

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANA BİLİM DALI**

**AHİ TESKİLATI İŞ AHLAKI İLKELERİNİN GÜNÜMÜZ İŞ  
DÜNYASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRMESİ: SAKARYA İLİNDE  
BİR ARAŞTIRMA**

**ALEyna YETİM**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Danışman: Prof. Dr. ADEM UĞUR**

**OCAK- 2022**

**T.C.**  
**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**AHI TESKİLATI İŞ AHLAKI İLKELERİNİN GÜNÜMÜZ İŞ**  
**DÜNYASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRMESİ: SAKARYA**  
**İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Aleyna YETİM

**Enstitü Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**  
**Enstitü Bilim Dalı : İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri**

**“Bu tez 19/01/2022 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”**

<b>JÜRİ ÜYESİ</b>	<b>KANAATI</b>
Prof. Dr. Adem UĞUR	Başarılı
Doç. Dr. Elvan OKUTAN	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Cemile EVKAYA	Başarılı

## ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

**Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?**

**Evet**

**Hayır**

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğör bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmaları.)

**Aleyna Yetim**

**19/01/2022**

## ÖNSÖZ

Lisans eğitimim ve yüksek lisans eğitimimin başlangıcından bu yana beni geliştiren, cesaretlendiren, ışık tutan, sabrıyla her daim yanımda olan ve motivasyonumu sağlayan saygıdeğer Hocam Prof. Dr. Adem UĞUR'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmada araştırma verilerine bilgileriyle katkıda bulunan tüm katılımcılara ve beni her daim anlayan destek olan ve motivasyon kaynağım olan sınıf arkadaşım sevgili Seda KARADENİZ'e teşekkür ederim.

Öğrenim hayatım boyunca bana hep destek olan, benim için hep güzel dileklerde bulunan ve bu zorlu tez sürecinde bana katlanan sevgili annem Ayşe YETİM'e ve eğitim hayatım boyunca bana katkıda bulunmuş öğretmenlerime ve bu kutsal mesleği seçip geleceğe güzel eserler bırakan bütün öğretmenlere teşekkürlerimi borç bilirim.

**Aleyna Yetim**

**19/01/2022**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: AHLAK VE İŞ AHLAKI KAVRAMI</b> .....	<b>4</b>
1.1. Ahlak Kavramı.....	4
1.1.1. Ahlak Tanımı ve Ahlak İle İlgili Temel Terimler.....	4
1.1.2. Ahlak ve Etik Ayrımı .....	5
1.2. İş Ahlakı Kavramı.....	7
1.2.1. İş Ahlakı Tanımı.....	7
1.2.2. İş Ahlakının Önemi .....	9
1.2.3. İş ahlakının Ortaya Çıkış Nedenleri .....	10
1.3. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi.....	11
1.3.1. Türkiye’de İş Ahlakının Gelişimi .....	11
1.3.1.1. İslamiyet’ten Önceki Eski Türk Devletlerinde İş Ahlâkı.....	11
1.3.1.2. İslamiyet Sonrası Türk Devletlerinde İş Ahlâkı.....	12
1.3.1.3. Cumhuriyet Döneminde İş Ahlâkı .....	14
1.3.2. Dünya da İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi.....	17
1.3.2.1. İş Ahlakında 1900-1960 Dönemi .....	19
1.3.2.2. İş Ahlakında 1960-1990 Dönemi .....	20
1.3.2.3. 1990’dan Günümüze İş Ahlakı .....	21
1.4. İş Ahlakını Etkileyen Evrensel Unsurlar .....	22
1.4.1. Güven .....	22
1.4.2. Adalet .....	22
1.4.3. Dürüstlük.....	23
1.4.4. Saygı.....	23
1.5. İş Ahlakının Kapsamı .....	24
1.5.1. Çalışma Ahlakı.....	24

1.5.2. Meslek Ahlakı .....	25
1.5.3. İşletme Ahlakı .....	27
1.6. İş Ahlakı İle İlgili Teoriler .....	30
1.6.1. Teleolojik (Sonuççu) Teoriler .....	30
1.6.1.1. Mutluluk Ahlakı (Eudomonisme) .....	30
1.6.1.2. Hazcılık (Hedonisme) .....	31
1.6.1.3. Faydacılık (Utilitarisme) .....	32
1.6.1.4. Bencillik (Egoizm) .....	34
1.6.2. Deontolojik Teoriler .....	34
1.6.2.1. Kant'ın Ödev Ahlakı .....	35
1.6.2.2. Adalet Teorisi .....	36
1.6.2.3. Haklar Teorisi .....	38
<b>BÖLÜM 2: AHI TEŞKİLATINDAKİ İŞ AHLAKI VE UYGULAMA BİÇİMLERİ</b>	
.....	<b>40</b>
2.1. Ahilik Kavramı ve Felsefesi .....	40
2.1.1. Ahilik Teşkilatının Amacı .....	44
2.1.2. Ahilik Teşkilat Yapısı .....	45
2.2. Ahiliğin Tarihsel Gelişimi .....	49
2.2.1. Ahiliğin Kurucusu Ahi Evran .....	52
2.2.2. Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum Teşkilatı .....	54
2.2.3. Ahiliğin Kurumsallaşması .....	56
2.3. Ahiliğin Faaliyetleri .....	57
2.3.1. Sosyal Faaliyetleri .....	57
2.3.2. Ahlaki Faaliyetleri .....	59
2.3.3. Dini Faaliyetleri .....	61
2.3.4. Ekonomik Faaliyetleri .....	63
2.3.5. Siyasi ve Askeri Faaliyetleri .....	64
2.4. Ahilikte İş Ahlakı .....	66
2.4.1. Ahiliğin Temel Değer ve İlkeleri .....	69
2.4.1.1. Ahiliğin Dolaylı İş Ahlakı İlkeleri .....	69
2.4.1.2. Ahiliğin Dolaysız İş Ahlakı İlkeleri .....	70

<b>BÖLÜM 3. AHİ TEŞKİLATI İŞ AHLAKI İLKELERİNİN GÜNÜMÜZ İŞ DÜNYASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: SAKARYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA .....</b>	<b>75</b>
3.1. Araştırmanın Modeli.....	75
3.2. Araştırmanın Hipotezleri .....	76
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	76
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	76
3.5. Verilerin Toplanması .....	77
3.6. Verilerin Analizi .....	77
3.6.1. Parametrik Testler .....	77
3.6.2. Geçerlik Ve Güvenirlik Analizi .....	78
3.6.2.1. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	78
3.6.2.2. Güvenirlik Analizi.....	78
<b>BÖLÜM 4: BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>80</b>
4.1. Değişkenlerin Faktör Analizi Bulguları.....	80
4.2. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler .....	83
4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	89
<b>SONUÇ .....</b>	<b>98</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>101</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>111</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>116</b>

## KISALTMALAR

<b>BNV</b>	: Beyaz Nokta Vakfı
<b>C.</b>	: Cilt
<b>EBEN</b>	: European Business Ethics Network,
<b>HÜEM</b>	: Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Mesleki Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi
<b>İĞİAD</b>	: İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Demeği
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S.</b>	: Sayı
<b>TEDMER</b>	: Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı
<b>TSHD</b>	: Toplumsal Saydamlık Hareketi Demeği
<b>TÜKODER</b>	: Tüketici Koruma Demeği
<b>TÜRMOB</b>	: Türkiye Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
<b>TÜSİAD</b>	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Demeği
<b>T.C.</b>	: Türkiye Cumhuriyeti

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Güvenirlik Katsayıları.....	79
<b>Tablo 2:</b> Adalet İçin Kmo Ve Bartlett Testi Sonuçları.....	80
<b>Tablo 3:</b> Adalet İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	80
<b>Tablo 4:</b> Saygı İçin Kmo Ve Bartlett Testi Sonuçları.....	81
<b>Tablo 5:</b> Saygı İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	81
<b>Tablo 6:</b> Dürüstlük İçin Kmo Ve Bartlett Testi Sonuçları.....	82
<b>Tablo 7:</b> Dürüstlük İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	82
<b>Tablo 8:</b> Güven İçin Kmo Ve Bartlett Testi Sonuçları.....	83
<b>Tablo 9:</b> Güven İçin Faktör Analizi Sonuçları.....	83
<b>Tablo 10:</b> Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler Ve Normallik Testi.....	84
<b>Tablo 11:</b> Demografik Değişkenler.....	84
<b>Tablo 12:</b> Adalet İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler.....	85
<b>Tablo 13:</b> Saygı İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler.....	86
<b>Tablo 14:</b> Dürüstlük İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler.....	87
<b>Tablo 15:</b> Güven İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler.....	88
<b>Tablo 16:</b> İfadelere Ait Betimsel İstatistikler.....	89
<b>Tablo 17:</b> Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	89
<b>Tablo 18:</b> Değişkenlerin, Cinsiyet Açısından İncelenmesi.....	90
<b>Tablo 19:</b> Değişkenlerin, Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi.....	90
<b>Tablo 20:</b> Değişkenlerin, Meslek Açısından İncelenmesi.....	92
<b>Tablo 21:</b> Değişkenlerin, Sektör Açısından İncelenmesi.....	92
<b>Tablo 22:</b> Değişkenlerin, Mesleğinin Aynı Zamanda Baba Mesleği Olma Durumu Açısından İncelenmesi.....	93
<b>Tablo 23:</b> Değişkenlerin, İşletme Ölçeği Açısından İncelenmesi.....	94
<b>Tablo 24:</b> Değişkenlerin, Ahilik Sistemi Günümüzde, Çağımızın Kuralları İle Güncellenerek Uygulanmaktadır İfadesine Katılım Düzeyi Açısından İncelenmesi.....	95
<b>Tablo 25:</b> Değişkenlerin, Ahilik Kültüründeki Etik Değerler, Uluslararası Etik Değerler İle Örtüşmektedir İfadesine Katılım Düzeyi Açısından İncelenmesi.....	96

## ÖZET

**Başlık:** Ahi Teskilatı İş Ahlakı İlkelerinin Günümüz İş Dünyası Açısından Değerlendirmesi: Sakarya İlinde Bir Araştırma

**Yazar:** Aleyna Yetim

**Danışman:** Prof. Dr. Adem Uğur

**Kabul Tarihi:** 19/01/2022 **Sayfa Sayısı:** vii (ön kısım) +116 (ana kısım/tez)

İş ahlakı, her dönemde olduğu gibi günümüzde de üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir. İşletmelerin ve çalışanların iş ahlakı konusundaki titizliği toplumların refah düzeyini doğrudan etkileyebilir. Bugün dünyaya serbest piyasa ekonomisi yani kapitalist sistem hakimdir. Gelir dağılımındaki eşitsizlik, yüksek işgücü ve düşük gelir, insanların günlük yaşamlarını olumsuz etkilemektedir. Ancak Ahilik anlayışında bireye değil topluma yönelik bir anlayış vardır. Binlerce insanın vardiyalı çalıştığı kapitalist düzen Ahilikte uygulanmamıştır. Bu doğrultuda bu araştırma ahlak ve iş ahlakı kavramlarına değinmek, iş ahlakının gelişim süreci ve kapsamı hakkında bilgi vermek, ahi teşkilatındaki iş ahlakı ve uygulama biçimlerine değinmek ve ahi teşkilatındaki iş ahlakı uygulamalarının günümüz iş dünyasına uygulanabilme durumunu tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın kavramsal bölümlerinin oluşturulmasında literatür taraması yönteminden yararlanılmıştır. Literatürde ahlak, iş ahlakı ve ahi teşkilatı ile ilgili yayınlar incelenerek çalışmaya aktarılmıştır. Araştırmanın yöntem bölümünde nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Sakarya ilinde faaliyet gösteren küçük, orta, büyük işletme sahiplerine ve esnaf ve sanatkarlar araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Bu evren arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 124 kişiye anket uygulanmıştır. Veriler online ortamda toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS programında analiz edilerek bulgular ortaya koyulmuştur. Araştırma sonucunda ahi teşkilatındaki iş ahlakı uygulamaları günümüzde çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulandığı tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Ahlak, İş Ahlakı, İş Etiği, Ahi Teşkilatı

## ABSTRACT

**Title of Thesis:** An Evaluation Of Ahi Testatilation Of Business Ethics Principles In Constitutional Business World: A Research In Sakarya Province

**Author of Thesis:** Aleyna Yetim

**Supervisor:** Prof. Dr. Adem Uğur

**Accepted Date:** 19/01/2022    **Number of Pages:** vii (pre text)+116 (main text)

Business ethics is one of the important issues that should be emphasized today, as it has been in every period. The meticulousness of businesses and employees about business ethics can directly affect the welfare level of societies. Today, the free market economy, that is, the capitalist system, dominates the world. Inequality in income distribution, high labor force and low income affect people's daily lives negatively. However, in the understanding of Akhism, there is an understanding for the society, not the individual. The capitalist order, in which thousands of people work in shifts, has not been implemented in the Akhism. In this direction, this research has been prepared in order to touch on the concepts of ethics and business ethics, to give information about the development process and scope of business ethics, to touch on business ethics and practices in the ahi organization, and to determine the application of business ethics practices in today's business world. The literature review method was used in the creation of the conceptual parts of the research. In the literature, publications related to morality, business ethics and ahi organization were examined and transferred to the study. In the method part of the research, data were collected using the survey method, one of the quantitative research methods. Small, medium and large business owners, tradesmen and craftsmen operating in Sakarya province formed the universe of the research. A questionnaire was applied to 124 people selected by random sampling method from this universe. The data were collected online. The collected data were analyzed in the SPSS program and the findings were revealed. As a result of the research, it has been determined that the business ethics practices in the ahi organization are applied by updating with the rules of our age.

**Keywords:** Ethics, Business Ethics, Business Ethics, Ahi Organization

# GİRİŞ

## Araştırmanın Konusu

Günümüzde ülkeler arasında siyasi ve ekonomik duvarların yıkıldığı, hızla gelişen teknolojik ilerlemelerle uluslararası yoğun bir rekabet ortamının oluştuğu görülmektedir. Ancak iletişim ve teknolojinin zirveye ulaştığı bu dönemde, insani değerlerin zayıfladığı, uluslararası alanda güçlü olanın ayakta kaldığı bir süreç yaşanmaktadır. Yoğun rekabet ortamında işletmeler, ayakta durabilmek için yeni teknikler geliştirmek zorundadırlar. İşletmeler, kalite-maliyet-verimlilik unsurlarını en uygun şekilde bir arada tutarak, rakiplerinden bir adım önde gitme gayreti içerisindedir. İşletmeler, bu unsurlar arasında bilhassa kalitenin üzerine titremektedir. Zira günümüz işletmeleri artık, kalite odaklı yönetim sistemleri ile yüksek kalite standartlarına ulaşmaktadır.

Yardımlaşmanın, adaletin, iş ve meslek ahlakının ve doğruluğun hüküm sürdüğü toplumlarda, problemlerinin toplum içinde kendiliğinden çözüldüğü görülmektedir. Bunun tarihteki bir örneği de Ahilik Teşkilatı'dır. Ahilik Teşkilatı, günümüz işletmeleri için birçok yeni modelin hayata geçirilmesine kaynaklık etmektedir. Zira Ahilik, sendikacılık, kooperatifçilik ve sigorta kurumları gibi birçok kurum ve kuruluşun fonksiyonlarını tarihte üstlenmiş bir yapılanmadır (Taş, 2011: 13).

Ahilik Teşkilatı, 13. yy.da Anadolu'da kurulan, şehir ve kasabalardaki esnaf ve sanatkar kuruluşlarına insan yetiştiren, işleyiş ve düzeni sağlayan sosyal ve ekonomik bir örgüttür (Çağatay, 1989: 3). Ahilik Teşkilatı aynı zamanda, insana hizmeti erdem kabul eden bir zihniyete sahiptir. Yani merkezine insanı ve insani değerleri koymuştur. Nitekim Teşkilat'ı kuran Ahi Evran, insanı saygıdeğer bir varlık olarak nitelendirmiştir. Doğruluk, dürüstlük, diğergamlık, yardımlaşma ve dayanışma, Ahilerin sahip olması gereken özellikleri arasında sayılabilir. Ahilik Teşkilatı'nın dini bir örgütlenme tarafı da bulunmaktadır. İnşa ettikleri tekke ve zaviyelerde, mensuplarına hem dini hem de mesleki eğitimler vermişlerdir. Bunların yanı sıra Ahilik Teşkilatı, siyasi kriz ve boşluk dönemlerinde askeri birlikler kurarak, devletin bekasına hizmet etmişlerdir.

Son yıllarda Ahiliğin insana verdiği değere ve tüketiciyi koruma faaliyetlerine yönelik çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle Kırşehir ve Kayseri'de zaman zaman Türkiye çapında Uluslararası Ahilik Sempozyumları ve Kongreleri düzenlemekte ve Teşkilatın

öğretileri ile ilgili sunumlar yapılmaktadır. Hatta Kırşehir’de kurulan üniversiteye Ahi Evran Üniversitesi adı verilmiş ve üniversite bünyesinde “Ahilik Kültürünü Araştırma ve Uygulama Merkezi” kurulmuştur.

İnsanı ve ona ait değerleri merkeze alan sistemlerin başarıya ulaştığı aşıkardır. Öyleyse yönetim hususunda başarılı olmak gayesine ancak kendi değerlerimiz üzerine inşa edilen bir felsefeyle ulaşılabilecektir. Ahilik, yüzyıllar öncesinde bunu başarmış ve bu hususta yolumuza ışık tutmuş bir kurumdur.

### **Araştırmanın Önemi**

İş ahlakı tüm zamanlarda olduğu gibi günümüzde de üzerinde durulması gereken önemli hususlardandır. İşletmelerin ve çalışanların iş ahlakı konusunda titiz davranmaları toplumların refah düzeyini doğrudan etkileyebilmektedir. Günümüzde serbest piyasa ekonomisi yani kapitalist sistem dünyaya hakimdir. Gelir dağılımındaki eşitsizlik, yüksek işgücü düşük gelir insanların günlük yaşantılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak ahilik anlayışında bireye değil topluma yönelik bir anlayış vardır. Binlerce kişinin vardiyalı olarak yığınlar halinde çalıştığı kapitalist düzen Ahilikte görülmemiştir. Ahilikte bir işletmede en fazla 8-10 kişi çalışabilmektedir. Bu doğrultuda bu araştırma Ahi Teşkilatındaki İş Ahlakı Uygulamalarının Günümüz İş Dünyasına Uygulanabilme Durumunu ifade etmesi bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca rol model olma konusunda bir alanyazın kaynağı olması araştırmanın bir diğer önemine vurgu yapmaktadır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırma iş ahlakı kavramına vurgu yapmak ve Ahi Teşkilatındaki İş Ahlakı Uygulamalarının Günümüz İş Dünyasına Uygulanabilme Durumunu tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın bir diğer amacı da alanyazında konuyla ilgili sınırlı sayıda araştırma olmasından ötürü alana katkı sağlamasıdır.

### **Araştırmanın Yöntemi**

“Ahi Teşkilatındaki İş Ahlakı Uygulamalarının Günümüz İş Dünyasına Uygulanabilme Durumu” isimli araştırmada nicel araştırma yöntemi, alan araştırmasıyla (survey) gerçekleştirilmiştir. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 124 kişiden veri

toplanmıştır. Elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS ile sistematize edilmiş, frekans tabloları, ilişkili olduğu düşünölen tek örnekleme t-testi, bağımsız örneklemler t-testleri, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizi uygulanarak belirlenen anlamlılık düzeyleri üzerinden değerlendirilmiş, bilgiye çevrilmiş ve çıkarımlar elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan yöntem, hipotezler, evren-örneklem, veri toplama yöntemi ve ölçme araçları, sınırlılıklar ve varsayımları kapsamakta olan daha geniş bilgiye araştırmanın metodolojisi bölümünde yer verilmiştir.



# **BÖLÜM 1: AHLAK VE İŞ AHLAKI KAVRAMI**

## **1.1. Ahlak Kavramı**

Çalışmanın bu bölümünde ahlak kavramı ve tanımına yer verilmiş, ahlak ile etik kavramlarını birbirinden ayıran niteliklere değinilmiştir.

### **1.1.1. Ahlak Tanımı ve Ahlak ile İlgili Temel Terimler**

Fransız düşünür Rauch Fransa'da XVIII. ve XIX. asrın başından bugüne kadar ahlâk konusunda ortaya çıkan fikir ve düşüncelerin yaşanan fikir buhranlarıyla ilgili olduğunu ve dini ahlâkın boşalttığı alanı laik ahlâkın alma çabaları şeklinde devam ettiğini ifade eder. Ahlâkın kaynağı olarak da müspet ilimler, dini temeller ve akli tecrübe dediği üç farklı unsuru ifade eder (Rauch, 1937: 6).

Ahlâk denince ilk önce insan akla gelir. Çünkü ahlâk, insanın veya insanlığın özü ile ilgili bir kavramdır. Canlılar arasında sadece insanın her türlü düşünce ve iradeye dayalı davranışları ahlâka konu olabilir. Bir davranışın ahlâkî olup olmadığı konusunda ise en önemli unsur söz konusu davranışın özgür bir irade ile gerçekleştirilmesidir.

Bayet, ahlaki pratik bir öğütler koleksiyonundan ziyade bir idealin ifadesi olarak ifade eder; Bir ideali, yani insanı baştan kavrayan, kendine bağlayan, ona hem güven hem de coşku veren, insan düşüncesine ve kalbine yeni bir dürtü veren, anlam ve asalet kazandıran bir ideali ifade eder. Dünyanın kuruluşundan bu yana tüm büyük işlerin bu ideal tutkuyla yapıldığını ve günümüzün karmaşık sorunları karşısında bizi kurtaracak tek devrimin ahlaki bir devrim olduğuna herkesin inandığı bir çağda yaşadığımızı belirtir (Bayet, 2011: 7). Günümüzde de birçok düşünür karşılaştığımız sorunların çözümünde benzer şekilde ahlâkın en temel çözüm anahtarı olduğunu ifade etmektedirler.

Ahlâk konusunda farklı fikirleri olan Nietzsche eski filozofların iyinin kökeni ve değerlendirilmesinde öncelikle bencil olmayan eylemleri iyi olarak ifade ettiklerini oysa iyinin kaynağının yanlış yerde arandığını, iyi yargısının iyiliğin gösterildiği yerden kaynaklanmadığını ifade eder. Ondan daha iyi olanlar, kendi içlerinde iyidirler; aristokrat, güçlü, yüksek rütbeli, yüksek fikirli, kendilerini ve eylemlerini iyi bulan; üst sınıftır, alt saf, bayağı ve köylü sınıfın zıddıdır ve bu kökenden dolayı ahlak filozoflarının hurafelerinin aksine 'iyi' kelimesinin bencil olmayan eylemlerle hiçbir ilgisi olmadığını

belirtir. Aksine, aristokratik değerlerin çürümesinin, bencil ve bencil olmayan değerlerin karşıtlığının insan vicdanı üzerinde daha fazla baskıya ve bunun birçok biçimde ifade edilebilecek sürü içgüdüsüne dönüşmesine neden olduğunu belirtir (Nietzsche, 2005: 23).

Natüralizmin en önemli temsilcilerinden biri olan Rousseau insan doğasına çok önem verir. O, el değmemiş bir doğaya sahip olan ilkel vahşi insanlar arasında erdem konusunu sorgular ve şu tespitlerde bulunur (Bakır 2016:19):

“İnsan yaratılışına uygun olarak, özgür, bilinmeyen, toplumdan uzak yalnız biri olarak kalsaydı iyilikten başka bir şey yapmazdı. Çünkü yüreğinde hiçbir zararlı tutkunun tohumunu taşımaz. Tanrı gibi görünmez ve kadiri mutlak olsaydı, onun gibi merhametli ve iyiliksever olurdu. İnsanı mükemmelleştiren şey güç ve özgürlüktür ki bu sayede iyilik yapabilir. Zayıflık ve kölelik ise başkalarına bağımlı kıldığı için sadece kötülükleri doğurur” (Akt. Bakır, 2016:19).

Rousseau, insan doğasının olumlu ya da olumsuz olarak değişebileceğini bu değişim sürecinde eğitimin önemli bir rol oynadığını ifade eder. Yine insanın doğası gereği iyi olduğunu, bu doğasının bozulmasıyla ahlâkî olarak da bozulmaların başladığını, iyi davranışlar için insanların özgür irade ve güce ihtiyaçları olduğunu, özgür olmayanların ise iyi davranışlar sergilemekten aciz olacaklarını vurgular. Bu tespit ahlâkî davranışın temel ilkesinin özgür irade ile sergilenmesi ile son derece uyumludur (Bakır, 2016).

Post yapısalcılığın önemli temsilcilerinden, 1960’lı 1970’li yıllarda etkili olan politik aktivitelerin şekillenmesinde çok önemli rol oynayan M. Foucault ahlâk konusunda dinsel sistemlerin, ahlâksal kodların vs. hayatımızı şekillendirmesine izin verilemeyeceğini ifade eder (Gödelek, 2011:46: 46).

Foucault bu düşünceleriyle özellikle geçmişin iktidar biçimleri olan dinsel, aristokratik vb. yerini hapisane, fabrika, okul vb. kurumların aldığını ifade ederek bu durumu sert bir şekilde eleştirerek insanın kendini bilmesi ve özgür olması gerektiğini savunur. (Gödelek, 2011: 46).

### **1.1.2. Ahlak ve Etik Ayrımı**

Etik (ethics) ile ahlak (morality) kavramlarının literatürde birbirinin yerine kullanıldığı görülse de aslında bu iki kavram farklı anlamlar ifade etmektedir. Literatürdeki bu kullanım, ahlak kavramının, bazı yazarlar tarafından sadece “cari ahlaki değerler”

anlamına geldiği ileri sürülmesine rağmen, hem “morality” hem de “ethics” anlamı taşımasından kaynaklanmaktadır (Arslan, 2005: 5). Morality ile ethics arasında mutlaka bir ayırım yapmak gerekiyorsa, morality karşılığında ahlak, ethics karşılığında da ahlak bilim veya ahlak felsefesi terimleri kullanılabilir (Arslan, 2005: 5).

Felsefe, duyuları kullanmadan ve deneye başvurmadan akıl yoluyla elde edilen bilgi olarak tanımlanır. Etik (ahlak felsefesi) de insan ruhuna bağlı ilkeler araştırmaz; insan dışında iyinin, mutlak olarak, yani kendiliğinden var olduğuna inanır. Ahlak ise sübjektiftir, insanda vicdanın varlığına dayanır; ödev adalet, merhamet gibi teorik ilkelere başvurur (Topçu, 2005: 138-139).

Ahlak, felsefeden önce oluşmuş ve ahlaki değer yargıları meydana gelmiştir. Felsefe kavramının ortaya çıkışı ile birlikte “iyi olan nedir?”, “kötü olan nedir?”, “hangi davranışlarımız ahlaki ve hangileri gayri ahlakidir?” türünden sorular ortaya çıkmıştır (Aktan, 2004: 18). En ilkel toplumun dahi kendine göre bir ahlaki değeri mevcuttur (Ural, 2003:6). Bu iki kavramın özdeş olmamasının bir diğer nedeni ise ahlakın, ahlak felsefesinin araştırma konusu olmasıdır (Aydın, 2002: 6).

Pieper, felsefenin bir disiplini olan etiği, ahlaki eylemin bilimi olarak tanımlar. Konusunun insan eylemleri, amacınınsa temellendirilmiş sonuçlara varmak olduğunu savunur ve ekler: Etik ne ahlakileştirme, ne ideolojiye dönüştürme, ne de dünya görüşü ortaya koyma gibi bir amaca sahiptir (Pieper, 1999: 16-17,22).

Etik ve ahlak arasındaki fark şu şekilde açıklanabilir: Ahlak, tarihsel olarak yaşanan bir uygulamadır; etik, pratik teoridir. Her bireyin bir dereceye kadar şekillendirdiği, içinde ahlaki değerlerin somutlaştığı ve ideallerin izlendiği somut bir ahlaki yaşamı vardır. Etik ya da ahlak felsefesi ise ahlak denen bu olguya odaklanan felsefe disiplini. Ahlak eylemin pratiği ise, etik de eylem teorisidir. Biraz daha somut olarak anlatmak gerekirse, toplum düzeninde diğerleriyle birlikte birey olarak yaşayan bir insan, ahlaki yaşamı kişisel olarak yaşar ve eylemleriyle toplumun ahlaki ilke ve değerlerini bünyesinde barındırır. Ancak sadece yaşamaya çalıştığı değerlerin anlamını düşünmeye, kullandığı ahlâk kavramlarının anlamlarını araştırmaya ve ahlâkın unsurlarını tartışmaya başladığında ahlâk yoluna girer (Cevizci, 2008: 5). Örnek vermek gerekirse: Sakat ve muhtaç bir yoksula yardımda bulunmak, iyilik etmektir / hayır işlemektir. Muhtaçlara, yoksullara ve komşulara yardım etmek, çevredeki yardım derneklerinde çalışmak,

mahalledeki kimsesiz ve yoksulları korumak ahlakın konusuna girer. Fakat aslında bu iyilik / hayır nedir? Neden bazı işler iyilik / hayır, bazıları kötülük / şer olur? İşte burada, “İyilik ve kötülük kavramlarının mahiyeti nedir?” sorusu ortaya çıkar; bu da ahlak felsefesinin konusudur (Pazarlı, 1980: 35).

Ahlak ve etik kavramlarının farklılığı şu şekilde de açıklanabilir: Ahlak bir toplumda bireylerin uymak zorunda olduğu davranış biçimleri ve kurallar bütünüdür; ifade ederken; ahlak bilimi olan etik ise yarar, iyi, kötü gibi kavramları inceleyen, hangi davranışın iyi ve hangisinin kötü olduğu gibi soruları kendine konu edinen bilimdir (Schulze, 1997: 37). İktisat pratiği ile iktisat kuramı arasındaki farka benzer biçimde, ahlak kuramı olarak etik de pratikteki ahlaktan farklıdır.

## **1.2. İş Ahlakı Kavramı**

Çalışmanın bu bölümünde iş ahlakı kavramı önemi ve ortaya çıkmasına neden olan etkenler incelenmiştir.

### **1.2.1. İş Ahlakı Tanımı**

İş ahlakı, işletmelerin üretim faktörlerinin arzından mal ve hizmetlerin üretimine ve üretilen mal ve hizmetlerin tüketicilere ulaşmasına kadar olan aşamalardaki doğru ve yanlış ifade eder. İş ahlakının amacı, iş dünyasında faaliyet gösteren iş insanlarının mal ve hizmet üretiminde toplumun güvenini sağlayan bir davranış kuralları ile yönlendirilmesini ve yönetilmesini sağlamaktır (Cevizci, 2008: 5).

İşletmelerde iş ahlakını oluşturan unsurlar, birbiriyle yakından ilgili dört düzeyde ele alınmaktadır. Bu dört düzeyden ilki bir toplumdaki temel kurumları ele alan “toplumsal”, ikincisi işletmenin kararlarından etkilenen dış gruplarla nasıl ilişkiler kurulacağına ve çıkar gruplarının da işletme ile nasıl ilişki içinde olacaklarıyla ilgili “tedarikçiler, müşteriler, ortaklar, rakipler, alacaklılar ve diğerlerinin bulunduğu çıkar grupları”, üçüncüsü işletmenin çalışanları ile olan ilişkilerini ele alan “iç politika” ve sonuncusu ise işletmede kişilerin birbirlerine nasıl davranmaları gerektiğini ele alan “kişisel düzey”dir (Uslu vd., 2001).

İş ahlakı ile yakından ilgili bir diğer kavram da sorumluluk kavramıdır. Sosyal sorumluluk olarak ifade edilen ve iş ahlakının önemli ve ayrılmaz bir parçası olan bu

kavram, bir bütün olarak toplumun refahın korumaya ve artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmanın işletme sahipleri ve yöneticilerinin bir yükümlülüğü olduğunu ifade etmektedir (Uslu vd., 2001).

Sosyal sorumluluk kavramı işletmelerde, çalışanlara, müşterilere, hissedarlara, tedarikçilere, rakiplere, devlete, doğaya ve çevreye ve nihayetinde tüm topluma karşı sorumluluğu ifade eder (Uslu vd., 2001).

İş ahlâkı, işletmeyi oluşturan örgütlemeye firmanın kendisi dahil tepe yöneticisinden en alt kademedeki işçiye kadar bütün insanların davranışlarında uymaları gereken kuralları ifade eder. Türlerine göre iş ahlâkına uygun olmayan davranışlara aşağıdaki örnekleri vermek mümkündür (Uslu vd., 2001);

Firma Açısından: Vergi kaçırma, asgari ücret altında işçi çalıştırma, haksız rekabet ortamı yaratma, sahte belge basımı ve kullanımı gibi davranışlar.

Lider Açısından: Çalışanlara değer vermeme, çalışanlara adil ve saygılı davranmama, defter ve belgelerde tahrifat yapma gibi davranışlar.

Yönetici Açısından: Sahte belgelerle işletmeden fazla para çekme, sahte belgelerle işletme giderlerini fazla gösterme, çıkar için ilgili kişilere rüşvet teklif etme ve özel masraflarını firmaya yüklemek gibi davranışlar.

İşçi Açısından: İşe geç gelip erken ayrılma, işletme malzemelerini kendi özel işlerinde kullanma, yapılan işin süresini uzatma, müşteriye kötü davranma gibi davranışlar.

İşletme bünyesinde çalışan bireylerden yöneticiler, davranış ve alacağı kararlar bakımından diğer insanlar üzerinde etkili olabilecek kişilerdir. Bu itibarla eğer yöneticiler davranışlarında gerekli özeni gösterip ahlâki davranış sergilerlerse o işyerinde çalışan kişiler ve işletmeyle ilişki içinde bulunan diğer gerçek ve tüzel kişiler de o oranda ölçülü davranırlar. Bu nedenle yöneticilerin davranışlarında bazı hususlara dikkat etmelerinin iş ahlâkının tesisi ve işletme başarısı açısından faydalı olacağı belirtilmektedir (Uslu vd., 2001). Söz konusu hususlar:

- Ahlâki değerlere bağlı kalmak,
- Açık iletişimi desteklemek
- Yönetici olmaktan dolayı davranış ve düşüncelerinin diğerleri için örnek olacağının bilincinde olmak,

- Ahlâka uygun davranışları belirlemek,
- Tutarlı olmak,
- Ahlâka uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu üstlenmek,
- Personeli eğitmek,
- Ahlâki değerleri açıkça belirtmek.

İş ahlakına yakın bir diğer kavram da iş etiğidir. Ancak iş ahlakı, iş etiğinden farklıdır (Uslu vd., 2001). Çünkü iş ahlakı, faktör arzından mal ve hizmetlerin üretilmesi ve üretilen mal ve hizmetlerin tüketicilere satışı sırasında işletmenin uyması gereken ahlaki ilkeleri ifade ederken, iş etiği, iş ahlakı için çalışmanın gerekliliğini ve önemini vurgulayan bir kavramdır.

### **1.2.2. İş Ahlakının Önemi**

İşletmelerde verimlilik artışının nedenlerinden birinin Çalışanların sorumluluğu olduğu düşünüldüğünde iş ahlakının önemi kendini hissettirmektedir. Gürdal'a (1999) göre sermaye ve teknolojinin yeterli düzeyde olduğu ve makroekonomik politikaların olduğu bir ortamda iş verimliliği, emeğin kalitesi çalışma yöntemine bağlı olarak değişmektedir. Birey ve örgüt arasındaki ilişkide optimal verimliliğin elde edilmesinin iş ahlakı olgusuna her iki tarafın da bakış açısıyla yakından ilişkili olduğu açıktır. Kurumlar ve işletmeler artık sadece bilançoları ve kârları gibi finansal sermayeleri ile değil, aynı zamanda itibarları, dürüstlükleri, temizlikleri, toplumsal duyarlılıkları ve hayırseverlikleri, yani sosyal sorumlulukları ve ahlaki sermayeleri ile de değerlendirilmektedir (Öztürk, 2019).

İş dünyası müşteriler, çalışanlar, destek grupları ve diğer kâr ortaklarıyla güvenli ilişkiler kurmalıdır. Bu güven ilişkisi, zamanında tüketici memnuniyetini gerektirir. Amaç, kararlı ve karşılıklı olarak yararlı bir ilişki olan çalışmanın taahhüt ve tekrarıdır. İyi etik davranış, şirketlerin toplumdaki imajını ve gücünü artırır. Bir işletmenin uzun vadede hayatta kalması, iş ve çevre konularında etik standartlara uymaya bağlıdır. Ayrıca ahlaki davranışların işletme içindeki performansı iyileştirdiği de bir gerçektir. İş etiği, insanların genellikle hesaba katmayacakları ayrıntıları görmelerine yardımcı olur (Öztürk, 2019).

İşseveroğlu'na (2001) göre bir kurum veya kuruluş ne kadar iyi organize olursa, vicdanlar üzerindeki ahlaki denetimler o kadar tesirini gösterecektir. En önemlisi, iş ahlakı gelişecek ve saygı duyulacak. Son yıllarda kurumlarda yaşanan ahlaki yozlaşma,

toplumsal yapının bozulma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Doğru ile yanlış arasında kesin bir sınır yoksa ve başarı ahlaksız davranışları mazur gösterirse iş ahlakı disiplini kurulamaz. Herhangi bir ekonomik disiplinin olmaması, etkilerini ekonomik hayatın ötesinde göstermekte ve bunun sonucunda toplumsal ahlaka çökme eğiliminin boyutları büyümektedir. İktisadi hayatın iş ahlakının değerlerden uzaklaşması, toplum hayatı için tehlike arz etmektedir. Sorumluluk bilincinin vicdanlarda yerini alması için söz konusu değeri ısrarla uyanık tutmaya çalışmak gerekir. Bu da onlara sorumluluklarını hatırlatan organize bir grubun varlığı ile mümkün olabilir.

### **1.2.3. İş Ahlakının Ortaya Çıkış Nedenleri**

İş ahlakının kadim kökleri incelendiğinde karşımıza çıkacak ilk kurumlardan biri Ahilik Teşkilatı'dır. Çünkü Ahiliğin paylaştığı ortak kültürün içerisinde yer alan kınama, ideal tavır, iş birliği gibi kavramların merkezinde iş ahlakı vardır. Ahilikte üretim bencil güdülerle değil toplumun kalkınması için, adalet gözetilerek yapılmaktadır (Öztürk, 2019: 9). Elbette bu anlayış yalnızca teşkilat bünyesinde var olan bir bakış açısı değil toplumun kültürel dinamiklerinin de bir ürünüdür.

Dolayısıyla Ahiliğin iş ahlakının temelleri Türk-İslam kültüründedir. Bu sebeple Ahilikte çok çalışmak, geçimini helal yolla (dürüstçe) kazanmak, tembelliğe mahal vermemek önem arz etmektedir. Bu sebeple kaliteli hizmet Ahilik Teşkilatı için merkezi konumdadır. Çalışma azminin önemli olduğu kadar tevekkülün de önemli olduğunu belirtmek gerekir. Ayrıca bilgeliğe hayli önem atfeden Ahiler için bilgi ve eğitim çok önemlidir. Bu iki kavram iş ahlakında Ahiliğin en temel iki ilkesi olarak ifade edilmektedir (Özden, 2017: 50).

Ahilikte iş ahlakı Türk-İslam kültürünün sentezinde bilgelik, dürüstlük, çalışkanlık, kaliteli hizmet kavramları tarafından örülmüş bir kavramdır. Ahilik, günümüz kapitalist ruhundan çok farklı olarak insanı merkeze almaktadır. Adil, hilesiz, yalansız, zulümsüz, insana saygılı, topluma faydalı olma üzerine kurulu bu sistemin iş ahlakı da bu çerçevede olmalıdır. Dolayısıyla Ahilikte de üzerinde önemle durulan bu hususların temelini İslam'a dayandığını söylemek yanlış olmayacaktır (Ustaahmetoğlu, 2019: 247).

Günümüzde içinde yaşanılan küresel şartlar, çok uluslu yapıya bağlı olarak şirketlerde kültürel çeşitlilik doğurmuştur. Ayrıca artık postmodern yaşam tarzı insan haklarının

fazlasıyla önemsendiği bir yapıdadır. Demokrasi talepleri, yönetime katılma modelleri gibi günümüz toplum yapısına has özellikler şirket yönetimlerini de etkilemektedir. Küresel çevre kirliliği gibi sorunlar şirketleri buna duyarlı olmaya mecbur bırakmaktadır. Elbette iletişim araçlarının artık çok güçlü kullanılır hale gelmesi sebebiyle şirketler tarafından yapılan küçük hataların maliyeti büyük olabilmektedir. Buna binaen şirketlerde iş ahlakına özen gösterilmesi artık mecburi nitelik kazanmıştır. Kaldı ki iş ahlakı çalışanların verimliliğini, işe aidiyetini arttıran, çalışma koşullarını iyileştiren bir özelliğe de sahiptir (Doğan, 2009: 187).

### **1.3. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi**

#### **1.3.1. Türkiye’de İş Ahlâkının Gelişimi**

Türkiye’de iş ahlakındaki gelişmeleri daha iyi anlayabilmek için konu İslam öncesi eski Türk devletlerinde iş ahlakı, İslamiyet sonrası Türk toplumlarında iş ahlakı ve Cumhuriyet döneminde iş ahlakı başlıkları altında incelenecektir.

##### **1.3.1.1. İslamiyet’ten Önceki Eski Türk Devletlerinde İş Ahlâkı**

İslam öncesi Türklerin çalışma hayatında tarım ve hayvancılık yanında ticari faaliyetlerde önemli bir yer işgal etmiştir (Özgener, 2004: 75). Eski Türklerde insan ve toplum yaşamım, yüzyıllar boyu büyük ölçüde dinsel inançlar ve toplumsal gelenekler belirlemiştir.

Türklerin çeşitli devirlerde Budizm, Manizm, Taoizm, Hıristiyanlık ve Musevilik gibi dinleri kabul ettikleri bilinmektedir. Bu dinlerin bilhassa kültür sahasında büyük etkileri olmuştur. Bu dinlerin çok yaygın olduğu dönemlerde bile eski inançlar korunmuştur (Özgener, 2004: 75). Her ne kadar bazıları tarafından bir dinden ziyade bir ahlâk öğretisi olarak kabul edilse de Konfüçyüs öğretisi de Türk toplumlumun örflerini ve ahlâk yapılarını etkilemiştir. Eski Türklerde birçok dinin ortak olarak benimsediği ahlâki prensipler kabul görmüştür. Bunlar arasında öne çıkanlar, cinayet, zina, yalan yere yemin etme, hırsızlık gibi davranışlardır.

Hun devleti M.Ö. 3. yüzyıldan itibaren eski Türk devletleri faaliyetlerini gümrüklerle düzenlemeye başladılar. Gümrük, yasalar ve gelenek hukukudur. Medeniyetler döneminde bu kelime sadece 'hukuk' anlamında kullanılmıştır (Özgener, 2004: 76).

İslamiyet öncesi Türk çalışma hayatı da diğer bütün alanlarda olduğu gibi örfi hukuk kuralları olarak nitelendirebileceğimiz törelerle şekillenmiştir. Bu hususta Kutadgu Bilig’de önemli bilgiler vardır. “Ben işleri doğrulukla hallederim, insanları bey veya kul olarak ayırmam” denilerek ‘doğruluk’ ve ‘eşitlik’ konularına, “Çalışana hizmetine göre bol ihsanlarda bulunmalı, çıplak ise giydirilmeli, aç ise doyurulmalıdır” denilerek çalışanın haklarının gözetilmesi gereğine, “insan emeğini takdir etmeyen kimseye insan dememelidir, o hayvana benzer” denilerek emeğin kutsal olduğu ve emek sahibinin korunması gerektiğine işaret edilir (Ünsür, 1998: 543).

Günümüzde hala geçerliliğini koruyan iş ahlâkı ilke ve prensiplerinin İslamiyet öncesindeki Türk toplumlarında yukarıda sayılan dinlerin ve inanç biçimlerinin de etkisiyle tamamıyla benimsendiği görmek mümkündür. Bu benimseyiş yüzyıllar boyunca Türk toplumlarının sosyal genlerini oluşturan en önemli bileşenlerden biri olmuştur. Zaten bu durum ilerleyen zamanlarda Türklerin İslamiyet’i benimsemelerini kolaylaştıran etkenlerden biri olmuştur.

### **1.3.1.2. İslamiyet Sonrası Türk Devletlerinde İş Ahlâkı**

Biraz öncede ifade ettiğimiz gibi Türkler zaman zaman farklı dinlere girmiş olmakla beraber genel olarak tek tanrılı dinlere inanmışlardır. Bu dinlerde, İslamiyet’teki gibi, melek, şeytan, ahiret, cennet, cehennem, kurban kavramlarına sahiptiler. Bütün bu temel kavramlara uzak olmayan Türkler, kendilerinden bir şeyler buldukları İslamiyet’in ahlâk kurallarına da yabancılık çekmemişler, bu dini kendi rızalarıyla kabul etmişler ve kısa sürede dinin gereklerini içselleştirmişlerdir (Seyyar ve Öz, 2007: 176).

Bilindiği gibi İslamiyet çalışmanın insanın en önemli hakkı, aynı zamanda ödevi olduğunu önemle ortaya koymuştur. Hazreti Muhammed’de bizzat çalışma hayatında aktif rol almış önce küçük yaşlarda çobanlık yapmış sonra uzunca bir süre ticaretle uğraşmıştır. Zekeriya (as.)’nın marangoz olduğunu ve Hazreti Davut’un da el emeğiyle geçindiğini söyleyen Hazreti Muhammed, “hiç kimse el emeğiyle kazandığından daha hayırlı bir lokma yememiştir” sözleriyle ashabına ve ümmetine de çalışmayı şiddetle tavsiye etmiştir (Seyyar ve Öz, 2007: 176). Yine Hazreti Muhammed, “doğru sözlü, dürüst bir tüccar, peygamberlerle, sıdıklarla ve şehitlerle birlikte”, “asılsız yeminler malı sattırır, ama bereketi, onun sağlayacağı yararı ve iç rahatlığım da yok eder buyurarak iş yaşantısında ahlâklı olmanın önemini vurgulamıştır. Başka bir hadisinde “İşçinin

ücretini, teri kurumadan veriniz ve kendisine işte iken ücretini bildiriniz” (Seyyar ve Öz, 2007: 176) sözleriyle iş ahlâkında iş görenlerin haklarının da korunup kollanması gerektiğini buyurmuşlardır.

Türklerin İslamiyet’i kabulü ile bu prensipler Türk toplumunun yaşam tarzına daha da canlılık getirmiş, zaten daha önceden var olan birtakım değerler daha da pekişmiş, gelişmiştir. Bu nedenle Türklerin İslamiyet’le kaynaşması diğer toplumlara nazaran daha kolay olmuştur.

İslamiyet sonrası Türklerin çalışma ahlakını incelerken yüzyıllardır Türklerin ticaret hayatını düzenleyen, Anadolu'nun İslamlaşmasında ve Osmanlı İmparatorluğu'nun kuruluşunda önemli rol oynayan Ahi Birliklerinden bahsetmeden olmaz (Özgener, 2004: 78).

Sanatta mükemmellik, hayatta dürüstlük, insana ve topluma hizmette erdeme dayanan Ahilik sisteminde kalite ve standardizasyon çok önemlidir. Aynı tür mal ve hizmeti sunan esnafın aynı çarşıda birlikte faaliyet gösterdiği sistem, Kayseri’de bizzat Ahi Evran tarafından uygulanmış ve daha sonra tüm Anadolu’ya yayılmıştır. Bu uygulamanın amacı, satıcılar arasında tatlı bir rekabet ortamı yaratmak, belirli bir kalite standardını yakalamak ve esnafın kendi aralarında tecrübe paylaşımı yaparak bilgi ve becerilerini artırmaktır. Tabi bu uygulamanın müşteri açısından da faydalarının olduğu tartışılmaz. Aradığı, istediği ürünün tamamını aynı yerde bulabilen müşteri en ideal biçimde kalite fiyat karşılaştırmasını yapabilecek ve dilediği ürünü dilediği dükkândan alabilecektir. Bu sistemde kaliteli ürün yalnızca pazarda tutunabilmek için değil aynı zamanda iş ahlâkı gereği yapılırdı. Bazen bu çarşılarda teftişe çıkan Ahi Evran Veli’nin bir gün, bir esnafının incelediği ayakkabısını kalitesiz bulup dama attığı ve “Pabucu dama atılmak” deyiminin de buradan geldiği söylenir. Bu tarz bir durumla karşılaşan esnaf utancından günlerce insan içine çıkamazmış hatta bazıları mesleği bırakmak zorunda kalmış (Özgener, 2004: 78).

Ahlaksız bir iş adamının başarılı olmayacağı, başarılı olsa bile geçici olacağına dair Ahilikte yaygın bir görüş vardır. Ahilikte Fütüvvet adına belirlenmiş 740 iş ahlâkı kuralı vardır. Ahilik camiasına girecek kişinin bunlardan en az 124’ünü bilip ve uygulaması gerekir (Ünsür, 1998: 547). İş ahlakını bu kadar önemseyen ve yazılı hale getiren bu kuruluşlar, özellikle Osmanlı döneminde iş hayatının dürüst ilkeler etrafında

yürütülmesine katkıda bulunarak iş ahlakının kurumsallaşmasında etkili bir rol oynamışlardır (Özgener, 2004: 78).

Günümüz iş ahlâkı ilkelerinin güzel bir örneği olan Ahilerin iş hayatım düzenlemek amacıyla belirlediği ahlâkı ilkelerin bazılarına aşağıda yer verilmiştir (Erken, 2008: 111).

- Müşteriyi aldatmamak,
- Hileli ölçüp tartmamak,
- Çalışanın işinde dikkatli olması,
- Müşteriyi kızdırmamak,
- Malı yalan sözlerle övmemek,
- Karaborsacılık yapmamak,
- Alışverişte iyi muamelede bulunmak,
- Çalışan ferdin işi savsaklamaması,
- Çalışanın sorumluluğunu bilmesi,
- Ustaya bağlılık,
- Tüketicie saygınlık.

“Günümüz Türkiye’inde ve özellikle batıda, iş ahlâkı bakımından varılan sonuçların özünde Ahilik vardır. Veya Ahilik böyle bir ahlâkı yüzyıllar öncesinden yakalamıştır. Yani modern çağda peşinden koşulan işçi-işveren dengesini, emeğin kutsallığını, kaliteli mal üretimini, üretimden belli payların işçilere ödül olarak verilmesini Ahi ocakları gelenekleştirmiştir. İnsanlık tarihinin en eski sendikal kuruluşudur (Özgener, 2004: 78).”

Ancak 15. yüzyıldan sonra Osmanlı devletinin genel olarak zayıflaması, ahi birliklerine olan devlet desteğinin giderek azalması, sosyal ve ekonomik dengelerin bozulması, köyden şehre göçün giderek artması, sanayileşme hamlesine ayak uydurulamaması, sermaye yetersizliği, artan vergi yükü, ithal ürünler karşısında esnafın zor durumda kalması vs. gibi nedenlerden dolayı iş yaşamının ahlâk yapısında yavaş yavaş bir bozulma meydana gelmiştir. Bundan sonra devlet müdahalesiyle ‘gedik’ adı verilen sistem oluşturulmuş ve gayri Müslimlerinde birliklere katılmasıyla durum daha da kötüye gitmiştir.

### **1.3.1.3. Cumhuriyet Döneminde İş Ahlâkı**

Türkiye’de iş ahlâkı konusundaki gelişmeler 1920-1950 yılları arası iş ahlâkı, 1950- 1980 yılları arası iş ahlâkı ve 1980 sonrası iş ahlâkı olmak üzere üç aşamada ele alınacaktır.

1920-1950 Yılları Arasında Türkiye’de İş Ahlâkı: Oldukça uzun süren savaş topluluklarının ardından ekonomisi yok olmaya yüz tutmuş, birikmiş sermayesi kalmamış olan Türk toplumu son bir gayretle Kurtuluş Savaşı yapmış ve Cumhuriyet’in ilanını gerçekleştirmiştir. Birçok konuda olduğu gibi ahlâk ve milli değerler konusunda da görüşlerini belirten Atatürk’e göre bir toplumun varlığını sürdürebilmesi için ahlâki değerler gereklidir (Özgener, 2004: 82). Türkiye’de bunlar olurken dünya ülkelerinin çoğu birbiriyle savaşa başlamış, Türkiye de mevcut şartları değerlendirip ikinci dünya savaşına katılmıştır. Bütün bu nedenlerden dolayı bu tarihler arasında iş ahlâkıyla ilgili gelişmeler oldukça yavaş olmuştur.

1950-1980 Yılları Arası Türkiye’de İş Ahlâkı: 1960 yılında Türkiye’yi ziyaret eden Dr. Waber, “Yaşam maliyetinin yüzde ellisini ustalar oluşturuyor. Türk esnafının ticari ahlâkı tam olarak olgunlaşmamıştır” (Özgener, 2004: 82). Bu içler acısı tespit, asırlardır üstün bir iş ahlâkı ile çalışan Türk esnafının ahlâki yapısının nasıl bozulduğunun açık bir göstergesidir.

1970’lerde yaşanan petrol şokları ve krize giren dünya ekonomisi, Türkiye’yi de büyük oranda etkilemiş, en temel ihtiyaç maddeleri bile karaborsalara düşmüştür. İhtiyaçlarını karşılamak isteyen insanlar tüccarlara akın etmiş durumu fırsat bilen tüccarlarda servetlerini arttırabilmek için durumu kullanmışlardır. Bu dönemde yaşanan gelir dengesizlikleri siyasi bölünmeleri hızlandırmış ve derinleştirmiştir. Meydana gelen bu siyasi kamplaşmaların sonucu olarak, adam kayırmak, fırsatçılık, rüşvet, kamu kurumlarında hantallık, kırtasiyecilik iş ahlâkının yapısında meydana gelen bozukluklara işaret etmektedir (Özgener, 2004: 82).

1980 Sonrası Dönemde Türkiye’de İş Ahlâkı: 1980’li yıllardan itibaren dünya da küreselleşme hız kazanmış, birçok ülke stratejilerini uzun vadeli olarak küresel ölçekte yapmaya başlamıştır. Bir önceki dönemde geçirdiği iki askeri darbe ve muhtıradan sonra bir yandan sivilleşmeye, normalleşmeye diğer yandan da dünya ülkeleriyle rekabet edebilir hale gelmeye çalışan ve liberal ekonomi politikası uygulamaya başlayan Türkiye’de de bütün dünya da olduğu gibi büyük ölçekli ahlâk skandalları açığa çıkmaya başlamıştır (Özgener, 2004: 83).

Dönemin, “köşeyi dönmek”, “benim memurum işini bilir”, “ben zenginleri severim”, “zengin Müslüman fakir Müslüman’dan hayırlıdır” sözleriyle hatırlanan lideri Özal gerekli kalkınma hamlesini gerçekleştirebilmek için ülkenin ihtiyaç duyduğu yirmi milyar dolar herhangi bir ülkeden çok büyük bir taviz vermeden alamayacağı iyi biliyordu. O’da bu miktarı finans kuruluşlarından yüksek faiz oranlarıyla temin etmek yerine, bilinçli olarak ihracata verdiği ‘vergi iadesi’ desteğiyle ülkenin o zamanlarda yeni tanıştığı bir ifade olan ‘hayali ihracatın önünü açarak sağladı. Bunun sonucunda Türkiye kalkınma hamlesi için ihtiyaç duyduğu para kaynağı dünya finans piyasalarının altına sağlamıştı. Ancak bu yolla kısa sürede akıl almaz servet sahibi olanların, toplumun zihinlerinde ve yüreklerinde açtığı yara hiçbir zaman kapanmadı (Özgener, 2004: 83).

1990’lar Türkiye için önemli bir dönemdi televizyon yayın hakkı devlet tekelinden alındı ve şahıslara özel televizyon kurma izni verildi. Gayri ahlâki yollarla kısa zamanda servet sahibi olanlar bu önemli fırsatı da kaçırmadılar ve özel televizyonların sayısı gitgide arttı. Televizyon işine de siyasi iktidarlar üzerinde baskı oluşturup servetlerim büyütme isteyen şahısların topluma dolaylı yollardan faydaları da olmuştur. Bu yıllarda ülke neredeyse her gün yeni bir skandalla çalkalandı. Halk tarafından bilinen isimleriyle İSKİ, Emlak Bank, İLKSAN, Titanzedeler, Telekulak Olayı, Parsadan Olayı, Mavi Akım Projesi ve hepsinden önemlisi Susurluk kazası ile başlayan yönetici- siyasetçi-mafya ilişkisinin çarpık boyudan (Özgener, 2004: 85) Türkiye’de yolsuzlukların ve ahlâksızlıklara! düzeyim göstermektedir.

Dünyadaki krizlere bağlı olarak gelişen 1999 ve özellikle 2001 krizleri Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en büyük, dünyanın sayılı iş ahlâki skandallarından birini ortaya çıkardı. Kamuoyunun “Banka Hortumu” olarak bildiği skandalın ülkeye maliyetinin elli milyar dolardan fazla olduğu tahmin edilmektedir. Skandala kan şan şahısların birçoğunun Özal’ın ucuza para bulabilme politikası sonucu kısa zamanda gayri ahlâki biçimde zengin olan kişiler olması önemle düşünülmesi gereken bir durumdur. Yirmi sene önce yirmi milyar dolar ucuza mal edebilmek için yirmi sene sonra elli milyar doların devlet hâzinesinden, vatandaşın cebinden çıkması içler acısı bir durumdur. Elli milyar doların faturası Özal’a çıkartılmamaktadır (Seyyar ve Öz, 2007: 175). Bu genel bir düşünce eleştirisidir. Sadece ahlâka, iş ahlâkına uygun hareket edilmemesinin sonucunda neler olabileceğinin anlaşılması açısından konunun önemli olduğunu düşünmekteyim.

Tüm bu olumsuz gelişmelere rağmen, bu büyük skandallarında etkisiyle, 1990'lann ortalarından itibaren başlayıp 2000'li yıllarda hız kazanan bir süreçte iş ahlâkı açısından sevindirici ve umut verici gelişmelerde olmuştur. Bu tarz skandalların medya da geniş yer bulması kamuoyu baskısının artmasına sebep olmuştur. Bu dimim siyasilerin, akademisyenlerin ve sivil toplum örgütlerinin bu konuya eğilmesine sebep olmuştur. Artan duyarlılık sonucunda 1994 yılında 'Beyaz Nokta Vakfı (BNV)', 1996 yılında 'Toplumsal Saydamlık Hareketi Demeği (TSHD)', 1998 yılında kumlan 'Tüketici Koruma Demeği (TÜKODER)', 2002 yılında 'Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı (TEDMER)', 2003 yılında, benimde çalışmamda kaynaklarından istifade ettiğim 'İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Demeği (İGİAD)' gibi kendisini bu işe adanmış sivil toplum kuruluşları kurulmuştur. Bunların dışmda 'Türk Sanayicileri ve İşadamları Demeği (TÜSİAD)' ve 'Türkiye Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği (TÜRMOB)' iş ahlâkı hakkında çeşitli çalışmaları ve yayınları mevcuttur (Seyyar ve Öz, 2007: 176).

Üniversitelerimizde de iş ahlâkı konusunda güzel gelişmeler yaşanmaktadır. 2000 yılından sonra Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Bilkent Üniversitesinde 'Etik Kulüpleri' kurulmuş, 2001 yılında Hacettepe Üniversitesi bünyesinde 'Hacettepe Üniversitesi İşletmecilik Meslek Etiği Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜEM)' kurulmuş ve 'Avrupa İş Ahlâkı Ağımın (European Business Ethics Network, EBEN)' Türkiye koordinatörlüğünü yürütmeye başlamıştır. 2002 yılında 'Ortadoğu Teknik Üniversitesi Meslek ve İş Etiği Topluluğu' kurulmuştur (Özgener, 2004).

Ayrıca üniversitelerimizin çoğunda 'İş Ahlâkı' ya da 'İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk' adlan altında lisans, yüksek lisans ve doktora seviyesinde seçmeli dersler konulmuştur. Türkiye'de iş ahlâkı başlıklı bir ilk ders defa Bilkent Üniversitesi-İşletme Yüksek Lisans programında 1992'de yer almıştır (Seyyar ve Öz, 2007: 176).

### **1.3.2. Dünya da İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi**

Antik Yunan yazarları ve filozofları ticari ve ticari faaliyetlere sıcak bakmadılar. Bu tür faaliyetler para hırsı ve dolandırıcılık ile karıştırılmış faaliyetler olarak görülmüş ve barbar tüccarlarla ilişkiler kurulursa toplumun yolsuzlukla yozlaşacağına inanılıyordu. Her halükarda, aristokrasinin egemen olduğu köle sahibi toplumlarda, kol emeği ve

fiziksel çaba her zaman hafife alınmıştır (Kapu, 1996: 135-136). Benzer şekilde, 17. yüzyılda görülen Japon feodalizmde de nüfus sınıflandırılmış, imparatorluk ailesi ve saray soylularının aşağısında sırasıyla, savaşçılar (samuraylar), çiftçiler, sanatkârlar ve tüccarlar yer almıştır. En ayrıcalıklı sınıf samuraylar iken halk da verimliliğine göre derecelendirilmiştir. İlgi çekici olan bu derecelendirmede tüccarların en alt sırada yer almasıdır. O dönemde tüccarların verimli olmayan işlerle meşgul oldukları düşünülmekte ve malların bir yerden başka bir yere nakledilmesinden başkaca bir şey yapmadıklarına inanılmakta idi (Şimşek, 1999: 49).

Sanayi öncesi toplumda ahlak birtakım metafizik güçlere ve Tanrı'ya dayanmaktaydı (Ülgener, 2006). Toplumun değerleri dar ve kapalı bir inzivanın huzur ve sükûneti içinde, dünyevî ve maddî kaygılardan olabildiğince uzak bir yerde toplanmıştır. Ortaçağ ahlakını içe dönük, dış dünya dan uzak, bazen dini ve mistik duygularla örülmüş olarak tanımlamak yanlış olmaz. Sanayi öncesi toplumun ahlaki değerlerine paralel olarak çalışma ilişkileri de bu değerlere göre şekillenmiştir. Modern anlamda bir işletmedeki işçi-patron çatışmasına dayalı bir yapı bulunmadığı için iş hayatında da büyük ahlaki çatışmalara rastlanmamaktadır (Şimşek, 1999: 49).

Bu dönemde dinlerin iş ve iş ahlakı üzerindeki etkileri beklenenden daha büyük ve etkili olmuştur (Ülgener, 2006: 58):

Yahudiliğin kutsal kitabında sayılan sosyal adalet, özel mülkiyet, kâr, fiyat kontrolü, ölçü-tartı, kalite, faiz yasağı ile ilgili hükümler bulunmaktadır.

Hristiyanlık, ticareti birbirinin eksikliklerini giderme anlamında bir hizmet olarak görmüş ve Hristiyan olsun ya da olmasın tüm insanlara dürüst davranmayı, aynı iş ahlakı standartlarını uygulamayı vaaz etmiş ve böylece evrensel iş ahlakı kurallarının oluşmasına katkıda bulunmuştur.

İslam Dini ve Medeniyetinin doğmasıyla birlikte iş ahlakı ile ilgisi ortaya çıkmıştır. Çünkü bu dinin peygamberi bir tüccardır ve gerek Kur'an-ı Kerim gerekse hadislerde iş ahlakını içeren birçok hüküm bulunmaktadır. İslam ticareti övmüş, teşvik etmiş, ticaretin dürüstlük içinde yapılması gerektiğini, bu dürüstlüğün sadece Müslümanlara değil tüm insanlara karşı gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bütün bunların yanın da adı geçen üç dinde de faiz yasağı korunmuştur.

Sanayi devrimi ile birlikte büyük değişimler yaşanmış, ahlak, din, değer gibi kavramlar hem bilimden hem de çalışma hayatından dışlanmış. Bu dönemde akıl Tanrının yerini almış, bu doğrultuda bir şey eğer akla uygunsuz ve amaçlara ulaşılmasını sağlıyorsa doğru olarak kabul edilmiştir. Ahlaki açıdan doğruluğun ve iyiliğin kıstası “fayda” olmuştur. Ahlak anlayışı, akli, bilimi, karı, faydayı ve araçtan ziyade amacı önemli kılan bir hale gelmiştir. Sanayi sonrası dönemde ise tekrar ahlak, din ve değer kavramları önem kazanmaya başlamıştır. Sanayi toplumunda yüceltilen aklın saltanatı yıkılmıştır. Bir şeyin ahlaki açıdan doğruluğu ve iyiliğinin kriteri akıl, fayda ve amaç gibi kavramlar değildir. Günümüzde işletmelerin başlıca amacı kar elde etmek olsa da bu tek amaç olarak görülmemektedir. İşletmelerin bir takım ahlaki sorumluluklarının da olduğu düşüncesi yaygın olarak taraftar bulmaktadır (Arslan, 2005: 24-26).

Yirminci yüzyılın başından itibaren iş ahlakının gelişimi aşağıdaki evrelerde izlenebilir.

#### **1.3.2.1. İş Ahlakında 1900-1960 Dönemi**

Yirminci yüzyılın başlarında iş ahlakı ile ilgili araştırmalar Amerika ve Avrupa’daki liberal akımın zayıflaması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle başlamıştır. Sosyalizm ve liberalizm arasında yaşanan tartışmalar, işletmelerin de amaçları bakımından, topluma sağladığı yararlar ve ortaya çıkardığı zarar açısından tartışılmasına sebep olmuştur. Bu yıllar aynı zamanda işletmeciliğin bir meslek, yönetimin de bir bilim olarak şekillenmeye başladığı yıllara denk gelmektedir. F.W. Taylor’un 1911’de yayımlanan “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” isimli eseri, yönetimin bilimsel esaslara bağlanmasına önemli katkılar sağlamıştır (Özgener, 2004: 64). İşletmeciliğin kendine toplumda kabul edilebilir bir pozisyon aradığı bu dönemde, Almanya’da 1919 yılında, Max Weber’in “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” isimli eseri yayımlanmıştır. 1921’de Chicago’da yayımlanan W. E. Borden ve C. L. Hoper’in kaleme aldığı “Bankacılık ve İş Ahlakı” isimli eser ise, bu alandaki ilk teorik ve sistematik çalışmayı oluşturmuştur. Bu eser aynı zamanda üniversitelerde okutulan ilk iş ahlakı kitabı olma özelliğini de taşımaktadır. Bu dönemin en önemli karakteristiği belli başlı meslek ahlakı ilkelerinin oluşturulmasıdır (Mucuk, 2008: 16-18). 1900’lü yıllarından önce iş ahlakı konusuna genel itibariyle dinsel bir bakış açısı hâkim iken bu dönemde ise iş ahlakı düşüncesinde önemli dönüşümler yaşanmıştır (Arslan, 2005: 28-29). Durkheim’in 1900’de kaleme aldığı ve iş ahlakıyla

ilgili önemli görüşlerini içeren “Meslek Ahlakı” isimli çalışması da 1937’de yayımlanmıştır (Kirel, 2000: 10).

1960 öncesinde ABD, kapitalizm kavramını sorgulayan pek çok zorlu aşamadan geçmiş ve yurttaşlarına eğitim, eğlence, sağlık ve emeklilik için yeterli olacak bir “yaşama ücreti” verilmeye çalışılmıştı. İşletmelerden, bir ailenin geçimini tehlikeye atabilecek haksız fiyat artışları ve diğer uygulamalar konusunda dikkatli olmaları istenmiştir (Durkheim, 1986: 7).

### **1.3.2.2. İş Ahlakında 1960-1990 Dönemi**

1960’lı yıllar, iş etiğine yönelik çalışmaların oldukça arttığı yıllar olmuştur. Bu yıllarda iş ahlakı konusunda birçok saha çalışması, doktora tezi ve kitap yazıldı. Üniversitelerde iş ahlakı ile ilgili derslerin sayısı artmış ve daha da önemlisi bu derslerin içeriği genişlemiştir. Ancak iş ahlakı, işletme okullarında şüphe konusu olmaya devam etti. Çünkü bu çağda ahlakın insan davranışının ayrılmaz bir parçası olduğu ve bir çalışma etiğinden bahsetmenin mümkün olmadığı görüşü hala geçerlidir (Arslan, 2005: 29-30). Bu yıllarda mevcut sorunlara toplum ve işletme arasındaki ilişkiler de eklenmeye başlamıştır. Bu dönemde “iş ahlakı” ile “sosyal sorumluluk” kavramlarının birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir. Buna karşın ahlakla ilgili eserler insan davranışı üzerine yoğunlaşmaktadır. İş ahlakı ile ilgili yayınlanan eserler ise ahlaki davranışlar ve uygulamalar üzerine dikkat çekmiştir (Özgener, 2004: 62).

Bu yıllarda iş dünyasında yaşanan değişimler beraberinde kirlenme ve nükleer atıklar gibi birçok ekolojik sorunu da ortaya çıkarmıştır. Aynı zamanda tüketici haklarını korumaya yönelik faaliyetler de önem kazanmıştır. Bireysel, gurupsal ve örgütsel bu faaliyetler sonucunda ABD’de 1962’de John F. Kennedy tarafından tüketicilerin koruma, bilgilendirme, seçme ve haberdar olma haklarını içeren dört maddelik bir bildiri yayınlanmıştır. Bununla birlikte tüketicilere yönelik bazı hukuksal düzenlemeler yapılmıştır (Halıcı, 2000: 23).

1970’lerde ABD’deki seküler çalışma etiğinin aksine, Avrupa’da bu alanda yapılan çalışmalarda kilise ve teoloji arasındaki bağlantı geçerliliğini korumuştur. Yine bu yıllarda işletmelerin ahlaki teorileri ortaya çıkmaya başladı. İş etiği ayrı bir disiplin olarak ortaya çıksa da filozoflar ve ilahiyatçılar bu alana katkı sağlamaya devam ettiler. Bu

dönemde iş ahlakı savunucularının temel argümanı şirketlerin topluma karşı sorumlulukları olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiğidir (Arslan, 2005: 30). 1970'lerin sonlarında rüşvet, fiyat çatışması, yanıltıcı reklam, ürün ve çevre kirliliği gibi birçok ahlaki sorun ortaya çıktı. İş etiği tüm bunları kapsayan genel bir ifade haline gelirken, "ahlak" ve "iş" artık iki zıt kavram olmaktan çıkmıştır (Kırel, 2000: 13).

1980'li yıllarda işletmeler toplumda hiç olmadığı kadar önemli roller üstlenmeye başlamış, buna paralel olarak iş ahlakının önemi de artmıştır. Bu dönemde iş ahlakı ile ilgili uluslararası kuruluşlar kurulmaya başlandı. Bu örgütlerden en önemlisi 1987 yılında Hollanda'da kurulan Avrupa İş Etiği Örgütüdür (EBEN- Avrupa İş Etiği Ağı) (Arslan, 2005: 30).

### **1.3.2.3. 1990'dan Günümüze İş Ahlakı**

1990'lı yıllarda hızla gelişmeye başlayan bilgi teknolojileri ve internet, iletişim devrimine neden olmuş ve dünyayı hiç olmadığı kadar bir bütün haline getirmiştir. 1993 yılında Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla birlikte sosyalist sistem de çöktü ve piyasa ekonomisi, sosyalist devletlerin hala var olduğu Çin'e girdi. Küreselleşme sonucunda ortaya çıkan çok uluslu şirketlerde kültürel farklılıkların aşılması ve ayrımcılık gibi konular iş ahlakı araştırmalarının konuları arasında yer almaya başlamıştır (Arslan, 2005: 31). Teknolojik gelişmelere bağlı olarak dünya küçülmeye devam ederken, işletmeler giderek farklı değerler ve kültürlerle temas halinde olacaklardır. Bu durumdan en çok çok uluslu şirketler etkilenecek ve kendilerini anlayamadıkları ahlaki çatışmalar içinde bulacaklardır. Bu nedenle çok uluslu şirketler ahlaki yönetim ve ahlaki çatışmaların çözümünde aktif olarak yer alacaklardır (Özgener, 2004: 69).

Günümüzde iş ahlakı, evrim sürecinde olan bir alan olarak görülmektedir. Ancak iş ahlakı, sadece yapılması ve yapılmaması gereken ilkeleri belirleyen bir disiplin olarak değil, sorumluluk ve karar vermeyi içeren sistematik bir alan olarak ele alınmalıdır (Halıcı, 2000: 24).

Gelecekte ise, iş ahlakının uluslararası ahlaki anlaşmalar çerçevesinde mütalaa edilmeyeceği, kabul görmüş iş ahlakının bir kültürden diğerine değişeceğinden dolayı evrensel iş ahlakı standartlarının geçerli olmayacağı yönünde görüşler mevcuttur (Özgener, 2004: 69). Ancak kabul görmüş ve gelecekte de kabul görmesi muhtemel olan

doğruluk, dürüstlük, hoşgörü, saygı, insan onuru gibi değerler evrensel kaldığı müddetçe iş ahlakı kuralları da evrensel değerlerden bağımsız düşünülemezdir. İş ahlakı değerleri de bu evrensel değerlerin özünden yansıyacaktır. Kültürler, değerler, ahlaki standartlar arasında farklılıklar olması kaçınılmazdır. Ancak kültürlerin, değerlerin, ahlak ve iş ahlakı kurallarının farklılığına tahammül edebilmek için yine evrensel boyutta kabul görmüş değerler olan hoşgörüye ve saygıya ihtiyaç duyulacaktır. Evrensel olmayan bir değerın yaşayabilmesi ancak evrensel olan bir değere yaslanmasıyla mümkün olacaktır.

#### **1.4. İş Ahlakını Etkileyen Evrensel Unsurlar**

İş ahlakı ve etik kavramından bahsedebilmek için meslek, sınıf, sosyal statü gözetmeksizin herkesin uyması gereken temel ilkelerden ve bu ilkelerin dayandığı kavramlardan bahsetmek mümkündür. Adalet, eşitlik, dürüstlük, doğruluk, tarafsızlık, sorumlu olma, hümanizm, sadakat, hukukun üstünlüğü, saygı, tutumluluk, demokrasi, çalışma hakkının verilmesi, yasadışı davranışlarda bulunmama gibi kavramlar (Aydın, 2002: 47- 60) etik ilkelerin şekillenmesinde temel olmuştur. Bu bağlamda temel etik ilkeler şu şekilde sıralanabilir.

##### **1.4.1. Güven**

Güven kavramı üzerine yapılan çalışmalar, güvenin psikolojik bir olgu olduğu noktasında birleşmektedir. Güven kavramını ilk olarak kişilik teorisyenler ortaya çıkarmışlardır. Bilişsel psikologlar, sosyologlar, sosyal psikologlar, siyaset bilimciler ve ekonomistler de büyük ilgi göstermişlerdir. Genel olarak güven, güvenen tarafın kendi davranışlarından emin olacağı ve güvenen kişinin kendi davranışlarından bazılarını karşılayacağı inancıyla, tarafların karşılıklı özelliklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan beklentiyi içeren psikolojik bir olgudur (Evkaya, 2019: 28).

Mütevelli, mütevelli heyetinin ihtiyaçlarını, taleplerini ve hedeflerini kendi çıkarları gibi benimser ve birbirlerinin çıkarlarını koruyacak şekilde hareket eder. Eğer güvenen ve güvenilen kimse, birbirlerinin yokluğunda dahi birbirlerine sahip çıkarlarsa bu tür bir güven oluşur (Evkaya, 2019: 28). Güven, şirket ile toplum arasında olduğu kadar çalışan ile kurum arasında da üzerinde düşünülen konulardan biridir.

##### **1.4.2. Adalet**

Adalet, aşırılıktan uzak, ölçülü ve dengeli bir tavırla bir şeyi yerine koymak ve hakkı sahibine vermek olarak tanımlanmaktadır (Hökelekli, 2011: 132). Etik davranışın temel ilkelerinden biri olan adalet, herkese adil davranmak ve kar elde etmemek demektir.

Örgütsel açıdan adalet, diğer bir deyişle örgütsel açıdan adalet; çalışanların örgüte katkıları oranında haklarını teslim etmek ve örgüt kurallarına aykırı hareket etmeleri halinde cezalandırmaktır (Başaran, 1985: 105).

### **1.4.3. Dürüstlük**

Etik davranmak için dürüstlük kavramına sahip olmak gerekir. Başka bir deyişle dürüst olmak etik davranışın temel ilkelerinden biridir. Dürüstlük, doğruyu söylemek, açık sözlü, samimi, yalan söylememek, kötülük yapmamak ve samimi olmak olarak tanımlanan bir kavramdır (Kırel, 2000: 56).

Örgütsel açıdan bakıldığında dürüstlük ilkesinin tüm çalışanlar ve yöneticiler tarafından benimsenmesi gereken bir kavram olduğu görülmektedir. Dürüstlük ilkesine dayanmayan davranışların örgütteki güven ortamını zedeleyeceği, zedelenmiş güven ortamında örgütsel başarının sekteye uğrayacağı ve örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmanın zor olacağı açıktır.

Bireyin kendisinden başka bireylerin düşünce ve davranışlarına, bu düşünce ve davranışlar kendi düşünce ve davranışlarına çok aykırı olsa dahi tahammül edebilmesi ve bunlara özgürlük verebilmesi hoşgörü kavramının çerçevesini çizmektedir (Ateş, 1994: 22). Hoşgörü, bireylerin birlikte yaşamalarına ve yaşadıkları ortamlarda olası çatışmaları önlemelerine yardımcı olan bir değerdir. Bu nedenle örgütte hoşgörülü bir ortamın hakim olması, bireylerin örgütsel amaç ve hedeflere ulaşma yolunda barışçıl çalışmalarını sağlayacak bir değişken olacaktır.

### **1.4.4. Saygı**

Saygı kavramı; değer, üstün olma, yaşlı olma, faydalı olma, kutsal olma, diğer bir deyişle bir şeye veya birine karşı dikkatli, özenli ve ölçülü olmaya neden olan sevgi ve saygı duygusudur (Türk Dil Kurumu, 1999).

Saygı, bireyler arasında sağlıklı ve sürdürülebilir ilişkiler kurulması açısından olması gereken bir kavramdır. İnsan ilişkilerinin önemli olduğu ve ana kaynaklarından birinin

insan kaynakları olduğu örgütlerde, bireyler arasında saygıya dayalı ilişkilerin olması önemlidir. Aksi takdirde saygıya dayalı olmayan ilişkiler, örgütsel güven ortamını ve örgütteki olumlu iklimi olumsuz etkiler.

## **1.5. İş Ahlakının Kapsamı**

### **1.5.1. Çalışma Ahlakı**

İş ahlakı ve iş etiği literatürde farklı anlamlarda kullanılmaktadır. İş etiği, işletmelerin uyması gereken ahlaki ilke ve standartları ifade ederken, iş ahlakı, bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın önemini ve gerekliliğini vurgular. İş etiğine göre çalışmak, bireyin yaşamını sürdürmesi için bir zorunluluk değil, bireysel bir sorumluluk etiğidir. Konfüçyüs, iş ahlakının önemini vurgulayan düşünürlerden biridir. Ona göre mutluluğa ve bolluğa ulaşmanın yolu çalışmaktır. Konfüçyüs'ün çalışmaya bakışı onun şu sözleriyle özetlenebilir: “Hiç erişemeyecekmişsin gibi veya yitirecekmişsin gibi çalış.”

Dinler de çalışma ahlakının üzerinde durmuştur. Hıristiyanlıkta çalışma ahlakı büyük önem taşımaktadır. Hatta literatürde çalışma ahlakı Hıristiyanlığın ona verdiği önem sebebiyle bazı düşünürler tarafından “Protestan ahlakı” olarak da adlandırılmaktadır (Kapu ve Aybars, 2009: 73-94). Aslında üç semavi dinin kutsal metinlerinde de çalışmaya bakış açısı benzerlik göstermektedir. Ancak bu üç dinin çalışmaya bakışı bu eyleme yüklediği anlamlar bakımından farklılaşmaktadır. Yahudilik ve Hıristiyanlık başlangıçta çalışmayı, ilk günahın karşılığı bir ceza olarak algılamakla birlikte İslam Dini ise insanın kendini tamamlama fırsatı olarak algılamıştır (Özen, Çakar ve Kalemci, 2006: 4). Çalışmaya yüklenen anlamlar toplumlar açısından incelendiğinde, Türk toplumunun, batılı toplumlarda benimsenen Protestan çalışma ahlakından farklı olarak, “çalışma” eylemini yaşamın temel “amacı” değil, yaşamda daha önemli bir amaca ulaşmanın bir “aracı” olarak biçimlendirmektedir. Bununla birlikte belirtilen temel sınırlama çerçevesinde çalışma eyleminin “neyin” aracı olduğu konusunda farklı anlayışlar ortaya çıkmaktadır. Türk toplumunda çalışma eylemi, topluma hizmetin, aile geçindirmenin, yükselmenin ve hayta kalmanın bir aracı olarak dört farklı şekilde algılanmaktadır (Ülgener, 2006: 8-11).

Din ile sosyal-ekonomik değerler arasındaki ilişkiden söz edilmesi oldukça doğal bir durumdur. Aynı dünyalar olarak din ve iktisat aynı paralelde yol aldıkları müddetçe hiçbir mesele yoktur. Ancak şaşırtıcı durum “din” ve “kapitalist zihniyet” gibi birbirine zıt

dünyaların bir araya getirilmesi olmuştur: Kapitalizmi, kapitale ve her türlü madde birikimine düşman bir çerçeveye (Protestanlığa) bağlamak! Max Weber'e göre ikisi de ortak bir noktada buluşmuştur. Ona göre, kapitalizmin amacı en fazla karı sağlamaktır. Bu amaca götüren araç ise işin ve üretimin akılcı örgütlenmesi olan işletmelerdir. Bu, batı kapitalizminin tarihsel olarak temel özelliğini oluşturan kar isteğiyle, akılcı disiplinin birleşmesidir. Weber, kapitalizm ruhunun ortaya çıkışında dinsel inancın zorunlu bir etken olduğunu savunmuştur (Şimşek, 1999: 59). Ona göre sınırsız kazanma açlığı hiçbir şekilde kapitalizmle ve onun "ruh"u ile aynı şey değildir. Kapitalizm olsa olsa bu akıl dışı güdünün dizginlenmesi ile özdeş olabilir. Kapitalizm kazanç uğraşı ile de özdeştir ve hep yenilenen kazancın, verimliliğin peşindedir. Ekonomik sistemin kapitalist düzeni içinde verimliliğe ulaşmak için çalışmayan işletme batmaya mahkûmdur (Weber, 2008: 15).

### **1.5.2. Meslek Ahlakı**

Meslek etiği, belirli bir meslek grubu tarafından belirli bir mesleğe ilişkin olarak oluşturulan ve korunan, meslek mensuplarını düzene sokan, onları belirli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, beceriksiz kişileri dışlayan meslek ilkeleri bütünüdür ve meslekten ilkesiz üyeler. Meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan bir meslektir (Aydın, 2002: 4). Mesleklerin ahlaki amacı bu şekilde insanlara daha faydalı olmaktır. Bu amaca ulaşmak için her meslek, meslek etiği adı verilen bir ahlaki düzen oluşturmaya çalışır (Torlak, 2007: 93). Mesleki etiğin arkasındaki fikir, profesyonellerin mesleklerini icra ederek ve onlara ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalışmasıdır. Diğer bir deyişle, mesleğin icrasından doğan maaş, gelir, güç ve statü gibi kişisel menfaatler meslek mensubundan sonra gelmelidir. Örneğin; Bir doktor hastalarıyla para kazanmak için ilgilenmez, hastalarına bakarak para kazanır. İş sahibi olmak, iş adamı veya zanaatkar olmaktan farklıdır. Çünkü her ikisi de asıl amaçlarının kâr veya ücret olduğunu belirtmektedir (Arslan, 2005: 80).

Meslek ahlakı ilkeleri mesleklere ve örgütlere göre farklılık gösterebilir. Bir meslekle ilgili uygulama standartlarını ortaya koyan bu ilkeler ya var olan bir uygulamayı tarif eder ya da yeni bir uygulamayı gösterirler (Arslan, 2005: 82). Durkheim'e göre meslek ahlakını teşkil eden kurallar birbirinden farklılık göstermektedirler. Mesela profesörün bir takım vazifeleri vardır ki bunlar bir tüccarınki ile aynı değildir. Fabrika sahibinin askerden, askerinin de din görevlisinden büsbütün farklı vazifeleri vardır. Böylece

birbirinden farklı ne kadar meslek varsa o kadar da ahlak olacaktır. Meslek ahlakını teşkil eden kurallar birbirinden farklı olmakla kalmaz. Aralarında gerçekten zıtlık olan ahlaklar da bulunabilir. Bir bilginin vazifesi düşüncesinin tenkit gücünü geliştirmek, serbest düşünceli olmaya emek sarf etmektir. Bir din görevlisi veya bir askerin vazifesi ise bunun tam tersidir. Onlar için yerine göre körü körüne itaat etmek mecburi olabilir. Doktor bazen yalan söylemek veya bildiği hakikati gizlemek zorundadır. Bir başka meslekte ise bunun tam tersi vazifeler olabilir (Durkheim, 1986: 8).

Mesleki etik ilkelerin yazılı olması şart değildir, ancak yazılı olması aktarmayı ve öğrenmeyi kolaylaştırır. Örneğin, Hipokrat yemini yazılı bir etik kodudur. Meslek etiği ilkelerinin çoğu zaman hukuk kuralları gibi cezai yaptırımları olmayıp, meslek mensuplarının vicdanına hitap etmektedir. Ancak bazı mesleki etik ilkelerin ihlali durumunda diskalifiye gibi cezalara da maruz kalınabilmektedir (Arslan, 2005: 82). Meslek etiği yasal düzenlemelerle desteklenebilir. Özellikle ordu ve adalet gibi devlete bağlı kurumlar teşkilatlanmış, kendilerine ait kanun, tüzük ve yönetmelikleri ile disipline dayalı bir ahlaka sahiptirler. Bu mesleklerin görev alanları ayrıntılı olarak düzenlense de haysiyet kurulu, disiplin kurulları, etik kurullar gibi çeşitli organlar aracılığıyla da denetlenebilir (Gündüz, 2005: 41). Meslek ahlakının tesis edilebilmesi için dış yaptırımlar yani ahlak alanında zorlayıcı hukuk kuralları istenebilir ve hukuk kişilerin yanlış davranışlardan uzak durmasını sağlayabilir. Bu anlamda devlet, tüm meslek alanlarında düzenleyici ahlaki kurallar ve standartlar oluşturmalıdır. Ancak meslek etiği sadece dış yaptırımlarla kurulamaz, profesyoneller ve meslek kuruluşlarının bir iç yaptırımla hareket etmesi gerekir. Vicdan, insanı ahlaklı davranmaya sevk eden en güçlü içsel yaptırımdır (Aktan, 2004: 76).

Durkheim, meslek ahlakı ilkeleri olmayan birtakım meslekler olduğunu söyler ki onlar, ticaret, sanayi ve iktisat meslekleridir. O devirde, mesela, aynı sanayiye mensup iş adamlarından oluşan bir iş adamları cemiyeti yoktur. Bu mesleğin birliğini sağlayan, bu meslek için ilkeler koyan ve bu ilkelere uyulmasını sağlayan ve mesleğin bütün organlarının üzerinde bir teşkilat yoktur. Mevcut olanlar da pek basit ve iptidaidir. O halde iktisadi mesleklerin bu teşkilatsızlığında gelecek için bir tohum görebiliriz (Durkheim, 1986: 15). Durkheim bu eseri 1900'de ders olarak kaleme almış, ancak eser 1937'de yayımlanmıştır (Durkheim, 1986: 7). Aradan geçen 80 yıldan sonra bugünün ticaret ve sanayi odalarının, belki bir ölçüde Durkheim'in işaret ettiği tohumdan gelişmiş

kurumlar olduğu söylenebilir. Ancak onun bu düşüncesi kastettiği şekliyle, günümüzde bile iktisadi hayatta intizamlı bir iş ahlakı tesisine belki de dönüşememiştir. Durkheim iktisadi ve ticari alanda faaliyet gösteren mesleklerin de meslek ahlakı hatta iş ahlakı kapsamına girmesi gerektiğini işaret etmiş olabilir çünkü ona göre “hiçbir içtimai müessese bir ahlak disiplini olmadan yaşayamaz ve ahlak disiplininin olmadığı durumda da devreye birbirleriyle çarpışan fert iştihaları girer” (Durkheim, 1986: 17).

Mesleklerin ahlak kuralları var, ancak ekonomik sistemin, bütün işleyişin ve iş hayatının ahlak kuralları yok! Bu noktada da fertlerin ve onlara göre şekil almış kuralların sahnede olduğunu söylemek zor olmasa gerek. Durkheimin bu görüşleri “meslek ahlakından” iş ahlakına” geçişi temsil ediyor olabilir. Peki, neden meslek ahlakından iş ahlakına geçiş? Her biri zaten iktisadi hayatta faaliyet gösteren meslek erbapları neden iktisadi hayatın tamamını ahlaki bir çerçeveye sokamamaktadır? O halde birçok küçük çarktan oluşan iktisadi hayat, çarkların her birinin ayrı ayrı ahlaklı olmasıyla ahlaklanamamaktadır. Bunun için daha belirli, çerçeveli kurallar gerekmektedir, “meslek ahlakı”ndan ziyade daha geniş bir alanı aydınlatan “iş ahlakı” kurallarının ihtiyacı hissedilmektedir.

### **1.5.3. İşletme Ahlakı**

Günümüzde organizasyonların sınırları genişlemekte, iş çevresi her geçen gün daha karmaşık ve değişken hale gelmektedir. Bu denli geniş, karmaşık ve değişken bir çevrede ise ahlak sorunu en sık karşılaşılan olaylardan biri olmuştur. Küresel bir ekonomide etkin bir yönetim, temelinde ahlak olan bir yönetim haline gelmiş ve ahlaki temel zor rekabet şartlarında ayakta durmak için bir köşe taşı olmuştur (Kök Bayrak, 2006: 59). Yönetim sürecine odaklanıldığında ise yaşanan toplumsal ve mesleki değişmeler yöneticileri sürekli olarak ahlaki sorunlarla yüz yüze getirmiştir. Bu çerçeve içinde yönetsel ahlak üç bölümde ele alınabilir (Uzunçarşılı vd., 2003: 35):

Yöneticiler işletmede hem temsilci hem de örnek konumundadırlar. Yöneticilerin kültürleri, değerleri, davranışları hususunda çalışanlara yol göstericidirler. Öncelikle yöneticilerin iş ahlakına uygun olmayan davranışları belirlemesi gerekir. Bu standartların organizasyon içinde benimsenmesi büyük ölçüde üst yönetimin sorumluluğundadır (Kırel, 2000: 61). Yapılan bir araştırmada kişilere ahlaka aykırı karar almalarının sebebi sorulduğunda “üstlerin davranışları” birinci sırada yer almıştır.

Yönetim süreci, sürekli olarak başkalarını ilgilendiren ve etkileyen kararlar almayı gerektirir. Bu süreçte bazı işlevlerin yerine getirilmesinde sorunlarla karşılaşılabilir. Bu, bu sorunların çözümünde davranışa rehberlik edecek bazı genel kuralları gerektirir. İyi-kötü, doğru-yanlış ayrımının belirlenmesinde, çalışanların davranışlarına yön veren, bireye göre değil evrensel olarak kabul edilen kriterler temelinde ahlaki ilkeler önemli bir yere sahiptir (McHugh, 1992: 46). Ancak yönetim sürecinde davranışları rehber olarak kabul edilen ve başkalarını etkileyici kararlar alan tek kişi yönetici değildir. Başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen bir diğer kişi de liderdir. Lider, işgörenlerin ulaşılmak istenen amaçları gerçekleştirmek üzere takip ettikleri, emir ve talimatları doğrultusunda hareket ettikleri kişidir. Hem yöneticilik hem de liderlik insanların belli hedeflere yöneltilmesi ve etkilenmesi işini yapar. Ancak lider ile yönetici kavramları eş anlamlı değildir. Yönetici belirli prosedür ve teknikler yardımıyla istenilen amaçlara ulaştıracak iş ve faaliyetlerin yapılmasını sağlarken lider işletmenin değişimlere uyabilmesi için gerekli yenilik ve düzenlemeleri yapar (Koçel, 2003: 583-586). Görüldüğü üzere yönetim sürecinde görev alan bu iki etkileyici kişi, ifa ettiği görevler bakımından farklılaşmaktadır. Organizasyonda yöneticinin sorumluluğunda olan iş ve faaliyetlerin yapılmasında ahlaki ilkelerin dikkate alınması elbette büyük önem arz etmektedir. Ancak organizasyonun tamamında, değişimlere uymak için yapılan yenilik ve düzenlemelerde ahlaki ilkelerin hüküm sürmesi bir liderin rehberliği olmadan mümkün görünmemektedir.

Yönetim ve ahlak arasındaki ilişki iki temele oturtulabilir. Bunlardan ilki işletmelerin çevresiyle ilişkilerinin tanımlanması ve stratejilerinin belirlenmesinde, ikincisi de uygulamalar sırasında, ilke ve kurallar yerine ahlaki değerlerin kullanılmasıdır (Aydın, 2002: 39). Organizasyonda yönetici ve liderin rolü ve ifa ettiği vazifeler dikkate alındığında yönetim ile ahlak arasındaki bu ilişki daha anlamlı hale gelmektedir. İşletmelerin çevreyle olan ilişkilerinin tanımlanmasında, stratejilerinin belirlenmesinde ilke ve kurallar yerine ahlaki değerlerin kullanılmasının liderin; işletmedeki işlerin, uygulamaların yapılmasında ilke ve kurallar yerine ahlaki değerlerin kullanılmasının ise yöneticinin sorumluluğunda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yönetici ve liderin, ahlaki ilkelere dayalı bir örgütsel yapı meydana getirmesi temelleri sağlam bir organizasyonun oluşmasını sağlayacaktır. Yönetici ve liderler karar verirken birçok alternatif arasından en doğru olanını seçmeye çalışırlar. Bazı durumlarda ölçüler,

kısıtlar, doğru ve yanlışlar açıkça bellidir ve bu nedenle de seçim yapmak kolaydır (Sucu, 2003: 291). Birçok durumda ise seçim yapmak oldukça zordur, çünkü hangi alternatif seçilirse seçilsin, diğer alternatiflerden birini seçmemiş olmak her zaman rahatsızlık vericidir yani ahlaki ikilem söz konusudur. Bu gibi durumlarla karşılaşılması için organizasyonun değerlerinin, yönetim tarafından teşvik edilen- özendirilen davranışlarının çalışanların değerleriyle uyumlu olması gerekir. Yöneticiler çalışanlara kılavuzluk etmeli, onlardan hangi değerlerin beklenildiğini göstermeli, öncelikleri tanımlamalı ve bu önceliklerin ne kadar mutlak olduğunu ifade etmelidir. İşletme ahlaki bir uzlaşmaya varmadan kendi doğru değerlerine açıklık kazandırmalıdır (Sucu, 2003: 291).

İyi bir yöneticide ve liderde bulunması gereken vasıflar doğruluk, itimada layık olmak, sadakat, intizam, taahhüdü vaktinde yerine getirmek, namusluluk olarak sayılabilir. Hoş görülemez uygulamalar ve ahlaki çatışmalar, ikilemler boy gösterdiğinde ise doğru hükümler vermeyi öğrenmek pratik gerektirecektir. Ahlaki davranışı ödüllendiren bir şirket kültürü oluşturmak esas olmakla beraber ahlaki liderlikte evrensel bir perspektif geliştirebilmek için bazı ilkelere uymak gerekebilir (Donaldson, 2005: 130-132):

- Şirket değerleri ve resmi davranış standartları mutlak ilkeler olarak kabul edilmelidir.
- Şirketin tedarikçisi ve müşterisi olacaklar için uyulması gereken şartlar belirlenmeli ve bu şartlara uyulmalıdır.
- Uluslararası bir şirket söz konusu ise ahlaki standartların formüle edilmesinde ve ahlaki meselelerin yorumlanmasında diğer ülkelerdeki şirket birimlerinin de ahlaki çatışmaların çözülmesine yardımcı olması gerekmektedir.
- Faaliyet gösterilen ülkede kurumsal yolsuzlukları azaltma, önleme çabalarına destek verilmelidir.
- Ahlaki hayal gücü kullanılarak ahlaki gerilimler yaratıcı bir şekilde çözülebilmelidir.

İş yaşamında ahlaka uygun davranmanın pratik olmadığını savunan yöneticilerin de var olduğunu bilmek gerekir. Bu tarz bir düşüncenin nedeni tartışmalı işlemlerin sonuçlarının her zaman olumsuz olmamasıdır. Bu şekilde davrananlar para kazanma konusunda başarılı olmakta ve bu nedenle de böyle davranmaktadırlar. Ancak bu görüşe karşılık giderek daha fazla sayıda yönetici birçok kişinin ve şirketin “yakalandığının”, politikacıların istifa etmek zorunda kaldığının hatta başarılı sporcuların bile bir kenara

itilebildiğinin farkındadır. Tabii ki yöneticilerin doğaları gereği dürüst olmadıklarını söylemek doğru olamaz. Ama birçok yönetici de çevrelerindeki kişilerin dürüst davranmadıkları halde yıllarca işlerini yürütebilmiş olmalarına bakıp ahlaka aykırı davranmakta bir sakınca görmemektedir.

## **1.6. İş Ahlakı ile İlgili Teoriler**

Hint, Çin Mısır gibi eski medeniyetlerde insanların mutlu yaşaması için neler yapması gerektiği hakkında birçok kurallar oluşturulmuştur. Ancak, ahlak problemlerini fikir hürriyeti içinde inceleme şerefi Yunan felsefesine ait olmuştur. İlk önce “yaşamın amacı nedir, mutlu olmak için insan nasıl hareket etmelidir?” sorularına cevap aranmış, insanı bu harekete sürükleyen etkenler araştırılmıştır. Bir hareketin neden iyi, diğerinin neden kötü olarak nitelendiği üzerinde düşünülmüştür. İşte bu sorulara cevap arayan düşünürler çeşitli fikirler ortaya koymuşlar ve bu fikirlerden de çeşitli ahlak sistemleri doğmuştur (Pazarlı, 1980: 128).

### **1.6.1. Teleolojik (Sonuççu) Teoriler**

Bu teoriler ahlaki eylemin değerinin eylemin ürettiği sonuç tarafından belirlendiğini öne sürerler. Bu teorilerin temeli “en yüksek iyi” problemine dayanmakta olup bireysel mutluluk, kendini gerçekleştirme, en yüksek sayıda insanın en büyük mutluluğu gibi nihai amaçları vardır. Bu teorilere göre; bir kimse son derece iyi niyetli olarak ahlaki ilkelere uygun davranırsa, eğer bu ahlaki eylemi kendine ve eylemden etkilenenlere zarar veren kötü ve olumsuz sonuçlar doğuruyorsa, bu eylem ahlaki bakımdan kesinlikle yanlıştır. Bu bakımdan bu teorilere sonuçlarla ilgilenen teoriler de denebilir (Cevizci, 2008: 15). Aşağıda bu ahlak teorilerinden olan mutluluk ahlakı, hazcılık ve faydacılık açıklanacaktır.

#### **1.6.1.1. Mutluluk Ahlakı (Eudomonisme)**

Mutluluk ahlakı batı felsefesinde etiğin kurucusu sayılan Sokrates’in teorisi olup aynı zamanda ahlak tarihinin ilk teorisidir. Ahlaki rölativizme ve mutlak ahlaki hakikatlere dönük reddiyelere şiddetle karşı çıkar. Mutluluğu nihai hedef olarak görüp en üstün iyi olarak konumlandırır. Doğru olanı iyi olana tabi kılar. En yüksek iyinin içinde her şeyin insanın kişisel yazgı ve doğasıyla uyum içinde olduğunu savunur. Ahlaki erdemleri nihai amaca götürecek birer amaç olarak tanımlar. Sokrates’in ahlak anlayışı ahlaki hayatın

nihai hedefini mutluluk olarak belirlediği için teleolojik bir teoridir. O iyi ve ahlaklı yaşamı kozmik düzenle uyum içinde yaşamak olarak görür. Ahlaki hayat doğal düzenin devamıdır çünkü bütün varlıklar gibi insanın da nihai bir amacı ve yerine getirmesi gereken işlevleri vardır. Sokrat'a göre iyiyi belirleyen şey insan doğası olmalıdır (Cevizci, 2008: 38).

Eflatun'un (Platon) ahlak anlayışı da bireyin "en yüksek iyi"yi elde etmesine yöneliktir. En yüksek iyinin elde edilmesi bireye gerçek mutluluğu sağlayacaktır. Bu açıdan bakıldığında Eflatun'un ahlak anlayışı da mutlulukçu bir karakter arz eder. Bireyin en yüksek iyisi, akli ve ahlaki anlamda kişiliğinin gelişmesi, ruhunun eğitilmesi ve sosyal yaşamda uyumluluktur (Özgener, 2004: 36). Eflatun'a göre haz ve elem aynı cinstendir. İkisi de arzudan kaynaklanır. Arzuların tatmin edilmesi hazzı; tatmin edilmemesi de elemi doğurur. Bu sebeple her hazzı bir elem kovalar ve insan devamlı hazza yani saadete ulaşabilmek için maddi haz ve elemi aşarak manevi hazlara ulaşmalıdır (Ülken, 2001). Eflatun ahlakın son hüküm kuralı olarak "Cenab-ı Hakkı taklit ediniz" der (Bertrand, 2001: 121).

#### **1.6.1.2. Hazcılık (Hedonisme)**

Hazcılığın ahlak tarihindeki ilk savunucuları Kirene Okulu olmuştur. Bu okulun kurucusu Aristippos'tur. Diğer önemli temsilcileri ise Theodoros ve Hegesias'tır. Bireyin hazzını ahlaki eylemin biricik ölçütü olarak kabul eden Kirene Okulu, Sokrates'in ahlak anlayışının hazzı boyutundan etkilenmiştir. Aristippos'a göre hazzı doğuran şeyin bir önemi yoktur. Haz, haz olmak bakımından iyidir ve kendi başına düşünüldüğünde her haz diğerine eşittir. Her haz başka herhangi bir haz kadar iyidir. Aristippos haz türleri arasında hiçbir ayırım yapmamış, geçmiş ve geleceği dikkate almayıp kendini içinde bulunduğu anın hazzı ile sınırlandırmıştır. Bunun için onun hazcılığı niceliksel bir hazcılıktır. Ancak bu teori önce Theodoros'la egoist hazcılığa, sonra da Hegesias'la hazzı kötümserliğe dönüşerek yozlaşmıştır. Theodoros hazcılığın bireysel boyutunu ön plana çıkarmış, siyasi, toplumsal ve dini kurumlara karşı çıkmıştır. Ona göre kişinin yapması gereken şey kendini bütünüyle duyumsal zevklere vermek; toplumsal sorumluluk, dostluk, başkalarının iyiliği gibi unsurları unutarak sadece kendi kişisel hazlarıyla ilgilenmektir (Cevizci, 2008: 45-47).

Hegesias ise hiç kimsenin mutlu olamayacağına inanır. Çünkü ona göre insan vücudu hastalık ve ihtiraslarla doludur. Bunlardan doğan elem ve ızdıraplar ruha geçerler. Kader de insanın düşünce ve ümitlerini boşa çıkarır. Bütün bunlar sebebiyle hayat ile ölüm eşit derecede istenilecek şeyler olur. Hegesias intiharı över; intihar, kötümserlik ve ümitsizlik bu ekolün doğal sonuçlarıdır (Bertrand, 2001: 86-87).

Epikure ise hayatın amacının lezzetlerin araştırılması olduğunu kabul etse de lezzetler arasında seçim yapabilmek için bazı kurallar koyulması gerektiğini savunmuştur (Bertrand, 2001: 87 ). Esasen Epicure, Eflatun'un yolundan gitmiş, ama "Bütün hazların kökü mide hazzıdır." dediği için geçici maddi hazların üzerinde olan manevi hazlara yükselme imkânını ortadan kaldırmıştır. Ancak Epicure, Aristippos'un kaba hazcılığına düşmemek için de hazlar ve elemelerin üstünde bir "ilgisizlik (gamsızlık)" halini kabul etmiştir (Üken, 2001 : 159). Gamsızlık hayatı hafife almak değildir. Gamsızlık elemin yokluğu ve mutluluğun meydana gelmesi için basit bir şart değildir, mutluluğun ta kendisidir. Bu halde gamsızlık en büyük haz olmaktadır. Epicure yemek, içmek gibi zorunlu ve tabii ihtiyaçların tatmin edilmesi gerektiğini; güzel şeyler yemek, pahalı elbiseler giymek gibi tabii ancak zorunlu olmayan ihtiyaçlar ile zenginlik ve mutluluğun kör arzuları gibi hem tabii hem de zorunlu olmayan ihtiyaçların kökünden yok edilmesi gerektiğini savunur (Bertrand, 2001: 87-88).

### **1.6.1.3. Faydacılık (Utilitarisme)**

Faydacılık teorisi, davranışın doğruluğuna veya yanlışlığına karar verebilmek için o davranışın, bireysel veya toplumsal refah düzeyi üzerindeki etkisine bakmak gerektiğini savunur. Sadece bu şekilde ahlaki yargıda bulunulabileceğini düşünür. Bu teori, davranışı, sonucuna göre değerlendirdiğinden dolayı sonuççu teoriler arasında yer almaktadır. Faydacılık, eylem faydacılığı ve kural faydacılığı olarak ikiye ayrılır. Eylem faydacılığına göre, bir eylem, diğerlerinden daha fazla fayda sağlıyorsa doğrudur. Kural faydacılığına göre ise fayda, bireysel hesaplamaya göre değil, kurala uymanın tüm toplum için sağlayacağı getiriye göre hesaplanmalıdır (Demir, 2007: 105-106).

J. Bentham tarafından temsil edilen eylem faydacılığı, sayısal lezzet teorisi (lezzetlerin aritmetiği) olarak ifade edilebilir. Her lezzet ilk anda bir iyiliktir. Her zahmet ve elemden kötü oldukları için kaçılması gerektiği gibi, iyi olanı da aramak gerekir. Her lezzete veya lezzetin sebebine "iyi (hayır)", her zahmet ve eleme veya sebeplerine "kötü (şer)" denir.

Bir lezzet meydana getiren her fiil iyidir. Her birey kendisi için elem ve lezzet olan bir şeyi herkesten daha iyi takdir ettiği gibi bu hususta tek söz sahibidir (Bertrand, 2001).

Bentham, eylemin ahlaki değerinin, doğruluğunun ya da yanlılığının, diğer alternatif eylem yollarından daha fazla fayda sağlayıp sağlamadığına bağlı olduğunu savunuyor. Bentham'ın fayda ilkesi, bireysel mutluluktan toplumsal fayda mutluluğuna geçişi temsil eder: ahlaki bir eylemin iyi olması için, mümkün olan en fazla sayıda insanın en büyük mutluluğunu üretmesi gerekir. Yani her birey içinde bulunduğu durumu ölçmeli ve sadece kendisi için değil, eylemden etkilenecek herkes için en faydalı sonuçları üretecek eylemlerde bulunmalıdır. Eylem Faydacılığına göre, bireyler ahlaki eylemin gerçekleştiği her durumda farklılık gösterir. Bu nedenle Eylem Faydacılığı, herkese uygulanabilecek evrensel bir ahlak yasası olduğunu kabul etmez. Buna göre, eylem için ahlaki kurallar koymanın gerekliliğine inanmaz. Örneğin, cinayet, yalan söyleme ve hırsızlığa karşı sabit, mutlak bir kural yoktur; çünkü hem eylemin gerçekleştiği durumlar hem de eylemi gerçekleştiren kişiler farklıdır. Bu nedenle etik olmadığı düşünülen tüm eylemler, eylem faydacısına göre pekala ahlaki olabilir (Cevizci, 2008: 193-197).

J. S. Mill'e atfedilen Kural Faydacılığı ise insanların ortak deneyimlerinden hareketle, kendilerine uyulduğu takdirde tüm insanlığa en yüksek faydayı sağlayacak birtakım ahlak kuralları oluşturmaya çalışmıştır. Mesela, adam öldürme eylemi ahlaki açıdan değerlendirildiğinde, Eylem Faydacılığına göre faillerin ve eylemin her seferinde farklılık göstermesinden dolayı, her farklı durumda yeni baştan karar verilmesi gerekir. Kural Faydacılığı ise bu hususta "Meşru müdafaa dışında hiçbir kimseyi öldürme!" kuralını geliştirir. Kural Faydacıları bu kuralı koyarken meşru müdafaa dışında adam öldürmenin, eylemden etkilenen bütün insanlar için kısa ve uzun vadede kötü sonuçlar doğuracağını kabul etmişlerdir. Bu teori, Eylem Faydacılığının tersine, bütün insanlar ve tüm durumlar için geçerli olacak ahlaki kurallar geliştirmeyi haklı kılan yeterince benzer güdüler ve durumlar bulunduğunu öne sürer (Cevizci, 2008: 194).

J.S. Mill'e göre içtimai faydaya uygun hareket etmek, insanları bir gün tamamen mesut edecektir (Ülken, 2001: 300). Mill, genel fayda prensibini müdafaa eder. Hazların miktarına değil, kalitesine önem verir. İçki, kumar gibi adi hazlar yerine, ilimi ve sanatı sevmek gibi yüksek hazları koyar. Özetle şöyle der: "Mesut bir ahmaktan, talihsiz Sokrat

bin kere iyidir.”, “Genel fayda, yine herkes için aranmalı, şahsi çıkarlar için değil; fazilet, fazilet olduğu için sevilmeli, şahsi menfaat ve fayda sağlamak için değil.”

#### **1.6.1.4. Bencillik (Egoizm)**

Bencillik temelde ve genel olarak herkesin kendi menfaatini ve menfaatini göz önünde bulundurarak hareket etmesi gerektiğini öne süren bir yaklaşımdır (Pazarlı, 1980: 129). Bencillik, eylemin ahlakını eylemin sonuçlarına bağlaması bakımından teleolojiktir. Bu teoriye göre sonuçlar önemlidir, bir eylemin doğruluğu veya yanlışlığı o eylemin birey için sonuçlarına göre belirlenir. Bencil taraftarlar her birey için ayrı ayrı çıkar tanımlar ve kişisel çıkarları maksimize eden eylemi ahlaki olarak doğru kabul ederler (Cevizci, 2008: 96). Bencil bir insan için kişisel çıkar her şey olabilir, fiziksel refah, güç, şehvet, tatmin edici bir kariyer, iyi bir aile hayatı, sağlık. Bencillik, faydacılığın aksine, toplumun değil bireyin uzun vadeli çıkarlarına odaklanır. Ayrıca eylemler değerlendirilirken bir başkasının çıkarları asla dikkate alınmaz (Kirel, 2000: 41-42).

Psikolojik egoizm, insanların doğası gereği her zaman kendi çıkarları için hareket ettiğini, tüm eylemlerin tek amacının eylemi yapan kişinin yararına olanı gerçekleştirmek olduğunu ve tüm eylemlerin bencillik duygusundan kaynaklandığını savunur. Ahlaki egoizm aynı zamanda, başkalarının çıkarlarına bakılmaksızın herkesin her zaman kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmesi gerektiğini savunan psikolojik egoizme dayanır. İnsanın sadece kendi çıkarlarını düşünen bir varlık olması gerektiğine dair ahlaki bir yargı ve ideal ortaya koyar. Her insanın kendi refahına dikkat etmesi ve kendi çıkarlarını gerçekleştirmesi gerektiğini, hayattaki en yüksek iyiliğin, kendisi için olası tüm tatminleri (arzular, dilekler, ihtiyaçlar, zevkler ve hedefler) gerçekleştirmek olduğunu ve geriye kalan tüm değerlerin buradan gelmektedir (Cevizci, 2008: 96-98).

#### **1.6.2. Deontolojik Teoriler**

Teleolojik ahlaka karşı olan bu teori, sonuca değil, doğru eyleme yöneliktir. Bu teoriye göre, ahlaki bir eylemin doğruluğu veya yanlışlığı, eylemin sonuçlarından bağımsız olarak bir dizi ahlaki görev veya kuralı yerine getirip getirmediğini belirler. Eylemin sonucundan çok, altında yatan niyetin ve yaptığı görevin önemli olduğunu savunur. İnsanın akıllı ve sorumlu bir varlık olduğunu kabul ederek, yerine getirmesi gereken bazı

görevlerin olduğunu ve bu görevlerin ahlakın temelini oluşturduğunu savunur (Cevizci, 2008: 16).

### **1.6.2.1. Kant'ın Ödev Ahlakı**

Kant ahlakında ödev en temel kavramdır, ahlaki olan ya da olmayan ondan çıkarılır. Kant, ödev ve yükümlülük gibi kavramları ahlaki eylemlerin sonuçlarına bakarak tanımlamaz. Ona göre, ödev veya ahlaki yükümlülük sonuçla değil, eylemin kendi özellikleriyle ilgilidir. Sonuçların da tıpkı duygu, tutku ve eğilimler gibi insanın fiili müdahale alanının dışında kaldığını iddia eder (Cevizci, 2008: 177). Kant ahlakı, temel fikir olarak iyi niyete önem verir; vazifede maddi çıkar, haz ve lezzet gibi dünya nimetlerinin amaç alınmasını kabul etmez. Bu yönlerden İslam ahlakının “Ameller niyete göredir.” ve “Vazife, Allah rızasını kazanmak için yapılmalıdır.” kuralları ile benzerlik arz eder (Pazarlı, 1980: 97). Ancak Kant Pratik Aklın Eleştirisi'nde doğayı bilince, Tanrı'yı insana ve dini ahlaka bağlar. İnsandan yeni bir tanrı ve ahlaktan yeni bir din olasılığını yaratır. Kant'ın gözünde ahlaka bağlı olan din, insanı metafizik alanın merkezine yerleştirmiştir. Allah'ın inanmaya ihtiyaç olduğu için var olduğunu söylemek, gerçek müminlerin gözünde Allah yoktur demekle eşdeğerdir (Ülken, 2001: 53).

Kant, ahlak ilkesini “pratik akıl”, yani hareketlerimizi idare eden akıl olarak tanımlar. Ortaya koyulan bu ilkeye uygun davranmanın mecburiliğini de vicdan kendisi yaratmaktadır. Bunun için dinin yardımına ihtiyaç yoktur. Ahlaki davranışlarımızın tamamını idare eden bu pratik akıl veya vicdanın kendine mecburilik yaratan bir kuvveti vardır. Bu mecburilik vicdanın kesin emri halinde ortaya çıkar (Topçu, 2005: 140). Kant “Kanuna itaat et!” emrini mutlak olarak verir, bunun kazançlı sonuçlar doğuracağını düşünmez. Emri veren pratik akıl veya ahlaki vicdandır. Saf aklın emirleri kayıtsız ve şartsızdır yani mutlaktır. O sebeple bunlara “kategorik emperatif (kesin emir)” denir. Saf olmayan aklın emirleri ise “Mutlu olmak istersen, arzularında orta yola riayet et” gibi şartlı ve ihtimali emirlerdir. Ona göre bir eylemin ahlakiliğini belirleyen şey onun “niyeti”dir. Mesela, borcunu ödeyen kimse sadece vicdanının emrine saygısı dolayısıyla borcunu ödüyorsa bu ahlaki bir davranış olacaktır. Fakat insan bunu ceza görmek korkusundan yaparsa bu ahlaki bir davranış olmayacaktır. Asıl ahlaki hareket ahlakın özüne itaatle olur (Pazarlı, 1980: 96).

Kant'a göre ahlaklılık, bütün eylemleri yasalar halinde ifade etmekle mümkün olacaktır. Yasalar her akıl sahibi varlık tarafından yapılabilmesi, onun isteklerinden doğabilmelidir. Ancak istemenin ilkesi de şu olmalıdır: "Genel bir yasa olmayla bağdaşabilen bir maksimden başka hiçbir maksimle eylemde bulunma!"; yani, "İstemenin maksimleri açısından kendini, aynı zamanda, genel bir yasa koyucu olarak görebileceğin şekilde eylemde bulun!" (Kant, 1995: 51).

### **1.6.2.2. Adalet Teorisi**

Harvard filozoflarından John Rawls'ın adalet yaklaşımı, tüm insanlara adil olarak davranılmasını temel alır. Ancak bir kişi veya grup adaletsiz sonuçlarla karşılaşıyorsa bu durum telafi edilmelidir (Torlak, 2007: 129). Eşit olan bireylere eşit, eşit olmayan bireylere de eşit olmayacak şekilde davranılmasında bir sakınca yoktur. Bireylere ödevleri, çalıştıkları işler, kabiliyetleri, hakları ve ihtiyaçları dikkate alınarak yüklenmelidir. Mesela eskiden çalışanların aldıkları ücretler, medeni durumlarına göre farklılık göstermekteydi. Çünkü mantıken evli bireyin daha fazla kişiye baktığı ve daha fazla paraya ihtiyacı olduğu kabul ediliyordu. Günümüzde ise kadınlar, büyük oranda çalışma hayatına katıldıklarından, eşit işe eşit ücret anlayışı kabul görür hale gelmiştir (Halıcı, 2000: 51).

Rawls'ın adalet teorisine göre eylemlerin doğru ve tarafsız bir temelde gerçekleşmesi, iyinin maksimizasyonuna ve tarafsız dağıtım kurallarının izlenmesine bağlıdır (Özgener, 2004: 47). Bunun için de iki yol gösterici ilke vardır (Haşlak, 2010: 12):

- Eşit Temel Özgürlükler İlkesi: Her bir kişi, diğer herkesin sahip olduğu eşit temel özgürlüklere sahiptir.
- Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler şu iki koşulu yerine getirmek zorundadır.
- Adil Fırsatlar Eşitliği İlkesi: Adil fırsatlar eşitliği koşulları çerçevesinde bütün pozisyon ve konumlar herkese açık olmalıdır.
- Farklılıklar İlkesi: Sosyal ve ekonomik eşitsizlikler toplumun en az avantajlı üyelerinin en büyük yararına olmalıdır.

Eşit temel özgürlükler ilkesi herkese konuşma, siyasal faaliyet, toplanma, vicdan özgürlüğü, hukuk egemenliği ve kişisel mülkiyetin tanınmasıdır. Özgürlük ilkesi, daha fazla özgürlüğün daha az özgürlüğe tercih edilmesi gerektiğini de ifade eder. Farklılıklar

ilkesi ise, ilk ilkenin kapsamadığı zenginlik, gelir, otorite gibi temel yararlar saahip olmadaki eşitsizliklerin, en kötü durumda olanların bunlardan yararlanması kaydıyla haklılaştırılabilceğini ifade eder. Yani yapılan bir uygulama, her bireyin yararına eşit olmayan durumlar ortaya çıkarıyorsa, bu eşitsizliğe ancak en dezavantajlı bireylerin yararına bir eşitsizlik olması halinde göz yumulabilir. Fakat oy kullanma hakkı gibi temel özgürlükler asla kısıtlanamaz (Ural, 2003: 20-21).

Adalet ilkelerinin öncelik sırası konusunda Rawls, eşit temel özgürlükler ilkesinin farklılıklar ilkesine göre daha öncelikli olduğunu ileri sürmektedir. Bunun anlamı şudur: Eşit temel özgürlükler ilkesinin herhangi bir unsuru ihlal edildiğinde, bu ihlal, daha büyük bir sosyal ve ekonomik avantajla, yani farklılıklar ilkesi ile tazmin edilemez. Öncelik sırasının belirlenmesi aslında Rawls'ın felsefesinin iki önemli özelliğini ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan bir tanesi onun faydacılığa yönelik eleştirisidir: Bir toplumun refah düzeyinin yükseltilmesi, temel bir özgürlük göz ardı edilerek yapılamaz. Faydacılığa yönelik bu eleştirel bakış açısının ortaya çıkardığı ikinci husus da Rawls'ın hakları ve özgürlükleri bakımından birey düşüncesinin Kant tarafından etkilenmiş olduğudur. Bu anlayışa göre birey kendi başına bir amaçtır, başka herhangi bir amacın aracı olamaz (Haşlak, 2010: 13).

Yukarıdaki duruma benzer şekilde, adil fırsatlar eşitliği ilkesi de farklılık ilkesinden önceliklidir. Rawls, özgürlüğün önceliğinden bahseder ve özgürlüğün refah uğruna değil, sadece özgürlük uğruna kısıtlanabileceğini savunur (Haşlak ve Duran, 1998: 89).

Günümüzün ünlü liberteryen yazarı Robert Nozick'in görüşlerinin temelinde de “özgürlük ve hak” kavramları yer almaktadır. Nozick, hakların esas olduğunu ve devletin meşruluğunun, bireyin haklarını ihlal etmemesine bağlı olduğunu savunur (Karagöz, 2002: 290). Ona göre devletin görevi “koruyucu işlevler” ile sınırlıdır. Devlet, bireyleri hile, dolandırıcılık, hırsızlık gibi adaletli olmayan fiillere karşı korumalı ve bireylerin kendi aralarında yaptıkları sözleşmeleri de garanti altına almalıdır. Ahlaki açıdan meşru olan tek devlet modeli, sözü edilen özelliklere sahip minimal devlet modelidir (Tanrıku, 2007: 124).

Nozick, devletin birey hakkını ihlal etmesi tehlikesinden dolayı yeniden dağıtımcı anlayışı reddeder (Karagöz, 2002: 290). Yeniden dağıtım anlayışı, temelinde eşitlik ilkesi yatan dağıtımcı adalet fikrinden kaynaklanır. Bu anlayış, esasında, ekonomik bir açılımın

ifadesidir. Dağıtıcı adalet anlayışına göre piyasa ekonomisi aracılığıyla sağlanan gelirin bölüşümü rasyonel değildir. Bu sebeple de bu gelirin yeniden dağıtılması gerekmektedir (Kurt, 2006: 206). Nozick'e göre ise hiçbir kişi veya grubun kaynakların nasıl paylaşılacağına ilişkin kararları vererek bütünü kontrol etmeye yetkin olduğu merkezi bir dağıtım yoktur. Payların bu şekilde dağıtılması hatalara sebep olabilir.

Nozick'in adalet kuramına göre bir toplumda mal ve hizmetlerin kazanımı ve aktarımı, yalnızca, insanların hür seçimleriyle yapıldığı müddetçe adaletlidir. Kişinin mal, hediye, miras, kumar kazancı elde etmek için para ya da emek harcaması, sahibi olmayan bir mülkü bulması da adaletli aktarımlar kapsamındadır (Tarıkulu, 2007:67).

### **1.6.2.3. Haklar Teorisi**

Bu teori özgürlük temeline dayanmaktadır. Karar ve fiillerin ahlaki olabilmesi için seçim özgürlüğünü emniyet altına alan bireysel haklara dayanması gerekir. Haklar teorisine göre bireyler, devredilemez ahlaki haklara sahiptir (Bikun, 2004: 26).

Hak, kişinin bir şeye sahip olma, bir şeyi yapma veya kendisine karşı yapılmaması gereken bir şeyi reddedebilme özgürlüğü ve yetkisidir. Haklardan faydalanmak için sadece var olmaları veya verilmiş olmaları yeterli değildir, aynı zamanda onlardan yararlanacak bir ortamın olması da yeterlidir (Torlak, 2007: 127). Hakların hayatta kalabilmesi için hukuk sisteminin bunları tanımlaması veya ahlaki standartlara dayanması gerekir. Haklar, birinin ahlaki veya yasal olarak doğru olanı yapmasını sağlar. Hakların amacı, bir kişinin davranışlarını başkalarının müdahalesi olmaksızın özgürce gerçekleştirmesini sağlamaktır. Bu teoriye göre ahlaki haklar evrenseldir; herhangi bir hukuk sisteminde her zaman tüm insanlara uygulanır (Kırel, 2000: 36).

Kant ahlakında “Neleri yapmalıyım?” biçiminde dile getirilen temel sorun haklara dayalı ahlakta “Nelere hakkım var?” şeklinde ifade edilmektedir. Thomas Hobbes'a göre de barış için tek koşul, başkalarının da hakkını kendi kadar gözetmek ve başkalarına karşı kendi özgürlüğünü de onlardan beklediği ölçüde sınırlandırmaktır (Özgener, 2004: 45).

Hobbes, ahlakı, teoloji (din temelli ahlak) ve teleolojinin (sonuçlarla ilgilenen ahlak teorileri) etkisinden kurtarıp özerk bir felsefe disiplini haline getirmeye çalışmıştır. Ahlak felsefesini bilime tabi kılmış ve ahlakın, sağlam, güvenilir bir bilgi olması için din ve geleneğe değil de psikoloji ve biyolojinin nesnel yargılarına dayanmak durumunda

olduğunu savunmuştur. Galile'nin fizik ile ilgili görüşlerine büyük bir inançla bağlanan Hobbes, onun fizikte yaptığını ahlakta yapmaya çalışmıştır. Galile'nin eylemsizlik prensibinin biyolojideki karşılığının kendi varlığını koruma ve devam ettirme eylemi olduğunu öne sürüp bütün ahlaki kural ve yükümlülükleri ondan türetmeye kalkışmıştır (Cevizci, 2008: 99-100).

Hobbes'a göre her birey kendi varlığını koruyup sürdürmek ve hayattan olabildiğince keyif almak ister. Ama bireyin kendi hazzını araması ve kendi bekasını düşünmesi güvensizliğe ve savaşa yol açar. Ortak bir otorite, yani devlet olmadığında, doğa durumunda, herkes herkesle savaş halinde olur. Bu savaş hali bir kaos ve karmaşa halidir. Savaş halinden çıkmayı sağlayacak olan şey ise doğa yasasıdır. Yani insan doğası itibariyle duyguları ve akli olan bir varlıktır. İnsanı savaşa sürükleyen şey nasıl duygularıysa, onu barışa ve dinginliğe sevk eden şey de yine duyguları, özellikle de akli olacaktır. Akıl, insan varlığına, sınırsız özgürlüğünden vazgeçip, merkezi gücün otoritesini tanıyan bir sözleşmeye taraf olması gerektiğini söyler. İnsan, bu sözleşmeyi bir kere yaptıktan sonra, kendini ona uyma yükümlülüğü altında bulur. Ahlaklılığın kökeni işte buradadır; ahlaki yükümlülük zorla değil, iradi bir eylemle taraf olduğumuz sözleşmenin bize getirdiği sınırlamalardır (Cevizci, 2008: 103-105).

## **BÖLÜM 2: AHİ TEŞKİLATINDAKİ İŞ AHLAKI VE UYGULAMA BİÇİMLERİ**

### **2.1. Ahilik Kavramı ve Felsefesi**

Ahilik, Ahi Evran önderliğinde 13. yüzyılda Anadolu’ da kurulan, daha sonra Osmanlı Devleti’nin birçok bölgesinde görülen, Türklerin mesleki, sanatsal, askeri, dini ve ahlaki açıdan yetişmesini sağlayan bir Türk-İslam esnaf ve sanatkarlar teşkilatıdır. Bu yönleriyle ele alındığında söz konusu teşkilatın dini, ahlaki, siyasi, askeri, sosyal ve ekonomik birçok özelliği bünyesinde taşıyan bir yapı olduğu görülmektedir (Turan ve Gümüş, 2015: 598). Ahi kelimesinin kökeniyle alakalı iki ayrı görüş vardır. Bunlardan ilki, kelimenin Arapça kardeşim anlamına gelen “ahi” kelimesinden geldiği yönündedir (Şimşek, 2002: 17). İkinci bir görüş ise Kaşgarlı Mahmut’un kaleme aldığı Divan-ı Lügati’t Türk adlı eserinde geçen “eli açık, cömert” manalarına gelen Türkçe “akı” kelimesinden geldiğidir. Çünkü bu görüşe göre Türkçe’de sıklıkla karşılaşılan ses olayı olan (k<sup>A</sup>h) yani ses değişimiyle zamanla “ahi” şekline dönüşmüş ve sonunda “ahi” kelimesi ortaya çıkmıştır (Turan ve Gümüş, 2015: 598-599). Kelimenin Arapçadan intikal ettiğini düşünen araştırmacılar, Ahiliğin fütüvvetin devamı olduğunu iddia etmişlerdir. Zira bu hususta Arapça “feta” ve “fityan” kelimeleri üzerinde durmuşlardır (Ocak, 1996: 261).

Ahilik üzerine önemli araştırmalar yapan oryantalistler, Ahiliğin kökenlerini Araplar arasında gelişmiş ve yaygınlaşmış olan Fütüvvet Teşkilatı’na dayandırmakla beraber onu fütüvvetten farklı ve Anadolu Türklerinin şekillendirdiği bir teşkilat olarak nitelendirmektedir (Çağatay, 1989: 44). Ahi birliklerinin faaliyetleri düşünüldüğünde; Ahi kelimesinin, Türkçe akı kelimesinden türeme ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir. İlk Ahi yapılanmalarının tekke ve zaviyelerde örgütlendiği bilinmekte, bu tekke ve zaviyelerin en bariz özelliklerinin cömertlik, eli açıklık ve diğergamlık olduğu anlaşılmaktadır.

Ahi Evran, Letaif-i Hikmet adlı eserinde Ahi Teşkilatının kuruluş felsefesini açıkça belirtmiştir. Eserde, insanın medeni tabiatla yaratıldığını, insanların yemek, içmek, barınmak gibi birçok temel şeye muhtaç olduğunu, aynı şekilde meslekleri icra etmek için insanların birbirlerine mutlak gereksinim duyduğunu ifade etmiştir. Bu ihtiyaçların görülebilmesi için, insanların beraber yaşayıp örgüt halinde iş yapmaları gerektiğinden

söz eden Ahi Evran, toplumun bir kesiminin de sanatla meşgul olup müşterek ihtiyaçların görülebilmesini arzulamıştır (Arslan, 2015: 254). Ahiliğin felsefesini, doğuşunu, filizlenmesini ve Anadolu'da kök salmasını anlamak için Türk tarihinin derinliklerine ve İslam dininin ruhuna bakmak gerekir (Soykut, 1976: 35). Bu ikisinden birinin olmaması ruhsuz bedene yahut bedensiz ruha benzer. Zira Ahilik için Türklük beden, İslamiyet ise o bedene şahsiyet veren bir ruhtur (Anadol, 2001: 76). Anadolu'da Ahilik Teşkilatı'nın meydana gelmesine etki eden birçok unsurun olduğunu görülmektedir. Bunlar siyasi durum, dini etkenler, sosyo-ekonomik etkenler, Ahi Evran ve Türklerin kültürel değerleridir. Büyük siyasi ve askeri mücadeleler ile aldıkları Anadolu'yu yurt yapmak isteyen Türkler, şehirlere, kasabalara ve köylere yerleşmişlerdir. Buralarda hem yerli Bizans halkına karşı hem de Moğollara karşı örgütlenmek zorunda kalmışlardır (Ceylan, 2016: 7). Anadolu topraklarında birçok faaliyette bulunan Ahi Teşkilatı, merkezi otoritenin zayıfladığı yahut kalktığı dönemlerde yerel milis güçler olarak bozgunculuğun önüne geçmiş, halkın can ve mal güvenliğinin korunmasında etkin rol üstlenmişlerdir (Sancaklı, 2010: 11).

Ahi Teşkilatı, tarihi süreç içerisinde dini, ahlaki, idari, ticari, sosyal, kültürel, siyasi ve askeri sistemler kurmuştur. Bu teşkilatı diğer bütün sistemlerden ayıran en mühim fark, merkezine insanı yerleştirerek halka hizmeti ibadet sayan anlayışla hem dünyevi hem de ahireti düşünen bir sistem oluşturmasıdır. Bu haliyle düşündüğümüzde Ahi Teşkilatı sistemler kuran bir sistem halini almıştır (Örs, 2016: 4). Ahilik Teşkilatı'nın İslam ülkelerinde doğan ve gelişen Fütüvvet Teşkilatı'nın bir devamı olduğu düşüncesi yaygındır. Ahilik Teşkilatı, hem şekil bakımından hem de bazı kurallar açısından Fütüvvet Teşkilatı'na benzemektedir (Erol, 2017: 27). Türkler, İslamiyet'i kabul edip de kendi kültürlerinde yer alan bu anlayışla karşılaştıklarında bu iki anlayışı bir araya getirip fütüvvet esaslarını da derhal kabullenmişlerdir. O halde bir Türk teşkilatı olan Ahilik, İslam öncesi dönemde Türkler arasında ortaya çıkıp gelişmiş ve İslami dönemde de fütüvvetnameler aracılığıyla kurumsallaşmıştır. Fütüvvetnameler, Ahilik Teşkilatı mensupları için birer anayasa ve nizamname niteliğinde olmuştur. Burgazi tarafından kaleme alınan ve Anadolu'da Türkçe yazılmış ilk fütüvvetname olarak bilinen Burgazi Fütüvvetnamesi'nde (Gölpınarlı, 2011: 29), ahlaki ve iktisadi ilkelerin tamamının dinin iki temel kaynağı olan Kuran ve sünnetten alındığı görülmektedir (Şeker, 2016: 44). Fütüvvetnamelerde, Ahilerde bulunması gereken müşterek özelliklerden, alacak-verecek

tahsilinden, giyim kuşamda dikkat edilmesi gereken hususlardan, şed bağlama ritüellerinden, Ahiliğe kabul edilmeyecek zümrelerden, Ahi mensuplarını bu unvandan düşürecek konulardan bahsedilmektedir. Burgazi, Kuşeyri ve Çobanoğlu gibi bilinen fütüvvetnamelerde Ahinin açık ve kapalı olması gereken hususlar zikredilmektedir (Öztürk, 2019: 220). Bu hususlar şunlardır (Özden, 2017: 35):

Şu konularda da Ahinin açık olması gerekmektedir:

- Ahinin eli açık ve cömert olmalıdır:
- Ahinin sofrası açık olmalıdır. Din ve mezhep ayırmaksızın ikramdan asla kaçmamalıdır.
- Ahinin kapısı herkese açık olmalı, misafirperver olmalıdır.

Şu konularda da Ahinin kapalı olması gerekmektedir:

- Ahinin gözü kapalı olmalıdır. Ahi olan kişi kimseye kötü gözle bakmamalıdır.
- Ahinin dili kapalı olmalıdır. İnsanları üzecek veya incitecek kötü söz ve söylemlere girmemelidir.
- Ahinin beli kapalı olmalıdır. Ahi, insanların ırz ve namuslarına karşı dikkatli olmalıdır.

Ayrıca kimlerin Ahi olamayacağı da çeşitli fütüvvetnamelerde açıklanmıştır. Burgazi Fütüvvetnamesi'nde Ahiliğe giremeyecek, fütüvvet verilemeyecek kişiler açıklanmıştır (Ekinci, 1991). Ahiliğe kabul edilmeyen kişiler şunlardır (Aytekin, 2017: 73, Ekinci, 2016: 47):

- Allah'ın birliğine ve eşsizliğine inanmayan kafirler,
- Münafıklar, ikiyüzlüler,
- Halkı yalana alıştırırlar, gaipten haber verenler,
- Katiller,
- Hırsızlar,
- Kestiği hayvanları inciten, işi kan dökmek olan kasaplar,
- Cerrah ve operatörler,
- Avcılar,
- Herhangi bir ihtiyaç maddesini saklayıp kıtlık yaratan ve sonra o malı fırsattan istifade ederek pahalıya satan muhtekirler (vurguncular),

- Zamanında sözünü tutmayıp, bugün yarın diyerek insanları oyalayan, vaadinde bulunmayanlar,
- İçki içenler, uyuşturucu kullananlar,
- Sattığı malda hile yapanlar.

İbn Battuta, Anadolu'ya yaptığı seyahati sırasında Antalya, Denizli, Niğde, Kayseri, Sivas, Gümüşhane, Erzurum ve gittiği diğer vilayetlerde gördüklerine dayanarak “Ahiler Anadolu'ya yerleşmiş bulunan Türkmenlerin yaşadıkları her yerde şehir, kasaba ve köylerde bulunmaktadır...” diyerek Ahiliğin bir Türk kurumu olduğunu ifade etmiştir (Parmaksızoğlu, 2000: 7). Ahi Teşkilatı her ne kadar kökeni itibarıyla fütüvvet anlayışına dayandırılrsa da Mikail Bayram, Neşet Çağatay, Cevat Hakkı Tarım ve Refik Soykut gibi bu konuda akademik çalışmalar yapan tarihçiler, bu kurumu Türklere özgü bir kurum olarak kabul etmişlerdir (Tokalak, 2017: 343).

Ahi Teşkilatı'nda meslek dallarına göre bir örgütlenme mevcuttur. Debbağ, terzi ve kuyumcu gibi çeşitli meslek gruplarının ayrı birlikleri vardır. Selçuklular döneminde çeşitli meslek dallarına ait yüzden fazla grup tespit edilmiştir. Bu yönüyle düşünüldüğünde Ahilik, fütüvvetçiliğin aynısı veya devamı değildir. Zira Ahiliğe intisap etmek isteyen adayın bir meslek ve sanat koluna bağlı olma şartı vardır. Fütüvvetçilikte meslek veya sanat koluna bağlı olma şartı aranmamıştır (Bayram, 2012: 85). Ahilerin yaşama biçimlerine, inandıkları değerlere ve sergiledikleri duruşa bakıldığında bugünün derneklerine ve esnaf odalarına benzemedikleri görülmektedir. Zira Ahiler, elindekiyle yetinen ve nasibine razı olan esnaflardır. Kazandıklarını biriktirmezler ve günümüz sermaye sahipleri gibi hırslı değillerdir. Keza işletmelerini devamlı büyütme yoluna gitmemişlerdir. Ayrıca Ahiler, tek bir ürün üretip satmışlardır. Bugünün işletmeleri ya da girişimcileri gibi birçok farklı işte faaliyet göstermek, böyle bir hırsta ve iştahta olmak Ahiliğin inandığı değerlere ters düşmektedir (Akşeker, 2019: 124-125).

Felsefesinin ve kültürünün özünde insan sevgisi bulunan, kardeşlik, çalışma, yardımlaşma, dürüstlük, adalet ve diğergamlık gibi ilkeleri bünyesinden barından Ahi Teşkilatı (Kanik, 2019: 230), bireyin ve dolayısıyla toplumun sosyal, siyasi ve iktisadi yaşamını şekillendirmiştir (Erken, 1998: 125). İş ahlakını her şeyin üzerinde tutan Ahi Teşkilatı'nda, hiçbir topluluğa üstünlük verilmemiştir. Zira üstünlüğün çalışma, dürüstlük, inanç ve iş ahlakında olduğuna inanılmıştır (Çalışkan ve Ekiz, 1993: 72).

Kuvvetli ve galipken affetmek, sinirliken yumuşak davranmak, kötülüğü iyilikle karşılamak ve ihtiyacı varken başkasının ihtiyacını gidermek Ahi Teşkilatı'nın şiar edindiği öğretiler olmuştur. Temel felsefesini doğru insan olma bağlamında insanın eline, beline ve diline sahip olması gerektiği düsturuyla beyan eden Ahiler, fakir ve yoksulu her zaman gözeten kişiler olmuşlardır (Kanik, 2019: 230).

### **2.1.1. Ahilik Teşkilatının Amacı**

Ahi Teşkilatı, millet ile devletin, zengin ile fakirin, emek ile sermayenin, üretici ile tüketicinin velhasıl toplumu oluşturan tüm bireyler ve yapılar arasında iyi ilişkiler kurarak herkesin huzurlu, mutlu yaşamasını sağlamayı amaç edinmiştir. Birbirleriyle çıkarları uğruna çatışan değil aksine dayanışmacı bir ruh haline sahip insan yetiştirmeyi kendine vazife sayan bu teşkilat, İslam anlayışıyla Türk gelenek- göreneklerini birleştirerek insan merkezli bir düşünce sistemi kurmayı hedeflemiş ve insan-ı kamil denilen ideal insan tipini yetiştirmeyi amaçlamıştır (Uçma, 2017: 105).

Ahiler bir başka ifade ile Kuran'ın insan modelini hayata geçirmeyi gaye edinmişlerdir (Bahadıroğlu, 2006: 50). Ahi Teşkilatı, insanları mesleki yönden geliştirirken ahlaki yönlerini de ihmal etmeyip, onları topluma yararlı, inançlı, ahlaklı, bilinçli ve üretici bireyler haline getirmeyi amaçlamıştır. Daha fazla para kazanmak amacıyla yıkıcı rekabet ortamı oluşturmak yerine dayanışmacı bir toplum ve iş bölümünü tercih eden Ahi Teşkilatı, emeğin karşılığını çalışanın alın teri kurumadan ödemeyi düstur edinmiştir (Gündüz, Kaya ve Aydemir, 2012: 40). Nasıl ki kapitalist sistemin insan tipi "homo economicus" tur; Osmanlı ekonomisinin insan tipi de "ahi"dir. İnsanı sadece ekonomik ilişkileri içinde ele alan kapitalizm, homo economicusu idealize ederek burjuvayı meydana getirmiştir. Ahilik anlayışında ise bu zihniyet yoktur. Zira Ahi tipi, İslam ekonomisini referans almıştır. İslam ekonomisi, arz yönlü yani üretime dayalı bir ekonomidir. İslam'ı ve ekonomisini kaynak alan Ahiler, insanın verici, altruist tarafını ortaya çıkaran bir insan modeli sergilemişlerdir (Tabakoğlu, 2005: 244).

Ahi Teşkilatı, anayurtlarından göçen Türkmenlere yeni bir yaşam alanı açmayı amaç edinmiştir. Bütün esnaf ve sanatkarları tek bir çatı altında toplayarak Bizanslı tüccarlara karşı hayatta kalmayı başarmış olan Ahiler, söz konusu Türkmenlere mesleki, ahlaki ve askeri eğitimler de vermiştir. Ahiler tekke ve türbeleri mesken tutarak halkın dini duygularını sömürüp, onların sırtından geçinen, dinden nemalanan bir örgüt

olmamışlardır. Anadolu'nun konar-göçer Türklerinin minnetsiz yaşamasını ve alın teri ile geçinmesini şiar edinmişlerdir (Çağatay, 1989: 213).

Toplumdaki farklı statü ve meslek sahiplerinin birliğe üye olabildiği Ahilikte, toplumun refahı ve huzuru özellikle üzerinde durdukları konuların başında gelmiştir. Üzerinde durduğu ve temel amaç edindikleri diğer hususlar şunlardır (Kızıler, 2015: 410):

- Mert ve şerefli insan yetiştirmek,
- İlim ve kültür sahibi, sanat ehli erdemli insan yetiştirmek,
- Gerekğinde vatan savunması yapmak,
- Toplum ihtiyaçlarını gidermek.

İnsanın hem bu dünya da hem de ahirette mutlu olmasını amaçlayan Ahilik Teşkilatı, dünya için ahiretini ya da ahiret için dünyasını suistimal etmeyen bireyler üzerine kurulmuştur (Kızıler, 2015: 410). Kurulduğu dönem itibarıyla yerli Bizans loncalarıyla rekabet edebilecek bir ekonomik sistemi kurmayı temel amaç edinen Ahiler, gerektiği hallerde Moğol baskınlarıyla da mücadele edebilecek birlikler kurarak halkın can ve mal güvenliğini de sağlamak düşüncesinde olmuşlardır. Teşkilat mensuplarına gerekli eğitimleri vermeyi de amaçlayan Ahiler, tekke ve zaviyelerde bu eğitimleri de uygulamışlardır (Karakaş, 2017: 5). Eğitimi, amaçlarını gerçekleştirme yolunda son derece önemli bir yere koyan Ahi Teşkilatı, dini, ahlaki, kültürel ve toplumsal eğitimlerle ideal insanı yetiştirmeyi kendilerine şiar edinmiştir.

Ahilik Teşkilatı'na girmeyi kendilerine onur saymışlardır (Ceylan, 2013: 12). Ahilik Teşkilatı'nı diğer kurum ve kuruluşlardan ayıran en bariz özelliği, "halka hizmet Hakk'a hizmettir" anlayışını benimsemiş kamil insanların yetişmesini amaçlamasıdır (Ceylan, 2013: 12). İnsanlığa hizmet için çalışmak, hem hizmet edenin hem de hizmet edilenin haklarını korumak Ahiliğin temel ilkelerinden biridir. Zira Ahilikte esas önemli olan insanın kendisidir (Kara, 2012: 48).

### **2.1.2. Ahilik Teşkilat Yapısı**

Ahi birlikleri, Ahi Evran öncülüğünde başlangıçta debbağ, saraç ve kunduracılardan oluşan bir teşkilat iken zamanla büyüyerek Anadolu'da bütün esnaf ve sanatkarları içerisinde toplayan çok yönlü bir sosyal kuruluş halini almıştır. Yerleşim yerlerinde her sanat kolu için ayrı ayrı birlikler kuran Ahiler, Kırşehir'de bulunan Ahi Evran Zaviyesine

bağlı olmuşlardır. Bu zaviyenin başında bulunan Ahi Baba, Ahi Evran'ın vekili sayılmıştır ve tüm esnaf birlikleri ona bağlı iş yapmışlardır (Ekinci, 1991: 29). Müslüman olmanın teşkilata girmek için aranan ilk şart olduğu Ahilik, bundan ötürü Müslüman Türk yerleşimlerinde yaşam alanı bulmuştur (Arslan ve Şanlı, 2013: 16). Her sanat dalında kapsamlı bir örgüt yapısıyla karşılaştığımız Ahilik Teşkilatı'nda (Köksal, 2007: 110), Ahi liderlerinin atanma ve azilleri Kırşehir'de bulunan ve şeyh'ül mesayih adı verilen Ahi Teşkilatı başkanı tarafından gerçekleştirilmiştir (Erbaşı, 2012: 1324).

Teşkilatın yönetim yapısı irdelendiğinde, dokuz dereceli bir yönetim yapısıyla karşılaşılmaktadır. Bu dereceler sırasıyla yiğit, yamak, çırak, kalfa, usta, nakip, halife, şeyh ve şeyh'ül mesayih dereceleridir (Özaydın, 2004: 697). Teşkilatta zamanla yapısal değişikliğe gidilmiş ve bazı kademeler çıkarılmıştır. Değişiklikler sonrası yeni dereceler, yiğitbaşı, kethüda, nakip ve şeyh olmuştur (Erken, 2008: 80). Ahilik Teşkilatı'nın örgütlenme yapısı incelendiğinde hiyerarşik bir düzenin mevcut olduğu (Akdağ, 1999: 16) ve bu hiyerarşik düzenin tasavvuf tarikatlarında görülen dereceli ilişkilerden etkilendiği görülmüştür. Ahilikteki yamak, çırak, kalfa ve usta arasındaki ilişki ve statü, tarikatlardaki muhip, mürit, halife ve şeyh arasındaki ilişki ve statüden etkilenmiştir (Hızlı, 2011: 34).

Ahilik Teşkilatı'nda her esnaf grubunun kendi ismiyle anılan bir çarşısı olmuştur. Arasta, uzun çarşı, bedesten denilen bu çarşılarda, aynı meslek grubunda olanlar bir arada bulunmuşlardır. Urgancılar Sokağı, Leblebiciler Çarşısı, Kuyumcular Arastası, Manifaturacılar Sokağı, Demirciler Sokağı, Nalbantlar Arastası gibi isimlerle anılan bu çarşılar ve pazarlarda (Hızlı, 2011: 34), birlik idare kurulunun ve Ahi Baba'nın da bir odası bulunmuştur (Ekinci, 2016: 23-24). İdare Kurulu, alanında ustalaşmış nitelikli üyelere meydana gelmiştir. Çarşılarda çıkan problemleri, idare heyeti yerinden yönetim anlayışı ile çözmüştür. Çözülemeyen sorunlar merkezi otoriteye aktarılmıştır (Erden, 2004: 387). Ahi Teşkilatı'nda kadınların da kurduğu çarşılar vardır. Teşkilatın kurucusu Ahi Evran'ın eşi olan Fatma Bacı'nın kurduğu ve teşkilatın kadınlar kolu diyebileceğimiz Bacıyan- Rum Teşkilatı, kadın gücünü çarşılar aracılığıyla iktisadi hayata dahil etmiştir. Kadınların üretip sattıkları ürünler için özel yerler tahsis edilmiştir. Bu yerlere de Kadınlar Pazarı adı verilmiştir (Şimşek, 2002: 40).

Teşkilata bağlı iki tür üye bulunmaktadır. Bunlar, dahili ve harici üyeler diye adlandırılmaktadır. Birliğin daimi üyeleri, fiilen çalışmakta olan yamaklar, çıraklar, kalfalar ve ustalardır. Yamaklar, on yaşından küçük, işe devamı velisi tarafından sağlanan çocuklardan oluşmaktadır. Yamak, bağlı, ekli ve yardımcı anlamlarına gelmektedir (Biçer, 1994: 99). İki yıl boyunca parasız ve sürekli yamaklık eden çocuklar özel bir törenle çıraklığa adım atmaktadır. Yamaklık, teşkilatta bir kişinin meslek yaşamının ilk kademesini oluşturmuştur (Şimşek, 2002: 40). Yamaklık sürecini bitiren gençler, istedikleri bir sanatın ustalarından birinin yanına verilmiştir. Ahi ustasının çırak üzerinde geniş yetkileri vardır ve bu yetki bir nevi velayet hakkına benzetilebilir. Ahi ustası, çırağa mesleğin inceliklerini öğretmenin yanında, onu bağlı buldukları sanat kolunun zaviyesine kaydettirmiştir. Burada genç sanatkara uyması gerek kurallar öğretilmiş, din, dil, tarih, coğrafya, edebiyat ve benzeri konularda bilgilendirilmiştir. Çırak, dükkan ve zaviyeye düzenli gelmek, dükkan ve zaviyelerde öğretilen sanat ve dersleri takip etmek zorundadır (Uçma, 2017: 117-118). Çıraklık dönemi genel olarak 1001 gün olmuştur. Sadece kuyumculuk sanatında bir istisna olmuş, bu süre yirmi yıl olarak belirlenmiştir (Şimşek, 2002). Çıraklığa talip olan kişide aranan özellikler konusunda çok titiz davranılmış, uzun bir tetkik ve takibe tutulmuştur. İncelemeler olumlu olursa bu durum zaviyelerde görüşülmüş ve genç üyeliğe kabul edilmiştir (Can, 2013: 4). Yamaklık ve çıraklık dönemini başarıyla tamamlayan bir kişi, ustasının teklifi ve sanat birliğinin onayı ile kalfalığa terfi ettirilmiştir. Kalfalar, bir yönüyle eğitici, diğer yönüyle de eğitilen kişiler olmuşlardır. Söz konusu kişiler bilhassa çırakların eğitilmesinden mesul kişilerdir. Kalfalık süresi bütün meslekler için üç yıl olarak belirlenmiştir. Bu üç yıl içinde kalfalar, çıraklık döneminde yaptırılmayan kılıç kuşanma, ata binme, atıcılık gibi askeri ve sportif yönleri ağırlık basan bir dizi eğitimden geçirilmişlerdir (Ekinci, 2016: 39-40). Bu eğitimlerden başarı ile geçen kalfa, ustalık sınavına tabi tutulmuştur. Söz konusu bu sınavda kalfa, kendi sanatı ile ilgili eseri Ahi vekilinin başkanlık ettiği ustalar meclisine sunmuş ve şayet sınavı başarı ile geçmiş ise Ahi Baba vekili tarafından söylenen şu sözlerle ustalığa terfi ettirilmiştir (Bayram, 2012: 95):

"Harama bakma, haram yeme, haram içme, sabırlı ve dayanıklı ol. Yalan söyleme. Büyüklerden önce söze başlama. Kimseyi kandırma. Kanaatkar ol. Dünya malına tamah etme. Yanlış ölçme, eksik tartma. Kuvvetli ve üstün durumda iken affetmesini, hiddetli

iken yumuşak davranmasını bil ve kendin muhtaç iken bile başkalarına verecek kadar cömert ol."

Gençlerin yamaklıktan çıraklığa ve çıraklıktan kalfalığa yükselmelerinde muhakkak bir tören merasimi düzenlenmiştir. Bu törenler için söz konusu işyerinin ustası bağlı bulunduğu Ahi birliğinden izin talep etmiştir. Ahi birliklerinden oluşan heyet, eğitimini tamamlayan çırak veya kalfanın eğitim sürecince o güne kadar ürettikleri ürünlerden numuneler alarak onların işçiliğini incelemiştir. Heyet, söz konusu gencin ürettiği malın kalitesine müspet kanaat getirirse o kişi bir üst makama terfi ettirilmiştir (Erbaşı, 2012: 1325). Üst makama terfi merasimine Şed Kuşanma Töreni (Diploma Merasimi) adı verilmiştir (Köksal, 2007: 171-172). Şerbet içmek, şed veya peştemal kuşanmak, şalvar giymek bu merasimlerin ortak ritüelleri sayılmıştır (Taş, 2011: 42). Osmanlı Devleti'nin ilk padişahlarının fütüvvet ehliyle olan sıkı ilişkileri düşünüldüğünde, kılıç kuşanma töreninin bu ilişkiye dayandığını söylemek mümkündür. Evlenen kızların beline aile büyüğü veya kardeşi tarafından bir kuşak bağlanması ve bu arada da dualar edilmesi şed kuşanma töreninden kalma bir adettir. Anadolu'da çocuğu olmayan kadınların bir türbeye götürülüp burada beline bir kuşak bağlanması ve çocuğu oluncaya kadar bu kuşağı çözmemesi, çocuğu olunca da kuşağın türbedar tarafından çözülmesi adetinde de Ahilerin etkisi büyüktür. Bel bağlamak deyiminin de bu durumlardan kaynaklandığı sanılmaktadır (Gölpınarlı, 2011: 82).

Ahilikte her sanatın bir piri vardır ve bu pire gönülden bağlanmadan sanatta olgunluğa erişilemeyeceğine inanılmıştır. Buna göre bazı mesleklerin pirleri (Hızlı, 2011: 35):

- Tüccarların piri: Hz. Muhammed,
- Hekimlerin piri: Lokman Hekim,
- Hallaçların piri: Hz. Şit,
- Avcıların piri: Hz. İbrahim,
- Saatçilerin piri: Hz. Yusuf,
- Seyyahların piri: Hz. İsa,
- Terzilerin piri: Hz. İdris,
- Marangozların piri: Hz. Nuh olarak kabul edilmiştir.

Ahilik Teşkilatı'nda mesleğini çok iyi öğrenemeyen bir usta dükkan açmasına izin verilmemiştir. Zira teşkilatta eğitim ve liyakat elzem görülmüştür (Işık Erol, 2017: 43).

Meslek eğitiminde başarılı olup, heyet huzurunda ustalık beratını almış üyelere bağlı bulunduğu Ahilik Teşkilatı tarafından dükkan açma ruhsatı verilmiştir (Kara ve Aydoğan, 2017: 221). Bunların yanı sıra, çırak-kalfa-usta arasında baba-oğul ilişkisi de kurulmuştur (Akgül, 2017: 13). Örneğin, bir usta muhtelif hatalarından ötürü çırağını işten atarsa, işe geri dönebilmesi için ustasının affetmesi şart koşulmuştur ya da söz konusu çırak başkasının yanında işe girebilmesi için yine eski ustasının izin vermesi gerekmektedir. Bu işleyiş, sadece üretim odaklı bir ilişkiyi değil, daha ziyade kurumsallaşmayı destekleyen ve sorumluluk boyutu olan daha kapsamlı bir ilişki düzeyini yansıtmaktadır (Karagül, 2016: 125). Teşkilata üye iken muhtelif sebeplerle çalışamayacak duruma gelen üyeler ise harici üyelerdir. Harici üyeler, emekliler, güçsüzler ve sakatlar-hastalar diye üç gruba ayrılmıştır. Çalışamayacak kadar yaşlanmış, maddi durumları iyi olan üyeler emekliler grubunu oluşturmuştur. Söz konusu üyeler, Ahi birliğinin kurmuş olduğu, bir nevi yardımlaşma sandığı diyebileceğimiz orta sandığından maddi yardım görmemişlerdir. Harici üyelerin bir başka grubu olan güçsüzler ise, çalışamayacak kadar yaşlı ve maddi durumu iyi olmayan kimselerdir. Bu kişiler orta sandığından olanaklar dahilinde yardım almışlardır. Bir başka grup olan hastalar ve sakatlar ise, teşkilatın üyesi iken çeşitli sebeplerle sakatlanan veya hastalığa yakalanan kimselerdir. Yine bu kişiler de orta sandığından yardım alarak hayatlarını devam ettirmişlerdir (Gülerman ve Taştekil, 1993: 17).

Günümüzde Ahiliğe benzetilen bazı dernek ve kuruluşlar mevcuttur. Ahilik Teşkilatı'nın kaldırılmasından sonra, çalışma hayatının düzenlenmesi, işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesi, sosyal güvenliğin sağlanması, işçi haklarının savunulması, sosyal ve mesleki dayanışmanın sağlanması gibi konularda birçok kurum kurulmuştur (Işık Erol, 2017: 71). Bu kurumların bazıları özel kuruluşlar iken bazıları devlet tarafından desteklenmekte, bazıları ise devlet kurumu olarak işlevlerini sürdürmektedir. Sendikalar, ticaret ve sanayi odaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Türkiye Esnaf ve Küçük Sanatkarları Konfederasyonu, Vakıflar ve Mesleki Yeterlilik Kurumu, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Türkiye Etik Kurumu gibi kurumlar Ahiliğin fonksiyonlarını günümüzde karşılayan kurumlardan bazılarıdır (Işık Erol, 2017: 71).

## **2.2. Ahiliğin Tarihsel Gelişimi**

Ahiliğin 13. yy.da Anadolu topraklarında ve Anadolu Selçuklu Devleti döneminde ortaya çıktığı bilinmektedir. Fakat bu ortaya çıkışın tarihi süreci hakkında farklı görüşler öne sürülmektedir. Orta Asya’da yerleşik yaşama düzenini bilen bir toplumsal kesimin olduğu ve bu kesimin muhtelif zanaat türleriyle ilgilendiği, bu insanlara da “akı” denildiği iddiası vardır. Orta Asya’dan taşınan bir kurum olarak akılığın, İslam’ın tesiriyle birlikte kelimenin de “ahi” kelimesine evrildiği öne sürülmüştür (Arı, 2008: 41). Bir başka iddia ise, Ahilik Teşkilatı’nın Abbasi halifesi Lidinillah’ın kurduğu, gençlik ve cömertlik anlamlarına gelen fütüvvet teşkilatının Anadolu’daki versiyonu olmasıdır (Karasoy, 2013: 12).

Ahi Teşkilatı’nın Anadolu’da filizlenmesi ve köylere kadar uzanan bir örgütlenme yapısına kavuşması, sosyo-ekonomik ve siyasi bir zorunluluğun sonucudur. Asya’dan gelen tüccar ve sanatkar olan Müslüman Türklerin, yerli ve gayrimüslim tüccar ve sanatkarlar karşısında ayakta durabilmeleri, ancak ve ancak aralarında bir teşkilat kurarak dayanışma sağlamaları sayesinde olmuştur. Ahi birlikleri bu şartların doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmış bir teşkilattır (Çağatay, 1974: 59). Türkmen aşiretleri, yüzyıllar boyunca, Osmanlıların öne çıkmasından çok önce, Anadolu’ya akınlar düzenlemişlerdir (Finkel, 2007: 3). Anadolu’da Ahiliğin kurulmasına etki eden sebepler şu şekilde sıralanabilir (Ceylan, 2013: 13):

- Siyasi sebepler: Anadolu’nun Türkleşmesi,
- Dini sebepler: Fütüvvetnameler,
- Sosyo - ekonomik sebepler: Yerleşik hayata geçiş,
- Türklerin ve Ahi Evran’ın kültürel değerleri.

İslamiyet’ten önce Türkler arasındaki savaşçı kişilere “alp” veya “alperen” denilmiştir. İslamiyet’ten sonra ise alplik veya alperenlik söylemi, yerini “gazilik” davasına bırakmıştır. Türkler, müslüman olmalarıyla birlikte ilayi kelimetullah ülküsünü yeryüzüne hakim kılmak için fetihler gerçekleştirmişlerdir. Türklerin içindeki bu savaşçılık ve gazilik ruhu, Anadolu’nun Türkleşmesinde ve İslamlaşmasında büyük önem arz etmektedir. Ahiliğin Anadolu topraklarında kurulmasında, Türklerin içindeki bu kutsal mefkurenin payı oldukça büyüktür (Bayram, 2018: 144-145). Ahiliğin kurulmasında Moğol istilalarının da payını görmezden gelmek mümkün değildir. Zira 13. yy.da Moğolların yaptığı akınlar neticesinde Anadolu’ya göç etmek zorunda kalan Türk

esnaf ve sanatkarlar, buralarda tutunabilmek ve dayanışma ortamı meydana getirmek maksadıyla Anadolu'nun hemen hemen her yerinde Ahi Teşkilatı'nı kurmaya başlamışlardır (Akbaş ve diğerleri, 2018: 169). Ahiliğin Anadolu'da kurulmasında rol oynayan önemli bir husus da Yesevi babalarının Anadolu'ya göçüdür. Bu sosyal ve dini zümre, birçok Türk boyu ile birlikte Maverünnehir'den, Harezm'den, Horasan'dan ve Azerbaycan'dan akınlar halinde Anadolu topraklarına gelmişlerdir. Kendileri ile birlikte Ahmet Yesevi ile alakalı tüm yazılı ve sözlü geleneklerini de getiren bu dervişler, Anadolu halkına kendi öğretilerini sunma imkanı bulmuşlardır (Öztürk, 2019: 25). Ahiliğin filizlenmeye başladığı bu dönemde, Anadolu'ya ulaşımın zorluğunun yanı sıra yolların güvensiz olduğu bir ortam vardır. Ahiler, misafirperverlik ve yardımseverlik örneği göstererek Anadolu'da kurdukları tekkelerle halka hizmet etmiştir. Bu durum Ahiliğin meşrulaşması ve yayılmasında büyük önem arz etmiştir (Arı, 2008: 5).

Ahilik Osmanlı Devleti'nde 15. yy.a kadar etkinliği göstermiş, sonrasında ise zamanın gereklerine göre lonca isimli esnaf teşkilatlarına dönüşmüşlerdir. Daha sonra ise bu yapılanmalara gedik denilmiştir (Uçma, 2017: 52). Gedik, tekelle ve imtiyaz anlamlarına gelmektedir. Gedik, sanat ve ticaretle uğraşabilme yetkisidir. Sahiplerinin icra edeceği işi başkasının icra edememesi demektir. Osmanlı Devleti, şehirlerde ve kazalarda açılacak dükkan sayısını belirlemiştir. Dükkan açma işi izne bağlanmıştır. Sadece ustalara dükkan açma ruhsatı verilmiştir. Hükümet tarafından verilen izinle bir mesleğe devam etme imtiyazına gedik denmiştir (Bayram, 2012: 81). 1653'te Silivri'de fırıncı esnafına ve 1659'da İstanbul'da camcı esnafına verilen dükkan gedikleri tespit edilen eski gedikler olarak kayda geçmiştir (Aytekin, 2017: 100). Loncalar ise, esnaf arasında dayanışmayı sağlamak amacıyla kurulan ve devletin denetiminde altında faaliyet gösteren birliklerdir. Loncaların, Ahi Teşkilatı gibi bağımsız yapılanmalarının olmadığı görülmektedir. Evliya Çelebi, Seyahatname adlı eserinde, loncaların 17. yy.ın ortalarından itibaren kurulduğunu, bu yüzyılda İstanbul'da kayıtlı 1109 adet lonca birliğinin bulunduğunu belirtmiştir (Şimşek, 2002: 45).

19. yy.da Batı'da cereyan eden endüstri devrimiyle birlikte Avrupa'dan Osmanlı'ya ucuza mal edilen sanayi ürünleri girmeye başlamıştır. Bu durum, Osmanlı'da ekseri el emeğine dayalı olan ürünlerin üretimini sekteye uğratmış ve el tezgahları zamanla durma noktasına gelmiştir. Bu suretle esnaf ve zanaatkarların meydana getirdiği Ahilik birlikleri

fonksiyonunu yitirmiştir. 1913'te gedik usulü ve 1924'te esnaf teşkilatı yürürlükten kaldırılmıştır (Gemici, 2010: 79).

### **2.2.1. Ahiliğin Kurucusu Ahi Evran**

Kurulmasına öncülük ettiği Ahilik Teşkilatı ile Türk-İslam tarihinin önemli isimlerinden biri olan Ahi Evran, 1171' de İran'ın Batı Azerbaycan tarafında bulunan Hoy kasabasında dünyaya gelmiştir (Işık Erol, 2017: 33). Ahi Evran'ın asıl adı Mahmud bin Ahmed olup İslama ve Müslümanlara yaptığı hizmetlerden dolayı dinin yardımcısı anlamına gelen Nasiruddin lakabını almıştır. Künyesi, hakikatlerin babası manasına gelen Ebu'l Hakayık'tır (Çalışkan ve İkiz, 1993: 1). Ahmet Yesevi, Fahreddin Razi ve Evhadüddin Kirmani'den dersler alan Ahi Evran, Anadolu'yu karış karış gezerek Ahi Teşkilatı'nı kurmuştur. Şeyh Nasiruddin, şeyhi ve kayınpederi Evhadü'd-din ile birlikte Anadolu'ya gelerek Kayseri'ye yerleşmiş, burada Fatma Hatun ile evlenerek Ahilik Teşkilatı'nı kurarken, eşi Fatma Hatun kadınları organize ederek dünyanın bilinen ilk kadın teşkilatı olan Bacıyan-ı Rum Teşkilatı'nı kurmuştur (Doğan, 2006: 7). Ahi Evran, Mevlana, Yunus Emre, Hacı Bektaş-ı Veli ve Sadrettin Konevi gibi şahsiyetler ile aynı çağda yaşamıştır İlk eğitimini Horasan veya Maveräuñnehir yöresinde alan Ahi Evran, felsefe, siyaset, sosyoloji, iktisat, işletme, islami ilimler gibi bilim dallarında geniş bir bilgiye sahiptir. Yazdığı eserlerinde görülen en büyük özellik, anlatılması zor ve karmaşık konuları anlatabilmesidir. Bundan ötürü Ahi Evran için, yaşadığı dönemin entelektüel şahsiyetlerinden biri olduğu söylenebilir. Ahi birliklerinin devlet tarafından himaye edilmesi ve bunun sonucu olarak örgütün kısa zamanda güçlenmesinin bir sebebi de Ahi Evran'ın örgüt teorileri konusundaki fikirleridir. Zira Ahi Evran'ın örgüt teorileri konusundaki fikirleri, siyasi ve fikri akımlar içerisinde çok önemlidir (Şimşek, 2002: 30-31).

Ahi Evran, bir Türk olmasına rağmen, fütüvvetnamelerde ve şecerenamelerde Hz. Peygamber'le arasında bir kan bağı kurulmaya çalışılmıştır. Çünkü müslümanlaşma süreci devam eden bir milletin bütün fertleri, Hz. Peygamber'e olan sevgilerini ona akrabalık bağıyla pekiştirmenin yollarını aramışlardır. Bundan dolayı menkıbeler üretmişlerdir. Hacı Bektaş-ı Veli, Velayetname adlı eserinde Ahi Evran'dan, fütüvvet ehlinin önderi ve büyük keramet sahibi bir zat olarak bahsetmiştir (Gölpınarlı, 2014: 49-51).

Ahi Evran, ekonomik bağımsızlık üzerinde duran bir iktisat bilginidir. O, otuz iki esnaf ve sanatkarlar topluluğunu bir çatı altında toplamış, insanlara alın teri ile çalışarak hayatlarını kazanmayı öğütlemiştir. Esnaf ve sanatkarların kredi ve finans gibi sorunlarına çözüm bulmak için orta sandıklarını kurmuştur. Yardımlaşma sandıkları olarak kurulan bu orta sandıkları, günümüz kooperatiflerinin, sendikalarının ve sosyal güvenlik kuruluşlarının temelini oluşturmuştur (Soykut, 1976: 10).

Ahi Evran, üst düzey bir teşkilatçı olmasının yanı sıra dini, tasavvufi, felsefi konularda kitaplar da yazmıştır. Türk olmasına rağmen eserlerini Arapça yazmayı tercih eden Ahi Evran, Arap ve Fars kültürünün etkisinde kalmıştır. Din ve inanç konularını ele aldığı kitaplar; *Metali’ul İman (İmanın Boyutları)*, *Menahic-i Seyfi*, *Tercüme-i Kitabu’l-Hamsin fi Usuli’d-Din*’dir. Ayrıca tasavvufi konuları ele aldığı *Tabsiratü’l Mübtedi ve Tezkiretü’l Müntehi*, *Mürşidü’l-Kifaye*, *Medh-i Fakr u Zemm- i Dünya*, *Tercüme-i Elvahu’l-İmadiyye*, *Tercüme-i Teveccühü’l-Etemm Nahve’l- Hakk*, *Tercüme-i Miftahü’l-Ğayb ve Mektubat Beyne Sadreddin Konevi* adlı eserleri mevcuttur. Aynı zamanda siyasetname tarzında yazdığı kitapları da bulunmaktadır. Bunlar, Selçuklu Sultanı II. İzzeddin Keykavus’a sunduğu *Letaif-i Hikmet* kitabı ve *Ağaz-u Encam*’dır (Özden, 2017: 24-45). Ahi Evran, “Ağaz-u Encam” ve “Metali’ul İman” adlı eserlerini işyerlerindeki işçileri eğitmek için kaleme almıştır. “Letaif-i Hikmet” adlı eserde Sultan II. Keykavus’a öğütler veren Ahi Evran, insanların yemek, içmek, ev bark sahibi olmak gibi birçok şeye ihtiyaç duyduğunu ve bu ihtiyaçları tek başlarına karşılayamayacağını, bundan ötürü insanların birbirlerine muhtaç olduğunu dile getirmiştir. Bu ihtiyaçlar hasebiyle, insanların yönlendirilmesi ve örgütlü bir şekilde yönetilmesi gerektiğini eserinde vurgulamıştır (Bayram, 1986: 175-176). Nasıl ki İbn Haldun sanatı ve sanat kollarını medeniyetin bir lüzumu olarak görmüşse Ahi Evran da toplumun huzur ve refahı için sanatın ve sanat kollarının yaşatılmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır (Hacıgökmen, 2016: 26). Ahi Evran’ın kaleme aldığı *Menahic-i Seyfi* adlı eser, Anadolu’da telif edilen ilk ilmihal olarak dikkat çekmektedir. Bu bağlamda Ahi Evran’ın Anadolu’da ilmihalcilik geleneğini başlatan kişi olduğu söylenebilir (Bayram, 2018: 150). Sünni, Şafii ve ehli sünnet çerçevesinde bir tarikat anlayışına sahip olan Ahi Evran, birçok eserinde tasavvufa girmenin gerekliliğinden de söz etmiştir (Taş, 2011: 31).

Ahi Evran’ın yaşadığı dönemde Anadolu Selçuklu Devleti, Moğolların tahakkümü altına girmiştir. Öyle ki Anadolu Selçuklu yöneticileri, birçok önemli yerlere Moğolların

onayladığı valileri atamışlardır. Moğol hakimiyeti altına girmek istemeyen Türkmenler ve Ahiler bu duruma karşı çıkmışlar ve isyan başlatmışlardır (Köksal, 2007: 23, Aytekin, 2017: 44). Aksaray, Çankırı, Kastamonu, Ankara ve Kırşehir'deki isyanlar, kanlı bir şekilde bastırılmıştır. 1261 yılında cereyan eden bu olayda Ahi Evran'ın da öldüğü düşünülmektedir (Kuzu, 2019: 20). Yakın zamana kadar Ahi Evran'ın ölümü hakkında pek fazla bilgi yoktu. Ancak son yıllarda yapılan araştırmalar, Ahi Evran'ın yazdığı eserler, ölümü üzerine yazılan şiirler ve devrin tarihçilerinin Ahi Evran hakkında verdiği bilgiler, onun 1261 yılında Moğollar tarafından öldürüldüğü yönündedir (Bayram, 2018: 116-122).

### **2.2.2. Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum Teşkilatı**

İslamiyet'ten önce Türk devletlerine baktığımızda, Türk kadınının siyasal ve sosyal hayatta önemli bir konuma sahip olduğu görülmektedir. Devleti oluşturan temel kurumun aile, aileyi oluşturan ve bir arada tutan unsurun da kadın olduğu kabul edilmiştir. Devleti kağanın (hakanın) ve kağatunun (katun hatun) ortak yönettiği görülmüştür (Döğüş, 2015: 127- 150). İslamiyet'in kabulünden sonra da Türk kadınları milli benliklerini ve asli karakterlerini devam ettirmişler, iş hayatından kopmamış ve faaliyetlerini devam ettirebilmişlerdir. Hatta Osmanlı Devleti'nin kuruluş dönemlerinde kadın tekke şeyhlerine bile rastlamak mümkündür. Örneğin Kütahya Od Yakan Tekkesi'ni kadın şeyhler yönetmişlerdir (Cebecioğlu, 1991: 651). Bektaşî geleneğinde kadın tarikat üyelerine “bacı” diye hitap edilmektedir (Kemaloğlu, 2011: 145). Bacıyan-ı Rum Teşkilatı'nın (Anadolu Bacıları Birliği), Ahi Teşkilatı ile aynı dönemde kurulduğu söylenebilir. Bu teşkilattan Türk tarihinde ilk kez bahseden kişi en eski Osmanlı tarih yazarlarından Aşık Paşazade'dir. Aşık Paşazade, Tarih-i Al-i Osman adlı eserinde, Anadolu Selçukluları devrinde, Anadolu'nu dini, sosyal ve iktisadi yaşamını tertipleyen dört Türkmen zümreden bahsetmiştir. Bunlar; Gazıyan-ı Rum (Anadolu Gazileri), Ahiyan-ı Rum (Anadolu Ahileri), Abdalan-ı Rum (Anadolu Abdalları) ve Bacıyan-ı Rum (Anadolu Bacıları) adlı gruplardır (Atsız, 1992: 222). Bu dört teşkilat, Osmanlı Devleti'nin kısa zamanda kurulmasında ve maddi-manevi manada ihya olmasında etkin rol oynamışlardır (Akgündüz ve Öztürk, 1999: 36). Başlangıçta Kırşehir, Kayseri, Konya, Ankara gibi şehirlerde faaliyet gösteren Bacıyan-ı Rum birlikleri, Moğolların Anadolu'ya akınları sebebiyle uç bölgelere göç etmek zorunda kalmışlardır. Böylelikle halı ve kilim

dokumacılığı ile Türk el sanatlarını, göç ettikleri köylerdeki Türkmen kadınlara öğretmişlerdir (Şahin, 2016: 54). Teşkilat üyesi kadınlar örgücülük, dokumacılık, el sanatları gibi işlerin yanı sıra muhtelif faaliyetler de yürütmüşlerdir. Söz konusu kadınların dini ve askeri eğitim aldıkları bilinmektedir. Anadolu bacıları, binicilik, ok ve kılıç kullanma gibi eğitim görmüşlerdir. Hatta 1243 yılında Moğolların Kayseri'yi kuşatması sırasında Ahiler ile birlikte mücadele edip savaşmışlar, bu kuşatma sonucunda Bacıyan- ı Rum Teşkilatı kurucu lideri olan Fatma Bacı Moğollara esir düşmüştür (Aytekin, 2017: 59).

Ahi Teşkilatı'nın temel ilkesi olan “eline, beline, diline sahip ol” nasihatini, Bacıyan-ı Rum Teşkilatı'nda “aşına, eşine, işine sahip ol” düsturu ile karşılık bulur. Dünyanın ilk kadın teşkilatı olarak kabul edilen Bacıyan-ı Rum Teşkilatı, kadının işine dört elle sarılmasını öğütlemiştir. Zira teşkilat üyeleri işine sahip olursa evinin düzenini koruyabileceğini ve ocağının devamlı tüteceğini düşünmüşlerdir. Bu suretle, Anadolu'da aile temeline dayalı yıkılmaz bir toplum oluşturulmaya çalışılmıştır (Örs, 2016: 47). Ahilik Teşkilatı'ndan farklı bir yapılanmanın olmadığı Bacıyan-ı Rum Teşkilatı, Ahi tekke ve zaviyelerinde misafirlerin ağırlanması ve barındırılması gibi hizmetleri yerine getirmişlerdir. Moğol baskısıyla Ön ve Orta Asya'dan kitleler halinde Anadolu'ya gelen Türklerle ilgilenmek ve onları ağırlamak büyük sorun teşkil etmiştir. Anadolu'yu uzun süreli gezme imkanı bulan ünlü seyyah İbn Battuta, eserinde Ahilerin misafirperverliğine şahit olduğunu dile getirmiş, Türkmen kadınların izzet ve ikramlarından övgü dolu sözlerle bahsetmiştir. Seyyahın bahsettiği tekke ve zaviyelerde konaklama ve ağırlama işleri Ahiler ve Bacı Teşkilatı üyeleri tarafından yapılmıştır (Bayram, 2008: 91- 92).

Anadolu Bacıları, eğitim alma konusunda Ahilik Teşkilatı'yla paralel bir yol izlemişlerdir. Ahiliğin kadınlar kolu olan Bacıyan-ı Rum Teşkilatı'nda kadınlar hem mesleki hem de dini yönden eğitilmektedir. Bu şekilde kadınlar hem üreterek aile ekonomisine katkıda bulunmuşlar hem de güzel ahlak sahibi olmaları hasebiyle evlatlarını en güzel şekilde eğiterek toplumun temel taşı olan aileyi dimdik ayakta tutmayı başaramışlardır (Kunt, 2014: 406). Bacıyan-ı Rum Teşkilatında ayrıca, kadınlara geleneksel el sanatları ve çeşitli zanaatler de öğretilmiştir. Çadircılık, halı ve kilim dokumacılığı, boya ve dantelcilik, dokuma ve örgücülük, nakışçılık, giysi yapımı, terzilik gibi birçok konu kadınların meşgul olduğu alanlar arasındadır. Batılı araştırmacılar o dönemde (13. yy.), kadınların bir araya gelerek bugünkü anlamda bir sivil toplum örgütü

kurmalarını ve bu anlamda başarılı olmalarını hayretle karşılamışlardır. Hatta Alman araştırmacılardan Taeschner, Hacıyan-ı Rum veya Bahşıyan-ı Rum Teşkilatları'nın yanlışlıkla "Bacıyan-ı Rum" olarak kopya edildiği iddia eder. Çünkü o çağlarda Türk kadının bu denli bir bilince sahip olup böylesine bir sivil toplum örgütü kurabileceği ihtimalini çok zayıf görmüştür (Demir, 2003: 358). Belirli bir iş ahlakı ve disiplin ile çalışmayı şiar edinen Anadolu Bacılarının, faaliyet gösterdiği dönemde sosyal ve kültürel hayata çok önemli katkıları olmuştur. Anadolu'nun pek çok yerinde kendi işyerlerinde ürettikleriyle hem aile hem de ülke ekonomisine yadsınamaz katkıları olan bu girişimci kadınlar, günümüz kadınlarına model olabilecek bir yaşam tarzı ortaya koymuşlardır.

### **2.2.3. Ahiliğin Kurumsallaşması**

Türkler, tarihte millet bilincine çok erken ulaşmış milletlerin başında gelmektedir. Bu bilinç ile tarihte birçok büyük devlet kuran Türk Milleti, fethettiği yerlere kurumlaşma zihniyetini de götürmüştür. Teşkilatçı anlayışla Anadolu topraklarına göç eden Türkler, kurmuş olduğu kültürel müesseseleri, gelecek nesillere de miras olarak bırakmıştır (Şeker, 2016: 11). Ahiliğin Anadolu'da kurumsallaşmasında, fütüvvet anlayışının rolü büyüktür. İslam'ın ilk dönemlerinde ortaya çıkan, genç sanatkar ve zanaatkarların bir araya gelerek oluşturdukları fütüvvet teşekkülleri, Ahiliğin ilkelerinde ve ahlaki yapısının şekillenmesinde oldukça etkili olmuştur. Fütüvvet kavramı, misafirperverlik, yiğitlik ve cömertlik gibi anlamlar taşımaktadır. Abbasi halifesi Nasır Lidinillah, XIII. yüzyılda ülkesinde bozulan düzeni tekrar tesis etmek amacıyla Arap kültüründeki fütüvvet teşekküllerini merkezi otoriteye bağlamıştır. Bunun yanı sıra, çeşitli İslam ülkelerine elçiler göndererek bu tip yapılanmayı yaygın haline getirmeyi amaçlayan Halife Nasır, Anadolu'da Gıyaseddin Keyhüsrev, I. İzzettin Keykavus ve I. Alaaddin Keykubat gibi Selçuklu sultanlarıyla irtibata geçmiştir. Bu görüşmeler neticesinde, İslam dininin temel ilke ve prensiplerini içeren fütüvvet anlayışı, Anadolu'da esnaf ve sanatkarlar arasında da kabul görmeye başlamıştır (Gündüz ve diğerleri, 2012: 39).

Ahiliğin öncüsü Ahi Evran, 1206 yılında Anadolu'ya adımını atmış ve Kayseri'ye yerleşmiş, burada debbağlık atölyesi kurmuştur. Ahi Evran, Fütüvvet Teşkilatı'ndan da yararlanarak Ahiliğin temellerini atmıştır (Özerkmen, 2004: 64). Şehabeddin Sühreverdi, Evhadüddin-i Kirmani, Muhyiddin-i Arabi, Şeyh Nasuriddin Mahmud ve Şeyh Edebali gibi düşünürlerin yürüttüğü tebliğ ve irşad faaliyetleri, Anadolu'da Ahiliğin

yaygınlaşmasında etkili olmuştur. Ahilik Teşkilatının kurumsal yapısına, kaynağına ve tarihine baktığımızda siyasi ve iktisadi misyonlar üstlendiğini görmekteyiz. Ancak şu da unutulmamalıdır ki, teşkilatın muhteviyatında, işleyişinde ve savunduğu temel prensiplerde din, temel referans olmuştur (Öztürk, 2019: 214).

### **2.3. Ahiliğin Faaliyetleri**

Ahilik, çok yönlü bir teşkilattır. Öyle ki, yaşadığı dönemlerde sosyal, kültürel, dini, ahlaki, iktisadi, siyasi ve askeri faaliyetleri olmuştur. Bu özellikleri hasebiyle Anadolu'da uzun yıllar varlığını devam ettirebilmiştir.

#### **2.3.1. Sosyal Faaliyetleri**

Ahi Teşkilatı, birlik, beraberlik ve paylaşma sembolü olarak yılda bir kez ziyafet toplantısı tertip etmiştir. Yine “üç günler toplantısı” adı verilen üç gün üç gece süren büyük meclis toplantısı gerçekleştirmişlerdir (Turan ve Gümüş, 2015: 603). Ahiler bilhassa kış geceleri toplanmışlardır. Bu toplantılar eğitimin, öğretimin ve hatta eğlencenin yapıldığı bir merkezdir. Ekseriyetle Ahi liderlerinin kurduğu zaviye veya köy odaları, Ahilik kültürünün yaşandığı birer eğitim, öğretim, dayanışma ve yardımlaşma merkezleri olmuştur (Şahin, 2016: 48).

Anadolu'ya geldiklerinde hala konar-göçer yaşamı devam ettiren Türkmenlerin yerleşik yaşama geçişinde Ahi birliklerinin payı büyüktür. Zira bu zümrelerin yerleşik yaşama geçtiklerinde geçimini sağlayacak iş ve meslek ihtiyaçlarını Ahi Teşkilatı karşılamış ve Anadolu'ya adapte olmalarında büyük rol oynamışlardır (Koca, 2011: 444-448). Yeni kurulan köylere önce Ahi birlikleri yerleşmiş, sonrasında ise kurulan Ahi tekke ve zaviyelerinde müşterek bir yaşam kültürü oluşturulmuştur. Böylece Teşkilat, Anadolu'nun kolonizasyon sürecini kolaylaştırmıştır (İnalçık, 2013: 24). Ahi Teşkilatı sosyal faaliyetler arasında eğitime büyük bir ehemmiyet atfetmiştir. Eğitimler genel olarak Ahi Evran, Farabi, İbni Sina çizgisinde verilmiştir (Eroğlu ve Köktan, 2015: 342). Mesleki ve ahlaki olmak üzere iki ayrı eğitim verilen Ahi birliklerinde, toplum ahlak ve erdemleri, dürüstlük, diğergamlık gibi derslerin yanı sıra kuran okumak, yemek pişirmek, güzel yazı, tezhip, tarih ve edebiyat dersleri de verilmiştir. Ahi zaviyelerinde ahlaki eğitimler verilirken, çırakların yetiştirilmesine yönelik olan mesleki eğitimler de iş yerlerinde ve atölyelerde verilmiştir. Bu mesleki eğitim uygulamalı bir eğitim olurken,

her usta yanında mesleği öğrenmeye çalışan çırağa mesleğin en ince ayrıntılarını öğretmek zorundadır (Taner, 2009: 9). Ahi birlikleri eğitimi, kişinin doğumuyla başlayıp hayat boyu devam eden bir süreç olarak görmüşlerdir. Zaviyelerde kırk yaş üstü insanlara bile okuma yazma öğretilmiştir (Işık Erol, 2017: 569). Ahi birliklerinin önemli işlevlerinden birisi de çalışma ilişkilerini düzenlemektir. Usta-kalfa-çırak ilişkilerinin sağlıklı bir zemine oturtulmasının elzem olduğunu düşünen Ahi Teşkilatı, bu zemini oturturken Türk örfi hukuku ve İslam hukukunu kaynak olarak almıştır. Bu zemin, 19. yy. sonlarında sanayileşmiş ülkelerde disiplin haline gelen işçi-işveren-devlet arasındaki bireysel iş hukukunun ilk örneğini oluşturmuştur (Gökbel, 2006: 155).

Ahi Teşkilatı sosyal güvenlik konusunu da es geçmemiş, esnafların kurdukları orta sandıklar ile karşılıklı yardımlaşmanın örneklerini sunmuştur. Orta sandıkları ile Ahiler, evlenen, hastalanan ya da muhtaç durumda olan üyelerine maddi yardımlarda bulunmuşlardır (Koçak ve Gürün, 2015: 136). Bu yönüyle orta sandıkları, günümüz sosyal güvenlik kurumlarının temellerini oluşturmuştur (Taş, 2011: 44). Orta sandığının gelirleri birçok kalemden meydana gelmektedir. Ahi Teşkilatları'na bağlı esnaftan alınan aidatlar, teşkilata yapılan bağışlar, yamaklıktan çıraklığa, çıraklıktan kalfalığa ve kalfalıktan ustalığa yükselirken ödenen bir nevi terfi harçları, teşkilata ait mülklerin gelirleri, askere alınan kalfa veya ustanın eşi ve çocukları için toplanan yardımlar ve çeşitli bağışlar orta sandığının gelirlerini oluşturmaktadır (Aytekin, 2017: 91). Bunların yanı sıra Ahi birlikleri, üyelerine kredi vermiş ve bu sayede esnafı tefecilerin elinden kurtarmıştır. Esnafa gerekli olan hammadde teşkilat tarafından dağıtılmış bu sayede de karaborsa ve muhtelif oluşumların da önüne geçilmiştir (Bayram, 2012: 88-89). Öte yandan Ahiler sadece kendi üyelerine yardım etmekle kalmamış, gezginlere ve kimsesizlere barınma imkanı da sağlamışlardır. Misafirperverlikleriyle tanınan Ahiler, söz konusu kişileri zaviyelerde ağırlamışlar ve sosyo-ekonomik hayatın canlı tutulmasına katkıda bulunmuşlardır (Şeker, 2011: 85-86).

Ahiler, Osmanlı toplumunun ticari ve iktisadi yaşamına yön verdikleri gibi gündelik yaşamlarını da şekillendirmişlerdir. Ahilerin günlük yaşamda dikkat etmesi gereken temel kurallar vardır. Bunlar; namazı terketmemek, dünya yaşamına esir olmamak, haya sahibi olmak, nefsin esiri olmamak, helal kazanç sahibi olmak, muhtaç ve düşkün kimselere ihsan ve keremde bulunmak, iyiliği emretmek ve kötülükten alıkoymaktır (Özerkmen, 2004: 68).

### 2.3.2. Ahlaki Faaliyetleri

Ahlak kelimesi, Arapça ‘hulk’ veya ‘huluk’ kelimesinin çoğuludur. Türkçemizde ahlak şeklinde tekil olarak kullanılmaktadır. Hulk kelimesi, din, tabiat, huy ve karakter gibi anlamlara gelmektedir (Erdem, 2015: 13). Ahlak, insanların hayatını şekillendiren, yönlendiren ilkeler topluluğu ve kurallar bütünüdür (Oktay, 2015: 15). Türk Milletinin devlet kurarken meydana getirdiği maddi nitelikli kurumların nesiller boyunca kalıcılığını sağlayan manevi değerlerimizden en önemlisi ahlaktır. Ahi Teşkilatı da yüzyıllar boyunca ahlaki, kurumsal açıdan değerlendiren ve Türk-İslam ahlakının kurallarına uyan, bunu içselleştirerek bir yaşam felsefesi haline getiren bir müessesedir (Özden, 2017: 11). Zira Ahilerin müntesip oldukları İslam dininde, ahlak ve iş ahlakı dinin iki esas unsuru olarak görülmüştür. Helal yollarla çalışmayı ibadet sayan İslam anlayışında geçinmenin de meşru aracı helal çalışmaktır. İslam dini, ekonomide hangi düzen olursa olsun, söz konusu düzeni kendi ahlak süzgecinden geçirmiş ve iş ahlakını bu süzgeç ile biçimlendirmiştir (Akçay, 2020: 129).

Ahi birlikleri, ahlaki sistemi dünya da ilk defa kurumsallaştıran bir teşkilattır (Öztürk, 2019: 52). Ahlaka büyük önem veren Ahilik, madden emek harcayarak üretimi sağlamanın yanı sıra, manen de kişinin tam bir idrake sahip olmasına yardım etmiştir. Ahiliğin benimsediği ahlak felsefesi ile tasavvuf felsefesi arasında sıkı bir bağ da mevcuttur (Bayraktar, 2006: 93- 94). Ahilikte ahlaki ilkelerin kaynağı dini değerlerdir. Kendi içinde işleyen bir denetim mekanizması olan Ahi Teşkilatı, insana hizmette erdemi esas alır (Özgener, 2009: 79). Toplumsal hayatın temel referans kaynağı olan ahlaki ilkeler, dönemin esnaf ve sanatkarlarının yaşamlarının düzene girmesinde de etkili olmuştur (Ekinci, 1991: 22).

Ahi Teşkilatı’nda, her esnaf grubunun üyelerine, akşamları tekke ve zaviyelerde ahlak eğitimi verilmiş, tasavvuf eğitime yönelik olan bu eğitimde Ahilerin yetişmesi amaçlanmıştır. Müşteriyi aldatmayan, kusursuz mal üretmeye dayalı üretim anlayışını benimsemiş, işsizliğe, aylıklığa kötü gözle bakan ve her insanın bir işinin ve mesleğinin olması gerektiğini benimseyen, eline, beline, diline sahip çıkmayı esas alan bir iş ahlakı oluşturmuşlardır (Köprülü, 1991: 92). Ahilerin iş ahlakı, göçebe Türkmenlerin toplum yapısına uygun değerler taşımaktadır. Bu değerler; dayanışma ihtiyacından doğan birbirini koruyup kollamak ve yardımlaşmak, dış etkenlere ve tehlikelere karşı topluca

hareket etmek, kendilerine sığınanlara din ve ırk farkı gözetmeksizin kapılarını açmaktır (Güllülü, 1986: 79-80). Zira Ahi Teşkilatı'na mensup bir birey, eline, diline ve beline sahip olmalı; alını, sofrası ve kapısı da açık olmalıdır (Uçma, 2017: 106). İş ahlakının temel ilkeleri Ahi şecerenameleri ve fütüvvetnamelerinde açıkça belirtilmiştir. Bunların belki de en önemlisi, Ahilerin el kitabı sayılan, ilk Türk ahlak kitabı Burgazi Fütüvvetnamesi'dir (Ekinci, 2016: 85). Burgazi Fütüvvetnamesi'nden başka, bu konuda bilgi edinmek için bakılması gereken fütüvvetnameler, Sühreverdi Fütüvvetnamesi, Sufi Fütüvvetnameleri ve Radavi Fütüvvetnamesi'dir (Ünsür, 2017: 92). Cömert olmak, emanete hıyanet etmemek, doğru sözlü olmak, gözünü haram olan her türlü şeyden korumak, ikiyüzlülere uzak durmak, öfkelenmemek gibi davranışlar Ahiliğin temel ahlaki ilkeleri arasındadır (Sancaklı, 2010: 8).

Ahi Teşkilatı'nda iş ahlakına da ayrı bir önem verilmiştir. Sanatta mükemmelliği, yaşayışta dürüstlüğü, insanlara hizmette erdemi esas alan teşkilatta (Özgener, 2009: 79), etik değerlere büyük önem verilmiş, esnaf ve sanatkarların mesleklerini icra ederken ahlaki prensiplere uymaları sağlanmıştır. Ahiler, hileli ve çürük mal satmama, kalitesiz mal üretmeme, noksan tartmama, bir başkasının malını taklit ederek sahtecilik yapmama, müşteriden fazla para almama konusunda itina göstermişlerdir (İvgin, 1996: 74). Ahilere göre iş ahlakının ana ilkesi eğitim ve bilgidir. Teşkilatın kültüründe verilen eğitimler, meslek, meşrep, ibadet ve sosyal eğitim şeklinde sınıflandırılabilir. Teşkilata göre Ahi olabilmenin ilk şartı bir mesleğe girmektir. Zira bir meslek sahibi olmayan, başıboş kimseler Ahi olamaz. Kişi mesleğe girince, o mesleğin ustası, çocuğa mesleğin tüm inceliklerini öğretmek zorundadır ki bu eğitim iş yerinde verilmektedir. Ahilik meşrebinin anlatıldığı yer ise zaviyelerdir. Zaviyelerde ibadet eğitimi verilmektedir. Meşrep eğitimleri teorik planda kalmayıp, alınan eğitimlerin ve yapılan ibadetlerin gündelik yaşama da yansımaları istenmektedir. Ahilikte bilgi ve eğitime bu denli önem verilmesinin sebebi, Anadolu'ya peyder pey yerleşen Türklerin yerli Bizans karşısına sadece askeri açıdan değil, aynı zamanda eğitilmiş, bilgili ve güçlü bir ekonomi ile çıkabilmelerini sağlamak içindir. Ahilikte çırakların ahlaki eğitimlerine de azami önem gösterilmiştir. Gündüzleri işyerlerinde işleriyle ilgili konularda bilgi edinip bunları pratiğe dökmeye çalışan çıraklar, akşamları da Ahi zaviyelerinde ahlak dersleri alıp ahlaklı bireyler olmayı gaye edinmişlerdir. Ahlaki eğitimlerde, "harama bakma, haram yeme, haram içme, doğru, sabırlı ve dayanıklı ol, büyüklerden önce söze başlama,

kimseyi kandırma, kanaatkar ol, yanlış ölçme, kendin muhtaç iken bile başkalarına verecek kadar cömert ol” gibi nasihatler verilmiştir. Ahiliğe göre iş ahlakının en önemli ilkelerinden birisi de dayanışmadır. Zira Ahiliğe göre birbirleriyle dayanışma ruhuna sahip olan bireyler her türlü zorluğa karşı koyabilir. Bu anlayışı şiar edinmiş Ahi Teşkilatı’nın kurucu önderi Ahi Evran, Kayseri’de üreticilerin dayanışma içerisinde olacakları çarşı kurmuştur. Ahilikte iş ahlakının bir diğer önemli ilkesi çalışmaktır. Çalışmayı ibadet sayan bir anlayış ile dükkanlarını açan Ahiler, disiplini ve ilkeli çalışmayı elden bırakmamışlardır. Bunların yanı sıra, Ahilik Teşkilatı’nda iş ahlakının önemli ilkeleri olarak kanaatkar olmak, tüketicinin haklarını korumak, doğruluk ve dürüstlük de sayılabilir (Özden, 2017: 49-60). Ahilik Teşkilatı, İslam’ın öngördüğü ahlak anlayışını düstur edinmiştir. Zira İslam’ın ahlaki hedeflerine ve emirlerine baktığımızda kardeşliği, şefkati, adaleti ve adil gelir dağılımını önceleyen bir din olduğu ortadadır (Yıldız ve Akçay, 2018: 969). İktisat ahlakının sosyal ahlakın bir sonucu olması (Ülgener, 1981: 123) Ahilik’teki iş ahlakının yapısını özetlemektedir.

### **2.3.3. Dini Faaliyetleri**

Gölpınarlı, Ahiliğin kökeninin Batını ve Şii kaynaktan geldiğini, Köprülü ise Batını bir nitelik taşıdığını iddia etmiştir (Köprülü, 1993: 215). Güllülü de Ahiliğin ideolojik yapısını Batıniliğin belirlediği iddiasındadır (Özerkman, 2004: 63). Bu araştırmacılara karşılık ünlü seyyah İbn Battuta, Ahileri Sünni inanışlara sahip kişiler olarak tanıtmıştır (Battuta, 1983: 192-193). Hammadi ise Batıniliğin farklı coğrafyalarda değişik isimler aldığını, Anadolu’da da bu ismin Bektaşî ve Kızılbaş olduğunu belirtmiş ve Ahilikle çok sıkı ilişkilerinin olduğunu, Ahiliğin Bektaşî inancının temel ideolojisini yansıttığını ileri sürmüştür. Batını inancının Türkmenler tarafından hoş karşılanma sebebi ise Türkmenlerin İslamiyet’ten önceki inanç ve gelenekleriyle örtüşmesidir (Özerkman, 2004: 70). Ahiler, Batınilerden görenek, ayin, ziyafet gibi konularda faydalanmış olsa bile onlar gibi yıkıcı bir tutum içerisine girmemiş bilakis buldukları coğrafyalarda devlete yardım eden kişiler olarak anılmışlardır (Çeker, 2008: 35). Ahi Evran’ın eserlerine bakıldığında, Sünni bir İslami inancın ürünleri olduğu ortaya çıkmaktadır (Bayram, 2018: 173).

Ahi Teşkilatı yapısal olarak birçok özelliği bünyesinde barındıran bir müessesedir. Siyasi-askeri, sosyal-kültürel, ekonomik yönlerinin yanında bu teşkilatı tanıtırken dini bir

yapılanmasının olduğunu da söylemek lazımdır. Zira Ahiliğin temelinde fütüvvet düşüncesi vardır (Güner, 2017: 117). Çünkü Ahilik, bir tasavvuf kavramı olan fütüvvetin Anadolu’da vücut bulmuş halidir (Taş, 2011: 15). Fütüvvet kelimesi, sözlükte genç, yiğit, cömert anlamlarına gelen “feta” kelimesinden türemiştir. Gençlik, kahramanlık, cömertlik anlamlarına gelmektedir (Ceylan, 2016: 8). Fütüvvet terim olarak, kişinin herkese yardım etmesi, diğergam olması, haramdan uzaklaşması, ahlaki değerlere sahip çıkması anlamlarına gelmektedir (Anadol, 2001: 1). Fütüvvet konusunda ilk risaleyi yazan Sülemi, fütüvvet kavramını İslam tarihindeki önemli şahsiyetlerle şöyle somutlaştırmışlardır: “Fütüvvet, Adem gibi özür dileyen, Nuh gibi iyi, İsmail gibi dürüst, Musa gibi ihlaslı, Eyüp gibi sabırlı, Davut gibi cömert, Muhammed gibi merhametli, Ebu Bekir gibi hamiyetli, Osman gibi hayalî, Ali gibi bilgili olmaktır”. Ahiliğin tasavvufi çehresinde en önemli unsur, teşkilatın banisi durumundaki Ahi Evran-ı Veli kimliğidir. Ahi Evran, dönemin ilim yuvaları arasında bulunan Horasan ve Maverâünnehir’de eğitim görmüş ve ilk tasavvufi eğitimini Yesevi tarikatlarında almıştır (Özköse, 2005: 740).

Halka hizmeti Hakk’a hizmet olarak bilmiş ve halk içinde halkla beraber olmayı düstur edinmiş Ahiler, Anadolu’da birçok tarikatla içli dışlı yaşamışlardır. Ahi birlikleri her ne kadar tarikatlara benzer bir yapılanma içerisinde olsa da dinle ilişkileri bakımından oldukça farklı özellikler taşımaktadır. Tarikatlar dini gayelere yönelik olmalarına rağmen Ahi birlikleri genel itibarıyla ekonomik amaçlara yönelik bir teşkilat olarak kalmıştır (Uçma, 2017: 98). Ahi birliklerinin tarikatlar gibi zaviyelerinin bulunması ve bu tarikatlarda şeyhlerinin olması, zaviyelerde verilen eğitimler gibi hususlar, bazı araştırmacıları bu birliğin bir tarikat olduğu konusunda ikna etmiş gözükmektedir. İbn Batuta’nın verdiği bilgilere göre, Denizli ve Bursa Ahilerinin ritüelleri arasında raks ve semanın bulunması da bu iddialarını güçlendiren durumlardandır. Ayrıca fütüvvetnamelerde kullanılan dilin tasavvuf diliyle örtüşmesi de bunlara eklenebilir (Köksal, 2007: 223). Mevlevilik, Bektaşilik ve Ahiliğin bir arada anılması, zaman ve mekan bakımından birbirleriyle örtüşmesiyle ilgilidir. Zira bu üç oluşumun da ortaya çıktığı dönemler birbirleriyle paralellik göstermektedir. Aynı zamanda mekan olarak Anadolu’yu mesken tutmaları da bir başka benzer taraflarıdır. Bunların yanı sıra, her üçünün de fikir kaynakları Horasan erenleridir. Ahilik Teşkilatı’nın bu iki tarikattan başka, Babailik, Rufa’ilik, Kadirilik, Halvetilik ve Haydarilik tarikatları ile ilişkileri olmuştur (Köksal, 2007: 230-231).

#### 2.3.4. Ekonomik Faaliyetleri

Ahi birlikleri, kuruluş dönemlerinde debbağlık ve deri işçiliği ile uğraşırken, sanat kolları sonradan otuz ikiye çıkmıştır. Birliğin düstur edindiği sağlam mesleki ve ahlaki düzen sayesinde, diğer esnaf ve sanatkarlar üzerinde de üstünlük kurulmuştur. Bu büyüme ile birlikte her şehir ve kasabadaki esnaf ve sanatkar grupları için çarşılar, pazarlar, arastalar kurulmuştur. Ahi Teşkilatı'nda "gedik usulü" sistemi uygulanmaya çalışılmıştır. Bu sisteme göre, esnaf ve dükkan sayısı, tezgah adedi, üretim ve tüketim sınırlandırılarak ihtiyaca göre üretim anlayışı gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu sistem ile haksız rekabet ve ihtirasın önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Aytekin, 2017: 141).

Ahi birlikleri, üretimi ihtiyacın bir fonksiyonu olarak görmüşler, üretilecek malları ihtiyaca göre sınırlandırmışlardır. İhtiyaçların kamçılanarak tüketimin çoğalmasının önüne geçilerek israfın engellenmesi hedeflenmiştir. Ayrıca bugünkü dünya da hakim iktisadi sistem olarak görülen ve uygulanan kapitalizmin temel problemi, üretim sorununu çözmüş olmalarına rağmen, bölüşüm noktasındaki meseleleri çözememiş olmasıdır (Ölmezoğulları, 2003: 86). İşte bu noktada Ahi Teşkilatı, yastık altı olarak ifade edilen ihtiyaç dışı fazla sermayenin saklanması hoş karşılanmamıştır (Akdağ, 1974). Ahi Teşkilatı'nda başkaları aleyhine zenginleşme de hoş görülen bir tutum değildir. Bundandır ki uyguladıkları sistem kapitalist bir sınıf meydana getirmemiştir. İslam inancındaki zekat uygulamasını pratik hayatta uygulamayı şiar edinmiş teşkilat, ihtiyaç dışı fazla malın ihtiyaç sahiplerine sistematik bir şekilde verilmesini emretmiştir. Bu durum güçlü bir orta sınıfın ortaya çıkmasına vesile olmuş ve aynı zamanda sermayenin belli ellerde toplanmasına fırsat vermemiştir. Bunda, toplumda sosyal refahın arttırılıp barışın tesis edilmesi amaçlanmıştır (Karagül, 2016: 119).

Ahi Teşkilatı'nın en önemli ekonomik fonksiyonlarından birisi de, "narh" koymadır. Narh, üretilen malın piyasa fiyatının belirlenmesidir. Esnafın, ürettiği bir mal için fiyat yükseltme talebi olduğunda, o mesleğin yöneticileri tarafından fiyat tespit komisyonu kurulmuş ve o mala ilişkin üretim süreci oluşturulmuştur. Ürünün ham madde halinden mamul hale gelinceye kadar geçen sürede katma değerler ve işçilik giderleri hesaplanmış ve talepler böylece değerlendirilmiştir. Günümüzde çoğu gelişmiş ülkelerde bu durum, teşvik veya vergi oranı gibi mali enstrümanlarla ayarlanmaktadır (Öztürk, 2019: 45).

Ahi Teşkilatı'nın en dikkat çekici anlayışlarının başında materyalist dünyayı terketmeleri gelir. Zira Ahiler için para, başkasına muhtaç olmadan kazanıldığında değer taşır. Onlar için para hiçbir zaman amaç olmamıştır, aksi takdirde ahlaki değerlere zarar verdiğini düşünmüşlerdir. Paranın bu teşkilat için araç olması dünya malına yönelmelerini de engelleyen önemli bir düsturdur (Taş, 2011: 45). Ahi birliklerinde iş bölümü önem arz eden konulardan biridir. Zira iş bölümü ekonomik olduğu kadar ahlaki bir konu olarak ele alınmış ve kişinin sık sık iş değiştirmesi hoş karşılanmamış, istikrarlı bir iş yaşamı öngörülmüştür. Birlik mensupları, yeteneklerine en uygun işlerde çalışmış, ikinci bir iş peşinde koşmaları hoş karşılanmamıştır. Böylece sanatkarın tek bir işte yoğunlaşması hedeflenmiştir (Öztürk, 2014: 6). Batı'da ilk defa Adam Smith'in Ulusların Zenginliği adlı çalışmasıyla gündeme gelen ve bugünkü ekonominin en temel ilkelerinden sayılan uzmanlaşma fikri, yüzyıllar öncesinde Ahilik Teşkilatı ile birlikte uygulanmaya başlanmıştır. İş bölümü sayesinde uzmanlaşma sağlanırken, bu uzmanlaşma sayesinde verimlilik artışı sağlanmış ve bu durum ayrıca esnaf ve sanatkarlar arasında disiplin ve oto kontrol sisteminin işlemesine katkı sağlamıştır (Karagül, 2016: 124). Ayrıca Ahi Teşkilatı günümüzdeki kooperatiflere benzer faaliyetlerde bulunarak üreticinin de ucuz hammadde temin etmesine yardımcı olmuş, böylelikle haksız rekabetin ve aracılardan önünü kesmiştir (Gökbel, 2006: 160).

### **2.3.5. Siyasi ve Askeri Faaliyetleri**

Ahi Teşkilatı, kaynağını İslam'dan aldığı ahlak kuralları hasebiyle, siyasi amaçlarla toplumun huzurunu ve iç dinamiklerini bozacak tutum ve davranışlara girişmemişlerdir. Faaliyetlerini devlet denetimi olmaksızın sürdürmüşler fakat iç karışıklıkların görüldüğü süreçlerde devletin birer askeri gücü gibi hareket etmişlerdir. Bu davranışlarında, Türk geleneklerine uygun devlet anlayışının önemli bir yeri olduğunu söyleyebiliriz. Türklerin İslam dinini seçmelerinden sonra din ve devlet aynı anlamları taşıyan birer kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Devlet de aynı din gibi ebed-müddettir yani sonsuza kadar devam edecek bir mefkuredir (Güngör, 1980: 110).

Ahi Teşkilatı yalnız ekonomik örgütlenen bir teşkilat olmakla kalmamış, tıpkı Orta çağ şövalyeleri gibi dini-askeri örgütlenmeyi de gerçekleştirmiştir. Özellikle Selçuklunun gücünü kaybettiği, Anadolu'da siyasi birliğin bozulduğu dönemlerde siyasi yönden son derece kilit rol oynamışlardır. Bu teşkilata giren Ahi mensupları, mesleki, dini ve ahlaki

eğitiminin yanı sıra askeri de eğitim almışlardır. Ahiler, Anadolu’da merkezi otoritenin zayıfladığı ve siyasal düzensizliklerin baş gösterdiği dönemde, kendi şehirlerini savunmuşlar ve yakın çevrelerinin güvenliğini sağlamışlardır (Gemici, 2010: 73-74). Bağımsız site görünümünde olan her şehrin başında bir Ahi lideri bulunmuştur. İbn Battuta, bazı büyük şehirlerde Ahilerin başının bir sultan gibi davrandığına şahit olduğunu aktarmıştır (İnalçık, 2013: 42). Hatta 1243 Köseadağ Savaşı sonrasında Selçuklu Devleti’nin Anadolu’daki hakimiyeti sona ermiş, Anadolu’da siyasi birlik bozulmuş ve beylikler dönemi başlamıştır. Bu dönemde siyasi ve askeri yönleri ön plana çıkaran Ahiler, Ankara ve çevresinde 1290-1354 tarihleri arasında bağımsız bir hükümet bile kurmuşlardır (Bayram, 2018: 96).

Osmanlı Devleti’nin kuruluş aşamasında da büyük katkıları olan Ahiler, padişahların seçilmesinde ve meşruluk kazanmasında da etkin rol oynamışlardır. Osman Bey’in ölümünden sonra Orhan Bey’in seçilmesinde ve yine I. Murad’ın tahta çıkmasında Ahi birliklerinin katkısı büyüktür. Dönemin Ahi şeyhlerinden Edebalı’nın kızıyla evlenen Osman Bey, Ahilerin gücünden istifade etmiştir. Orhan Bey şed kuşanarak Ahi olmuş ve başkalarına da şed kuşatmıştır. Bir Ahi unvanı olan “ihtiyaruddin” ismini kullanan Orhan Bey’in kardeşi Alaaddin Paşa’nın Ahi olduğu konusunda iddialar vardır. Ayrıca ilk Osmanlı askeri birlikleri olan yaya ve müsellemlerinin kıyafetleri Ahi kıyafetleriyle birebir benzerlik göstermektedir. Bunların yanı sıra, Osmanlı’nın kuruluş döneminde yeniçeri ocağının kıyafetlerinde de Ahi başlığı kullanılmıştır (Bayram, 2012: 96). I. Murad’ın da bizzat Ahilik kuşağı (şed) kuşandığı bilgisi mevcuttur (Çabuk, 1996: 28). Osmanlı ordusuna asker tedariki de sağlayan Ahi birliklerinde “Gaziyan-ı Rum, Ahiyan-ı Rum, Bacıyan-ı Rum ve Abdalan-ı Rum” adlarıyla anılan birlikleri de vardır. Öte yandan Osmanlı ordusu, sefer sırasında gereksinim duyduğu malzemelerin tamamını yanlarında taşımamış, bir bölümünü uğradıkları yerlerden almayı tercih etmiştir. Ahi birlikleri de ordunun ihtiyaç duyduğu bu ikmal malzemelerini temin etme görevini uzun bir süre boyunca başarıyla yerine getirmişlerdir (Uçma, 2017: 142).

Ahilerin öncelikli fonksiyonu Anadolu’da iktisadi ve sosyal hayatı sağlam temeller üzerine inşa edip, bu sosyal ve iktisadi yaşam alanlarını kontrol etmek olmuştur. Bunların yanı sıra siyasi bir etkisinden de bahsetmemek mümkün değildir. Ancak Ahiler, siyasileşen yahut siyasileşmeye çabalayan bir oluşum içerisine girmemişlerdir. Ahiliğin siyasi anlayışının özünde toplumsal refahı ve huzuru sağlayacak bir yönetimin olması

vardır. İcraatlarına baktığımız zaman siyasetine uygun pratikler yapmış olan Ahilerin, iktisadi ve sosyal hayat gibi oldukça geniş bir alanda çalışmalarını yürütmesi de bir siyasettir diyebiliriz. Merkezi otoritenin sarsıldığı, toplumsal huzur ve barışın bozulduğu dönemlerde siyasi ve askeri misyonlarını ön plana çıkaran Ahiler, düzen yerine oturunca kendine öncelikli misyon belirlediği iktisadi ve sosyal hayatı düzenleme işiyle meşgul olmuşlardır (Aksoy, 2018: 34).

#### **2.4. Ahilikte İş Ahlakı**

Yaratılanların en kıymetlisi olan Ahilikte insan, güzel ahlakıyla yaratıcısının yeryüzündeki temsilcisi olarak kabul edilir. Ahi ahlak ve ilkelerini en iyi şekilde hayatlarına taşıyarak mükemmel insan yetiştirmek amaçlanır. Kurumun en belirgin özelliklerinden biri, üyelerinin Ahilik camiasında meslek ve sanat sahibi olmaları için ahi tekkelerinde gündüz ve gece iş başında yetiştirilip olgunlaşmasıdır. Temel ilkeleri insanı ahlaklı yetiştirmek olan kurumun en belirgin felsefesi insanın eli, dili ve beline sahip olmasıdır (Durak ve Yücel, 2010: 159-160).

Ahi ahlakının temellerine baktığımızda formal ve informal ahlak çerçevesinde iki şekilde incelenir. Formel ahi ahlakı, İslami değerleri yansıtan fütüvvet esasları şeklinde kalıplaşmış ahlaki yapıdır. Gayri resmi ahi ahlakı ise daha çok mesleki dayanışma ve sendika içi ilişkilerin gerekliliğinden kaynaklanan davranış kalıplarıdır. Bu davranış kalıpları geleneksel otorite tarafından belirlenir. İş dünyasının örgütlenmesi ve mesleğe bağlılık ilkeleri bu ahlakın oluşumuna etki etmiştir. Bu ahlakın genel ilkeleri şu şekilde sıralanabilir:

- Ahi'nin emeğini değerlendirebilmesi için bir işi, özellikle bir sanatı olması gerekir.
- Birden fazla mesleğe sanata değil, yeteneklerine en uygun olan bir iş veya sanatla uğraşmalıdır.
- Ahi dürüst olmalı ve emeğinin karşılığında fazlasını istememelidir.
- Ahi, zanaatının veya sanatının geleneksel ustalarından kendi ustasına kadar tüm büyüklere derinden bağlı olmalı, davranışlarıyla ve işe olan saygısı ve özeniyle ustasını örnek almalıdır.
- Ahi, tüm geliriyle yoksullara ve işsizlere yardım etmelidir (Demirpolat ve Akça, 2004: 373).

Doğruluk ve sadakate dayanan ahi teşkilatının meslek ahlakının prensipleri şu şekilde sıralanmaktadır (Erken, 2008: 93):

- Müşteriyi kandırmamak,
- Malını överek yalan söylememek,
- Hileli ölçmemek ve tartmamak,
- Müşteriyi kızdırmamak,
- İntikar (karaborsacılık) yapmamak,
- Alış-verişte müşteriye iyi muamele etmek,
- Çalışanın işinde sorumluluğunu bilmesi,
- Çalışanın işinde dikkatli olması,
- Çalışanın işyerinde savsaklamaması.

Sıraladığımız prensipler doğrultusunda hareket eden ahi esnafı tam anlamıyla güven teşkil eder ve bu esnafla pazarlık yapılmaz. Ahi ahlakını düstur edinen esnaf fahiş fiyatla asla mal satmaz böyle mal satmayı ahlaksızlık olarak görmektedir.

Ahi kültüründe insan, hem ahlaken ve sosyal olarak doğru olmasıyla, hem de üretim, ticaret, ekonomi, sanat gibi işlerde istikrarlı olarak iki kolda da dengeyi sağlaması yönüyle iki kürekli kayığa benzetilmektedir. Küreklerden biri aksarsa ya da olmazsa kayık ilerlemek yerine olduğu yerde dönecektir. Ahi teşkilatı kişileri mesleğe kazandırmanın yanında ahlak kurallarına uymayı erdemli ve onurlu yaşamayı da öğretiyordu. Kademelerine göre çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan da ustalığa geçenlere çeşitli törenler düzenlenerek ahi baba tarafından belirli nasihatlerde bulunulurdu. Ahi nasihati şöyledir (Şeker, 2011: 89):

- Harama bakma,
- Haram içme,
- Haram yeme,
- Doğru, sabırlı, dayanıklı ol,
- Yalan söyleme,
- Kimseyi kandırma,
- Kuvvetli ve üstün durumda iken affetmesini,
- Büyüklerinden önce söze başlama,

- Kanaatkâr ol,
- Dünya malına tamah etme,
- Yanlış ölçme, eksik tartma,
- Kendin muhtaç iken bile, başkalarına verecek kadar cömert ol.
- Hiddetli iken yumuşak davranmasını bil.

Kalitesiz mal üreten ahi “yolsuz” tabiriyle anılırdı. Diğer esnaflar yolsuz diye anılan kişiyle irtibatı keserek alışveriş yapmazlardı. Bu ambargoya dayanamayan kişi, mesleğinde ve o belde de barınamazdı (Şeker, 2011: 89).

Çalışmanın ibadet sayıldığı ahilik anlayışında işsizlik kabul edilemez bir kavramdır. Ahi teşkilatının temel ilkeleri göz önüne alınarak toplumun genelini ele alıp bütün sosyal grupların çıkarları düşünülmüştür. Servet biriktirmeyi uygun görmeyen ahilik anlayışı, Avrupalılardan farklı bir anlayışla spekülasyon, serbest rekabet ve fazla para kazanma hırsı yerine karşılıklı sosyal yardım ve dayanışma prensibine bağlılık göstermiştir. Aralarında kurdukları sandıklarla geçinecekleri para dışında kalan fazla kazanılan paralarını yardıma muhtaç olanlara ulaştırmışlardır (Şeker, 2011: 89).

İbn Batuta'nın yansıttığı bilgiler doğrultusunda net olarak öğrenilen bir ahinin sofrası da eli de açıktır. Daima şefkatli ve güler yüzlü olan ahi tipi insan modelinde, başkalarına kötü gözle bakmadığı gibi başkalarının kötü düşüncelerini önlemeyi kendilerine vird edinmişlerdir. Son ifadeden anlaşıldığı gibi ahiler, kötülüklerle karşı oldukları kadar toplumsal refahı ve güvenliği sağlamak adına kötülükleri ortadan kaldırmaya çalışan kimselerdir. Bir bakıma güvenlik güçlerinin görevlerini de ifa etmeye çalışan zaviye mensupları herşeyden önce insanların ahlaki eğitimlerinde de müsbet rol aldıklarını seyahatname yazarının notlarında görülmektedir (Şeker, 2011: 81).

Ahilik ahlakı incelendiğinde İslam ahlakının temel değerlerinden beslenen fütüvvetnâmelerdeki esaslar burada da açıkça görülmektedir. Fütüvvetnâmelerde bulunan ilkelerin tamamı 740'tır. Sisteme ilk defa katılacakların öncelikli olan en az 124'ünü bilmesi ve içselleştirmesi gerekmektedir. Çalışma hayatına başlamanın ön koşulu olarak ahlaki yeterliliğin belirlendiği görülmektedir. Ahilikte Ahlak Eğitimi; Hem işyerlerinde hem de zaviye/yaren evlerinde yapılmış ve sürekli bir kaliteye sahip olmuştur (Ünsür, 2017: 93).

Ahilik, iş içerisinde eleştiriden kaçmayarak, daha iyi bir şekilde iş yapmaya hedef bilir bu yönüyle ayıplamamayı öğretir. Kişileri açgözlü olmaktan ve ihtirastan uzak tutarak, toplumsal adaleti sağlamayı amaç edinmiş yönüyle kişileri düşmanlık vasfından uzak tutar. İş yaptırarak eğittiği kişiyi, suçtan korur ve utanmaktan uzaklaştırır. Sabırla iş yapmayı öğreterek insanları fevri olmaktan alıkoyar. Ahi ocaklarında hep daha iyiye yöneltme güdüsü, güveni artırır, sosyal hayatta tatminde tutar (Şimşek, 2002: 186). Ahiliğin ahlaki temellerinde üç şey kapalı, üç şey açık olmalıydı (Çağatay, 1989: 72):

Kapalı olanlar: Eli, dili, beli bağlı tutmak.

- Elini bağlı tut: Kötülük, hırsızlık ve zorbalık yapmamak için.
- Dilini bağlı tut: Dedikodudan, yalandan, iftiradan ve kötü söz söylememek için.
- Belini bağlı tut: Kimsenin namusuna, haysiyetine ve şerefine göz dikmemek için.

Açık olanlar: Kapıyı, keseği, sofrayı açık tutmak.

- Kapımı açık tut: Misafirperver olmak için.
- Keseni açık tut: Muhtaç olan kimselere yardım etmek için.
- Sofranı açık tut: Aç olanı doyurmak, misafirlere ikramda bulunmak için.

#### **2.4.1. Ahiliğin Temel Değer ve İlkeleri**

##### **2.4.1.1. Ahiliğin Dolaylı İş Ahlakı İlkeleri**

Ahilik ilkeleri hayatımızın her kesiminde aynı derecede bulunması gereken ilkeler olmasına karşın bazı ilkelerine baktığımızda özellikle iş aleminde bulunması gerekli ahlaki ilkelerdir. Bu tür ilkelere Ahiliğin dolaylı iş ahlakı ilkeleri diğer ilkelere de Ahiliğin dolaysız iş ahlakı ilkeleri diyebiliriz. Ahiliğin iş hayatında olmazsa olmaz dolaylı iş ahlaki ilkeleri şunlardır (Erdem, 2015: 50);

- Doğruluktan ayrılmamak.
- Alçak gönüllü olmak.
- Cömert olmak.
- Kendisini halka adanmak.
- İyi huylarını geliştirmek.
- Misafirleri sevmek.
- Dindar olmak.

- Utanma duygusuna sahip olmak.
- İnsanlara nasihat ederek onları iyi yola yöneltmek.
- Kusur aramamak, aksine kusurları örtmek.
- Yalan söylememek.
- Dedikodu yapmamak.
- İçki içmemek.
- Büyüklere karşı hürmetkar, küçüklere karşı şefkatli olmak.
- Kimseye karşı düşmanlık ve kin beslememek.
- Zina yapmamak.
- Nefsine hakim olmak.
- Eline, beline ve diline sahip olmak.

#### **2.4.1.2. Ahiliğin Dolaysız İş Ahlakı İlkeleri**

Belirli prensiplere dayanarak karşımıza çıkan Ahiliğin ilkelerinden iyi bir meslek ahlakının ve iktisadi amacın aslında, çalışanın çalışma zamanını fazla mal üretmek için rekabet piyasasına dönüştürmesinden ziyade sanatıyla bütünleşmesini ve ürününü mükemmelliyetçilikle ortaya çıkarması esastır. İlkeli bir ahide daha çok üreterek daha fazla kazanç sağlamayı hedeflemek yerine, ürünün kalitesinden taviz vermeden kaliteli ürün üretmenin ahlaki yapısı vardır. Aksi söz konusu olduğunda ahi birlikleri tarafından üretime bir sınırlama getirilerek emeğin değerini bulması ve narh sistemi, standartlaşma ile tüketicinin hakları gözetilmiştir. Ahi birliklerinde ahilik ilkelerine uymadaki amaç ve esnafların sergiledikleri tutum ve davranışlar bir atın kulaklarına benzetilmektedir ikisi de daima aynı yönde ve yüksekliktedir (Şimşek, 2002: 180-181).

Günümüzde iş dünyasında karşımıza çıkan kapitalist sistemin kârı maksimize etme arzusunu düşündüğümüzde, ahiliğin temel ilkeleri arasında yer alan kanaatkarlık ilkesinin bugünkü dünya da yaşanan birçok sorunun yaşanmaması veya engellenmesi açısından ne denli öneme sahip olduğunu görmekteyiz. Firmaların kârı maksimum seviyeye taşıma arzuları ile hem çalıştıkları personelin hakları konusunda, hem de çevreye olan duyarlılıkları konusunda bencilce davranarak gereken hassasiyette olmadıkları günümüzdeki bilinen bir gerçektir. Bu gerçeğin tersi olan ahiliğin kanaatkarlık ilkesi, gerek çalışanların haklarına saygı göstermek gerekse çevredeki etkenlerin hakkını

gözetmede her zaman diliminde uyulması gereken bir ahlaki değer olarak bilinmektedir (Karagül, 2016: 10).

Ahiliğin bu ilkesiyle alakalı olan bir hadise de şöyle rivayet edilmektedir: Ahiliğin esnaflar arasında yoğun olarak görüldüğü zamanlarda, Fatih Sultan Mehmet tebdili kıyafet yaparak esnafın arasına karışır. Hem piyasadaki malların kalitesini kontrol amacıyla hem de narh durumuna bakmak için ilk esnafın dükkanına girer ve yarım batman peynir, yarım batman bal ve yarım batman yağ ister. Siparişi alan esnaf yarım kilo peyniri verdikten sonra Fatih'e diğer erzakları da yan komşusundan almasını keza komşusunun malının daha kaliteli olduğunu ve onunda siftah yapmasını istediğini söyler. Yan dükkana giren padişah aynı şekilde burdan da yarım batman bal ve yarım batman yağ almak istediğini söyler, yarım batman yağı veren esnaf kendisinin bugünkü nafakasını kazandığını karşı komşusundan da balı almasını söyler. Bu ahlaki davranıştan çok etkilenen padişah bu olay karşısında şu sözleri sarf eder “Milletimin bu ahlaki değerleriyle değil İstanbul, dünyalar fethedilir, milletimin ahlaki safiyetine halel getirenleri Allah kahretsin” der (Erdem, 2015: 62).

Ahilik ahlakını benimseyen esnaf ve sanatkârlar başkalarının hakkını ihlal ederek zenginleşmeyi, birikim amaçlı mal ve para yığmayı akıllarından bile geçirmezlerdi. Osmanlı zamanında da oldukça yaygın olan ahilerde, bu özelliğin görülmesi toplumda kapitalist sistemin oluşmasını ve haksız kazanç sağlayarak zenginleşmenin önüne geçmiştir. Yastık altı paraya mahal vermeyen ahilikte paranın yığılmasından ziyade kazanılan fazla para Ahi ocakları aracılığıyla fakir ve işsiz olanlara dağıtılırdı (Köksal, 2007: 399).

Ahilik sisteminde önem arz eden bir diğer konu da her ahinin kendi yeteneğinin fark edilip bir sanat üzerinde uzmanlaşması idi. Ahilikte iş değiştirmek pek hayra yorulmazdı. İşini bırakıp giden bir usta tekrar o mesleğe döndüğünde kalfa olarak çalışmaya başlardı. Bu ilke, işgücünde yaşanan hareketliliğin önüne geçerek bugünkü ekonomik tabirle geçici işsizliği minimum seviyeye taşımaktır (Erdem, 2015: 64).

Hem sosyal hem de iktisadi açıdan önem teşkil eden iş bölümü kavramı tarihte müslüman düşünür olan Al-Ghazali, bir somun ekmeğin bile nihai halini almasında üretime katılan işgücünün koordinasyon ve işbirliğinden bahseder. İbn-i Haldun iş bölümü hakkındaki görüşlerine 1378 yılında kaleme aldığı Kitabu'l-İber adlı eserinin birinci kısmı olan

Mukaddime’de değinmiştir. Müslüman düşünürler gibi batılı düşünür olan Adam Smith Milletlerin Zenginliği adlı eserinde iş bölümü ile ilgili önemli bilgilere yer vermiştir (Öztürk, 2015: 6).

İş bölümüne önem verilen Ahilikte, teşkilat mensupları yeteneklerine en uygun bir işte çalışır, başka bir iş aramazlardı. İnsanların iş değiştirmesi veya çoklu görev yapması hoş karşılanmadı. Ahiliklerde iş bölümü ekonomik olduğu kadar ahlaki bir sorun olarak da değerlendirilmiştir.

Böyle kimseler, Ahilik yapacak manevi disipline sahip sayılmazlardı, çünkü herhangi bir mesleğe karar vermeden sık sık iş değiştirmek, ancak dengesiz ve istikrarsız bir ruha sahip olanların yapacağı bir davranıştır. Ahilik, sanatçının tüm düşünce ve çabalarıyla iş değiştirmemesini ve kendini işine vermesini sağlamıştır (Öztürk, 2015: 6).

Bir ülkenin ekonomik kalkınmasını sağlayan önemli etken insanı çalışmaya sevk etmek, miskinliği ortadan kaldırmak ve kazancın en hayırlısının alın teriyle kazanıldığı ideolojisini benimsetmektir. “İki günü birbirine eşit olanın zararda olduğu” hadisi şerifini benimsemiş olan toplumların ekonomik kalkınması muhtemeldir (Erdem, 2015: 65).

Daima üretmeyi, çalışmayı ve atılgı olmayı öngören ahilik ruhu, sadece bu dünya işi ve ahlakı için değil Kur’an’ın olunmasını bahsettiği salih amel insanı olmak üzerinde durmuştur. Tembelliği ve hazır yiyiciliği hoş görmeyen ahilikte bir meslek ve işin olmasının üzerinde durulduğu kadar bu işte alın teriyle çalışmak ve hakkıyla üretmekte son derece önemlidir (Sancaklı, 2010: 16).

Ahilikte “kazanç” mutlaka alın teri dökülerek yani aldığı parayı hak ederek, helalinden kazanılmalıdır. Emeğinin karşılığı olan parayı almak, esnafın ticarete terazisinin şaşmaması, hile ve yalan ile mal satmamak ahi esnafının olmazsa olmazlarından. Bu nedenle bazı meslekler ahilikte kabul görmemektedir. Ahiliğe girmesi kabul edilmeyen meslekler arasında “tellallar” de bulunmaktadır. Tellallık, bir ürünü olduğundan çok fazla değere sahipmiş gibi gösteren kimselerin yaptığı bir meslekti. Günümüzde “çığırtkanlık” olarak bilinen bu meslek ahilerin iş ve meslek ahlakıyla bağdaşmayan bir iştir (Köksal, 2007: 398).

Esnaf ve sanatkârların içlerinde barındırdıkları, temellerini dini inanç ve değerlerinden alan kardeşlik, yardımlaşma ve dayanışma içgüdüleri toplumun çeşitli kesimlerinde oluşacak kin ve düşmanlık duygularına yer verdirmemiştir (Özerkmen, 2004: 73).

Temelinde yardımlaşma ve dayanışma ilişkisine yer veren ahilik kurumu, sürekli kargaşa yaratan, devletin bile sahip çıkmadığı sorunlu grup ve bireyleri ele almış, kimsesizlerin kimsesi olma düsturunu kendine hedef edinmiştir. Ahilikte sosyal dayanışma ve yardımlaşma zorunlu görülmüştür. Bu yönüyle Kuran-ı Kerim'in emrettiği gibi iyilik için yardımlaşmayı ancak kötülük için yardımlaşmamayı öngörmüştür. Kendi aralarında kurdukları yardımlaşma sandıklarıyla devletten hiçbir yardım almadan şehir esnafı ve halk kardeşçe dayanışmayla birbirlerini idare etmişlerdir (Özerkmen, 2004: 73).

Ahilerin birbirlerine karşı soyyal sorumlulukları bulunmaktaydı. Bir ahinin maddi manevi başı sıkışsa diğer ahiler her türlü yardımdan kaçmazlardı. Ahilerin oluşturduğu bugünkü kooperatifleri andıran sivil toplum örgütlerince bu tür yardımlar yapılırdı. Bu yardımlardan ziyade her ahinin sandığının altında altı farklı amaçla para koydukları keseler bulunurdu. Farklı isimlerle anılan bu keselere “sadakanın ömrü uzattığı ve malı bereketlendirdiği” inancı ile para konulur gerektiğinde ihtiyaç sahiplerine iletilirdi (Erken, 2008: 60).

Ahilikte usta-çırak ilişkisi işveren ve işçinin yerini almaktadır. Sendikada işveren ile işçi arasında geçiş yoktur. Bu geçişkenliğin olmaması işverenin işçiyi ve işçinin değerini reddetmesine neden olur. Ahilikte usta-çırak ilişkisi geçişlidir. Bu geçiş biraz hiyerarşik kurallara bağlıdır ve bazı görev ve sorumlulukları içerir. Her çırak bir gün hem işinde hem de o işi yapmaktaki başarısında imtihandan geçer. Sadece bir işte yetenekli olmak yeterli değildir. Aynı zamanda kişinin ahi ve ahi ahlakı kurallarına da sahip olması gerekir (Erken, 2008: 66).

İyi bir ahi olanın şartlarından birisi de kendisini yetiştiren ve işinde pir olan diğer ustalara saygıda kusur etmeden hayırla anmasıdır. Şed kuşanmada bin bir günlük meslek eğitimini almanın yanında insani olarak ahlak kurallarını da barındırmak ve ustasının rızasını almak önemli şartlardandı. Ahi şecerenamerinde ustasına karşı gelen ahi için ağır cezalara yer verilmektedir (Köksal, 2007: 398).

Günümüzde hala var olan çıraklıkta bir baba çocuğunu mesleğe verirken “eti senin, kemiği benim” sözünü kullanmaktadır. Bu tabirle amaç çocuğuna acımasız ya da şefkatsiz yaklaşmak değil, verdiği ustanın yani o mesleğin hocasının evladına işin inceliklerini belli bir disiplinle öğretmesini istemesidir. Dili Türkçe olan Çobanoğlu fütüvvetnamesinde çırakların görevleri şöyledir (Erdem, 2015: 67):

- Fütüvvetnamelerde bulunan kuralların 124 tanesini uygulamak,
- Ahiliğin bütün sözlerini benimsemek,
- Malını canını ahilik yolunda harcamak ve bir hüner ya da sanat sahibi olmak,
- Kıyafet ve temizliğe özen göstermek, giysilerini yıkatmak,
- Ahiden ışık almak, ahiye saç kestirmek gibi kişisel bakımlarını yaptırmak,
- Ocak adına kimsenin namsuna haysiyetine göz dikmemek.

Her ahi mutlaka bir işe sahip olmalı hatta her ahinin bir sanatı (mesleği) olmalıdır. Herkesin çalışacağı bir işi olmalı sağlıklı biri kimseden yardım beklemeden kendi rızkını çıkartmalıdır. İşsiz kişiler toplumda yük olarak görülmektedir. Fütüvvetnamelerde her peygamberin bir mesleğinin olduğu her ahinin de bir sanatının olması gerektiği vurgulanmaktadır. Ahiliğin meslek ahlakına yönelik bir kuralı da her ahinin kendi mesleği dışında ikinci bir meslekle uğraşmamasıdır. Bu kuralla hem üretilen ürünlerin mesleğinde ehil kişilerce daha kaliteli ve standartlara uygun olması hem de kimsenin rızkına mani olunmaması istenmektedir (Köksal, 2007: 397).

## **BÖLÜM 3. AHI TEŞKİLATI İŞ AHLAKI İLKELERİNİN GÜNÜMÜZ İŞ DÜNYASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: SAKARYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Araştırma, bir şeyin/deneğin eleştirel bir biçimde incelenmesi sonucunda yeni gerçekleri ortaya çıkarmak, bir problemi çözümlenmek, yeni ilişkiler ve sonuçlara ulaşmak adına yapılan arayış ve sorgulamalar bütünüdür (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010: 45).

Bilimsel araştırmalarda doğru bilgiye ulaşım doğru olanı saptamak esastır. Elde edilen bilgileri genelleştirerek doğru olan bilgiye yaklaşılr. Bir araştırmanın sonuçları ne kadar fazla genellenebiliyorsa o kadar değerlidir (Arıkan, 1994: 17). Bilim, genellenebilirliği olan bilgiler bütünü olduğu için bilimsel bir araştırmada geniş bir alanda genellenebilirliği olacak bilgiler elde etmeye çalışmak önemlidir (Karasar, 2003: 47).

### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırmalar metodolojik olarak nicel, nitel ve karma şeklindedir. Bu metodolojiler birbirinden belirgin bir şekilde farklılaşmış olsa da bilimsel araştırma sonucuna en iyi şekilde cevap vermek açısından herhangi birisinin diğerinden daha iyi olma durumu yoktur. Önemli olan araştırmaya uygun olan yöntemi kullanmaktır. Gerçekleştirilecek araştırmanın konusu ve çalışma yöntemine göre en uygun metodolojinin seçilmesi söz konusudur. Nicel yöntemle başvurulmuş araştırmalarda “ne kadar, kaç tane, ne kadar sıklıkla ve ne ölçüde” gibi soruların yanıtları aranmaktadır (Padem, Göksu ve Konaklı, 2012: 58).

“Ahi Teşkilatı İş Ahlakı İlkelerinin Günümüz İş Dünyası Açısından Değerlendirilmesi: Sakarya İlinde Bir Araştırma” isimli araştırmada nicel araştırma yöntemi, üzerinde çalışılan konunun hedef kitleye uygulanan alan araştırması (anket ve ölçek uygulaması) çalışmalarıyla birlikte elde edilen verilerin gözlemlenmesi, ölçülmesi ve sayısal olarak ifade edilmesi amacıyla yönelik bir araştırma yöntemi olarak kullanılmaktadır.

Elde edilen anket sonuçları sosyal istatistik programı ile sistematize edilmiş, frekans tabloları, t testleri, tek yönlü varyans analizleri, ilişkili olduğu düşünülen korelasyon analizleri yapılmış, analizler bilgiye çevrilmiş ve çıkarımlar elde edilmiştir.

### **3.2. Araştırmanın Hipotezleri**

H<sub>0</sub>: Ahi teşkilatı iş ahlakı ilkelerinin (adalet, saygı, güven ve dürüstlük) günümüz iş hayatına uygunluğu vardır.

H<sub>1</sub>: Ahilik kültürü ve uygulamalarına ilişkin ortalama değerler bireylerin cinsiyetine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H<sub>2</sub>: Ahilik kültürü ve uygulamalarına ilişkin ortalama değerler bireylerin eğitim düzeyine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H<sub>3</sub>: Ahilik kültürü ve uygulamalarına ilişkin ortalama değerler bireylerin meslek türüne göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H<sub>4</sub>: Ahilik kültürü ve uygulamalarına ilişkin ortalama değerler bireylerin çalıştığı sektör türüne göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H<sub>5</sub>: Ahilik kültürü ve uygulamalarına ilişkin ortalama değerler bireylerin mesleğinin aynı zamanda baba mesleği olma durumuna göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

H<sub>6</sub>: Ahilik kültürü ve uygulamalarına ilişkin ortalama değerler bireylerin işletme ölçeklerine göre istatistiki olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

### **3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini Sakarya ilinde faaliyet gösteren küçük, büyük, orta ölçekli işletme sahibi ve esnaf sanatkarlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu evren arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen toplamda 124 kişi oluşturmuştur.

### **3.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları**

Anket formu hazırlanmadan önce literatürde konuyla ilgili benzer çalışmalar araştırılmış ve bu doğrultuda ölçeğe son hâli verilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu, iki ayrı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ankete katılan cevaplayıcıya ilişkin cinsiyeti, eğitim düzeyi, mesleği, çalıştığı sektör, mesleğin aynı zamanda baba mesleği olma durumu ve işletme ölçeği bilgilerinden oluşan 6 adet demografik soruya yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci ve son bölümünde ise ahilik kültürü ve uygulamalarının günümüz işletmelerinde uygulanma düzeyini tespit edebilmek amacıyla; “Ahilik Kültürü ve

Uygulamaları” ve “iş etiği” ile ilgili 44 maddeden oluşan ankete yer verilmiştir. Bakan (2019) tarafından kaleme alınan “Örgüt Kültürü ve İş Ahlakı Temelinde Ahilik Kültürünün Günümüz Örgütlerinde Uygulanma Düzeyinin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi ve Evkaya (2019) tarafından kaleme alınan “Lise Öğretmenlerinde İş Etiği Ve İş Tatmini Algısının Karşılaştırmalı Analizi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği” başlıklı doktora tezinin yazarından mail yoluyla istenmiş ve izni dâhilinde kullanılmıştır. Söz konusu ankette katılımcılara 5’li Likert ölçekli; “1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum ve 5. Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde ifadeler yöneltilmiştir.

### **3.5. Verilerin Toplanması**

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Günümüzde içinde bulunduğumuz mevcut olumsuz koşullar ve pandemi süreci nedeniyle anket online olarak düzenlenerek katılımcılara sosyal medya mecraları aracılığıyla anket iletilmiştir. Katılımcıların yanıtları excel dosyası olarak toplandıktan sonra analiz edilmiştir.

### **3.6. Verilerin Analizi**

Analizlerimiz SPSS 21.0 programı analiz edilerek ve %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984: 395; Moors, 1986: 283; Hopkins ve Weeks, 1990: 720; De Carlo, 1997: 294).

Bu nedenle analizlerimizde parametrik olan Bağımsız gruplar t testi, ANOVA testi ve Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Değişkenlerin 2 gruplu değişkenlere göre farklılık gösterme durumu t testi ile 3 ve daha fazla gruplu değişkenlere göre farklılık gösterme durumu ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki ise Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir

#### **3.6.1. Parametrik Testler**

Bağımsız Gruplar T Testi: Bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Bu testin uygulanabilmesi için her iki grubun normal dağılım varsayımını sağlaması gerekir.

One–Way ANOVA: Bağımsız k grubun ( $k>2$ ) nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir. Söz konusu testin uygulanabilmesi için her iki grubun normal dağılım varsayımını sağlaması gerekir.

Pearson korelasyon (r) testi: Bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniğidir.

Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliğinin belirlenmesi için Açımlayıcı Faktör Analizi, güvenilirlik Düzeyinin belirlenmesi için Cronbach's Alfa katsayısı hesaplanmıştır (Jeong, 2004: 70).

### **3.6.2. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi**

#### **3.6.2.1. Açımlayıcı Faktör Analizi**

Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliğini tespit etmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu tespit etmek amacıyla KMO ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO katsayısı örneklemin büyüklüğünü tespiti için hesaplanırken normal dağılım şartı Bartlett testiyle ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda KMO testi ölçüm sonucunun minimum 50 veya daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Jeong, 2004: 70). Faktör analizinde ise ölçek maddelerinin faktörlere atanması ya da ölçekten çıkarılması işlemlerinde faktör yükü değerlerine bakılmıştır.

#### **3.6.2.2. Güvenirlik Analizi**

Cronbach's alfa katsayısı bir anket ölçeğinin güvenilirlik düzeyini vermektedir. Katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa ( $\alpha$ ) katsayısı 1'e yaklaştıkça anket ölçeğinin güvenilir yüksekliğini arttığını ifade eder. Aşağıda Alfa ( $\alpha$ ) katsayısının yer aldığı değer aralığındaki güvenilirlik düzeyleri verilmiştir (Nunnally, 1967: 87):

- $.00 \leq \alpha < .40$  ise ölçek güvenilir değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $.60 \leq \alpha < .80$  ise ölçek oldukça güvenilir,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

**Tablo 1:** Güvenirlilik Katsayıları

Boyut	Güvenirlilik
Adalet	0,867
Saygı	0,951
Dürüstlük	0,837
Güven	0,815
Toplam	0,856

Tablo 1' gösterildiği üzere anketteki ölçeğimizin güvenirliliği her bir ilke bazında ve toplamda yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

## BÖLÜM 4: BULGULAR VE YORUM

### 4.1. Değişkenlerin Faktör Analizi Bulguları

**Tablo 2:** Adalet İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,894
	Approx. Chi-Square	745,352
Bartlett's Test of Sphericity	Df	45
	Sig.	,000

Adalet için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,894 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ( $KMO > 0,500$ ). Bartlett testi kapsamında  $X^2$  değeri 745,352 ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3:** Adalet İçin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör yükü	Açıklanan varyans oranı	Cronbach's Alpha
	Adalet6	,898		
	Adalet8	,885		
	Adalet9	,849		
	Adalet4	,789		
Adalet	Adalet5	,770	54,862	,867
	Adalet2	,758		
	Adalet10	,689		
	Adalet7	,673		
	Adalet1	,486		
	Adalet3	,472		

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin faktör yükleri 0,472 ile 0,898 arasında değişen 10 madde ve tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı

açıklama oranı %54,862; güvenirlik katsayısı 0,867'dir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

**Tablo 4:** Saygı İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,930
	Approx. Chi-Square	1735,047
Bartlett's Test of Sphericity	Df	136
	Sig.	,000

Saygı için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,930 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur (KMO>0,500). Bartlett testi kapsamında  $X^2$  değeri 1735,047 ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 5:** Saygı İçin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör yükü	Açıklanan varyans oranı	Cronbach's Alpha
	Saygı9	,881		
	Saygı13	,872		
	Saygı7	,842		
	Saygı17	,834		
	Saygı8	,826		
	Saygı14	,824		
Saygı	Saygı11	,819	58,864	,951
	Saygı6	,812		
	Saygı15	,797		
	Saygı10	,795		
	Saygı4	,750		
	Saygı5	,728		
	Saygı16	,719		
	Saygı12	,696		

Saygı2	,620
Saygı1	,563
Saygı3	,559

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin faktör yükleri 0,559 ile 0,881 arasında değişen 17 madde ve tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %58,864; güvenirlik katsayısı 0,951'dir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

**Tablo 6:** Dürüslük İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,788
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	470,557
	Df	21
	Sig.	,000

Dürüslük için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,788 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ( $KMO > 0,500$ ). Bartlett testi kapsamında  $X^2$  değeri 470,557 ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 7:** Dürüslük İçin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör yükü	Açıklanan varyans oranı	Cronbach's Alpha
	Dürüslük8	,875		
	Dürüslük7	,849		
	Dürüslük3	,794		
Dürüslük	Dürüslük4	,783	55,495	,837
	Dürüslük5	,650		
	Dürüslük2	,608		
	Dürüslük1	,602		

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin faktör yükleri 0,602 ile 0,875 arasında değişen 7 madde ve tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Faktör yükünün 0,300'den küçük olması nedeniyle 6.madde analizden çıkarılmıştır. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %55,495; güvenirlik katsayısı 0,837'dir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

**Tablo 8:** Güven İçin KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,825
Approx. Chi-Square		624,231
Bartlett's Test of Sphericity	Df	15
	Sig.	,000

Güven için yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,825 olarak hesaplanmıştır. Buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur ( $KMO > 0,500$ ). Bartlett testi kapsamında  $X^2$  değeri 624,231 ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). KMO ve Bartlett testi sonucuna göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 9:** Güven İçin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör yükü	Açıklanan varyans oranı	Cronbach's Alpha
	Güven5	,932		
	Güven4	,932		
Güven	Güven6	,910	65,381	,815
	Güven2	,878		
	Güven3	,543		
	Güven1	,540		

Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçeğin faktör yükleri 0,540 ile 0,932 arasında değişen 6 madde ve tek faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı %65,381; güvenirlik katsayısı 0,815'tir. Buna göre ölçeğin güvenirlik düzeyi çok yüksektir.

#### 4.2. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

**Tablo 10: Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler ve Normallik Testi**

	Minimum	Maximum	Ort	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Adalet	3,70	5,00	4,72	0,33	-1,159	,604
Saygı	4,00	5,00	4,79	0,26	-1,286	,643
Dürüstlük	3,43	5,00	4,74	0,33	-1,424	1,854
Güven	3,33	5,00	4,72	0,39	-1,572	1,720

Değişkenlerden elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik sağlanmış olup analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır. Uç değer olup normalliği bozduğu için iki veri analize dahil edilmemiştir.

**Tablo 11: Demografik Değişkenler**

		n	%
Cinsiyetiniz	Kadın	21	16,9
	Erkek	103	83,1
Eğitim Düzeyiniz	İlkokul	10	8,1
	Ortaokul	12	9,7
	Lise	39	31,5
	Ön lisans	19	15,3
	Üniversite	37	29,8
	Yüksek lisans	5	4,0
Mesleğiniz Nedir?	Doktora	2	1,6
	Küçük esnaf	48	38,7
	Sanatkar	17	13,7
	Yönetici işveren	59	47,6
Sektörünüz?	Hizmet	45	36,3
	İmalat	26	21,0
	Ticaret	28	22,6
	Sanatkar_esnaf	25	20,2

Mesleğiniz aynı zamanda baba mesleği midir?	Evet	31	25,0
	Hayır	93	75,0
İşletme Ölçeğiniz	Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme)	80	64,5
	Küçük işletme (50 kişiden az 10 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	15	12,1
	Orta Büyüklükteki İşletme ( 250 çalışandan az 50 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	18	14,5
	Büyük İşletme ( 250 den fazla çalışanı olan işletme)	11	8,9

Katılımcılardan erkeklerin oranı %83,1; lise mezunu olanların oranı %31,5; yönetici işveren olanların oranı %47,6; hizmet sektöründe olanların oranı %36,3; mesleği aynı zamanda babası ile aynı olanların oranı %25,0; işletme ölçeği Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme) olanların oranı %64,5'tir.

**Tablo 12:** Adalet İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler

	1,0		2,0		3,0		4,0		5,0		Ort	ss
	n	%	N	%	n	%	N	%	N	%		
İşyerimde çalışanlar, alınan kararlara özgürce katılabilmelidir.	6	4,8	3	2,4	8	6,5	24	19,4	83	66,9	4,41	1,05
İşyerimde yardımlaşmaya ve dayanışmaya önem veririm.	1	0,8	0	0,0	2	1,6	10	8,1	111	89,5	4,85	0,51
Çalışanlarım arasında başarı durumuna göre ayırım yapmam.	9	7,3	9	7,3	17	13,7	10	8,1	79	63,7	4,14	1,31
Çalışanlarıma eşit söz hakkı veririm.	0	0,0	1	0,8	9	7,3	10	8,1	104	83,9	4,75	0,62
İşyerinde farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin veririm.	1	0,8	0	0,0	5	4,0	15	12,1	103	83,1	4,77	0,60
Çalışanların haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	0	0,0	0	0,0	2	1,6	11	8,9	111	89,5	4,88	0,37
Kişilere dini, siyasi, ırk ve cinsiyet gibi nedenler bakımından farklı davranmam.	3	2,4	0	0,0	1	0,8	10	8,1	110	88,7	4,81	0,68
Haksızlığın düzeltilmesi için çalışanlarıma çaba göstermelerini isterim.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	7,3	115	92,7	4,93	0,26

Değerlendirme yaparken tarafsız davranırım. 0 0,0 0 0,0 3 2,4 13 10,5 108 87,1 4,85 0,42

Şiddete ve sözlü tacize (Mobing) dayalı davranışlara(dayak, dövme, tokat atma v.b) karşıyım. 2 1,6 1 0,8 1 0,8 4 3,2 116 93,5 4,86 0,62

Katılım düzeyi en yüksek olan ifadeler;

- Haksızlığın düzeltilmesi için çalışanlarımın çaba göstermelerini isterim.
- Çalışanların haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.
- Şiddete ve sözlü tacize (Mobing) dayalı davranışlara(dayak, dövme, tokat atma v.b) karşıyım.

**Tablo 13:** Saygı İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler

	1,0		2,0		3,0		4,0		5,0		Ort	ss
	n	%	n	%	n	%	N	%	N	%		
İşyerim sosyal sorumluluk ilkelerine uygun olarak çalışır.	1	,8	2	1,6	7	5,6	17	13,7	97	78,2	4,67	0,73
Mal ve hizmet sattığım müşterilerin menfaatlerini önemserim.	2	1,6	0	0,0	5	4,0	13	10,5	104	83,9	4,75	0,68
Mal/hizmet sattığım müşteriye iade/değiştirme garantisi veririm.	1	,8	2	1,6	9	7,3	16	12,9	96	77,4	4,65	0,76
Sattığım tüm mal ve hizmetler benim için aynı ölçüde önemlidir.	0	,0	1	0,8	2	1,6	7	5,6	114	91,9	4,89	0,43
Müşteriler benden mal/hizmet satın almasalar bile ikramda bulunur ürünlerimi tanıtırım.	1	,8	0	0,0	7	5,6	16	12,9	100	80,6	4,73	0,64
İşyerimde etik değerlere önem verilir.	0	,0	1	0,8	2	1,6	11	8,9	110	88,7	4,85	0,45
İşyerimde çalışanlara, müşterilere iyi ve anlayışlı davranmaları konusunda telkinde bulunurum.	0	,0	1	0,8	1	0,8	4	3,2	118	95,2	4,93	0,36
Ustaların/Üstlerin, çıraklarına/ aslarına/ stajyerlerine bilgilerini aktarmaları gerektiğini	0	,0	0	0,0	3	2,4	7	5,6	114	91,9	4,90	0,38
Çalışanlarıma içten ve samimi davranırım.	0	,0	0	0,0	2	1,6	16	12,9	106	85,5	4,84	0,41

10Meslektaşlarıma içten ve samimi davranırım.	0	,0	0	0,0	7	5,6	20	16,1	97	78,2	4,73	0,56
Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım.	1	,8	0	0,0	2	1,6	13	10,5	108	87,1	4,83	0,52
Görevimle ilgili bilgi, beceri ve tutumlara tam olarak sahip olduğumu düşünürüm.	1	,8	0	0,0	6	4,8	27	21,8	90	72,6	4,65	0,65
Müşterilerimin düşüncelerine saygı gösteririm.	0	,0	0	0,0	2	1,6	22	17,7	100	80,6	4,79	0,45
Meslektaşlarımla görüş ve düşüncelerine saygı duyarım.	0	,0	0	0,0	6	4,8	16	12,9	102	82,3	4,77	0,52
Her çalışanın değerli olduğuna inanırım.	1	,8	0	0,0	0	0,0	15	12,1	108	87,1	4,85	0,48
Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm.	1	,8	0	0,0	4	3,2	18	14,5	101	81,5	4,76	0,59
İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	0	,0	0	0,0	1	0,8	15	12,1	108	87,1	4,86	0,37

Katılım düzeyi en yüksek olan ifadeler;

- İşyerimde çalışanlara, müşterilere iyi ve anlayışlı davranmaları konusunda telkinde bulunurum.
- Ustaların/Üstlerin, çıraklarına/ astlarına/ stajyerlerine bilgilerini aktarmaları gerektiğini düşünüyorum.
- Sattığım tüm mal ve hizmetler benim için aynı ölçüde önemlidir.

**Tablo 14: Dürüstlük İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler**

	1,0		2,0		3,0		4,0		5,0		Ort	ss
	n	%	N	%	n	%	N	%	N	%		
Zor durumda olduğunu düşündüğüm esnaf/ işletmeci arkadaşşıma müşteri yönlendiririm.	1	,8	3	2,4	11	8,9	14	11,3	95	76,6	4,60	0,81
Mali olarak zor durumda olduğunu düşündüğüm arkadaşşıma ( başka işletme, esnaf arkadaş) mali yardım yaparım.	2	1,6	3	2,4	21	16,9	28	22,6	70	56,5	4,30	0,95

Müşteriye kalitesiz mal/hizmet satmaktan utanırım.	2	1,6	0	0,0	1	0,8	1	0,8	120	96,8	4,91	0,54
Sattığım mal/hizmetin eksikleri ve hataları ile ilgili uyarıda bulunurum.	2	1,6	0	0,0	3	2,4	10	8,1	109	87,9	4,81	0,63
Sattığım tüm mal ve hizmetlerin eşit/aynı olması benim için önemlidir.	2	1,6	1	0,8	7	5,6	14	11,3	100	80,6	4,69	0,76
Yapılmasını doğru bulmadığım işleri, iş hayatında diğer meslektaşlarım yaparsa ben de yaparım.	81	65,3	4	3,2	6	4,8	5	4,0	28	22,6	2,15	1,70
Çalışanların bana verdikleri sırları saklarım.	0	,0	0	0,0	2	1,6	7	5,6	115	92,7	4,91	0,34
Verdiğim sözde dururum.	0	,0	0	0,0	0	0,0	5	4,0	119	96,0	4,96	0,20

Katılım düzeyi en yüksek olan ifadeler;

- Verdiğim sözde dururum.
- Müşteriye kalitesiz mal/hizmet satmaktan utanırım.
- Çalışanların bana verdikleri sırları saklarım.

**Tablo 15:** Güven İfadelerine Ait Betimsel İstatistikler

	1,0		2,0		3,0		4,0		5,0		Ort	ss
	n	%	N	%	n	%	N	%	N	%		
Rekabetin iyi bir şey olduğunu düşünüyorum.	6	4,8	5	4,0	18	14,5	14	11,3	81	65,3	4,28	1,15
Sosyal güvenlik ve iş hukuku kurallarına önem veririm.	0	0,0	0	0,0	5	4,0	18	14,5	101	81,5	4,77	0,51
Söylediklerim ile yaptıklarım arasında çelişki yoktur.	8	6,5	2	1,6	2	1,6	11	8,9	101	81,5	4,57	1,08
Çalışanlarım işverenleri olarak bana güvenirler.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	10	8,1	114	91,9	4,92	0,27
Çalışanlarımla ilişkilerimde güvenli bir ortam oluşturmaya çaba gösteririm.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	7,3	115	92,7	4,93	0,26

Çalışanlarımı sorumluluk almaya teşvik ederim.

0 0,0 0 0,0 2 1,6 12 9,7 110 88,7 4,87 0,38

Katılım düzeyi en yüksek olan ifadeler;

- Çalışanlarım ile ilişkilerimde güvenli bir ortam oluşturmaya çaba gösteririm.
- Çalışanlarım işverenleri olarak bana güvenirliler.
- Çalışanlarımı sorumluluk almaya teşvik ederim.

**Tablo 16:** İfadelere Ait Betimsel İstatistikler

	1,0		2,0		3,0		4,0		5,0		Ort	ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%		
Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır.	8	6,5	9	7,3	32	25,8	12	9,7	63	50,8	3,91	1,28
Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir.	6	4,8	6	4,8	30	24,2	19	15,3	63	50,8	4,02	1,18

“Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır” ifadesi katılım düzeyleri ortalaması 3,91; “Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir” ifadesi katılım düzeyleri ortalaması 4,02’dir.

### 4.3. Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 17:** Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Adalet	Saygı	Dürüstlük	Güven
Adalet	R 1	,636**	,333**	,457**
	p	,000	,000	,000
Saygı	R	1	,643**	,604**
	p		,000	,000
Dürüstlük	R		1	,525**
	p			,000
Güven	R			1

**\*\*p<0,01**

Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Pearson korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Adalet ile Saygı arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,636$ ); Dürüstlük arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ( $r=0,333$ ); Güven arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ( $r=0,457$ ) bulunmaktadır.

Saygı ile Dürüstlük arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,643$ ); Güven arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ( $r=0,604$ ) bulunmaktadır.

Dürüstlük ile Güven arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ( $r=0,525$ ) bulunmaktadır.

**Tablo 18:** Değişkenlerin, Cinsiyet Açısından İncelenmesi

Cinsiyetiniz	n	Ortalama	Ss	t	P	
Adalet	Kadın	21	4,78	0,31	,791	,431
	Erkek	103	4,71	0,33		
Saygı	Kadın	21	4,82	0,24	,472	,638
	Erkek	103	4,79	0,27		
Dürüstlük	Kadın	21	4,73	0,37	-,075	,941
	Erkek	103	4,74	0,32		
Güven	Kadın	21	4,68	0,41	-,532	,595
	Erkek	103	4,73	0,39		

**\*p<0,05**

Değişkenlerin, Cinsiyet Açısından İncelenmesi için yapılan t testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Kadın ile erkekler arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 19:** Değişkenlerin, Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi

Eğitim Düzeyiniz	N	Ortalama	Ss	F	P	
Adalet	İlkokul	10	4,65	0,30	1,137	,345

	Ortaokul	12	4,93	0,21		
	Lise	39	4,68	0,38		
	Ön lisans	19	4,70	0,33		
	Üniversite	37	4,74	0,31		
	Yüksek lisans/doktora	7	4,71	0,33		
	İlkokul	10	4,68	0,35		
	Ortaokul	12	4,94	0,10		
	Lise	39	4,78	0,24		
Saygı	Ön lisans	19	4,77	0,27	1,148	,339
	Üniversite	37	4,80	0,28		
	Yüksek lisans/doktora	7	4,76	0,30		
	İlkokul	10	4,61	0,53		
	Ortaokul	12	4,82	0,26		
	Lise	39	4,70	0,29		
Dürüstlük	Ön lisans	19	4,76	0,38	0,691	,631
	Üniversite	37	4,78	0,31		
	Yüksek lisans/doktora	7	4,69	0,33		
	İlkokul	10	4,45	0,62		
	Ortaokul	12	4,90	0,21		
	Lise	39	4,68	0,41		
Güven	Ön lisans	19	4,75	0,39	1,928	,095
	Üniversite	37	4,73	0,35		
	Yüksek lisans/doktora	7	4,90	0,16		

\* $p < 0,05$

Değişkenlerin, Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Eğitim düzeyi farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 20:** Değişkenlerin, Meslek Açısından İncelenmesi

Mesleğiniz Nedir?	N	Ortalama	Ss	F	P	
	Küçük esnaf	48	4,75	0,29		
Adalet	Sanatkar	17	4,77	0,31	,630	,534
	Yönetici işveren	59	4,69	0,37		
	Küçük esnaf	48	4,81	0,23		
Saygı	Sanatkar	17	4,84	0,28	,871	,421
	Yönetici işveren	59	4,76	0,29		
	Küçük esnaf	48	4,73	0,36		
Dürüstlük	Sanatkar	17	4,77	0,32	,101	,904
	Yönetici işveren	59	4,74	0,31		
	Küçük esnaf	48	4,67	0,41		
Güven	Sanatkar	17	4,87	0,29	1,610	,204
	Yönetici işveren	59	4,72	0,40		

\*p<0,05

Değişkenlerin, Meslek Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Mesleği farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

**Tablo 21:** Değişkenlerin, Sektör Açısından İncelenmesi

Sektörünüz?	N	Ortalama	Ss	F	P	
	Hizmet	45	4,70	0,35		
Adalet	İmalat	26	4,81	0,28	,775	,510
	Ticaret	28	4,71	0,33		
	Sanatkar_esnaf	25	4,70	0,35		
	Hizmet	45	4,77	0,28		
Saygı	İmalat	26	4,84	0,19	,498	,685

	Ticaret	28	4,80	0,28		
	Sanatkar_esnaf	25	4,77	0,29		
Dürüstlük	Hizmet	45	4,75	0,30		
	İmalat	26	4,71	0,31	,115	,951
	Ticaret	28	4,76	0,38		
	Sanatkar_esnaf	25	4,74	0,36		
Güven	Hizmet	45	4,65	0,41		
	İmalat	26	4,84	0,26	1,334	,266
	Ticaret	28	4,74	0,41		
	Sanatkar_esnaf	25	4,72	0,44		

\*p<0,05

Değişkenlerin, Sektör Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Sektörü farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

**Tablo 22:** Değişkenlerin, Mesleğinin Aynı Zamanda Baba Mesleği Olma Durumu Açısından İncelenmesi

Mesleğiniz aynı zamanda baba mesleği midir?		n	Ortalama	Ss	t	P
Adalet	Evet	31	4,66	0,40		
	Hayır	93	4,75	0,30	-1,291	,199
Saygı	Evet	31	4,82	0,22		
	Hayır	93	4,78	0,28	0,763	,447
Dürüstlük	Evet	31	4,76	0,34		
	Hayır	93	4,73	0,33	0,491	,624
Güven	Evet	31	4,74	0,39		
	Hayır	93	4,72	0,40	0,283	,777

\*p<0,05

Değişkenlerin, Mesleğinin Aynı Zamanda Baba Mesleği Olma Durumu Açısından İncelenmesi için yapılan t testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Mesleğinin aynı zamanda baba mesleği olma durumu farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ).

**Tablo 23:** Değişkenlerin, İşletme Ölçeği Açısından İncelenmesi

İşletme Ölçeğiniz	N	Ortalama	Ss	F	p
Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme)	80	4,69	0,35		
Küçük işletme (50 kişiden az 10 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	15	4,69	0,29		
Adalet				1,627	,187
Orta Büyüklükteki İşletme ( 250 çalışandan az 50 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	18	4,81	0,32		
Büyük İşletme ( 250 den fazla çalışanı olan işletme)	11	4,88	0,24		
Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme)	80	4,78	0,27		
Küçük işletme (50 kişiden az 10 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	15	4,81	0,27		
Saygı				0,239	,869
Orta Büyüklükteki İşletme ( 250 çalışandan az 50 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	18	4,82	0,28		
Büyük İşletme ( 250 den fazla çalışanı olan işletme)	11	4,83	0,25		
Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme)	80	4,73	0,34		
Küçük işletme (50 kişiden az 10 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	15	4,77	0,30		
Dürüstlük				0,189	,904
Orta Büyüklükteki İşletme ( 250 çalışandan az 50 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	18	4,75	0,34		
Büyük İşletme ( 250 den fazla çalışanı olan işletme)	11	4,79	0,32		
Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme)	80	4,67	0,42		
Küçük işletme (50 kişiden az 10 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	15	4,79	0,31		
Güven				1,794	,152
Orta Büyüklükteki İşletme ( 250 çalışandan az 50 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)	18	4,89	0,27		
Büyük İşletme ( 250 den fazla çalışanı olan işletme)	11	4,77	0,40		

\* $p<0,05$

Değişkenlerin, Mesleğinin İşletme Ölçeği Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

İşletme ölçeği farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ )

**Tablo 24:** Değişkenlerin, Ahilik Sistemi Günümüzde, Çağımızın Kuralları ile Güncellenerek Uygulanmaktadır İfadesine Katılım Düzeyi Açısından İncelenmesi

Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır		N	Ortalama	ss	F	p
Adalet	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	17	4,61	0,37	6,302	,001*
	Kararsızım	32	4,56	0,39		
	Katılıyorum	12	4,73	0,25		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,83	0,26		
Saygı	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	17	4,65	0,27	9,812	,000*
	Kararsızım	32	4,66	0,33		
	Katılıyorum	12	4,75	0,26		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,90	0,16		
Dürüstlük	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	17	4,50	0,46	7,521	,000*
	Kararsızım	32	4,66	0,37		
	Katılıyorum	12	4,69	0,34		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,86	0,20		
Güven	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	17	4,59	0,50	6,141	,001*
	Kararsızım	32	4,53	0,49		
	Katılıyorum	12	4,76	0,35		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,85	0,25		

\* $p<0,05$

Değişkenlerin, Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır İfadesine Katılım Düzeyi Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Adalet ortalaması en yüksek iken kararsız olanlarda en düşüktür.

Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Saygı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Saygı ortalaması en yüksek iken katılım düzeyi azaldıkça ortalama da azalmaktadır.

Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Dürüstlük açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Dürüstlük ortalaması en yüksek iken katılım düzeyi azaldıkça ortalama da azalmaktadır.

Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Güven ortalaması en yüksek iken kararsız olanlarda en düşüktür.

**Tablo 25:** Değişkenlerin, Ahilik Kültüründeki Etik Değerler, Uluslararası Etik Değerler İle Örtüşmektedir İfadesine Katılım Düzeyi Açısından İncelenmesi

Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir		n	Ortalama	ss	F	P
Adalet	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	12	4,64	0,38	3,511	,017*
	Kararsızım	30	4,62	0,37		
	Katılıyorum	19	4,64	0,33		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,82	0,28		
Saygı	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	12	4,72	0,23	5,486	,001*
	Kararsızım	30	4,67	0,32		
	Katılıyorum	19	4,74	0,31		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,88	0,19		
Dürüstlük	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	12	4,64	0,45	4,028	,009*

	Kararsızım	30	4,59	0,41		
	Katılıyorum	19	4,82	0,22		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,81	0,26		
	Kesinlikle katılmıyorum/katılmıyorum	12	4,65	0,46		
Güven	Kararsızım	30	4,55	0,51	3,794	,012*
	Katılıyorum	19	4,70	0,37		
	Kesinlikle katılıyorum	63	4,83	0,29		

\*p<0,05

Değişkenlerin, Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir İfadesine Katılım Düzeyi Açısından İncelenmesi için yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Adalet ortalaması en yüksek iken kararsız olanlarda en düşüktür.

Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Saygı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Saygı ortalaması en yüksek iken kararsız olanlarda en düşüktür.

Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Dürüstlük açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Bu ifadeye katılanlarda Dürüstlük ortalaması en yüksek iken kararsız olanlarda en düşüktür.

Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Bu ifadeye kesinlikle katılanlarda Güven ortalaması en yüksek iken kararsız olanlarda en düşüktür.

## SONUÇ

Genel olarak elde edilen sonuçlar ahilik sisteminin saygı, güven, dürüstlük ve adalet gibi en önemli etik değerleri bünyesinde barındırdığı ve bu doğrultuda bireylerin verdikleri yanıtlar günümüz kapitalist sisteminin olumsuz yönlerine atıfta bulunduğu ifade edilebilir. Ahilik anlayışının bir Müslüman toplum pratiği olduğu unutulmamalıdır. Ahilik anlayışı kapitalist düzen karşısında bir alternatif olarak düşünülebilir. Ancak şu söylenebilir ki; günümüzde KOBİ'lerin arttığı ve kıymetli hale geldiği göz önüne alınarak Ahilik anlayışının bu küçük işletmelerde yeniden tasarlanmış bir model olarak gerçekleşmesi mümkündür. Yapılan alanyazın taraması doğrultusunda aynı değişkeni inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır.

Yapılan araştırma elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır;

- Değişkenlerin, “Cinsiyet Açısından İncelenmesi” için yapılan analiz sonuçlarına göre kadın ile erkekler arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu araştırma sonuçlarından farklı şekilde Pelit ve Güçer (2005, 2006), Yılmaz ve Altinkurt (2009) araştırmalarında etik dışı davranışlarla ilgili olarak kadın öğretmen adaylarının erkek öğretmen adaylarından daha hassas oldukları yaptıkları çalışmalarda belirtilmiştir.
- Değişkenlerin, “Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi” için yapılan analiz sonuçlarına göre eğitim düzeyi farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bakan (2019) tarafından yapılan araştırmada ahilik kültürü ve uygulamaları ( $p=0,012$ ) ile alt boyutlarından; iş etiği ve müşteri odaklılık ( $p=0,024$ ), diğerkâmlık ve yardımlaşma ( $p=0,001$ ) değişkenlerinin p (anlamlılık) satırındaki değerler 0,05’ten küçük olması nedeniyle araştırmaya katılan işletme çalışanlarının eğitim durumuna göre söz konusu boyutların ortalama değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.
- Değişkenlerin, “Meslek Açısından İncelenmesi” için yapılan analiz sonuçlarına göre mesleği farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Şişman ve Acat (2003) araştırmalarında mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, etik değerlere ilişkin algılarının, kıdemlilere göre daha olumsuz olduğunu belirlemiştir. Bakan (2019)

tarafından yapılan araştırmada ahilik kültürü ve uygulamaları ile alt boyutlarından; iş etiği ve müşteri odaklılık, kalite ve çalışanlara değer verme değişkenlerinin p (anlamlılık) satırındaki değerler 0,05"ten küçük olması nedeniyle araştırmaya katılan işletme çalışanlarının mesleklerine göre söz konusu boyutların ortalama değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

- Değişkenlerin, "Sektör Açısından İncelenmesi" için yapılan analiz sonuçlarına göre sektörü farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Yapılan alanyazın taraması doğrultusunda aynı değişkeni inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır.
- Değişkenlerin, "Mesleğinin Aynı Zamanda Baba Mesleği Olma Durumu Açısından İncelenmesi" için yapılan analiz sonuçlarına göre mesleğinin aynı zamanda baba mesleği olma durumu farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bakan (2019) tarafından yapılan araştırmada ahilik kültürü ve uygulamaları ile alt boyutlarından; iş etiği ve müşteri odaklılık ile diğerkmlik ve yardımlaşma boyutlarının p (anlamlılık) satırında yer alan değerlerin 0,05"ten büyük olması nedeniyle araştırmaya katılan işletme çalışanlarının baba meslekler ile uyumlarına göre ilgili boyutların uygulanma düzeyi ortalama değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmadığı anlaşılmaktadır.
- Değişkenlerin, "Mesleğinin İşletme leği Açısından İncelenmesi" için yapılan analiz sonuçlarına göre işletme leği farklı olan gruplar arasında Adalet, Saygı, Dürüstlük ve Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bakan (2019) tarafından yapılan araştırmada ahilik kültürü ve uygulamaları ile alt boyutlarından; iş etiği ve müşteri odaklılık, kalite ve çalışanlara değer verme değişkenlerinin p (anlamlılık) satırındaki değerler 0,05"ten küçük olması nedeniyle araştırmaya katılan işletme çalışanlarının statülerine göre söz konusu boyutların ortalama değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.
- Değişkenlerin, "Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır" ifadesine katılım düzeyi açısından incelenmesi için yapılan analiz sonuçlarına göre Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ahilik sistemi

günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Saygı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Dürüstlük açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yapılan alanyazın taraması doğrultusunda aynı değişkeni inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır.

- Değişkenlerin, “Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir” ifadesine katılım düzeyi açısından incelenmesi için yapılan analiz sonuçlarına göre Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Adalet açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Saygı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Dürüstlük açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir ifadesine katılım düzeyi farklı olan gruplar arasında Güven açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yapılan alanyazın taraması doğrultusunda aynı değişkeni inceleyen bir araştırmaya rastlanamamıştır.

Türkiye açısından değerlendirecek olursak madem ki kalite anlayışının özü insandır, insan kültüründen beri bir varlık değildir. O halde Türk kültüründe olan Ahilik Teşkilatı anlayışının analizi ve günümüze uyarlanıp uygulanması, tıpkı dünya da TKY'nin uygulanmasının önemli oluşu gibi önemli ve önceliklidir. Gelişmiş ülkelerin sosyal ve ekonomik yapıları, bizler için taklit edilecek uygulamalardan ziyade üzerinde inceleme yapılacak alanlar olarak görülmelidir. Zira toplumların kültürleri ve iktisadi olaylara karşı davranışları birbirinden çok farklıdır. Aynı metotlar, aynı teknoloji ile bir kültürde istenileni verirken, bir başka kültürde hayal kırıklığı yaratabilir. Bugün Ahilik, Müslüman-Türk işletmelerinin bu bakış açısıyla örnek alacakları bir kurum olarak değerlendirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akbaş, H.E.; Bozkurt, S.; Yazıcı, K. (2018). Osmanlı Devleti'nde Lonca Teşkilatı Yapısı ve Yönetim Düşüncesi ile Karşılaştırılması, *Muhasebe ve Finans Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 09, 165-202
- Akçay, H. (2020). *Yahudi'nin İş Ahlakı*, İstanbul, Format Yayınevi
- Akdağ, M. (1999). *Türkiye'nin İktisadi ve İçtimai Yapısı* Cilt I, Ankara, Barış Kitabevi
- Akgül, D. (2017). Ahilik Kültüründeki Etik İlkelerin Günümüz İşletmelerine Yansımaları, *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 8-26
- Akgündüz, A.; Öztürk, S. (1999). *Bilinmeyen Osmanlı*, İstanbul, Osmanlı Araştırmaları Vakfı Yayınları
- Aksoy, A. (2018). 13. ve 14. Yüzyılda Anadolu'da Ahi Teşkilatı, Etkisi ve Siyaseti, *Medeniyet ve Toplum Dergisi*, 2(1), 19-35
- Akşeker, S. (2019). *Barbar Kentler Dost Şehirler*, Ankara, Karakum Yayınevi
- Aktan, C. C. (2004). *Toplam Ahlak*, 1. Basım, İstanbul: Zaman Kitap
- Altınkurt, Y., & Yılmaz, K. (2011). *Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri*.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Geliştirilmiş 6. Basım, Sakarya: Sakarya Yayıncılık
- Anodol, C. (2001). *Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnameler*, 2. Baskı, Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları
- Arı, M. (2008). Ahiliğin Siyasal Boyutları ve Günümüzde Yeniden Yorumlanması, *Bolu İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 38-55
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri ve Rapor Hazırlama*. 4. Basım, Ankara: Asil Yayınevi.
- Arslan, H. (2015). Ahilik Teşkilatı'nın Sosyo-Ekonomik Yapısı ve Örneklilik Değeri, *Akademik Bakış Dergisi*, 49, 248-271
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*, 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi
- Arslan, R.; Şanlı, D. (2013). Osmanlı Devleti'nde Bir Esnaf Örgütlenmesi Olarak Lonca Teşkilatı, *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(7), 15-30
- Ateş, T. (1994). *Laiklik: Dünya'da ve Türkiye'de*, Ankara, Ümit Yayıncılık

- Atsız, H. N. (1992). *Aşık Paşaoğlu Tarihi*, Ankara, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları
- Aydın, İ. (2002). *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara, Pegem Yayıncılık
- Aydın, İ.P. (2002). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, 3. Baskı, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Aytekin, E. (2017). *Tarihten Günümüze Fütüvvet ve Ahilik*, İstanbul, Kayıhan Yayınları
- Bahadıroğlu Y. (2006). *Biz Osmanlıyız*, İstanbul, Nesil Yayınları
- Bakan, H. (2019). *Örgüt Kültürü Ve İş Ahlakı Temelinde Ahilik Kültürünün Günümüz Örgütlerinde Uygulanma Düzeyinin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Bakan, H. (2019). *Örgüt Kültürü Ve İş Ahlakı Temelinde Ahilik Kültürünün Günümüz Örgütlerinde Uygulanma Düzeyinin Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- Bakır, K. (2016). *Natüralist Eğitim, Jean-Jacques Rousseau'da Eğitimin Toplumsal ve Ahlâkî Temelleri*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara
- Başaran, İ. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları
- Bayet, A. (2011). *Bilim Ahlâkı* (Çev. Hasan İlhan), Çalış Ofset, İstanbul
- Bayraktar, L. (2006). *Ahilik ve Ahlak*, 2. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu, Kırşehir, Ahi Evran Üniversitesi AKAM Yayınları
- Bayram, M. (1986). *Anadolu Selçukluları Zamanında Ahi Teşkilatının Kuruluşu ve Gelişmesi, Ahilik ve Esnaf*, İstanbul, Yayıncılık Matbaası.
- Bayram, M. (2008). *Fatma Bacı ve Bacıyan-ı Rum*, İstanbul, Çizgi Kitabevi.
- Bayram, M. (2018). *Ahi Evren Hacı Nasirü'd-din Mahmud ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu*, Konya, Çizgi Kitabevi.
- Bayram, S. (2012). Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilatı ve Esnaf Loncaları *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21, 81-115
- Bertrand, A. (2001). *Ahlak Felsefesi*, 2. Baskı, Ankara: Akçağ Yayınları
- Biçer, İ. H. (1994). *TKY'de Araştırma Sonuçları*, Yönetim Kongresi, Kuşadası, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını
- Bikun, İ.R. (2004). *İş Ahlakı*, 1. Basım, İstanbul: İGİAD Yayınları

- Can, C. (2013). *Ahilikten Günümüze Mesleki Eğitimde Çalışma Ahlakı* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep
- Cebecioğlu, E. (1991). *Bacıyan-ı Rum*, Türk Aile Ansiklopedisi Cilt 3, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırmaları Kurumu Yayınları
- Cevizci, A. (2008). *Etiğe Giriş*, 2.Basım, İstanbul: Paradigma Yayıncılık
- Ceylan, K. (2013). *Ahilik: Türk İslam Medeniyetinde Dünyevi ve Uhrevi Sistem*, Ankara, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
- Ceylan, K. (2016). *Postmodern Çağda Ahilik*, Ed. Hüsniye Örs, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık
- Çabuk, V. (1996). *Osmanlı Teşkilat ve Siyaset Kültürü*, İstanbul, Emre Yayınları
- Çağatay, N. (1974). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayınları
- Çağatay, N. (1989). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*, Ankara, 2. Baskı. Türk Tarih Kurumu Yayınları
- Çalışkan, Y.; İkiz, M. L. (2001). *Kültür Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik*, Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı
- Çeker, S. (2008). *Anadolu Selçukluları Zamanında Gelişen Fütüvvet Teşkilatı ve Bu Teşkilatın Halkın Eğitimine Olan Katkıları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya
- De Carlo, L.T. (1997). On the Meaning and Use of Kurtosis, *Psychological Methods*, 2: 292-307.
- Demir, G. (2003). *Osmanlı Devleti'nin Kuruluşu ve Ahilik*, İstanbul, Ahilik Vakfı Yayınları
- Demir, M. (2007). *Resmi ve Özel Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Karar Verme Süreçlerinin Etik Değerler ve İlkeler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Demirpolat, A., & Gürsoy, A. (2004). Ahilik ve Türk sosyo-kültürel hayatına katkıları. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, (15), 355-376.
- Doğan, H. (2006). *Ahilik ve Örtülü Bilgi*, Bursa, Ekin Kitabevi
- Doğan, H. (2006). The Search of Tacit Knowledge in Akhism Culture, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 22-38
- Donaldson, T. (2005). Gerilim Altında Değerler, *Harvard Business Review Şirket Ahlakı* (Çeviren: Cemal Engin), İstanbul: Mess Yayınları

- Dögüş, S. (2015). Kadın Alplardan Bacıyan-I Rum'a (Anadolu Bacıları Teşkilatı); Türklerde Kadının Siyasi ve Sosyal Mevkii, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 127-150
- Durak, İ.; Yücel, A. (2010). Ahiliğin Sosyo Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 151-168
- Durkheim, E. (1986). *Meslek Ahlakı* (Çev. Mehmet Karasan), 3. Basım, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi
- Ekinci, Y. (1991). *Ahilik*, Ankara, Sistem Ofset
- Ekinci, Y. (2016). *Ahilik*, İstanbul, Mihrabad Yayınları
- Erbaşı, A. (2012). Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarıyla İlgili Uygulamalar *Turkish Studies-International Periodical For The Languages*, 7(2), 1321-1331
- Erdem, H. (2015). *Ahlak Felsefesi*, Konya, Hü-Er Yayınları
- Erden, O. (2004). *Ahilik Kültürünün Endüstriyel Kalite Kontrolüne Yansımaları*, I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu, I, 381-397
- Erken, V. (1998). *Bir Sivil Örgütlenme Modeli Ahilik*, 1. Basım, Ankara: Seba Yayınları
- Erken, V. (2008). *Bir Sivil Örgütlenme Modeli Ahilik*, Ankara, Kırşehir Belediyesi Yayınları No:7
- Eroğlu, E.; Köktan, Y. (2015). Ahilik Kültürü ve Geleneksel Sohbet Toplantıları, *TİDSAD Türk ve İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, 339-348
- Erol, S. I. (2017). *Neoliberalleşme sürecinde iş ahlakı: ahlaki zaafiyetlere karşı kurumsal yönetim kapsamında*. Hiperlink eğit. ilet. yay. san. tic. ve ltd. sti..
- Evkaya, C. (2019). *Lise Öğretmenlerinde İş Etiği Ve İş Tatmini Algısının Karşılaştırmalı Analizi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği*, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Finkel, C. (2007). *Rüya dan İmparatorluğa Osmanlı*, İstanbul, Timaş Yayınları
- Gemici, N. (2010). Ahilikten Günümüze Meslek Eğitiminde Model Arayışları ve Sonuçları, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 8(19), 73-74
- Gödelek, K. (2011). *Michel Foucault'un Ahlâk Anlayışı*, Beytülhikme Uluslar arası Felsefe Dergisi, Sayı:1 December
- Gökbel, A. (2006). *Ahiliğin Sosyo-Ekonomik İşlevleri*, 2. Ahi Evran-ı Veli Ahilik Araştırmaları Sempozyumu, Kırşehir, Ahi Evran Üniversitesi AKAM Yayınları

- Gölpınarlı, A. (2011). *İslam ve Türk İllerinde Fütüvvet Teşkilatı*, İstanbul Ticaret Odası Yayınları
- Gölpınarlı, A. (2014). *Vilayetname-Manakabı Hacı Bektaş'ı Veli*, İstanbul, İnkılap Yayınları
- Groeneveld, R.A. and Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis, *The Statistician*, 33: 391-399
- Guner, U. (2017). *Tarihte Fütüvvet ve Ahilik*, İstanbul, Ötüken Neşriyat
- Gülerman, A.; Taştekil, S. (1993). *Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri*, Ankara, Kültür Bakanlığı Hagem Yayınları
- Güllülü, S. (1986). *Fütüvvet ve Ahi Konusunda Bazı Düşünceler*, XXI. Ahilik Bayramı Sempozyumu Tebliğleri, İstanbul, Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Yayınları
- Gündüz, A. Y.; Kaya, M.; Aydemir, C. (2012). Ahilik Teşkilatında ve Günümüzde Tüketicilerin Korunmasına Yönelik Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 37-54
- Gündüz, M. (2005). Meslek ve Ahlak: Öğretmenlik Mesleğinin Ahlakı Olabilir mi?, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 21
- Güngör, E. (1980). *Kültür Değişmeleri ve Milliyetçilik*, Ankara, Töre-Devlet Yayınları
- Gürdal, R. (1999). *İş Ahlakı, Toplam Ahlak*, Fredrich Naumann Vakfı - An Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği ve National Democratic Institute Yayını: 13-18, Ed. Yahya Sezai Tezel, Ankara,
- Hacıgökmen, M. A. (2016). *Ahilik ve Meslek Ahlakı*, Ed: Akdağ, Ömer; M. Kurtuluş Konya, KTO Karatay Üniversitesi Yayınları.
- Halıcı, A. (2000). *İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Haşlak, İ. (2010). John Rawls'ın İki Adalet İlkesi Bağlamında Adalet ve Kalkınma Partisi'nin Sosyal Politika Anlayışı ve Uygulamaları, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (1)
- Haşlak, İ., Duran, B. (1998). Liberal Demokrasinin Etiğini Tartışmak: Toplulukçu Eleştiriler, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Hızlı, M. (2011). *Ahiliğin Anadolu'daki Gelişim Süreci*, Kırklareli, Kırklareli Üniversitesi Yayınları

- Hopkins, K.D. and Weeks, D.L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting, *Educational and Psychological Measurement*, 50: 717-729.
- Hökelekli, H. (2011). *Adalet*. Dem Dergi, 2. Kasım 15
- Işık Erol, S. (2017). *Osmanlı Devleti'nde Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Açısından Ahilik Teşkilatı*, Bursa, Ekin Yayınları
- İbn Battuta. (1983). *Seyahatname*. (Çev. Mümin Çevik), İstanbul, Bilge Kültür Sanat
- İnalçık, H. (2013). *Devlet-i Aliyye*, 52.baskı, İstanbul, Türkiye İş Bankası Yayınları
- İşseveroğlu, G. (2001). *Meslek Ahlakı*, İş güç Dergisi, Cilt. III, Sayı1, İstanbul
- İvgin, H. (1996). *Ahilerde Ahlaki Değerler ve Bunların Ticarete Uygulanması*, I. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyum Bildirileri, Ankara, KB Yayınları
- Jeong, J. (2004). *Analysis of The Factors And The Roles of Hrd in Organizational Learning Styles As Identified By Key Informants At Selected Corporations in The Republic of Korea*. Yayımlanmamış doktora tezi. Amerika: Texas A&M University. Major Subject: Educational Human Resource Development.
- Kanik, İ. (2019). *Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı*, Ankara, Nobel Yayınları
- Kant, İ. (1995). *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi*, (Çev. İonna Kuçuradi), 2. Basım, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu
- Kapu, H. (1996). *İş Ahlakı ve Japon İşletme Geleneğindeki Yeri*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Kapu, H., Aybars, M. (2009). Yahudi Hıristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (1)
- Kara Uğurlu, A.; Aydoğan, E. (2017). Ahilikte Psikolojik Sermaye Davranışı, *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 80, 217-237
- Kara, A. (2021). *Küreselleşme Sürecine Eleştirel Bir Bakış: Mesleki Genekten İş Etiğine Atasözlerinden Reklam Sloganlarına*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Karagöz, Y. (2002). *Liberal Öğretide Adalet, Hak ve Özgürlük*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sivas, 26
- Karagül, M. (2016). İbn-i Haldun'da asabiyet ile devlet ve mülk ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 47-59.
- Karakaş, A. (2017). Çok Yönlü Bir Sivil Toplum Örgütü: Ahilik, *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(1), 1-20

- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 12. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Karasoy, Y. (2003). Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik, *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 15, 355-376
- Kemaloğlu, M. (2011). XI.-XIII. Yüzyıl Türkiye Selçuklu Devleti'nde Sosyal Zümreler, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4, 145-158
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Kirel, Ç. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1211
- Kızıler, H. (2015). Osmanlı Toplumunun Sosyal Dinamiklerinden Ahilik Kurumu, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 408-423
- Koca, S. (2011). *Selçuklu Devri Türk Tarihinin Meseleleri*, Ankara, Berikan Yayınevi
- Koçak, O.; Gürün, F. (2015). Ahilik Geleneğinin Günümüzde Sosyal İçerme Politikalarına Olabilecek Katkıları, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 126-143
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*, 9. Basım, İstanbul: Beta Basım
- Kök Bayrak, S. (2006). Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (1)
- Köksal, M. (2007). *Ahilik kültürünün dünü ve bugünü*. Kırşehir Belediyesi yayını.
- Köprülü, F. (1991). *Osmanlı Devleti'nin Kuruluşu*, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi
- Köprülü, M. F. (1993). *Türk Edebiyatında İlk Mutasavvıflar*, Ankara, DİB Yayınları
- Kunt, İ. (2014). *Fatma Bacı, Ahilik Ansiklopedisi*, Ankara, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları
- Kuzu, A. (2019). *Ahi Evran: İktisatçı, Sanatkar ve Ahi Teşkilatının Kurucusu*, İstanbul, Parola Yayınları
- McHugh, F. P. (1992). *İş Ahlakı*, (Çeviren: TÜSİAD), İstanbul: TÜSİAD Yayınları
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined, *The American Statistician*, 40: 283-284.
- Mucuk, İ. (2008). *Modern İşletmecilik*, 16. Basım, İstanbul: Tükmen Kitabevi
- Nietzsche, F. (2005). *Ahlâkın Soykütüğü* (Çev. Orhan Tuncay), Gün Yayınları, İstanbul

- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, Inc., 1. Baskı, New York.
- Ocak, A.Y. (1996). *Fütüvvet* TDV İslam Ansiklopedisi
- Oktay, A. S. (2015). *Kınalızade Ali Efendi ve Ahlak-ı Alai*, İstanbul, İz Yayıncılık
- Ölmezoğulları, N. (2003). *Ekonomik Sistemler ve Küreselleşen Kapitalizm*, Bursa, Ezgi Kitabevi
- Örs, H. (2016). *Postmodern Çağda Ahilik*, Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık
- Özaydın, M. (2004). *Fütüvvet ve Fütüvvet Ahlakı*, I.Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu, Kırşehir 12-13 Ekim, 713-729
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*, Genişletilmiş Baskı, Kaan Kitapevi.
- Özden, H.Ö. (2017). *Ahilik ve Erzurum*, İstanbul, Bilge Kültür Sanat Yayınları
- Özen, Ş., Çakar, M., Kalemci A. (2006). Türkiye’de Çalışma Ahlakı: Bir Tipoloji Önerisi, *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Erzurum
- Özerkmen, N. (2004). Ahiliğin Tarihsel-Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları- Sosyolojik Yaklaşım, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44(2), 57-78
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, 1. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri (Yönetmel Bir Yaklaşım)*, 2.Baskı, Ankara, Nobel Yayınları
- Özköse, K. (2005). *Ahiliğin Tasavvufi Boyutu I. Ahi Evran-ı Veli ve Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*, Kırşehir, G.Ü. AKAM Yayınları
- Öztürk, H. (2019). *Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı*, İstanbul, Nobel Akademik Yayıncılık
- Öztürk, N. (2014). Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi, *Türk Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 43-56
- Padem, H., Göksu, A. & Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. 1 st Edition, Bosnia and Herzegovina: International Burch University.
- Parmaksızoğlu, İ. (2000). *İbn Battuta Seyahatnamesinden Seçmeler*, İstanbul, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları
- Pazarlı, O. (1980). *İslam’da Ahlak*, 2. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Pelit, E., & Güçer, E. (2005). Ticaret ve turizm meslek dersi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ilişkin algılamaları. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 18-19.

- Pieper, A. (1999). *Etiğe Giriş* (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer), 1.Basım, İstanbul: Ayrıntı Yayınları
- Rauch, F. (1937). *Ahlâk Tecrübesi* (Çev. Z. Fahri Fındıkoğlu) Devlet Basımevi, İstanbul
- Sancaklı, S. (2010). Ahilik Ahlakının Oluşumunda Hadislerin Etkisi, *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, I(I), 1-28
- Schulze, N. (1997). İşletme Etiği Konusuna Kavramsal Bir Yaklaşım, *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4)
- Seyyar, A., & Öz, C. S. (2007). *İnsan kaynakları terimleri:(ansiklopedik sözlük); İngilizce-Almanca karşılıklı, Türkçe açıklamalı*. Değişim Yayınları.
- Soykut, R. H. (1976). *Ahi Evran*, Ankara, San Matbaası
- Sucu, Y. (2003). Yönetim ve Etik, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F.
- Şahin, A. (2016). *Ahilik ve Bacıyan-ı Rum (Anadolu Bacıları) Teşkilatı*, Ed. Hüsnüye Örs, Postmodern Çağda Ahilik, Ankara, Nobel Yayınları.
- Şeker, M. (2011). *Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik ve Fütüvvet-Namelerin Yeri*, İstanbul, Ötüken Neşriyat
- Şeker, M. (2016). Fütüvvetnamelerin Kültürel Özellikleri, *Türk İslam Medeniyeti Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1, 39-50
- Şimşek, B. (1999). *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma*, Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Şimşek, M. (2002). *Ahilik: TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması*, İstanbul, Hayat Yayıncılık
- Şişman, M., & Acat, M. B. (2003). Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 235-250.
- Tabakoğlu, A. (2005). *İslam İktisadı*, İstanbul, Kitabevi Yayıncılık
- Taner, E. (2009). *Osmanlı Esnafı*, Ankara, Grafiker Yayınları
- Tanrıkulu, T. (2007). *Robert Nozick'in Devlet ve Adalet Teorisi*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- Taş, H. (2011). *Günümüz Bursa Esnafında Ahilik Kültüründen İzler*, Bursa, Gaye Kitabevi
- Tokalak, İ. (2017). *Ahilik Bektaşilik Alevilik ve Mevleviliğin Kökenleri*, İstanbul, Doğu Kitabevi

- Topçu, N. (2005). *Bütün Eserleri 21-Ahlak, I*. Baskı, İstanbul: Dergâh Yayınları
- Torlak, Ö. (2007). *Pazarlama Ahlakı*, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Turan, A; Gümüş, K.S. (2015). Türk Dünyasında Kültür, Sosyal Dayanışma ve Birlik Köprüsü Olarak Ahilik Teşkilatı ve Bu Bağlamda Türk Devletine Öneriler, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 598-599
- Uçma, İ. (2017). *Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik*, İstanbul, İşaret Yayınları
- Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği*, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık
- Uslu, A., Topkara, B. M. (1992). *İş Ahlakı Ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar*, Türkiye Genç İş Adamları Derneği Yayını, İstanbul
- Ustaahmetoğlu, E. (2019). Protestan iş ahlakına karşı İslam iş ahlakı. *İslam Ekonomisi ve Finansı Dergisi (İEFĐ)*, 5(2), 229-252.
- Uzunçarşılı, Ü., Toprak, M., Ersun, O. (2003). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları
- Ülgener, F. S. (2006). *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*, İstanbul: Derin Yayınevi
- Ülgener, S. F. (1981). *Zihniyet ve Din*, Der. Yay., İstanbul
- Ülken, H.Z. (2001). *Ahlak*, 2. Baskı, İstanbul: Ülken Yayınları
- Ünsür, A. (1998). Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı
- Ünsür, A. (2017). Ahilik Sisteminde Ahlak Temelli Çalışma İlişkileri ve Günümüz Bakış Açısından Değerlendirilmesi, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 9098
- Weber, M. (2008). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (Çeviren: Zeynep Gürata), İstanbul: Ayraç Kitabevi
- Yıldız, K. ve Akçayı H. (2018). Muhafazakar İş Ahlakı Anlayışı Çerçevesinde Rekabet Kavramının Derinlemesine Mülakat Tekniğiyle Kurumsal ve Bireysel Düzlemde İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(4), 963-975

## EKLER

### Ek 1: Anket Formu

#### AHİ TEŞKİLATINDAKİ İŞ AHLAKININ GÜNÜMÜZ İŞ DÜNYASINA UYGULANABİLİRLİĞİ: SAKARYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA

Değerli katılımcı,

Bu araştırma yüksek lisans tezi amacına yönelik bilimsel bir nitelik taşımaktadır. Bu araştırma, Sakarya ilindeki küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerin ahilik kültürü ve uygulamalarının günümüz iş dünyasına uygulanabilme durumunu ölçmeye yöneliktir. Aşağıda Ahilik değerlerini içeren birtakım maddelere yer verilmiştir. Sizden istenilen, aşağıdaki maddelerde verilen özelliklere göre genel değerlendirmeler yapmanız ve ilgili kutucuğu işaretlemenizdir. Toplanan veriler yalnızca araştırma için kullanılacaktır. Zaman ayırıp araştırmama görüşlerinizle katkı sunduğunuzdan dolayı çok teşekkür ederim.

DANIŞMAN: Prof. Dr. Adem UĞUR Sakarya Üniversitesi, SBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

HAZIRLAYAN: Aleyna Yetim İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

#### **Birinci Bölüm:** Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz?

- a) Kadın
- b) Erkek

2. Eğitim Düzeyiniz?

- a) İlkokul Mezunu
- b) Ortaokul Mezunu
- c) Lise Mezunu
- d) Önlisans Mezunu
- e) Üniversite Mezunu
- f) Yüksek Lisans Mezunu
- g) Doktora Mezunu

3. Mesleğiniz?

- a.) Küçük Esnaf
- b.) Sanatkar
- c.) Yönetici İşveren

**İkinci Bölüm: Firma Bilgileri**

4. Sektörünüz?

- a.) Hizmet
- b.) İmalat
- c.) Ticaret
- d.) Sanatkar -Esnaf

5. İşletme Ölçeğiniz?

- a) Mikro İşletme ( 10 kişiden az çalışanı olan işletme)
- b) Küçük işletme (50 kişiden az 10 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)
- c) Orta Büyüklükteki İşletme ( 250 çalışandan az 50 çalışandan fazla çalışanı olan işletme)
- d) Büyük İşletme ( 250 den fazla çalışanı olan işletme)

## Ek 2: İş Ahlakı İlkeleri Ölçüm Formu

### Birinci Bölüm: İş Etiği Ölçeği

Lütfen aşağıdaki soruları size uygunluk seviyesine göre cevaplayınız.

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle Katılıyorum

İŞ ETİĞİ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
1	İşyerimde çalışanlar, alınan kararlara özgürce katılabilmelidir.	1	2	3	4	5
2	İşyerim sosyal sorumluluk ilkelerine uygun olarak çalışır.	1	2	3	4	5
3	İşyerimde yardımlaşmaya ve dayanışmaya önem veririm.	1	2	3	4	5
4	Zor durumda olduğumu düşündüğüm esnaf/ işletmeci arkadaşıma müşteri yönlendiririm.	1	2	3	4	5
5	Mali olarak zor durumda olduğumu düşündüğüm arkadaşıma (başka işletme, esnaf arkadaş) mali yardım yaparım.	1	2	3	4	5
6	Rekabetin iyi bir şey olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Mal ve hizmet sattığım müşterilerin menfaatlerini önemserim.	1	2	3	4	5
8	Mal/hizmet sattığım müşteriye iade/değişirme garantisi veririm. .	1	2	3	4	5
9	Müşteriye kalitesiz mal/hizmet satmaktan utanırım.	1	2	3	4	5
10	Sattığım mal/hizmetin eksikleri ve hataları ile ilgili uyarıda bulunurum.	1	2	3	4	5
11	Sattığım tüm mal ve hizmetler benim için aynı ölçüde önemlidir.	1	2	3	4	5
12	Müşteriler benden mal/hizmet satın almasalar bile ikramda bulunur ürünlerimi tanıtırım.	1	2	3	4	5

13	Sattığım tüm mal ve hizmetlerin eşit/aynı olması benim için önemlidir. Dürüstlük	1	2	3	4	5
14	Sosyal güvenlik ve iş hukuku kurallarına önem veririm.	1	2	3	4	5
15	İşyerimde etik değerlere önem verilir.	1	2	3	4	5
16	İşyerimde çalışanlara, müşterilere iyi ve anlayışlı davranmaları konusunda telkinde bulunurum.	1	2	3	4	5
17	Ustaların/Üstlerin, çıraklarına/ astlarına/ stajyerlerine bilgilerini aktarmaları gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Ahilik sistemi günümüzde, çağımızın kuralları ile güncellenerek uygulanmaktadır	1	2	3	4	5
19	Ahilik kültüründeki etik değerler, uluslararası etik değerler ile örtüşmektedir.	1	2	3	4	5
20	Yapılmasını doğru bulmadığım işleri, iş hayatında diğer meslektaşlarım yaparsa ben de yaparım.	1	2	3	4	5
21	Söylediklerim ile yaptıklarım arasında çelişki yoktur.	1	2	3	4	5
22	İşyeri kaynaklarını kendi çıkarlarım için kullanırım.	1	2	3	4	5
23	Çalışanlarıma içten ve samimi davranırım.	1	2	3	4	5
24	Meslektaşlarıma içten ve samimi davranırım.	1	2	3	4	5
25	Çalışanlarım işverenleri olarak bana güvenirler.	1	2	3	4	5
26	Çalışanların bana verdikleri sırları saklarım.	1	2	3	4	5
27	Çalışanlarımla ilişkilerimde güvenli bir ortam oluşturmaya çaba gösteririm.	1	2	3	4	5
28	Çalışanlarımı sorumluluk almaya teşvik ederim.	1	2	3	4	5
29	Verdiğim sözde dururum.	1	2	3	4	5
30	Çalışanlarım arasında başarı durumuna göre ayırım yapmam.	1	2	3	4	5
31	Çalışanlarıma eşit söz hakkı veririm.	1	2	3	4	5
32	İşyerinde farklı düşüncelerin dile getirilmesine izin veririm.	1	2	3	4	5
33	Çalışanların haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem.	1	2	3	4	5
34	Başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım.	1	2	3	4	5
35	Kişilere dini, siyasi, ırk ve cinsiyet gibi nedenler bakımından farklı davranmam.	1	2	3	4	5

36	Haksızlığın düzeltilmesi için çalışanlarımın çaba göstermelerini isterim.	1	2	3	4	5
37	Görevimle ilgili bilgi, beceri ve tutumlara tam olarak sahip olduğumu düşünürüm.	1	2	3	4	5
38	Müşterilerimin düşüncelerine saygı gösteririm.	1	2	3	4	5
39	Meslektaşlarımın görüş ve düşüncelerine saygı duyarım.	1	2	3	4	5
40	Her çalışanın değerli olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
41	Mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm.	1	2	3	4	5
42	İnsan ilişkilerinde yapıcıyım.	1	2	3	4	5
43	Değerlendirme yaparken tarafsız davranırım.	1	2	3	4	5
44	Şiddete ve sözlü tacize (Mobing) dayalı davranışlara (dayak, dövme, tokat atma v.b) karşıyım.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

<b>Ad Soyad: Aleyna YETİM</b>	
<b>Eğitim Bilgileri</b>	
<b>Lisans</b>	
<b>Üniversite</b>	T.C Sakarya Üniversitesi
<b>Fakülte</b>	Siyasal Bilgiler Fakültesi
<b>Bölümü</b>	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
<b>Makale ve Bildiriler</b>	
1. Çalışanların “Sendika” ve “İnsan Kaynakları” Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları (Makale)	
2. Çalışanların “İşçi” ve “İşveren” Kavramlarına İlişkin Metaforik Algıları (Kitap Bölümü)	
3. Potansiyel İşgörenlerin İşveren Markası Algısı: Sakarya ÇEEİ Bölüm Öğrencileri Örneği (Kitap Bölümü)	
*Bu çalışmalar Doç. Dr. Elvan OKUTAN ile birlikte yapılmıştır.	