluşturamamaktadırlar. Uluslararası sahada iyi oturmuş bir düzenlemenin yapılabilmesi uzun vadeli çabayı ve ulusların birbirleri arasında sıkı bilgi alışverişini gerektirir.

Ulus Devletin Rolü

Devletler küreselleşme süreciyle küreselleşme sürecinin getirdiği olumsuzluklara maruz kalanlar arasında kalmıştır. Tarih bize, çalışan kesim gibi sosyo-ekonomik koşullardan olumsuz etkilenen grupların ihmal edilmesinin ihtilaller ve savaş gibi feci sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Yaşanılan bu tecrübeler devletin ülke içinde büyümeyi adaletle birlikte sağlayabilmedeki rolünü vurgulamaktadır. Ticari hayatın birçok alanında devletin gözetiminin büyük önemi vardır. Küreselleşme sürecinde devletler uluslararası firmaların oluşturduğu politik ağın etkisi altına girmişlerdir. Bir yanda ülke gelişmesi için yabancı sermayeye ihtiyaç duyarken, çalışan kesimlerin korunması için uyguladıkları sıkı yasal ve mali düzenlemeler yabancı sermayenin ülkelerine girmemesine neden olmuştur. Böylesi bir ikilemin dengelenebilmesi politikaların uzun vadeli sosyal vadeleri tartarak planlanıp uygulanmasıyla mümkün olabilir. Bu yolda yapılacak çalışmaların küreselleşmenin nimetlerinin daha adil dağılımında önemli rolü olacaktır.

Sendikalar

Küreselleşmenin olumsuz sonuçlarına karşı durabilecek önemli bir güç de sendikalarlardır. Bununla birlikte, dünya genelinde sendika üyeliklerinde azalma vardır. Bu

azalmadaki nedenler arasında yarım gün çalışmaya yol açan esnek çalışma düzenlemeleri, kadın çalışanların sayılarının artması gibi çalışma yapısındaki değişiklikler vardır. Uluslararası Çalışma Örgütü raporlarına göre üye sayılarındaki azalmaya rağmen sendikalar etkilerini sürdürebilmektedirler. Bazı ülkelerde sendikalar güçlerini belli başlı kilit sektörlerde odaklayabilmiş ve yeni toplu sözleşme stratejileri geliştirebilmişlerdir. Sendikaların uluslararası faaliyetleri Nike ve Gap gibi firmaları çalışanları ve fason imalatçıları ile ilgili meslek ahlâkı ilkeleri benimsemeye zorlamıştır.

Küreselleşmenin zorluklarına cevap verebilmeleri için devletle ve sivil toplum örgütleriyle stratejik birliktelikler kurmalı ve global emek ve iş dünyası ve devletler arasında üçlü anlaşmalar aramaya çalışmalıdırlar.²³

Sivil Toplum Örgütleri

Sivil Toplum Örgütleri kabul edilebilir meslek ilkelerinin hayata geçirilebilmesi ile ilgili etkilerini giderek artırmaktadırlar. İstenmeyen şekilde hareket eden firmalara karşı müşteri boykotu ve medya yoluyla toplumdaki firma imajını zedeleme gibi iki önemli araç kullanırlar. Bu yolla firmaları adil ve uygun davranmaya ikna ederler. Firmalara ve devlete bilgi sağlayabilirler. Yaptıkları “sosyal denetimle” yatırımcıları topluma karşı sorumluluk sahibi firmalara yatırım yapmaya yönlendirebilirler. His-sedarlar hareketiyle birlikte daha çok şeffaflık talep ederler.²⁴

Sonuç

Kapitalizm ve beraberinde getirdiği küreselleşme süreci işletmeler için önemli fırsatlar ve güçlükler ortaya koymuştur. Bu yüzden küreselleşme sürecinin işletme öğrencileri ve uygulayıcıları tarafından yakından izlenmesi gereklidir. Küreselleşmenin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi ve insanlığın ondan faydalanması iyi anlaşılmasına bağlıdır. Küreselleşme süreci izlenirken özellikle kültürel ve sosyal etkileri göz ardı edilmelidir. Ahlâk disiplini küreselleşmeyi anlamakta ve onu faydalı kılmakta önemli bir rehber niteliği taşımaktadır. Küreselleşmenin getirdiği özellikle ahlâki sorunların çözümü ahlâk disiplini almış ve benimsemiş politika uygulayıcılarının varlığını gerektirir. Sistemleri kuran ve kullanan insan olduğuna göre, onları en yararlı kılmak yine insanın elindedir.

²³ Breitenfellner A., “Global Unionism: A Potential Player”, *International Labor Review*, 1997, 135, 4, 531-535.

²⁴ Kapstein E. B., “Workers and the World Economy”, *Foreign Affairs*, 1996, 16-37.

Marks ve Engels, her şeyin ticari boyutta ele alınmasıyla toplumdaki sevgi, aile, vatanseverlik gibi geleneksel kavramların ve kurumların kapitalist sistemde yıpranacağını göstermeye çalışmışlardır. Kapitalist toplumdaki bireysel çıkarların öne çıkarılması ve faydacı yaklaşımın sonucu olarak toplumun yapıtaşısı olan değerlerin zihinlerde kaybolmaya yüz tutması, muhakemeyi sadece keyfi olarak seçilen amaçlara götüren araçların seçiminde kullanılan bir vasıta durumuna indirgemıştır. Buna göre kapitalizmde ulaşılmak istenen amaçlar mantık süzgecinden geçirilip sorgulanmayacaktır.

Sovyetler Birliği'nin ve onunla birlikte sosyalist blokun çökmesi dünyada tekrar liberal kapitalizmi rakipsiz ve egemen ideoloji haline getirmiştir. Marks'ın ondokuzuncu yüzyıl kapitalizmine karşı geliştirdiği eleştirilerin Rusya'da Lenin tarafından devlet doktrini haline getirilerek Marksizm-Leninizm şeklinde uygulanması sanıldığı gibi çalışan kesimlere refah ve mutluluk getirmedir. Sosyalist idealler, despotik bir devlet mekanizması tarafından oligarşik sömürünün ideolojik kalıbı olarak kullanıldı. Buna rağmen sosyalist bloğun varlığı Batı'daki kapitalizmi yumuşattı ve sosyal demokrat iktidarlar işçi sınıfına sosyalist blokta olmayan refah ve insan haklarını sağladılar. Kapitalist sistem kendi doğasına uygun olarak karşısındaki rakip sosyalist dünya ile her alanda rekabete girdi ve sonunda kazandı. Ancak sosyalist blokun çöküşü kapitalist blokun sosyal alanda çok başarılı olduğu anlamına da gelmiyor. Bugün en gelişmiş kapitalist ülkelerde dahi milyonlarca insan aç ve çıplak olarak sokaklarda yaşıyor. Parasız olmayanlar eğitim ve sağlık hizmetinden yararlanamıyor. Gelir dağılımının eşitsizliği yüzünden bireysel suçlar hızla artıyor. Dünyanın doğal kaynakları kirleniyor ve hepsinden önemlisi ABD'nin Irak'ı işgaliyle birlikte ondokuzuncu yüzyılın emperyalizmi ve sömürgeciliği belki hortluyor. Azalan enerji kaynaklarını ele geçirmek için çok uluslu şirketler ve onların üst organizasyonu olarak çalışan süper kapitalist devletlerin hükümetleri masum sivillerin tepesine bomba yağdırıp bebekleri katletmekten çekinmiyor ve bunu da demokrasi adına yaptıklarını iddia ediyorlar. Bu emperyalist işgal ve katliamlara tanık olan dünyamızda artık iş ahlâkını sadece firmaların iç sorunu olarak mikro çerçevede ele almak kanımızca ahlâki bir tutum olmayacaktır. Kapitalizm Weber'in belirttiği gibi iş ahlâkı üzerinde yükselen bir sistemdir ve tam da bu nedenle çokuluslu kapitalist firmalar artık sadece kar ve verimlilikten değil dünyadaki barıştan da sorumlu hale gelmişlerdir. Eğer küreselleşme kavramı dünyanın doğal ve insan kaynaklarının çok uluslu firmalar tarafından özgürce sömürülmesi anlamına gelmiyorsa küresel ahlâki standartlar geliştirmeye de açık olmalıdır.

İŞ AHLÂKI VE İŞ UYGULAMALARI

SEDAT MURAT*

Giriş

Günümüzde toplumların teknolojik ve ekonomik alanda gösterdikleri nicel ve nitel başarıyı, aynı ölçüde sosyal hayatta da gösterebildiklerini söylemek mümkün değildir. Öyle ki, ekonomik göstergeler ve refah düzeyi arttıkça sosyal hayatta, tam aksine ciddi sorunlar alabildiğine artış göstermiştir. Sanayi devrimiyle birlikte çalışma hayatında, daha önce görülmemiş düzeyde olağanüstü sorunlarla karşılaşmıştır. Bunları; işsizliğin yaygınlaşması, ücretlerin ve dolayısıyla yaşam standartlarının düşmesi, uzun süreli çalışma saatleri, çocukların ve kadınların yoğun bir şekilde çalışma hayatına sokulması ve istismar edilmesi vb. şekillerde sıralamamız ve çoğaltabilmemiz mümkündür.

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı sorunlara karşı işçi, işveren, siyasi, askeri ve dini birçok kesimden alabildiğine yoğun tepkiler gelmiş ve ulusal ve uluslararası düzeyde bazı sosyal politika önlemleri alınmıştır. Çalışma hayatına yönelik alınan sosyal politika önlemleri özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra altın çağlarını yaşamıştır. Ancak halen daha hem çalışma ve hem de diğer sosyal alanlarda ciddi sorunlar yaşamaya devam etmektedir. Bu sorunlar devam ederken, değişmeyen tek şey, küreselleşmenin de etkisi ve yardımıyla kapitalist ve özellikle materyalist anlayışın tüm dünyayı istila etme anlayışıdır.

Çalışma hayatındaki sorunlara çözümler aranırken, kapitalist zihniyet de bir taraftan verimliliği ve karını nasıl artırabileceği arayışında idi. Bu düşünce doğrultusunda birçok görüş ve düşünce ekolleri ortaya çıkmış ve çalışma hayatında insan davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını incelemeye başlamışlardır. Bu ekoller ça-

* Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
murats@istanbul.edu.tr

lışanların öncelikle maddî yönlerini göz önünde bulundurarak bu yönde önlemler almışlardır. Ücretleri artırmışlar, teşvikli ücret sistemlerini geliştirmişler, karar ve yönetime katılma gibi önlemler üzerinde durmuşlardır. Zamanla insanın sosyo-psikolojik özelliklerini dikkate almışlar ve çalışanları kurumlarına daha fazla bağlayabilmek ve daha çok verim elde edebilmek için kurum kültürünü geliştirmişler ve nihayet 1950’li yıllardan sonra artan ahlâksızlıklar ve suiistimaller sonucunda da “iş ahlâkı” üzerinde durma ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Burada özellikle vurgulanması gereken nokta, çalışanlara yönelik tüm bu araştırmaların ve incelemelerin odak noktasını verimliliğin ve dolayısıyla karların daha fazla artırılması düşüncesidir. Yani, tüm bu düşünce ekollerinde insan bir amaç olarak değil, daha çok bir araç olarak kullanılmıştır. Hâlbuki sanayi öncesi geleneksel toplumlarda insana daha çok bir amaç gözüyle bakılmıştır. Bu hususu hem batı toplumlarındaki loncalarda ve hem de özellikle Osmanlı’da ahi birliklerinde açık bir şekilde görebilmek mümkündür. Bu geleneksel kuruluşlar hem iyi bir kurum kültürü ve hem de gerçek anlamda iyi bir iş ahlâkı sistemi oluşturmuşlar, sosyal adaleti ve dolayısıyla sosyal ve çalışma barışını birlikte gerçekleştirmişlerdir.

Genel ve iş ahlâkıyla ilgili kuralların tüm toplum tarafından kabul edilmesi ve bunların bir hayat tarzı haline gelmesiyle ilgili olarak tarihimizde çok güzel örnekler bulunmaktadır. Bunun en güzel örneklerini de “ahi birlikleri” vermiştir. Bu birlikler hem bazı kurallar koymuşlar hem de yaşanıp yerleşebilmesi için hayat boyu eğitim anlayışını sürdürmüşlerdir. Bu doğrultuda başta medreseler, tekkeler, zaviyeler ve kanaat önderleri olmak üzere toplumun birçok kesiminden faydalanmışlardır.

Bu durum bize, ahi birliklerinin her yaş ve her sınıftaki insanların eğitildikleri birer kültür ocakları olduklarını ortaya koymaktadır. Bu kültür kurumları, Anadolu Türk toplumunun hem dini ve ahlâkî kurallara bağlılıklarının ruhlarını beslerken, hem de toplum hayatını düzenleyen kurallara bu insanların nasıl uyacaklarını da öğretmiş ve göstermiş oluyordular. Böylece, toplum halinde yaşayan insanların arasındaki uyumu nasıl sağlayacaklarını, huzur ve sükûn içinde nasıl yaşayacaklarını da görmüş oluyordular.

İslâm medeniyetinde insanî değerlerin Anadolu’daki temsilcileri olarak tarih sahnesinde üzerlerine düşen rolü başarı ile sürdürüp, hem çağdaşlarına, hem de daha sonraki asırlarda gelen insanlara örneklik etmiş olan ahilerin oluşturdukları sosyal ve kültürel yapılanma ile ortaya çıkan bu kuruluşların, tarihteki önemli rolünü tekrarlayıp durmak bizim için bir övünme vesilesi olmamalıdır. Geri kalmışlığımızın sebebini nasıl, geçmiş tarihimize yüklemek doğru değilse, geçmişimizdeki mükemmel örneklerle sadece övünmekle yetinmek de ilerleyebilmemiz ve başarılı olabilmemiz için yeterli değildir. Tarihimizde vardı diyerek, bugün iş ahlâkımızı sor-

gulayamıyorsak, tarihimizdeki değerlerin kıymetini bilmiyoruz demektir. Tarihimizi öğrenmek ve gelecek nesillere de öğretmek bunun için gereklidir.

Günümüzde, geçmişle gelecek arasında kurulacak köprüler, hem geçmişteki üstün ve yüksek medeniyetimizi daha iyi tanımamıza yardımcı olacak, hem de bu medeniyetimizde var olan birçok kurumun çağın gereklerine uygun olarak aktarılması yolunda gençlere yeni çığır açacaktır. İşte bu bakış açısından ahiliğe ve onun yazılı kaynaklarındaki Fütüvvet-namelere daha ciddiyetle eğilmek gerektiğine inanan kuşakların yetişebilmesi için, her şeyden önce bu ve benzeri kurumların kültür hayatımızdaki yerleri ve önemleri ciddiyetle ortaya konmalıdır. Bu durum, öncelikle, insanlarımızı ve gençlerimizi, bilmediğinin düşmanları olmaktan kurtaracak, daha sonra da, toplumumuzun önemli kültür taşlarından biri olarak tanıyacakları bu ocakların yapılanmasından yararlanarak gelecekte daha iyilerini yapabileme azim ve iradesini ortaya koyacaktır.

A. AHLÂK, ETİK VE İŞ AHLÂKI KAVRAMLARINA GENEL BAKIŞ

1. *Ahlâk, İş Ahlâkı ve Etik Kavramları*

Ahlâk, insanlar arası ilişkilerde “iyi” ve “kötü” biçiminde nitelenen davranış ve eylemlerdir. Bir yönüyle yaşanan bir şeydir ve en genelde toplumlar ve insanlar için “Doğru Nedir?”e cevap arar. Doğru nedir? Yanlış nedir? Bu sorular temel sorulardır. Asırlardır sorulmaktadır. İyi insan olmanın özelliklerinin ve bireyin uygun davranışlarını belirleyen kuralların oluşturulması ahlâk konusunun özüdür. Ahlâk, bir bilinç meselesidir, iç ve dış ahlâk olarak bir bütündür. İçerdeki temiz duygular, dış davranışlarla bütünleşirse daha anlamlı olur. İçimizdeki dünyanın güzelliği, dışımızda, diğer insanlarla paylaştığımız dünyayı yaşanabilir hale getirebilmek için büyük bir olanak sunabilir.

Ahlâkın temelinde din, kültürel yapı, çevre, toplumsal yapı ya da gelenekler belirleyici olmakla birlikte, salt belirleyici değildir. Bu noktadan hareket edildiğinde ahlâk değişkendir ancak kendisini oluşturan faktörlerden de bağımsız değildir. Bu durumda iş ahlâkını tartışırken, işyerindeki ahlâkî değerlerimizi, geleneksel ahlâk anlayışımızı devraldığımız faktörleri dikkate almak, diğer taraftan da dünyadaki her boyutlu gelişimle bunu harmanlamak durumundayız. Son yıllarda sürekli olarak değişimden bahsediyoruz, fakat kendimizi, çevremizi, iş anlayışımızı, dünyaya bakışımızı ve davranışlarımızı değiştirmeye gelince o denli hassas davranmıyoruz. Sadece geçmişe dayanan bir ahlâk anlayışı yeni açılımları engelleyeceği gibi sadece günlük değerlerle kodlanmış bir ahlâk anlayışı da temelsiz olacak ve ilkesizliği, yani kendi deyişiyle ahlâksızlığı getirecektir.

“İş Ahlâkı” da, ahlâk normu ve kurallarının iş hayatında işletmelerde, kuruluşlar da uygulanması ile ilgilidir. İngilizce kullanımında “Ethics in the Work Place” (İş Yerinde Ahlâk) ya da “Business Ethics” (İş Ahlâkı) olarak bilinen bu konu, önceleri “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle ABD’de 1960’lar ve 1970’lerde gündeme gelmiş, 1980’lerde de gerek ABD gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlâkı iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır.

İş ahlâkı terimi, çalışma ve meslek ahlâkını da içermektedir. Çalışma ahlâkı denildiğinde bir toplumda işe ve çalışmaya karşı takınılan tutum ve davranışlar anlaşılmalıdır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumda farklılıklar gösterebildiği gibi, aynı toplumun farklı katmanları arasında da farklı yaklaşımlar olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu tutumlar oluştururken, bazı toplumlar ise işten daha çok dinlenme ve eğlenceyi ön planda tutabilmektedirler. Genel olarak Hıristiyanlıkta çalışma ve ticaret pek hoş karşılanmazken, Protestan mezhebinde ise çalışma bir ibadet olarak kabul edilmiştir. Aynı şekilde İslâm dini de çalışmaya alabildiğine önem vermesine rağmen, İslâm’ın birçok değerinde olduğu gibi ahlâkî değerlerinin tartışılmasının önü açılmak istenmemekte ve hatta engellenmeye çalışılmaktadır.

Yolsuzluk, rüşvet, hırsızlık, kayırmacılık, çetecilik, kapkaççılık vb. konularla her gün yüz yüze kalan ülkemizde iş ahlâkının önemi daha çok artmaktadır. İş ahlâkının amacı, sadece felsefi analizler yapmak demek değildir. Ekonomik faaliyetlerin toplum için hayati önemde olması iktisadî hayatta ahlâkî sorunların önemini daha da artırmaktadır.

İş ahlâkı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlâkî bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere iş ahlâkı, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder.

İş ahlâkı genellikle özel teşebbüslerin mal ve hizmet üretiminde ve satışında ahlâkî davranmalarının önemi üzerinde durmaktadır. İş ahlâkı aynı zamanda “şirket ahlâkı”, “firma ahlâkı” “işletme ahlâkı”, “ticaret ahlâkı” ve saire adlar ile de tanımlanmaktadır. Şüphesiz, “esnaf ahlâkı”, “üretici ahlâkı”, “işveren ahlâkı” ve benzeri tanımlamaları da iş ahlâkı içerisinde değerlendirmek mümkündür.

Etik ise, bunlar üzerindeki düşünceler ve ilkelerdir. Son zamanlarda etik, siyaset, yönetim, iş ve meslek hayatında uyulması gereken kurallar ve ilkeler bütünü biçiminde daha yoğun olarak kullanılmakta ve ele alınmaktadır. Etik sözcüğü Latince kökenli olup, ahlâk bilimi anlamına gelmektedir.

Son yıllarda ahlâk ve iş ahlâkı yerine etik ve iş etiği kavramları kullanılmaktadır.

Bu kullanım yanlış olmamakla birlikte, kavram kargaşası oluşturmakta ve bir takım işlevsel sorunlara yol açmaktadır. Ahlâk kelimesi hem cari ahlâk kuralları hem de ahlâk felsefesi anlamında dilimize yerleşmiş bir kavramken, etik teriminin kullanılması, özellikle iş ahlâkı alanında halkımızın önemli bir kesiminde herhangi bir çağırışım oluşturmayacaktır. Örneğin, batılı bir toplumda etik değerlerden yoksun bir işletme denince, iş ahlâkına uygun hareket etmeyen bir işletme anlaşılır ve ona göre bir toplumsal tepki gelişir. Türkçede iş ahlâkı yerine, “etik”, “iş etiği uygulamaları” gibi kavramlar kullanıldığında toplumun geniş kesimleri tarafından ne kastedildiği anlaşılacaktır ve arzu edilen sosyal yarar da sağlanamayacaktır.

Günümüzde şirketler sadece sonuçlarla değil, bu sonuçların nasıl elde edildiği konusunda da ilgilenmek zorundalar. Bazı şirketler belirli sonuçları elde etmek amacıyla yasa dışı veya haksız yollara başvurmadan kaçınmazken, bazıları şirket çalışanlarının uyması gereken iş ahlâkı ilkelerini tanımlamakta ve bu ilkeleri uygulamaktadır.

2. Din, Vicdan ve Ahlâk

Ahlâk, bütün insan ilişkilerinde “iyi” (kötü) ve “doğru” (yanlış) değer yargılarının oluşturduğu bir sistem bütünüdür. Din de esasen iyi ve doğruya ulaşmak, kötüden korunmak ve uzaklaşmak için bazı kurallar koymuştur.

Ahlâk kuralları dinden bağımsız şekilde kendiliğinden oluşabilir. Buna “din dışı ahlâk” ya da “laik ahlâk” adı verilir. Laik ahlâk insan eylem ve davranışlarını doğruya doğruya dinsel kurallara tabi olmaksızın serbest bırakır. Oysa dini ahlâk ya da dine dayalı ahlâk, insan eylem ve davranışlarını kutsal kitaplar ve diğer dini hukuk kaynakları ile sınırlandırır. Örneğin, İslâm ahlâkında, temel ahlâkî değer yargılarının Fıkıh hükümlerine, yani İslâm Hukuku’na uygun olması gerekir. Dini ahlâkın belirgin bir özelliği yere ve zamana göre değişmeyen kalıcı kurallar koymasındır. Dini ahlâka göre, din kitaplarında yer alan kurallar, itaat edilmesi gereken buyruklardır. Din, esasen haram ile helal’in neler olduğunu tayin eder ve insanların haram şeylerden uzak durmasını emreder.

Bu çerçevede belirtilmesi gereken bir kavram da “muaşeret”tir. Muaşeret insanların birbirleriyle dostça geçinmeleri ve huzur içinde yaşamalarına denir. Güler yüzlü olmak, selamlaşmak, tokalaşmak, ziyaret muaşeret kurallarının bazılarıdır. Birçok din, muaşeret kurallarının önemine değinir.

Ahlâk ve din arasında yakın benzerlikler olmasına karşın çatışmalar da söz konusudur. Dinî ahlâkın savunucuları insanı; iyiye, doğruya ve güzele götüren şeyin iman olduğunu belirtirler. Onlara göre dini inançları olmayan bir kimse ahlâkî dav-

ranamaz ve iyiyi kötüden ayıramaz. Bu çerçevede dinin manevî disiplin sağlayacağı savunulur. Laik ahlâk savunucuları ise, insanın dini inançları olmadan da ahlâkî değer yargılarını kabul edeceği ve bunlara uyacağını belirtirler.

Dinin yanısıra karşımıza çıkan bir kavram da “vicdan”dır. Ahlâkî kuralların koruyucusu her zaman kanunlar olmayabilir. “Vicdan” adı verilen manevî duygu da ahlâkî davranışımıza yön veren bir otokontrol mekanizması vazifesini görebilir. Kısaca, ahlâk her zaman bir kanun ya da hukuksal norm ile çözülebilecek bir konu değildir. Din ve vicdan da ahlâkî değer yargılarının koruyucusu olabilir.

Önemle belirtelim ki, başlıca tüm dinlerde ahlâk konusu çok geniş biçimde ele alınmıştır. İslâm dininin iki temel kaynağı Kur’ân ve hadislerde birey ahlâkı, aile ahlâkı, toplum ahlâkı, iş ahlâkı ve siyaset ahlâkına yönelik çok sayıda hüküm yer almaktadır.

B. İŞ AHLÂKİ VE İŞ AHLÂKİNİN OLUŞTURULMASI

1. İş Ahlâkının Önem Kazanmasının Nedenleri

Kuruluşlar, işletmeler artık bilânçoları, kârları gibi mali sermayeleri ile değil, itibarına, dürüstlüğüne, temizliğine, duyarlılığına, yardımseverliğine ilişkin imajları-görüntüleri ile yani sosyal sorumlulukları ve ahlâk sermayeleri ile değerlendirilir hale gelmiştir. Çünkü artık bu hususlarda bir sorun, örneğin yanıltıcı reklâm, çevreye duyarlılık, çalışana haksızlık bir anda bir kuruluşu-işletmeyi, kamu-özel fark etmemekte, toplum gözünde sifira indirebilmektedir. Kamu kesimi ise, ödenekleri sorun olmakta; özel sektör kuruluşu ise hisse senetlerinin değeri düşmekte, ayrıca her iki kesim için de geçerli olan, kalifiye insan gücü ya da beyin gücü için istenilen işyeri olmaktan çıkma tehlikesi doğmakta, medyanın hedefi haline gelmektedir. Bu nedenlerden dolayı, artık kuruluşlar-işletmeler herhangi bir başka dış denetime, örneğin devlet müdahalesi, gerek kalmadan hatta sorun başka birileri tarafından gündeme getirilmeden, doğrudan kendileri soruna el atmaktadır.

Ahlâk dışı iş anlayışının sorgulanmaya ve giderek çökmeye başlamasının nedenleri olarak aşağıdakileri sayabiliriz:

- » Yolsuzluk, rüşvet ve bunlara bağlı skandalların yazılı ve görsel medyada yer alması, bu yayınlara halkın kayıtsız kalmayarak tepki vermesi.
- » Çevreciler ve tüketiciler gibi sivil kuruluşların yaygınlaşması ve toplumun çeşitli kesimlerinden büyük destek görmesi.
- » Gazetelerde tüketici köşelerinin yaygınlaşması ve geniş okuyucu kitleleri üzerinde etkili olması.

» Çevre ve topluma katkının insanları etkileyeceğinin ve tercihleri yönlendireceğinin anlaşılması.

“İş ahlâkı neden gereklidir” sorusuna özellikle küreselleşmeyi de dikkate alarak verilecek birçok cevap bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamamız mümkündür:

» Artan dünya nüfusuna paralel olarak yeterli istihdam imkânlarının oluşturulmaması, işsiz ve yoksul kesimlerin artmasına neden olacak, bu kesimlerin de artan zenginlikten pay alabilmeleri için sosyal ve siyasal şiddete başvurmaları kaçınılmaz olacaktır.

» Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolündedir. Şayet bunlar belli bir sorumlulukla ele alınmazsa dünyayı yok edebilecek tehdit ve tehlikeler oluşturabilecektir.

» Küreselleşme sonucunda ortaya çıkan çok uluslu şirketlerde farklı kültürlerden gelen insanların çalışması yeni ahlâkî sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu tür ortamlarda insanlar birbirlerini anlamalı ve birbirlerinin kültürlerine saygı göstermelidirler.

» Tüm dünyada daha fazla demokrasi ve insan haklarına talep artmaktadır ve etnik köken, dil, din, mezhep ve cinsiyet gibi konularda ayırım yapılmaması arzu edilmektedir.

» Artan çevre kirliliği, çevre konularına duyarlı bir toplumsal yapıyı ve iş dünyasını zorunlu kılmaktadır.

» Farklı dinlerin iş dünyasındaki değerleri ve kültürleri nasıl etkilediği önem arz etmektedir.

» Gelişmekte olan ülkelerdeki yolsuzluklara karşı mücadele verilmesi ihtiyacı sürekli olarak artmaktadır.

» İşletmeler işe aldıkları işgücünün ahlâkî donanımlarını ve ahlâkî felsefelerini kontrol edemediklerinden örgütsel değerler sistemi önem kazanmaktadır.

2. İş Ahlâkının Oluşturulması İçin Takip Edilecek Yöntem

İşletme ve sahiplerinin ahlâkî davranış ve eylemlerde bulunabilmeleri için ne-ler yapmaları gerekmektedir? Öncelikle şunun belirtilmesi gerekmektedir: İş ahlâkı kişi, aile ve toplumdan bağımsız düşünülemez. Bu konudaki eğitimin aileden başlayarak okul ve çevreyi de içine alacak şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Eğitimin önemi inkâr edilmemekle birlikte, başka önlemlerin de alınması gerekmektedir. Bunları da aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- » İşletmelerde iş ahlâkı konusunda yazılı ahlâk kuralları oluşturulmalıdır.
- » İşletme yönetimleri iş ahlâkı konusunda bazı standartlar oluşturmalı ve bu standartlara uygun hareket etmelidirler.
- » İşletme sahip ve yöneticileri tüm çalışanlara ve çevreye karşı örnek olacak davranışlarda bulunmalıdırlar.
- » İşletme yönetimi iş ahlâkının oluşturulması konusunda kararlı ve inançlı olmalıdırlar.
- » İşletme yönetimi iş ahlâkı konusundaki çalışmalarını takip etmek üzere bir "ahlâk kurulu" oluşturmalıdırlar.
- » İşletmede ahlâk kültürünün uzun dönemli olarak kurumsallaşması gerekmektedir.
- » İşletmede iş ahlâkına yönelik olumlu davranışlar takdir edilmeli ve ödüllendirilmeli, buna karşılık iş ahlâkına uymayan olumsuz davranışlar ise kınanmalı ve gerekirse cezalandırılmalıdır.
- » İşletmede iş ahlâkına önem verildiği açık bir şekilde görülmeli ve hissedilmelidir. (Örneğin iş ahlâkına ve uygulanmasına yönelik olarak afişler ve sloganlar asılabilir)
- » İş ahlâkı konusunda çalışanlara sürekli olarak eğitim verilmelidir.
- » İş ahlâkına yönelik hukuksal düzenlemeler (örneğin; vergi kaçakçılığı ile, kaçak işçi çalıştırma ile, haksız rekabet ile mücadele edilmeli, tüketici koruma vb.) yapılmalıdır.

3. İnsan Kaynaklarında Ahlâkî Değerler

İnsan Kaynakları uygulamaları açısından bakıldığında iş ahlâkı ile kesişen pek çok alan bulunmaktadır:

- » **Ayrımcılık:** Çalışanlar için cinsiyet, din, dil, mezhep gibi kriterler dikkate alınarak farklı uygulamalar yapılması
- » **Fırsat Eşitliği:** Tüm çalışanlara eşit şans verilmemesi
- » **İşe Alma:** İşe alımlar sırasında tüm adayların eşit şekilde aynı kriterler ile değerlendirilmemesi
- » **Terfi:** Yükselmelerde potansiyel sahibi adaylar arasından seçim yapılırken eşit fırsat tanınmaması, terfilerin adil bir şekilde yapılmaması
- » **Ücretlendirme:** Şirket içinde adil, şirket dışında rekabetçi, yapılan iş ile ücretin uyumlu olduğu bir sistem kurulmaması
- » **Firma ve çalışanın mahremiyeti**

- » **Taciz:** Çalışanın diğer çalışanlar, yönetici veya sistem tarafından rahatsız edilmesi
- » **Tenkisat:** Şirketlerin küçülme sırasında hangi kriterlere göre küçülme yaparak eleman çıkarttığına tanımlanmaması ve adil yapılmaması, işten çıkartılan çalışanlar için herhangi bir yardımcı faaliyet (outplacement gibi) yapılmaması
- » **İhbarcılık:** Şirket içerisinde oluşturulan şikayet mekanizmasının gizliliğinin sağlanmaması ve sistemin iyileştirilmesi yerine çalışanların aleyhine kullanılması
- » **İşyeri güvenliği ve çalışanların sağlığı:** Çalışanların sağlığını tehlikeye atacak durum ve koşullarla ilgili önlem alınmaması.

İş ahlâkı ile firmanın performansı arasında aşağıdaki kıstaslar nedeniyle ciddi bir ilişki olduğu vurgulanmıştır:

- » Firma içi güven ortamı
- » Kalite
- » Müşteri memnuniyeti
- » Çalışan bağlılığı
- » Kârlılık

İnsan kaynaklarında iş ahlâkı değerlerinin sağlanması ve korunması için bir sistem kurarken ilk adım olarak ahlâk tanımlarının yapılması gerekmektedir. Buna göre şirket içerisindeki risk alanları tanımlanmalı ve değerlendirilmelidir. Özellikle üst düzey yöneticilere sorumluluk verilmesi sistemin sahiplenilmesi açısından önem taşımaktadır. Tanımlanan ahlâkî değerler çalışanlarla etkin bir şekilde paylaşılmalı ve çalışanların bu konuda eğitimleri sağlanmalıdır. Sistemin etkinliğini takip etmek amacıyla izleme, denetleme ve raporlama sistemleri kurulmalı, sistem gündemde tutularak devamlı olarak iyileştirilmelidir.

4. İş Ahlâkının Oluşturulması İçin Çözüm Önerileri

İş ahlâkı nasıl oluşturulabilir? Mal ve hizmet üreten işletmelerin, bu işletme sahip ve yöneticilerinin, çalışanlarının ahlâkî davranış ve eylemlerde bulunmasını sağlamak için ne yapılmalıdır?

En başta şu hususu belirtmekte yarar bulunmaktadır. İş ahlâkı, birey, aile ve toplum ahlâkından bağımsız değildir. Her birey bir aile içerisinde yetişir. Aileden terbiye alır. Bunun yanı sıra okullarda ahlâk konusunda eğitim verilir. Dolayısıyla, bireyin ahlâklı olmasında aile ve eğitim kurumlarının çok önemli yeri vardır.

Buradan hareketle, iş ahlâkının oluşturulması için en başta aile içi eğitim ve terbiyenin ve aynı zamanda okullarda verilen eğitimin son derece önemli olduğunu

söyleyebiliriz. Peki, eğitim iş ahlâkına uygun davranış ve eylemler için yeterli olur mu? Kanaatimizce, burada insanoğlunun tabiatı (fıtratı) konusunu ihmal etmemek gerekir. İnsan, “iyi” yanları olduğu kadar “kötü” yanları da olan bir varlıktır. Her yönüyle “iyi” olan, yanlış yapmayan bir kimse insan değil, olsa olsa melek olarak adlandırılabilir. İşte bu nedenledir ki, iş ahlâkının oluşturulması için eğitim dışında —fakat eğitimin önemini ihmal etmeden— başkaca önlemler de almak gerekir. Bu konuda alınması gereken tedbirleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- » İşletmede iş ahlâki konusunda yazılı ahlâk kuralları ve kodları oluşturulmalıdır,
- » Organizasyon, iş ahlâki konusunda “ahlâk standartları” tespit etmeli ve bu standartlara uygun hareket etmelidir,
- » Lider ve üst yönetimin organizasyon çalışanlarına örnek olacak şekilde ahlâki davranış ve eylemlerde bulunması gereklidir,
- » Lider ve üst yönetimin organizasyonda iş ahlâkının tesis edilmesi konusunda kararlı ve inançlı olması gerekir,
- » Organizasyonda üst yönetim tarafından iş ahlâki konusundaki çalışmaları izlemek üzere bir “Ahlâk Kurulu” oluşturulmalıdır,
- » Organizasyonda “ahlâk kültürü”nün uzun dönemli olarak kurumsallaşması gereklidir,
- » Organizasyonda iş ahlâkına yönelik davranış ve eylemler takdir görmeli ve ödüllendirilmeli; buna karşın iş ahlâkına uygun olmayan davranışlar kınanmalı, gerekirse cezalandırılmalıdır,
- » Organizasyonda ahlâk konusuna önem verildiği açık olarak hissedilmelidir. (Örneğin, organizasyonda iş ahlâkına yönelik afiş ve sloganlar asılmalıdır.),
- » İş ahlâki konusunda çalışanlara sürekli eğitim sağlanılmalıdır,
- » İş ahlâkına yönelik hukuksal düzenlemeler (örneğin, vergi kaçakçılığı ile mücadele programı, kaçak işçi çalıştırma ile mücadele, haksız rekabet ile mücadele, tüketici koruma, vs.) yapılmalıdır,
- » İş ahlâkına yönelik bazı resmî kurumlar (rekabet kurulu, tüketici koruma kurumu, vs.) oluşturulmalıdır.

C. İŞLETMELERİN SOSYAL SORUMLULUĞU

En başta belirtildiği gibi, ahlâk bir bakıma iyi, güzel, hakça, adil, dürüst, özetle “doğru nedir?”in peşindedir. Bu arayışta, bazı kurallar, normlar oluşur. Örneğin, birden fazla kişinin bir işi olduğunda sıra oluşması, sıraya riayet edilmesi ve sıranın

beklenilmesi. Sıra konusu bir normdur çünkü adil ve hakça bir formüldür. (Ama öte yandan, örneğin yaşlı ya da özürli kişilere sırada öncelik verilmesi de diğer bir normdur çünkü bu da zor durumda olana yardım edilmesi bakımından bir iyiliktir, güzelliştir.)

Sosyal sorumluluk, bir firmanın topluma karşı kabullendiği ve olumlu etkisini arttırmak, olumsuz etkisini azaltmak üzere şekillenen yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük, ekonomik sorumluluk, hukuki sorumluluk ve yardımseverlik gibi kavramların yanı sıra ahlâk kavramını da içermektedir.

İş ahlâki kavramı ile “sosyal sorumluluk” kavramı arasında da yakın ilişki bulunmaktadır. Şüphesiz tüm birey ve kurumların içinde yaşadığı çevreye karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin, bir işletmenin kendi çalışanlarına, pay sahiplerine, ortaklarına olduğu kadar, dış çevreye (devlete, doğaya ve çevreye, topluma vs.) karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk, esasen iş ahlâkının gereğidir. Bir başka ifadeyle, iş ahlâki, sosyal sorumluluğu da içeren bir anlam taşır. Bir işletme sahibinin doğru ve dürüst olması, sözünde durması, üretimde ve satış aşamalarında hileli yollara başvurmaması çok takdir edilmesi gereken ahlâki davranışlardır. Ancak işletmenin üretim yaparken gerek iç, gerekse dış çevreye karşı ödev ve sorumluluklarının da bilincinde olması gerekir.

Bir bakıma toplumlar bu niteliklere sahip bireylerden oluşursa, en doğruyu bulmuş olacaklardır. Buradan hareketle artık kuruluşların da bu tür niteliklere sahip olması arzu edilmekte ve beklenmektedir. Şirketler-işletmeler-kuruluşlar işlerini yaparken, çalışanına, tüketiciye, çevresine ve topluma zarar vermemeli ve bilakis azami yarar sağlamalıdır. Bu bağlamda saygın kuruluş görüntüsü halkla ilişkiler, pazarlama ve mali kapital yanında itibar kapitali haline dönüşmüştür. “Ahlâklılı kuruluş”, “temiz kuruluş” imajı verebilen kuruluş ve işletmeler, çok kısa dönemde “başarılı” olmuşlardır.

Önemle belirtelim ki, iş ahlâki ile özellikle dış çevreye karşı sosyal sorumluluk kavramı bazen çatışır ve birbirleri ile uyumlayabilir. Bir özel işletmenin asıl amacı kar sağlamaktır. Bu bakımdan, işletmenin karını maksimize edecek kararlarda bulunması rasyonel bir tercihtir. Örneğin, işletmenin karını maksimize etmek için çalışanlara daha az ücret ödemek istemesi rasyonellik açısından doğru bir karar ve tercih olmakla birlikte, “ahlâki” açıdan ve aynı zamanda “işletmenin uzun dönem karlılığı ve verimliliği” açısından doğru olmayabilir. Bir işletmenin karını maksimize etmek için sigortasız işçi çalıştırması ya da asgari ücretin altında işçi çalıştırması hiç şüphe yok ki iş ahlâki ile bağdaşmayan davranışlardır. Öte yandan çalışanlarına daha fazla ücret ve sosyal imkânlar sağlayan şirketlerde ilk bakışta bunun işletme için bir maliyet olduğu söylenebilir. Oysa madalyonun bir de öteki yüzü vardır. İş-

letmenin çalışanlarına daha fazla değer vermesi halinde çalışanların işletmeye daha fazla katkıda bulunmak için gayret edecekleri söylenebilir.

Özetle, organizasyon içi sosyal sorumluluk ile işletmenin karlılığı ve verimliliği arasında iki yönlü bir ilişki mevcuttur. Organizasyon dışı sorumluluk (topluma, devlete ve doğaya karşı sorumluluk) ise organizasyon amacı ile daha fazla çatışır. Daha açık söylemek gerekirse, doğaya ve çevreye verilen zararların tazmin edilmesi, toplumda gelir düzeyi düşük olan kesimlere sosyal yardımlarda bulunulması vs. organizasyonun maliyetlerini artırır ya da net karının azalması sonucunu doğurur. Ancak önemle belirtelim ki, organizasyonun asıl amacı ile çatışsa da sosyal sorumluluk ahlâkı iş ahlâkının önemli ve ayrılmaz bir parçasıdır.

1. İşletmelerin Çalışanlara Yönelik Sorumlulukları:

- » İş güvenliği sağlanmalı (iş yerinde sağlığı ve emniyeti tehdit edici ortam olmaması)
- » Liyakat ilkesini uygulamalı (örneğin kayırma ve torpile fırsat verilmemesi)
- » Aile hayatına saygılı ve yardımcı olmalı (hamilelere daha uzun izin imkânı, çalışanların çocukları için anaokulu imkânı)
- » Çalışanın özel hayatına saygılı olmalı (farklı siyasi görüşte olan çalışanın mağdur edilmemesi)
- » Çalışanın iş hayatından tatmin olabilmesi için önlemler almalı ve gelişmeler aramalıdır. (kişinin iş özelliklerinin kuvvetlendirilmesi, iletişim becerisinin zenginleştirilmesi, stresle baş etme yollarının öğretilmesi)

2. İşletmelerin Tüketiciler ya da Kullanıcılara Yönelik Sorumlulukları:

- » Ürün/hizmet güvenliği ve kalitesi sağlamalı
- » Garanti süre ve şartları bakımından kandırıcı olmamalı
- » Yanıltıcı paketleme, yanıltıcı reklam, özetle yanıltıcı pazarlama yapmalıdır

3. İşletmelerin Çevreye Yönelik Sorumlulukları:

- » Canlılara ve doğaya zarar vermemeli,
- » Çevre kirliliğine yol açmamalı,
- » Doğal kaynaklara zarar vermemelidir.

4. İşletmelerin Topluma Yönelik Sorumlulukları:

- » “İyi vatandaş” gibi devletin yasa ve yönetmeliklerine uymalı,

- » Vergisini ödemeli,
- » Toplumsal yaşamı zenginleştirecek sosyal-kültürel-sportif etkinliklere katkıda bulunmalıdır.

Bu konularla ilgili olarak hem devlet ve kamu düzenlemesi ve müdahalesi ve hem de kurum ve kuruluşların bulunduğu bilinmektedir.

Özetle, günümüzde iş ahlâkıyla ilgili çalışmalar yapılır ve bu doğrultuda bazı kural ve ilkeler oluşturulurken, iş ahlâkının toplumsal genel ahlaktan bağımsız olmayacağı ve iş ahlâkıyla ilgili bu kural ve ilkelerin sadece yazılı birer metin halinde sergilenmesinden çok bunların toplum ve işçi ve işverenler tarafından içselleştirilmesi yani gönüllere indirilmesi unutulmamalıdır.

Kaynaklar

- Çağatay, Neşet. “Ahiliğin Türk Ekonomisine Getirdikleri”, *Ahilik ve Esnaf*, İstanbul: İstanbul Esnaf ve Sanatkârlar Dernekleri Birliği Yayınları, 1986.
- Çağatay, Neşet. *Ahilik Nedir?*, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları, 1990.
- Ekinci, Yusuf. *Ahi Birlikleri*, İstanbul: Türk Standartlar Enstitüsü, 1988.
- Eryiğit, Süleyman. *Ahi Birliklerinde Yönetim ve İşletme Fonksiyonları'nın Temel Yapısı*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1989.
- Freyer, Hans. *Endüstri Çağı*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Konferansları 3, 1954.
- Gülerman, Adnan ve Sevda Taştekil. *Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri*, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları, 1993b.
- Güllülü, Sabahattin. *Sosyoloji Açısından Ahi Birlikleri*, İstanbul: Ötüken Yayınevi, 1977.
- Güran, Tevfik. *İktisat Tarihi*, İstanbul: 1997.
- Heaton, Herbert. *Avrupa İktisat Tarihi I*, çev. Mehmet Ali Kılıçbay ve Osman Aydoğuş, İstanbul: Teori Yayınları, 1985.
- İvgin, Hayrettin. “Ahilerde Ahlâki Değerler ve Bunların Ticarete Uygulanması”, *I. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*, Ankara, 13-15 Ekim 1993.

- Kal'a, Ahmet. *İstanbul Esnaf Birlikleri ve Nizamları-1*, İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri Daire Başkanlığı, İstanbul Araştırmaları Merkezi Yayını, İstanbul Külliyyatı VII. Cilt, 1998.
- Kandemir, Yaşar. *Örneklerle İslâm Ahlâkı*, İstanbul: Nesil Yayınları, 1986.
- Mikail Bayram, *Ahi Evren ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu*, Konya: Damla Matbaacılık ve Ticaret, 1991.
- Orman, Sabri. *Gazali'nin İktisat Felsefesi*, İstanbul: İnsan Yayınları, 1984.
- Refik Soykut, *Orta Yol Ahilik*, Ankara: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Eğitim Yayınları, 1971.
- Sarıkaya, Mehmet Saffet XII-XVI. *Asırlardaki Anadolu'da Fütüvvetnamelere Göre Dini İnanç Motifleri*, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları, 2002.
- Talas, Cahit. *Toplumsal Politikaya Giriş*, Ankara: "S" Yayınları, 1981.
- Tarım, Cevat Hakkı. *Tarihte Kırşehir-Gülşehir ve Babailer-Ahiler-Bektaşiler*, 3. Baskı, İstanbul: Yeniçağ Matbaası, 1948.
- Uçma, İsmet. *Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2003.
- Ülkütaşır, M. Şakir. "Ahi Kelimesiyle Ahi Evren Hakkında", *Hisar*, 95 1971.

İŞLETMELERDE KARŞILAŞILAN AHLÂKÎ İKİLEMLER

HÜSEYİN AKKUŞ*

Giriş

İş ahlâkı, hayatın her aşamasını ilgilendiren bir ahlâk alanıdır. İş ahlâkı sorunları, genel ahlâkî sorunlardan ayrı bir yöntemle ele alınmazlar. İş ahlâkı, her kesimi yakından ilgilendirir. Ben bu tebliğde iş dünyasında iş ahlâkının oluşması için adım adım bir döküm vermek niyetinde değilim, sadece bir genel çerçeve çizmek istiyorum. İşletmelerde iş ahlâkı konusunda karşılaşılan ikilemlerin iki temel boyutu mevcuttur. Bunlardan birisi doğrudan işletmeyi ilgilendiren mikro boyut, diğeri ise işletmeleri aşan sistem ve zihniyetten müteşekkil makro boyuttur. Ben önce ikinci boyut hakkında bazı çıkarımlarda bulunmak istiyorum. Böylece işletmelerin nasıl bir evrende hareket ettiklerini kavrayabilir ve işletmelerin neleri yapıp neleri yapmayacakları hususunda bir zihin netliğine kavuşabiliriz.

Bu anlamda dile getirilmesi gereken birinci ilke; iş ahlâkının sadece iş dünyasına ait özel bir ahlâk olmadığıdır. İş Ahlâkı itimat, saygı, ihsan, hoşgörü, dürüstlük ve en önemlisi hakk gibi temel değerlere dayanan ve insan hayatında kişilere yol gösteren temel ilkeler, yapılması beklenen tutum ve davranışlar anlamında değerlendirilmelidir. Bununla beraber, iş ahlâkı sadece yanlış olan hareketleri ortaya çıkarmaya çalışmakla değil, ayrıca iş adamlarının ve kurumların ulaşabileceği ahlâkî idealleri sunmakla da ilgilidir.

Günümüzün İktisadî Zihniyeti

İşte bu noktada bugün iş dünyasının nasıl bir sistem içerisinde hangi zihniyet evreninde bulunduğu anlamak önem arz etmektedir. Zira ahlâk her ne kadar bi-

* Tohum Holding Yönetim Kurulu Başkanı
hakkus@tohumholding.com.tr

reysel bir tercihi anlatsa da kişilerin sistem tarafından ahlâklı davranmak için motive edilmesi son derece önemlidir. Bu, kişilerin zorla ahlâkî kurallara uydurulması anlamında bir çıkarım değil, aksine bireylerin ahlâkî davranmayı içkin bir şekilde benimsedikleri bir toplumsal ortama yönelik bir analizdir.

Günümüzde dünyada hâkim olan kapitalist üretim ve tüketim kalıpları hazcı ve faydacı bir birey anlayışı üzerine yükselmektedir. Seküler bir dünya görüşünün uzanımı olarak manevi ve ahlâkî değerlerin kişinin kendi vicdanına hapsedildiği bir çağ bağlamında düşünüldüğünde bu hazcı ve faydacı yaklaşımın bireycilikle birleşerek gayri ahlâkî bir iktisadî düzenin ortaya çıkmasına neden olması kaçınılmazdır. Böylece faydayı maksimize eden bir iktisadî sistemin ahlâkî minimize ettiğini görmekteyiz. Her ne kadar bu sistem içerisinde “etik” bir yaklaşımın zamanla ortaya çıktığı söylenebilse de bu da rasyonel ve faydacı yaklaşımın sonucu olan, hukuki bir zorlama olarak kendini belli etmiştir. Böylece iş etiği çalışma kurallarının bir parçası olmuş ve insanın “yaratılışı” ile alakalı olarak anlaşılabilir, yaratıcı ile bağ kurmasına vesile olacak “ahlâk”ın yerini tutamamıştır.

Günümüzde hâkim kapitalist iktisadî sistemin ahlâkî yıkımlarını en temelde adaletsiz küresel iktisadî yapılanmada ve yeryüzünün bozulan dengesinde müşahade edebiliriz. İşte tam bu noktada ahlâkın “yaratılış” ve “yaratıcı” ile olan bağının önemini görebiliriz. Sınırsız üretim ve tüketim anlayışının bugün insanlığı karşı karşıya getirdiği tabii afetler neredeyse insanlığın sonunu getirecek boyuttadır. Ancak, ahlâkî fitrat ile birlikte anlayarak adil ve mutedil bir sistem oluşturulabiliriz. Bugün içinde yaşadığımız iktisadî sistem insanları adalete, mutedillığe ve ahlâka yönlendirmiyor, aksine çatışmacı bir yaklaşımla bireysel faydanın yükseltilmesi ile toplumsal fayda arasına karşıtlık ilişkileri koyuyor.

İktisadî sistemdeki bu dönüşümü destekleyen daha genel ve geniş bir çerçeve ise toplumdaki ahlâk anlayışıdır. Toplumda ahlâkın ve ahlâklı davranışın değerlendirilme biçimi genel olarak insanların ahlâka yönelik tutumunu belirlemektedir. Bu bağlamda Türk toplumunda manevi bozulmaya paralel olarak ahlâkî bir yozlaşmadan da bahsetmek mümkündür. Günümüzde nerdeyse insanların ahlâkî davranması nadir, istisna ve hayrete matuf görülmektedir. Örneğin içinde para dolu bir çantayı bulan kişinin bunu sahibine iade etmesi gazetelerimizde kendisine manşetten yer bulmaktadır. Zira toplumda bu nadir rastlanılan bir hadiseye dönüşmüştür. Bu ahlâkî gerilemenin temelinde yatan toplumsal manevi bunalımı iyi teşhis etmeli ve buna yönelik iyileştirmeleri hedeflemeliyiz. Zira bu ahlâkî zemin güçlendirilmeden onun bir cüzü olan iş ahlâkından bahsetmek neredeyse mümkün olmayacaktır.

İşletmelerde İş Ahlâkının Temel Çerçevesi

İş ahlâkının üç temel alanı vardır: çalışma ahlâkı, meslek ahlâkı ve kurumsal ahlâk. Çalışma ahlâkı, çalışmaya ve işe karşı geliştirilen kişisel tutum ve davranışlardır. Meslek ahlâkı, belli bir meslek mensuplarının uyması gereken ahlâk ilkelerini ifade etmektedir. Kurumsal ahlâk ise, bir kurumun sahip olduğu ahlâkî normlar, değerler, eğilimler ve ilkeler bütünüdür.

Ben kurumsal ahlâk üzerine odaklanarak, işletmelerin kurumsal ahlâk noktasında karşılaştıkları ikilemleri ele alacağım.

Öncelikle ikilemlerin neden ortaya çıktığını belirlemek gerekmektedir. İkilemler yukarıda kısmen değindiğimiz gibi ahlâkın bireysel vicdan alanına dair bir olgu olarak görülmesi ve genel iktisadî sistemin farklı yapılanmasından kaynaklanmaktadır.

Her ne kadar işletmelerin kendileri bir takım şartları belirleseler de piyasanın genel koşulları işletmeler üzerinde de belirleyicidir. Piyasa kurallarının ahlâk eksene alınarak belirlenmemiş olması işletmeleri zor durumda bırakmaktadır. Bu noktada piyasa koşullarının normalleştirilmesinde de kişilerin oynadığı rolü göz ardı etmeden piyasa koşullarının zamanla piyasa kurallarına dönüşmesi ve ahlâkın uygulanmasını zedelemesi söz konusudur. Hatta zamanla buradan işletmenin ahlâka uymamasından daha tehlikeli bir durum, “İşletmeler ahlâka uyamaz” anlayışı ortaya çıkmaktadır.

Bu ikilemden çıkan en önemli nokta kişisel ahlâkî normlar ile kurumsal ahlâkî normlar arasındaki ayrışmadır. Neticesinde şöyle bir durum ortaya çıkmaktadır: “İş adamı ahlâklı, işletme ahlâksız”. Böylece işletmeciler kendi ahlâkî duruşlarını işletmelerine yansıtamamaktadır. Bunun en önemli neticesi maddî tatminin manevi tatmin pahasına elde edilmesi ve yabancılaşmadır. Bu durumun sadece işletme sahipleri için değil, aynı zamanda iş görenler için de mevcut olduğunu düşündüğümüzde iş dünyasında ahlâkî yabancılaşmanın ne kadar yaygın olduğu anlaşılabilir.

Bunu aşmanın en iyi yolu, bireysel ahlâk ile kurumsal ahlâkî mezcetmektir. İşletmelerin de mutlaka ahlâklı olması gerektiği anlayışı yerleştirilmeli ve işletmelerde ahlâkî bir seviye oluşturulmalıdır. Bunun için bir işletmenin piyasa kurallarının belirleyiciliğine kendisini bırakmaması ve kurumsal ilkelerini iyi belirlemesi gerekmektedir. Yani iş ahlâkının bir işletmede kurumsallaşması için büyük bir özen ve dikkat gerekmektedir. İlkel boyutun sıkı bir şekilde belirlenmesi ve uygulamada taviz verilmemesi gerekmektedir.

Bunun önündeki en önemli engel iktisadî faaliyete yüklenen anlamdır. İşletmeler mevcut piyasa kurallarına uymadıkları zaman kaybedeceklerini, rekabet edeme-

yeceklerini düşünmektedirler. İş dünyasında makro boyutun belirleyici olduğunun farkında olarak ahlâkî önemseyen işletmelerin bu piyasa koşulların aşma ve değiştirme gibi bir hedeflerinin mutlaka olması gerektiğini düşünüyorum. Benim şahsi tecrübelerim ve iş dünyasındaki gözlemlerim bu hedefle hareket eden müesseselerin belki nihai sonucu henüz elde edemeseler de önemli aşamalar kat ettikleri ve bir örneklik gösterdikleridir. Fakat tam aksine daha başlangıçta piyasa koşullarını veri olarak kabul eden ve kendini bu şartlar içerisinde şekillendiren işletmelerin ahlâkî standartları zamanla çok aşağılara düşmekte ve hatta gittikçe ahlâkî bir perspektifleri kalmamaktadır.

Bu bağlamda pek çok işletmenin kendisine başlangıçta ahlâkî prensipler belirlemedikleri ya da belirledikleri çerçeveye uymakta zorluk çektiklerini müşahede etmekteyiz. Bunun sebebi iş ahlâkının çoğu kez bireysel hassasiyet alanında kalması ve kurumsallaşamamasıdır. Böylece karşılaşılan ikilemler bazen aşılrken bazen de aşılamamakta böylece gittikçe yıpranan bir iş ahlâkî seviyesi ortaya çıkmaktadır. İşletmeci de sürekli iş ahlâkını uygulayamamanın verdiği manevi baskı ile yaşamaktadır.

İş Dünyasındaki Ahlâkî İlişkiler

İş hayatımızdaki ahlâkî durumu incelemek için; işletmelerin içinde bulunduğu çevreler incelenmelidir. Bunlar;

- » Doğal çevre ile olan ilişkilerde ahlâk
- » Müşteri, tedarikçiler ve rakiplerle olan ilişkilerde ahlâk
- » Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki ilişkilerde ahlâk
- » İşveren ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde ahlâk (işletme içi çevre)

olarak sınıflandırılabilir. Tüm bu ahlâkî ilişkilerde kurumumuzda da yazılı olmayan ancak iç ve dış çevre ile olan ilişkilerimizde uyguladığımız, kurum kültürü haline gelmiş, iş ahlâkî ilkelerimiz mevcuttur.

Kendimiz ve işgörenlerimiz için mevcut olan iş ahlâkî ilkelerimiz;

- » Dürüstlük
- » Eşitlik
- » Sosyal ve ticari sorumluluk
- » Adalet
- » Çevreye ve canlılara karşı duyarlılık
- » Merhamet
- » Hak

- » Doğru sözlülük
- » Genel kamu menfaati
- » Güvenilirlik
- » Aşırılıklardan kaçınmadır.

Bu ilkelere uyulduğu taktirde de iş hayatında meydana gelen ahlâk paradokslarından ve ilişkide bulunulan tüm çevrelerde iş yaşamı daha düzenli ve verimli bir hal alacaktır.

İşletmelerin ahlâkî ilkelere riayet etmediği durumlarda;

- » İnsanları iyi niyetlerini ve inançlarını suistimal etme
- » Sözüde durmama
- » Kötü niyetli işletmecilik
- » Yalan söyleme
- » Mal ve hizmet kalitesi düşüklüğü
- » Aynı ürünün farklı fiyatlarda satılması
- » Verilen sözlerin tutulmaması
- » Reklam ve ambalajlama ile aldatma çabaları
- » Müşterilerin zafiyetlerinden yararlanma
- » Kasıtlı olarak hileli mal satma
- » Satış sonrası garanti hizmetlerinin aksatılması
- » Hediye veya promosyonlarla müşteriye aldatma
- » Rakiplerin ürünlerini kötüleme gibi birçok ahlâkî sorunlarla karşılaşılır.

İş Ahlâkının Kurumsallaşması

Ahlâkî bir iş ortamının oluşması için toplumda ahlâkî davranışa yönelik taleplerin vazgeçilmez bir yeri bulunmaktadır. Özellikle işletmelerin olumlu yönde motive edilmesi için toplumda ahlâkî davranışa verilen değer gelişmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kurumsal ahlâkî yapılanmanın bir bütün olduğunu hatırlamakta fayda bulunmaktadır. Zira ahlâk bireyin ve kurumun tüm davranışlarını çerçevelediği takdirde belirli alanlarda zamanla ikilemler ortaya çıkmaktadır. İşletmelerde iş ahlâkının kurumsallaşması için sırasıyla şu adımların atılması gerektiğini düşünüyorum:

¹ *İşletmeler misyonlarının dayandığı felsefeyi netleştirmelidirler.* Kurum kendi varlık sebebini ve bu sebebini dayandığı temel felsefi zemini net bir biçimde ortaya koymalı ve bunu tüm muhataplarına açıkça deklare etmelidir. Böylece işletme için temel ahlâkî çerçevenin ortaya çıkmasının yanı sıra çok taraflı bir denetim de oluşmuş olacaktır.

² *Belirlenen bu kurum felsefesinin kurumsal ahlâka nasıl yansıtacağı netleştirilmiştir.* Genel ahlâkî ilkelerin özenle belirlenmesinin yanı sıra, kurumun bulunduğu iş kolunda özel olarak ortaya çıkan ahlâkî ikilemler konusunda derinlikli bir bakış oluşturulmalı ve bu ikilemlerin nasıl aşılabacağına dair stratejiler belirlenmelidir. Böylece ahlâkî ilkeler ile iş yaşamı arasında paralel ve anlamlı ilişkiler oluşturulması söz konusu olacaktır.

³ *Kurumu yöneten kişilerin ve idarecilerin örneklik oluşturması gerekmektedir.* Kurumun belirlediği ahlâkî kodların yaygınlaşması ve uygulanması için öncelikle idarecilerin örneklik göstermesi gerekmektedir. Bu sadece dışa yönelik işle ilgili davranışlarla ilişkili olarak değil, ahlâkın bütüncüllüğünü göz önünde tutarak tüm hal ve hareketlerde bir örneklığe dönüşmelidir. Kurumsal kural ve ilkelerin ahlâka göre netleştirilmesi en önemli noktadır. Özellikle üst düzey çalışanlardan beklentinin öncelikle ahlâklı davranmak olduğu gösterilmelidir.

⁴ *Belirlenen ahlâkî kodların işletmedeki diğer süreçlerle uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.* Bu noktada her işletmede mevcut olan, kural ve kaideler içerisinde mutlaka işletmenin ahlâkî ilkeleri konulmalıdır. Ayrıca performans değerlendirme kriterleri, ödüllendirme gibi kurumsal verimliliği artırmaya yönelik uygulamaların içine ahlâkî verilerde konulmalıdır. Yani işletmenin belirlediği ahlâkî prensiplerin iş ortamında mutlaka bir karşılığı olmalıdır. Kurum bunu tüm paydaşlarına yansıtmalı ve ahlâkî bir değerlendirme ölçütüne dönüştürmelidir.

⁵ *Sürekli gelişmeye ve katılıma açık bir ahlâkî alan oluşturulmalıdır.* Özellikle işletmenin ahlâkî kodlarının çalışanların da katıldığı bir şekilde belirlenmesi ve sürekli iletişimle geliştirilmesi önemlidir. Zira sürekli değişen bir iş dünyası içerisinde ahlâkî uygulamaların da geliştirilmesi gerekmektedir. Katılımcı bir şekilde bunun gerçekleştirilmesi hem kurumda ahlâkî ilkelere sahip çıkılmasını sağlayacak hem de yeni durumlar karşısında kurumu diri tutacaktır.

⁶ *Oluşturulan iş ahlâkının sürdürülebilmesi için işletmedeki tüm mensupların genel ahlâkî duruşunun güçlendirilmesi gerekmektedir.* Zira kişilerin hayatının diğer alanlarıyla uyumlu olmayan bir iş ahlâkî standardının sürdürülebilmesi mümkün değildir. Bu sebeple işletmelerde diğer eğitimlerin yanı sıra iş ahlâkının de eğitim ve gelişme sürecinin bir parçası olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra bu standartların işe alınırken de uygulanması işletmelerin ahlâkî standartlarını yükselten diğer bir uygulama olacaktır.

⁷ *Ahlâkın rekabet gücünü tüm işletmenin kabul etmesi sağlanmalıdır.* Her ne kadar işletmelerde ahlâklı davranmak kurumu piyasada rekabet şartlarında dezavantajlı duruma düşürüyor gibi görünse de aslında orta vadede iş ahlâkî prensiplerine uyan

şirkette verimliliği ve marka değerini etkileyen pek çok faktörün olumlu yönde değişmesi söz konusudur. Dolayısıyla iş ahlâkına uymak işletmelere rekabette avantaj kazandırmaktadır. Bu yaklaşım benimsendiği takdirde kurumda oluşabilecek “akıntıya kürek çekmek” psikolojisinin olumsuz etkilerinin önüne geçilmiş olacaktır.

Hem yukarıdan hem de aşağıdan değişim şart!

Ahlâk sosyolojik anlamda sadece insanın iç dünyasını değil, aynı zamanda dış dünyaya yansıyan eylemlerini de düzenler. Ahlâk, insan eylemlerinin dış dünyada meydana getirdiği yararlı ya da kazançlı, iyi ya da kötü sonuçların ancak bir iradeden çıkıp çıkmadıklarına göre değerlendirilebilir. Yerine getirilememiş iyi niyet, iyi bir davranışa yönelmiş, fakat gerçekleştirilememiş irade insanı ahlâkî sorumluluktan kurtaramaz.

İş dünyasında iş ahlâkî standartlarının geçerli olmasını arzu edenler, pratikte değişimleri gerçekleştirmezlerse sonuç pek değişmeyecektir. Fakat sadece kendi şahsi alanında bir değişim gerçekleştirmek çoğu kez yeterli olmamakta ve iş hayatının genel ortamı insanları ters yönde sürüklemektedir. Bu bağlamda hem makro düzlemde, genel toplumsal ahlâkın uygulanmasında, iktisadî zihniyette, piyasa anlayışında hem de mikro düzeyde işletmelerde ve bireylerde iş ahlâkının uygulanması gerekmektedir. Yani aşağıdan ve yukarıdan bir değişimin birlikte yürütülmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda toplumumuzda yaşanan toplumsal değişimin karakterinin iyi bir şekilde tahlil edilmesi gerekmekte ve gerekirse tersinden bir değişim rüzgarının oluşturulmasına zemin hazırlanmalıdır. Söz konusu iş ahlâkî olduğunda dini, manevi değerleri diri tutmanın ve geleneğimizin zengin birikimini açığa çıkarmanın olmazsa olmaz olduğunu bir kez daha vurgulanması gerekmektedir.