

TÜRKİYE'DE İŞ AHLÂKININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Tabir AKGEMCİ* - Şevki ÖZGENER**

GİRİŞ

Yüzyıllardır farklı boyutlarıyla değişimin yaşandığı toplumumuzda toplumsal ilişkilerde ciddi ahlâki sorunlar yaşanmaktadır. Dengeli bir toplum ve sürdürülebilir bir kalkınma için vazgeçilemez bir değer olarak gördüğümüz iş ahlâki küresel rekabet ve yaşanan hızlı sosyal değişim nedeniyle her geçen gün daha da önem kazanmaktadır. Araştırmalar son yılların başarılı sanayileşmiş ülkelerinin iş ahlâkını kalkınmada bir araç olarak benimsediklerini ortaya koymaktadır. Toplumumuzu meydana getiren unsurların başında ahlâki yakınlık gelmektedir. Ahlâki esaslara dayanmadan hiçbir toplumun yükselemeyeceği düşüncesinden hareketle Türkiye’de iş ahlâki kurallarının yazıya geçirilmesi ve iş ahlâki ile ilgili sorunların çözümü için bilinçli çabaların harcanması toplumun ihtiyatlı tepkisini ve duyarlılığını gerekli kılmaktadır.

Bu çalışma esas olarak Türkiye’de iş ahlâkının tarihsel gelişimini çeşitli yönleriyle ele alarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

1. İş Ahlâkının Tanımı ve Önemi

Ahlâk, gelenek ve alışkanlığı ifade eden Yunanca’daki “ethos” ve Latince’deki “mos, mores” sözcüklerinden türetilmektedir (Koskinen, vd., 1992, 1-8). Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi’nde “*ahlâk, insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenlemek amacıyla başvurulan kurallar ve ilkeler dizgesi, başka insanların davranışlarını olumlu veya olumsuz biçimde yargulamakta kullanılan ölçütler bütünü*” şeklinde tanımlanmaktadır (Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi, 1986, 201).

Charles Powers ve David Vogel ise, basit fakat dinamik işleyen tanım yapmışlardır. Bu düşünörlere göre “*esas itibarıyla ahlâk, insan refahını oluşturan şeylerin ne olduğunu inceleyen ve bunları teşvik etmek için gerekli davranış ve karar türlerini açıklayan bir süreçtir*” (Hellrigel and Slocum, 1986, 137).

Son derece karmaşık ve her yönüyle çok ilgi çekici olan iş ahlâki ve onun doğal yapısı da tartışmalıdır. İş ahlâki ile tam olarak neyin ifade edildiği konusunda genel kabul görmüş bir görüş birliği yoktur (Vyakarnam vd., 1997; 125-136). Aynı şekilde, iş ahlâkının kapsamını ve sınırlarını da çizmek oldukça zordur. Ayrıca bu

* Selçuk Üniversitesi Konya İ.İ.B.Fakültesi Öğretim Üyesi

** Erciyes Üniversitesi Nevşehir İ.İ.B.Fakültesi Öğretim Üyesi

konudaki sorunların çözümü için evrensel bir yaklaşım da söz konusu değildir. Basit olarak, “iş ahlâkı, iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlâki ilkeler ve standartları kapsar” (Ferrel and Fraedrich, 1994, 6).

İş ahlâkı; bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken, aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmaktır. Başka bir ifadeyle, “İş ahlâkı, genelde işyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktır” (McNamara, 1998, 1).

Sonuç olarak “iş ahlâkı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar doğrultusunda sağduyulu seçimler yapmamızda bize yol gösteren ilke ve değerleri inceleyen bir disiplindir” (McHugh, 1992: 12-25).

Ahlâk konusundaki endişe yeni değildir. Ahlâki olarak iş görmek için kamu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk, iyi ahlâkın iyi işle özdeş olduğunun fark edilmesi, ahlâki karar vermenin kârlar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması (Dean, 1997, 137-149), yöneticiler için ahlâk konusundaki tartışmaların bir tehdit veya zayıflık olarak değil, günümüz endüstrilerinin mükemmellik ve yüksek kaliteye ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı şeklinde algılanması (Tierney, 1997, 7), çeşitli çıkar gruplarının menfaatlerini dengeleme gereksinimi (Thompson vd., 1992, 586), ahlâki olarak davranmanın araçsal değeri, etnik, cinsiyet ve ırksal farklılıklar, insan hakları konusundaki ihlaller, global çevre ve işletme faaliyetlerinin globalleşmesi iş dünyasında ahlâk konusunun giderek önem kazanmasını sağlayan temel nedenler olarak ifade edilebilir (McNamara, 1998, 1-18).

Ahlâk nihayetinde bir güven meselesidir. Ahlâk insan ilişkilerinde son derece önemlidir (Cavanagh, 1990, 182). Ahlâk olmazsa, toplum hayatı denen şey de olmaz, yani insanlar bir arada yaşayamazlar (Güngör, 1995, 12). Ahlâk insanlar arasındaki iyi ilişkilerin yürümesini ve gelişmesini sağlayan bir sistemdir. Bu bakımdan, tek taraflı ahlâk veya tek başına ahlâk olamaz. Karşılıklı ilişkinin söz konusu olduğu her yerde ise, hak sahibi insanlar vardır. Önemli olan oyunun kurallarını bir daha kimsenin bozamayacağı şekilde düzenlemektir. İyi davranış sadece kendi personelimize karşı değil, aynı zamanda diğer insanlara karşı da olmalıdır. Ahlâk, bütün teknik ve kültürel işlerdeki başarının gizli, fakat en önemli amili olarak mütalâa edilmelidir (Foerster, 1995, 1-25). Herkesin kendi çıkarları veya kendi önem verdiği şeyler uğrunda başkalarını düşünmediği bir dünyada ne sanat hayatından, ne de iktisadi veya sosyal hayattan söz edilebilir. Bu gerçeği belirtmek isteyen bir felsefeci, “ahlâkın gayesi yaşamak değil, yaşatmaktır” diyor (Güngör, 1995, 46-47). Ahlâk, görünüşte zarif tecrübelerin bir ürünü olan sayısız sürekli anlaşma ve uzlaşma biçimleriyle dolu ve karşılıklı çıkarların kaçınılmaz surette birbirine bağlı olduğu bireylerin yaşadığı sosyal ortamda uyum için vazgeçilemeyecek, çok güçlü dokuları olan bir yaşam biçimidir. Bu yönüyle, toplum düzeninin devamlılığı açısından vazgeçilemeyecek bir unsurdur. Ahlâk, insan olma tarzımızdır. “Ahlâk toplumdaki dayanışma ve istikrarın ifadesidir” (Sora, 1989, 159).

2. Türkiye’de İş Ahlâkının Tarihsel Gelişimi

Yönetim düşüncesinde ahlâk ve değerlerin durumu önemli bir tartışma konusu olmuş ve olmaya devam etmektedir. Türkiye’de iş ahlâkı konusunun daha iyi anlaşılması açısından İslamiyet’ten önceki Eski Türk devletlerinde iş ahlâkı, Müslüman-Türk toplumunda iş ahlâkı ve Cumhuriyet döneminde iş ahlâkı başlıkları altında incelenecektir.

2.1. İslamiyetten Önceki Eski Türk Devletlerinde İş Ahlâkı

Eski Türklerde insan ve toplum yaşamını, yüzyıllar boyu büyük ölçüde dinsel gelenekler biçimlendirmiştir (Bayramoğlu Alada, 1993, 14). Ahlâki prensipler, hükümet ve saltanatın emirlerine itaat şeklinde ortaya konulmuştur. Eski Türklerde özellikle ahlâki prensipler ve adaletin işleyişi, büyük ölçüde inanç sistemlerinin etkisi altında kalmıştır. Bu nedenle Eski Türklerde dini inanışlar konusuna kısaca değinmekte fayda vardır. “Eski Türk devletlerinde dini inanışlara göre, Gök-Tanrı tek yaratıcı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu dine göre, ay, yıldız ve güneş önemli mefhumlardır. Hükümdar en büyük tanrı sayılan Gök-Tanrı tarafından görevlendirilir ve dünyayı idare eder, toplumunun menfaatleri için çalışırdı. Bunu yapmadığı takdirde, halk isyan eder ve göğün seçtiği başka bir hükümdar gelirdi. Bu inanışa göre aynı zamanda hükümdarlara “göğün oğlu” denilmiştir” (Kopruman vd., 1994, 58). Din olup olmadığı çok tartışılan Şamanizm de, ne olursa olsun, eski Türk toplumuna damgasını vurmuştur. Buddhizm, Maniheizm, Taoizm, Hristiyanlık ve Musevilik gibi dinler de çeşitli devirlerde Türklerin kabul ettikleri dinlerdir. Bu dinlerin bilhassa kültür sahasında büyük etkileri olmuştur. Ayrıca dinden daha çok bir ahlâk ve hikmet yolu olan Konfüçyüsçülük de özellikle kültür, iş yönetimi, üste karşı dürüst davranma ve verilen sözde durma telkinleriyle dikkate çekmektedir (Tümer ve Küçük, 1996, 43). Konfüçyüsçülük, milleti siyasi bir terbiye ve saadete kavuşturmak açısından Eski Türkler üzerinde etkili olmuştur. Kısacası Eski Türklerde birçok dinin ortak olarak benimsediği ahlâki prensipler benimsenmiştir.

Hun Devleti’nin kurulduğu M.Ö. III. yüzyıldan başlayarak Eski Türk devletleri, töre ile işleyişlerini düzenlemişlerdir. Töre, kanunlar ve örf hukukudur. Uygurlar zamanında bu kelime yalnızca “kanun” anlamında kullanılmıştır. Devlet ile töre birbirini tamamlıyorlardı. Törenin uygulanması ile adli teşkilatın varlığı mümkün olmuştur. Bu teşkilatın başı hükümdardır (Tümer ve Küçük, 1996, 58). Örneğin; Uygur Devleti’nde hükümdar Alp İlteber’in annesi, O’nun adına halkın yakınlıklarını dinler ve davalara bakardı. Kanun ve töreyi bozmak isteyenler hemen cezalandırılırdı. Bu da adâletin kısa sürede yerleşmesine katkıda bulunmuştur. Bunun sonucunda, Türk devlet geleneği, adâleti değişmez bir töre veya yasanın taraf-sızlıkla uygulanması şeklinde anlar (Taneri, 1997, 340). Temel ilke, “*Töre adalettir: zulüm yanar ateştir, yaklaşanı yakar; kanun sudur, akarsa nimet yetişir.*” Başka bir ifadeyle devletin temeli töre ile vücut bulmaktadır. Devletin devamının töreyle mümkün olabileceği vurgulanmaktadır. Çünkü töre sosyal hayatı düzenleyen, geleneğe dayalı “mecburi” kaideler bütünüdür. “*Adâlete istinad eden töre bu göğün direğidir. Töre bozulursa bu gök yerinde durmaz. Bu töre koyan beyler, hayatta bulunmasalardı, Tanrı yedi kat yerin*

nizamını bozmuş olurdu.” cümlesinden de anlaşılacağı gibi Türk Cemiyet Nizamı bir tabiiyet etrafında şekillenmektedir. Törenin “Tanrı Kanunları” olarak görülmesi, onun evrensel değerlere yansıtılmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca törenin bir takım değerleri vardır (Göktürk vd., 1998, 99-113). Bunlar; özgürlük, eşitlik, akıl, bilgi ve hikmet, adâlet, iyilik, güzel ahlâk, haksızlığa karşı durmak, merhamet ve tolerans olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda törel değerler insani ve evrensel dirler.

Göktürkler(552-752) döneminden kalma Orhun Abideleri de devlet adamlarının millete hesap vermesi, devlet ve halkın karşılıklı olarak görevlerinin belirtilmesi, kültür ve yasalar, adâlet, refah ve sosyal devlet anlayışı hakkında bilgi vermesi açısından önem taşımaktadır(Koprman vd., 1994, 46). İlginçtir ki Çin kayıtlarına göre, Eski Türkler, “*il gider, töre kalır*” derlerdi. Bu da törenin devletten bile önde geldiğini vurgulamaktadır. Çünkü Türklerin benliklerine kadar sinmiş olan bu örf ve hukuk ilkeleri, toplumu yöneten ve yaşatan tek yol idi. Yani Türk töresi Türk devlet ve sosyal hayatını düzenleyen hukuki kuralların bütünüdür. Bu kurallar yazılı olmamasına rağmen yüzyıllar boyu, Türk topluluklarında canlılığını sürdürmüş vazgeçilmez esaslardı (Turan ve Ergezer, 1996, 95).

Gerek tanrı anlayışı ve diğer bazı inanç esasları; gerekse sahip oldukları ahlâk anlayışlarındaki benzerlik, Türklerin İslam dinini kolayca benimsemelerine vesile olmuştur.

2.2.Müslüman-Türk Toplumunda İş Ahlâkı

İslamiyeti Türkler kendi istekleriyle kabul etmişlerdir. Çünkü İslam dininin eski Türk inançları ve düşüncesine uygun tarafları çoktu. Türklerin İslamiyete girişleri sırasında, tek tanrılı inanca aşına oldukları bilinmektedir. Gerçekten olanların daha önce kabul etmiş oldukları “Gök Tanrı” inancına sahip oldukları, giderek bunun “Tek Tanrı” inancına vardığı anlaşılmaktadır. “Türkler İslamiyetten önce tanıdıkları Zerdüştlük, Manheizm, Buddhizm ve Hristiyanlık gibi dinler vasıtasıyla da tek tanrı, ahiret, cennet ve cehennem, melek, şeytan, ruhun temizliği ve kurban gibi kavramlara yabancı değillerdi. Ayrıca İslamiyetin telkin ettiği ahlâki kuralların da çoğu Türk ahlâk anlayışına uygundu. Öte yandan Türklerin fütihat felsefesi İslamiyet’in cihad anlayışı ile büyük ölçüde bağdaşıyordu” (Koprman vd., 1994, 110).

XI.yüzyılda yazılan “**Kutadgu Bilig**” Türkler’in dirlik, düzen, adalet anlayışı hakkında en iyi şekilde bilgi vermektedir. “**Kutadgu Bilig**”den başlayarak geleneksel Osmanlı tarih yazıcılarına dek uzanan çizgide klasik bir adâlet anlayışı tanımlanmaktadır. “Mülk ve devlet, asker ve devlet adamlarıyladır ve devlet adamı mal ile bulunur, mal reayadan husule gelir. Reayanın ahvali adâlet ile tanzim olunur” (Bayramoğlu Alada, 1993, 14). Ayrıca “kötü kanunlarla dünyaya hükmedilemez” (Taneri, 1997, 265). “**Kutadgu Bilig**”deki, “Halk için beyin seçkin olması gerekir ve bey olmak için hizmet etmek gerekir” kayıtları erdem bakımından Eski Türk devletlerinde devlet adamı tipini çizmektedir. Ayrıca bu esere göre, hükümdar kanunla temsil edilir ve beyliğin temelleri iyilik ve doğruluk üzerine kurulur

(Kopruman vd., 1994, 154). Yine Ragıp İsfahani’nin “**Ahlâk ve Şeria’sı**”, Herad piri denilen Abdullah Ensari’nin ahlâk konusundaki eserleri bu devirdeki önemli eserlerdir.

Şahsiyetleri, toplumsal saygınlık bütünleşmiş seçkin kişilerin “siyasetname” “pendname”, “nasihatname” gibi eserleri aşırılıklardan arınmış, orta yolu izleyen sağlıklı bir toplum yaratmak için yaşam tarzı, işlerin adaba uygun yapılması ve başkalarının haklarına saygı duyulması gibi konularda toplumsal ahlâk kılavuzu rolü oynamıştır (Nedvi, 1990, 5 ve Bayramoğlu Alada, 1993, 13). “**Siyasetnameler**” deyince akla ilk önce Büyük Selçuklu İmparatorluğu (1040-1157)’nin ünlü veziri *Nizâmü’l-mülk*’ün XI.yüzyılın ikinci yarısında kaleme aldığı eser akla gelir. Sultan Melikşah’ın emri ile yazılan ve ona takdim edilen eserinde yazar, devletin ve diğer Türk-İslam teşekküllerinin idari, siyasi, mali, sosyal ve kültürel yönlerini belirtir. Siyasetnameler özellikle ahlâk ve görgü kurallarından bahseden eserlerdir (Taneri, 1997, 256).

Harzemşahlar Devleti (1097-1231) “**Kıssadarlık**” makamını ve Anadolu Selçuklu Devleti (1077-1308) de “**Mezalim Divanı**”nı kurarak doğrudan doğruya hükümdarlara bağlı olarak adâleti sağlama, halkın şikayetlerini doğrudan dinleme, haksızlıkları önleme ve kamuoyuna güven verme konusunda gereken özeni göstermişlerdir (Taneri, 1997, 344). Müslüman-Türk toplumunda bazı düşünürler, bazı ahlâki prensipleri ile ön plana çıkmışlardır. Örneğin; Yunus Emre doğruluğu; Hacı Bektaş Veli yardımlaşma ve dayanışmayı ve Mevlana da sevgiyi ön plana çıkarmaktadır. Şüphesiz ki, ahlâk konusunu ele alırken büyük Türk Mütefekkiri Mevlâna Celâleddin Rumi (1207-1273)’nin bu konudaki düşüncelerini de dikkate almadan geçemeyiz. Mevlâna’nın Anadolu Selçuklu Devleti Veziri Muineddin Pervane’yi öğüt verme ve hikmet söyleme şeklinde devamlı olarak irşad ettiği söyleniyor. Mevlâna’ya göre, Peygamberimiz buyurdu ki: “*Bilginlerin kötüsü emirleri ziyaret eden, emirlerin iyisi bilginleri ziyaret edendir. Fakat fakirin kapısına gelen emir ne kadar hoş ise emirlerin kapısındaki fakir için de o kadar kötüdür.*” Bu sözden ibret ve ahlâk dersi almamak mümkün değildir. Ayrıca Mevlâna adâletin üstünlüğü ve kudsiyeti konusunda devlet adamlarını uyarmıştır (Bayramoğlu Alada, 1993, 49-51). Yine, Sultan Veled (1226-1312)’in “**Maârif**”inde şu ifadelerle karşılaşırız: “*Bir saatlik adâlet, altmış yıllık ibâdetten daha hayırlıdır.*” Bununla ahlâk ve adâletin toplum için ne kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır (Taneri, 1997, 365).

İş ahlâkı konusunu incelerken özellikle özel önem arz eden “ahilik” ve “loncalar” üzerinde durmakta fayda vardır.

Ahilik: Ahiliğin ne zaman kurulduğu ve ilk kurulduğu zamanki yapısının nasıl olduğu bilinmemektedir. Ancak Moğollar’ın Anadolu’yu istilası esnasında ahilerin Kayseri’yi Moğollara karşı kahramanca savunması ve Selçuklu sultanlarından II.Gıyâsu’d-Din Keyhüsrev’in (1237-1246) babası Alau’d-Din Keykubad’ı (1237) öldürmesi esnasında kendisine karşı olduğunu tahmin ettiği pek çok ahi ve Türkmen’i öldürmesi ve hapse attırması 13. yüzyıla rastladığına göre ahiliğin hiç olmazsa bu yüzyıldan itibaren ortaya çıkan bir teşkilat olduğu sonucuna varabiliriz.

Ahiliğin kendisinden önceki fütüvvet anlayışının devamı olduğunu da ileri sürenler olmuştur. Ahiliğin kurucusu olarak Ahi Evren kabul edilmektedir (Ekinci, 1983, 31-32).

Ahilik Türklere özgü ve onların içinde kendi gereksinimleri sonucu ortaya çıkmıştır (Gülerman ve Taştekil, 1993, 1). 13.yüzyılda birçok Türk memleketinde olduğu gibi Anadolu'da da Selçuklular tarafından kurulan ve Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminde yaygınlaşan ahilik; belli bir süre içinde kendisine özgü kurullarla işleyen esnaf ve sanatkârlar birliği ve eğitim kurumunu ifade eder (Çağatay, 1989, 44). Başka bir ifadeyle "ahilik; şehirlerde oturan esnafın aralarında birleşerek kurdukları dini-iktisadi bir özellik taşıyan bir teşkilattır" (Kopruman vd., 1994, 95). Ahilik, ahlâki değerleri ön plana çıkaran bir teşkilat olması itibariyle Selçukluların son dönemlerinden itibaren tarihimizin azımsanmayacak kadar uzun bir döneminde toplumumuzda sosyal, kültürel ve ekonomik hayatı derinden etkileyen bir anlayışın ismi olmuştur. Ahilik teşkilatı, ekonomi-ahlâk gerginliğini ortadan kaldırmak, olumsuz etkilerini asgariye indirmek amacı gütmüştür. Özellikle Osmanlılar döneminde iş hayatının ve iş ahlâkının dürüst ilkeler çerçevesinde yürütülmesine katkıda bulunmuştur. Esas olarak alınan ilkelerin tamamı, toplumun milli ve manevi değerler sistemiyle uyumlu olduğu için toplum tarafından kolayca benimsenmiştir (Dönek, 1998, 434-444).

Ahilik kendi kendine işleyen bir denetim mekanizmasıdır. Ahilik, sanatta mükemmellik, yaşayışta dürüstlük, toplum ve insana hizmette olgunluk ve fazileti esas alır. Ahilik, esnaf ve sanatkârın mesleklerini hem ahlâki prensiplere uygun olarak yapmalarını sağlayan hem de onları yalnızlık ve yanlışlardan koruyan bir işleve sahiptir. Ahilikte ahlâk sahibi olmayan bir iş adamının başarılı olamayacağı, olsa bile bu başarının geçici olacağı düşüncesi hakimdir. Ahi ahlâkının temeli eski göçebe Türk törelerine dayanmakla birlikte, yerleşik hayat değerleriyle uzlaşmacı bir özellik arz etmektedir. "Cemaat" yapısından "menfaat birliği" yapısına geçen ahi birliklerinde ortaya çıkan ahlâk çift yönlüdür. İslami değerler bu ahlâkın "formel" yanını, göçebe Türk örf ve adetleri ise "informel" yanını oluşturur. Ahilik teşkilatı, sosyal adâletin tesis edilmesi için Osmanlı Devleti'nin kuruluş döneminde bir eğitim kurumu rolü üstlenmiştir.

Ahiliğin iş ahlâkı ve ekonomik gelişmeyle ilgili ilkeleri: **a)** Doğruluktan ayrılmamak, cömert olmak ve alçak gönüllü olmak, **b)** Çalışma ilişkilerini insancillaştırmak ve huzurlu bir ortam yaratmak, müşterileri memnun etmek, **c)** Kendisini topluma adanmak ve insanlara nasihat ederek iyi yola yöneltmek, **d)** Yardımlaşma ve dayanışma, fırsatlar ve imkanlardan eşit ölçüde yararlanma, kendisinden başkalarını da düşünme, **e)** Bir sanat ve iş sahibi olmak, **f)** İşin her kademesinde ciddiyet ve disiplinli çalışma olarak ifade edilmektedir (Ünsür, 1998, 544-554).

Ahilik sisteminde kalite ve standardizasyon çok önem idi. Belli mal ve hizmetleri üreten ve sunan esnaf veya işletmeler aynı çarşıda ya da yakın yerlerde faaliyette bulunurlardı. Dolayısıyla üreticiler ve satıcılar açısından; esnafın birbirini kontrol edebilme imkanı ortaya çıkmakta, satıcılar arasında tam bir rekabet ortamı

oluşturularak kalite standardı korunmuş olmakta ve kendi aralarında birbirlerinin eksikliklerini giderme imkanı sağlanmaktadır. Yani aynı çarşıda faaliyet göstermekle, esnafın birbirinden daha iyiyi öğrenme fırsatı doğmaktadır. “Tüketiciler açısından da tüketici istediği malı optimal bir zamanda daha ucuza ve daha kaliteli olarak alabilme imkanına sahiptir. Zaten Ahi liderleri de zaman zaman çarşıları kontrol eder, malların ve hizmetlerin kalitesinin ve standardının değişip değişmediğini ve tüketici haklarının ihlal edilip edilmediğini yerinde denetlerlerdi. Ahi birlikleri, kendi iç disiplinlerinin bir gereği olarak bir yandan üreticiler arasındaki haksız rekabeti ve tekeli eğilimleri önlemeye çalışırken, diğer yandan da tüketici haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler yapıyordu” (Dönek, 1998, 440-443).

Ahilik XV.yüzyılda işlevlerini yerine getiremez duruma gelmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nda genel olarak devletin zayıflaması, devlet desteğinin giderek azalması, köyden şehre göçün giderek artması, sosyal ve ekonomik dengelerin bozulması, sermaye yetersizliği ve ilgisizlik, sanayileşme hamlesine ayak uyduramama, artan vergi yükü, yoğun ithalat ahiliğin zayıflaması ve çökmesine neden olmuştur. Böylelikle ahlâki değerler giderek yok olmaya yüz tutmuş ve iş ahlâki giderek bozulmuştur. Bu dönemden sonra devletin de müdahalesiyle gayri müslüm esnafı da içine alan “Gedik” sistemi uygulamasına geçilmiştir (Şahim, 1998, 495-517 ve Dönek, 1998, 443).

Loncalar: Ahilik sistemi XV.yüzyılın sonlarına doğru yerini “Lonca” denilen kuruluşlara bırakmıştır. Sanayi Devrimi’nden önce kurulan ve Sanayi Devrimi’nden sonrada yaşamını devam ettiren Loncalar, iş ahlâki ve disiplini altında sanat erbabını korumak, gelenek ve göreneğe hak tanımak, zorunlu olmadıkça iş, güç ve sanat değiştirmemek, düşkünü kollamak ve beraberce savunmak gibi ilkelerin esas alındığı bir teşkilattır. Loncalar, her sanat kolunda çalışanların sayısının sınırlandırılmasını ve esnafın üretim, satış ve satın alma konularındaki faaliyetlerini düzenleyen bir işleve sahiptir (Ahmet, 1989; 58-60). Ekonomik hayatın ahlâki kurallarını, çalışma sürelerini düzenleyen loncalar toplumda esnaf ve sanatkârın saygınlığını vurgulayıcı ve sosyal değişimi yönlendirici ve denetleyici bir rol üstlenmiştir.

Loncalar felsefeleri itibarıyla topluma yönelik gruplar olarak iş ahlâki ve sosyal sorumluluk bilincini ayakta tutarak faaliyetlerini üyelerinin çıkarlarına uygun şekilde düzenleyen ve sanatkâra saygınlık kazandıran kuruluşlar olmuşlardır. Ayrıca, her loncaya mensup olanlar arasında sıkı bir meslek dayanışması ve karşılıklı bir denetim vardı. Özellikle Osmanlılarda loncalar sanatkâra değer veren, faaliyetlerini üyelerinin çıkarlarına göre düzenleyen ve sosyal sorumluluk duygusunu ve bilincini ön planda tutan bir anlayışı benimsemişlerdir.

XVII. yüzyıldan itibaren sanayinin hızlı bir şekilde gelişmesi ve büyümesiyle birlikte loncalardaki işçi sayısı artmış ve bu sistemin varlığını zorlamaya başlamıştır. Loncalar Sanayi Devrimi’nden sonraki dönemde önemini yitirmişlerdir. Osmanlı Türk toplumunda lonca sisteminin işleyişi savaş yıllarında aksamıştır. XVII. yüzyılın sonlarına doğru loncalar toplumda üstlendikleri yapıcı rollerini oynayamamışlardır.

Osmanlı'nın toplumsal kuruluşu özellikle klasik dönem boyunca sözü edilen iktisadi değerlerle ahlâki değerlerin çelişkisizce bütünleşmesi sayesinde bir ahenkli değerler sistemi meydana getirmiştir. Bu adâlet durumunu ifade eder. Bunun aksi ise, zulümdür. Bu değerler arasındaki dengenin gerçekleşmesi rasyonel ilişkiler düzlemi oluşturmuştur. Bunu sağlayan iki işlevsel platform görünmektedir (Bayramoğlu Alada, 1993, 14). *Birincisi*, birey ve toplum düzeyinde, kişinin kanaat, vicdani bilinç ya da kısaca "içsel ahlâki"ni biçimlendiren toplumsal çevre(örneğin; lonca gibi) ve sürekli yaşam alanı birimleridir. *İkincisi* ise kişinin tutum ve davranışlarının ortaya çıkardığı sorumluluk ahlâki boyutudur.

Osmanlı'da toplumsal düzenin sağlanmasında yazılı ya da yazılı olmayan kanunlar, düzenlemeler; temelde dinsel ahlâk ve tarih boyunca kültürel olarak toplumun özümlediği adet ve törelerle beslenerek örülmüştür. Bu nedenle Aşıkpaşaoğlu'nun ifadesine göre, "Bu Osmanlı hanedanı her ne yaparsa ahlâk kanunu üzere yapar." Buradaki ahlâk kanununun en önemli dayanağını adâlet fikri oluşturur. İslam'ın birincil kaynakları, sosyal ahlâk kılavuzu sayılabilecek eserler ve örfi hükümler bu "adâlet" fikrinin dayanağını teşkil etmektedir (Bayramoğlu Alada, 1993, 14). Bu adâlet anlayışı Osmanlı yönetim sisteminde bir takım usullerin kurumsallaşmasına yol açmıştır. Bunların başlıcaları, "Divanü'l- meşalim ve adâletname ilanı'dır." *Divanü'l- meşalim*, İslam devletlerinde hükümdarın bizzat başkanlık ettiği ve halkın şikayetlerini dinleyip hüküm verdiği *Darü'l -adl* geleneğinin Osmanlı'daki devamıdır. Bu toplantılarda genellikle kamu hizmetlerinin işleyişine ilişkin şikayetler, kamu görevlilerinin yetkilerini kötüye kullanıp kullanmadıkları ve halkın haksızlık ve zarara uğratılıp uğratılmadığı gibi konular ele alınmaktaydı. *Adaletname* ise, Osmanlı'lardan önceki geleneksel uygulamaların devamı olarak devlet otoritesini temsil edenlerin halka karşı bu yetkiyi kötüye kullanmamalarını bildiren, kanun, hak ve adâlete aykırı tutumları olağanüstü tedbirlerle yasaklayan bildirge şeklindeki padişah hükümleridir (Bayramoğlu Alada, 1993, 16). Adâletnameler, kamu yöneticileri için temelini adâlet anlayışında bulan ve halka karşı dürüst ve sorumlu davranan bir vazife ahlâki geliştirme doğrultusunda önemli işlevler üstlenmiştir. Ahlâki nitelikleri de ağır basan adâletnameler, aynı zamanda halkı, yönetimin eylem ve işlemlerine karşı sahip oldukları hak ve görevler konusunda bilgilendirme işlevi görmekteydi.

16.yüzyılda Kınalızade Ali Efendi ve Kâtip Çelebi'nin ahlâk konusundaki eserleri ve görüşleri Türk ve İslam dünyasında önemli yer tutmaktadır (Pazarlı, 1972, 64). Özellikle Kâtip Çelebi'nin iş ahlâki ve sosyal terbiye konusundaki görüşleri ilgi çekicidir. O, ahlâk anlayışını "hiçbir şeye zarar vermemek ve herkese faydalı ol, iyilik et" ve "sözle işin bir olması" ilkelerine dayandırmıştır. Ona göre, toplumdaki vazifelerin herkese faydalı olması gerekir. Ahlâki açıdan faydalı olan şeyleri gönüllü öğrenmek gerekir. Önemli olan insanın yalnız iken başkalarını düşünmeden de işlerinin ve eylemlerinin iyi ve kötü yanlarını bilmesidir (Emrullah ve Hadimi, 1992, 10). Yine, Osmanlı devrinde Gelibolu'lu Mustafa Ali "**Meva'idü'n-nefais fi kavaidü'l mecalis**" adlı eserinde, iyi ahlâka ve niyetlere sahip olmanın yöneticiler için çok önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu eserinde iyi ahlâka sahip yöneticilerin özellikleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde durmuştur (Pazarlı, 1972, 64).

Osmanlı devrinde yönetimin zayıflamasına paralel olarak özellikle 16.yüzyılın sonlarına doğru kamu görevlerinin halka çeşitli yollarla haksız ve ağır işlemler yaptırma eğilimleri artmıştır. Klasik dönem için başlangıçta sözü edilen iktisadi değerler ile ahlâki değerler arasındaki denge durumu düzenin belirsizliğine paralel olarak ahengini yitirmiştir. Değerler arası çelişkilere rağmen çeşitli hukuki araçlarla adâlet anlayışı geçerli kılınmaya çalışılmıştır (Bayramoğlu Alada, 1993, 17). 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı adalet kurallarına çağdaş kavramlar getirmiştir. Tanzimat’a kadar şeriat hükümlerinin yanında ona karşıt olmayan padişahın ferman ile kanun çıkarma usulü, Osmanlı örfi hukuku gereği idi. Bu Gülhane Hatt-ı Hümayunu’nun ilanı, öteden beri süregelen geleneklere uygundu. Fermenda şeriat kurallarına aşırı derecede bağlı kalındığı kanaati uyandırılmak istenmiştir. Ancak Batı Avrupa’daki hukuk ve devlet anlayışına ait düşüncelerden yararlanılmıştır (Taneri, 1997, 355). Özellikle Tanzimat’a doğru, çeşitli kanunname, yasakname, adâletname gibi vasıtalarla düzenleyici kurallar koyulup, ağır cezalar saptanarak “kötü yönetim” engellenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda, 1838 yılında kazasker, kadı ve memurlarla ilgili cezai müeyyidelerin yer aldığı kanun yürürlüğe konmuştur. Bu tarihten sonra ise, Tanzimat hareketinin getirdiği yeni yönetim anlayışı doğrultusunda konu pozitif hukuk düzeyinde ve hukuk tekniği geliştirilerek ve birkaç kez ele alınarak, kamu görevlilerinin hizmet biçimi, sorumlulukları ve haksız işlemleri karşısında yükümlü olacakları yaptırımlar düzenlenmiştir. Özellikle I.Meşrutiyet döneminde, yeni anayasal ve siyasal kurumlarla birlikte “kanun daire-sinde” hareket eden kamu görevlileri anlayışı ile keyfilik önlenmek istenmiştir (Bayramoğlu Alada, 1993, 17-18). Türk toplumunda ve adalet tarihinde “Tanzimat” önemli bir aşamadır. Ancak devletin gerileme ve hatta çökme döneminde olması nedeniyle yeni adalet kuralları toplum ve devlet hayatında beklenen olumlu etkileri yapamamıştır.

2.3.Cumhuriyet Döneminde İş Ahlâkı

a)1980 Öncesi Dönemde İş Ahlâkı: 1980 öncesi dönemde ahlâk konusundaki tartışmalar genelde aşırı ölçüde sorun eğilimli olmuştur. İlk dönemlerde dinsel ve sosyal fikirlerin, iş eylemlerini şekillendirdiği varsayılarak dinsel ideolojilerin rolü üzerinde durulmuştur. Bu dönemde işe ilişkin ahlâki sorunlar daha çok ilahiyat açısından ele alınmıştır. Dolayısıyla bu dönemde dinsel gelenekler iş ahlâkının temelini oluşturmuştur. Ancak, iş ahlâkının kapsamı, bugünküne nazaran çok dar kalmıştır. 1920’li yıllarda ahlâki sorunlar özellikle yetersiz eğitim ve düşük gelir düzeyinden kaynaklanmıştır. Yine savaş yılları olması nedeniyle ahlâki olmayan eğilimler artış göstermiştir.

Bu dönemde yönetsel ve ekonomik alandaki denetim yetersizliğinden kaynaklanan pek çok sorunla karşılaşmıştır (Tosun, 1990, 81). Ekonomik, toplumsal ve yönetsel alandaki ahlâki değerlerin yerleştirilmesi, hükümetlerin izlediği politika ve programlarla sıkı sıkıya ilişkili olmuştur. Çünkü siyasal iktidar ve bürokrasi toplumda ahlâki bir iklimin oluşturulmasında ve bunun sürdürülmesinde önderlik rolü oynayan iki kurum olmuştur. “Ayrıca toplumsal ahlâk konusunda bozulma ve çö-zülme varsa, bu sorunun çözümü için daima gözler hükümetlere çevrilmiştir. Hü-

kümetin hem kendisini hem genel olarak siyaseti hem de kamu kurum ve kuruluşlarını ahlâki değerler açısından yeniden gözden geçirmesi kamuoyunun beklentisi olmuştur” (Eken, 1998, 485-490).

Bu dönemdeki hükümet programlarında özellikle yönetimin tarafsızlığı ve yolsuzluklarla mücadele üzerinde durulmuştur. 1960’lı yıllarda, tarafsız ve etkin yönetim, yargı sisteminde reform gibi çabalar ön planda iken, 1970’li yıllarda partizanlığın önlenmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanması, vergi reformu, enflasyonla mücadele öncelikli hedefler arasında yer almıştır. Ancak bu programlarda yer alan vaatler tutulmamıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında torpil, rüşvet, kırtasiyecilik, yöneticilerde performans yetersizliği, devletin saygınlığının korunmaması, kötü organizasyon, fırsatçılık kamu yönetiminde yeniden yapılanma gerekliliğini ortaya koymada, her fırsatta öne sürülen olumsuzluklar olarak göze çarpmaktadır (Serter, 1997, 148-149). Bu dönemde kamusal istihdam alanında nepotizm, partizanlık vs. sık sık karşılaşılan bir durumdur. Kamu görevlerinde yeterli özelliklere sahip kişilerin değil de, kayırmış personelin istihdamı, kamusal ahlâk alanında aşınmayı ifade etmektedir. Bu dönemdeki tüm hükümet programlarında, kamusal istihdam alanında doğrudan veya dolaylı olarak liyakat esasına dayalı personel istihdamı yer almasına rağmen, hedefe ulaşamamıştır. Hatta, kayırmacılığın kendisi bir değer haline gelmiştir. Artık personel alımında nepotizmi uygulayanlar değil, dost ve akrabalarını öncelikli olarak istihdam etmeyenler kınanır hale gelmiştir (Eken, 1998, 487-490). Yine politikacılar ve yöneticiler açısından önemli bir ahlâki sorun da yapamayacağı şeyleri vaat etmeleridir. Aşırı vaat, yönetilenlerin hükümetlere olan güven duygusunu zedelemiştir.

b)1980 Sonrası Dönemde İş Ahlâkı: Bu dönemde firmaların, yöneticilerin ve politikacıların yolsuzluklara ve skandallara karışması iş ahlâkına olan ilgiyi arttırmıştır. İş ahlâki bir gelişme seyri içine girmiştir. Önceki mevcut sorunlara, toplum ile işletme arasındaki ilişkiler de eklenmiştir. Gerçekte, iş-çevre ve kamu-politika konuları iş ahlâkının ana konularını oluşturmuştur. Yani 1970’li yıllarda türeyen bir inceleme alanı olarak iş ahlâki ortaya çıkmış ve gelişmeye başlamıştır. İlahiyatçılar ve din düşünürleri belirli dinsel ilkelerin işletme faaliyetlerine uygulanabileceğini ileri sürerek temel oluşturmuşlardır. Daha sonra işletme profesörleri şirket sosyal sorumluluğu hakkında öğretmeye ve yazmaya başlamışlardır. Felsefeciler iş ahlâki disiplini yapılandırmak için ahlâk teorileri ve felsefi analizi uygulayarak bu arenaya girmişler. “İşletmeler kamuoyu imajı ile daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Sosyal talepler arttıkça, birçok işletme ahlâki sorunlarla doğrudan doğruya ilgilenmek zorunda olduğunun farkına varmıştır. İşletmelerde ahlâki sorunlar ve sosyal sorumlulukla ilgili tartışmalar düzenlenmiştir. Disiplinler arası toplantılara işletme profesörleri, ilahiyatçılar, felsefeciler ve işadamları birlikte katılmaktadırlar.

1980 sonrası dönemde hızlı dönüşüm süreci içinde bulunan toplumda mevcut değerler ve ahlâki sistem belirsizliğin içine sürüklenmiştir. Bu belirsizlik, görüldüğü kadarıyla yine bireysel çıkar etrafında bir oluşuma yönelmiş, ekonomik

değerlerin ve piyasa ilişkilerinin yönlendirdiği bireysel çıkara dayalı bir anlayışı beslemiştir (Eken, 1998, 490). Yaşanan skandallar, iş ahlâkı sorunları konusunda kamu, iş ve akademik çevrenin duyarlılığının artmasında önemli bir rol oynamıştır. Yine, bu dönemde kitle iletişim araçlarının gelişmesi, ekonomi politikalarındaki değişim, Türkiye pazarına yönelik uluslararası baskı, ticaret kanunlarındaki revizyon vb. birçok sebep iş ahlâkının giderek önem kazanmasına yol açan sosyal gelişmelerdir (Bilgin, 1998, 195).

1980’li yıllarda serbest piyasa ekonomisi içinde kalkınma, kırtasiyecilikle mücadele, devletin faaliyet alanının daraltılması, enflasyonun düşürülmesi; 1990’lı yıllarda ise, yolsuzluklarla mücadele, yönetimin şeffaflaştırılması, demokratikleşme, enflasyonun düşürülmesi, vergi sistemindeki sorunlar gibi konular hükümet programlarında öncelikli hedefler olmuştur. Ancak bu öncelikli hedefler gerçekleştirilememiştir. Çünkü, adaletin ağır işleyen çarkları, suçuların cezalandırılmadan elden geçirilmesi, rüşvetle açılan kapılar, “profesyonel yöneticilik anlayışının yaygınlaşmaması, kısa zamanda aşırı kâr ve kazanç elde etme zihniyeti ile zengin olma isteğinin hızla egemen olması, üretici ile tüketici arasında aracılık yapanların genellikle sayı ve kalite açısından yetersiz olması, toplumsal ve hukuksal cezaların hafifliği, uygulamadaki ciddiyetsizlik, hükümetlerin ve toplumun bu konudaki ilgisizliği ülkemizde yolsuzlukların başlıca sebebi olmuş ve çıkarıcı ahlâkın egemenlik alanını genişletmiştir” (Tosun, 1990, 186-187). Bu durum aynı zamanda yolsuzluklarla yapılan mücadeleyi önemli ölçüde güçleştirmiştir.

1983’ten sonra kurulan birçok hükümet programında kamu yönetiminde yetenekli kimselerin istihdamı için liyakat sistemiyle ilgili olarak dikkat çekici unsurlar yer almıştır. Ancak liyakat ile ilgili belirlenen hedeflere ulaşamamıştır. Bu konudaki kronik sorunlara bugün bile çözüm getirilememiştir. Birçok hükümetin programında yer almasına rağmen, yönetsel reformlar gerçekleştirilememiş ve yönetimde yeniden yapılanmaya gidilememiştir. Bu dönemde bir başka ahlâki sorun, yöneticiler ve politikacıların aşırı vaatte bulunmaları ve söz-eylem uyumsuzluğu içine girmeleridir. Halbuki yönetimde ahlâki bir iklimin oluşturulması ve sürdürülmesi için yöneticilerin örnek oluşturucu ve özendirici davranışları önemli rol oynamaktadır (Eken, 1998, 487-492).

Çıkarıcı ahlâkın ürünlerine karşı gösterilen tepkiler, dünyanın hemen her yerinde sürmektedir. Ancak Türkiye gibi İslamın muhafazakar değerleriyle yoğrulmuş toplumlarda, bu tepki adeta paniğe dönüşmekte ve ekonomik istikrarsızlıkların ve yoksulluğun da devreye girmesi, ahlâki yozlaşmaya ivme kazandırmaktadır. Fakirlik ve büyüyen gelir farklılıkları, ahlâktan sapışa adeta meşruiyet kazandırır hale gelmiştir. Çaresiz insanların fuhuşa, teröre, soyguna alet edilmelerindeki kolaylık, suçlunun toplum ya da devlet olduğu yolundaki görüşlerin yaygınlık kazanmasına yol açmaktadır (Serter, 1997, 148). Yolsuzluklar, son 20 yıl içinde Türkiye’de yönetime özellikle kamu yönetimine damgasını vurmuştur. Ülkemizde basından izlediğimiz gibi pek çok rüşvet olayı ile karşılaşan toplumumuz enflasyonla yaşamayı öğrendiği gibi rüşvetle yaşamayı da öğrenmeye başlamıştır. Rüşvet vererek iş ilişkilerini yürütmek ülkede iş kültürünün bir parçası haline gelmiştir. İşletmelerin içinde bulun-

duğu rekabet ortamı, iş ahlâkına uygun olmayan yoldan para kazanmanın şirket kültürlerinin bir parçası haline gelmesi, rüşvet alan kişilerin yöneticileri rüşvet vermeye zorlaması, hukuk sisteminin yetersizlikleri, yöneticilerin yeterince bilgiye sahip olmaması ve üst kademedekilerin tavır ve davranışları rüşvete sebebiyet vermektedir (Yurtsever, 1998, 305-310). Çeşitli ülkelerde söz özgürlüğü, adaleti, sorumlu ve yolsuzluktan uzak seçim kampanyalarını, yargı bağımsızlığını denetlemek üzere 1993 yılında kurulan “Uluslararası Saydamlık Örgütü (Transparency International-TI)”nın kendisine ulaşan bilgiler ışığında hazırladığı 1996 yılı yolsuzluk sıralamasında Türkiye 54 ülke arasında 22.sırada yer almıştır. Türkiye’den önce, gelişmiş ülke olarak 21.sırada sadece İtalya bulunmaktadır. 1997 yılı için yapılan sıralamada ise, 44 ülke arasında Türkiye 13.sıraya yükselmiştir (Bilgin, 1998, 196).

Kirlilik olgusunun yaşandığı ülkemizde yozlaşma süreci; devlet, halk ve politika üçgeni arasında gidip gelmektedir (Toprak Karaman, 1998, 135-136). Yöneticilerin tutumu, sistemin işletilememesi, ekonomik, politik ve yönetsel alandaki reformların gerçekleştirilmemesi, mali yargının gelişmemesi, yöneticilerin hesap verme sorumluluğunu kamuoyu bilincine ve yargısına bırakmaktadır. Ayrıca, ahlâki kuralların yönetim mekanizmasına yerleştirilmemesi, sistemdeki aksaklıkları ortaya çıkaramadığı gibi sistemi de geleceğe taşıyamamaktadır.

1990’lı yıllara gelince, Türkiye’de işletme akademileri, iş uygulamalarında bir inceleme alanı olarak iş ahlâkını kabul etmişlerdir. Farklı çıkarlara sahip kurumların giderek artması, iş ahlâki çalışmalarına olan ilgiyi arttırmıştır. Daha da önemlisi, işletmeler giderek artan bir şekilde globalleşen atmosferde bir araya gelmekte ve yalnız bırakılmaktadır. Bu yüzden, işletme okulları iş ahlâki konusunda eğitim verirken, işin kurallarının bu yeni atmosferden dolayı olağanüstü bir biçimde değiştiğini dikkate almalıdırlar. Ulusal olarak işe başlayan şirketler, uluslararası alanda faaliyet göstermeye başlamışlar ve bir anda kendilerini anlayamadıkları değer yapıları içinde bulmuşlardır. Dünya teknolojik olarak küçülmeye devam ettikçe, işletmeler giderek artan bir şekilde kesinlikle farklı değerlere sahip olan diğer kültürlerle temas halinde olacaktır. Bu durum, çokuluslu organizasyonlar açısından daha fazla risk taşımaktadır. Çünkü onlar nedenini anlayamadıkları ahlâki çatışmaların içinde kendilerini bulmaktadır. Gelecek ahlâki karar verme sürecinin daha çok anlaşılmasını gerekli kılacaktır. Yöneticiler açısından ahlâki sorunlar daha fazla farklılık gösterecektir. Bugün iş ahlâki birçok bilimle ilişkili olan bir disiplin haline gelmiştir. Sürdürülebilir bir gelişmenin gereği olarak vazgeçilemez bir unsur olmuştur. Bir bilimsel alan olarak iş ahlâkının genişlemesi son yıllarda çok hızlı olmuştur. Bu alanda bugünkü eğitim hem felsefi hem de dinsel çalışmaların yanı sıra pazarlama, örgütsel gelişme ve işletme politikası ve yönetim gibi çeşitli alt disiplinleri kapsayan çarpıcı bir akademik zenginliğe sahiptir. Değişken ve dinamik bir yapıya sahiptir. Her bir disiplin ve gelenek toplam çabayı zenginleştiren bir perspektif getirmektedir.

SONUÇ

Hızlı bir değişimin yaşandığı toplumumuzda mevcut değerler ve ahlâki sistem belirsizliğin içine sürüklenmiştir. Bu belirsizlik ekonomik değerlerin ve piyasa ilişkilerinin yönlendirdiği bireysel çıkarıya dayalı bir anlayışı beslemektedir. Profesyonel yöneticilik anlayışının yaygınlaşmaması, kısa zamanda zengin olma isteği, toplumsal ve hukuksal cezaların hafifliği, ekonomik istikrarsızlık, büyüyen gelir farklılıkları, politik yozlaşma, terör, suçluların cezalandırılmadan elden kaçırılışı, rüşvetin iş dünyasında bir değer haline gelmesi, torpil, kötü organizasyon, fırsatçılık, vurdumduymazlık, hırs, hükümetlerin ve toplumun bu konudaki ilgisizliği, yöneticilerin toplumsal, siyasal ve ekonomik ilişkileri; özellikle akrabalık ve dostluk gibi kişisel ve sosyal yakınlıklar gibi faktörler yöneticilerin tarafsız kalmasını engellemekte ve çıkarıcı ahlâkın egemenlik alanını genişleterek ahlâktan sapışa adeta meşruiyet kazandırmaktadır.

İnsan odaklı evrensel ahlâkın şekillenmesinde insan hakları bilinci, eşitlik ve özgürlük kavramları önemli yer tutmaktadır. İnsan hakları şuurunun oluşmadığı bir toplumda, ahlâkın gelişmesi düşünülemez. Sürdürülebilir bir gelecek için işletmeler, dünyayı paylaşan herkese karşı duyarlı olacak ve herkesin gereksinimlerini karşılayacak ve gerekli değerleri harekete geçirecek şekilde kalkınma sürecini yeniden yönlendirilmelidirler. Ayrıca ahlâklı olmanın, öncelikle başkasına zarar vermeyi öğrenmek ve tüm topluma faydalı hizmette rol üstlenmekten geçtiği bilincinin yaygınlaştırılması zorunludur.

Unutulmamalıdır ki, ahlâk anlayışımız dünyaya açılan pencereimizdir. İş ahlâkı olgusunun geliştirilmesi toplumun tüm kesimlerinin katılımıyla gerçekleştirilebilir. Ahlâk, toplumsal ilişkilerde güven ve sadakat açısından son derece önemlidir. İnsanımız artık temiz toplum için ağırlığını net olarak ortaya koymalıdır. Dengeli sosyal ve ekonomik gelişmenin başarıya ulaşılması isteniyorsa kişisel çıkarıyı pompalayan ekonomik ahlâkın ve dinden çıkarıyı sağlamayı alışkanlık haline getiren zihniyetin terk edilmesi gerekir. Ayrıca, iş ahlâkının ekonomik kalkınmayla birlikte önem kazanacağı ve ekonomideki olumlu gelişmelerin iş ahlâkının kurumsallaşmasını sağlayacağı gerçeği göz ardı edilmemelidir.

KAYNAKLAR

- AHMET, Esin. **İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu ve Denetim Raporları**, İstanbul: Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İ. Ü. İktisat Fakültesi, 1989.
- Ana Britannica Genel Kültür Ansiklopedisi**, 15.Baskı, Ana Yayıncılık ve Sanat Ürünleri Pazarlama A.Ş., 1986.
- BAYRAMOĞLU ALADA, Adalet. **Yerel Yönetimlerde Ahlâk**, İstanbul: Toplu Konut İdaresi Yayınları, Kent Basımevi, 1993.

- BİLGİN, Mehmet Hüseyin. “**Politik Yozlaşmaya Ekonomik Bir Bakış ve Türkiye İçin Alternatif Öneriler**”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997. Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, 1998.
- VYAKARNAM, S., A. BAILEY, A. MYERS and D. BURNEIT, “**Towards an Understanding of Ethical Behaviour in Small Firms**”, *Journal of Business Ethics* 16, 1997.
- CAVANAGH, Gerald. F. **American Business Values**, Third Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, 1990.
- ÇAĞATAY, Neşet, **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Yayınları, 1989.
- DEAN, Peter J., “**Examining the Profession and the Practice of Business Ethics**”, *Journal of Business Ethics*, 16, 1997.
- EMRULLAH, Ali Bin ve Muhammed HADİMİ. **İslam Ahlakı**, İstanbul: Hakikat Ltd. Şti. Yayını, 1992.
- DÖNEK, Ekrem. “**Türk Toplumunun İş Ahlakı ve Ekonomik Gelişmesinde Ahilik Kültürünün Yeri ve Önemi**”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997 Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.Fakültesi, Adapazarı, 1998.
- EKEN, Musa. “**Hükümet Programlarında Etik**”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997. Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F., Adapazarı, 1998.
- EKİNCİ, Yusuf. **Ahilik**, 4.Baskı, Ankara: Sistem Ofset, 1983.
- FOERSTER, F.W. **İyi İnsan İyi İş Adamı**, (Çeviren: İsmail Hüsrev Törkin), İstanbul: Doğan Kardeş Yayınları, 1995.
- FERREL, O. C. and John FRAEDRICH. **Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases**, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Company, 1994.
- GÜLERMAN, Adnan ve Sevda TAŞTEKİL. **Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri**, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini AR-GE Müdürlüğü Yayınları, 1993.
- GÜNGÖR, Erol. **Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak**, 1.Basım, İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş., 1995.
- GÖKTÜRK, İsmail, Mehmet YILMAZ ve Dündar KÖK, “**Temel Kaynaklardan Hareketle Türk Devlet Geleneğinde Meşruluğun Dayanakları**”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı, 1998.
- HELLRIGEL, Don and John W. SLOCUM Jr. **Management**, Fourth Edition, Reading Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1986.
- KOPRAMAN, Kâzım Yaşar vd., **Tarih-I**, İstanbul: M.E.B Yayınları No:2586, 1994.
- KOSKINEN, Marja-Kaarina, Ada SCHREINER and Beverly FIORELLA. “**Work of The Subcommittee Defining The Code of Ethics as Part of The Education Committee’s Work**”, IAMLIT Assembly of Delegates 1992, <http://www.iamit.se/publications/ethics.htm>.
- McHUGH, Francis P. **İş Ahlakı**, (Çeviren: TÜSİAD), İstanbul: TÜSİAD Yayınları, Yayın No:TÜSİAD-T/92, 8-54, Detay Basım Ltd., 1992.
- McNAMARA, Carter. “**Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit of Managers**”, at <http://www.mapnp.org/library/ethics/ethxgde.htm>, April 1998.
- NEDVİ, Seyyid Süleyman. **İslam Ahlak Nizamı**, (Çeviren: Ali Gençli), İstanbul: Erkam Yayınları No:51, 1990.
- PAZARLI, Osman. **İslamda Ahlak**, 1.Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi, Ağustos 1972.
- SERTER, Nur. **Dinde Siyasal İslam Tekeli**, İstanbul: Sarmal Yayınevi, Haziran 1997.
- SORA, Sebastian A., D. S. P, “**A Framework for Establishment of Applied Ethics in the Exercise of Management Activities**”, at Ethical Contexts for Business

- Conflicts, (General Editors: Samuel M. Natale and John B. Wilson), Lanham: University Press of America, 1989.
- ŞAHİM, Zeki. **“Baskı Grupları ve Etik”**, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi, Adapazarı, 1998.
- THOMPSON, Arthur A., William E. FULMER and A. J. STRICKLAND. **Strategic Management**, Fourth Edition, Boston: Irwin Homewood, 1992.
- TANERİ, Aydın. **Türk Devlet Geleneği**, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları No:2435, Bilim ve Kültür Eserler Dizisi:619, Eğitim Dizisi:30, 1997.
- TIERNEY, Elizabeth P., **İş Ahlakı**, 1.Basım, İstanbul : Rota Yayınları, Temmuz 1997.
- TÜMER, Günay ve Abdurrahman KÜÇÜK. **Dinler Tarihi**, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi, M.E.B. Yayınları No:431, 1996.
- TOSUN, Kemal. **Yönetim ve İşletme Politikası**, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayın No: 232, İşletme İktisadi Enstitüsü yayın No: 125, Yön Ajans, 1990.
- TOPRAK KARAMAN, Zerrin. **“Kamu Politikalarının Yarattığı Politik Yabancılaşma ve Çevre Ahlakı”**, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu 24-26 Aralık 1997*, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı 1998.
- TURAN, Refik ve Nevin ERGEZER. **Genel Türk Tarihi**, Ankara: Ocak Yayınları, 1996.
- ÜNSÜR, Ahmet. **“Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk”**, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997.Sakarya Üniversitesi, İ. İ. B. F, Adapazarı, 1998
- YURTSEVER, Gülçimen. **“Rüşvet ve Türkiye”**, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F., Adapazarı, 1998.

