

**ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE ANA BİLİM DALI**

Zeynep KANTARCI

İŞ ETİĞİ VE AHİLİK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ

Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ

ERZURUM-2007

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, Felsefe Anabilim Dalı'nın Felsefe Tarihi Bilim Dalında Jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ

Danışman Jüri Üyesi



Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Jüri Üyesi



Yrd. Doç. Dr. Şeref GÜNDAY

Jüri Üyesi



Yukarıdaki imzalar, adı geçen öğretim üyelerine aittir.

.../.../...

Prof. Dr. Vahdettin BAŞÇI

Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	III
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ	V
GİRİŞ	1
1. ETİK NEDİR?	3
2. ETİK KAVRAMLAR	5
2.1. Olgu ve Değer Yargısı	6
2.2. Değer ve Değer Yargıları	6
2.3. İyi	6
2.4. Kötü	7
2.5. Özgürlük	8
2.6. Erdem	8
2.7. Sorumluluk	10
2.8. Vicdan	10
2.9. Ahlâkî Karar ve Davranış	11
2.10. Ahlâk Yasası	11
3. ETİK PROBLEMLER	13
3.1. Ahlâkın Kaynağı ve Çeşitleri	13
3.2. Ahlâk Yasalarının ve Değerlerinin Yapısı	13
3.3. Ahlâkî Davranışın Özellikleri	14
3.4. Özgürlük Problemi	15
4. ETİK TÜRLERİ	15
4.1. Betimleyici Etik	15
4.2. Normatif Etik	16
4.3. Meta-etik	17
5. ETİK TEMELLENDİRMELER	17
5.1. Kozmolojik Temellendirme	17
5.2. Teolojik Temellendirme	18
5.3. Antropolojik Temellendirme	18
5.4. Sosyolojik Temellendirme	18
BİRİNCİ BÖLÜM	20
1. İŞ ETİĞİ NEDİR?	20
1. 2. Dünyada İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	26
1. 3. Türkiye’de İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi	31
1. 4. İşletmelerdeki Etik Sorunlar Ve Özellikleri	35
1. 4. 1. İş görenlerden kaynaklanan etik sorunlar	35
1. 4. 2. İşletme politikaları ve yöneticilerin tutumundan kaynaklanan etik sorunlar	36
1. 4. 3. Ücretleme ve iş atamaları ile ilgili sorunlar	37
1. 4. 4. Performans değerlendirme ile ilgili sorunlar	37
1. 4. 5. Disiplin ile ilgili sorunlar	38
1. 4. 6. Farklılıklarla ilgili sorunlar	38
1. 4. 7. Cinsel taciz ile ilgili sorunlar	39
1. 4. 8. Ailevî ve kişisel sorunlar	39
1. 4. 9. İşgörenin güvenliği ile ilgili sorunlar	40

1. 4. 10. İşgören azaltma ile ilgili sorunlar	40
1. 4. 11. İletişim ile ilgili sorunlar	40
1. 4. 12. Çıkar çatışması ile ilgili sorunlar	40
1. 4. 13. Ürün güvenliği ile ilgili sorunlar	41
1. 4. 14. Reklâm ile ilgili sorunlar	41
1. 5. Etik Yönetim İlkeleri	42
1. 6. Etik Standartlar	44
1. 6. 1. Etik standartların yükselmesine temel teşkil eden faktörler	46
1. 6. 2. Etik standartların düşük olmasına neden olan faktörler	46
1. 7. Etik Bir Kurum Kültürü Oluşturma	46
1. 8. Çeşitli İş Alanlarında Etik İlkeler	48
1. 8. 2. Hukukta etik	51
1. 8. 3. Tıpta etik	53
1. 8. 4. Eğitimde etik	57
1. 8. 5. Rehberlik ve psikolojik danışmada etik	59
1. 8. 6. İnsan kaynakları etiği	61
İKİNCİ BÖLÜM	64
2. AHİLİK VE İŞ ETİĞİ	64
2.1. Ahilik Nedir?	64
2.2. Ahiliğin Amacı	66
2.3. Ahi Evran'da İş Etiği	73
SONUÇ	79
KAYNAKLAR	81
ÖZGEÇMİŞ	84

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ ETİĞİ VE AHİLİK

Zeynep KANTARCI

Danışman: Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ

2007-SAYFA: 84 + VII

Jüri: Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ

Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM

Yrd. Doç. Dr. Şeref GÜNDAY

Bütün toplumların gündeminde temiz toplum oluşturma hayali vardır. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için hayatın her alanında olduğu gibi iş yerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak için son dönemlerde “iş etiği” kavramını sıkça duymaktayız. İş dünyasında ahlâkî bir iklimin yerleşmesi için ahlâkî olmayan davranışları sorgulamak, haksız kazancı ve rekabeti engellemek, kaliteyi arttırmak için iş etiği üzerinde önemle durulmaktadır.

İş yerinde mükemmeli yakalamak için sadece teknik bilgi yetmez. Çünkü etik ilkelerden uzak bir iş yeri ülkenin kalkınmasında ve refah seviyesine ulaşmasında olumlu bir rol üstlenmez ya da ahlâkî ilkeleri olmayan bir iş adamının başarılı olamayacağı, olsa bile bunun geçici olacağı kesindir. ‘İş etiği’ kavramı çok yeni olmakla birlikte, tarihte ‘iş etiği’ne yüklenen anlam her zaman var olmuştur. Bunun örneklerinden biri çalışma ortamına ahlâkî atmosferi taşıyan ‘Ahilik’tir. Ahilik sistemi, yapılan iş ne olursa olsun, yapılan iş için gerekli olan teknik donanım ve ahlâkın mükemmel birleşiminin bir örneğini sunmaktadır.

Ahilik, sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, toplum ve insana hizmette erdemi esas alır. Çalışanların hem sanatlarında ustalaşmasını hem de ahlâkî prensiplere göre çalışmalarını hedefleyen bir sistemdir. Yani Ahilikte sanat ve ahlâk ayrılmaz bir bütün oluşturur.

ABSTRACT
MASTER THESIS
BUSINESS ETHICS AND AHI COMMUNITY
Zeynep KANTARCI
Supervisor: Assoc Prof.. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ
2007-PAGE: 84 + VII
Jury: Assoc Prof..Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ
Prof. Dr. Mustafa YILDIRIM
Asist. Prof. Dr. Şeref GÜNDAY

On the agenda of all societies there become the idea of forming a well society. In recently, we would hear the concept of business ethics to know what is wrong or right and to do what is right for making a purpose come true. They set their mind on the case of business ethics in order to get establish an ethical region in world of business, to interrogate the immoral behaviours, to obstruct the unjust profit and rivarly and they also set their mind on the case of business ethics to increase the quality.

Technical knowledge is not enough to catch the perfection in place of employment. Because, a place of eemployment which is far away from the ethical principles doesn't undertake a positive role in development of a country and reach of its prosperity level; or it is obvious that a businessman who does not have any ethical character will be unseccessful; if so, his succes will be temporary. Whereas, the Community of Ahi (Ahilik) which carries the ethical atmosphere thtough its working field is the example of perfect combination of ethics and technical hardware.

In the Community of Ahi (Ahilik) fundamental things are perfectness in art, honesty in life, and virtue in service to society and humanbeing. It is a system that aims to both make its workers skilled and make them work throughout the ethical principles. That is to say, in the Community of Ahi (Ahilik) art and ethics from a wholeness which can not be seperated.

ÖNSÖZ

Çağımızın en büyük sorunu, hemen her alanla ilgili bir değer krizi yaşanması olarak belirlenebilir. Her türden insan eyleminin belli kuralları vardır; bu kurallar ile insanların eylemleri, yaptıkları iş ne olursa olsun, sınırlandırılmaktadır. İnsan eylemlerini sınırlandıran bu kurallar, yazılı olabileceği gibi sözlü de olabilir. Bu kurallar ilk bakışta insan özgürlüğünü kısıtlıyor olarak görünse bile, toplumsal yaşamın vazgeçilmezlerinden olup zorunludurlar. Bu bir çelişki değildir, zira birlikte yaşamak belli bir takım kurallara uymayı gerektirir. Daha da önemlisi bu kurallar, insan özgürlüğünü kısıtlamak şöyle dursun, bizzat insan özgürlüğünün teminatı olarak iş görürler. İnsan yapıp etmelerinin bir şekilde sınırlandırılmadığı hiçbir toplum yoktur. İnsan bu sınırlandırmalar içinde kendine bir özgürlük alanı açar; bu özgürlük alanı içinde eyler. Toplumsal yaşamın vazgeçilmezleri olarak belirlediğimiz bu sınırlandırmalar, toplumsal yaşam içinde insanın başkalarıyla birlikte yaşayabilmesine imkân verir. Amaç, insanın mutluluğudur.

Düşünce tarihinin hemen her döneminde, ‘insan mutluluğu’nun amaçlandığı; ve bu yönde kuramlar geliştirildiği görülür. Herhangi bir felsefeye ya da dine eklenmiş olarak ortaya çıkan bu kuramlar, çoğu kez bir ahlâk felsefesi, yani bir etik olarak adlandırılır. Ahlâk felsefelerinin ya da etiğin temel kuralı şudur: mutluluk, ancak belli ilkelere bağlı kalınarak kazanılabilir. Bu temel kural, Konfüçyüsçülük’ta, Budizm’de, Stoacılık’ta, Yahudi, Hristiyan ve İslâm inancında rahatlıkla görülebilir. Confucius, Buda, Sokrates, Platon, Aristoteles, Stoacı filozofların tamamı –örneğin, Kıbrıslı Zenon, Karneades ve birçokları– Patristik ve Skolastik filozoflar, Rönesans, XVII ve XVIII. yüzyıl filozofları, özellikle Kant, hemen her alanda bir kriz dönemi olarak öne çıkan XIX. yüzyıl filozofları ve egzistansiyalist filozoflar, insan mutluluğu adına belirli bir davranış ve yaşama biçimi önermişlerdir.

Türk-İslâm kültür dünyasında da durum aynıdır: insan mutluluğu belli bir takım kurallara bağlanır. Bilge Kağan, Yusuf Has Hacı, Kaşgarlı Mahmut, Gazâlî, Kınalızâde Ali ve daha birçokları, insanın belli davranış ve yaşama biçimi çerçevesinde mutlu olabileceğini öne sürmüşlerdir.

Belli bir takım davranış ve yaşama biçimi öneren her ahlâk felsefesi, dosdoğru yaşamayı salık verir: düşüncede, sözde, eylemde dosdoğru olmak. Bu nedenle teorik ya da pratik her yapıp-etmenin bir ahlâkî ya da etik çerçevesinden bahsedilebilir. O halde etik, hayatı bütünüyle kuşatıcı bir işleve sahiptir.

Her alanın etik ilkeleri vardır: ferdin, toplumun, milletin etik ilkeleri olabileceği gibi, icra edilen her şeyin etik ilkeleri vardır. Bu nedenle bir aile etiği, bir meslek etiği, bir siyaset etiği, bir bilim etiği, dahası genel olarak bir ‘iş etiği’ vardır.

1960’lı yıllardan sonra kullanılmaya başlanılan “iş etiği” kavramı, her türden iş hayatını düzenleyen kurallar bütünü olarak tanımlanabilir. İş etiği, bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır. İş etiği kavramı sadece Türkiye için değil, dünya için de yeni yeni gündeme gelen bir kavramdır. Küreselleşme, insan haklarına verilen önemin giderek artması, çevrenin tahrip edilmesi vb. sebeplerle birlikte iş etiği konusu giderek önem kazanmıştır. İş etiği, yapılan bir işin ruhudur. Teknik açıdan bütün beceri ve donanımla desteklense bile, iş etiğinden yoksun olarak yapılan bir işin başarılı olması mümkün değildir. Bu yüzden icra edilen her işte ahlâkî bir atmosferin oluşturulması yani ahlâkî olmayan davranışlar sorgulanırken ahlâkî standartlara uygun davranışların desteklenmesi gerekmektedir. Öyleyse, tamamen ekonomiye dayalı bir yaşama endeksli günümüz dünyasında, ekonomik amaçlar kadar, ahlâkî amaçların da düşünülmesi gerekir. Bu maddî ve manevî değerlerin uyumlu bir birlikteliğini gerektirir.

Günümüzde kamusal ya da özel her işletmenin, her kurumun ya da kuruluşun verilen hizmetlerin kalitesini arttırmak, devamlılığını sağlamak için bazı etik ilkeler belirledikleri görülür. Çalışmamızın bir bölümünü oluşturan Ahilik, iş dünyasındaki maddî ve manevî motiflerin ahenkli uyumunun en güzel örneklerinden birini sunuyor. Ahilik, iş dünyasını organize ederek tüm dünyaya örnek olabilecek bir sistemdir. Kuruluşunda ve sonrasında insanların bir sanat dalında uzman olmalarını sağlayıp çalışma yaşamında konum almalarını hedefleyen Ahilik, sanatkârın ahlâkî düzeyini yükselten, iş dünyasına insancıl boyutlar kazandıran bir sosyo-ekonomik kuruluştur. İyiliğin, doğruluğun, kardeşliğin, yardımlaşmanın, kısacası bütün güzel değerlerin en güzel örneklerini sunan Ahilik, yaşadığı dönemde ahlâk, eğitim-bilim, kalite-standart, üretim-tüketim, denetim vb. konuların toplumsal işleyişlerine nüfuz etmiştir. Ahlâkî bir

erozyonu da beraberinde getiren günümüz dünyasının yaşadığı hızlı değişim, yaşanan yolsuzluklar, skandallar, ekonomik krizler, “iş etiği”ne duyarlılığı arttırmaktadır. Bu yüzden Ahilik, uygulanmış bir model olarak çok geniş çaplı bir araştırmayı hak etmektedir. Bu çalışmadaki amacımız, bu yöndeki çalışmalara bir kapı aralamak, bu türden çabaları kıskıtmaktır.

İş etiği konusuna Ahilik sistemi göz önünde bulundurularak hazırlanan bu çalışmanın Giriş Bölümü’nde, etiğin ne olduğu kavram ve problemleri ele alınmıştır. Birinci Bölüm’de, iş etiğinin ne olduğu, dünyada ve Türkiye’deki tarihsel gelişimi, problemleri, çeşitli iş ortamlarındaki etik ilkelerden örnekler gösterilerek ele alınmıştır. İkinci Bölüm’de, iş etiği kapsamında Ahilik sistemi incelenmiştir. Sonuç Bölümü’nde ise iş etiği ve Ahilik karşılaştırılmıştır.

Çalışmamın öneri aşamasından sonuna kadar desteğini esirgemeyen Danışman Hocam Doç. Dr. Sebahattin ÇEVİKBAŞ’a öneri ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

GİRİŞ

Ahlâk; insanların birbirleriyle olan ilişkilerini düzenleyen, toplumsal güven, huzur, düzen ve mutluluğu sağlayan, genel için neyin iyi neyin kötü olduğunun ölçütü olan kurallar bütünüdür. Toplumsal hayatın vazgeçilmez bir parçası olan ahlâk her alanda olduğu gibi iş yaşantısında da karşımıza çıkmaktadır.

Günümüzde sık sık karşılaştığımız çetecilik, rüşvet, yolsuzluk gibi olumsuzluklar iş yaşantısında ahlâkî ilkelerin gerekliliğini daha çok arttırmaktadır. Bu yüzden son zamanlarda “iş etiği” kavramının kullanılma eğiliminin arttığını görmekteyiz. İş etiği ile amaç sadece felsefî analizler yapmak değil, iş hayatının maddî yanına paralel olarak manevî atmosferi sağlayarak iş ortamında huzuru ve verimi arttırmaktır. Günümüzde verimlilik ve kâr, sadece sahip olunan malî sermayeye değil, aynı zamanda dürüstlük, yardımseverlik, duyarlılık gibi ahlâkî ilkelere de bağlıdır.

Temiz toplum oluşturma en önemli ayağı, muhtemelen ahlâktır. Çünkü insanı sadece maddî öğeler var etmez, insan manevî boyutu da olan bir varlık olduğu için insanî ilişkilerde manevî boyutu yok sayamayız. İnsanın bu manevî boyutunu, inanç ve ahlâk oluşturur. İnsanın bu manevî boyutu görmezden gelinirse, günümüzde örneklerine sıkça rastladığımız yaşanan çevreyi yaşanmaz hale getiren rüşvet, yolsuzluk vb. türden problemlerle karşılaşmamız kaçınılmazdır. Bu yüzden son zamanlarda yaşanan olumsuzlukların üstesinden gelmek için, her kurum ya da kuruluş, her işletme temel ahlâkî ilkeler belirleme yolunu seçmektedir.

Temel ahlâkî ilkelerden uzak bir iş ve meslek hayatı, verdiği hizmetler ve ürettiği mallar ne olursa olsun, insanlara acı verir. Bu, sadece ekonomi temelli bir yaşam biçimi benimsemiş çağımızın bir icadı değildir. İnsan, varlığını sürdürebilmek için, öncelikle beslenmek ve korunmak; hemen ardından içinde yaşadığı çevreyi anlama anlamak, ondan gelebilecek tehlikelerden kendini korumak zorundadır. Bu çerçevede, insanların yapıp-ettikleri her şey, belirli ilkelere bağlanmıştır. Bu nedenle insanlığın tarihi kadar eski olan ‘iş’ hayatı da her zaman belirli ilkeler çerçevesinde düzenlenmiştir. İnsanlığın yaşamlarını sürdürmek adına avcılık, toplayıcılık, komünal hayattan günümüze kadar, iş hayatı zamana ve ihtiyaçlara uygun olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemelerin ortak yanı, hepsinin ‘belli ahlâk ilkeleri’ni benimsemiş olmalarıdır. Çok yönlü olmasına rağmen çalışmamızın İkinci Bölümü’nde ele alınacak olan Ahilik

de bu amaçla, iş hayatına düzenlemeler getiren bir kuruluş olarak değerlendirilmelidir. Ahilik, XIII. ile XIX. yüzyıllar arasında Anadolu başta olmak üzere Balkanlardan Kırım'a uzanan bir coğrafyada egemen olmuş ekonomik, sosyal ve kültürel bir kurumdur. İş kutsal, çalışmayı ibadet sayan, karşılıklı işbirliği ve sosyal dayanışmaya dayalı, kaliteyi ve müşteri hizmetini ilke edinmiş olan Ahilik, meslekî gelişmeyi sürekli eğitimle pekiştiren bir ahlâk anlayışını temsil eder. Ahilik, kültürle bütünleşen ahlâk değerlerinin, ahlâklı davranışa dönüşmesinin güzel bir örneği olarak bugün yaşadığımız sorunlara ışık tutacak genişlik ve derinlikte bir sistemdir.

Etik, “iyi” ve “doğru” davranışlar için normlar koyar, standartlar belirler, uygun davranışları gösterir, ikilemler karşısında ahlâkî kararlar verilmesine yardımcı olur. Ahlâk ve etik kimi zaman eşanlamlı kullanılsa da aslında ahlâk, davranışları “doğru-yanlış”, “iyi-kötü” diye yargılarken başvurduğumuz, zihnimize kazınmış kültürel değer ve ilkelerdir. Etik ise, ilkelerin kararlara uygulanması, davranışlara dönüşmesidir. Etik kodlar bize hangi durumda hangi değerlere öncelik vermemiz gerektiğini ve hangi davranışı seçmemizin uygun olduğunu söyleyen kurumsallaşmış rehberlerdir.¹ Geleneklerle yapılanan ahlâk, yerleşmiş bir dizi değerden oluşur ve toplumla bütünleşmeyi hedefler. Etik ise, toplum içindeki çeşitli tarafların varoluş haklarını temel alır; daha gelişmiş bir kavramsal düşünceye dayanan bireysel bir bilinci ifade eder. Bu bilinç; kişisel etik, kurumsal etik ve toplumsal etiğin temelini oluşturur. Saygınlığı, güvenilirliği ve sorumluluğu öne çıkartır. Kişinin, bir üst değeri kendi kişisel ihtiyaçlarının önünde tutmasıdır. Birey maddî hırsını aşarak yüksek bir vicdan geliştirir ve yüksek değerlere bağlı davranışlar ortaya çıkar.²

Ancak hayat her zaman karşımıza yalın durumlar çıkarmaz. Her zaman iyi ile kötü arasında değil, bazen farklı anlamları, farklı çekicilikleri olan “doğrularla doğrular” arasında da seçim yapmak zorunda kalırız. İş hayatıyla ilgili etik çalışmalarıyla tanınan Harvard Üniversitesinin hocalarından J. Badaracco'nun verdiği örnek, her zaman iyi ile kötü arasında seçim yapmadığımızı; her zaman olmasa da arasına ‘doğrular arasından

¹ Handan Dedehayır, “ ‘Doğru’ ile ‘Doğru’ Arasında Zor Seçim”, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=266&SAYI=16>.

² Zuhâl Batlaş, “Birlikte Varolmak ve İş Etiği”, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=267&SAYI=16>.

doğruyu; iyiler arasından iyiyi’ seçmeye zorlandığımızı kanıtlar niteliktedir. J. Badaracco, bizi aşağıdaki örnek durumu düşünmeye çağırıyor:

Bir akşam kapınız çalınıyor, bir iş arkadaşınız size bir şey danışmak istediğini söylüyor. Eşiyle yıllardır hayalini kurdukları evi bulduklarını, epeyce borç altına gireceklerini anlatıp fikrinizi soruyor. Üç ay içinde arkadaşınızın başında olduğu bölümün feshedileceğini, kendisinin de işten çıkarılacaklar listesinde olduğunu biliyorsunuz. Ancak bu bilgi gizli. Arkadaşınıza ne dersiniz? Evrensel değer, doğruyu söylemenizi emrediyor. Kültürel değer, size güvenen bir arkadaşınızı, kendisini bekleyen tehlikeye karşı uymayı vurguluyor. Kurumsal etik, bilgiyi gizli tutmanız gerektiğini söylüyor. Seçeneklerin hepsi meşru ve doğru. Bu doğrular labirentinden nasıl çıkmalı?³

Bu örnek, yalınkat bir hayat içinde olmadığımızı gösteriyor. Bu labirentten çıkmanın yolu, her zaman ‘iyi’ olanı ‘doğru’ olanı söylemek ve yapmış gibi görünüyor. Peki, ama nasıl? Bu soruya cevap vermek hiç te kolay değildir. Bunun için her türden kararımızı etkileyen ‘ahlâk’ ve ahlâka felsefî bir bakışı ifade eden ‘etik’ kavramlarının anlamlarını ortaya koymamız gerekiyor.

1. ETİK NEDİR?

Arapça “hulk” kökünden türemiş olan “ahlâk”, “huylar, töre, gelenek, görenek, alışkanlık, karakter” anlamına gelmektedir. Latince “mos” veya “mores” sözcüklerinden türetilen “moral” kavramı da etimolojik olarak aynı anlama gelmektedir. Genel anlamıyla ahlâk, insanların, bir toplum içinde uyumlu yaşamaları için kendilerine göre belirledikleri ilkelerin tümüdür. Bu bakımdan ahlâk, insanların toplum içindeki davranış, eylem ve birbirleriyle olan ilişkilerini düzenlemek amacıyla kabul edilen ilkeler topluluğudur.⁴ Dini, felsefî, kültürel ve toplumsal etkileşimler sonucu, bireylerin zihinlerinde yer etmiş, iyiyi, kötüyü, doğruyu, yanlış biribirinden ayırt etmeye yarayan değerler ve ilkelerdir.⁵

Grekçe “ethos” sözcüğünden türetilen “etik” sözcüğü, ahlâk üzerine düşünme, ahlâkî ilke ve kuralları felsefî bir tarzda ele alma anlamına gelir ve bir insan

³ A.g.m., <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=266&SAYI=16>.

⁴ A. Kadir Çüçen, **Felsefeye Giriş**, Erkam Matbaacılık, Bursa, 1999, s. 283.

⁵ <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>.

topluluğunun alışkanlıkları gelenek ve görenekleri, kültürün özellikleri anlamına gelen Yunanca “ethike” kelimesinden türetilmiştir. Ahlâkî değerler ve ilkelere uygun karar ve davranışları tanımlayan kurumsal kodlar ve standartları belirleyen⁶ etik, en genel anlamıyla, “iyi’nin, iyi olanın, iyi davranışların doğasını, özünü ve kaynaklarını araştıran; “insan için iyi bir yaşam ne tür bir yaşamdır?”, “Nasıl bir yaşam yaşamaya değerdir?”, “Doğru bir yaşam sürmek için hangi seçimlerin yapılması gereklidir?” türünden birbirini bütünleyen sorular eşliğinde “Nasıl yaşamalı?” sorusuna yanıt arayan felsefe disiplini. İnsanın dünyadaki varoluş amacına odaklanarak insan doğası için iyi olanla kötü olanın neler olduğunu belirginleştiren; insanın gerek kişisel gerekse toplumsal yaşamında karşılaştığı sorunları bütün yönleriyle ele alıp çözüm önerileri getiren; temelleri ile yasalar başta olmak üzere, değere konu bütün bir yaşam alanını her yönüyle inceleyen; her durumda varoluşla ilgili doğru ilke ve bilgilere ulaşarak yeni etik anlayışları önermek amacıyla yürütülen ussal ve eleştirel sorgulama biçimi olarak etik, insanın ahlâksal sorumlulukları ile toplumsal yükümlülüklerinin neler olduğunu ortaya koyan, sunduğu gerekçelerle bunları tek tek tanımlayan; eylemlerin hem de eyleyenlerin etik ya da ahlâksal değerlerini belirleyen; eyleyenlerin eylemlerini ve birbirleriyle girdikleri etkileşimleri yol açtığı sonuçlarıyla birlikte değerlendiren; insanın tanrısal yönelimleri ile doğa ötesi bağlanımları karşısındaki konumunu tanımlayan; iyi ve güzel bir yaşam yolunda mutluluğa ulaşmak için nelerin yapılması gerektiği sorusu bağlamında insan eylemlerinin değerlendirilmesine yönelik köklü yaklaşımlar sunan değişik değer öğretileri bütünüdür. Yerleşik felsefe dilindeki daha özel anlamlarıyla etik, insan doğasını, içerdiği bütün öğeleriyle birlikte bir bütün olarak kavramaya çalışan; bir yanda iyinin kökenlerini, kaynağını ve temellerini araştırırken, öbür yanda iyi davranışları kötü davranışlardan ayırmaya yönelik birtakım sınamalar, yöntemler ve yöntem bilgileri geliştiren; eylemler üstüne “iyi” ya da “kötü” yargılarını verirken başvurulacak etik ölçütleri saptayan; genelde eylemlerin, daha özeldiyse eylemlere ilişkin olarak verilen etik yargılarının felsefî bakımdan geçerliliklerini irdeleyip denetleyen; “ödev, erdem, sorumluluk, en yüksek iyi” türünden belli başlı ahlâk kavramlarının anlamlarını çözümleyen; tek tek değerler ile değerler arası ilişkilere yoğunlaşarak erdemli yaşamının anlama yetisi üstündeki içerimlerini ortaya çıkaran; deneyimlerin içeriklerini, öğeleri ile bileşenlerinden hiçbirini atlamaksızın inceleyip

⁶ <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>.

belirginleştiren; kaygı duymadan kıskanmaya, anımsamadan imgelemeye çeşitli duygu ve yetilere odaklanarak bunların iyi bir yaşam üzerindeki sınırlamalarını ve olanaklarını ortaya çıkaran; anlama yetisinden beş duyu organıyla gerçekleştirilen algılamaya, konuşmadan acı çekmeye bütün bilinç yaşantılarının olmahtalıkları ile işleyişlerini betimleyen; başta genel felsefe anlayışımız üstündeki içerimleri olmak üzere, yaşamı dizgeli bir biçimde bütün yönleriyle soruşturan felsefenin olmazsa olmaz bölümüdür.⁷

Hemen her sahada ahlâktan bahsedilebilmektedir. Ferdin, toplumun, milletin ahlâkından bahsedildiği gibi, bir meslek ahlâkından, bir aile ahlâkından, bir siyaset ahlâkından da bahsedilmektedir. Bütün bunlarda hep göz önünde tutulan, uyulan veya uyulması gereken ilkeler ve kurallar bütünüdür. Ancak felsefî olarak etik bu anlamdaki ahlâktan farklıdır. Etik, ahlâk üzerine bir düşünmedir. Etiğin amacı, bir ahlâk geliştirmek ve buna uyulmasını sağlamak değil, aksine ahlâk felsefî çerçevede ele almaktır. Bu yüzden etik denilince anlaşılması gereken Ahlâk Felsefesi olmalıdır.

Etik, ahlâkın ne olduğu, ahlâkî davranışın nasıl oluştuğunu, insan davranışlarının dayandıkları temelleri, iyi ve kötü eylemlerin nedenlerini inceler. Ahlâkı genel olarak ele alır ve ahlâklı olmanın ne anlama geldiğini araştırır. Ahlâkın yapısını, özünü ve doğasını felsefî açıdan inceleyen etik, var olduğu düşünülen temel değer ve ilkeler üzerinde durur. İnsan için neyin iyi, neyin kötü olduğunu tanımlamaya çalışarak, olan ve olması gerekeni belirler. Etik, iyi ve kötü eylemleri belirleyerek insanın nasıl yaşaması gerektiğini ve amacını ortaya koyan görüşler geliştirir. İnsanı insan yapacak erdemli davranışları belirleyerek, insanın gelecekteki davranışları için belli kurallar önerir. Bu tanımları tek bir tanımda toplamak mümkündür. Buna göre etik, insan davranışları üzerine yapılan felsefî etkinliktir.⁸

Bu tanımlama, insan eylemlerinin ya da davranışlarının ancak belirli bir çerçeve dâhilinde ‘iyi’ ya da ‘doğru’ olabileceğini gösteriyor.

2. ETİK KAVRAMLAR

Etik kavramlar özünde evrenseldir, ancak içerikleri kültürden kültüre değişir. Örnek vermek gerekirse, “aile” evrensel bir olgu olarak her toplumda vardır, ancak

⁷ Abdülbâki Güçlü, Erkan Uzun, Serkan Uzun, Ümit Hüsrev Yolsal, **Felsefe Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003, s. 500–501.

⁸ Çüçen, **a.g.e.**, s. 284-285.

Amerikan ailesiyle Türk ailesi, Afrika kabilesindeki aileyle Iraklı aile nasıl birbirinden farklıysa, “dürüstlük”, “namus”, “sadakat” evrensel etik kavramlardır, ancak bunlara atfedilen anlam ve önem kültürden kültüre değişir.⁹

2.1. Olgu ve Değer Yargısı

Olgu, realitede meydana gelen nesnel bir olaydır. Olgular fertlerin algılamalarına göre değişmeyen objektif bir gerçeklik taşır. Örneğin “havaya fırlatılan cismin yere düşmesi” fizikî bir olgudur. “Fransız İhtilâli” tarihî bir olgudur. Bizler realitede gerçekleşen bu olgular üzerinde birtakım değerlendirmelerde bulunur, onlar hakkında değer yargıları veririz. Değer yargıları ile, olgulara değerler yükleriz. Olgular, kendi başlarına bir ‘değer’ taşımazlar; onu ele alan kişi tarafından değerli veya değersiz, iyi veya kötü yapılırlar.

2.2. Değer ve Değer Yargıları

Değer, herhangi bir olguya ya da davranışa atfedilen kıymettir. Biz bir şeye ‘değerli’ ya da ‘değersiz’ deriz. Bir şeyin ‘iyi’, ‘güzel’, ‘doğru’ olmasıdır. Bireyin yaşamı boyunca çevresiyle etkileşimi sonucunda edindiği, eylemlerinde ve insanlarla ilişkilerinde öncelik verdiği, önemli olduğuna inandığı, değer atfettiği ilkelere dir.¹⁰ Değerler, insandan insana, toplumdan topluma, zamandan zamana değişiklik göstermeyen genel ve evrensel bir yapıya sahiptir. Örneğin “iyi” kendi başına bir değerdir. Değer yargıları ise, değerler gibi evrensel bir yapıya sahip değildir, değişiklik gösterir. Örneğin “Para iyidir” bir değer yargısıdır. Bu kişiden kişiye, toplumdan topluma ve zaman içerisinde değişiklik gösterir.

2.3. İyi

İyi, arzunun, değerın nesnesi olan, rasyonel iradenin değerli bulduğu, irade tarafından istenen, arzu edilen şeydir. Başka bir ifadeyle iyi, insan iradesinin akla dayalı bir seçim sonucunda değer verdiği, ihtiyaçlarımızı karşılayan, özlemlerimize uygun düşen şeydir. Kendimizi bir insan varlığı olarak tam anlamıyla gerçekleştirmemize hizmet eden, ait olduğumuz topluluk için yararlı ve değerli olan şeye de iyi denir.

Bu tanımlar, farklı türden “iyi”ye göndermede bulunuyor. Bunlar sırasıyla aslî, arızî, araçsal ve katkı yapan iyi olarak belirlenebilir. Bir şey hem aslî olarak ve hem de

⁹ A.g.m.,

¹⁰ <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>

arızî olarak iyi olabilir, yani hem kendisi için ve hem de başka bir şey adına, doğurduğu yararlı sonuçlardan dolayı isteniyor olabilir.

1. Bir şey, kendisindeki temel bir özellikten, onu değerli ya da arzu edilir bir şey olarak görmemize imkân veren özsel bir nitelikten dolayı iyi olduğunda, aslî olarak bizzat kendi başına iyidir. Bu anlamda iyi, kendinde ve kendisi için arzu edilen ya da değer verilen şeydir, bizzat kendisinden dolayı amaçlanan hedeftir. (aslî iyi)

2. Bir şey kendisi için ve kendisinden dolayı değil de, doğurduğu yararlı sonuçlardan dolayı iyidir. O başka bir şey için arzu edilir, ona başka bir şey adına değer verilir. (arızî iyi)

3. Bir şey, başka bir iyinin elde edilmesine vesile olduğu için iyidir. (araçsal iyi)

4. İyi olan bir bütün ya da faaliyette oynadığı rolden, arzu edilen bir şeye doğru gelişen bir süreçteki rolünden dolayı iyidir. (katkı yapan iyi)¹¹

2.4. Kötü

Amaca uygun olmayan, kusurlu ve yetersiz olan, korku ve endişe verici olan; zarar, acı ve rahatsızlık veren şey; zararlı etkide bulunan; ahlâkî bakımdan, iyinin karşısında yer alıp, yanlış ya da kabul edilemez olan şey; mutluluğa, ideallere, amaçlara ulaşmayı engelleyen durum veya oluşum için kullanılan niteleme. Bu bağlamda doğadan gelen, ya da bilinçli insan eylemlerinin sonucu olan ve insan varlığına bu dünyadaki yaşamında büyük zarar veren durum, oluşum ya da şeye ise daha genel bir çerçeve içinde kötülük adı verilir.

Bu çerçeve içinde üç ayrı kötülükten söz edilebilir:

1. İnsanın eseri olmayan, insanın bu dünyadaki yaşamı sırasında karşılaştığı deprem, sel, toprak kayması, salgın hastalık ve açlık türünden insan yaşamına son ya da büyük bir zarar veren doğal ya da metafiziksel kötülük. Söz konusu kötülük, volkan patlaması gibi, ölüme, hatta kitlesel ölüme yol açan, fakat nedeni insan olan ahlâkî kötülükten farklı olarak, doğadan kaynaklanan, doğal oluşumların sonucu olan kötülük olarak ortaya çıkar.

2. Ahlâkî kötülük olarak bilinen ve soykırım, işkence, cinayet türünden, bilinçli insan eylemlerinin sonucu olan, insanın insanı öldürmesinin sonucu olan, yani insanın ahlâkî ödevlerine karşı gelmesinden doğan kötülük, ikinci kötülük türüdür.

3. Üçüncü kötü ya da kötülük türü ise, acıyla belirlenen fizikî kötülüktür.¹²

¹¹ Ahmet Cevizci, Paradigma **Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 1999, s. 478–479

2.5. Özgürlük

Özgürlük, kişinin kendi kendisini belirlemesi, denetlemesi, yönlendirmesi ve düzenlemesi durumu; bireyin kendisini, dış baskı, etki ya da zorlamalardan bağımsız olarak, kendi arzu edilir ideallerine, motiflerine ve isteklerine göre yönlendirmesi; kişinin, başkalarının buyruk ve isteklerine göre değil de, kendi isteklerine göre davranabilmesi gücü; ahlâkî öznenin, kendi tercihlerine, akla dayalı kararlarına, iradesinin buyruklarına göre eyleyebilmesi durumu; varolan alternatif eylem tarzları arasında bir seçim yapabilme ve yapılan seçimin gereğini yerine getirebilme gücü olarak tanımlanabilir.

Özgürlük, kişinin, dış koşulları, psikolojik ve biyolojik yapısının belirlediği şartları aşmayı, aşabilmeyi başaracak, kendi ideallerine, isteklerine ve hedeflerine uygun davranabilmesini de ifade eder.

Bu çerçeve içinde, kişinin, ahlâkî öznenin, ya ahlâkî karar anında, ya da geriye bakıp düşündüğünde, kararının özgürce verilmiş bir karar olduğunu, aynı koşullar söz konusu olduğunda, pekâlâ başka türlü davranabilmesinin mümkün olduğunu görmesine, hissetmesine bağlı olan öznel duyguya da özgürlük duygusu adı verilir. Öyleyse özgürlük, kişinin, zorlamanın, baskının sonucu olmayan seçimlerde bulunduğu zaman, yaşadığı duygu, aynı koşullar söz konusu olduğunda, başka türlü davranabilmenin mümkün olduğunu bilme, önümüzde her zaman alternatif eylem tarzlarını mevcut olduğunu, geleceğin, benim dışımda, benden bağımsız olarak belirlenemeyeceğini bilmedir.¹³

2.6 Erdem

Ahlâkî bakımdan her zaman ve sürekli olarak iyi olma eğilimi, iyi ve doğru eylemlerde bulunmaya yatkın olma durumudur. İnsan varlığına en zengin, en gerekli ve dolgun anlamını veren ahlâkî niteliklerin toplamı olarak erdem, insan iradesinin gerektiği takdirde büyük özverilerde bulunmak ve ciddi engelleri aşmak pahasına, ahlâkî iyiliği amaçlama, iyilik uğruna hareket etme gücünü ifade eder.¹⁴

Erdem terimini felsefeye sokan, her varlığın kendine özgü fonksiyonunu en iyi bir biçimde yerine getirme anlamına gelen Yunanca “arete” sözcüğünü insan ve insanın

¹² Cevizci, a. g. e. , s. 524.

¹³ Cevizi, a. g. e. , s. 667.

¹⁴ Cevizci, a.g.e., s. 310.

etkinlikleri için kullanılan Sokrates olmuştur. Bu bağlamda Sokrates'e göre erdem, insana kendisine özgü ve uygun olanı gerçekleştirme ve kendisini gerçekleştirme imkânı veren yetkinliktir. Sokrates'in öğrencisi Platon da, ruhu üç parçaya böldükten sonra, erdemi, 'her bir parçanın kendi işlevini en iyi bir biçimde yerine getirmesi' hâli olarak belirler. Üç parçanın ayrı ayrı erdemleri bilgelik, cesaret ve ölçülülük olup, bunlar gerçekleştikten sonra, üç parçadan meydana gelen bütününe ahenk içinde olması hâli de, adalet erdemine tekabül eder. Söz konusu dört erdem, Yunan kültürünün kardinal erdemleri olarak bilinir. Erdem ahlâkının düşünce tarihindeki en önemli temsilcisi olan Aristoteles, erdemleri ahlâkî ve dianoetik erdemler olarak ikiye ayırmıştır. Bunlardan adalet, cesaret, ölçülülük, cömertlik, dostluk gibi ahlâkî erdemler iki aşırı uç arasındaki doğru ortayı bulmaktan meydana gelen erdemlerdir. Buna karşın, bilgelik benzeri dianoetik erdemler entelektüel faaliyete bağlı olan ve "şeylerin niçin oldukları gibi olduklarını" anlamak ve keşfetmekle belirlenen erdemlerdir. Bu erdemler, teorik bilgelik ya da sophia ile belirlenen erdemler olup, konu olarak en yüksek nesnelere yönelmişlerdir. Metafiziğin konularını ele alan, doğa bilimleri ve matematikle uğraşmanın sonucu olan bu erdemler, Aristoteles'e göre, ahlâkî erdemlerden daha üstündürler, çünkü gerçek mutluluğu meydana getirirler. Başka bir deyişle, dianoetik ya da entelektüel erdemler en yüksek erdemlerdir; çünkü insanın en yüksek yetisi olan akla ve aklın da en yüksek faaliyeti olan tefekkür ya da kuramsal temaşaya dayanırlar. Yine, bu tür bir etkinlik, herhangi bir bedensel faaliyetten çok daha uzun sürer. Öte yandan, filozof, kendisine en fazla yeten kişidir. Dolayısıyla, onun entelektüel faaliyeti ve erdemleri her şeyden önce gelir. Nihayet, bu tür etkinlik ve erdemler, başka bir amaç için değil, bizatihi kendileri için istenirler. Modern Felsefede de, erdem, İlkçağ Felsefesinin meydana getirdiği söz konusu genel çerçeve içinde, insanî bir özellik, insana özgü yetkinlik olarak anlaşılmıştır. Örneğin, Spinoza'ya göre, insanla ilgili bir nitelik olarak erdem, salt insanın kendi doğasına özgü yasalarla anlaşılıp bilinebilecek birtakım şeyleri hayata geçirme gücüne sahip insanın özü ya da doğasıdır. Erdem ahlâkına karşıt bir ödev ahlâkının savunucusu olan Kant ise, erdemi insanın içinde bulunabileceği her türlü ahlâkî durum, çeşitli ahlâkî durumlar içinde mücadele veren ahlâkî niyet olarak tanımlamıştır.¹⁵

¹⁵ Cevizci, a. g. e. , s. 310 – 311.

2.7. Sorumluluk

Kişinin, ahlâkî öznenin, kendi eylemlerinin sorumluluğunu üstlenebilmesi; yaptığı, gerçekleştirdiği şeyi tam bir bilinçle ve özgürlükle yapabilecek ehliyetle olan kişinin durumunu ifade eden sorumluluk, kişinin, oluşumundan psikolojik olarak sorumlu olduğu sonuç ve gelişmeleri üzerine almayı vicdanî bir ödev sayması hâline tekabül eder. Ahlâkî sorumluluğun, bu çerçevede içinde şu temel fikirlere dayandığı söylenebilir:

1. Akıllı bir insan varlığının, yerine getirmek zorunda olduğu ve yerine getirebileceği eylemler vardır.
2. Bu eylemleri gerçekleştirilmeme, yerine getirmeme cezayı gerektirebilir.
3. Buna karşın bu eylemleri yerine getirme ise, kişiyi ödüllendirebilir, onurlandırabilir ya da övgüye değer biri yapabilir.

Bu üç fikirlerin dayanağı, insanın motiflerinin davranış ya da eylemlerin nedenleri olduğu, bu motiflerin ödül ve ceza türünden şeylerle etkilenebileceği ya da koşullanabileceği ve bu motiflerin koşullanması gerektiği görüşüdür.¹⁶

2.8. Vicdan

En genel anlamda, kişinin kendi ahlâk değerlerini dolaysız bir biçimde kendiliğinden yargılamasını sağlayan içyeti ya da kişiyi bunu yapmaya yöneltten içduyu; kişinin kendi edimlerini, tüm yapıp etmelerini ahlâkî bakımdan yargılama yetisi. Yerleşik felsefe dilindeyse ahlâkî bakımdan neyin doğru neyin yanlış olduğunun, doğru ile yanlışın ilkelerinin ya da iyi ile kötünün neliğinin dolaysız kavranışı; her insanda var olduğu düşünülen bir tür ahlâkî bilinçtir. Vicdan terimi, felsefe tarihi boyunca çeşitli düşünürlerce başka başka tanımlanmış; farklı okumalar ışığı altında ele alınmıştır. Bazen Sokrates'in daimonion'u, uyarıcı sesi olarak (İlkçağ Yunan Felsefesinde); bazen her birimizin içinde bulunan "Tanrı'nın sesi" olarak (Ortaçağ Skolastik Felsefesinde); bazen de insana özgü ussal bir yeti ya da ahlâk duygusu olarak (Aydınlanma Çağı sonrasında) karşımıza çıkmaktadır. Vicdanın neliğine ilişkin yürütülen tartışmalarda bir diğer önemli noktayı da vicdanın doğuştan gelip gelmediği, başka bir deyişle Tanrı'nın insanı vicdanla donatıp donatmadığı konusu oluşturmaktadır. Bu bağlamda kimi

¹⁶ Cevizci, a. g. e. , s. 786.

filozoflar vicdanın toplumsal ya da kültürel koşulların bir ürünü olduğunu, bu koşullarca şekillendirildiğini, kıvamını aldığını savunmaktadırlar.¹⁷

2.9. Ahlâkî Karar ve Davranış

Bireyin, kendi özgür iradesinin seçimini, kendi istek ve arzuları doğrultusunda bağlı olduğu ahlâk kuralları çerçevesinde önce bilerek ve isteyerek karar vermesi ve sonra da bu kararını eylemle göstermesidir. Ahlâkî karar ve davranış, özgürlüğün, sorumluluğun, vicdanın, aklın ve ahlâk yasalarının birlikte uyumlu çalışması sonucu yapılır. Ahlâkî karar ve davranış, bütün ahlâk öğelerinin birlikteliğiyle oluşan bir eylemdir. Ahlâkî davranışın, üç temel koşulu vardır:

1. Ahlâkî davranış istemli olmalıdır. Bir davranış öznenin isteği doğrultusunda, yani onun arzusu doğrultusunda gerçekleştiği sürece ahlâklı bir davranış olur.

2. Ahlâkî davranış bilinçli olmalıdır. Öznenin isteğiyle yaptığı davranışın bilincinde de olmalıdır. Çünkü bilincinde olmak, onun sonuçlarını ve ne için yaptığını bilmeyi gerektirir.

3. Ahlâkî davranış özgür olmalıdır. İstemli ve bilinçli bir davranış ancak özgür olduğu sürece olanaklıdır. Bu nedenle hiçbir zorlama veya dış güç olmadan bireyin yalnızca özgür iradesiyle gerçekleştirdiği davranış ahlâkî bir değere sahiptir.¹⁸

Bir davranışın ahlâklı davranış olması bu üç özelliğin birlikte bulunmasıyla mümkündür. İstem dışı, bilinçsiz ve özgür olmayan hiçbir davranışın ahlâklı olması söz konusu olmadığı gibi, bunlardan herhangi birini dışlayan davranış da ahlâklı olamaz.

2.10. Ahlâk Yasası

Eylemlerin ahlâkî bakımdan değerlerini belirleyen, kayıtsız koşulsuz kendisine uyulması beklenen genel geçer ahlâk kuralıdır; belli bir yaşam bağlamında neyin yapıp neyin yapılmaması gerektiğini söyleyen, ayırım gözetmeksizin herkes için bağlayıcılığı bulunan evrensel yasa olarak ahlâk yasası, bütün ahlâksal eylemlerin kaynağında bulunur; her eyleme ahlâksal bakımdan zorunluluk kazandırır. Eylemler alanının ahlâksal sınırlarını çizerek neyin ahlâklı neyin ahlâk dışı olduğunu belirleyen, kendisinden daha temeli bulunmayan değer tartısı olarak da görülebilir.

Felsefe tarihinde, farklı ahlâk anlayışlarının savundukları üç ana ahlâk yasasından bahsedilebilir:

¹⁷ Güçlü, Uzun, Uzun, Yolsal, a. g. e. , s. 1536.

¹⁸ Çüçen, a. g. e. , s. 295.

1. Doğal ahlâk yasası
2. Uşçu ahlâk yasası
3. Tanrıbilimsel ahlâk yasası.

Ahlâk yasasının doğalcı yorumlarında, ahlâk yasasının en son anlamdaki amacı, insan doğasının bütün olanaklarıyla kendisini gerçekleştirmesine ön ayak olmak, böylelikle de insan doğasına uygun bir mutluluğu insana sağlamak olarak konulmaktadır. Bu bağlamda ahlâk yasası us yoluyla bilinmesi olanaklı, eylemlerin üzerinde bağlayıcılığı bulunan yasadır. Doğalcı ahlâk yasasında, ahlâklı olmak demek, gerçek anlamda insan doğasına yani insan usunun söylediklerine uygun eylemlerde bulunmak demektir. İnsan doğasının doğal bir düzeni vardır. Bu doğal düzen iyidir. Demek ki insanlar bu düzene sonuna dek uymalı, bu düzeni bozacak eylemlerden uzak durmalıdır. Öte yanda, uşçu yaklaşımlarda ahlâk yasası, insana en son anlamdaki mutluluğu getireceği düşünülen insan doğasının bir bütün olarak gerçekleştirilmesi değil, yalnızca usun buyurdukların gerçekleştirilmesi üstüne dayandırılır. Bu anlamda, insan olmak tek başına ahlâk yasasına uygun eylemlerde bulunmak için yeterli değildir. İnsanın doğası gereğince yaşaması ya da salt insan doğasına uygun eylemlerde bulunması, ahlâk yasasının kavranıp yaşama geçirilmesi için yeterli bir ölçütlendirme olamaz. Önemli olan her durumda usun sesini dinlemek, eylemlerin yol açacağı sonuçları da göz önünde bulundurmadır. Tanrıbilimsel yaklaşımlardaysa ahlâk yasası, ne insan doğasından getirilen ne de us tarafından keşfedilen bir yasa olmayıp doğrudan Tanrı'nın bir buyruğudur. Tanrıbilimsel ahlâk yasası anlayışı, ahlâk yasasının temelini ne insan doğasından getirilen eylem olanaklarında ne usun söylediklerinin dinlenmesinde ne de sonuçları us yoluyla değerlendirilmiş eylemlerde olduğunu savunmaktadır. İnsana en son anlamdaki mutluluk yoluna ulaşması için sunulan ahlâk yasasının dayandırılacağı olası tek temel, Tanrı'nın ahlâklı olmak, tanrısal istencin insanların yerine getirmeleri için koyduğu kurallar bütününde gövdelenen ahlâk yasasına uymaktan geçmektedir.¹⁹

19 Güçlü , Uzun , Uzun , Yolsal , a. g. e. , s. 29 - 30.

3. ETİK PROBLEMLER

3.1. Ahlâkın Kaynağı ve Çeşitleri

Ahlâkın kaynağı konusunda farklı görüşler vardır: ahlâkın kaynağı Tanrı'dır (Tanrısalsal/dini ahlâk); ahlâkın kaynağı doğadır (doğal ahlâk); ahlâkın kaynağı bireydir (bireysel ahlâk); ahlâkın kaynağı toplumdur (toplumsal ahlâk).

Ahlâkın kaynağı, Tanrı veya doğaüstü varlıktır. İnsanların yaşama gayesini, nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen Tanrı'dır. Neyin iyi olduğu neyin kötü olduğu, iyinin yapılması durumunda alınacak mükâfat ve kötünün seçilmesi durumunda verilecek ceza Tanrı tarafından belirlenmiştir. Burada yasa koyucu Tanrı olduğu için ahlâk yasalarının doğruluğunun tartışılması dine karşı gelmektir. Kişi o dini kabul ettiği takdirde ahlâk yasalarını ve onların doğruluğunu kabul etmiş olur.

Var olan dünyanın bir parçası olarak ahlâkın kaynağı, doğanın kendisidir. Doğayı temele alan ahlâk sistemine doğa ahlâkı denir. İnsan çevresine, yani doğaya karşı sorumludur. Çevre ahlâkı olarak da bilinen bu ahlâka göre, insan çevresini kendi istekleri doğrultusunda kullanırken, onun sonunu da hazırlamamalıdır. Çevrenin dengesini bozarak, doğayı kirletmek ve tahrip etmek, ahlâkî açıdan kötü yani ahlâksız davranışlardır.

Ahlâkın kaynağı bireydir. Birey, toplumun ve dinin veya herhangi bir etki altında kalmaksızın kendi ahlâk yasaları oluşturmaktadır. İnsan, hayatını kendisinin oluşturduğu buyruklara göre düzenler.

Ahlâkın kaynağı toplumdur. Bireyler bir toplumda yaşarlar ve toplumda birbirleriyle olan ilişkilerini belirleyen yasaları oluştururlar. Bu kurallar toplumu oluşturan bireylerin bir arada huzurlu ve mutlu yaşamasını sağlar.²⁰

3.2. Ahlâk Yasalarının ve Değerlerinin Yapısı

Etîğin bir başka problemi de, ahlâk yasalarının ve değerlerinin varlık yapılarıdır. Değerler ve yasalar, nesnel midir yoksa öznel midir? Farklı zamanlarda, farklı insanlar tarafından farklı şeyler değerli görülür. Fakat burada değişen şey değer değildir onu algılayan fertlerdir. Kişilerin bireysel özellikleri, yaşadıkları çevre ve toplumsal yapıdan dolayı değerlerin nesnel olmadığını söyleyemeyiz. Çünkü yeterli bilgi ve donanım kazanan her insan, aynı şeyleri aynı oranda değerli olarak nitelendirir. Değerlerin nesnel olduğunu savunan filozoflardan biri Sokrates'tir. Sokrates; cesaret, adalet, cömertlik

²⁰ Çüçen, a. g. e. , s. 297

gibi kavramları incelediğinde bütün insanların bu kavramlar hakkında aynı bilgiye sahip olduğunu farklılıkların ise bilgisizlikten kaynaklandığını ileri sürmektedir. Platon’a göre de değerler nesnel, mutlak ve evrenselidir. Adalet, doğruluk, haklılık gibi erdemler idealar âleminde gerçekten vardır. Bizler görünüşler âleminde bu erdemlerden pay alarak davranışta bulunuruz. Fakat insanlar neden farklı değerlere göre davranışta bulunurlar? Platon’a göre insanlar bilgisizliklerinden ve aklın egemenliğinden ayrılıp değişen değer yargılarının peşinden gitmektedirler. İnsanlar yeterli bilgiye sahip olduklarında değişen olgularda değişmeyi bulduğunda değerlerin nesnel, mutlak ve evrensel olduğunu değer yargılarının ise göreceli olduğunu görecektir.

Değerlerin evrensel olduğunu savunan filozoflara göre insanın özü ortaktır. Bu yüzden değerler değişiklik göstermezler. Söz konusu değişiklik değer yargılarındadır. Örneğin yaşlılara yardım etmek, bir değer olarak iyidir. Bu değişiklik göstermez. Fakat yaşlılara bakmanın şekli bir değer yargısı olarak değişiklik göstermektedir. Değerlerin öznel olduğunu savunan filozoflar güncel hayattaki deneylerin ve tecrübelerin öznel olduğundan hareket etmektedirler. Sofistlerle başlayan “insan her şeyin ölçüsüdür” anlayışıyla her şeye şüpheyile bakan bir yaklaşım, değerler alanında da kendini göstermiştir. Değerlerin öznel olduğunu savunanlara göre şeylerin ağırlığı, şekli herkes için aynıdır. Fakat o şeyin herkes için aynı değere sahip olduğunu söyleyemeyiz. Susuz bir insan için suyun değeri ile suya sahip olan biri için suyun değeri aynı mıdır? Aynı şeyin farklı zaman ve durumlarda aynı değeri taşıdığını iddia etmemize imkân yoktur.

3.3. Ahlâkî Davranışın Özellikleri

Her davranış ahlâkî bir davranış değildir. Bir davranış ahlâkî kılan nedir? Bir davranışın ahlâkî olmasını hangi özellikler sağlar? Ahlâkî davranışın özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

Ahlâkî bir davranışın oluşmasını, bireyin istekleri, duyguları ve arzuları belirler. Birey bir idealini veya arzusunu geliştirmek için ahlâkî eylemde bulunabilir.

Bir davranış ahlâkî yapan, onun evrensel ahlâk yasasına göre yapılmış olmasıdır. Davranışımıza temel yaptığımız ilke veya prensip, bir ahlâk sisteminin parçası ise, davranışımız ahlâklıdır. Bir ahlâk sistemine göre davrandığımızda, o davranışımızın getireceği sorumluluğu da kabul etmiş oluruz.

Her zaman aynı ilkeye göre hareket etmemiz davranışımızı ahlâklı yapar. Bugün bir konudaki davranışımı, yarın bir başka yerde de aynen yaparsam, davranışında tutarlı olurum.

Bir davranışın ahlâkî olabilmesi için akla dayalı ve açık olması gerekir. Davranışımızı anlaşılır bir mantıkla açıklayabilmeliyiz. Keyfim istediği için böyle yaptım demek ahlâkî bir açıklama değildir. Bu nedenle ahlâkî davranış, öznel değil, toplumun diğer bireyleri göz önünde tutularak yapılmalıdır.²¹

3.4. Özgürlük Problemi

Özgürlük, kişinin hiçbir dış etki altında kalmadan kendi isteğiyle hareket etmesi, kendini belirlemesi, yönetmesi, denetlemesidir. Eğer kişi özgür davranışlarda bulunuyorsa onun eylemlerinin ahlâkîliğinden söz edebiliriz.

Özgürlüğü insanın keyfine göre başıboş davranışlarda bulunması olarak tanımlayamayız. Kişinin bedensel ve maddî isteklerin peşinden koşması özgürlük değildir. Bu insanın hayvanî yönüdür ki bedensel istekleri ön plana çıkarmak özgürlük olsaydı en özgür varlıkların hayvanlar olduğunu söylememiz gerekirdi. Oysaki özgürlük kişilerin akla dayalı davranışlarda bulunmasıdır.

Doğada nedensellik vardır. Doğanın bir parçası olan insan da bu nedenselliğin bir parçası mıdır? İnsan doğup, yaşayıp ve ölmesi ile nedenselliğin bir parçasıdır. Fakat insan ahlâkî yönüyle bu nedenselliği aşar. İnsanın aklı ile kendi davranışlarını kendisinin belirlemesi, nedenselliği aşmasını sağlar. O halde kişi, kendi kendini belirlediği sürece özgürdür.

4. ETİK TÜRLERİ

4.1. Betimleyici Etik

Betimleyici etik, ahlâk alanında bilimsel ya da materyalist yaklaşımı tanımlar veya bilimsel ya da tasvirî yaklaşımın ahlâk alanına uygulanmasını ifade eder. Bu etik anlayışı, norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimler. Dolayısıyla, o insanların ahlâkî görüş ya da inançlarıyla ilgili olgusal önermelerden meydana gelen etik türünü ifade eder. Betimleyici etik ahlâk ve ahlâkî eylem bağlamında, olması gereken ya da değer yerine, olan ya da olgularla ilgilenir, ahlâkî inançlarımızla ilgili sosyolojik ya da psikolojik

²¹ Çüçen, a. g. e. , s. 299.

olguları ifade eder. Söz konusu yaklaşımda etik; seyirci, gözlemci veya gözlemleyici durumundadır; ahlâkî olgu ve olaylara dışardan bakar, onları bilimsel bir yaklaşımla gözlemleyip tasvir eder, açıklar.²²

Sonuç gözeten etik, verdiği kararların ya da davranışların yaratacağı sonuçları öngörerek ve maliyetini hesap ederek karar vermek ya da davranmaktır.²³

Faydacı etik, en çok sayıda kişiye en yüksek yararı sağlamak amacıyla davranmaktır. Çoğunluğun, toplumun ya da insanlığın yararı, kişisel yararların önüne geçer.²⁴

4.2. Normatif Etik

Etik kural koyucu normatif bir disiplindir. Betimleme ve açıklama, etik için önemli olmakla birlikte yeterli değildir. Bir ahlâk filozofu ahlâkî olayları betimleyebilir, açıklayabilir fakat etiğin asıl görevi bu değildir. Normatif etik, insanlar için neyin iyi neyin kötü, neyin doğru neyin yanlış olduğunu, hayatlarını nasıl sürdürmeleri gerektiği, belirli durumlarda neyi yapmayıp neyi yapmaları gerektiğini belirten norm ve kurallarla nasıl bir hayat sürmeleri gerektiğini söyler. Yani normatif etik koyduğu kurallarla insan yaşamı üzerinde rehber olur, yol gösterir, insanlara belli bir yaşam biçimi, hayat tarzı sunarak sorumluluklarını bildirir. Normatif etik, nasıl yaşamamız gerektiğini bildiren ahlâkî ilkeleri araştırır, hayatta nihaî ve en yüksek değere sahip şeylerin neler olduğunu tartışır, âdil bir toplumun hangi unsurları içermesi gerektiğini mütalâa eder, bir insanı ahlâken iyi kılan şeylerin neler olduğunu sorgular.²⁵

Normlara göre etik, verilen kararın ya da davranışın başkaları, örneğin aile, arkadaşlar ya da kamuoyu tarafından nasıl karşılanacağı, onaylanıp onaylanmayacağı düşünülür. Ya da verilen kararın genel bir ilke haline gelmesinin, herkese ve kendisine de uygulanan bir yasa ya da kural olmasının uygun olup olmayacağı dikkate alınır.²⁶ Kurallara dayalı etik, sonuçlarını hesaba katmaksızın uyulması beklenen etik kurallardır: “Yalan söyleme”, “Dürüst ol”, “Yasalara uy” gibi.²⁷

22 Ahmet Cevizci, **Etiğe Giriş**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002, s. 6.

23 <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>

24 <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>

25 Cevizci, **a. g. e.**, s. 7 – 8.

26 <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>.

27 <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>.

4.3. Meta-etik

Meta-etik, 20.yy.da Anglo-Sakson dünyada oldukça etkili olmuş olan, felsefenin görevini dilin mantıksal analizi ya da kavram çözümlemesi olduğunu dile getiren analitik felsefenin etik üzerindeki tavrını ifade eder. Meta-etige göre, ahlâk filozofları normatif etikle uğraşmamalıdır. Çünkü onların ahlâkî hakikatlere nüfuz etme imkânı verecek kavrayış güçleri olmadığını savunur. Bu yüzden diğer insanlara nasıl yaşamaları gerektiğini söylemeye hakları yoktur. Ahlâk filozoflarının kural koyma, nasihatte bulunma, hayat tarzı sunma gibi teşebbüste bulunmamaları gerektiğini savunur. Çünkü filozofun görevi, belli bir dünya görüşü sunmak, onu haklılandırmak, desteklemek değildir. Filozof, ahlâkî kavramları, yargıları analiz etmek, ahlâkî davranış ölçütlerini tartışmak, bu kavramların anlamlarını açığa kavuşturmalıdır. Meta-etik, normatif etiğin koymuş olduğu ahlâkî yargıları analiz eder, anlamlarını inceler. Meta-etik, ahlâk sistemlerini, onların ilk ilkeleri olan ahlâkî yargı ya da önermeleri ve etiğin ilkel terimleri olan ahlâkî kavramları tahlil edip çözümler. O etik bağlamında herhangi bir ahlâkî ilke geliştirmek, normatif bir teori üretmek veya belli bir ahlâkî ideal teklif etmek yerine, felsefî bir analiz gerçekleştirir. Başka deyişle, meta-etik tarihsel, bilimsel, deneyimsel veya normatif yargı gerektiren ya da ihtiva eden bir düşünce biçimi olmayıp, ahlâkî kavramların anlamını dil ve ahlâk ilişkisi içinde analiz eden bir düşünme tarzıdır.²⁸

5. ETİK TEMELLENDİRMELER

Felsefe tarihinde ahlâk olgusuna, evren, insan, toplum ve Tanrı'dan hareketle dört farklı açıdan yaklaşıldığı görülür.

5.1. Kozmolojik Temellendirme

Grek düşüncesinde evren düzenli bir oluşum yani kozmostur. Evren onu oluşturan bütün unsurlarıyla birlikte canlı, iyi, düzenli ve anlamlı bir bütündür. İnsanlar evreni makrokozmos kabul ettikleri zaman kendilerini de mikrokozmos olarak kabul ederler ve iyi ve ahlâklı yaşamı kozmik düzenle uyum içinde yaşamak olarak görürler. Evrenin düzeninin ahlâkîlik için bir model şeklini alıp, doğa yasasının aynı zamanda bir ahlâk yasası olup çıktığı anlamına gelir. Buna bağlı olarak olgu ile değer, olan ile olması gereken, varlık ile ahlâkî hayat birbirinden ayrılmaz hâle gelir. Doğaya uygun

²⁸ Cevizci, a. g. e. , s. 9 – 10 – 11.

veya doğayla uyum içinde yaşamının insanın amacı olduğunu öne süren Stoacıların etik anlayışları bu tür bir temellendirmeye dayanır.²⁹

5.2. Teolojik Temellendirme

İyi 'yi Tanrı'nın iradesine uygun yaşamak, Tanrı'yı aramak olarak tanımlayan ve ahlâkî hayatı da Tanrı'nın buyruklarına göre düzenlenmesi gerektiğini tasarlayan temellendirmedir. Bu temellendirmede iyi Tanrı'nın iradesiyle uyum içinde olmak, kötü ise Tanrı'nın istemine aykırı düşmek, Tanrı'yı unutup maddeye tapmaktır. Aziz Augustinus'un aşk etiği teolojik temellendirmeye dayanır.³⁰

5.3. Antropolojik Temellendirme

İnsandan yola çıkan ve ahlâkî hayatı insanın özüne uygun yaşamak olarak tanımlayan temellendirmedir. Bu tavırda iki farklı yol takip edilir. Bunlardan ilki, insanı bütünlüklü bir varlık biçiminde görmek, ahlâkta en yüksek eudaimonia, yani insan varlığının gerçekte olması gereken hâli olarak, ruh ve beden düzenli ve ahenkli birliği şeklinde tanımlanmaktadır. Sokrates'in etik anlayışı bu temellendirmeye dayanır. İkincisinde ise, insan bütünlüklü bir varlık olarak değil de ya akıl varlığı ya da doğal bir varlık olarak değerlendirilir. Bunlardan ikincisinde, insanın doğal yanından veya biyolojik, psikolojik yapısından hareket edilir, insanın doğası gereği her yerde kendi çıkarını aradığı, psikolojik olarak acıdan kaçıp hazza yönelecek şekilde kurulmuş olduğu öne sürülür. Buna karşın birincisinde, her tür biyolojik ya da psikolojik temellendirme reddedilir ve insanın ahlâkî hayatı, akıl varlığı olarak insanın kendisi için, fenomenal boyutunu, yani içgüdülerini, doğal eğilimlerini, istek ve tutkularını aşmak suretiyle özgürce koyduğu bir ahlâk yasasına dayandırılır. Ahlâken doğru ve yanlış ancak insanın kendi kendisine koyacağı bir ahlâk yasasının belirleyebileceği öne sürülerek, bu yasanın ancak bir akıl varlığı olarak özerk insana ait bir yasa olacağı vurgulanır. Kant'ın ödev etiği bu temellendirmeye dayanır.³¹

5.4. Sosyolojik Temellendirme

Ahlâk olgusuna sosyal düzen açısından da bakılabilir; bu açıdan ahlâklılık, sosyal uzlaşımlara, insanın sosyalleşebilirliğine ve genel duygulara dayandırılır. T. Hobbes ve J. Locke'la başlayıp, 20. yy.da J. Rawls'a kadar uzanan bu gelenek bireysel

²⁹ Cevizci, a. g. e. , s. 17.

³⁰ Cevizci, a. g. e. , s. 18.

³¹ Cevizci, a. g. e. , s. 18 – 19.

mutluluğa toplumun genel iyiliğiyle uzlaştırmaya çalışırken, ahlâk olgusunu bütünüyle sosyal bir düzlemde ele alan bir toplumsal yarar etiğine yönelir.³²

³² Cevizci, **a. g. e.** , s. 20.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ ETİĞİ NEDİR?

Günümüzde iş dünyası toplumların hayatında giderek daha belirleyici bir rol üstlenmektedir. Tüm dünyada “çalışmak” önemli bir değerdir. Bireyler için de “iş”, hayatı sürdürmenin yanı sıra, kendini gerçekleştirmenin temel alanıdır. Bütün bunlar göz önüne alındığında, “iş ve çalışma etiği”ni sağlam temellere oturtmak yaşamsal önem taşır. En etkin yol, şirket misyonuyla uyumlu “durumlar”a odaklanmak, belirli durumlarda uygun tepkileri belirlemektir. İş dünyası da böyle bir yaklaşımı benimser. Etkin bir etik yönetimi çerçevesinde etik kodlar ve davranış kurallarının belirlenmesi ve hayata geçirilmesinin sağlanması, sonuç odaklı ve kullanılabilir çözümler sunar.³³

Kültür ve etik iç içedir. Her ikisi de insanlara nasıl davranmaları gerektiği konusunda yön gösterir. Yaşam boyu çeşitli değerler kazanırız: “Başkasının malına el uzatma”, “Cesur ol”, “Dürüst davran”, “Kimseyi aldatma” gibi. Etik bir ikilemle karşılaştığımızda değerlerimiz su yüzüne çıkar. Kişi dürüstlük adına, verdiği bir sözden dönebilir mi, verdiği sözü tutmak için dürüstlükten mi vazgeçmeli? Etik, değişik ahlâk ilkelerine ve değerlerine uygun davranışların ne olduğu hakkında görüş birliğidir. İnsanlara yapmaları gereken ahlâkî seçimleri gösterir. Bir insan topluluğunun, örneğin bir meslek grubunda ya da bir şirkette çalışanların davranışlarını yöneten kurallar ve standartlardır.³⁴

Şu örnek üzerinde düşünelim:

Yakın bir arkadaşınızın kullandığı arabada yolculuk yapıyorsunuz. 90 km. hız sınırı olan bir bölgede arkadaşınız 120 km hızla gidiyor ve birine çarpıyor. Tanık yok. Avukat, arkadaşınızın 90 km hızla gittiğine tanıklık ederseniz onu ağır bir cezadan kurtarabileceğini söylüyor. Ne yaparsınız? Nasıl bir tavır takınırsınız?

³³ Handan Dedehayır, “Kültür, Etik ve İş Hayatı”, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=277&SAYI=16>

³⁴ A.g.m.

Araştırmalar, insan ilişkilerini önemseyen bir kültürün insanları arkadaşlarını korumak için yalan söylemeye daha yatkınken, kurallara uyulmasını vurgulayan bir kültürde insanların doğruyu söylemeyi tercih ettiklerini gösteriyor.

Etikte de farklı ilkelere ağırlık veren yaklaşımlar vardır ve insanlar gerçek hayatta bu yaklaşımları duruma göre kullanırlar. Etik yaklaşımlardan biri, kurallar koyar, bunlara uygun kararlar verilmesini öngörür ve sonuçları hesaba katmaz. Yukarıdaki örnekte, sonuçları ne olursa olsun “doğruyu söyleme”ye karar veriyorsanız, sizin için kurallar önde geliyor demektir. Eğer kararınızın sonuçlarını hesaba katarak arkadaşınızı kurtarmayı seçiyorsanız, sizi farklı bir etik ilke yönlendiriyor demektir. Faydacı bir yaklaşım benimserseniz, en çok sayıda insanın elde edeceği en yüksek yararı hesaplamanız gerekir: Arkadaşınız bekâr ve varlıklı, çarptığı kişi yoksul, çok çocukluysa başka, arkadaşınız geniş bir aileden sorumlu, çarptığı kişi ise aranan bir teröristse farklı seçim yaparsınız. Ya da kişisel değerlendirmenizin yeterli olmadığını, kararın herkes tarafından kabul edilebilir olması gerektiğini düşünebilirsiniz. Kararınızı aileniz, arkadaşlarınız ya da kamuoyu nasıl değerlendirir? Sizin yerinizde arkadaşınız olsaydı ne yapardı?³⁵

Etik kavramların esasen evrensel oldukları, ama içerikleri bakımından farklılıklar gösterdikleri yukarıda söylenmişti. İşte bu nedenle, çalışanlarının farklı etkenlerle farklı etik kararlara varmalarını önlemek, etik karar ve uygulamaları bir standarda bağlamak ve bütünlük oluşturmak için her kültür, toplum, toplumun her kurum ve kuruluşu kendi misyonu doğrultusunda kendi etik davranış kalıplarını geliştirir. Bu anlamda her iş kolunun da kendine özgü etik davranış kalıpları oluşturulur. Giderek sektörel temelde yapılandırılan normlar ve değerler ortak bir zemin oluşturur, etik kararları kolaylaştırır ve etik ikilemlere düşülmesini önler.³⁶

İnsan için güzel eylemin bilgisine ulaşmaya çalışan etik, yalnızca kuramsal düzeyde, salt düşünce temelinde kalmak yerine, insan yaşamının somut sorunlarına ve açmazlarına da yönelmektedir. Bu nedenle etiğin soyut ve kurgusal bir akademik disiplin olmaktan çıkarılarak, uygulamalı bir bilim, dahası bir eylem-bilimi kimliğine kavuşturulması gerekir.

³⁵ A.g.m.

³⁶ A.g.m.

Uygulamalı etiğin savunucuları, genel etik kuralları ile ilkelerinin, belirli yaşam ve eylem alanlarına, kimi meslek gruplarına uygulanmasıyla çözüme yönelik somut bir etiğe varılacağını düşünüp bu disiplini birtakım alt kollarına ayırırlar. Buna göre uygulamalı etiğin, sözgelimi kürtaj, ölme hakkı, organ nakli, insan üzerinde genetik deneyler ve bitkisel yaşam türünden ahlâki yanı ağır basan önemli sorunlarla uğraşan, doktorların hem hastalarına hem de meslektaşlarına karşı yükümlülüklerinin neler olduğunu irdeleyen genel olarak doktorların etkinlik alanının sınırlarını belirleyen dalına “tıp etiği”; bir yandan insanların içinde yaşadıkları topluma karşı sorumluluklarını, bir yandan da bireylerin yurттаş olarak sahip oldukları hakları toplumsallaştırma sürecini de göz önüne alarak araştıran dalına “toplumsal etik”; bilime tanınan özgürlüğün sınırlarını çizen, bilimle uğraşan insanların hesaba katması gerektiğini düşündüğü ahlâkî ölçütleri belirlemeye çalışan dalına “bilim etiği”; insan merkezci bakış açısının terk edilerek doğal çevreyi koruma adına yeni bir çevre etiğini geliştirilmesi gerektiğine dikkat çeken, insan ile diğer tüm canlıların hayatta kalmaları ve birlikte yaşamlarını sürdürebilmeleri için doğaya özgü erekselliğin gözetilmesi gerektiğini savunan dalına “ekoloji etiği”; genel etik ilkelerini, ahlâka özgü kavramları verimlilik, yararlılık, piyasa koşulları, artı(k) değerden pay alma, ekonomik çıkar türünden iktisadî akla özgü anlayışın ürünleriyle harmanlamayı deneyen, ahlâk değerlerini ekonomi dünyasının gözüyle yeniden yorumlayan dalına “iktisat etiği”; toplumsal olarak biçilmiş cinsiyet kimliklerini ya da toplumsal cinsiyeti erkek ile kadın arasındaki işbölümünü, tek eşlilik/çokeşlilik meselesini tartışan tüm cinsel ilişki pratiklerini, gebelikten korunma araçlarından tutun da eşcinselliğe varıncaya dek ahlâkî yönden sorgulayan dalına “cinsel etik”; insanoğlunun doğayla uyum içinde, doğayla barışık yaşamasının ön koşulunun öncelikle insanların kendi aralarında huzuru sağlamalarında olduğunu savunan, her türden silahlı ve savaşı hor görüp insan haklarına dayalı bir adalet anlayışından yana olan, öncülüğünü biricik amaçları dünya barışını kurmak olan çevreciler ile Yeşiller’in yaptığı dalına “barış etiği” adı verilmektedir.³⁷

Etiğin, iş yaşamındaki uygulamalardan doğan sorunları ve açmazları çözümlemeye uğraşan; ticarî işletmelerin ya da tek tek iş adamlarının çalışanları, müşterileri ve rakipleri ile olan ilişkilerini, olanlara karşı tutumlarını ahlâkî açıdan ele alan dalına da “İş Etiği” denir. Uygulamalı etiğin bir kolu olarak iş etiği, bir yandan

³⁷ Güçlü, Uzun, Uzun, Yolsal, a. g. e. , s. 1492 – 1493.

işadamlarının ya da işverenlerin çalışma koşullarının güvenliği, işe yeni alımlarda dürüstlük (fırsat eşitliği), malî konularda şeffaflık ya da çevre kirliliğini elden geldiğince önleme türünden yükümlülüklerinin altını çizirken; bir yandan da çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri ile işverenlerine karşı sorumluluklarını toplumsal sorumluluk bağlamında çözümlemeye girişir.³⁸

İş ahlâkının* amacı, yalnızca felsefî analizler yapmak değildir. İktisadî faaliyetlerin toplum için hayatî önemde olması iktisadî hayatta ahlâkî sorunların önemini daha da arttırmaktadır. İş ahlâkı da normatif ve betimleyici iş ahlâkı olarak ikiye ayrılır. Normatif iş ahlâkı, iş ahlâkına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve iş ahlâkı ilkelerinin, davranış kodlarının (codes of conduct) belirlenmesi üzerinde çalışır. Normatif iş ahlâkı, ne yapmalı ne yapılmamalı sorusuna cevap arar. Normatif iş ahlâkının temelini ahlâkî sağduyudan yapılan çıkarsamalar oluşturur. Ahlâkî sağduyu ise mevcut ahlâkî değerlere bağlı bir kavramdır. Betimleyici iş ahlâkı ise iş dünyasında var olan ahlâkî sorunları ve bu konudaki tutum ve davranışları ortaya çıkarmak üzerinde yoğunlaşır ve daha çok davranış bilimlerinin yöntemlerini kullanır. İş etiğini, teorik ahlâk felsefesinden ayıran en önemli özellik, toplumdaki mevcut değer yargıları ile de ilgilenmesidir.³⁹

İş etiğinin ne olduğu ya da ne olması gerektiği yönünde birbirinden farklı tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

İş etiği, iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlâkî ilkeler ve standartları kapsamaktadır.⁴⁰

İş etiği, bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır.⁴¹

³⁸ Güçlü, Uzun, Uzun, Yolsal, a. g. e. , s. 777.

* Nitekim Bedia Akarsu, Etik'i ahlâk bilimi ve felsefesi olarak tanımlamakta ahlâk terimini bu anlamda kullanmaktadır (bkz. **Felsefe Terimleri Sözlüğü**). Son zamanlara kadar gerek felsefeciler gerekse ahlâkçılar ahlâk terimini hem genel geçer ahlâk kuralları hem de ahlâk felsefesi anlamında kullanmışlardır.

³⁹ Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlâkı**, Siyasal Yayınevi, Ankara, 2005, s. 7.

⁴⁰ O. C. Ferrel, John Fraedrich, **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, Houghton Mifflin Company, Boston, 1994, s. 6.

⁴¹ Arslan, a. g. e. , s. 51.

İş etiği, doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünüdür. İşyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır.⁴²

İş etiği, ekonomik faaliyetler ile toplumlarda dürüstlük ve adaletin gerçekleşmesi arasındaki ilişkiler ve söz konusu toplumlarda adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunan faaliyetlerin yanı sıra ekonomik uygulamaları inceleyen disiplindir.⁴³

İş etiği, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar karşısında sağduyulu seçimler yapmamızda bize yok gösteren ilkeler ve değerleri inceleyen disiplindir.⁴⁴

İş etiği, özellikle standartların işletme politikalarına, kurumlara ve davranışlarına nasıl uygulanacağı üzerinde odaklanmaktadır. İş etiği, ahlâkî standartların, modern toplumların mal ve hizmetleri üretmesi ve dağıtması esnasında organizasyonlardaki ilgili bireylerin hareketlerine nasıl uygulanacağına ilişkin bir çalışmadır. Yani, iş etiği ilke ve normların analizini kapsamaz, aynı zamanda belirli davranış türlerine bu analizin sonuçlarını uygulamaya yönelik girişimleri kapsamaktadır.⁴⁵

İş etiği, iş dünyasında kâr amaçlı faaliyet gösteren kurum ve kişilerin; çalışanlar, hissedarlar, müşteriler, tedarikçiler, kamu kuruluşları ve tüm toplumla ilişkilerinde ve yaptıkları işlerde öncelik verdikleri değerler ve üstlendikleri sorumluluklardır.⁴⁶ Proaktif iş etiği, faaliyetleri ve ilişkileri çerçevesinde ahlâkî bir misyon üstlenen, toplum yararı gözetken kurumsal bir yaklaşımdır.⁴⁷ Reaktif iş etiği, sosyal sorumlulukların farkında olan, ancak karşılaşabileceği etik durumları öngörmek yerine anlık durum ve etkilere göre davranmayı seçen kurumsal bir anlayıştır.⁴⁸ Pasif iş etiği, iş hayatında tek amacın maksimum kazanç elde etmek olduğunu, işin ahlâkla ilgisi olmadığını savunan, toplumsal ve ahlâkî sorumluluğu reddeden kurumsal yaklaşımdır.⁴⁹

⁴² Carter McNamara, **Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Talked of Managers**, www.Mapnp.org / library / ethxgde.htm , 1998 , s. 1 - 18.

⁴³ Iwao Taka , **Business Ethics in Japan** , Journal of Business Ethics 16, 1997, s. 99 – 108.

⁴⁴ Arslan, **a. g. e.** , s.54.

⁴⁵ Manuel G. Valesques, **Business and Ethics: Concepts and Cases**, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1988,s.20.

⁴⁶ <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>.

⁴⁷ A.g.m.

⁴⁸ A.g.m.

⁴⁹ A.g.m.

Hayat, en yalın biçimiyle, bireyin ihtiyaçlarını karşılama mücadelesidir. İnsanoğlu topluluk içinde yaşamının ihtiyaçlarını karşılamayı kolaylaştırdığını fark etti. Öte yandan her bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılamak adına, diğer bireylerin haklarını ihlâl etmesini önlemek için de kurallar koydu, siyasal ve toplumsal düzenler yarattı. Ahlâk kuralları da düzen arayışının bir ürünüdür. Kurallar bireyi diğer bireylere karşı korurken, topluluğun üyelerini de, kendi çıkarlarını gözeten bireye karşı korur.

1. Kurallara uymamak kısa vadeli yarar sağlayabilir; ancak kuralın ihlâli, zamanında engellenmez, yaptırım uygulanmazsa, olumsuz sonuçlar katlanarak büyür:

2. Kuralı yok sayarak kazanç sağlama alışkanlığı, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinin alt düzeylerinde takılıp kalmasına, daha üst düzey ihtiyaçlar doğrultusunda gelişmemesine neden olur;

3. Topluluk içindeki bireylerin yararları arasındaki denge bozulur, ilişkiler yıkıcı rekabet ve çatışmaya dönüşür, kişisel çıkarlar öne çıkar;

4. Kuralsızlık yaygınlaşır ve zayıf düşen topluluk, üyelerinin ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelir. O halde, kuralları ihlâl etmenin sonucu döner, varoluş haklarını korumayan kişiyi bulur. Bundan zararlı çıkan yine bireyin kendisi olacaktır.

İş etiği davranışlarımızı yönetir. Her karar, etik bir seçimdir. Seçimlerimizi ise değerlerimiz ve sorumluluk duygumuz yönlendirir. Değerlerimiz ait olduğumuz mesleğin ve kurumun temel değer ve ilkeleriyle örtüştüğü ölçüde, iş etiğinden söz edebiliriz. Değerlerimiz ve davranışlarımız arasındaki tutarlılık kişisel bütünlüğümüzün, işimize saygımız ise sorumluluğumuzun ve iş etiğine bağlılığımızın göstergesidir. Kurumların etik kodları çalışan kararlarına yol gösterir; daha da önemlisi, kodların arkasındaki ilkelerle bütünleşen kişisel değerleri benimsemek ve o doğrultuda davranışlar sergilemektir. Karar anı maskelerin düştüğü, gerçek yüzün ortaya çıktığı andır.⁵⁰

Bu tanımlardan da açıkça görülebileceği gibi iş etiği, en genel anlamıyla ‘sosyal, çevresel ve ekonomik iş sorumluluğu’⁵¹ terimleriyle tanımlanabilir.

⁵⁰ Zuhâl Batlaş, “Birlikte Varolmak ve İş Etiği”, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=267&SAYI=16>

⁵¹ Marjaana Kopperi, **Business Ethics in Global Economy**, <http://www.metu.edu.tr/home/www.miet/global.doc>.

1. 2. Dünyada İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

Eski Yunan ve Roma dünyasında yazar ve filozofları işletmecilik ve ticarî faaliyetlere iyi gözle bakmazlardı. Çünkü bu tür faaliyetleri para kazanma hırsı, yalan ve dolanla karışmış varsayar ve barbar tüccarlarla ilişki sonunda medeniyetlerinin bu toplumlardan bulaşacak yolsuzluklarla yozlaştırılacağını düşünürlerdi. Zaten aristokrasinin egemen olduğu bu tür köleci medeniyetlerde el emeğine ve fizikî çabaya dayanan faaliyetler küçümsenirdi. İş ve çalışma kölelerin ve aşağı sınıfların bir özelliği olarak bilinirdi. Bu tutum ticarî faaliyetler için de sürdürülmüştür.⁵²

İş etiğinin gelişiminde dinlerin de rolü vardır. Yahudiliğin kutsal kitaplarında sosyal adalet, özel mülkiyet, kâr, fiyat kontrolü, ölçüler, tartılar ve kalite ile ilgili hükümler yer almıştır. Yahudi hukukundaki faiz yasağı yine iş etiği ile ilgili bir düzenlemeydi ve ticarî faaliyetleri etkiliyordu. Bu yasağa karşı geliştirilen ve ıska olarak bilinen kâr ortaklığına dayalı sözleşmeler yapılıyordu. Hristiyanlık ticareti insanların birbirlerinin eksiklerini gidermeleri açısından bir hizmet olarak görmüş ve Hristiyan tüccarların Hristiyan olan ve olmayan tüm insanlara karşı dürüst olmalarını ve aynı iş etiği standartlarını uygulamalarını telkin etmiştir. İşte bu özellik Hristiyanlığın evrensel bir iş etiğinin oluşumuna katkı olarak görülebilir. İslâm dini iş ve ticaret faaliyetleri teşvik etmiş ve bu faaliyetlerde sadece Müslümanlara değil, tüm insanlığa karşı doğruluk ve dürüstlüğü esas alınması gerektiği belirtilmiştir. Evrensel dinlerden ayrı olarak Konfüçyüsçülük, Budizm, Taoizm, Şintoizm, Hinduizm ve Zerdüştlük gibi dinler de iş etiği konusuna yer vermiştir. Konfüçyüsçülük, mutlu bir yaşamın sürülmesi için hayatın her aşamasında orta yolun tutulması, aşırılıktan kaçınılması, iyiliğe iyilik, kötülüğe karşı da adalet gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Özellikle bireysel çıkar ve amaçlardan ziyade toplumsal çıkar ve amaçları ön plâna çıkararak doğruluğu, topluma sadakati, otoriteye saygıyı ve kolektif sorumluluk bilincini aşlamaktadır. Zerdüştlük dinin ahlâkî yapısında iyi düşünce, iyi söz, iyi eylem ilkeleri bulunmaktadır ve ayrıca Zerdüş iş adamlarının dürüstlük ve iş etiğine bağlılıkları bilinen bir olgu haline gelmişti.⁵³

⁵² Arslan, a. g. e. , s. 23.

⁵³ Şevki Özgener, **İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s. 56-61.

İş etiği hakkındaki araştırmalar, 20. yy.ın başlarında Avrupa ve Amerika'daki geleneksel liberal anlayışın zayıflaması ve sosyalist akımın güçlenmesiyle başlamıştır. Bu aynı zamanda işletmeciliğin bir meslek olarak ortaya çıkışı ve yönetim biliminin de bir disiplin olarak belirmeye başladığı yıllara denk gelmektedir. Aynı yıllarda F. W. Taylor yönetim biliminin temellerini atmaktaydı. Sosyalist ve liberal hareket arasında şiddetlenen tartışmalar aynı zamanda işletmelerin ve işletmeciliğin amaçlarının ve topluma katkı veya zararlarının da tartışılmaya başlanmasına neden olmuştur. Bu sayede işletmecilikte ahlâkî değerler de sorgulanmaya başlanmıştır. Örneğin tekel konumundaki şirketlerin kârları da bu bağlamda ele alınmıştır. Kıta Avrupası'nda ise daha çok politik ekonomi yoluyla sistem tartışmalarına ağırlık verilmiştir. Oysa ABD'de daha somut ve uygulamalı ahlâkın konusuna giren sorunlar tartışılmıştır. 1900–1920 yılları arasında ahlâkçılar, kadın ve çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işçilerin tazminat hakları ve reklâmlarda gerçeğe uygun bilgi verilmesi gibi ahlâkî konuları tartışmışlardır. Bunun için ABD'de “Daha İyi İşletmecilik Dairesi” oluşturulmuş ve üniversitelerde iş etiği dersleri, gerek kurs gerekse ders programlarında yer almaya başlamıştır. 1904–1918 yılları arasında ABD'de verilen ticaret ahlâkî derslerinde daha çok iyi işletmeciliğin iyi bir ahlâk temeli olması gerektiği üzerinde durulmuştur. Yine 1908–1915 yılları arasında Britanya'daki Scheffield Scientific School'da verilen ticaret ahlâkî derslerinde ahlâkî rehberliğe ihtiyaç duyulan temel işletmecilik konularının saptanmasına çalışılmıştır. Özellikle gazetecilik, muhasebecilik ve hukukçuluk etik yönden mercek altına alınmıştır. Zamanın gelişen teknolojisi karşısında ortaya çıkan yeni sorunları da kapsayacak şekilde iş dünyası için etik kurallar geliştirilmiş, bu kuralların hem ticaret ve sanayi hem de kamu politikalarına yol göstermesi amaçlanmıştır.⁵⁴

Birinci Dünya Savaşı öncesinde iş etiği konusunda yapılan tartışmalar genellikle kapitalizmin eleştirisi ve sosyalist alternatif üzerinde durmuştur. Refahın bölüşülmesi ve devletin ekonomiye müdahalesi gibi makro konular tartışmaların odak noktasını oluşturmuştur. Bu tür tartışmalar genellikle bazı ahlâkî yargılarla sonuçlandırılmıştır. Aslında bu tartışmaların 19. yüzyıla uzanan bir geçmişi vardır. 19. yüzyılda işletmecilik kendine toplum içinde kabul edilebilir bir pozisyon arıyordu. Bu bağlamda işletmeciliğin ahlâkî boyutları da gündeme gelmişti. Almanya'da Max Weber'in

54 Arslan, a. g. e. , s. 27.

“Protestan Ahlâkı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı çalışması ve Britanya’da da R. H. Tawney’in “Din ve Kapitalizmin Yükselişi” adlı kitabı, 20. yy.ın başında yayınlanmış iş etiği konusunu gündeme getiren eserlerdir. İş etiğinin ikinci safhası daha çok ABD’de şekillenmiştir. Britanya’da yapılan çalışmalar genellikle felsefe ve ilahiyat kapsamında değerlendirilmiştir. Oysa ABD’de iş etiği, din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak gelişmiştir. 1920–1950 arasını kapsayan 30 yıl içinde iş etiği ilkelerinin belirlenmesi, ticaret faaliyetlerinde standartların geliştirilmesi, reklâmların gerçeğe uygun olması, bankerler, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar gibi konular ele alınmıştır. Bu dönem içinde Batı dünyasında iş etiğini ilgilendiren iki yeni gelişme daha gündeme gelmiştir. Bunlardan biri eskiden hekimlik, hukukçuluk, akademisyenlik ve papazlıkla sınırlı olan meslek sayısının artmasıydı. Örneğin mühendislik bir meslek haline geliyordu. Bir diğer önemli gelişme ise yine bu trende bağlı olarak yöneticiliğin işletme sahipliğinden ayrılarak tamamen ayrı bir meslekî grup haline gelmesiydi. Özellikle bankacılık, hukukçuluk, muhasebecilik ve reklâmcılık gibi alanlarda gerek meslek sahibi kişilerin gerekse işletmelerin topluma karşı etik sorumlulukları gibi önemi günümüzde de devam eden konular tartışılmaya başlanmıştır. İş etiği ilkelerinin oluşturulması bu dönemin en belli başlı karakteristiğidir. Bu dönemde ortaya çıkan çok önemli bir gelişme de, eskiden kişisel bir sorun olarak görülen iş etiğinin, bu anlayış terk edilerek firmanın iş etiği ya da ahlâkî sorumluluğu kavramının gelişmeye başlamasıdır. İş etiği konusunda ilk ampirik çalışmalar da yine bu dönemde ABD’de yayınlanan reklamcılık konulu akademik dergilerde yer almıştır. Yöneticiliğin işletme sahipliğinden tamamen ayrılmasıyla birlikte yöneticiler için kurslar, konferanslar ve akademik yayınlar, yöneticilik meslekî kimliğinin oluşmasına yardım etmiş; bu arada iş etiğine ilişkin yazılar da bu yayın ve kursların kapsamı içine girmeye başlamıştır. Britanya’da 1920’de kurulan Endüstriyel Yönetim Enstitüsü bu gelişim süreci içinde bir kilometre taşıı temsil etmektedir. Bu kurumun faaliyete geçmesiyle birlikte iş etiği disiplini tamamen işletmecilik kapsamında görülmeye başlanmış ve ilâhiyat, felsefe ve iktisattan bağımsızlaşmıştır. Böylece iş etiğini konu alan dersler işletmecilik eğitimi veren kurumların müfredatına girmeye başlamıştır. Yine bu dönemde iş etiğinde iki temel ayrım ortaya çıkmıştır. Bunlar işletmenin iç faaliyetlerinden kaynaklanan etik sorunlar ve işletmenin dış faaliyetleri sonucu oluşan etik sorunlar ayrımıdır. Bir sonraki aşamada ise akademisyenler yöneticilik sektörü tarafından yapılan deneysel katkıları

analiz ederek konunun teorisini ve ilkelerini oluşturmaya çalışmışlardır. Borden ve Hoper'in Bankacılık ve İş Etiği adlı kitapları 1921'de Chicago'da yayınlanarak bu alandaki ilk teorik ve sistematik çalışmayı oluşturmuştur. Bu çalışma aynı zamanda üniversitelerde okutulan ilk iş etiği kitabıdır.⁵⁵

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1950–1970 yılları arasındaki 20 yıl ekonominin hem ABD'de hem de Avrupa'da patlama yaptığı refah yılları olarak bilinmektedir. Bu yıllarda kitle üretimi yapan dev firmalar ve uluslararası şirketler artık iş dünyasının vazgeçilmez unsurları haline gelmişlerdir. Bu yıllarda işletme yöneticiliği de firmaların hacimlerinin büyümesiyle birlikte karmaşıklaşmaya başlamıştır. Pazarlama, pazar araştırması personel yönetimi, halkla ilişkiler gibi yeni işletme fonksiyonları oluşmaya başlamıştır. Bu dönemin başlarında da ahlâkî problemler hâlâ kişisel bir mesele olarak ele alınmaya devam etmiştir. Tüketici hakları, reklâmlar ve satış geliştirme teknikleri incelenmeye başlanmıştır. Bununla beraber bu dönemin ikinci yarısında örgüt teorisinin bulguları kullanılmaya başlanmış ve bu doğrultuda işletme bir ahlâkî birim ya da bütün olarak ele alınmıştır. 1960'lar ise iş etiği alanında yapılan çalışmaların büyük bir artış gösterdiği bir on yıldır. Bu dönemde pek çok alan araştırması yapılmış, doktora tezleri ve kitaplar yazılmıştır. 1962 yılında Pennsylvania Devlet Üniversitesi'ndeki iş idaresi okulunda ahlâk ve işletme adıyla üç ders yer almıştır. 1953'te ABD'deki fakülte ve yüksek okulların %5,6 sı iş etiğine programlarında yer verirken 1967'de bu oran %17 ye çıkmıştır. Fakat iş etiği derslerinin sayısından çok önemli olan bu dönemde derslerin içeriğinin genişlemiş olmasıdır. ABD'deki seküler iş etiğinin aksine Avrupa'da 1950–1970 yılları arasındaki iş etiği kilise ve teoloji bağlantısı önemli bir yer işgal etmiştir. Britanya'da iş etiğiyle ilgilenen yazarlar genellikle Anglikan Kilisesi ile bağlantılı olmuştur. Katolik Kilisesi bünyesinde de çalışanların ve yöneticilerin yer aldığı organizasyonlar kurulmuştur.⁵⁶

1977 yılına gelindiğinde, işletmelerin etik teorileri de oluşmaya başlamıştır. İş etiği ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasına rağmen felsefeciler ve teologlar, iş etiğine katkı vermeye devam etmişlerdir. ABD'deki işletmecilik okullarının neredeyse yarıya yakını 1970'lerin ikinci yarısında iş etiği derslerini programlarına almışlardı. Üniversitelerde iş etiği merkezleri açılmaya başlamış ve iş etiği artık bu adla

⁵⁵ Arslan, a. g. e. , s. 28 – 29.

⁵⁶ Arslan, a. g. e. , s. 29 – 30.

kurumlaşmaya başlamıştır. Bununla beraber iş etiği konusu işletmecilik okullarında hâlâ şüpheyile karşılanan bir konu olmaya devam ediyordu. Bu şüpheler, ahlâkın insan davranışlarının ayrılmaz bir parçası olduğu ve bundan ayrı bir iş ya da işletmecilik ahlâkından söz edilemeyeceği görüşünden kaynaklanmaktaydı. Öte yandan firmaların topluma karşı sorumlulukları olduğu ve bu sosyal sorumluluğun incelenmesi gerektiği, iş etiği savunucularının temel argümanı olmuştur. Bu dönemde iş ve çalışma sosyolojisiyle ilgili kavramlar da iş etiği kapsamında ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin, değerler, strateji, yapı, sistemler, beceriler ve kültür gibi kavramlar iş etiği içinde incelenmeye başlanmıştır. Bu dönemde yavaş yavaş firmalardan uyması beklenen ahlâkî ilkeler oluşmaya başlamış, firma politikalarının etik boyutu ortaya çıkmıştır. 1980'lerden sonra örgütler ve firmalar, o zamana kadar hiç olmadığı kadar toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar ve dolayısıyla iş etiğinin önemi de buna bağlı olarak artmıştır. Bürokratik yetki yerine kişisel güç ve karizma daha fazla öne çıkmıştır. Bu durumda hem firmanın hem de kişilerin ahlâkî sorumlulukları eşit ölçüde önemli hale gelmiştir. Bu dönemde iş etiği konusunda uluslararası organizasyonlar kurulmaya başlamıştır. Bunlardan en önemlisi 1987 yılında Hollanda'da kurulan Avrupa İş Ahlâkı Örgütü'dür. 1980'lerin ikinci yarısından sonra iş etiği alanında dünya çapında akademik dergiler yayınlanmaya başlamış ve işletmecilik alanında iş etiği konusunda yapılan alan araştırmalarının sayısı hızla artmaya başlamıştır. Bu araştırmalarda kültürler arası karşılaştırmalar özel bir yer tutmuştur.⁵⁷

20. yüzyılın son on yılında gelişen enformasyon teknolojileri ve internet, gezegenimizi şimdiye kadar hiç olmadığı kadar bir bütün haline getirmiş ve bir iletişim devrimi yaşanmıştır. 1993'te Sovyetler Birliği'nin çöküşüyle sosyalist sistem de çökmüş, pazar ekonomisi sosyalist devletin hâlâ varlığını sürdürdüğü Çin'e kadar girmiştir. Bu gelişmelerle birlikte artan iş hacmi ve dünya nüfusunun çevreyi ciddi boyutlarda tehdit etmeye başlaması, iş etiğinin kapsamına firmaların neden olduğu çevresel sorunları da eklemiştir. Küreselleşmenin bir sonucu olarak ortaya çıkan çok uluslu ve küresel firmalarda, kültürel farklılıkların üstesinden gelme, ayrımcılık gibi konular iş etiği araştırmalarının popüler konuları arasına girmiştir. İş etiği dersleri, artık ABD'deki işletmecilik okullarının hemen tümünün müfredatına girmiştir. 21. yüzyıla

⁵⁷ Arslan, a. g. e. , s. 30 – 31.

girildiğinde, firmaların en az devletler kadar dünyada ağırlığının artmasıyla birlikte, iş etiği de küresel düzeyde önemi artan bir disiplin haline gelmiştir.⁵⁸

1. 3. Türkiye’de İş Etiğinin Tarihsel Gelişimi

İslâmiyet öncesi kurulan Türk devletlerinde insan ve toplum yaşayışında, adaletin sağlanmasında ahlâkî prensipler, inanç sistemleri etkili olmuştur. Eski Türk devletleri “töre” adı verilen kurallar ile sosyal hayatı düzenlemekteydiler. Töre, kanunlar ve örf hukukudur. Türk devlet geleneği, adaleti değişmez bir töre veya yasanın tarafsızlıkla uygulanması şeklinde anlamaktadır. Başka bir ifadeyle devletin temeli töre ile vücut bulmakta ve devamı töreyle mümkün olabilmektedir. Çünkü töre, sosyal hayatı düzenleyen, geleneğe dayalı mecburî kurallar bütünüdür. Törede yer alan bazı hükümler şunlardır: özgürlük, haksızlığa karşı durmak, merhametli olmak, âdil olmak, bilgili ve akıllı olmak. Orhun Abidelerinde devlet adamlarının topluma hesap vermesi, devlet ve toplumun karşılıklı olarak görevlerinin belirtilmesi, kültür ve yasalar, adalet, refah ve sosyal devlet anlayışı hakkında bilgi vermesi açısından önem taşır.

İslâmiyet öncesi Türklerin dini ve sosyal yaşantısı İslâm diniyle paralellik gösterdiği için Türkler kendi istekleriyle İslâm’ı kabul etmişlerdir. Tek tanrı inancı, cennet-cehennem inancı, ahiret inancı... vb kavramlara ve İslam dininin ahlâk kurallarının büyük bir kısmına Türkler arasında rastlamak mümkündür. Türklerin İslâm’ı kabulünden sonra toplumda olumlu davranış ve fikirleriyle saygınlık kazanmış kişilerin yazmış olduğu eserlerde, aşırılıktan kaçınma, başkalarının haklarına saygı duyulması, sevgi ve hoşgörü ortamının oluşturulması, yardımlaşma ve dayanışmanın ön plâna çıkarılması gibi konularda toplumsal ahlâk belirleyici olmuştur. Yukarıda bahsedilen eserlerin sadece bu yönüyle incelenmesi bile çok önemli bir çalışma olacaktır.

Türk tarihinde İslâmiyet sonrası ortaya çıkan “Ahilik” ve “Loncalar” iş etiğinin kurumlaşması açısından büyük önem arz etmektedir. Türklere özgü bir teşkilat olan Ahilik, onların gereksinimleri sonucu ortaya çıkmış kendisine özgü kurallarla işleyen esnaf ve sanatkârlar birliği ve bir eğitim kurumudur. Ahilik, sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, toplum ve insana hizmette erdemi esas alır. Ahilik sisteminde kalite

⁵⁸ Arslan, a. g. e. , s. 31.

ve standardizasyon çok önemlidir. Belli mal ve hizmetleri üreten ve sunan esnaf veya işletmeler aynı çarşıda ya da yakın yerlerde faaliyette bulundukları için üreticiler ve satıcılar açısından esnafın birbirini kontrol edebilme imkânı ortaya çıkmakta, satıcılar arasında tam bir rekabet ortamı oluşturularak kalite standardı korunmuş olmakta ve kendi aralarında birbirlerinin eksikliklerini giderme imkânı sağlanmaktadır. Yani, aynı çarşıda faaliyet göstermekle, esnafın birbirinden daha iyiyi öğrenme fırsatı doğmaktadır. Tüketiciler, istediği malı daha ucuza ve kaliteli olarak alabilme imkânına sahiptir. Ahi liderleri, zaman zaman çarşıları kontrol eder, mal ve hizmetlerin kalitesinin, standardının değişip değişmediğini, tüketici haklarının ihlâl edilip edilmediğini yerinde denetlemekteydi. Ahi birlikleri, kendi iç disiplinlerinin bir gereği olarak bir yandan üreticiler arasındaki haksız rekabeti ve tekelci eğilimleri önlemeye çalışırken, diğer yandan da tüketici haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler yapıyordu. 15. yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'nda genel olarak devletin zayıflaması, devlet desteğinin giderek azalması, köyden şehire göçün giderek artması, sosyal ve ekonomik dengelerin bozulması, sanayileşmeye ayak uydurulamaması, sermaye yetersizliği, artan vergi yükü ve artan ithalât nedeniyle Ahilik işlevlerini yerine getiremez duruma gelmiştir. Bu nedenle ahlâkî değerler giderek yok olmaya yüz tutmuş ve iş etiği bozulmuştur. Bu dönemden sonra devletin de müdahalesiyle gayrimüslim esnafı da içine alan “Gedik*” sistemi uygulamasına geçilmiştir.

Sanayi Devrimi'nden önce kurulan ve Sanayi Devrimi'nden sonra da yaşamını devam ettiren Loncalar, sanat erbabını, iş etiği ve disiplini altında korumak, gelenek ve göreneğe hak tanımak, zorunlu olmadıkça iş, güç ve sanat değiştirmemek, düşkünü kollamak ve beraberce savunmak gibi ilkelerin esas alındığı bir teşkilâttır. Loncalar, her sanat kolunda çalışanların sayısının sınırlanmasını ve esnafın üretim, satış ve satın alma konularındaki faaliyetlerini düzenleyen bir işleve sahiptirler. Ekonomik hayatın etik kurallarını, çalışma sürelerini düzenleyen loncalar, toplumda esnaf ve sanatkârın saygınlığını vurgulayıcı ve sosyal değişimi yönlendirici ve denetleyici bir rol üstlenmiştir.

* Gedik kelimesi Türkçe'dir. Tekel ve imtiyaz anlamına gelir ki sahiplerinin işleyeceği işi başkalarının işleyememesi ve satacağı şeyi başkalarının satamaması şartıyla hükümet tarafından verilen senedin içindeki hükümlerin kullanılması ve yürütülmesidir. Sanat ve ticaretle uğraşabilme yetkisidir.

Cumhuriyetin ilânından sonra Atatürk İnkılâplarının uygulanması, II. Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı iş etiği ile ilgili gelişmeler yavaş olmuştur. Bu dönemde iş etiği konusunda dinsel konulara ve savaş sonrası yaşanan sosyal sorunlara ağırlık verilmiştir. Atatürk de iş etiği konusuna gereken önemi vermiştir. Bu konuyla ilgili olarak “Tüccar, milletin emeği ve üretimini kıymetlendirmek için, eline ve zekâsına güvenilen ve bu güvene lâîk olduğunu kanıtlaması gereken kişidir” demiştir.

1950’li yıllardan sonra Türk toplumunda sosyal ilişkilerde ciddî etik sorunlar yaşanmıştır. Geleneksel ve dinsel temele dayanan etik anlayışı, çeşitli nedenlerden dolayı işlevsel görülmemeye başlanmış, ama onun yerini alacak ve toplumun bu konudaki sorunlarını çözümleyecek laik ve rasyonel esaslara dayanan etik anlayışı da ortaya konamamıştır. Bu yüzden bir kaos yaşanması kaçınılmazdır. Bu dönemde iş ortamında yaşanan torpil, fırsatçılık, kayırmacılık, performans yetersizliği... vb olumsuzluklara karşı yeniden yapılanma gerekliliği dikkat çekmektedir.

1980’li yıllarda yolsuzluklar ve skandallar önemli ölçüde açığa çıkarılmıştır. Bu durum, iş etiği sorunlarına ilişkin kamu, iş dünyası ve akademik çevrenin duyarlılığının artmasında önemli bir rol oynamıştır. 1980’li yıllarda kitle iletişim araçlarının gelişmesi, global rekabet ve belirsizlikler, ekonomi politikalarındaki değişim, toplumsal çıkarların daha fazla ciddiye alınması eğilimi... vb birçok sebep iş etiğinin giderek önem kazanmasına yol açmıştır.

Son yıllarda hükümetlerin iş etiği konusundaki çabalarının yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve akademik kurumlar da iş etiğinin kurumsallaşması ve temiz toplum oluşturma konusunda çalışmışlardır. Sivil toplum kuruluşlarından TOBB ve MÜSİAD; Akademik kuruluşlardan ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesi’nin iş etiğinin kurumsallaşması yönünde önemli adımlar attıkları görülmektedir. Ayrıca hemen her şirketin, holdinglerin iş etiğine vurgu yapmaları da bu çerçevede bir gelişme olarak görülmelidir. Fakat bu kuruluşların çoğunun meslekî davranış ilkeleri olmakla birlikte uygulama alanı bulamamakta, belirlenen davranış kodları işletilememektedir. Bu nedenle ülkemizde iş etiğinin kurumsallaşması için bu meslekî ve sivil toplum kuruluşlarının daha ciddî ve bilinçli çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.⁵⁹

Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER) ülkemizde etik değerleri güçlendirmek için çalışan bir sivil toplum kuruluşudur. Yaptığı ‘Türk İşgücünün İş

⁵⁹ Özgener, a. g. e. , s. 74-83.

Etiğine Yaklaşımı’ araştırması, 12 ilde çeşitli büyüklükteki işyerlerinde çalışanlarla yapılan görüşmelere dayanmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar şöyledir:

Katılımcıların % 69,5’u iş yerlerinin genel olarak etik kurallara uyduğunu, % 51’i ise gelecek yıllarda etikle ilgili konuların daha da önem kazanacağını düşünmektedir. Türkiye’de şirketlerin % 36’sının, yazılı, % 29’unun sözlü etik standartlara sahip olduğu anlaşıldı. Çalışanlara etik eğitimi veren şirketlerin oranı ise % 23; eğitim alanların % 82’si böyle bir eğitimin yararları üzerinde birleşti.

İş yerinde önemsenen etik davranışlar daha çok yasalarca suç sayılan eylemlerle ilgilidir: Hırsızlık, sahtekârlık, vergi ve diğer ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemek, rüşvet gibi. Buna karşılık 2003’te ABD’de yapılan benzer bir araştırmada, başkalarının haklarına ya da çalışma düzenine zarar veren davranışlar ahlâka aykırı olarak vurgulanmakta: Taciz ve küçük düşürücü davranış (% 21), çalıştığı süreyi yanıltarak bildirmek (20%), yalan söylemek (19%), bilgi saklamak (18%). Etik davranış tanımındaki bu fark, Türk çalışanlarda iş etiğinin henüz bireysel çalışma davranışına inmediği biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmanın en ilgi çekici bulgularından biri, “Daha önce etik kavramını duydunuz mu?” sorusuna verilen % 64 “evet”, % 36 “hayır” cevabı. Etik konusunda bilgili olduğunu düşünenlerin oranı ise, birinci soruya “Evet” cevabı veren %64’ün yarısı (% 55).

Soru “etik” olarak değil de “ahlâk” hatta “namus” olarak sorulsaydı, aynı yanıtlar alınır mıydı? Etik, yabancı bir sözcük ve Türk kültürünün yeni tanıştığı bir kavram. Bilgi sahibi kişi oranının düşüklüğü, kavramın içinin doldurulamadığını göstermektedir. Oysa “namus” kavramının izlerini Anadolu kültüründe hâlâ sürebiliriz. Bugün hala kullandığımız, “İşim namusumdur”, “Söz, namus” gibi deyimler, Türk toplumunun etik değerlere hiç de yabancı olmadığının göstergesidir. Son 10-15 yılda hızlı dönüşümün değerlerde kaymalara ve belirsizliklere neden olduğu, farklı referans sistemlerinin ortaya çıktığı, bunun sonucunda kavram kargaşasının yaşandığı söylenebilir.

Etik davranışlar ve güven konusunda, TESEV’in 2001 tarihli ‘Türkiye Yolsuzluk Araştırması’ sonuçları da TEDMER araştırmasını desteklemektedir. Türk halkının kurumlara duyduğu güven yüzde 50’nin altında ve meslek gruplarının dürüstlüğü konusunda da değer yargıları pek olumlu değildir. Vatandaşların bazen

hakları olan bir hizmetten yararlanırken aksayan işlerini hızlandırmak için, bazen de yasal hakları olmayan işlerini yaptırmak amacıyla kural dışı ödemeler yaptığı görülmektedir.

İki araştırmanın sonuçları, 65 ülkede yürütülen Değerler Araştırması'nın TESEV tarafından elde edilen 1990 ve 1997 Türkiye bulgularını akla getirmektedir: Türk toplumu birbirine güvenmiyor. 1990 yılında % 10 olan güven oranı, 1997'de % 7'ye kadar inmiş.

İki araştırma da toplumda güven ortamını sarsan ve etik değer ve davranışların özendiriciliğini yıpratın bazı gerçeklere ışık tutmaktadır. Kader birliği ettiği bir toplumun insanlarına güvenmeyen kişinin, onların haklarını göz önüne alarak âdil ve eşitlikçi davranması, etik kurallara uygun davranmasını beklemek iyimserlik olur. Etik ilkelere uygun işleyen bir toplum ve iş dünyası için, andığımız araştırma bulgularından alınacak dersler vardır.⁶⁰

1. 4. İşletmelerdeki Etik Sorunlar Ve Özellikleri

Organizasyonlardaki misilleme, kibir, mücadele hırsı, kendini koruma, kişisel kazanç, şüpheli karakter, örgütsel amaçlarla bireysel değerlerin çatışması, yöneticilerin değer ve tutumları, rekabetçi baskılar, kültürler arası sınırlamalar, fırsatlar ve eğilimler yasal olmayan veya etik olmayan davranışların sebeplerinden bazılarıdır. Etik sorunlar, genellikle yönetim ile iş görenler, hissedarlar ve müşteriler arasındaki ilişkilerden ortaya çıkmaktadır.⁶¹

Bu etik sorunlar, herhangi bir kurumun verimliliğini ve başarısını doğrudan etkileyen sorunlardır. Yönetim, işgören ve müşterilerden kaynaklanan bu sorunlardan bazıları aşağıdaki gibi belirlenebilir:

1. 4. 1. İş görenlerden kaynaklanan etik sorunlar

İş görenlerin, hatalarını gizlemeleri; üstlerine yalan söylemeleri; hastalık vb. mazeretler dışında suiistimale yönelik sık sık izin almaları; öğle molası veya diğer ara tatilleri gereğinden fazla uzatması ya da işi erken terk ederek iş saatlerini ihlâl etmesi;

⁶⁰ www.tedmer.org/araştırma.

⁶¹ Özgener, a. g. e. , s. 100.

işledikleri suçu başkasına yüklemeleri; işletmenin yazılı kurallarını ihlâl etmeleri; hırsızlık yapmaları; alkol ve uyuşturucu vs. kullanmaları; işletmenin izin verdiği limitlerden daha yüksek değere sahip hediye ve davetleri kabul etmeleri; dolandırıcılık yapmaları; rüşvet almaları; işletme içi gizli bilgileri kişisel çıkar amacıyla dışarıya sızdırmaları.⁶²

1. 4. 2. İşletme politikaları ve yöneticilerin tutumundan kaynaklanan etik sorunlar

Yönetimin tutumundan dolayı ortaya çıkan etik sorunların en önemlileri arasında, yöneticilerin işletmenin izin verdiği limitlerden daha yüksek değere sahip hediye ve davet kabul etmeleri, işletme içi gizli bilgileri kişisel çıkar amacıyla dışarıya sızdırmaları, rüşvet alma, yanıltıcı raporlar düzenleme, ürün ve hizmetlere ilişkin test sonuçları üzerinde oynama, işletme kayıtlarını değiştirme ve tahrif etme yer almaktadır.

Yönetici-işgören ilişkilerinden kaynaklanan etik sorunlar arasında, çalışma saatleri içerisinde kişisel işlerin yapılması ve işgörenlere yaptırılması, işgörenlerin ücretleme, terfi ve atamalarında haksız uygulamalara olanak tanınması, işe almada önyargılı davranması, yöneticilerin işgörenlere yalan söylemesi, kadın-erkek ayrımı yapmaları, işgörenlere cinsel tacizde bulunmaları, iş sözleşmelerini ihlâl etme ve işgörenlerin temel haklarını çiğneme sayılmaktadır.

İşletmelerde kaynak kullanımı ve alımı ile ilgili ortaya çıkan etik sorunlar, gereksiz harcamaların yapılması, bir işin veya projenin yapılabilir süresinin gereksiz yere uzatılması, yöneticilerin işletmenin fiziksel kaynaklarını kişisel amaçları için kullanması, yöneticilerin işletmeye mal ve hizmet alımında dürüstlüğe aykırı bir tutum içine girmesi olarak belirlenebilir.

İşletmenin devlete karşı yükümlülükleri ile ilgili ortaya çıkan etik sorunlar arasında, sağlık ve güvenlik ile ilgili yasalar ve düzenlemelerin ihlâl edilmesi, çevresel kanun veya düzenlemelere aykırı davranılması, kamu ihalelerinin alınmasında yasalara aykırı davranılması, vergi kaçırılması ve hileli iflâs sayılabilir.

İşletmeler ile müşteriler ve rakiplerin ilişkilerinden kaynaklanan etik sorunlar arasında piyasada tüketicinin korunması ile ilgili yasal düzenlemelerin ihlâl edilmesi, müşterilerin aldatılması, aldatıcı reklâm yapılması, anti-tröst kanunlarının ihlâl edilmesi,

⁶² Özgener, a. g. e. , s. 100.

haksız rekabet ortamının yaratılması, rakip işletmelere ait tescilli ve hususî bilgilerin yasalara aykırı bir şekilde elde edilmesi çok sık gözlemlenen etiğe aykırı davranışlardır.⁶³

1. 4. 3. Ücretleme ve iş atamaları ile ilgili sorunlar

Bir yönetici, iş görenleri işe almada ve atamalarda kanunî ve ahlâkî sorumluluklarını yerine getirmelidir. Kanunlar ırksal, dinsel, etnik köken ve cinsiyete dayalı ayrımı yasaklamakta, hamile kadınlar ve engellileri korumaktadır. Bütün koruyucu kanunlar, adaletin sağlanmasına yardımcı olmalıdır. İşe alma, terfi etme ve ücretleme, performans, yetenek ve zaman süresini esas almalıdır.⁶⁴ Buna karşın, önyargılarımızdan dolayı birini ihmal edebiliriz. Önyargıların üstesinden gelmek zordur, ancak profesyonel iş yaşamında sürekli başarı için etik değerlerin ağır basması daha mantıklı olur. İş atamaları ve ücretlemede çalışanları ve çevreyi rahatsız edecek davranışlardan kaçınmak gerekir. Bu nedenle işletmede işgörenlerin bir profili çıkarılmalıdır. İşletmelerin bu alandaki politikaları, yasalar ve bu günün değerlerine uygun olmanın ötesinde geleceğin değerlerini yansıtmalıdır.⁶⁵

1. 4. 4. Performans değerlendirme ile ilgili sorunlar

İşgörenin performansı, biçimsel performans değerlendirme ve biçimsel olmayan performans değerlendirme sistemi olmak üzere iki şekilde değerlendirilmektedir. Ancak performans değerlendirmelerinde en önemli sorun, çoğu yöneticilerin değerlendirme yapmaktan nefret etmeleridir. Bir işgörenin ihmallerinden ziyade başarılarını saptamak kesinlikle çok daha kolaydır, fakat birçok yönetici bunların her ikisiyle de ilgilenemeyecek kadar meşguldür. Ayrıca yöneticilerin performans değerlendirmelerinde en sık düştükleri hatalar arasında ortalama puan verme eğilimi, aşırı olumluluk, aşırı olumsuzluk, en son davranış etkisi, teknik hatalar önemli bir yer tutmaktadır.⁶⁶ Sürekli performans değerlemenin en iyi yollarından biri, işletmenin hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşılması konusunda gerekli olan ve olmayan eylemleri ve unsurları rapor

⁶³ Özgener, a. g. e. , s.101.

⁶⁴ Fred Luthans, **Organizatal Behaviors** , McGraw-Hill Inc., New York, 1995, s. 65.

⁶⁵ Ferrel, Fraedrich, a. g. e., s.110-112.

⁶⁶ Özgener, a. g. e. , s. 103.

eden işgörelere sahip bir biçimsel sistem kurmaktır. Bu sistem birçok olumsuzluğu bertaraf edebilir ve büyük ölçüde yanlış anlaşılmayı, gücenmeyi, ayırım yapmayı veya önyargıyı azaltabilir.⁶⁷

1. 4. 5. Disiplin ile ilgili sorunlar

Birçok yönetici, işgörenin disipline edilmesini ertelenmesi gereken bir olgu olarak görmektedir. İş ortamında yöneticilerin büyük bir kısmı, durumunu iyileştirecek ümidiyle bir işgörenin kusurlarını görmezden gelme çabası içindedir. Buna karşın, disiplin birçok nedenden dolayı önemlidir. Yalnızca işgörenin verimliliğini yükseltmek açısından değil, aynı zamanda belirli davranışların işgörenlerden beklendiğine ilişkin standartlar koymak ve kanunun gereklerini yerine getirmek açısından da önemlidir. Kanunlar, bir işletmedeki bütün çalışanlar açısından benzer suçlar için tutarlı bir disiplin sisteminin benimsenmesi gerektiğini belirgin hale getirir. Örneğin, bir hırsızlık durumunda hem bir sektöre hem de kıdemli bir başkan yardımcısına aynı şekilde muamele yapılmalıdır. Birini azarlar, diğerini işten çıkarırsanız hem kanunları hem de disiplin sisteminin ilkelerini ihlâl edersiniz. Disiplin yapıcı olmalı ve profesyonel tarzda uygulanmalıdır. Disiplin gizli bir şekilde yürütülmelidir. İşgörenler hiçbir zaman diğer işgörenlerin önünde eleştirilmemelidir. İşgörenler disiplin süreci konusunda bilgi sahibi olmalıdır. Çünkü burada gerçek sorun, disipline etmek istediğiniz işgörenle birlikte olmamaktadır. Daha da önemlisi, disiplin uygun bir sertlikte ve öteki işgörenlerin benzer suçlar için aldıkları cezalarla tutarlı olmalıdır. Disiplinin bu yanı, gelecekte iyi performansı sağlama açısından oldukça önem arz etmektedir.⁶⁸

1. 4. 6. Farklılıklarla ilgili sorunlar

Bir yönetici için gerekli becerilerden biri, diğer ekip üyeleri arasındaki ilişkileri olumlu bir şekilde etkilemek ve bireysel verimliliği arttıran bir ahlâkî çalışma ortamı yaratmaktır. Bir yönetici danışmanlık rolü üstlenmelidir. Yönetici, birçok farklı özelliğe sahip işgörenler arasındaki çatışmaları çözebilmeli ve bunlara aracılık etmelidir. Ayrıca yöneticiler işgörenin en iyi şekilde başarabileceği işi tayin etmeli,

⁶⁷ K. Linda Trevino, Katrine A. Nelson, **Managing Business Ethics**, John-Wiley and Sons Inc., New York, 1995, s. 15.

⁶⁸ Özgener, a. g. e. , s. 103, 104.

çalışma ortamında ekip üyeleri arasında dürüstlüğe dayalı ilişkiler kurmada yapıcı bir tutum sergilemelidir.⁶⁹

İşgücü iki cinsten, karma ırklardan, etnik gruplardan ve farklı dinlerden gelen bireylerden oluşabilir. Bir yöneticinin rolü, her bir bireyin katkısının maksimize edebileceği bir ortam yaratmaktadır. Farklılıklardan dolayı yapılacak ayrımların günümüzde mantıklı hiçbir gerekçesi yoktur. Bu tür olsa olsa bir toplumun etik sorunu olabilir.⁷⁰

1. 4. 7. Cinsel taciz ile ilgili sorunlar

Kadınlar çalışmaya başladığından beri, cinsel taciz ortaya çıkmış ve bununla beraber mücadele de başlamıştır.⁷¹ Yönetim düşünürleri ve uzmanlar cinsel tacizin ortaya çıkmasını önlemek, onun doğası ve sonuçları hakkında işgörenleri bilgilendirmek için işletmelere bazı tedbirler almalarını tavsiye etmektedir. Birçok işletme cinsel taciz politikaları, şikayet prosedürleri ve cinsel tacize tahammül edemeyeceklerine dair raporlar ve kodlar geliştirmişlerdir.⁷² Du Pont ve American Federal Bank gibi birçok kuruluş anti-taciz politikaları ve işgören eğitim programları geliştirmiş ve benimsemişlerdir.⁷³

1. 4. 8. Ailevî ve kişisel sorunlar

Ailevî ve kişisel sorunlar, iş ile doğrudan ilişkili olmayan, ama bireyin iş yapma becerisini etkileyebilen durumlar ve koşullardır. İnsanlar kolayca ailevî ve kişisel sorunları evde bırakamazlar. Bu gibi durumlardaki güçlük, bir işgörenin bağlılığı, performansı, mahremiyet hakkı ile çalışma arkadaşlarına karşı dürüstlüğüne sürekliliği arasında denge kurmaktır.⁷⁴

⁶⁹ Ferrel, Fraedrich, **a. g. e.** , 112-114.

⁷⁰ Özgener, **a. g. e.** , s. 104.

⁷¹ E. Louis Boone, L. David Kurtiz, **Management**, McGraw-Hill Inc., New York, 1992, s. 45.

⁷² Joann Keyton, C. Steven Rhodes, **Sexual Harassment**, **Journal of Business Ethics**, New York, 1997, s.129-146.

⁷³ Boone, Kurtiz, **a. g. e.**, s. 45.

⁷⁴ Özgener, **a. g. e.**, s. 105.

1. 4. 9. İşgörenin güvenliği ile ilgili sorunlar

İşgörenin haklarının en önemlisi, işinde sakatlanma ve hatta ölüm riski olmaksızın çalışmaktır. İş yerindeki tehlikelerden işgörenleri korumak için iş güvenliği ve sağlığı yasaları çıkarılmalıdır. Amaç sadece işgöreni muhtemel zarar ve tehlikelerden korumak değil, aynı zamanda işgörenleri belirli sanayi kollarının ve işlerin tehlikeli yanları hakkında bilgilendirmek olmalıdır. Yönetim bu konuda üzerine düşen yasal ve etik yükümlülükleri yerine getirmelidir.⁷⁵

1. 4. 10. İşgören azaltma ile ilgili sorunlar

İşgören sayısını azaltma veya onları geçici olarak işten çıkarma; ekonomik durgunluk, faaliyetleri birleştirme ve işgören maliyetlerini düşürme, artan rekabet ve uygun olmayan şirket hedefleri gibi çok sayıda geçerli nedenden kaynaklanabilir. Bu nedenler haklı birer gerekçe olsa da, bu sonuç daima işgörenler açısından sıkıntılı bir durumdur. İşletmeler etik açıdan yalnızca işgöreni koruma yükümlülüğüne sahip değil, aynı zamanda onları sorumlu bir şekilde çalıştırma veya işten çıkarma yükümlülüğüne de sahiptir.⁷⁶ İşletmeler geçerli bir neden göstermeksizin işgöreni işten çıkarırsa bu durum işletmenin etik sorumluluklarını yerine getirmediğinin bir göstergesidir.

1. 4. 11. İletişim ile ilgili sorunlar

İletişim, bilginin transformasyonu ve paylaşılmasını kapsar. İletişimdeki etik sorunlar, genelde reklâm mesajları, ürün güvenliği, kirlilik, sözleşme şartları, sosyal güvenlik gibi işgörenin çalışma koşulları hakkındaki bilgilerle ilişkilidir. Hatalı ve aldatıcı olan iletişim, müşterilerin işletmeye olan güvenini sarsabilir. İletişimde en önemli etik sorun, yalan söylemektir. Yalan söyleme sorunu, güveni yaktığından dolayı içsel ve dışsal iletişim açısından etik sorunlar yaratmaktadır.⁷⁷

1. 4. 12. Çıkar çatışması ile ilgili sorunlar

Çıkar çatışması, kendisine kurum ya da başkaları adına karar verme ve uygulama yetkisi verilmiş olan bir kişinin, bu yetkiyi kendisine güven duyan taraflar

⁷⁵ Özgener, a. g. e., s. 105.

⁷⁶ Trevino, Nelson, a. g. e., s. 185.

⁷⁷ Özgener, a. g. e., s. 106.

aleyhine kullanmasına neden olacak başka ilişki ve yükümlülükler altına girmesi şeklinde tanımlanabilir.⁷⁸ Fakat tam olarak tanımını yapmak güçtür. Bu temel endişe, iş etiği üzerinde titizlikle durmayı gerekli kılmaktadır.⁷⁹ Etik sorunlar, işletmenin kendi çalışanlarıyla olan ilişkilerinden ziyade diğer çıkar gruplarıyla olan ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Özellikle işletmelerle müşteriler arasında çoğu zaman komisyonlar, fiyatlandırma uygulamaları, fiyat hileleri, ayrımcılık gibi nedenlerden dolayı çıkar çatışması yaşanmaktadır. Öte yandan, işletmeler ile işgörenler arasında terfi ve atamalar, sosyal yardımlar, disiplin, ödüllendirme sistemi ve performans değerlendirme gibi nedenler çıkar çatışmalarını ortaya çıkarabilir.⁸⁰

1. 4. 13. Ürün güvenliği ile ilgili sorunlar

Her işletmenin temel etik yükümlülüklerinden biri, kaliteli mal ve hizmet üretmektir. Hiçbir şey tehlikeli, hatalı veya düşük kalitede olan bir ürünü piyasaya sunmaktan daha fazla bir işletmeyi yıpratamaz. İşletmeler kaliteli mal ve hizmet sunarak rekabet etmelidir. İşletmelerde ürün güvenliği, reklâm ve ürünlerin satılması, fiyatlama veya dağıtım kanallarıyla ilişkili etik sorunlar ortaya çıkabilir. Ayrıca, ürünlerin bizzat kendisi de etik sorunlar yaratabilir.⁸¹ Müşteri güvenliği için üretim ve tasarımda en yüksek kalitede standartların sürdürülmesi, müşteri koruma yasalarının çıkarılması ve garanti sözleşmelerinin çıkarılması zorunludur.⁸²

1. 4. 14. Reklâm ile ilgili sorunlar

Reklâm, potansiyel müşterilere ulaşmanın en iyi yoludur. Reklâmın çeşitli fonksiyonları vardır. Bunlar; malları satma, geniş kitleye bilgiyi arz etme, tüketicileri eğitme, kamuoyu oluşturma ve firmanın ürünlerine yönelik bir olumlu izlenim oluşturma şeklinde ifade edilebilir.⁸³

Reklâm, fiyatlar ve rekabet üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Özellikle reklâm mesajlarında hem etiğe hem de serbest piyasa ekonomisine uygun bir yaklaşımın

⁷⁸ <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&SAYI=16>.

⁷⁹ Robert Walker, Susan Flanagan, **Ethical Imperative**, www. webnet\sio\TSE300.htm.

⁸⁰ Özgener, **a. g. e.**, s. 107.

⁸¹ Ferral, Fraedrich, **a. g. e.**, s. 42.

⁸² Özgener, **a. g. e.**, s. 107.

⁸³ M. Donald Berchert, David Stewart, **Exploring Ethics**, Macmillian Pub., New York, 1986, s. 288.

benimsenmesi halinde, ekonomik kaynakların israfının önlenmesine ve belirli sosyal kazançların elde edilmesi mümkün olabilir. Bu kazançları, ancak doğru bilgiyle desteklenen reklâm mesajları sağlayabilir. Buna karşın, yasalara ve etiğe aykırı mesajlar işletme için maliyetli olabilir.⁸⁴ Reklâmın kendisi etiğe aykırı değildir. Abartılmış taleplerin ifade edildiği, yalanların gerçeklere tercih edildiği bir mesajın, suç unsuru teşkil ettiği açıktır. Reklâmda ifadelerin belirsiz olması ve izleyicinin reklâmcının niyetini anlayamaması da karmaşık birçok sorunu beraberinde getirebilir. Bu durum, işletme açısından uzun vadede sakınca doğurabilir. Aynı zamanda, aldatıcı reklâm tüketiciyi koruma kanunlarına aykırı bir durumu da ortaya çıkarmaktadır. Bu konudaki gerekli yasaların, sektörün iyi bir şekilde analiziyle zamanında çıkarılması ve güncelleştirilmesi sorunların çözümünü önemli ölçüde kolaylaştıracaktır. Son yıllarda tüketiciyi korumaya yönelik yasalar ve düzenlemelerle işletmelerin reklâmla ileri sürdükleri iddialarını kanıtlaması zorunluluğu getirilmeye çalışılmaktadır. Reklâmla ilgili düzenlemelere uymayarak, sahtekârlığa yönelen reklâmlar nedeniyle işletmeler ağır cezalarla karşılaşmaktadırlar.⁸⁵

1. 5. Etik Yönetim İlkeleri

Etik yönetiminin temel amacı, iş yerinde arzulanan davranışları teşvik etmektir. Etik yönetimini öteki yönetim uygulamalarıyla bütünleştirmek ve fonksiyonlar arası ekiplerden yararlanmak, işgörenlerin katılım ve sahiplenme duyusunun yüksek düzeyde olmasını sağlayacaktır. Yönetimsel kararlar ve davranışların etik kapsamlarını düşünmede yol gösterici rolü oynayan bazı ilkeler vardır. Bu ilkeler, yapılacak işlerde saptanan standartlar olarak kabul edilebilir davranışların minimum özelliklerini ortaya koymaktır. Etik yönetim ilkeleri, toplumsal faydayı gerçekleştirmede, halkın güvenini sağlamada ve şüpheleri gidermede önemli rol oynar.⁸⁶ Bu ilkeler aşağıdaki gibi açıklanabilir:⁸⁷

⁸⁴ Alan Goldman, **Ethical Issues in Advertising at Just Business**, Random House, New York, 1984, s. 242-253.

⁸⁵ Özgener, **a. g. e.**, s. 107.

⁸⁶ Namık Kemal Öztürk, **Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler**, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 1998, s. 11-21.

⁸⁷ Özgener, **a. g. e.**, s. 109-110.

1. Kanunlara itaat edin. Sosyal sorumluluk ve yönetsel ahlâkın birinci temel ilkesi, hem hukukun kapsamı hem de gücüne itaat etmektir.

2. Doğruyu söyleyin. Doğruyu söylemek çıkar gruplarının güvenini kazanmada oldukça önemlidir.

3. İnsanlara saygı gösterin. İnsanlara saygılı davranma düşüncesi, ahlâk çalışması içinde uzun bir geçmişe sahiptir. Bireye saygı, farklılıklara değer veren son zamanlardaki düşüncenin en önemli parçasını oluşturur.

4. “Herkesi iyilik et” kaidelerini koyun. “Siz başkalarına bir şeyler yapın ki başkaları da size bir şeyler yapabilsin” düşüncesi iş kararlarının etik boyutlarını değerlendirmek için bir ölçü olmaktadır.

5. Her şeyden önce hiçbir şeye zarar vermeyin. Tıp etiğinin birinci kuralı olan bu ilke etik düşüncenin temel fikri olarak görülmekte ve işe kolayca adapte edilmektedir.

6. Uygulamada katılımı benimseyin, babacan yönetime hayır deyin. Bu ilke çıkar grupları için neyin en iyi olduğunu kararlaştırmaktan ziyade onların gereksinimlerini öğrenmeyi amaçlamaktadır.

7. Daima sorumluluk sahibi olduğunuz zaman harekete geçin. Yöneticiler bir şeyi yapmak için gerekli kapasite ve kaynaklara sahip oldukları zamanlarda eyleme geçme sorumluluğunu taşımaktadır. Yönetsel eylem özellikle gereksinimlerle yakından ilgili ise, önemli olmaktadır.

8. Doğru insanları çalıştırın. Ahlâklı işgörenler, sahip olabileceğimiz en iyi güvencedir ve geleceğimizin teminatıdır. Bu özellik, işin kendi niteliklerinin önemli bir parçası olarak görülmelidir.

9. Kurallardan ziyade standartlar koyun. Her sonucu ihtiva edecek bir hareket kodu yazmak mümkün değildir, eksiklik mutlaka olacaktır. Hatalı ve etiğe aykırı davranışa eğilimli birey, her hâlükârda kodu dikkate almaktan kaçınacaktır. Bu yüzden son derece ağır ve kapsamlı düzenlemeler üzerinde zaman harcanmamalıdır. Bunun yerine daha açık olan standartlar konmalıdır. Bunlar yüksek düzeydeki performans için gereklidir. Etik, anlaşılma ümidiyle tartışılacak bir konu değildir. Etik, iyi niyetli çabaların ürünüdür.

10. Yönetim olarak kendinizi izole etmeyin. Yöneticiler dünya gerçeklerinden uzak hayal âleminde hareket ederlerse, pazarlarını analiz edemeyebilir ve rakiplerinin izini yitirebilir. Ayrıca onlar kendi işletmelerinde nelerin olup bittiğini göremeyebilirler.

Tek sorun, yöneticinin bürosunda, bölümünde veya şirketinde ne vuku bulursa bulsun sadece kendisinin sorumlu olmasıdır. Oysa tek bir kişinin böylesine çalkantılı iş dünyasında her şeyden sorumlu olması önemli yönetsel ve etik sorunları ortaya çıkaracaktır. Dışa kapalı bir tavır sergilemek böylesine dinamik bir ortamda intihar etmekten başka bir şey değildir.

11. Farklı içsel ve dışsal çıkar gruplarıyla kolayca ilişki kurun ve karşılıklı etkileşim içine girin. Bu temel ilkenin amacı, işletmenin çıkar gruplarının faydasını kendi faydasının bir parçası olarak görmesidir; yani başka kişilerin çıkarlarını kendi çıkarları kadar göz önünde bulundurmak ve hesaba katmaktır. Daha önemlisi, örgütsel eylemlerden dolayı bireyler kişisel sorumluluk üstlenmekle birlikte, sorumluluk bireyci olmaktan ziyade kolektif olmaktadır. İşletmeler bu amaç çerçevesinde faaliyetlerini yürüterek, üyelerine değerli olduklarını hissettirmelidir. Amaç, organizasyonu çevresiyle bütünleştirmektir.

12. Her zaman etik açıdan örnek olun. Yöneticiler etrafındakilere gönderdiği sinyallerin farkında olmalıdır. Bu anlayış, çalışanları motive edecek, başarıların ayrıntıda gizli olduğu düşüncesini yaygınlaştıracaktır. Mark Twain bu konuda şöyle demektedir : “Daima doğru şeyi yapın, bu bazı insanlar için sürpriz olacaktır. Ancak, doğru şeyi yapmanız zaman içinde başkalarını harekete geçirecektir.” Gerçekte, tepede iyi bir örnek olmazsa, işletmede ahlâkî sorunlar ortaya çıkabilir. Bu sorunlar önemli maliyetleri de beraberinde getirebilir.

1. 6. Etik Standartlar

Etik standartlar, iş dünyasının belirsizlikleri en düşük düzeye indirerek, işletmelerin girdiği faaliyetlerde birey ve topluma zarar vermeyecek iş görmeleri için yol gösterici kurallar bütünüdür.⁸⁸ Günümüzde iş etiği hareketinin amacı, iş dünyasındaki standartları baskılar nedeniyle işveren ile yöneticiler arasında ortaya çıkması olası uyuşmazlıkları asgarîye indireyecek şekilde kendi iç düzenlemelerini gerçekleştirmek için etik ilkeler ve kurallar geliştirmiştir. Etik standartlar oluşturulurken, işletmenin içinde bulunduğu sektörün niteliği ve yasaları göz önüne alınarak, hükümetle işbirliği içinde olması gerekir. İşletmelerin kendi bünyesinde çalışanlarının uymasını istediği etik standartlar herkesçe anlaşılabilir olmalıdır.

⁸⁸ Özgener, a. g. e., s. 110-111.

İşletmenin etik standartları; bireylerin sahip olması gereken nitelikler, çalışanlarla ilişkiler, müşterilerle ilişkiler, aracılarla ilişkiler, diğer işletmelerle ilişkiler, hükümet ile ilişkiler, çevre ile ilgili konular, kalite, ödemeler, rüşvet, hediye verme gibi birçok konuda işletmenin temel prensiplerini belirlemektedir. Standartlar bu alanlardaki işletme kararlarıyla ilgili olarak tüm kademelerdeki çalışanlara takip etmeleri gereken davranış ve düşünce tarzını ortaya koymaktadır. Standartlar aynı zamanda işletmenin her tür kurum, kişi, çevre ve toplum ile olan ilişkilerini belirleyen örgütsel etik anlayışının belirleyici unsurlarıdır.⁸⁹

İşletmeler, etik konusunun karmaşık olması nedeniyle etik standartları, kesin kurallar ve davranışlarla düzenlemekten çekinmektedirler. Özellikle çok farklı değer yargıları ve geleneklere sahip olan yabancı ülkelerle yapılan uluslararası ticarete belli etik standartların belirlenmesi son derece zordur. Ancak işletmelerde belirlenen etik standartlar, etik düşüncenin yaygınlaştırılması ve etik davranışların teşvik edilmesi için faydalı olabilir. Etik standartların, işletmelere sağlayacağı faydaları şöyle sıralayabiliriz.⁹⁰

1. Organizasyonda bulunan bütün kademelerde karşılıklı güvenin sağlanmasına olanak tanır.
2. Toplumsal güven ve desteği kaybetmeksizin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkıda bulunacak iş ilişkileri ve ticari faaliyetlerin sınırlarını belirler.
3. Organizasyon içerisindeki çalışanlar ve hatta sektördeki işletmeler arasında destekleyici bir iklim oluşmasına yardımcı olur.
4. İş hayatında fırsat eşitliği koşullarının devamını sağlar.

Günümüzde etik standartları etkileyen faktörlerin başında yöneticinin kendi standartları gelmektedir. Bu iki standart, birbirini tamamlayıcı nitelikte olmalı ve desteklemelidir. Yöneticilerin kişisel tarzları, örgütün standartlarıyla uyumadığında ya örgütten ayrılacak ya da güçlü olmak için çabalayacaktır.⁹¹

⁸⁹ Gordon Pearson, **An Alternative Business Ethics**, McGraw-Hill Inc., London, 1995, 22-34.

⁹⁰ Ralph Currier Davis, **The Fundamentals of Top Management**, Harper & Brothers Publishers New York, 1951, s. 122.

⁹¹ Richard Hodgetts, Donald Kuratko, **Management**, HBJ Inc., San Diego, 1991, s. 659.

Etik standartları birinci derecede etkileyen pek çok önemli faktör vardır. Bunları iki grupta toplamak mümkündür.

1. 6. 1. Etik standartların yükselmesine temel teşkil eden faktörler

Bir toplumda etik standartların yükselmesine temel teşkil eden faktörler; kamuoyunun ihbar ve açıklamaları, daha iyi bilgilendirilmiş kamuoyu, kamuoyunun artan endişesi ve duyarlılığı, kamuoyunun bilinçlenmesi ve araştırma eğilimi, sosyal baskılar, medyanın olayları sürekli takibi, işletmelerin sosyal sorumluluk duygusuna çok önem vermesi, işletmelerin duyarlılığı, üst yönetim kademesinin ahlâkî eyleme verdiği önem, hükümet düzenlemeleri, yasalar ve mahkemeler, işletme yöneticilerinin profesyonellik anlayışı ve eğitim düzeyinin artması, işletmenin toplumdaki rolünü oynaması için yeni sosyal beklentiler, gençlerin tavırları ve tüketim şeklinde ifade edilebilir.⁹²

1. 6. 2. Etik standartların düşük olmasına neden olan faktörler

Bir toplumda ahlâkî standartların çok düşük olmasına sebep teşkil eden faktörler; toplumun standartların çok düşük olması, sosyal çözülme, aşırı iyimser toplum, materyalizm ve hedonizmin yükselişi, dinî kurumlar ve ailenin etkisinin azalması, düşük kalite, aşırı niceliksel istekler, işletmedekilere yöneticiler ve hissedarlardan gelen kâr baskısı, şirket politikaları, mevcut ekonomik koşullar, iş yapma maliyetleri, başarıya ilişkin stres, politik yozlaşma, hükümetlere olan güvenin çok düşük olması, insanların giderek artan ölçüde ahlâkî olmayan eylemlerin farkına varması, TV ve diğer kitle iletişim araçlarının suça dönük atmosfer yaratması, açgözlülük, başarının ölçüsü olarak parayı görme ve paraya tapma, bireyin bencilliği, kişisel dürüstlük ve ahlâkî karakterden yoksun olma, rekabet özellikle çok sayıda işletmenin düşük rekabet gücüne sahip olması ve çok sayıda işletmenin yarışması şeklinde ifade edilebilir.⁹³

1. 7. Etik Bir Kurum Kültürü Oluşturma

İş hayatının hızı ve rekabet baskısı karşısında, insanlar yol gösterici ilkelere ihtiyaç duyar. Kurumlar da faaliyet alanlarına uygun değer ve ilkeleri belirler, etik

⁹² Hodgetts, Kuratko, **a. g. e.**, s. 660.

⁹³ Hodgetts, Kuratko, **a. g. e.**, s. 660.

kodlar, etik politikalar ve davranış kodları çerçevesinde yapılandırır, çalışanlarına bir rehber olarak sunar, kamuoyuna da bir taahhütte bulunurlar.

Genellikle belgelerin hazırlanması yetmez; beklentileri gerçeğe dönüştürmek için kurumun temel anlayışının kurum kültürüne sindirilmesi gerekir. Bir kurum kültürünü o kurumu oluşturan bireylerin zihin haritaları temelindeki davranışları oluşturur. Kurum iklimi ise, kurum tarafından tanımlanmış süreçlerden ve iş yapış biçimlerinden oluşur. Bu iklimin hayata taşınması, bireylerin, ekiplerin ve yönetimin davranışlarıyla somutlaşır.

Günümüzde etik kodların yazılması, kurumların yapılaşmasının başlıca anahtarlarından biridir. Bu yüzden etik kodların oluşturulmasına, bunların içselleşmesine ve bireylerin değerleriyle örtüşmesi konusu önemle ele alınmalıdır. Bu süreç için benimsenen yöntem 9 adımda yapılandırılmaktadır.

1. Misyonunuzun dayandığı felsefeyi netleştirin. Kurum, iş felsefesini ve bunun sonucunda tanımladığı misyonu açıklıkla dile getirmelidir. Misyon kurumun varlık sebebi olduğuna göre, bu tanım yol göstericidir. Çalışanlardan beklenen davranışlar böyle anlam kazanır, kurum kimliğinin bir özelliği haline gelir.

2. Etik kodlarınızla iş yaşamı arasında anlamlı ilişkiler kurun. Gündelik kararlarda çalışanlara yol gösteren ve beklenen davranışları misyon doğrultusunda tarif eden etik kodları belirleyin. Usulleri ve politikaları tanımlayın ve uygulayın. Değerleri, davranış kurallarını ve etik politikaları içeren kitapçıklar, hakemler, etik gözetim kurulları, etik araştırmaları, başvuru kaynakları ve diğer etik yönetim mekanizmaları, bu sistemin öğeleridir.

3. Üst yönetim ve iş liderleri olarak model oluşturun. İş liderleri, çalışan davranışlarıyla ilgili beklentileri açık ya da örtülü mesajlarla aktarmalıdır. Yöneticiler, etik ilkelere uygun karar ve davranışlarla örnek olmalıdır. Kurumsal beklentiler bu şekilde ayrıntılı biçimde pekiştirilir.

4. İş yaşantı örneklerini pekiştirin. Günlük iş davranışlarında etik kod uygulamalarını izleyin ve denetleyin. Başarıyı değerlendirip ödüllendirirken, kurumun etik politika ve ilkelerini hesaba katın, performans sistemlerine dâhil edin. Performans sistemi içinde yer almayan etik değerlere etkinlik ve güncellik kazandırmak mümkün olmaz.

5. Kurumsal iletişimini yapın. İlke ve beklenen davranışları iş liderlerinin mesajlarıyla her fırsatta dile getirin. Kurumun etik değer ve davranışları önemseydiğini vurgulayın. Basılı malzeme, internet, başarılı örneklerle verilen ödüller gibi araçlardan yararlanın.

6. Workshop çalışmaları düzenleyin. Etik kodlar, politikalar ve usulleri netleştirmek için örnek olay ve uygulamalar çerçevesinde uygulamalar yapın. Çalışanların kişisel değerleri ve ahlâk anlayışlarıyla kurumsal iş etiğini karşı karşıya getirin, tereddütleri gidermek için tartışma fırsatları yaratın. Kişisel değerlerle kurumsal değerlerin örtüşmesini sağlayın.

7. Sorun ve çözüm yaşantılarını paylaşın ve değerlendirin. Üst yönetim, kritik iş durumlarından yararlanarak etik değerleri desteklediğini ve uygulanmasını ciddiye aldığını göstermeli, üst düzeyde de aynı ilkelere uyulduğunu kanıtlamalıdır.

8. İnanç oluşturun ve destek kazanın. Üst yönetimin etik ilke ve kurallar koymasının ardındaki nedenlerin çalışanlarca samimî olarak algılanması için kuşku ve tereddütlerin uyanması engellenmeli, inancı güçlendirici önlemler alınmalıdır.

9. Bireyin namusu ile kurumun namusu arasındaki bağı vurgulayın. Bireylerin çalışma namusunun kurumun namusu ve itibarı olduğunu anlatın. Çalışanların yaptıkları işin ve ilişkilerinin, etik değerlere uygun ve kaliteli olmasının önce kendilerine, sonra kuruma, en son topluma karşı bir sorumluluk olduğu bilincini aşılayın.⁹⁴

1. 8. Çeşitli İş Alanlarında Etik İlkeler

Çeşitli meslek alanlarında insanların çalışma ilişkilerinde bazı ortak davranış kalıplarına uymalarını sağlamak amacıyla etik ilkeler geliştirilmiştir. Bu alanlara ait ilkeler şöyledir:

1. 8. 1. Kitle iletişiminde etik

Basın-yayın araçları ile bir haber, bir bilgi, bir ileti... vs geniş kitlelere ulaştırılır. Toplumda önemli bir görevi üstlenen kitle iletişim araçları ile ilgili mesleklerde çalışanların uymaları gereken etik ilkeler vardır.

⁹⁴ BALTAŞ aRgE Bölümü, “**Etik Bir Kurum Kültürü için 9 Adım**”, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=268&SAYI=16>

Merkezi İngiltere’de bulunan “ Basın Şikâyet Komisyonu” yayınladığı “Code of practices– Basın Etik İlkeleri” raporunda, gazete ve süreli yayınlar yazar ve editörlerin dikkat etmeleri gereken unsurları şöyle belirlemiştir.⁹⁵

1. Doğruluk: Gazete ve dergiler gerçeğe aykırı, yanıltıcı ya da çarpıtılmış haber basmama konusuna özen göstermelidir. Yayında belirgin bir gerçeğe aykırılık, yanıltıcı bir nitelik ya da çarpıtılmış bilginin söz konusu olduğu durumlarda yayın en kısa sürede gereken özen gösterilerek düzeltilmelidir. Bir gazete ya da süreli yayın, bir olayın sonuçlarını kimsenin namusuna leke sürmeden, her zaman adil ve doğru bir biçimde yansıtmalıdır.

2. Tekzip ya da yanıt verme olanağı: Doğru aktarılmayan bilgiler karşısında özel ve tüzel kişilere yanıt verme ya da yalanlama olanağı tanınmalıdır.

3. Yorum, varsayım ve gerçek: Gazeteciler her ne kadar bir partiyi desteklemede özgürseler de, yorum, varsayım ve gerçek arasındaki farkı iyice kavramalıdır.

4. Gizlilik: Bireyin kendi izni olmaksızın özel yaşamına dil uzatmak ve bu konuda sorgulamak, özel mekânlarından (özel mekân kapsamına bireyin evi ve onun bir parçası sayılan bahçe ve ek yapılar girmekte, yanındaki alan ya da park bunun dışında kalmaktadır. Ayrıca otel ve hastanelerin yalnızca odaları da özel mekân kapsamında yer almaktadır.) teleobjektifle resim çekmek genelde yakışıksız sayılmakta, bu tür bir davranış ancak kamu çıkarları söz konusu olduğunda haklı kılınmaktadır.

5. Dinleme aygıtları: Kamu çıkarları yararına olmadığı sürece, gazeteciler gizli dinleme aygıtları ile ya da özel telefon görüşmelerinde araya girerek bilgi elde etme ve bu bilgiyi yayınlamaktan kaçınmalıdır.

6. Hastaneler: Hastane ve benzer kurumlarda görev yapmakta olan gazeteci ya da fotoğrafçılar, kamuya açık olmayan yerlere girmeden önce yetkili bir memura kimliklerini bildirmeli ve bu konuda memurun iznini almalıdır. Bireylerin özel yaşamına karışma konusundaki kısıtlamalar hastane ya da benzer kurumlarda sorgulanan bireyler için geçerlidir.

7. Gerçek dışı yansıtma ya da kötü temsil etme: Gazeteciler yalan dolan ya da kaçamakla bilgi ya da fotoğraf elde etme yoluna gitmemelidir. Ancak kamu yararına olacaksa, sahibinin izni alınmak koşuluyla belge ve resimlerden yararlanılabilir.

⁹⁵ Özgür Basın, **Basında Ahlâk İlkeleri**, 1994, s. 11.

Kaçamak yollardan bilgi edinmek ancak kamu çıkarları söz konusu olduğunda ve başka yollarla herhangi bir malzemenin elde edilemeyeceği durumlarda haklı bir gerekçe sayılabilir.

8. Gözdağı verme ya da taciz etme: Gazeteciler gözdağı verme ya da taciz ederek bilgi ya da resim elde etme yoluna gitmemelidir. Soruşturma kamu yararına olmadıkça gazeteciler o kişinin iznini almadan (4. maddede belirtildiği gibi) özel mekânlarda resim çekme, zorla telefonda görüşme ya da sorguya çekme girişiminde bulunmamalıdır. Gazeteciler bireylerin özel mekânını terk etme istemine uymalı, onları izlemek yoluna gitmemelidir. Editörler yukarıda sayılan gereklerin yerine getirilmesiyle sorumludur.

9. Yazılar için yapılacak ödeme: Gazete ya da süreli yayınlarda basılan öykü, resim ya da haber için ödeme ya da fiyat önerileri, yargı aşamasındaki davalarda tanık ya da tanık niteliğindeki kişilere ya da suçlu ve yakınlarına ilgili malzemenin yayınlanması ve karşılığında bir ödeme yapılması kamu çıkarları açısından gerekli olduğu durumlar dışında, doğrudan ya da aracılar kanalıyla yapılmamalıdır.

10. Keder ya da şok durumu: Kişinin derin acı çektiği ya da şok geçirdiği durumlarda sorgulama sevecenlik ve incelikle yapılmalıdır.

11. Masum yakınlar ve dostlar: Kamunun bilgi edinme hakkına aykırı olmadıkça, basın suçlanan ya da hüküm giyen kişinin yakınları ve dostlarının kimliğini açıklamaktan kaçınılmalıdır.

12. Çocuklarla söyleşi ya da çocukların resimlerinin çekilmesi: Gazetecilerin genelde, ana-baba ya da çocuktan sorumlu bir kişinin izni olmadan, çocuğun kişisel gönencini ilgilendiren konularda 16 yaşından küçük çocuklarla söyleşi yapmak ya da onların resimlerini çekmekten kaçınılmalıdır. Okul yetkililerinin izni alınmaksızın çocukların okulda resimleri çekilmemelidir.

13. Cinsellikle ilgili konularda çocukların durumu: Basının yasaklamadığı durumlarda bile, cinsel suçlardan dolayı hüküm giyen 16 yaşın altındaki çocukların gerek suçlu gerekse tanık olarak kimliğini açıklamaktan kaçınılmalıdır. Bir çocuğa karşı cinsel taciz içeren herhangi bir basın raporunda: “incest-yasak hısımlarla ilişki kurma” terimine yer verilmemeli, suç küçük çocuklara karşı işlenen ciddî bir suç ya da başka uygun bir biçimde tanımlanmalı, çocuğun kimliği belirtilmemeli, haberde suçlu ile çocuk arasında bir ilişkiyi anıştıran herhangi bir unsur bulunmamalıdır.

14. Suç kurbanları: Basın cinsel saldırıya uğrayan kişilerin kimliğini açıklamaktan kaçınmalı, yasalarca izin verilmedikçe, bu tür bir kimliğin anlaşılmasına katkıda bulunacak bilgiler yayınlanmamalıdır.

15. Ayrımcılık: Basın, bireyin ırk, renk, din, cinsiyet, cinsel eğilim, bedensel ya da ruhsal özür ve hastalığı ile ilgili olarak önyargılı davranmaktan kaçınmalı, onu küçük düşürücü ve aşağılayıcı davranışlarda bulunmamalıdır. Haberin özüyle doğrudan ilintili olmadıkça kişinin ırk, renk, din, cinsiyet ya da cinsel eğilimiyle ilgili ayrıntılardan kaçınmalıdır.

16. Malî gazetecilik: Yasaların yasaklamadığı durumlarda bile, gazeteciler kendi çıkarları için kamuya duyurulmadan önce elde ettikleri malî bilgilerden yararlanmamalı, bu bilgileri başkalarına aktarmaktan çekinmelidir. Karşılığında birey ya da yakınlarının belirli bir malî çıkar elde edeceği bilinen pay ve teminatlarla ilgili bilgiler editöre açıklanmadan yayınlanmamalıdır. Gerek doğrudan gerekse aracılar kanalıyla daha önce hakkında yazdıkları ya da yazmaya niyetli oldukları pay ya da teminatların alım satımından sakınmalıdır.

17. Gizli kaynaklar: Gazeteciler bilgi edindikleri gizli kaynakların açığa çıkarılmaması konusunda etik bir sorumluluk taşır.

18. Kamu çıkarları: 4, 5, 7, 8, ve 9. maddelere kamu çıkarlarını ilgilendiren durumlarda ayrıcalık tanınmıştır. Bu yasanın amaçları çerçevesinde durumu en basit bir biçimde şöyle tanımlanmıştır: Suç ya da ciddî bir yanlış davranışın araştırılması. Kamu sağlığının ve güvencesinin korunması. Birinin bir beyan ya da eyleminden ötürü kanunun yanlış yönlendirilmesini önlemek. Bu tanımlamaların dışında ortaya çıkacak herhangi bir durum karşısında Basın Şikâyet Komisyonu editörden yayınlanan yazı ile ilgili ayrıntılı bir rapor isteminde bulunarak yazının kamu çıkarlarını ne şekilde koruduğunu araştırır.

1. 8. 2. Hukukta etik

Hukuk; toplumun düzenini sağlayan, toplumu düzenleyen, toplumu oluşturan bireylere adalet dağıtan, toplumda yaşanan haksızlıkları düzeltme işlevine sahip bağımsız işlemesi gereken bir kurumdur. Amacı toplumsal huzuru sağlamak olan hukuk

kurumunun görevini yerine getirmesinde ve amacına ulaşmasında etik ilkeler üzerinde ciddiyetle durulması gerekmektedir.* Bu ilke ve yasaklamalar aşağıda açıklanmıştır.

1. Sır saklama: Avukatların, kendilerine verilen veya gerek avukatlık görevi, gerekse bağlı bulundukları organlarındaki** görevleri dolayısıyla öğrendikleri hususları açığa vurmaları yasaktır.

2. İşin reddedildiğinin bildirilmesi: Avukat kendisine teklif edilen işi sebep göstermeksizin reddedebilir. Reddin, iş sahibine gecikmeden bildirilmesi zorunludur.

3. İşin reddi zorunluluğu: Avukat, kendisine yapılan teklifi yolsuz veya haksız görür yahut sonradan yolsuz ve haksız olduğu kanısına varırsa, aynı işte menfaati zıt bir tarafa avukatlık etmiş veya mütalaa vermiş olursa, işe evvelce hakim, hakem, Cumhuriyet Savcısı veya memur olarak el koymuş bulunursa, kendisinin düzenlediği bir senet veya sözleşmenin hükümsüzlüğünü ileri sürmek durumu ortaya çıkmışsa, görmesi istenen iş, bağlı bulunulan kurum tarafından tespit edilen meslekî dayanışma ve düzen gereklerine uygun değilse, işi reddetmek zorundadır.

4. Avukatın vekâletten çekilmesi: Belirli bir işi takipten veya savunmadan isteği ile çekilen avukatın o işe ait vekâlet görevi, durumu müvekkiline tebliğinden itibaren on beş gün süre ile devam eder.

5. Çekişmeli hakları edinme yasağı: Avukat el koyduğu işlere ait çekişmeli hakları edinmekten veya bunların edinilmesine aracılıktan yasaklıdır. Bu yasak, işin sona ermesinden itibaren bir yıl sürer.

6. Avukata çıkar karşılığında iş getirme: Avukat veya iş sahibi tarafından vaat olunan veya verilen bir ücret yahut da herhangi bir çıkar karşılığında avukata iş getirmeye aracılık edenler ve aracı kullanan avukatlar altı aydan bir yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır.

7. Avukatların resmî kılığı: Avukatlar, mahkemelere, bağlı bulundukları kurumun belirteceği resmî kılıkta çıkmak zorundadırlar.

8. Reklâm yasağı: Avukatların iş elde etmek için, reklam sayılabilecek her türlü teşebbüs ve harekette bulunmaları ve özellikle tabelalarında ve basılı kâğıtlarında avukat unvanı ile akademik unvanlarından başka sıfat kullanmaları yasaktır.

* Genel anlamda etik ilkelere ilave olarak, Avukatlık Yasası'nın 36, 37, 38, 41, 47, 48, 49, 55, 61, 62, 63 ve 64. maddelerinde avukatların bazı çalışma esasları ve yasaklar düzenlenmiştir.

** Bizdeki Türkiye Barolar Birliği ve Barolar.

9. Görevi savsaklama ve kötüye kullanma: Bu yasa ve diğer yasalar gereğince avukat sıfatıyla veya bağlı bulundukları organlarda görevli olarak kendisine verilmiş olan görev ve yetkiyi ihmal veya kötüye kullanan avukat, ilgili maddeler gereğince cezalandırılır.*

1. 8. 3. Tıpta etik

Tıp alanında hekimlerin tutum ve davranışlarının etik yönden belirleyen alan “Deontoloji”dir. Deontoloji kavramı hekimlerin uymakla yükümlü oldukları etik ilke ve kuralların dile getirilmesidir.

Tıptaki etik ilkeler şöyledir:

Özerkliğe saygı ilkesi: Hasta özgür ve bağımsız olarak kendi başına düşünebilme, kendi hakkında karar verebilme ve bu karara dayanan bir eylemde bulunabilme yeterlilik ve yetkinliğine sahiptir. Hastanın bu hakkına sağlık personellerinin saygı duyması hasta özerkliğine saygı duyma ilkesidir.⁹⁶

Sağlık personelinin hastayı dikkatli dinlemesi, hastanın problemlerini yanıtlaması, hastalığına ilişkin açıklamalarda bulunmasından sonra hastanın kendisinin özgür seçim ve eylemlerde bulunmaya hakkı vardır. Tıbbî karar her ne kadar hastanın yararına ise de hastanın kendisi için vereceği kararlar dikkate alınmalı ve saygı gösterilmelidir.

Akıl hastalığı, koma... vb gibi durumlarda hasta özerk olma özelliğini kullanamaz ya da hasta kendi isteğiyle bu hakkını hekime devredebilir. Bu gibi durumlarda hekim hastasının kişiliğine, değerlerine uygun olmayan kararlar almamaya dikkat ederek hasta özerkliğine saygı duymalıdır.

Yararlılık ilkesi: Sağlık uğraşları içerisinde hastaya öncelikle ve her şeyin üzerinde yararlı olmayı öngören bir ilke olarak tanımlanabilir. Yararlı olmak edimi, tıp etiği içerisinde başkalarına yardım etmeyi ve yararlı olmayı yükümlülük durumuna getiren yararlılık ilkesi biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Geleneksel tıp etiğinin hastanın iyilik ve yararını birincil değer olarak görmesini, hekimin yararlılık ilkesine (zarar vermeme kavramıyla birlikte) uygun davranışı olarak açıklar. Amaçlanan şey bir eylemin olası olumlu sonuçlarının, olumsuz sonuçlarına ağır basması ya da en azından

* Türk Ceza Yasasının 230. ve 240. maddeleri.

⁹⁶ Nermin Ersoy, Erdem Aydın, **Tıbbî Etik Dergisi**, Ankara, 1994, S:2, s. 71.

belli bir dengede tutulabilmesidir. Böylece bireysel eylemlerin niteliğinde yarar yönündeki olumlu sonuçlar artış gösterirken; zarar verici olumsuz sonuçlar ise olabildiğince azalacaktır. Bununla birlikte bireyin eylemleri ne kadar olumlu ve yararlı sonuçlara koşullanmış olursa olsun; bu yararlı sonuçlar yanında olumsuz, istenmeyen sonuçlar da meydana çıkabilir. Buna göre bu ilke çerçevesindeki tutum ve davranışlarımız mutlak yararlı olmak ile yarar ve zararın dengelenmesi koşullarıyla şekillenebilir.⁹⁷

Paternalizm: Tıp etiği konusunun tartışılmasında bugün için kendini gösteren odak kavramlardan biri paternalizmdir. Hipokratik ya da geleneksel etikte yer alan hekim-hasta ilişkisinin özünde paternalizmin olduğu söylenebilir. Bu sözcüğün Türkçe'deki ifade biçimini ise “babacıl” tutum ve davranışlar olarak kullanmaktayız. Yüzyılımızın ortalarına kadar tıp etiğiyle ilgili gelişmeler Hipokratik etik anlayışının devamıdır. Bu anlayışa göre hekim, yardım ve çare arayışı içindeki güç durumdaki hastasına sahip çıkacaktır. Hasta için en doğru olanı o belirleyecek, bilgi ve beceri sahibi biri olarak hastasını yönlendirecektir. Bir babanın çocuğa gösterebileceği ihtimam, sahiplenme ve onun yerine kararlar alma şeklindeki ilişkiye benzetilmesinden dolayı hekim-hasta arasındaki böylesi bir ilişki “Paternalistik” ilişki olarak adlandırılmaktadır.

Paternalizm ile yararlılık ilkesi perspektifin ucunda birleşir gibidir. Buna rağmen her ikisinin ayrı ayrı şeyler oldukları vurgulanır. Yararlılık ilkesinde (ve de zarar vermeme ilkesinde), hastanın yararına ve en azından onda zarar bırakmayan, bir davranış biçimi söz konusudur ve bu ilke doğrultusunda hasta özerkliğini koruyucu tarzda davranabilmek mümkündür. Buna karşın paternalizmde hekim, hastanın iyiliğini hastadan daha iyi biliyordur ya da yeterlilik içinde olsa bile hastanın kendisi için neyin iyi olabileceğini karar veremeyeceği varsayımını güdüyordur. Bir başka tanımla paternalizm, onamı (onayı) olmadan kişinin özerkliğine müdahale etmektir. Demek oluyor ki, bu durumda yararlı olma gerekçesiyle hastanın kişisel özerkliği sınırlanmakta ve zedelenmektedir. Hekimin “yararlı” olmayı hedefleyen davranış modelinin sınır tanımaması halinde, uç noktada paternalizme varacağı hatırdan çıkarılmamalıdır. Paternalizm günümüzde meslekî açıdan uygun bir davranış örneği olarak görülmemektedir.

⁹⁷ www.hm.saglik.gov.tr/pdf/kitaplar/referansnotlari/tibbietik

Hekim ile hasta arasında böyle bir ilişkinin ortaya çıkmasının gerçek nedeni nedir? Burada taraflar açısından farklı nitelikte kaygı ve istemler vardır. Hasta, sağlığıyla ilgili bedensel ve ruhsal şikâyetlerinin giderilmesini istemektedir. Hekim ise, bu şikâyetlere çözüm getirecek bilgi ve beceri sahibi kişidir. Hekimin, hastanın sağlığı konusunda belli bilgi ve beceriye sahip olması; hastanın da, hekimin bu bilgi ve becerisine ihtiyaç duyması, doğal olarak ilişki dengelerini bozmakta, daha ilk başta hekimi, hasta karşısında üstün duruma sokmaktadır.

Bunun yanında hekimin, etik bir sorumluluk içerisinde olduğunu ve bunu hastasının iyilik ve yararına kullanacağına dair söz verdiğini ilân etmesi; onu, ilişkinin tek belirleyicisi ve yönlendiricisi konumuna getirmektedir. Yardım bekleyen, acı ve ızdırap çeken, yaşam mücadelesi içerisinde; kişisel kontrolünü kaybetmiş, en azından azalmış olan hastanın, bu çerçevede hekime güçlendirmekte, hekim hastası üzerinde belli bir "otorite" konumuna gelmektedir. Hasta, tıbbî ve bilimsel gerekçelerle kendi bedeni üzerinde yapılan müdahaleler hakkında hiçbir bilgi ve karar noktasında bulunamamakta, büyük bir inanç ve güvenle kendini hekimine teslim etmektedir.

Bu bağlamda görülüyor ki, hekimlik uğraşı kaçınılmaz biçimde içerisinde belli bir “otorite” barındırmaktadır. Bilgili olmak, deneyimlere ve kişisel nitelik-becerilere sahip olmakla birlikte toplum içerisinde görev paylaşımından kaynaklanan nedenler ister istemez hekimi bir otorite durumuna getirmektedir. En kolayından, hekimin karşısındaki kişiye bir ilacı kullanması için ikazda ya da yönlendirmede bulunması ortaya bir etken-edilgin ilişkisini çıkartmaktadır. Kaldı ki doğrudan hekim-hasta ilişkisi dışındaki, toplumdaki sağlık kurumsallaşmaları farklı otorite yapıları olarak da belirlemektedir.

Paternalistik tutum içerisindeki hekim, tıbben yararlı olabilmek kaygısıyla hastasının dilek ve istemli eylemlerini yok saymaktadır. Hekim hastasını kendi tespit ettiği doğrular yönünde davranmaya zorlamakta, örneğin tıbbî gerçeği hastadan saklamakta ya da ona hiçbir bilgi vermemektedir. Bu bağlamda güncelde ortaya çıkan şikâyet; hastanın, hekim karşısında sahip olduğu özerkliğinin, serbestisinin, özel yaşam haklarının kaybolduğuna ilişkindir. Oysa günümüz tıp uygulamasında etik değerler kapsamındaki; yukarıda değindiğimiz hasta özerkliğine saygı ilkesi ve birazdan

değineceğimiz hasta hakları doğrultusunda hastaya söz ve tercih hakkı tanınarak hekimin hastayla birlikte müşterek bir karara varması gerekmektedir.⁹⁸

Aydınlatılmış onam: Tıp etiği açısından “Aydınlatılmış Onam” (*informed consent*) günümüz hekim-hasta ilişkisinin belli başlı öğelerinden birisidir. Bunun yerine getirilebilmesi için hekimin tıbbî tedavi ve müdahale konusunda hastasını bilgilendirip onayını alması gerekmektedir. Bu anlamda tıbbî kararlar ilgili olarak arzu edilen ölçüde bir hekim-hasta işbirliği ne ölçüde sağlanabilir? İnsan sağlığı gibi yoğun bilgi ve deneyim gerektiren bir konuda hastanın kendisiyle ilgili tıbbî kararda pay alması nereye kadar gerçekleşebilir? Tıbbî karar hekim ile hasta arasında müştereken verilmiş bir karar mı olmalıdır? Bu noktada ilk başta hatırlanması gereken hasta ile hekim arasındaki kararın ortak bir karar şeklinde olması, hastanın hekimin işine karışması biçiminde algılanmaması gerektiğine ilişkindir.

Hekimin, hastasının özerkliğe saygı göstermesinin en önemli boyutlarından birisi aydınlatılmış onam ögesidir. Hastanın tıbbî müdahale için üstü örtük ya da açık onayının alınması eski bir olgu olsa da, burada sözünü ettiğimiz aydınlatılmış onam kavramının vardığı farklı nokta hastanın bilgilendirilmesi, tıbbî karara katılımının sağlanması ve hekimin hasta ile işbirliğine girmesidir. Aydınlatılmış onam kavramı 1950'lerin ikinci yarısında ortaya çıkmış, geniş biçimde tartışılmaya başlanması 1970'lerde olmuştur. Tanı, tedavi ve seçenekleri, sonuçları, hastalığının gidişi gibi konularda hastaya anlayabileceği bir ifade biçimiyle bilgilendirme ve açıklamada bulunulması ve sonuçta tıbbî müdahale için onun onamının alınması, hastadan sorumlu hekim için bugün etik bir yükümlülük durumudur.

Kuşkusuz, hekimin hasta ile ortak bir karar noktasında buluşabilmesi için (aydınlatılmış onamını alabilmesi için), hastaya mevcut tüm tıbbî bilgilerin aktarılmış olması gerekir. Ancak bu amaç, gerçekleştirilmek istense dahi bir başka sorun daha ortaya çıkmaktadır. Her hasta kendisine aktarılanları anlayabilecek kapasite midir? Örneğin acil ya da bazı aklî bozukluğu bulunan hastalardan bunu beklemeyeceğimiz gibi böyle bir hastadan her şeye karşı alınmış bir onamın da ne kadar kabul edilebilir olacağı tartışılır bir konudur. Dahası, acı ve sıkıntı içindeki aklı başında bir hasta bile arzu edilen nitelikte sağlıklı bir iletişim kurmak bile güçlükler göstermektedir. Ayrıca konunun bir de sosyal, kültürel, kişisel boyutları da vardır. Aynı açıklama biçimleri olan

⁹⁸ www.medinfo.hacettepe.edu.tr \ ders \ TR \ D2 \ 9 \ 3413.doc.

bu özel durumları bir kenara bırakarak, günümüzde aydınlatılmış onam alınmasının hekim için vazgeçilemez etik bir yükümlülük olduğunu belirtmeliyiz.⁹⁹

Adalet ilkesi: Adalet ilkesi her türlü tıbbî malzemenin ve hizmetin dağıtılmasında eşit olunmasıdır.

Tıbbî olanakların her bireye yeterince sağlanamaması bireyin sağlık hakkını zedelemektedir. Oysa hangi toplum olursa olsun kaynaklar sınırlıdır. Dolayısıyla büyük harcamalarla sağlanan çağdaş tıbbî bakım olanakları her ülke için sınırlıdır. Bu nedenle çeşitli etik sorunlar karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan biri kaynakların koruyucu sağlık hizmetlerine mi yoksa tedavi edici tıp hizmetlerine mi aktarılacağı meselesidir. Diğer yandan hastane ve klinik hizmetlerde tıbbî olanakların dağılımı konusunda da kaynakların sınırlı olmasının getirdiği etik sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin, bir yoğun bakım ünitesinde yatak sayısının sınırlı olması nedeniyle, bunlardan, hangi hastaların, ne ölçüde yararlanabileceği ya da diyaliz aracına aynı anda gereksinimi olan hastalar arasında kullanım nasıl pay edileceği etik sıkıntılar yaratmaktadır. Bu gibi durumlarda doğru davranmanın başta gelen yollardan biri adalet ilkesini rehber edinmektir. Adalet ilkesinin önem kazandığı bir başka konu organ aktarımlarıdır. Organ aktarımları sırasında ortaya çıkan etik sorunlar derin tartışmalara neden olmaktadır. Örneğin, organ aktarımı yapılacak olan hastaların sırası nasıl belirlenecektir? Tıbbî öyküye göre mi; gereksinime göre mi; başvuru sırasına göre mi; ödeme gücüne göre mi; toplumsal değerine göre mi; yoksa tüm bunların karışımlarından elde edilecek yeni ölçütlere göre mi?¹⁰⁰

1. 8. 4. Eğitimde etik

Eğitim, kişilerin yaşadığı toplumun değer yargılarını ve bilgi birikimini onlara aktarılması sürecidir.

Eğitim kurumlarının amacına ulaşabilmesi için birtakım etik ilkelerin dikkate alınması gerekmektedir. Eğitimciler; öğrencilerine, meslektaşlarına, ailelere ve topluma karşı davranışlarında çalışma standartlarına ve etik ilkelere uygun davranmalıdırlar.

⁹⁹ <http://www.medinfo.hacettepe.edu.tr/ders/TR/D2/9/3413.doc>.

¹⁰⁰ Aydın, a. g. e., s. 98.

Öğrencilere karşı etik davranışları şöyle sıralayabiliriz:¹⁰¹

1. Eğitimciler, her öğrenci ile saygılı, düşünceli ve âdil bir yaklaşım içindi ilgilenecekler ve disiplin sorunlarına okul kurulu politikaları ve yasalara uygun çözümler arayacaklardır.

2. Eğitimciler, kasıtlı olarak öğrencilerin aleyhine davranışlarda bulunamazlar.

3. Yasal ve meslekî gereklilikler nedeniyle açıklama zorunluluğu olmadıkça eğitimciler, öğrencilere ilişkin gizli bilgileri açıklayamazlar.

4. Eğitimciler, öğrencilerin bedensel ve zihinsel sağlığına ya da güvenliğine zarar veren öğrenme koşullarından korunması için gerekli çabayı göstereceklerdir.

5. Eğitimciler, gerçekleri çarpıtmadan sunmaya çaba göstereceklerdir.

6. Eğitimciler, öğrencilerin bir programa katılmasını adaletsiz bir biçimde engelleyemezler, öğrencinin bazı burs ve diğer kaynaklardan ya da avantajlardan yararlanmalarını ırk, renk, cinsiyet, engellilik, ulusal köken ya da medenî durumu yüzünden engelleyemezler.

7. Eğitimciler, makul bir neden olmadıkça, öğretim sürecinde öğrencinin bağımsız eylemlerini kısıtlayamaz ve öğrencilerin farklı bakış açılarını reddedemezler.

Eğitimcilerin aile ve topluma karşı etik davranışları da vardır. Bu davranışlardan bazıları şöyledir:

1. Eğitimciler, öğrencinin yararına olacak konularda ailelerle işbirliği yapmak ve bilgi almak için gerekli çabayı gösterirler.

2. Eğitimciler, toplum kültürünü ve okuldaki öğrencilerin ev ortamını tanımak ve anlamak için çaba gösterirler.

3. Eğitimcilerin, okul-halk ilişkilerinde olumlu bir rol oynayacakları açıktır.¹⁰²

Meslektaşlara karşı etik davranışlar şöyledir:

1. Eğitimciler, meslektaşları ile ilgili gizli bilgileri yasal olarak ya da meslekî amaçlarla gerekli olmadıkça açıklayamazlar.

2. Eğitimciler, iş arkadaşları ve okul sistemi hakkında kasıtlı olarak çarpıtılmış açıklamalar yapamazlar.

¹⁰¹ İnayet Pehlivan Aydın, **Yönetmelik Meslekî ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayınevi, Ankara, 2001, s.140-141.

¹⁰² Aydın, **a. g. e.**, s. 141.

3. Eğitimciler, yerel okul kurullarının politika ve yasal statülerine uygun olarak gerçekleşen işten çıkarma, değerlendirme ve işe alma süreçlerini yerine getirmek zorundadırlar.

4. Eğitimciler, iş arkadaşlarının politik ve yurttaşlık hakları ile ilgili uygulamalara ve sorumluluklarına karışamazlar.

5. Eğitimciler iş arkadaşları arasında ırk, renk, ulusal ve etnik köken, yaş, cinsiyet, engellilik durumu ya da medenî durumuna göre ayrımcılık, taciz ve baskı yapamazlar.

6. Eğitimciler, kasıtlı olarak meslektaşlarının meslekî hak ve ayrıcalıklarını kullanmalarını engelleyemez ya da reddedemez.

7. Eğitimciler, meslektaşlarının meslekî kararlarını etkilemek için özel davranışlarda bulunamazlar ve zorlayıcı araçlar kullanamazlar.

8. Eğitimciler bir meslekî hak olarak öğretimde akademik özgürlüğe sahiptirler ve hiçbir eğitimci federal veya eyalet yasalarının dışında bu hakkın kullanımına müdahale edemez.¹⁰³

1. 8. 5. Rehberlik ve psikolojik danışmada etik

Rehberlik; içinde yer aldığı kurumun tüm imkânlarını kullanarak, bireylerin kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini kendine en uygun düzeyde geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirmesi için uzman kişilerce yürütülen psikolojik yardım sürecidir. Rehberlikte uyulacak etik kuralları şöyle sıralayabiliriz:¹⁰⁴

1. Rehberlik hizmetlerini yürüten uzmanların sürekli olarak verdikleri hizmetin kalitesini yükseltmeye çalışması, bunun için meslekî hazırlığın sürekli olarak yenilemeye ve geliştirmeye çaba göstermesi gereklidir.

2. Rehber öğretmenlerin, bu hizmetlerin toplumda benimsenmesi, yaygınlaşması ve böylece bir meslek olarak gelişmesi için bu hizmetlerin çevrede tanıtılmasına, bu hizmetlerle ilgili olumlu kamuoyu gelişmesi için çaba göstermelidir.

3. Rehber öğretmenler kendi meslektaşlarından her zaman ahlâkî kurallara uygun davranışlarını düzeltmek, bu konuda çaba göstermek her danışmanın görevidir.

¹⁰³ Aydın, a. g. e., s. 139–140.

¹⁰⁴ www.hwhkolukatml.k12.tr \ Rehberlik.asp.

4. Rehber öğretmenler kendi çalışmaları hakkında gerektiğinde diğer arkadaşlarına, üst yöneticilere ya da kamuoyuna bilgi verirken, verilen bilginin doğru ve duruma uygun olmasına dikkat etmelidir.

5. Rehber öğretmenler, öğrenciler hakkında edindikleri (özel) gizli tutmak zorundadırlar. Ancak bu bilgilerin bazıları gerektiğinde araştırma ve meslekî yetiştirme amacıyla kullanabilirler. Bu durumda bile öğrencilerin kimlikleri saklı tutulmalıdır. Bilgiler tehdit, baskı, aşağılayıcı olarak kullanılmasına müsaade etmemelidir.

6. Rehber öğretmenler öğrenciye ehliyetini aşan konularda yardım yapamadıkları zaman başka kişi ve kurumlara yönlendirmeye yardımcı olmalıdır.

7. Rehber öğretmenler ilgili çalışmalarının ehliyetin aşan konulardan kaçınmalıdır.

8. Rehber öğretmenler öğrencilere çeşitli psikolojik ölçme araçları uygulayıp sonuçlarını yorumlarken, kendi meslekî yeterlilik ve ehliyetini aşan konulardan kaçınmalıdır.

9. Rehber öğretmenler öğrencilere yardımcı olurlarken, onların sahip olduğu bütün seçme, karar verme haklarına saygılı olmak ve bu hakların devamını sağlamak zorundadırlar. Ayrıca öğrencilerin tercih ve kararlarını uygun görme veya görmeme yetki ve sorumluluğuna sahip olmadığını bilmelidirler.

10. Rehberlikte öğrencilerle olan ilişkiler karşılıklı saygı, güven, samimiyet ve gönüllülük esasına dayanmalıdır.

11. Rehberlikte psikolojik yardım alan kişi ne kadar problemlili olursa olsun hasta değil, normal bir insan olarak ele alınmalı, saygı ve anlayışla karşılanmalıdır.

12. Rehberlik hizmetleri bir anda olup biten hizmet olmayıp, sürekli demokratik ortam içinde ve insancıl bir anlayışla sunulmalıdır.

Ayrıca bir rehber öğretmen;

1. İnsanlara karşı saygı ve değer verici tutuma sahip olmalıdır.

2. Yardımsever ve yardım yapmaya istekli olmalıdır.

3. Özverili olmalıdır.

4. Öğretmen, öğrenci ve velilerle işbirliği ve bağdaşım içinde olmalıdır.

5. Maskesiz, saydam, içi dışı bir olmalıdır.

6. İnsanlara karşı ön yargısız olmalıdır.

7. Şartsız kabul, olumlu ilgi, saygı ve kabul edici olmalıdır.

8. Empatik anlayışı sahip olmalı, olay ve sorunlara danışanın bakış açısıyla bakabilmelidir.

9. İçten olmalıdır.

10. Güvenilir ve dürüst olmalıdır.

11. Demokratik tutum, hak ve eşitlik anlayışa sahip olmalıdır.

12. Gelişmeye açık, araştırmacı, bilimsel, dinamik olmalı, meslekî gelişime katkıda bulunmalıdır.

13. Kendine güvenli ve kendine değer verici olmalıdır.

14. Bütünleştirici, uzlaştırıcı, yapıcı ve yaratıcı, problem çözme bilgi ve becerisine sahip olmalıdır.

1. 8. 6. İnsan kaynakları etiği

Her meslek alanında olduğu gibi, insan kaynakları alanı için de geçerli meslek ilkeleri ve yükümlülükler vardır. Kurumları adına eğitim ve işe alım süreçlerinde dış kaynak kullanan, danışmanlık kurumlarıyla işbirliği yapan insan kaynakları sorumlularının, etik standartlarını açık seçik belirlemesi ve bunlara uygun hareket etmesi gerekir.

Herkes serbest girişim özgürlüğü içinde kendi işini kurma hakkına sahiptir. Ancak serbest girişim ve rekabette meşruluk, kişilerin bizzat kendilerinin ürettiği değerlere dayanır. Bir başka kurumun ürettiği malzemeleri yanında götürerek ve kendine mal edip kullanarak, o şirketin insan kaynağından yararlanarak ve o şirketin müşterilerini hedef alarak yeni bir girişim başlatmak, serbest girişimin ve özgür rekabetin özüne aykırıdır. Bu tür faaliyetler gerek etik kurallar gerekse yasalar önünde haksız rekabet kabul edilir, vicdanen ayıp ve kanunen suçtur. Serbest rekabetin egemen olduğu gelişmiş ülkeler, katma değer üretimini sonuna kadar teşvik ederken, bir başkası tarafından üretilmiş değerlere sahip çıkarak rekabet etmeyi engelleyen düzenleme ve yaptırımlar geliştirmişlerdir. Ülkemizde de bu yönde bir bilinçlenmenin geliştiğini görmek sevindiricidir; ancak aykırı gelişmelere de çok sık rastlanmaktadır.

Şirketleri adına eğitim kurumu seçen insan kaynakları bölümleri bunları bilmekle yükümlüdürler. Eğitim alırken, üretilen ve aktarılan bilginin kaynağını araştırmak insan kaynaklarına düşen ciddi bir görevdir. Tereddüde düşüldüğünde

bilginin ve malzemelerin kaynağını soruşturmak ve sorgulamak en temel hakları olduğu gibi aynı zamanda sorumluluklarının başında gelir.

Başkaları tarafından üretilmiş ya da özgün bilgilerin işlenmesiyle yeniden üretilmiş bilgileri kaynak göstermeden aktarmak iş etiğine aykırıdır. Aksi halde insan kaynakları, yarıya yakın düşük bir bedelle kaynağı belli olmayan bir ürün satın alıyor duruma düşer, şirketine avantaj sağlamak yerine zarar verir. Böyle bir yaklaşım, bilerek veya bilmeyerek suça katılmaktır. Bilerek ya da bilmeyerek de olsa, çalıntı mal alan ve kullanan kişilerin yasa önünde suçlu olması gibi, toplanmış bilgi ve malzemeye dayanan eğitimleri seçmek de yasal yaptırımlara tabidir. Bu tür seçimler insan kaynakları sorumlularına ve mesleğe zarar verdiği kadar, bu kişilerin temsil ettikleri kurumunun etik inandırıcılığını da azaltır.

İnsan kaynakları meslek olarak günümüzde çok gencin hayalini süslüyor. Bu alanda çalışanların gelecek kuşaklara örnek olacak bir insan kaynakları etiği oluşturma sorumluluğu var. İnsan kaynakları fonksiyonlarının her biriyle ilgili etik standartlar geliştirmek zorunludur:

1. İşe alımda “nüfuzlu” adayları ayıklamak, baskılara göğüs germek,
2. Psikometrik ölçümler ve iş görüşmelerinde özlük haklarına ve nesnel ölçütlere özen göstermek,
3. Performans sistemlerinde nesnel kriterlerin kullanılmasını sağlamak,
4. Eğitim plânlamasında, ödenek ya da adam/saat hesabı yerine, “çalışan, kurum ve sektör” ihtiyaç ve yetkinliklerine odaklanmak,
5. Eğitim Kurumu ve danışman seçerken profesyonel ölçütleri göz önüne almak.

Öte yandan kurumda etik yönetimi uygulamalarının eşgüdümünü sağlamak, uygulamaları izlemek, eğitim programlarını plânlamak insan kaynakları fonksiyonları arasında yer alır. Değerlerin etik kodlara dönüştürülmesi için odak grup çalışmalarını düzenlemek, etik kodları çalışanlara benimsetmek, etik eğitim ve fikir üretme (workshop) toplantılarını organize etmek, etik davranışların performans değerlendirmesine yansımaları sağlamak insan kaynaklarının görevidir. Özellikle etik eğitimleri kurumsal etik yönetiminin temelini oluşturur. Yaygın inanca göre, etik öğretilemez ve eğitimi yapılamaz. Oysa önemli olan insanların taahhütlerini almaktır, çünkü insanlar taahhüt ettiklerine bağlanır ve benimserler. Kurumun etik ilke ve

kodlarının konuşulduğu eğitim ortamında, kişilerin taahhütleri etik kodlara bağlılıklarını güçlendirir.

İnsan kaynakları çalışanları, görevlerinin inceliklerini etik ölçütlerle gözden geçirerek kendi alanlarına özgü etik kodları belirlemek zorunda. Aksi halde, farketmeden kendilerini etik sarmalların içinde bulmaları işten bile değildir. Güçlü değerlere ve analitik düşünceye dayanmayan seçimlerimiz beklenmedik olumsuz sonuçlara yol açabilir, kurumları ve bireyleri açıklanması zor durumlarda bırakabilir.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Acar Baltas, “İnsan Kaynakları Etiği”, <http://www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=269>.

İKİNCİ BÖLÜM

2. AHİLİK VE İŞ ETİĞİ

2.1. Ahilik Nedir?

Ahilik, adını Arapça'da "kardeşim" anlamına gelen "Ahi" sözcüğünden ya da Türkçe'de "yiğit, cömert, eli açık" anlamına gelen "akı" sözcüğünden almıştır.

Terim anlamında Ahilik, XIII. yüzyılda Anadolu'da, Balkanlar'da, Kırım'da Türkler tarafından kurulan esnaf, sanatkâr ve üretici (sanayi) birlikleri ile bu birliklerin uyguladıkları ahlâkî, siyasî, iktisadî, felsefî duygu ve prensipler anlamına gelir.¹⁰⁶

Teşkilat anlamında Ahilik, Anadolu'da birliği, refahı, toplum düzenini sağlayan ve halkın maddî, manevî tüm ihtiyaçlarına cevap verecek tarzda teşkilâtlanan sivil toplum kuruluşudur.¹⁰⁷

Ahilik üzerine tanımlar, Ahiliğin bir iş, meslek ve çalışma ahlâkını ortaya koyduğunu gösteriyor.

Ahilik, Orta Asya'dan beri görülen Akı, yani cömertlik felsefesinin İslâmî Fütüvvet geleneğiyle kaynaşmasıdır.¹⁰⁸ Türk-İslâm kültür ve medeniyetinin oluşturulmasında ve özellikle Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda mühim bir rol oynayan teşkilât¹⁰⁹ olarak Ahilik, içlerinde her meslekten her sınıftan insan olan, laik, fakat merâtip silsilesine son derece bağlı¹¹⁰ üretici ile tüketici arasında gereksiz haset ve çekişmeleri ortadan kaldıran bir cemiyettir.¹¹¹

Ahilik, XIII. yüzyıldan XX. yüzyıla kadar Anadolu'daki esnaf ve sanatkâr birliklerine verilen isimdir. Bu birlik, köylere kadar yayılan örgütleriyle, millî birliği ve bütünlüğü, sosyal dayanışma ve yardımı temel ilke olarak benimseyen, dostluk ve kardeşlik havası içinde, toplumsal ahlâk kurallarına sıkı sıkıya bağlı, millî bir toplum kurmayı amaçlayan, yurt ekonomisinde temel ihtiyaç maddelerini en kaliteli, en ucuz

¹⁰⁶ Galip Demir, **Osmanlı Devleti'nin Kuruluşu ve Ahilik**, Sade Ofset Matbaası, İstanbul, 2000, s. 323.

¹⁰⁷ Demir, **a. g. e.**, s. 323.

¹⁰⁸ Ahmet Tabakoğlu, **Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Dergisi**, AKAEV Yayınları, sayı: 1, s. 50.

¹⁰⁹ İlhan Şahin, **Türklük Araştırma Dergileri**, MÜEF Yayınları, İstanbul, 1984, sayı: 1, s. 328.

¹¹⁰ Fernand Grenard, **Asya'nın Yükselişi-Düşüşü**, MEB Yayınları, Ankara, 1992, s. 37.

¹¹¹ Ziya Kazıcı, **Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Dergisi**, AKAEV Yayınları, sayı: 1, s. 107.

biçimde üretmeyi öngören millî bir örgüt biçimi idi.¹¹² Ahi ise, vicdanını kendi üzerine gözcü koyan, helâlinden kazanan, yerine ve yeterince harcayan, ölçü ve tartı ehli olan, yararlı şeyler üretip insanlara sunan insandır.¹¹³ Sanatkârlara işyerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi ile mesleğinin inceliklerini öğretilirken, bunların akşamları toplandıkları Ahi Zaviyelerinde ahlâk eğitimi uygulanıyordu. İşte bu yolla yetiştirilen Türk esnaf ve sanatkârları hem aralarında güçlü bir dayanışma ve yardımlaşma kurmuş, hem de Bizans sanatkârları ile rakabet yeteneğine ve gücüne kavuşmuştur.¹¹⁴

Türkler, İslâmiyet'ten önce kendi kültürlerinde bulunan "Akıllık" adı verilen kahramanlık, yiğitlik ve cömertlik ülküsünün İslâm dinini benimsedikten sonra İslâmî ahlâk ve değerlerle geliştirmişlerdir. İşte Ahilik, bu Türk akıllığının İslâmîleşmiş şeklidir.¹¹⁵

Türklerin ekonomik ve sosyal hayat düzeninde önemli rol oynadığı bilinen Ahilik, Anadolu'da Selçuklular devrinde ortaya çıkan, Osmanlı Devleti'nin ilk yıllarında etkili olan önemli ve yaygın bir eğitim kurumu¹¹⁶ olmasının yanında, Anadolu Selçukluları ile Osmanlı Devleti'nin kuruluşu arasındaki toplumsal kriz döneminde varlığı belirginleşen bir esnaf örgütü¹¹⁷ olarak önemli başarılar sağlamıştır.

Küçük esnaf, usta ve çırakları içine alan, mesleklerini doğruluk, dürüstlük prensiplerine uygun olarak yapmalarını ve ayrıca eğitim görmelerini hedefleyen bir teşkilât¹¹⁸ olan Ahilik, 13. yüzyılın ilk yarısından başlayarak 20. yüzyılın başlarına dek Anadolu şehir, kasaba ve hatta köylerindeki esnaf ve sanatkâr kuruluşlarına eleman yetiştiren, işleyiş ve kontrolleri düzenleyen sosyal ve ekonomik özellikleri olan bir örgüttür.¹¹⁹

Hem sosyal hem de kültürel yapılara ait bir terim olarak Ahilik, birbirini seven, birbirine saygı duyan, yardım eden, fakiri gözetan, yoksulu barındıran, işi kutsal,

¹¹² Hayrettin İvgin, **Ahilerde Ahlâkî Değerler ve Bunaların Ticarete Uygulanması**, Kültür Bakanlığı Yayını, Ankara, 1996, s.71.

¹¹³ Neşet Çağatay, **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, S Ü Yayınları, Konya, 1989, s.143.

¹¹⁴ Yusuf Ekinci, **Ahilik**, Talat Matbaası, İstanbul, 2001, s. 21.

¹¹⁵ Mikail Bayram, **Ahi Evren**, TDV Yayınları, sayı: 165, Ankara, 1995, s. 31-32.

¹¹⁶ Yüksel Akyüz, **Türk Eğitim Tarihi**, Türk Eğitim Tarihi Yayınları, Ankara, 1985, s. 47.

¹¹⁷ Ana Britannica, **Ahilik**, Ana Yayıncılık, İstanbul, 1993, Cilt: 1, s. 200.

¹¹⁸ Muhittin Şimşek, **TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması Ahilik**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 18.

¹¹⁹ Çağatay, **a.g.e.**, s. 3.

çalışmayı ibadet sayan, din ve ahlâk kurallarına sıkı sıkıya bağlı esnaf ve sanatkârların iş teşkilâtı manasını taşır.¹²⁰

En genel anlamıyla, binlerce yıldan beri süre gelen kadim Türk medeniyetinin, Anadolu'nun fethi ile birlikte yakın temasa geçtiği İslâm kültürü ile uyum içerisinde kaynaşmasından doğan, yeni bir kültür kuruluşu¹²¹ olan Ahilik ve Ahi birlikleri, kuruldukları dönemden (Anadolu Selçuklu Devleti dönemi: 13. yy.) dağıldıkları döneme (Osmanlı Devleti dönemi: 15. yy.) kadar Türk toplumunun ekonomik, sosyo-kültürel hayatını tanzim eden en önemli kurumlardan biri olmuştur.¹²²

Ahiliğin kurucusu, onu fütüvvet ilkeleri ile harmanlayan Ahi Evran'dır. Ahlâkla sanatın ahenkli bir birleşimi olan Ahiliği çok itibarlı bir duruma getiren¹²³ Ahi Evran, Anadolu halkına alınteri ile geçinme, başı dik, kendine güvençli ve minnetsiz yaşama yeteneğini kazandırmaya, yurt ve ulus sevgisi benimsetmeye çalışmış,¹²⁴ sistemin işleyişini ve fikri temellerini biçimlendirerek özünü ve yönünü belirlemiş, örgütü şekillendirmiştir.¹²⁵

2.2. Ahiliğin Amacı

Ahi kültürüne göre insan iki kürekli bir kayığa benzer. Bir kürek üretim, ticaret, ekonomi, sanat gibi işleri temsil eder, diğer kürek insan ilişkileri ile ahlâkî değerlerdir. Kayığın düzgün ve hızlı hareket etmesi için her iki küreğin de aynı güç ve ritimde çekilmesi gerekir. Küreklerden biri çekilmez ise ya da az çekilir ise kayık olduğu yerde dönecektir.¹²⁶

Ahilik teşkilâtı, kişilere bir meslek, bir sanat öğretirken aynı zamanda toplum hayatını düzenleyen kuralları benimseten, kişilere kendi kazancıyla onurlu, ahlâklı,

¹²⁰ Yaşar Bıyıklı, **Ahilik**, Eser Ofset, Trabzon, 2003, s. 20.

¹²¹ Demir, **a. g. e.**, s. 321.

¹²² Mahmut Özdevecioğlu, Ahilik Teşkilâtından Günümüz İşletmelerine İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışı, Cihan Ofset, Kayseri, 1997, s. 6.

¹²³ Suat Yalkın, **Esnaf-Sanatkâr Kesimin Tarihinde Ahiliğin Önemi**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1996, s. 177-181.

¹²⁴ Çağatay, **a. g. e.**, s. 89.

¹²⁵ Arslan, **a. g. e.**, s. 90.

¹²⁶ www. tedmer. org. tr, s. 1.

erdemli yaşamayı sunan bir teşkilâttır. Sanatla ahlâkı bütünleştiren bir teşkilât olan Ahilikte, zaviyelerde ahlâkî eğitim yapılırken, iş hayatında da meslekî eğitim, kişiye bir meslek kazandırma çabası sürdürülürdü.

Çalışma usullerinin, teknik bilgilerinin uygulandığı, üretimin yapıldığı atölyelerde verilen eğitime iş başında eğitim denilmektedir. Bu iş yerlerine Erbab-ı Sanat, Erbab-ı Sınaî denilirdi. İş yeri sahibi, öğretecek kadar bilgi sahibi olduğuna dair elinde icazet (diploma) ve iş yeri açma izni olan kimsedir. Bir kişinin usta olabilmesi ve kendi iş yerini açabilmesi için değişik öğrenim kademelerinden geçmesi en az üç usta yetiştirmesi gerekirdi. Her şeyden önce o kişinin Ahi Birliği üyesi olması, geçimini temin edecek bir iş ve sanatın olması aranırdı. Boş gezen, bir işi olmayanlar Ahiliğe kabul edilmediği gibi toplumda da itibar görmezdi. Para sahibi olmak da iş yeri açmaya yeterli değildi. Onun mutlaka elinde icazeti ve usta, kalfa ve çırak yetiştirdiğine dair belgelerin ve faaliyet gösterdiği yerin birlik başkanından izin alması gerekirdi.¹²⁷

Ahilikte yamaklık, iş hayatının ilk basamağıdır. Bir meslek öğrenmesi amacıyla 10 yaş civarı çocukların bir ustanın yanına verilmesiyle yamaklık başlardı. Yamaklık süresi 2 yıldı ve bu süre içerisinde yamaklık edenlere para verilmezdi. Yamaklık süresinin sonunda yamaklar özel bir törenle çıraklığa geçerlerdi. Çıraklık süresinde çırak hem mesleği öğrenmek hem de iyi insan olmak için yetiştirilmeye başlanırdı. Çırak sürekli iş yerinde olmak, iş yerinde öğretilenleri zaviyede anlatılan dersleri takip etmek zorundaydı. Dükkânı temizlemek, dükkânda malzeme taşımak çırağın göreviydi. Çıraklar ustalarından haftalık alırdı. Usta çırağının meslekî ve ahlâkî açıdan yeterli derecede olgunlaştığını meclise bildirdiğinde çırak için örgüt tarafından bir tören düzenlenerek çırağın kalfalığa geçmesi sağlanırdı. Bu törende, çırağın meziyetleri anlatılır ve iyi ahlâkından söz edilirdi. Törende aşır okunur ve dua edilirdi. Daha sonra esnaf başkanı adayın beline şedd kuşardı ve çırak kalfa olurdu. Kalfa, usta olmadığı zamanlarda ustanın görev ve sorumluluklarını yerine getirirdi. Kalfanın usta olabilmesi için de üç tane çırak yetiştirmesi gerekirdi. Kalfa üç tane çırak yetiştirdiğinde bu durum ustası tarafından meclise bildirilirdi. Meclis kalfanın yaptığı eserleri inceleyerek usta olmasına karar verirse kalfa usta olabilirdi ve kalfa için tören düzenlenirdi. Törende Ahi Baba tarafından usta adayının kulağına Ahilik nasihatı okunurdu. Ahi nasihatı şöyledir:

¹²⁷ www.ahilik.net.

Harama bakma,
Haram yeme,
Haram içme,
Doğru, sabırlı, dayanıklı ol,
Yalan söyleme,
Büyüklerinden önce söze başlama,
Kimseyi kandırma,
Kanaatkâr 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.¹²⁸

Dükkân açabilmek için usta olmak gerekiyordu. Ustanın görevi çalıştırdığı yamakları, çırakları, kalfaları en iyi şekilde yetiştirmektir. Usta mesleğinin bütün sırlarını öğretirken ahlâken de yamaklarının, çıraklarının, kalfalarının olgunlaşmasından sorumluydu.

Ahilik teşkilâtında günümüzde yaşandığı gibi bir dükkân açıp eline bir âlet alan usta olamıyordu. Çıraklıktan ustalığa kadar yükselmek için uzun süre çalışmak hem meslekî hem de ahlâkî olgunluğa ulaşmak gerekiyordu.

Ahiliğin uygulamalarının bir sonucu olarak bir yandan işsiz kalınmamış, diğer yandan da aşırı üretimin verdiği zararlardan korunmuştur. İş yerinde çırak ve kalfaya, sanata ait bilgiler öğretilirken derse önce sanatın temel bilgilerinden başlanır ve bilgiler kademe kademe arttırılmak suretiyle usta oluncaya dek devam edilirdi. Zamanı gelmedikçe sanat ait bilgiler verilmezdi. Ancak öğrenci olgunlaştıkça yetenekleri arttıkça bilgilerde buna göre belirlenin ölçüde arttırılırdı. Bugün yalnız çalıştırma ve kapama düğmesini öğrenin, makine hakkında gerekli bilgi ve tecrübeyi kazanmadan kendisini kalfa ve usta gören kimselerin açtıkları zararlar malûmdur. Bu yalnız matbaacılık mesleğinde değil, birçok meslekte oto tamirciliğinde, marangozlukta, elektrikçide, yapı işlerinde, demircilikte, tesisat işlerinde görülmektedir. Sonuçta

¹²⁸ Mahmut Tezcan, **Ahilikte Gençlik ve Eğitimi**, Milli Kültür Dergisi, Sayı: 89, Ankara, 1991, s. 29.

arabalar kaza yapmakta, elektrik kısa devre yapıp yangınlar çıkmakta en ufak sarsıntıda binalar yerle bir olmakta ve onca cana, mala mal olmaktadır.

Ahiliğin davranış kuralları fütüvvetnâme denilen metinlerde toplanmıştır. Bu davranış kurallarının hepsi birden kişiye öğretilmezdi, kişinin bulunduğu aşamaya uygun şekilde öğretilirdi.

Ahiliğin ahlâkî temellerinde üç şey kapalı, üç şey açık olmalıydı.

Kapalı olanlar:

Eli, dili, beli bağlı tutmak.

Elini bağlı tut: Hırsızlık, zorbalık ve kötülük etmemek için.

Dilini bağlı tut: Dedikodu yalan iftira ve kötü sözlerden uzak durmak için.

Belini bağlı tut: Kimsenin namusuna, haysiyet ve şerefine göz dikmemek için.

Açık olanlar:

Kapıyı, keseyi, sofrayı açık tutmak.

Kapını açık tut: Misafirperver olmak için.

Keseni açık tut: Cömert olmak için, düşkünlere yardım etmek için.

Sofranı açık tut: Fakirlere yemek yedirmek, misafire ikramda bulunmak için.

Her kuruluşun olduğu gibi, Ahiliğin de bazı ahlâk kuralları vardır. Ahi ahlâkının kurallarından bazıları şunlardır:

1. İyi huylu ve güzel ahlâklı olmak.

2. İçi dışı, özü sözü bir olmak.

3. Sözünü bilmek, sözünde durmak.

4. Affedici olmak

5. Tath dilli olmak.

6. Sır saklamak.

7. Cömert, ikram ve kerem sahibi olmak.

8. Kötü söz ve hareketlerden sakınmak

9. Başkasının malına hıyanet etmemek.

10. Güler yüzlü olmak.

11. Kötülük edenlere iyilikte bulunmak.

12. Hiç kimseyi azarlamamak.

- 13. Sabırlı olmak.**
- 14. Öfkesine hâkim olmak.**
- 15. Hile yapmamak.**
- 16. Hizmette ayırım yapmamak.**
- 17. Hataları yüze vurmamak.**
- 18. Bir sanat ve iş sahibi olmak.**

Ahilikte amaç, sadece kişiye bir meslek öğretmek değil; meslek ahlâkını, toplum kurallarını da öğretmek, benimsetmek ve onu “iyi insan” olarak yetiştirmektir. Bu amaç çerçevesinde kişi, bir meslek öğrenmenin yanında, zaviyelerde toplum adabını, İslâm dinini, pozitif bilimleri de öğrenirdi.

Ahilik, kuruluşunda ve sonrasında insanların bir sanat dalında uzman olmalarını sağlayıp çalışma yaşamında konum almalarını hedefleyen, sanatkârın ahlâkî düzeyini yükselten, iş dünyasına insancıl boyutlar kazandıran bir sosyo-ekonomik kuruluştur. İyiliğin, doğruluğun, kardeşliğin, yardımcılığın kısacası bütün güzel değerleri yapısında içselleştiren Ahilik, yaşadığı dönemde ahlâk, eğitim-bilim, kalite-standart, üretici-tüketici, denetim konularında toplumsal işleyişlere nüfuz etmiştir.¹²⁹

Ahilikte öne çıkan bir diğer amaç, üretici ve tüketici ilişkilerini karşılıklı haklılık temelinde organize etmektir. O dönemdeki toplumsal ve iktisâdî krizlerin ortaya çıkardığı bu sanatkârlar grubu, toplumun bu iki kesiminin birbirleriyle etkileşimlerini düzenleyerek sosyal barışa hizmet etmiştir. Organizasyonun örgütsel işleyiş prensiplerinin çağın gereklerine ve o dönem ticaret kurallarına ve teknolojiye uygunluğu kamu yönetimine de yansımış, örneğin yerel yönetim yasaları, hizmetleri ve hizmetlerin denetimini düzenleyen yönetmelikler bu yönde yazılmıştır.¹³⁰

Ahilikte odak noktası, insan; hedef, insanı mutlu kılmaktır. Sosyal yardımlaşma esas alınarak toplum gruplarının çıkarlarının birbirleriyle çarpışmasına set çekilmiştir. Onlarda bireyler işçi-işveren, üretici-tüketici, kadın-erkek, genç-yaşlı... vb gruplandırılarak birbirleriyle çatışma ve mücadeleye zorlanmayıp toplumda iç huzur ve barışın sağlanmasına çalışılır.¹³¹

¹²⁹ Yalkın, a.g.e., s.177 – 181.

¹³⁰ Arslan, a. g. e., s. 88-89.

¹³¹ Ekinci, a.g.e. s. 21.

Ahilik, insanları çalışmaya teşvik eder, bir sanat dalında yetişmelerini, başkasına muhtaç olmamalarını hedefler, bu şöyle ifade edilir: “Daima işle meşgul ol, bir sanat ustası yanında makbul bir hale gel. Tembel adamlar hiçbir şey elde edemezler.” Bir üye esnaftan doğru olması beklenir, bu ahlâkî bir kural haline gelmiştir. Ahi ahlâkında doğruluk ekonomik bir öz taşımakta, eşyanın bilinen biçimde imal edilmesi ve belirli bir fiyata satılması anlamına gelmektedir.¹³² Ahilik, hakkına razı olmayıp malına değerinden fazla fiyat isteme, zenginleşme hırsıyla gömülü hazineler peşinde koşma, karanlık ve dolaşık kazanç yollarına sapmaya müsaade etmez.¹³³ Esnafın satış gelirini bir çaba ve uğraşı sonucu kazanması, “köşe dönme” yaklaşımı benimsememesi istenir.

Sosyo-ekonomik açıdan Ahiliğin amaçları şu şekilde özetlenebilir:

1. Kişiyi eğitip üretici ve faydalı bir hale getirmek ve bu suretle onu toplumda lâıyk olduğu en uygun yere ulaştırmak.
2. Ahlâklı, verimli ve üretken bir çalışma ortamı meydana getirmek ve bu ortamın sürekliliğini sağlamak.
3. Karşılıklı anlayış ve güvene dayalı işbölümü ve işbirliğini gerçekleştirerek toplumda sosyo-ekonomik dengeleri kurmak.¹³⁴

Geçimini temin edecek bir meslek veya sanatı olmayanlar ve yardım etmeyen, yardımlaşmayan, başkasına yük olan ve başkasının sırtından geçinenler Ahi olamaz ve Ahiliğe girmiş ve ustalık şeddi bağlamış olsalar bile ahlâksızlık, ayyaşlık, iftira ve hıyanette bulunanlar Ahilikten çıkarılır ve ustalığı düşerdi, bu durum bir hafta içinde Ahi teşkilatlarına duyurulur.¹³⁵

Ahiliğin kuruluşunda temel hedef, esnafı örgütleyip toplumla iletişimlerini temin etmek, değişik toplum katmanlarını bir araya getirmek, gerekli diyalog ortamı inşa edip adaleti ve güveni sağlamaktır. Bu amaca ulaştıracak üç faktör vardı: Kurucu lider, örgüt yapısı ve sistemdeki eğitim faaliyetleri.¹³⁶

Ahiliğin topluma yeterli ve yararlı olduğu dönemlerde, henüz Orta çağ yaşantısından ve bocalama halinden kurtulamamış Avrupa’nın tüccarları ile bazı din ve

¹³² Sabri F.Ülgener, **İktisadi Çözülmenin Ahlâk ve Zihniyet Dünyası**, Der Yayınları, İstanbul, 1981, s.45.

¹³³ Ekinci, **a. g. e.**, s. 70.

¹³⁴ Refik Soykurt, **Orta Yol Ahilik**, Güneş Matbaacılık, Ankara, 1971, s. 51.

¹³⁵ Yaşar Çalışkan, M. Lütü İkiş, **Kültür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1993, s.73.

¹³⁶ Arslan, **a. g. e.**, s. 90.

bilim adamlarının Müslüman Türklerle Anadolu’da temasa geçtikleri, görgü ve bilgilerini artırdıkları, bu arada Ahilik düzenini de incelemiş olduklarında şüphe yoktur.¹³⁷

Ahilik değerleri kaynaştıran ve hayata geçirilmesini sağlayan bir yeniliktir. Türklerin “Rönesans”ıdır. Ahilik anlayışı, toplumda yaşayan fertleri birbirine yaklaştırmak ve aralarında dayanışma kurulmasını sağlamaktır. Bir toplumda birlik ve dayanışmayı sağlayan en önemli unsur müşterek değerlerin korunması ile mümkündür. Türklerin Anadolu’da bin yıldan beri varlığını sürdürmelerindeki sır Ahilik anlayışı içerisinde bu değerlere saygı göstermeleridir. Bu anlayışa göre din, dil, ırk farkı gözetmeksizin herkese eşit muamele yapılmıştır. Bir toplumda sosyal tabakalaşma olabilir. Kimi zengin, kimi fakir olabilir; fakat ikisi arasındaki fark fazla olmamalıdır. Ahilik zenginliğe karşı değildir. Çalışmak ve üretmek, alın teri ile kazanmak Ahilikte bir ahlâk kuralıdır. Bunun için herkesin mutlaka bir mesleği ve işi olmalıdır. Ahilik, halkın sırtından geçinenlere, bir köşeye çekilip miskin miskin oturanlara karşıdır. Ahilikte iş etiği, kabul edilmesi mecburî kurallar haline gelmiştir. Kendinden önce başkalarını düşünmek ve kollamak, hak ettiğinden fazlasını istememek, kanaat ve tevazu ölçüleri içinde hırs ve tamahdan uzaklaşmak, kendi yeteğine uygun bir işle meşgul olmak, sanatını mutlaka üç üstaddan öğrenmek ve birliğin, beraberliğin koruması için dayanışma içinde bulunmak Ahiliğin mutlaka uyulması şart olan ahlâk kaideleridir. Bu kaideler, Ahileri tekke ve türbelerde çöreklenerek, el açıp halkın kutsal duygularını sömürerek onların sırtından bedava geçinen asalak zümrelerden ayıran farktır. Ahiler yeniliğe açık insanlar olup, halka sanat, meslek ve genel bilgiler öğretmek için var gücüyle çalışırlar. Ahilikte, iş yerinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında pek fark olmadığı gibi aralarında baba-oğul ilişkileri vardır. İş yeri aynı zamanda sanatın ve ahlâkın öğretildiği bir okuldur. Burada üretilen mal, belli bir ihtiyacı karşılayacak şekilde kusursuz ve tam olarak üretilir. Emeğin karşılığı çalışanın alın teri kurumadan ödenir. İş yerlerinde çalışanlar ve çalıştıranlar dayanışma içerisinde. Bu uygulama emek ve sermayenin barışık olduğu bir model oluşturur. Günümüzde toplam kalite, müşteri beklentileri, tüketici korunması, standart üretim gibi kavramların önemi yeni yeni anlaşılmaya başlanmıştır. Bugün kaliteli üretim için başvuru tedbirlerle tüketicinin daha ucuz, daha kaliteli mal alma imkânı doğmuştur.

¹³⁷ Soykurt, a. g. e., s. 65.

Ahilik sisteminde bir malın üretiminden tüketicinin eline geçene kadar üretimin her safhası bütün çalışanların sorumluluğu altındadır. Çıraklar, kalfalar ve ustalar hep birlikte malın kalitesinden sorumludur. Ayrıca oto kontrol sistemi ile malın kalitesi sürekli denetlenir. Günümüzde de toplam kalite yönetimi kapsamında kalitede mükemmellik, verimlilik, hatasız üretim, kalite güvenliği, ülke ve uluslararası standartlara uyum, ISO 9001, tüketiciye cevap verme hattı, tüketici tatmini gibi konular henüz yeni yeni iş yerlerinde gündeme gelmeye başlamıştır. Üretime katılan her kademedeki personelin eğitimi, işletme içi tüm personelden faydalanma, tam kapasite çalışma gibi tedbirler yanında iş yerinde her türlü üretim ve hizmetlerden iş yeri çalışanları sorumlu tutulmaktadır.¹³⁸

2.3. Ahi Evran'da İş Etiği

XIII. yüzyılda Anadolu'da ortaya çıkan Ahi teşkilatı, iyi insan olmanın niteliklerini üzerinde taşıyan sanatkarların, iyi esnaf ve ticaret erbabı olmalarını amaçlıyordu. Bu kurumlar iş ilişkilerini kutsal kitabımıza ve kadim geleneklerimize dayandırıyor ve buradan hareketle ticarete ve sanatta temelli ahlâk kuralları geliştiriyordu.¹³⁹

Ahi Evran, Farabi ve İbn-i Sina'nın eserlerini okumuş. Fahreddin Razi'den de ders alarak, ekonomi ve tıp alanında kendisini yetiştiren bir ilim adamıdır. Anadolu'da, ilmini ve tecrübesini Ahilik sistemine dönüştürerek günlük hayata geçirir. O da devrin ünlü âlimleri gibi düşünerek eğitimin amacının insanların ihtiyaçlarını gidermek olduğuna inanır.

Bu düşüncenin özü; Kabiliyetleri farklı olan bireylere aynı eğitim vermenin hatalı olacağı görüşüne dayanır. İnsanlar arasında fizikî yapı, akıl ve düşünce açısından farklılıklar olması tek tip insan yetiştirilmesini önlemiştir. Bu konuda Ahi Evran herkesin anlayacağı bir açıklamada bulunur. İlim yapmaya kabiliyeti olanlar ilim yapmalı, sanata kabiliyeti olan bir mesleğe yönlendirilmelidir.

¹³⁸ www.memocal.com.

¹³⁹ www.ahilik.net.

Aslında insanların farklı kabiliyette olması, Allah'ın insanlara bahşettiği bir nimettir. Böyle olmasıydı aralarında yarışma duygusu yerine haset duygusu gelişir bu da fertler arasında zulmün, kötülüğün ve bozgunculuğun nedeni olurdu.

Sanatın çeşitli dalları vardır. Fertler yeteneklerine göre kendisine en uygun olanını seçmeli bu konuda uzmanlaşması sağlanmalıdır. Ahi Birlikleri'nde bir meslek dalına eleman alınırken, bir takım sınamaya tabi tutulurdu. Her şeyden önce mesleğe aday olan kimsenin istidadı ve yetenekleri dikkate alınırdu. Huy ve kabiliyeti denenir, zekâ derecesi ölçülür ve çocuğun hangi mesleğe yatkın olduğu tespit edilirdi. Böylece gencin ileride başarı gösterebileceği bir meslek secimi yapıldır. Tabi ki bu seçimden önce çocuğun isteği de göz önünde bulundurulur. Ondan mesleğini sevmesi ve başarılı olması beklenirdi.

Ahi Evran kendisinden önceki düşünürlerin ileri sürdükleri, ihtiyaçlarla ilgili görüşlerini, herkesin anlayacağı biçimde açıklayan bir kitap yazmıştır. Letaif-i Hikmet adını verdiği eseri, Selçuklu Sultanı Alâeddin Keykubat'a sunmuştur. Kitabın ana fikri günümüzde de geçerliliğini korumaktadır. Şöyle ki; "İnsanoğlu medenî tâbiiyetlidir. Yani insan, yemek, içmek, giyinmek, evlenmek, mesken edinmek gibi çok şeylere muhtaç olarak yaratılmıştır. Hiç kimse kendi başına bu ihtiyaçları karşılayamaz. Bu yüzden demirci, marangoz, yapı ustası, kuyumcu, hekim, derici gibi çeşitli meslekleri yürütmek için çok sayıda insana ihtiyaç duyulur. Bu meslek dallarının gerektirdiği âlet ve edevatı imal etmek için de birçok insan gücüne ihtiyaç vardır" Bu yüzden, toplumun ihtiyaç duyduğu ürünlerin üretimi için lüzumlu olan bütün sanat kollarının yaşatılması şarttır. Bununla da kalmayıp, insanların sonradan doğacak ihtiyaçlarını karşılamak için yeni sanat dallarının meydana getirilmesi gerekmektedir.

Ahi Evran'a göre toplumdaki fertlerin büyük bir kesimi sanata yönlendirilmeli ve her biri belli bir sanat dalıyla meşgul edilmelidir ki böylece toplumun ihtiyaçları görülsün. Ahi Evran'ın kurduğu Ahilik Teşkilatı'nın eğitim anlayışı bu temel görüşe dayanır. Devlete düşen görev, bu düşünceye destek vererek halkın eğitilmesine yardımcı olmaktır. Ahi Evran eserinde belirttiği eğitim ve öğretim konusundaki tüm eserleri ders kitabı olarak okutulmuştur

Ahi Evran'daki ahlâkî oluşumlarda bilimin, sanatın ve fütüvvet ilkelerinin etkisi vardır. Ahi Evran'a göre sanat, bilimsel uygulamaları günlük yaşama aktarma aracıdır. Çileci hayat tarzını benimsememiş, birliğe üye olanlara da bir sanatla uğraşmalarını

tavsiye etmiştir. Ahi Evran'da Ahi, “helâl kazanç”la sorumludur ve buna kişinin kendi emeği ile geçinebileceği bir mesleğe sahip olması ile ulaşılır.¹⁴⁰ Sanatında çalışarak zengin olan Ahiler, varlıklarını topluma hizmet aracı olarak gördüklerinden sosyal faaliyetler de yürütmekteydiler.

Ahi birliklerini kurup yaygınlaştıran Ahi Evran ve arkadaşları, örgütün ahlâkî kaidelerini iyi olma felsefesine dayanan fütüvvetnâmelerden almışlardır.¹⁴¹ Fütüvvetteki mertlik, yiğitlik, delikanlılık, cömertlik ve el açıklığı Ahi Evran ve Ahilere ahlâkî bir bakış açısı kazandırmıştır. Örneğin bir Ahi esnafı müşterisine “Bugün yeterince satış yaptım, lütfen komşu dükkanda alışveriş yapın” derdi.

Ahi Evran, tüketici haklarının korunmasına büyük özen gösterirdi. Örneğin, aşırı fiyat dalgalanmalarına set çekmeye çalışıp halkın zarar görmesine engel olurdu. Hileli, bozuk, kalitesiz malların piyasaya sürülmemesini sağlardı. Halk arasında kullanılan “pabucu dama atılmak” deyimini Ahi Evran’ın yapımını beğenmediği ayakkabıları dama atmasından dolayı yayılmıştır. Esnaf denetlemelerinde esnaf arasında yardımının ve dayanışmanın arttırılmasını, esnafın beceri ve bilgilerini yükseltmelerini tavsiye ederdi.

Ahi Evran, sanat faaliyetlerini etik ilkeler ile bütünleştirerek, Ahilikte sistemleştirmiştir. Kurduğu organizasyonun sosyo-ekonomik sonuçları da vardı. Bunlardan en önemlisi esnaf ve sanatkârlar arasında sıkı bir işbirliği, dayanışma ve yardımlaşma kurarak iyi ahlâk kurallarını halk arasında yaymayı gerçekleştirmektedir. Bu sonuç esnafa iç ve dış rakiplerine karşı rekabet avantajı ve pazarda rakiplerine karşı önlem almalarını sağlayacaktı.¹⁴²

Ahi Evran’ın bir sanatla uğraşmayı Ahi birliklerine üye kabul etmemesi, din ve duygu istismarının önüne geçmesi, esnaf ve sanatkârın meslekî ve insanî yönlerinin geliştirmek amacıyla eğitim programları düzenlemesi, toplum fertlerinin başkasına muhtaç olmadan bir sanatta ustalaşmalarını ve yaşam standartlarının yükselmesini sağlamıştır. Ahi Evran, üyelere ve insanlara dürüstlüğü, hırsızlık yapmamalarını, sır tutmayı ve kötü söz söylememelerini tavsiye ederek Ahi birliklerinin mimarı olmuştur.

¹⁴⁰ Vedat Erken, **Bir Sivil Örgütlenme Modeli: Ahilik**, Seba Yayınları, Ankara, 1998,s.40.

¹⁴¹ Erken, a. g. e., s. 45.

¹⁴² Arslan, a. g. e., s. 91-92.

Bu ilke ve prensipler o devirde ve sonraları toplumsal ve ekonomik istikrarı sağlayıcı faktörler olmuşlardır.¹⁴³

Ahi Evran'a göre eğitim, meslekî olgunluğa ulaşmak için gerekli bilgileri kazandırma ve bireyin davranışlarını etkileme ile ahlâkî gelişimini sağlamaktır. Başka bir ifadeyle Ahi Evran eğitime, insanın yeteneklerini ve insanî yönünü biçimlendirme sanatı olarak bakmaktadır. Böylece Ahi Evran bireyi, kendine ve çevresine faydalı kamil insan olarak yetiştirmeyi hedeflemiştir. Ahi Evran'ın amacı kişilere meslek ve ortak davranışlar kazandırmayı hedefleyen bir kurum oluşturmaktır.¹⁴⁴ Bu yüzden Ahi birliklerinde eğitim ve öğretim programlarına önem vermişler, öğrenilenlerin uygulamalarda gösterilmesine teşvik edilmiştir. Ahilerde belli sürede mesleğin bütün basamaklarından geçme yoluyla gence sanat ve meslek becerisi, ahlâk ve terbiye öğretilir, ustalık derecesini elde edip bağımsız olarak dükkân, tezgah sahibi olduğunda, kazanılan paranın hilesiz, aldatmacasız, alın teri ile ve helalinden kazanılması gereği düşüncesi benimsetilirdi.

Bilenin bilmeyeni yetiştirdiği Ahi eğitim sisteminde, bireyin bilgi gelişimi, tutum ve davranışlarında tutarlı olması hedeflenerek öğrencinin meslektaşları ve müşterileri gözünde olumlu görüntü kazanmasına çalışılmaktaydı. Böylece yaşadıkları çevrenin sosyo-ekonomik yapısına etki ederek toplumsal fayda da sağlanmıştır.¹⁴⁵

Üye, eğitimle kendini kimliğini tanımlayacak, başka deyişle yeteneklerinin farkına vararak ne olduğunu bilecek, yeteneklerinde uzmanlaşması onu başarıya ulaştıracak ve böylece de toplumsal çıkarlara da hizmet edecektir.

Ahi birliklerinin eğitim sistemlerinde insan, bir bütün olarak ele alınmış, ona yalnız meslekî bilgi değil, ahlâkî, dinî ve toplumsal bilgiler de verilmiştir. İş başında yapılan eğitimin, iş dışında yapılan eğitimle bütünlüğü sağlanmıştır. Eğitimin bir noktada biten bir süreç değil, ömür boyu süren bir faaliyet olarak ele alınmıştır. Ahilikte eğitim, yetkili kişilerce verilmiş ve herkesin ücretsiz olarak faydalanması sağlanmıştır. Böyle yapılmasının amacı ise, insanı mükemmelleştirme, bireyi hayata hazırlamadır; davranışlarda dengeli hareket etmesini bilen, çevresine uyum sağlayabilen ve

¹⁴³ Arslan, a. g. e., s. 92.

¹⁴⁴ Erken, a. g. e., s. 50.

¹⁴⁵ Arslan, a. g. e., s. 94.

başkalarının haklarına riayet etmesini bilen meslek sahibi insanlar olarak yetiştirmektedir.¹⁴⁶

Ahilikte, gündüz iş yerlerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisinde mesleğin incelikleri öğretilirken akşam toplantılarında ahlâk ve terbiye eğitimi uygulanırdı. Böylece bireyler, hem ahlâkî gelişimlerini tamamlayıp kendi aralarında güçlü bir işbirliği sağlar hem de rakipleri ile rekabet edecek bilgi ve beceri ile donatılırdı. Ahlâklı, bilinçli üretici bireylerden oluşan esnaf ve sanatkârlar topluluğu toplum huzuruna da katkı sağlayıp toplumda dengeyi sağlamaktaydı.

Ahilikteki insan odaklı düşünce sistemi, bireyi ahlâkî ve meslekî olarak bütün boyutlarıyla yetiştirmeyi hedefler. Böylece üyenin tutum ve davranışlarıyla çevresini ve toplumu etkilemesi ve örnek olması düşünülmektedir. Bireydeki bu gelişim eğitimle olacağından Ahiler eğitim ve öğrenime gereken önemi atfetmişlerdir. Bireylerin tek tek toplumu oluşturmaları, insan olgunlaşmasının sonuçta toplumun refah düzeyine olumlu etkide bulunacağı gerçeği Ahileri insan odaklı olmaya yönlendirmiştir. Ekonomik ve sosyal hayatta insancılık Ahi anlayışında para, mal ve zenginliğe başka manalar yüklemektedir. Hem kendi yaşamını yönetebilmek hem de bu materyaller başkasına yardımda kullanılıyorsa bir anlam ifade etmesi bu manalara örnektir. Ahi sosyal dayanışması toplum grupları arasındaki çıkar çatışmalarını azalttığından sosyal barış da sağlanabilecektir.¹⁴⁷ İnsanın meta olmaktan çıkması ve bir şahsiyet ve bir değer olarak algılanmasının olmazsa olmaz bir faktör olması, insan bilincine ulaşmamış örgütlerin bir sivil toplum kuruluşu olarak ortaya çıkmalarını engeller.¹⁴⁸

Ahi ahlâkında birey, topluma model olan ve sosyal yaşama pozitif katkıları bulunan bir kişiliktir. Ahi, sosyal işleyişte katma değeri olan bir sanat sahibidir ve kötü özelliklerinden arınmış, kendi ihtiyaçlarını kendisi karşılayıp topluma yük olmayan ve maddî ve manevî olanaklarıyla diğer insanlar ve toplum için var olan insandır. Bu yönüyle Ahilik, başkalarının sırtından geçinme duygusu ve amacıyla mücadele etmek

¹⁴⁶ Arslan, **a. g. e.**, s. 94–95.

¹⁴⁷ Arslan, **a. g. e.**, s. 97–98.

¹⁴⁸ Kadir Arıcı, **“Bir Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Anadolu Ahiliği”**, Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri, Kültür Bakanlığı Yayınları, Kırşehir, 1999, s. 38–48.

ve kendi el emeği ile geçinmeyi yayıp kendi kendine yeter olma hedefini güden bir kuruluş olmuştur.¹⁴⁹

Ahiler özel girişimciliği destekleyen bir anlayışadılar. Yüksek fiyat ve kalitesi girdi kullanma temelli rekabet onlarda kabul görmüyordu. Yolsuzlukla, dolandırıcılıkla haksız gelir elde etme bir Ahi'ye uzaktı. Ahilik kendi ve yakınlarını geçindirecek insafli ve dürüst bir ticarete karşı olmayıp mal biriktirme ve yığma peşinde koşan haris ve istismarcı ticarete karşıdır.¹⁵⁰

İlmi ile kişiliğini sanatına yansıtan Ahi, sanatıyla bütünleşiyordu. Ürününe kendinden bir şey katan birey için mamul, ekonomik manasından öte bir anlam kazanıyor; böylece rekabet de piyasaya daha mükemmel ürün sunma temelinde gerçekleşiyordu. Kişi kendisindeki bir iyileşmeyi, mükemmel, kâmil olmayı ve bir olgunluğu ürettiği malına da yansıtacağından, bu daha kaliteli mal pazara sürülerek halkın kullanımına sunulacağından toplumsal ilerleme ve sosyal huzur kazanılacaktı. Böylece Ahi ahlâkıdaki iyi, kâmil insan yetiştirme çabasının önemi açıkça ortaya çıkmaktadır. Yani iyi insanın malı da iyi ve kaliteli olacak, bu toplumsal huzura etki edeceği gibi ülkenin dış rekabet edebilirliğine tesir edecekti.¹⁵¹

Ahilerin arkadaşlığı ve dostluğu teşvik etmesi üyelerin kişiliğine de katkısı oluyordu. İnsanlığı, iyi ahlâk ilkeleri çerçevesinde bir sanatla uğraşmaya yönlendiren Ahilik siyasal, sosyal ve ekonomik dengeleri sağlayıcı bir işlev görmüş, topluma rehberlik eden bir dinamik olmuştur.¹⁵²

¹⁴⁹ Mikail Bayram, **Ahi Evren**, Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara, 1995, s. 57.

¹⁵⁰ Yusuf Ekinci, **Ahilik ve Meslek Eğitimi**, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul, 1990, s. 65.

¹⁵¹ Arslan, **a. g. e.**, s. 101.

¹⁵² Arslan, **a. g. e.**, s. 101.

SONUÇ

En genel anlamıyla ahlâk; iyi, güzel ve doğru davranışın arayışı peşindedir. Bu arayışındaki amacı ise, toplumu iyi davranışlar sergileyen bireylerden oluşturmak, huzurlu ve mutlu bir toplumsal hayat sağlamaktır. Buradan hareketle, insanın üretim faaliyetlerini gerçekleştirdiği iş yaşamında da iyi davranışlar sergileyen bireylerin var olması arzu edilmekte ve beklenmektedir.

Dünya nüfusunun giderek artmasıyla artan işsizlik ve bununla birlikte yoksul kesimin artması, küreselleşme ile farklı kültürden insanların bir arada çalışması, çevre kirliliğinin artması, biyolojik ve kimyasal teknolojilerin iş dünyasının elinde olmasının dünyayı tehdit etmesi, yaşanan ekonomik krizler, skandallar etik ilkelerin iş dünyasına taşınmasına neden olmuştur. Bu yüzden “iş etiği” kavramı oluşturularak iş dünyasına bir çeki düzen verilerek, işletmelerin ve kuruluşların işlerini yaparken çalıştırdığı elemanlara, tüketiciye, çevreye ve topluma zarar vermemesi ve en fazla yararı sağlanması hedeflenmektedir.

Temiz bir iş dünyası oluşturmak için ortaya atılan “iş etiği” olgusunun geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi ancak toplumun tüm kesimlerinin katılımlarıyla gerçekleştirilebilir. Bu nedenle her mesleğe yönelik olumlu tutum ve davranışlar belirlenerek bunlar yasal düzenlemeler ile desteklenmelidir. Ayrıca iş etiğine uygun davranışın eğitim yoluyla kazandırılacağından çalışanlara bu konuda eğitim verilmelidir.

XIII. ve XIX. yüzyıllar arasında Anadolu başta olmak üzere Balkanlardan Kırım’a kadar uzanan bir coğrafyada egemen olmuş ekonomik, sosyal ve kültürel bir kurum olan Ahilik; işi kutsal çalışmayı ibadet sayan, karşılıklı işbirliği ve sosyal dayanışmaya dayalı, kaliteyi ve müşteri hizmetini ilke edinmiş, meslekî gelişmeyi sürekli eğitimle pekiştiren bir ahlâk anlayışını temsil eder.

Ahilik teşkilatında üreticilerin uyması gereken kurallar belirlenerek bu kurallara uyulup uyulmadığı kontrol edilirdi ve kurallara uymayanlara yaptırımlar uygulanırdı. Hileli, çürük iş yapmak, belirlenen fiyatın üstünde mal satmak, başkasının malını taklit etmek büyük suç sayılırdı. Kalitesiz mal üreten, tüketiciyi aldatan, yüksek fiyatta mal satan esnaf ve sanatkarların iş yeri kapatılır ve toplumsal hayattan dışlanırdı.

Ahi teşkilâtında kalite anlayışı, müşteriye merkez alan üretim ve her kademede eğitim anlayışından geçmektedir. Usta, mesleğine ait teknik bilgileri çırak ve kalfalarına öğretirken onları ahlâken de yetiştirmeye çalışırdı.

Günümüz iş dünyasında karşılaşılan problemleri çözüm önerileri getirilirken çalışanların eğitimi ve denetlenmesi konuları önemle vurgulanmaktadır. Ahilik sisteminde çalışanların denetimi sağlanırken hem meslekî hem ahlâkî eğitimi üzerinde durulmuştur. Bizler kendi iş dünyamıza ait problemlere Batılı değerler ışığında çözümler arıyoruz. Oysa kendi özümüze ait bir sistem olan Ahilikte, günümüz iş dünyasına ışık tutacak önemli esaslar mevcuttur. Amacımız böyle bir kurumu yeniden canlandırmak değil, çünkü Ahilik sistemi var olduğu çağa ait bir kurumdur. Fakat bu sistemin çağımızın iş dünyasını aydınlatacak ilkelerin olması nedeniyle günümüz iş dünyasının Ahilik sisteminden öğreneceği çok şey vardır.

KAYNAKLAR

- Akyüz, Yüksel. **Türk Eğitim Tarihi**, Türk Eğitim Tarihi Yayınları, Ankara, 1985.
- Ana Britannica. **Ahilik**, Ana Yayıncılık, İstanbul, 1993, cilt:1.
- Arıcı, Kadir. **Bir Sivil Toplum Kuruluşu Olarak Anadolu Ahiliği**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Kırşehir, 1999.
- Arslan, Mahmut. **İş ve Meslek Ahlâkı**, Siyasal Yayınevi, Ankara, 2005.
- Aydın Pehlivan, İnyet. **Yönetmel Meslekî ve Örgütsel Etik**, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2001.
- Bayram, Mikail. **Ahi Evren**, TDV Yayınları, Ankara, 1995, sayı:165.
- Baltaş, Zuhâl. **Birlikte Varolmak ve İş Etiği**, www.baltas-baltas.com.
- Berchert, M.Donald. , STEWART, David. **Exploring Ethics**, Macmillian Pub., New York, 1986.
- Bıyıklı, Yaşar. **Ahilik**, Eser Ofset, Trabzon, 2003.
- Cevizci, Ahmet. **Etiğe Giriş**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 2002.
- . **Paradigma Felsefe Sözlüğü**, Paradigma Yayınları, İstanbul, 1999.
- Çağatay, Neşet. **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, SÜ Yayınları, Konya, 1989.
- Çalışkan, Yaşar, İkiz, M. Lütfi. **Kültür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1993.
- Çüçen, A.Kadir. **Felsefeye Giriş**, Erkam Matbaacılık, Bursa, 1999.
- Davis, Rolph Currier. **The Fundamentals of Top Management**, Harpers&Brothers Publishers, New York, 1951.
- Dedehayır, Handan. Doğru ile Doğru Arasında Zor Seçim, www.baltas-baltas.com.
- Kültür, Etik ve İş Hayatı, www.baltas-baltas.com.
- Demir, Galip. **Osmanlı Devleti'nin Kuruluşu ve Ahilik**, Sade Ofset Matbaası, İstanbul, 2000.
- Ekinci, Yusuf. **Ahilik**, Talat Matbaası, İstanbul, 2001.
- **Ahilik ve Meslek Eğitimi**, MEB Yayınları, İstanbul, 1990.
- Erken, Vedat. **Bir Sivil Örgütlenme Modeli: Ahilik**, Seba Yayınları, Ankara, 1998.
- Ersoy, Nermin. , AYDIN, Erdem. **Tıbbî Etik Dergisi**, Ankara, 1994.

- Ferrel, O.C., Freadrich, John. **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, Houghton Mifflon Company, Bostan, 1994.
- Goldman, Alan. **Ethical Issues in Advertising at Just Business**, Random House, New York, 1984.
- Grenard, Fernand. **Asya'nın Yükselişi-Düşüşü**, MEB Yayınları, Ankara 1992.
- Güçlü, Abdülbaki. , UZUN, Erkan., UZUN, Serkan. , YOLSAL, Ümit Hüsrev. **Felsefe Sözlüğü**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 2003.
- Hodgetts, Richard. , KURATKO, Donald. **Management**, HBJ Inc., San Diego, 1991.
- İVGİN, Hayrettin. **Ahilerde Ahlâkî Değerler ve Bunların Ticarete Uygulanması**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 1996.
- Kazıcı, Ziya. **Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Dergisi**, AKAEV Yayınları, 1997, sayı:1.
- Keyton, Joann. , Rhodes, C. Steven. 'Sexuel Harassment,' **Journal of Business Ethics**, New York, 1997.
- Kopperi, Marjaana. **Business Ethics in Global Economy**, [http: // www.metu.edu.tr /home/ wwwmnet /global.doc](http://www.metu.edu.tr/home/wwwmnet/global.doc).
- Luthans, Fred. **Organizatal Behaviors**, Mc Grow Hill Inc., New York, 1995.
- Mcnamara, Carter. **Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Talked of Managers**, [www. Mapnp.org/library/ethics/ethxgde.htm](http://www.Mapnp.org/library/ethics/ethxgde.htm), 1998.
- Özdevecioğlu, Mahmut. **Ahilik Teşkilatından Günümüz İşletmelerine İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışı**, Cihan Ofset, Kayseri, 1997.
- Özgener, Şevki. **İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Öztürk, Namık Kemal. **Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler**, Sakarya Üniversitesi Yayınları, Sakarya, 1998.
- Pearson, Gorden. **An Alternative Business Ethics**, Mc Grow Hill Inc, London, 1995.
- SOYKURT, Refik. **Orta Yol Ahilik**, Güneş Matbaacılık, Ankara, 1971.
- Şahin, İlhan. **Türklük Araştırma Dergileri**, MÜEF Yayınları, İstanbul, 1984, sayı:1.
- Şimşek, Muhittin. **TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması Ahilik**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2002.
- Tabakoğlu, Ahmet. **Ahilik Araştırma ve Kültür Vakfı Dergisi**, AKAEV Yayınları, 1997, sayı:1.

- Taka, Iwao. 'Business Ethics in Japan', **Journal of Business Ethics**16, Tokyo,1997.
- Tezcan, Mahmut. **Ahilikte Gençlik ve Eğitimi**, Milli Kültür Dergisi, Ankara, 1991, sayı:89.
- Trevino, K. Linda. , Nelson, A. Katrine. **Managing Business Ethics**, John-Wiley and Sons Inc., New York, 1997.
- Ülgener, Sabri F. **İktisadî Çözülmenin Ahlâk ve Zihniyet Dünyası**, Der Yayınları, İstanbul, 1981.
- Valesques, G. Manuel. **Business Ethics:Concept and Cases**, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1998.
- Walker, Robert. Flanogen, Susan. **Ethical Imperative**, www.webnet\sio.
- Yalkın, Suat. **Esnaf-Sanatkâr Kesimin Tarihinde Ahiliğin Önemi**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, 2001.
- [www.metu.edu.tr /home/ wwwmiet /global.doc](http://www.metu.edu.tr/home/wwwmiet/global.doc).
- www.hm.saglik.gov.tr
- [www.medinfo.hacettepe.edu.tr\ders\TR\D2\9\3413.doc](http://www.medinfo.hacettepe.edu.tr/ders/TR\D2\9\3413.doc)
- www.hwkkolukotm1.k12.tr\rehberlik.asp
- www.tedmer.org.net.
- www.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=268&SAYI=16
- ww.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=271&sayı=16
- ww.baltas-baltas.com/kaynakdergiyazi.asp?PRI=269&SAYI=16
- www.memocal.com
- www.ahilik.net

ÖZGEÇMİŞ

1981 yılında Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Trabzon'da yaptı. Atatürk Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Felsefe Bölümü'nde 2003 yılında lisans eğitimini tamamladı.

2003 yılında Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe Anabilim Dalı, Felsefe Tarihi Bilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı. Halen Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel eğitim kurumunda rehber öğretmen olarak görev yapmaktadır.