

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

AHİLİKTEN GÜNÜMÜZE MESLEKİ EĞİTİMDE ÇALIŞMA AHLAKI

Yüksek Lisans Tezi

Cemalettin Can

Gaziantep, 2013

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

AHİLİKTEN GÜNÜMÜZE MESLEKİ EĞİTİMDE ÇALIŞMA AHLAKI

Yüksek Lisans Tezi

Cemalettin Can
Danışman: Doç. Dr. Levent ÇİNKO

Gaziantep, 2013

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Ahilikten Günümüze Mesleki Eğitimde Çalışma Ahlakı” başlıklı çalışmanın tarafımda, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

02.09.2013

Cemalettin Can



ÖZET

Bütün toplumların gündeminde temiz toplum oluşturma hayali vardır. Bu hedefi gerçekleştirebilmek için hayatın her alanında olduğu gibi eğitim kurumlarında ve iş yerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak için son dönemlerde ‘çalışma ahlakı’ kavramını sıkça duymaktayız. Mesleki eğitim almakta olan ve iş hayatına hazırlanan gençlerin sağlam bir kişilik edinmeleri ve iş dünyasında ahlâkî bir iklimin yerleşmesi için ahlâkî olmayan davranışları sorgulamak, haksız kazancı ve rekabeti engellemek, kaliteyi arttırmak için çalışma ahlakı üzerinde önemle durulmaktadır.

İş yerinde mükemmeli yakalamak için sadece teknik bilgi yetmez. Çünkü ahlaki ilkelere uzak bir iş yeri ülkenin kalkınmasında ve refah seviyesine ulaşmasında olumlu bir rol üstlenmez ya da ahlâkî ilkeleri olmayan bir iş bireyin başarılı olamayacağı, olsa bile bunun geçici olacağı kesindir. Çalışma ahlakı kavramı çok yeni olmakla birlikte, tarihte çalışma ahlakına yüklenen anlam her zaman var olmuştur. Bunun tarihimizdeki en önemli 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 mesleki eğitim ve ahlâk ayrılmaz bir bütün oluşturur.

Anahtar Kelimeler: Ahi Evran, Ahilik, Ahlak, Mesleki Eğitim, Çalışma Ahlakı.

ABSTRACT

Clean, community-building agenda of all communities are imagined. To achieve this objective, as in all walks of life and at work, in educational institutions and to know right from wrong, to do the right thing in recent years 'work ethic' We are frequently the concept. Vocational training and working life of young people prepared to acquire a solid personality and unethical behavior in the business world for the establishment of a climate of moral questioning, unfair competition, gain and prevent, to enhance the quality of work ethic are emphasized.

Just enough technical knowledge to achieve excellence in the workplace. Development of the country away from the workplace because of moral principles and assume a positive role in achieving the level of prosperity of a business or an individual with moral principles can not be successful, even though it is bound to be temporary. The concept of work ethic is very new, but the meaning attributed to the work ethic has always existed in history. The working environment is one of the most important examples of this moral atmosphere of our history with the Ahi. Ahi system, the business regardless of the technical equipment required for the work done, and provides an example of the combination of perfect morality.

Ahi the art to perfection, living where honesty, virtue is based on service to the community and the people. Employees work according to the principles and moral as well as an aspiring arts ustalaşmasını system. So Ahi forms an integral whole of professional education and ethics.

Key Words: Ahi Evran, Ahi, Moral, Vocational Training, Work Ethics.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET	1
ABSTRACT	1
İÇİNDEKİLER	1
KISALTMALAR	1
1.GİRİŞ	1
2.AHİLİK	6
2.1.Ahi Evran'ın Hayatı.....	6
2.2.Ahi Evran'ın Ahlak Anlayışı.....	11
2.3.Ahilik Kavramı.....	16
2.4.Ahiliğin Ortaya Çıkışını Hazırlayan Sebepler.....	16
2.5.Ahiliği Kuran Düşünce.....	16
2.6.Ahiliğin Kaynağı.....	16
2.7.Ahiliğin Ahlaki Temelleri.....	16
2.8.Ahiliğin Amaçları.....	18
2.9.Ahiliğin Anadolu'da Yayılışı.....	18
2.10.Ahiliğin Özerkliği.....	20
2.11.Ahilerin Toplantı Meclisleri.....	22
2.12.Ahilerin Siyasi Hayata Etkileri Ve Üstlendikleri Askeri Görevler.....	26
2.13.Ahilerin Ekonomik Hayata Etkileri Ve Üstlendikleri Sosyal Görevler.....	28
2.14.Ahilikteki Kalite Ve Standart Anlayışının Günümüze Yansımaları.....	32
2.15.Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarına İlişkin Uygulamalar.....	36
2.15.1.Ahi Teşkilatında Planlama.....	46
2.15.2.Ahi Teşkilatında Örgütlenme.....	46
2.15.3.Ahi Teşkilatında Yönetim.....	56
2.15.4.Ahi Teşkilatında Koordinasyon.....	56
2.15.5.Ahi Teşkilatında Denetim.....	56
3.AHLAK KAVRAMI	56
3.1.Ahlak Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	66
3.2.Ahlak Kavramının Kapsamı.....	66
3.2.1.Ahlâki Davranış.....	66

3.2.2.Ahlâki Değer.....	66
3.2.3.Sosyal Ahlâk.....	66
3.3.Ahlak İle İlgili Yaklaşımlar.....	66
3.3.1.Teleolojik Yaklaşımlar.....	75
3.3.2.Deontolojik Yaklaşımlar.....	75
3.3.3.Haklar Yaklaşımlar.....	76
3.3.4.Adalet Yaklaşımı.....	75
3.4.Çalışma Ahlakı Kavramı.....	75
3.5.Çalışma Ahlakının Kapsamı.....	55
3.6.Çalışma Ahlakı İle İlgili Yaklaşımlar.....	16
3.6.1.Faydacılık Yaklaşımı.....	16
3.6.2.Moral Haklar Yaklaşımı.....	16
3.6.3.Adalet Yaklaşımı.....	16
3.7.Çalışma Ahlakının Önemi.....	16
3.8.Dünyada Çalışma Ahlâkının Tarihsel Gelişimi.....	16
3.9.Türkiye’de Çalışma Ahlâkının Tarihsel Gelişimi.....	16
4.TÜRKİYE’DE MESLEKİ EĞİTİM İLE AHİLİK VE AHLAK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	75
4.1.Türkiye’de Mesleki Eğitim.....	16
4.2.Türkiye’de Mesleki Eğitimin Genel İşleyişi.....	16
4.3.Mesleki Eğitimin Temel İlkeleri.....	16
4.4.Mesleki Eğitim İle Ahilik Arasındaki İlişki.....	16
4.5.Mesleki Eğitim İle Ahlak Arasındaki İlişki.....	16
4.6.Ahilik İle Ahlâk Arasındaki İlişki.....	16
4.7.Ahiliğin Ahlâki ve Mesleki Özellikleri.....	16
4.7.1.Ahilerin Eğitim Ve Dayanışmaya Verdikleri Önem.....	75
4.7.2.Ahilerin Çalışma Hayatında Yerine Getirdiği İşlevler.....	75
4.7.3.Ahilerin Sosyal Sorumluluk İle İlgili Faaliyetleri.....	75
4.7.4.Ahilerin Gençlerle İlgili Faaliyetleri.....	75
4.8.Ahiliğin Sona Ermesi ve Türkiye’de Meslek Hayatının Yeniden Yapılanması.....	75
4.9.Türkiye’de Mesleki Eğitimdeki Son Gelişmeler ve Ahilik Modeli.....	75
4.10.Türkiye’de Mesleki Eğitim İle İlgili Sorunlar.....	75
4.10.1.Öğrencilerle İlgili Ortaya Çıkan Sorunlar.....	75
4.10.2.Okul Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar.....	75
4.10.3.İşletme Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar.....	75
4.11.Türkiye’de Mesleki Eğitim İle İlgili Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri.....	88
5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	93

EKLER	95
KAYNAKÇA	117



KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
akt.	: Aktaran
çev.	: Çeviren
drl.	: Derleyen
dzl.	: Düzenleyen
hzl.	: Hazırlayan
ISO	: Uluslararası Standartlar Örgütü
İGİAD	: İktisadi Girişim ve İş Ahlâkı Derneği
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MÜSİAD	: Müstakil İş Adamları Derneği
M.Ü.	: Marmara Üniversitesi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TEDMER	: Türkiye Etik Değerler Merkezi
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici Ve İş Adamları Derneği
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü

GİRİŞ

Ahilik teşkilatı, orta çağlarda Anadolu'nun sosyal yaşantısının düzenlenmesinde büyük rol oynamıştır. 13. yüzyılın ortalarından başlayarak Türk gençlerini aylak kalmaktan ve kötü akımların etkisinden kurtarmak, aynı zamanda o dönemde devletin çok ihtiyacı bulunan askeri güce katkıda bulunmak için organize edilmiş olan ahilik teşkilatı, çok yönlü sosyal bir yapıya sahiptir. Ahilik; sanatı, belli süre bir kademede kalarak girişilen yamak-çırak-kalfa-usta hiyerarşisi kurmak ve bu kademelerdeki baba evlat ilişkisi gibi içten bağlarla bağlamak suretiyle, sağlam ahlâkî ve mesleki temellere oturtmuştur. Ahilik teşkilatı esnaf ve sanatkârlıkta önemli bir sorun olan üretici-tüketici çıkar ve menfaat ilişkilerini, birbirleriyle bir sürtüşmeye düşmeyecek biçimde ayarlamıştır (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 10.02.2013).

Zengin ve saygılı kişilerden oluşan ahilik kurucuları, bütün güçlerini ve çabalarını ülkenin türlü sanat erbabını bir örgüt etrafında toplayıp onları zaviyelere bağlayarak manevi ve ahlâkî yönden yüceltmek istemişler, bunda da çok başarılı olmuşlardır (Çağatay, 1989: 92). Ahilik örgütünün yerleştirdiği sağlam mesleki ve ahlaki düzen, aralarındaki karşılıklı dayanışma ve yardım, onların öteki esnaf ve sanatkârlar üzerinde etki ve üstünlük kurmaları sonucunu doğurmuştur. Osmanlı ülkesindeki bütün Türk esnaf, sanatkâr ve meslek sahipleri, ahi babalarından ya da onların yetki verdiği kişilerden aldıkları yeterlik ve izin belgeleriyle iş yapmışlardır. Böylece her şehir ve kasabadaki esnaf ve sanatkâr grupları için; çarşılar, uzun çarşılar, kapalı çarşılar kurulmuş ve her türlü iş bu esnaf birliklerince görülmeye başlanmıştır (Nasır, 2002: 7).

Ahi birlikleri, esnaf ve sanatkârların pazardaki, başta hammaddenin alım satımını, işlenmesini ve işlendikten sonra satılması olmak üzere, tüm faaliyetlerini çeşitli kurallara bağlamıştır. Bu kurallara uymayan ve meslek ahlakına aykırı hareket edenler ise, meslekten çıkarmaya kadar çeşitli yöntemlerle cezalandırılmışlardır (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 10.02.2013).

“Ahlak ile sanatın uyumlu bileşimi” olarak ifade edilen ahilik, sadece esnaf ve sanatkârların faaliyetlerini düzenlemekle yetinmemiştir. Ayrıca, zengin ile fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, millet ile devlet yani toplumun bütün fert ve kurumları arasında iyi ilişkiler ve denge kurarak herkesin huzur içerisinde yaşaması hedeflenmiştir. Dolayısıyla Ahilik, üretmeden tüketmeye, ihtiyaç fazlasını tüketmeye, haksız rekabete, güçlünün zayıfı sömürmesine, haksız kazanç sağlamaya, insanları kandırmaya, kısaca ahlaki olmayan her türlü davranışa karsıdır (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 10.02.2013). Ahiliğin bu yaklaşımının; bugünkü koşullarda ülkeler için gelişmişliğin göstergesi olan, işçi haklarına önem verilmesi, bu hakların tam uygulanması, her açıdan yaşam standardının yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal açıdan güçlü olan işletmelerde mesleki ahlak anlayışının korunması ve geliştirilmesi, tüketici korumaya yönelik denetimlerin artırılması gibi modern çalışma ahlakına yönelik yapılan faaliyetlerle örtüştüğünü söylemek mümkündür (<http://www.belgeler.com/blg/tma/sosyal-yardimlasma-ve-dayanisma-vakiflarininy-oksul-lukla-savasim-politikalari-icin-deki-yeri-eskisehir-ornegi> Erişim Tarihi: 10.02.2013)

Her toplum için meslek konusu ve eğitimi geçmişte olduğu kadar günümüzde de önemini korumakta, düşünür ve bilim insanlarının ilgisini üzerinde toplamaya devam etmektedir. Yeni toplumsal düzenlemeler toplumların yaşadığı sosyo-ekonomik değişimlerin ve gelişmelerin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmakta olup, bunların mükemmeliyetçi bir anlayışla işleyebilmesi ancak bu düzenlemelerin bireylerin sahip oldukları ve benimsedikleri değerler ile ne kadar uyum içerisinde olduklarına bağlıdır. Bunun yanında, bireyin, yakın veya uzak bütün insanların ve doğanın yararı için, bencil amaçlarından vazgeçmesine yönelik değerleri kazanması, bunları yaşamında benimseyerek kullanabilmesi önem kazanmakta ve bu noktada da, eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır (Erişim Tarihi: 10.02.2013).

Eğitimin muhtelif tanımlarını yapmak mümkündür ve bu çeşitliliğe farklı felsefi sistem ve psikolojik yaklaşımlar yol açmaktadır. İdealistlere göre eğitim, Tanrı'ya ulaştırma süreci için yapılan etkinlikler; realistlere göre, insanı toplumun başat dengelerine göre yetiştirme süreci; eleştirel teorisyenlere göre, çelişkiyi en aza indirip üretimde bulundurma sürecidir; pragmatistlere göre eğitim yaşantılar yoluyla kişide istendik davranış değişikliği oluşturmak; varoluşçulara göre ise, insanı sınır durumuna getirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Durak ve Yücel, 2010: 2).

Mesleki teknik eğitim, alan itibarıyla orta öğretim, çıraklık eğitimi ve usta öğreticilik başta olmak üzere geniş bir alanı kapsamaktadır. Özünü milli değerlerimizden alan ahilik teşkilatının en azından bazı uygulamalarından faydalanılarak yapılacak bir meslek eğitimine dönüşe olan ihtiyaç ortadadır. Mesleki teknik eğitim konusunda yapılan çalışmalarda iddia edildiği gibi bu eğitimde Ahilik modeli uygulanabilmekte midir? Yabancı modellerin örnek alındığı Türkiye meslek eğitim sisteminin işlerliğinin başlıca şartı, özyapısındaki değerlerin bu eğitimle birleşmesinin önünü açmaktır. Ülkenin vazgeçilmez ihtiyacı olan ara insan gücünün sadece öğretimini hedefleyen çalışmaların ve düzenlemelerin ahilik anlayışıyla yeniden ele alınması gerekmektedir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 10.02.2013). Yüzyıllarca meslek eğitiminde model olmuş ahilik anlayışın bugün için uygulanabilirliği araştırılmalıdır. Bu çalışma, Türkiye'de meslek eğitim sisteminde model arayışlarını değerlendirerek, bu kapsamda Ahilik teşkilatından birtakım prensiplerin nasıl uygulamaya geçirilebileceği konusunda öneriler sunmaktadır (Durak ve Yücel, 2010: 3).

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 "çalışma ahlakı" kavramının kullanılma eğiliminin arttığını görmekteyiz. Çalışma ahlakı ile amaç sadece felsefi 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 (<http://islamekonomisi.org/ornek-kurum-ahilikte-is-ve-meslek-ahlaki/> Erişim Tarihi: 10.02.2013).

Temiz toplum oluşturmanın 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 gelirse, 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 (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 10.02.2013).

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 ilkelerini benimsemiş olmalarıdır. Ahilik de bu amaçla, iş hayatına düzenlemeler getiren bir kuruluş olarak değerlendirilmelidir (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 10.02.2013).

Ahilik, 13. ile 19. yüzyıllar arasında Anadolu başta olmak üzere Balkanlardan Kırım'a uzanan bir coğrafyada egemen olmuş ekonomik, sosyal ve kültürel bir kurumdur. İşi 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 ((<http://islamekonomisi.org/ornek-kurum-ahilikte-is-ve-meslek-ahlaki/> Erişim Tarihi: 10.02.2013). Ahlak, iyi ve doğru davranışlar için kurallar koyar, standartlar belirler, uygun davranışları gösterir, ikilemler karşısında ahlâkî kararlar verilmesine yardımcı olur.

Ahlâk, davranışları “doğru- yanlış”, “iyi-kötü” diye yargılarken başvurduğumuz, zihnimize kazınmış kültürel değer ve ilkelerdir. Etik ise, ilkelerin kararlara uygulanması, davranışlara dönüşmesidir. Ahlâkî kodlar bize hangi durumda hangi değerlere öncelik vermemiz gerektiğini ve hangi davranışı seçmemizin uygun olduğunu söyleyen kurumsallaşmış rehberlerdir. Geleneklerle yapılan ahlâk, yerleşmiş bir dizi değerden oluşur ve toplumla bütünleşmeyi hedefler, toplum içindeki çeşitli tarafların varoluş haklarını temel alır; daha gelişmiş bir kavramsal düşünceye dayanan bireysel bir bilinci ifade eder. Bu bilinç; kişisel ahlâk, kurumsal ahlâk ve toplumsal ahlâkın 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 (Akça, 2003).

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 ahlak çalışmalarıyla tanınan Harvard Üniversitesinin hocalarından J. Badaracco’nun verdiği örnek, her zaman iyi ile kötü arasında seçim yapmadığımızı; her zaman olmasa da ara sıra ‘doğrular arasından 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 uyarmayı vurguluyor. Kurumsal etik, bilgiyi gizli tutmanız gerektiğini söylüyor. Seçeneklerin hepsi meşru ve doğru. Bu doğrular labirentinden nasıl çıkmalı? 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 de kolay değildir. Bunun için her türden kararımızı etkileyen ‘ahlâk’ kavramının anlamını ortaya koymamız gerekiyor (Çağatay, 1989: 81).

2.AHİLİK

2.1.Ahi Evran'ın Hayatı

Ahiliğin kurucusu olan Ahi Evran XIII. Yüzyılda Güney Azerbaycan'ın Hoy şehrinde doğmuştur. Asıl adı Nasiruddun Mahmud b. Ahmed el-Hayi Ahi Evran' dır (ö.659/1261). Horasan ve Maveraünnehir'de tahsilini yapmış, büyük ilim adamı Fahreddin Razi'den akli (fen) ve nakli (din) ilimlerini öğrenmiştir. 1205 yılında Anadolu'ya gelen Ahi Evran, Kayseri, Konya ve Denizli' de kaldıktan sonra Kırşehir'e yerleşerek ömrünün sonuna kadar burada yaşadı. Ahi Evran, Kırşehir'de Ahilik teşkilatını kurdu. Debbağlık yaparak (deri tabaklayarak) geçimini sağlayan Ahi Evran, Ahilik teşkilatının Selçuklu ve Osmanlı coğrafyasında yayılmasına öncülük etmiştir. Ahi Evran'ın kurmuş olduğu Ahilik sistemi yüzlerce yıldır Anadolu insanının hem manen hem de maddeten yükselmesine sebep olmuştur (Çalışkan, 2001: 72-73).

Ahi Evran; yüzyıllardır savaşçılık, dini ve ahlâkî bilgiler vermekte büyük ve önemli görevler yerine getirmiş olan Fütüvvet Teşkilatından yararlanarak “Ahi” Teşkilatı”nı kurmuştur. Ahi Evran ahlakla sanatın ahenkli bileşimi olan ahiliği çok itibarlı bir duruma getirmiştir. Böylece ahilik yüzyıllarca bütün esnaf ve sanatkâra yön vermiş, onların işleyişini düzenlemiş, Yeniçeri Teşkilatı'nın kuruluşunda önemli rol oynamış devlet adamları bu kuruluşa girmeyi şeref saymışlardır (Şimşek, 2006: 34).

Ahi Evran, halkın ekonomik durumunu iyileştirmek, meslek sahibi olmasını ve din sömürsünden kurtarmak için çalışmıştır. İşe ayakkabıcı ve saraç esnafını teşkilatlandırmakla başlamıştır. Kısa zamanda üstün becerisi, ahlaki sağlamlığı ve hakseverliği ile büyük bir ün ve saygı toplamıştır. Kurduğu teşkilatın başkanı, “Ahi Babası” olmuştur (<http://www.mersinesob.org.tr/v2/ahilik-kulturu-haftasi> Erişim Tarihi: 16.02.2013).

Ahilik başlangıçta birkaç esnaf kolunu kapsayan bir teşkilatlanmaya sahipti. Zamanla Anadolu'nun her şehir ve kasabasında hatta köylerinde yaygınlık kazanmış, bütün esnaf ve çalışanları bünyesinde toplayan çok yönlü sosyal bir kuruluş hüviyetine bürünmüştür. Bir yerleşme birimindeki ahi birlikleri arasındaki münasebet, her bir sanat kolunun şeyhlerinin katılımıyla oluşan büyük meclis vasıtasıyla sağlanıyordu. Yine bütün esnaf birlikleri büyük meclis başkanı vasıtasıyla Kırşehir'deki Ahi Evran zaviyesine bağlıydılar. Kırşehir Ahi Evran zaviyesinin başında bulunan ahi baba, bütün sanatkârların piri kabul edilen Ahi Evran in halifesiydi ve dolayısıyla bütün birliklerin başıydı. Böylece ahi birlikleri önce yerel merkezlere, sonra da yerel merkezlerin bağlı oldukları genel merkez konumunda olan Kırşehir Zaviyesine bağlı olma şeklinde hiyerarşik teşkilatlanmaya sahiptir (Akça, 2003: 215).

Bu kuruluşların temelleri başlangıçtan beri o denli sağlam atılmış, kuralları zamanın ve toplumun gereklerine ve gerçeklerine o denli uyum sağlamıştı ki, bu kurallar sonradan, kent ve kasabaların belediye hizmetleri ve bu hizmetlerin kontrolleri için örnek alınmış, narh nizamnamesi ya

da kanunnameleri şeklinde resmileştirilmiştir (<http://www.diyadinnet.com/YararliBilgiler-512&Bilgi=ahilik-felsefesi> Erişim Tarihi: 16.02.2013).

2.2.Ahi Evran'ın Ahlak Anlayışı

13. 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 ticaretle ve sanatta temelli ahlâk kuralları geliştireyordu (<http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=63%3AAhilik-makale-4&option> Erişim Tarihi: 16.02.2013).

Ahi Evran, Farabi ve İbn-ı 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 (Erken, 1998: 97).

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. Aslında insanların farklı kabiliyette olması, Allah'ın insanlara bahsettiği bir nimettir. Böyle olmasıydı aralarında yarışma duygusu yerine haset duygusu gelişir bu da fertler arasında zulmün, kötülüğün ve bozgunculuğun nedeni olurdu (<http://www.ahilik.net>. Erişim Tarihi: 16.02.2013).

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 alınır. 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 (http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=69%3AAhilik-makale-10&option=com_content&Itemid=41 Erişim Tarihi: 16.02.2013).

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 tâbiyetlidir. 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 (Erken, 1998: 98).

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 (http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=69%3Aahilik-makale-10&option=com_content&Itemid=41 Erişim Tarihi: 16.02.2013).

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. Sanatında çalışarak zengin olan Ahiler, varlıklarını topluma hizmet aracı olarak gördüklerinden sosyal faaliyetler de yürütmekteydiler (http://mebk12.meb.gov.tr/mebiys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 16.02.2013).

Ahi birliklerini kurup yaygınlaştıran Ahi Evran ve arkadaşları, örgütün ahlâkî kaidelerini iyi olma felsefesine dayanan fütüvvetnâmelerden almışlardır. 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 artırılmasını, esnafın beceri ve bilgilerini yükseltmelerini tavsiye ederdi (<http://www.ahilik.net>. Erişim Tarihi: 16.02.2013).

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 gerçekleştirmektir. Bu sonuç esnafa iç ve dış rakiplerine karşı rekabet avantajı ve pazarda rakiplerine karşı önlem almalarını sağlayacaktı. 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. Bu ilke ve prensipler o devirde

ve sonraları toplumsal ve ekonomik istikrarı sağlayıcı faktörler olmuşlardır (<http://www.ahilik.net>. Erişim Tarihi: 16.02.2013).

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. 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 dükkan, tezgah sahibi olduğunda, kazanılan paranın hilesiz, aldatmacasız, alın teri ile ve helalinden kazanılması gereği düşüncesi benimsetilirdi (Ekinci, 2001: 36).

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 başkalarının haklarına riayet etmesini bilen meslek sahibi insanlar olarak yetiştirmektir (Gülvahaboğlu, 1991: 49).

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 oluşturması, 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. 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 (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 18.02.2013).

Ahiliğin çalışma 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 ve kendi el emeği ile geçinmeyi yayıp kendi kendine yeter olma hedefini güden bir kuruluş olmuştur (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 18.02.2013).

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 (Hatemi, 1995: 98).

2.3.Ahilik Kavramı

Ahilik kelime olarak Arapçada kardeş, Türkçede ise eli açık, konuksever ve yiğit anlamına gelen “akı” sözcüğünün karşılığıdır. Ahilik Teşkilatı ise Anadolu’da gelişip yaygınlaşan sanatta, ticarete dayanışma ve yardımlaşmayı esas alan sosyo-ekonomik bir kurumdur. Ahilik 13. yüzyılda köylere kadar yayılarak düzenli ve milli bir toplum kurmayı amaç edinen sosyal bir kurum haline gelmiştir (Gülvaaboğlu, 1991: 51).

Ahiliğin amaçları; insanları hem ahlaken hem de mesleki yönden eğiterek üretici ve topluma yararlı bir duruma getirmek; inançlı, ahlaklı, bilinçli ve üretici bir toplum oluşturmak, insanlar arasında karşılıklı anlayış, güven ve rıza duygularıyla işbölümü ve işbirliği kurarak toplumda sosyal ve ekonomik dengeyi sağlamaktır. Ahiler, rekabeti çok iyi biliyorlardı. Ama rekabeti müşteri çalmak için hileli yollara başvurarak değil, daha iyi ve daha kaliteli mal üreterek yapıyorlardı. Ahilik; daha fazla kazanmak, spekülasyon ve rekabet yapmak yerine karşılıklı yardım ve sosyal dayanışma esaslarına bağlı kalmayı tercih etmiştir (Çağatay, 1989: 91).

Ahilikte iş ve meslek ahlaki kabul edilmesi mecburi kurallar haline gelmiştir. Kendinden önce başkalarını düşünmek ve kollamak, hak ettiğinden fazlasını istememek, kanaat ve tevazu ölçüleri içerisinde “hırs” ve “tamah”dan (azla yetinmemek) uzaklaşmak, kendi yeteneğine uygun bir işle meşgul olmak, sanatını mutlaka bir üstadından öğrenmek ve birliğin, beraberliğin korunması için dayanışma içerisinde bulunmak ahiliğin mutlaka uyulması zorunlu olan kurallarıdır (Güllülü, 1977: 9).

Ahiler yeniliğe açık insanlar olup, halka sanat, meslek ve genel bilgileri öğretmek için var güçleriyle çalışırlar. Bu bakımdan Ahiliğin eğitimcilere ışık tutacak önemli özellikleri vardır. Ahilik sisteminde işyerinde çalışanlar ile çalıştıranlar arasında pek fark olmadığı gibi aralarında baba-oğul ilişkileri vardır. işyeri aynı zamanda sanatın ve ahlakın öğretildiği bir okuldur. Burada üretilen mal belli bir ihtiyacı karşılayacak şekilde kusursuz ve tam olarak üretilir. Emeğin karşılığı, çalışanın alın teri kurumadan ödenir. işyerlerinde çalışan ve çalıştırılanlar dayanışma içerisinde dirler. Bu uygulama emek ve sermayenin barışık olduğu bir model olmuştur (Çağatay, 1989: 93).

Bugün kaliteli üretim için başvurulan ve toplam kalite yöntemi adı verilen tedbirlerle tüketicilerin daha ucuz, daha kaliteli mal alma imkânı doğmuştur. Ahilik sisteminde bir malın üretiminden tüketicinin eline geçene kadar üretimin her safhası bütün çalışanların sorumluluğu altındadır. Çıraklar, kalfalar ve ustalar hep birlikte malın kalitesinden sorumludurlar. Ayrıca

otokontrol sistemiyle malın kalitesi sürekli denetlenir (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 16.02.2013).

Ahilik, Osmanlı'ya özgü milli bir kuruluş olarak ortaya çıkmış, tüketicilerin korunması yanında, Türklerin Anadolu'da kök salması ve tutunmasında önemli bir rol oynamıştır. Ahi birliğinin Osmanlı'ya özgü yapısı 17. yüzyıla kadar sürmüştür. Osmanlı Devleti'nin Müslüman olmayan egemenlik alanı genişledikçe, çeşitli dindeki kişiler arasında çalışma zorunluluğu doğmuştur. Bu şekilde din ayırımı yapılmadan kurulan, eski niteliğinden bir şey kaybetmeyen yeni organizasyona "Gedik" denilmiştir. Gedik kelimesi Türkçedir. Tekel ve imtiyaz anlamına gelmektedir (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 18.02.2013).

Bu şekilde esnaf ve sanatkârlık, 1860 yılına kadar sürmüştür. O zamanlar bir kişi çıraklıktan ve kalfalıktan yetişip de açık bulunan bir ustalık makamına geçmedikçe, yani gedik sahibi olmadıkça dükkân açarak sanat ve ticaret yapamazdı. Ancak ellerinde imtiyaz fermanı olan kişiler sanat ve ticaret yapabilirlerdi. Bu fermanlar esnafın sayılarının artırılıp-eksiltilmesi, mülk sahiplerinin eski kiralarnı artırmaması, gediği olmayanların sanat ve ticaret yapmaması, açık olan gediklerin esnafın çırak ve kalfalarına verilmesi, dışarıdan esnaflığa kimsenin kabul edilmemesi gibi hükümleri kapsıyordu (<http://www.ahilik.net>. Erişim Tarihi: 18.02.2013).

18.yüzyıla kadar esnaf ve sanatkârlık, Osmanlı Devletinde altın çağını yaşamıştır. Ahilik gelenekleri ve daha sonra kurulan Lonca Teşkilatları bu sınıfı gerek nicelik gerekse nitelik yönünden geliştirmiştir (<http://www.tesk.org.tr/tr/hakkında/tarihce.php> Erişim Tarihi: 18.02.2013).

Osmanlı Devletinin çöküş sürecinde ahilik teşkilatı da payına düşeni almış ve giderek yozlaşmıştır. Sonuçta loncalar bozulmuş, töreye göre değil, iltimasa göre atamalar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde devlet tam bir çöküş yaşamıştır. Nihayet 1912 yılında Loncalar tamamen ortadan kaldırılmıştır. Böylece 700 yıl boyunca yaşamış ve Anadolu halkının ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamında belirleyici bir rol üstlenmiş olan Ahilik sistemi tarihe karışmıştır (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 20.02.2013).

Her esnaf birliği kendi alanında zanaatçıları denetlerdi. Birliğe bağlı dükkân ya da atölye sayısı birliğin izniyle artırılabilir. Her dükkânda bir tek usta bulunurdu. Üretim belirli kurallara göre yapılırdı. Mallarda bir fiyat uygulanır, bozuk ya da pahalı mal satanlar meslekten atılırdı. Geleneğe göre bir ahi kendi emeği ile geçinmeli, cömert, alçak gönüllü ve namuslu olmalı, mal-mülk hırsına kapılmamalıydı (Güllülü, 1977: 9-10).

Bir zanaata girmek isteyenler, önce çırak olarak işe başlar ve işin inceliklerini öğrenirdi. Ahiliğe kabul edilme törenin de önce tuzlu su içilir, şedd kuşanılır (bele kuşak bağlanır) ve şalvar giyilirdi. Tuzlu su bilgiyi, şedd kuşanma yiğitliğe ve hizmete hazırlığı, şalvar namusu simgelerdi. Ahiliğe girenler "yol kardeşi" denen iki kalfa ile "yol atası" denen bir ustadan meslek eğitimi alırdı. Böylece çıraklıktan kalfalığı ve ustalığa yükselirdi. İlbaharda düzenlenen ahilik törenine herkes katılır, usta olanlara ahilik törelerine göre peştamal bağlanırdı. Ahiliğin fonksiyonları daha çok, kanaatkâr olma, helal kazanç, yardımlaşma, dayanışma gibi dini ve ahlaki temellere dayanmasına

rağmen sosyal yaşamdaki gelişmeler sayesinde, yukarıda belirtildiği, ekonomik faktörler de ağırlık kazanmaya başlamıştır. Böylece Ahilik modern ekonomik yaşamın kurumlarını yansıtan, sosyal güvenlik önlemleri, ürünlerde kalite ve standardizasyon gibi konularda da toplumda fonksiyonlar üstlenmiştir (http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 20.02.2013).

Ahiler, orta sınıf dediğimiz, toplumun serbest meslek sahipleri ile kalabalık esnaf zümresini bünyesinde toplayan bir sosyal dilimdir. Esnaf zümresinin başta gelen mesleği "debbağlık (dokumacılık; ilk kuruluşta dokumacılık ve dericilik (debbağlık) geçerli iş olduğundan Ahi Evren ilk olarak debbağlık loncasını kurarak loncanın şeyhi olmuştur. Memleketin sathına yayılmış olan büyük şehirlerden başka, küçük şehirlerdeki ve köylerde bulunan esnafı da içinde toplayan ve kasabalardaki esnafı da bünyesinde cem eden Ahilik, meslekî, dinî ve tasavvufî sistem ve ilkeleri ile memlekette asayişî temin eden, icabında şehirlerin savunmasına karışan hazır bir kuvvetti (özellikle Türkiye Selçukluları zamanında). İktidar ile halk arasında denge kuvveti idi (Köprülü, 1998: 87).

Ahi Evran tarafından, 13. asırda kurulan ve meslekî bir hüviyete sahip olan Ahilik, Anadolu'da meslekî eğitimin, sanat eserlerinin ve kültürel hayatın gelişmesine önemli katkıları olmuş bir tasavvuf zümresidir. 13. yüzyıla kadar "Ahilik", 20. asrın başlarına kadar ise "gedik ve lonca" adıyla faaliyet yürüten esnaf teşkilâtları cemiyetin iktisadi hayatını tanzimde önemli roller üstlenmiştir. Anadolu Selçuklu hâkimiyetinin güçlenmesiyle beraber yerleşen esnaf teşkilâtı, sadece esnaf yetiştirmiyor, ayrıca ideal insan tipinin oluşturulmasında da büyük rol oynuyordu. Ahiler, dinî bütün, üstün ahlâklı, çalışmayı seven, cömert ve idealist insanlardı (Çağatay, 1974: 51).

Meslek örgütlenmesi, Ahiler arasında birlik ruhu ve dayanışma sağlıyordu. Böylece şehir ve kasabalarda bir sosyal güç durumuna gelen Ahiler, bazı siyasi olaylara da karışabiliyorlardı. Nitekim Selçuklu yönetimi zayıflayınca, Ankara ve çevresinde siyasi hâkimiyet kurdular. Ahilik her ne kadar şehir ve kasabalarda faaliyet gösteren bir kuruluş ise de, sınır boyu kültürü içinde de etkisi vardı. İlk Osmanlı hükümdarları, Ahi ileri gelenleri ile devamlı münasebet kurmuşlardır. Şeyh Edibali, Osman Gazi ile yakın münasebetler kurup kızını ona vermişti (Hadidî, 1991: 30). Ahilik kurumunun anlaşılabilmesi ve onun toplumsal hayatta nasıl bir fonksiyon üstlendiğini ortaya çıkarabilmek için ilk önce Ahi kelimesinin kaynağı ve tarihi gelişim içerisinde kazandığı anlamlar üzerinde durmak gerekir (<http://www.ankesob.org.tr/ahilik/ahiliknedir.html> Erişim Tarihi: 21.02.2013).

Ahi kelimesinin kaynağı ile ilgili birbirinden tamamen farklı iki görüş bulunmaktadır: Birinci görüşe göre; Ahi kelimesinin kaynağı Türkçe olup, "akı" kelimesinin Anadolu'daki söyleniş tarzından doğmaktadır. Ahi, kelimesinin Türkçe olduğunu ileri süren araştırmacılara göre Ahi, kelimedeki "k" harfinin "h" olarak telâffuz edilmesinden ileri gelmektedir. Nitekim Anadolu'da "k" harfinin "h" ve "ğ" şeklinde telâffuz edildiği bilinmektedir (Göksu, 2000: 95). Örnek olarak, okumak, bakmak yerine okumak, bahmah veya okumağ, bakmağ denilmektedir. Buna göre Ahi kelimesi "cömert, eli açık" anlamlarına gelen "akı" kelimesinin "h" sesi ile okunmasından türemiş ve terimleşmiş bir kelimedir. Ahi kelimesinin reisler (başkanlar, liderler) için kullanılması, onun Türkçe "akı" kelimesindeki ses değişikliğiyle oluştuğu görüşünü kuvvetlendirmektedir. Nitekim Ahi kurumunda reislere Ahi,

diğerlerine fetâ, fityan denilmektedir (Köksal, 2005: 7-8). Ahi kelimesini arařtırانların bir kısmı ise; kelimenin Arapçadan Türkçeye geçtiğini ileri sürmektedirler. Bu görüşe göre Ahi, "erkek kardeş" anlamına gelen "ah" kelimesinin sonuna birinci tekil şahıslar için kullanılan ve sahiplik ifade eden "ye" zamirinin bitişmesinden oluşan bir kelimedir. Ahi kelimesi bu haliyle "kardeşim" anlamındadır (Güllülü, 1977: 11).

İkinci görüşü benimseyenlerden biri olan Hüseyin Kâzım Kadri, Ahi kelimesinin Arapça olduğunu şöyle açıklamaktadır: "Ahi, Arapça isim, Ahu yerinde "ahi" kardeş, birader, yar, dost, cemi (çoğul) "ihvan " kardeşler, dostlar, bir tarikata ve mesleğe tâbi olanlar" (Doğan, 2006: 202). İbn-i Battuta'dan öğrendiğimize göre; "Ahi; evlenmemiş, bekâr ve sanat sahibi olan gençlerle, diğerlerinin (herhalde bekâr olmayanlar) kendi aralarında bir topluluk meydana getirerek, kendi aralarında seçtikleri reislerdir." Reislerin zaviyeler yapmaları ve bunları tefriş etmeleri gerekir (Güllülü, 1977: 16-17).

Bir de "Fütüvvet" kelimesi vardır ki, Anadolu'da, kendine has isim ve özelliklerle yayılmıştır. Fütüvvet, Anadolu'da, Ahilik adı ile ve tamamen sufi bir karakterle yayılmıştır (Taeschner, 1972: 142).

Anadolu'da Selçuklular devrinde inkişaf eden ve daha ziyade Ahiler namıyla tanınan - Fütüvvet Zümreleri-, İslâm âleminin hemen her sahasında göze çarpan Esnaf Teşkilatı'na merbuttur (Köprülü, 1972: 386)" ifadesinden de anlaşılacağı üzere fütüvvet teşkilâtının Anadolu coğrafyasına gelmesi Selçuklular zamanında olmuştur. Fütüvvetçilik, X. yüzyılda teşkilatlanmaya başlamıştır. Geleneksel İslam dünyasında, özellikle de Orta Doğu şehirlerinde kendilerine ayyarun, şuttarun adı verilen ve kendilerini Fütüvvet idealleri ve değerleri ile ilişkilendiren değişik gençlik örgütlerinin Emeviler ve Abbasiler döneminde var olduğunu belirtir (Akça, 2003: 203-204). Zamanın anlayışı; bireylerin kişisel davranışında bütün sosyal gruplardan ve bir dinin öğretilerinden bağımsız olarak, en yüksek derecede yiğitlik, âlicenaplık ve mertlik halinde somutlaşıyordu. 9. yy'da bu yüce erdem "fütuvva" diye adlandırıldı ve olgun adamı "mar"ı belirleyen "muruvva" (mürüvvet) yanında yerini aldı (Akça, 2003: 204). Fütüvvet kelimesi Arapçadır. Sözlük anlamı tekil olarak "Fetâ", delikanlı, yiğit, eli açık, gözü pek, iyi huylu kişi demek olup, çoğul şekli "fityân"dır. Fütüvvet ve bunun yumuşatılmış şekli "Fütüvvi"; eli açıklık, yiğitlik, gönlü peklik, başkalarına yardım edicilik yani olgun kişilik anlamına gelir (Tezcan, 1988: 61).

Ahilikten önceki fütüvvetnâmelerle nitelikleri anlatılan fütüvvet kurumu, Ahilikten önce ortaya çıkmış bir kuruluştur. Ancak Fütüvvetçilik, daha kişisel erdemlere ve askerî niteliklere önem verdiği halde; Ahilik, ilk sıralarda, yani 13. yüzyıl başlarında, Osmanlıların askerî ve yönetim kurumlarını düzene koymasına dek, hem esnaf ve sanatkâr gibi, hem de devletin askerî güçleri yanında, Abbasiler yönetimindeki Fütüvvet teşkilatları gibi onlara yardımcı olarak görev yapmış bir kuruluştur (Demir, 2003: 82).

2.4.Ahiliğin Ortaya Çıkışını Hazırlayan Sebepler

Ahiliğin Anadolu'da kurulmasında; İslam'ın ilk asırlarında ortaya çıkan genç sanatkâr ve zanaatkârların bir araya gelmesiyle oluşmuş olan "fütüvvet" anlayışının katkısı olmuştur. Fütüvvet ise, İslamiyet'in etkisiyle aşiret hayatından yerleşik hayata geçiş sürecinde Arap toplumunda misafirperverlik, yiğitlik ve cömertlik gibi anlamlara gelir. "Fütüvvet", ahi örgütlerinin kuruluşunda fikri ortamı sağlayarak ahiliğin ahlaki yapısının şekillenmesinde etkili olmuştur. Ahi teşkilatının selefi sayılabilecek, fütüvvet topluluklarının İslam coğrafyasındaki ilk nüvelerinin devlet eliyle oluşturulduğu bilinmektedir. Abbasi halifesi Nâsır-Lidînullâh (1180-1225) devlet otoritesinin tesisi ve asayişin temini arzusuyla kökleri IX. yüzyıla kadar uzanan dağınık fütüvvet topluluklarını bir çatı altında toplayarak denetim altına almıştır. Bu girişim sonucunda, devletten bağımsız olarak doğup gelişen fütüvvet teşkilatı, başında halifenin bulunduğu resmi bir kurum haline gelmiştir. Böylece, sadece bu güçlü toplumsal kurumun, özellikle otorite boşluğu hissedildiği zamanlarda devlete karşı oluşturduğu siyasi tehdit bertaraf edilmiş olmuyor, aynı zamanda halifenin siyasi otoritesi de pekiştirilmiş oluyordu (Akbiyık 2001: 38).

Fütüvvet topluluklarının yeniden teşkilatlandırıldığı bu süreçte, halifenin danışmanı bulunan sufi Sühreverdî (Ö. 1234), halifenin isteğiyle, teşkilatın kural ve uygulamalarını içeren Risâletü'l-Fütüvve adlı bir eser kaleme almıştır. Bu arada halife tarafından diğer müslüman hükümdarlara heyetler gönderilmiş, söz konusu fütüvvet teşkilatına katılmaları yönünde çağrıda bulunulmuştur. Bu çerçevede önce Sühreverdî başkanlığında bir heyetin Anadolu Selçuklu hükümdarına gönderildiği, hükümdarın fütüvvet teşkilatına dâhil edildiği bilinmektedir. Bu temasın ardından, aralarında Muhyiddin İbnü'l-Arabî, Evhadüddin-i Kirmanî ve Şeyh Nasîrüddin Mahmud el-Hoyî'nin de bulunduğu çok sayıda sufi irşat faaliyetlerinde bulunmak üzere halife tarafından Anadolu'ya gönderilmiştir (Okay, 1986: 36-37).

Bu sufiler arasında yer alan ve Anadolu'da Ahiliğin kurucusu olarak bilinen Şeyh Nasîrüddin Mahmud el-Hoyî (Ahi Evren) 1205 yılında Kayseri'ye yerleşmiş ve burada bir debbağhane ile zaviye açmıştır. Bizzat icra ettiği debbağlık mesleği dâhil otuz iki çeşit zanaatın lideri olarak tanınan Ahi Evren aynı zamanda sufi kimliğiyle irşat faaliyetlerinde bulunmuştur. Kendisiyle birlikte Anadolu'ya gelen diğer sufilerden farklı olarak Ahi Evren'in, irşat faaliyetleri Denizli'den başlamak üzere Anadolu'nun çeşitli şehirlerinde yaygınlık kazanmıştır. Çarşı ile zaviye arasında kurduğu irtibat dolayısıyla Ahi teşkilatı, zamanın mevcut tarikatlarından çok, IX. yüzyılda Horasan'da ortaya çıkan ve sufi hayat tarzı ile zanaatları bünyesinde kaynaştıran Melametiye hareketi ile paralellik sergilemektedir (Türkkan, 2002: 337).

Belirli yönleriyle tarikatlardan farklılaşan Ahi teşkilatının fütüvvet tarihi içinde de süreklilik yanında değişimi yansıtan yeni bir evreyi temsil ettiği görülmektedir. Gerek Ahi Evren'e atfedilen eserlerde, gerekse Ahiliğin kuruluşundan sonraki fütüvvetnamelerde fütüvvet ehlinin ayırıcı vasıfları arasında emeğiyle geçinme, bir sanatla meşgul olma niteliklerinin sıralanması ve işsizliğin yerilmesi daha önceki fütüvvetnamelerde yer almayan unsurlardır. Bizzat Ahi Evren'in, bir yandan diğer

fütüvvet önderleri gibi ahlaki eğitim üzerinde dururken, diğer yandan meslek ve zanaatların toplum halinde yaşamanın bir gereği olarak ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanmasında taşıdığı önemi vurguladığı bilinmektedir (Çağatay, 1974: 21-24).

Bununla birlikte Türkçe literatürde, Ahiliği daha kuruluş evresinde müttekâmil bir esnaf teşkilatı olarak değerlendirme eğiliminin yaygın olduğu görülmektedir. Bu eğilimin temsilcileri arasında sayılabilecek olan Çağatay'a göre, Ahilik Anadolu'ya yerleşen esnaf ve tüccar Türklerin yerli esnaf ve zanaatkârlar karşısında tutunabilmek amacıyla geliştirdikleri bir dayanışma örgütüdür. Anadolu şehirlerinde piyasayı ellerinde bulunduran rakipleri karşısında bu yeni esnaf zümresinin tek seçeneği, sağlam ve standart mal üretmek suretiyle üstünlük sağlamaya çalışmaktı. Bu rekabet stratejisinin unsurlarını oluşturan ahlak kuralları ise fütüvvetnamelerde belirlenmiş bulunuyordu (Yakıcı, 2001: 223-234). Ne var ki, bu değerlendirme Ahiliğin kuruluş evresi hakkındaki mevcut bilgiler dikkate alındığında ikna edici görünmemektedir. Ahiliğin özellikle kuruluş evresinde sadece esnafa değil, toplumun bütün kesimlerine hitap eden kapsayıcı bir topluluk veya teşkilat görünümü sergilediği anlaşılmaktadır. Torun'un, en müttekâmil fütüvvetname olarak andığı, Radavî'nin 1524 tarihli Miftâhu'd- dekâyık fi beyâni'l-fütüvve ve'l-hakâyık adlı eserinde Ahilik içinde, her birinin kendine özgü erkânları bulunan yedi taifeden söz edilmektedir:

1- Ümera

2- Ulema

3- Meşayih

4- Ashab-ı emval

5- Ehl-i ziraat

6- Ehl-i ticaret

7- Ehl-i sanayi (<http://www.kirklareli.edu.tr/download/files/69691661/01-cengiz-seker.pdf> Erişim

Tarihi: 21.02.2013).

Burada sıralanan kategorilerin toplumun bütün kesimlerini içerecek genişlikte olduğu görülmektedir.

Öte yandan Abbasi döneminde fütüvvet topluluklarının halifenin öncülüğünde ve yönetici sınıfı içerecek şekilde yeniden teşkilatlandırıldığı ve Ahi Evren'in bu anlayışın bir temsilcisi olarak Anadolu'ya gelip yerleştiği dikkate alınır, Ahiliğin baştan itibaren Selçuklu yönetici sınıfının bazı mensuplarını bünyesine katmış olabileceği düşünülebilir. Ayrıca Ahiliğin sadece şehirlerde değil, köylerde de teşkilatlanmış olduğu, ziraatla uğraşan müntesiplerinin bulunduğu bilinmektedir (Turan, 2006: 142).

Meselenin tarihi geçmişi yönüne gelince, Selçuklu döneminde, devletin ileri gelenleri ve mutasavvıflar tarafından Anadolu, savaşçı ruha sahip Derviş-gazilere ve göçebelere feth olunması için hedef olarak gösterilmiştir. Nişâbur'a gelen kalabalık bir Oğuz kütlesi, İbrahim Yınal Bey'e yurtsuzluktan ve geçim sıkıntısından şikâyet edince, Selçuklu Beyi onlara şu öneride bulunmuştur: “Memleketim sizin oturmanıza kifayet edecek kadar geniş değildir. Bu sebeple doğrusu şudur ki, Rum

(Anadolu) gazasına gidiniz, Tanrı yolunda cihat yapınız ve ganimet alınız, ben de arkanızdan gelip size yardım edeyim". Bu teşvik sonucunda, içerisinde her toplum kesitinden (esnaf, tüccar, din âlimi) insanın bulunduğu kitleler, Anadolu'ya yoğun bir göç hareketi başlatmışlardır. Göç dalgaları kısa zamanda insan seline dönüşmüştür (Turan, 2006: 143).

Gerek ilk göç döneminde ve gerekse Moğol İstilasının etkisiyle meydana gelen 13. ve 14. yüzyıllardaki ikinci göç dalgasında Anadolu'ya gelenlerin büyük bir kısmını Türkmenler oluşturmuşlardır. Özellikle ikinci göçte, Anadolu'ya çok kalabalık bir sufi kütlesi gelmiştir. Oğuz Türklerinin Anadolu'yu fethettiği asırlarda tasavvuf merkezli hayat tarzı, etkin ve yaygın bir biçimde İslâm dünyasının her tarafını kaplamıştı. Kuvvetli siyasi bir merkeziyetin bulunmayışı, hâkimiyetin küçük emirlere geçmesine ve karışıklıkların doğmasına sebep oluyordu. Karışıklıkların manevi otoriteye dayanan tasavvufi bir yaşam tarzıyla giderilmeye çalışılması, emirlerin ve sultanların şeyhlere yönelmesi ve tarikatların devlet tarafından resmen tanınması gibi sonuçlar doğurmuştur. Tarikatların, sultanların ve devlet hayatı üzerinde etkin rol oynadıkları bir dönem başlamıştır (Yakıcı, 2001: 236).

Selçuklular güçlendikten sonra Anadolu, Türk ve İslâm kültür merkezi haline geldi. Anadolu Selçukluları da, tekke ve zaviyeler kurdular. Buralarda yetişen dervişler ve şeyhler, Anadolu'da kuvvetli bir tasavvuf fikrinin oluşmasına ortam hazırladılar. Selçuklu sultanlarının, şeyhlere saygı göstermeleri nedeniyle, büyük mutasavvıflar, cihat ve yerleşime elverişli olan Anadolu'ya yönelmeye başlamışlardır (<http://www.erepublik.com/zh/article/ahilik-2-b-ouml-l-uuml-m--2035553/1/20> Erişim Tarihi: 21.02.2013).

Tasavvuf fikirlerinin Anadolu'ya yerleşmiş olması, Ahiliğin tarikat görünümünde çok geniş alanlara yayılmasına ortam hazırlamıştır. Bunda, Ahiliğin örgütlenme ve yayılma biçiminin, tarikatlara benzemesinin önemli rolü vardır. Ahilik, şehirlerde, köylerde, kasabalarda, hatta dağ başlarında, geçitlerde zaviyeler kurarak varlığını sürdürmüştür. Bu durum, Anadolu'yu gezmiş olan İbn-i Battuta'nın Seyahatnâmesi'nde de belirtilmektedir. Anadolu Ahiliğini mistik bir tarikat olarak kabul eden Barkan, bu konuda şunları yazmaktadır: Bu mistik tarikat ve teşkilâtın ne büyük bir kuvvet temsil ettiğini, aralarına aldığı halk kütlesini muayyen sosyal nizamlar için nasıl harekete getirerek zamanlarının olaylarında büyük roller oynamış olduklarını tarih esasen kaydetmektedir (Bayram, 1995: 283).

2.5.Ahiliği Kuran Düşünce

Sosyal, iktisadi ve kültürel hayatta çok önemli değişiklikler yaratan yeni hayat tarzına karşı, fertlerin değişik tavır almaları tabii karşılanır. Her köklü kültür değişiminde olduğu gibi, Selçuklu döneminin Anadolu'sunda da yeni hayat tarzına karşı değişik tavırlar olmuştur. Bu tavırları üç ana grupta toplamak mümkündür (Turan, 2006: 159).

Birinci grubu meydana getiren Türk sultanları ve yüksek tabaka, İslâmî hayat tarzının yerleşmesi ve kökleşmesi için bütün gayretlerini sarf ederek hiçbir fedakârlıktan kaçınmıyorlardı.

Bunlar İslamiyet'e aykırı olan Şamanî inancının hatıralarını canlandıracağı endişesiyle, İslâm'dan önceki tarih ve geleneklerine karşı ilgisiz kalmaktaydılar. "Bundan dolayı meselâ millî an'aneye daha sadık olan göçebe kitleleri arasında vücut bulan Oğuznâme ve Dede Korkut Kitabı istisna edilecek olursa aydın Türklerden, Firdevsî gibi İran tarihini destaniyle ebedileştiren bir kimse değil, Oğuz Destanı'nı bize sadece nakleden bir Türk râvisi (meçhul) bile çıkmamıştır". İlk zamanlarda Türk sultanları, gerek siyasi hâkimiyetin sembolü olmak ve gerekse şehirlerde oturan Müslüman Türkleri İslâmî esaslara göre idare etmek amacıyla ele geçirilen her şehre, İranlı bir kadı tayin edip yolluyorlardı. Hızla kurulan medreselerde, İran ve Arabistan'dan getirilen İslâm uleması ders veriyorlardı. Bunun sebebi Selçuklu Devleti'nin İran Horasan topraklarında kurulmasıdır. Devlet geleneğinde İran-İslam teşkilatçılık yönü de vardır. Filvaki Anadolu Selçuklu sultanlarının aldıkları unvanlara bakılacak olursa bu tesirin ne kadar ileri seviyelere geldiği anlaşılır. Devlet tarafından desteklenen bu ulema eski göçebe Türk geleneklerine karşı hoşgörüsüzdüler. Hâlbuki Türkler, "İslâmlığı dar ve şeriat kaideleri içinde değil, geniş ve yumuşak bir ruh ve mana ile anlayarak", kendilerine izah eden mutasavvıf Türk dervişlerinin telkinleriyle kabul etmişlerdi (Turan, 2006: 159).

İkinci grubu meydana getiren kitleler, birinci grubun aksine, İslâmî inanç ve hayat tarzından çok, eski göçebe Türk geleneklerine ve Şamanî inançlara bağlıydılar. Yerleşik hayat tarzına uyum sağlayamayan bu kitleler, İslamiyet'i de bir nevi Şamanizm olarak benimsemişlerdi. Bu kitleler devlete karşı çatışmacı bir tavır almışlar birçok ayaklanmanın sebeplerinden olmuşlardır (Turan, 2006: 160).

Üçüncü grup ise, İslâm inancıyla Türk geleneklerini kaynaştıran orijinal bir gruptur. Bu gruptakiler devlete karşı tavır almıyorlar, aksine içtimaî huzurun sağlanması için ona yardımcı oluyorlardı. İslâm dininin koyduğu, İslâmî cihanşümül samimiyetle kabul ediyorlardı. Lâkin İslâm'a aykırı olmayan geleneklerine de sıkı sıkıya bağlıydılar, işte bu grup, geliştirdiği Ahilik felsefesi istikametinde taraftarlarını teşkilâtlandırmak amacıyla, Ahi Birliklerini kurmuş veya geliştirmiştir (Turan, 2006: 160).

Ahi Birlikleri, köklü kültür değişmelerinin olduğu bir dönemde, birbirlerine karşı çatışmacı tavır alan grupları uzlaştırmak, zayıflayan aşiret bağlarının yerine yerleşik hayat tarzına uygun, koruyucu değerler meydana getirmek, Bizanslılara karşı Müslüman-Türk menfaatlerini korumak ve toplum huzurunun sağlanmasına yardımcı olmak amacıyla kurulmuştur. Ahilik, her şeyden üstün tutulan insanın dünyasında ve ahiretinde mutlu olabilmesi için onu bir bütün olarak ele almış ve "insan-ı kâmil" diyebileceğimiz bir ideal tip ortaya koymuştur. Ahi ahlâk kaidelerinden faydalanılarak özelliklerini sıralayabileceğimiz bu insanın görgü kaideleri ile de sosyal hayatı düzenlenmiştir Bu husus da bu teşkilatın en önemli kuruluş gayelerinden birisidir (Ekinci, 1991: 10-12).

2.6.Ahiliğin Kaynağı

13. yüzyılın ortalarından itibaren Türk toplumunun sosyal, iktisadi ve kültürel hayatında çok önemli rol oynayan Ahi birliklerinin kaynağını araştıran bazı ilim adamları isim ve biçim benzerliklerine bakarak, bu teşkilatın Bizans Loncalarının bir devamı veya fütüvvetçiliğin bir kopyası saymışlardır. Fütüvvetin devamı ve Anadolu'da bir tezahürü olduğunun çok sayıda delili var. Ancak, Ahi Birlikleri üzerinde yapılan araştırmalar çoğaldıkça gerçek biraz daha aydınlığa çıkmakta ve bu iddiaların hiçbir temele dayanmadığı anlaşılmaktadır. Osmanlı müesseseleri üzerinde Bizans'ın büyük tesiri olduğu iddialarını "ispat edilmesi gereken bir görüş" değil de "ispat edilmiş bir mesele" gibi görenler, bu peşin hükümlerine paralel olarak Ahi Birliklerini de Bizans Loncalarının bir devamı olarak görmektedirler. Ancak, umumî çerçevede içinde bu iddiaların hiç de doğru olmadığı bu alanın uzmanlarından F. Köprülü tarafından ifade edilmiştir. Ahi Birliklerini Bizans Loncalarının devamı olarak görenler, Ahi birliklerini Batı Ortaçağının temel birliklerinden biri olan Loncalar "Corporation" gibi düşünmektedirler (Uslu, 2006: 19).

Bizans Loncaları ile Ahi Birlikleri arasındaki farkların önemli olanlarını belirtmek faydalı olacaktır. Bizans Loncaları, devlet tarafından bazı kamu görevlerini yerine getirmek üzere kurulmuş meslekî teşkilâtlardır. Ahi Birlikleri ise, devlet otoritesinin dışında kurulup gelişmiştir (Güllülü, 1977: 64).

Bizans Loncaları, devletin sıkı denetim ve gözetimi altında çalışırdı. Herhangi bir loncaya üye olabilmek için imparator ya da imparatorun görevlendirmiş olduğu kişilerden birinin onayını almak gerekirdi. Loncalara giren bir daha ayrılamamaktaydı (Güllülü, 1977: 64). Ahi Birliklerinde ise, doğrudan bir devlet denetimi yoktur. Kuruluş yıllarında devlet, Ahi birliklerinin yönetimine karışmamıştır. Ahi Birliklerine üyelik serbesttir. Üyelğe kabul işlemleri teşkilât yetkililerince yapılır ve devlet buna müdahale etmez, üyeler de istedikleri zaman teşkilâttan ayrılabilirdi (Uslu, 2006: 19). Bizans Loncaları yalnız tüccar ve sanatkârları üye olarak kabul ederlerdi. Ahi Birliklerinde ise, Ahilik prensiplerini kabul eden ve işi olan herkes üye olabilirdi (Ekinci, 1991: 11-12).

Bizans Loncaları tarafından üyelerin uyulması için konulacak kaideler siyasi otorite tarafından tespit edilirdi. Ahi Birliklerinde ise, bu kaideler Ahilik kaidelerinden çıkartılarak teşkilât yöneticilerine konurdu. Bizans Loncalarının kast yapısı taşımalarına ve kan grupları haline dönüşmelerine karşılık, Ahi Birlikleri hiçbir zaman kan grupları haline dönüşmemiş ve böylesi birlikler içinde genellikle karşılaşılan kastlaşma eğilimine karşı çıkmıştır. Bizans Loncalarının kastlaşmasını sağlayan önemli bir özellik olarak gözüken, farklı loncalar arasındaki evlilik yasağı ise Ahi Birliklerinde söz konusu değildir (Güllülü, 1977: 65).

Ahi Birliklerinde çıraklar, bugünkü tabiriyle tam bir öğrenci muamelesi görürlerdi. Çırağın mesleğini iyi öğrenememesinden veya kusurlu davranışlarından dolayı ustaya iyi gözle bakılmazdı. Aynı dönemlerde Batı toplumlarındaki usta-çırak münasebetleri tamamen katı bir bencilliğe ve çırağın insafsız istismarına dayanıyordu. Çıraklara, ücret karşılığı emeğini kiralayan ve aşağılık insan manasına gelen "hire-ling" denilirdi (Çetin, 2000: 17).

Ahiler sadece zaviye değil, imkânları ölçüsünde mescit ve camiler de yaptırmışlar, bu tesislerle şehirlerin mahalle adedini arttırmışlar, medreseler kurarak eğitime, kendi işbaşında eğitim sistemleri dışında yardımcı olmuşlardır. Ahi zaviyelerinde aynı zamanda meslekî-ahlâkî eğitime de önem verilirdi. Ahi sadece iyi bir sanatkâr değil aynı zamanda iyi bir insandır. Fütüvvetnâmelerde Ahilerde bulunması gereken iyi hasletlerle, kaçınmaları gereken fena huylar tek tek sayılmıştır. Ahilerin, her türlü haramdan kaçınması gerekir. Onlar edep ve hayâ sahibi, cömert, bilgili, dürüst, helâl yiyen, ibadetini aksatmayan v.s. insanlardır. Meslekî ahlâkları ise halkın özellikle yabancıların onlara olan güvenini artırır. "Aralarında hiç bir fark gözetmeksizin insanlara yardım etmek", genel prensiplerine bağlı olarak zaviyelerini yolcu ve gariplere açmaları, onları misafir edip ikramda bulunmaları ise, Ahi ahlâkının, Ahi kültürünün cemiyete yayılmasına hizmet eder. Bütün bu şartlar altında, Ahi zaviyeleri ve işyerlerinin, Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşmasında önemli hizmetleri görülen müesseseler olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Çetin, 2000: 79).

2.7.Ahiliğin Ahlaki Temelleri

Ahiliğin davranış kuralları fütüvvetnâme denilen metinlerde toplanmıştır. Bu davranış kurallarının hepsi birden kişiye öğretilmezdi, kişinin bulunduğu aşamaya uygun şekilde öğretilirdi (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 11.03.2013).

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. Sözü bilmek, sözünde durmak.
4. Affedici olmak
5. Tatlı 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 (Soykurt, 2001: 109-111).

2.8.Ahiliğin Amaçları

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 bilimlerini 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 (<http://www.tarihteahili.com/sayfa.asp?bloglid=42&pagem=Ahilikte%20E%F0itim> Erişim Tarihi: 11.03.2013).

Ahilikte öne çıkan bir diğer amaç, üretici ve tüketici ilişkilerini karşılıklı haklılık temelinde organize etmektir. O dönemdeki toplumsal ve iktisâdi 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. 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 (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 11.03.2013).

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. Ahilik, hakkına razı olmayıp malına değerinden fazla fiyat isteme, zenginleşme hırsıyla gömülü hazineler peşinde koşma, karanlık ve dolaşık kazanç yollarına sapmaya müsaade etmez. Esnafın satış gelirini bir çaba ve uğraşı sonucu kazanması, “köşe dönmeçi” yaklaşımı benimsememesi istenir. Sosyo-ekonomik açıdan Ahiliğin amaçları şu şekilde özetlenebilir (Ateş, 1977: 58):

1. Kişiyi eğitip üretici ve faydalı bir hale getirmek ve bu suretle onu toplumda lâyük 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.

2.9.Ahiliğin Anadolu'da Yayılışı

Anadolu'daki Ahiler teşkilâtı hakkında en fazla bilgi, XIV. yüzyılın ilk yarısında Anadolu'ya gezmiş olan İbn-i Battuta'nın "Seyahatnâme"sinde vardır. "Ahiyye-i fityân yani Genç Kardeşler" unvanı altındaki bu meslekî-tasavvufî teşkilâta yalnız Türkler arasında rastlanıyordu. İbn-i Battuta, Antalya'dan başlayarak, Burdur, Gölhisar, Lâdik, Milas, Barçın, Konya, Niğde, Aksaray, Kayseri, Sivas, Gümüşhane, Erzincan, Erzurum, Birgi, Tire, Manisa, Balıkesir, Bursa, Görele, Geyve, Yenice, Mudurnu, Bolu, Kastamonu, Sinop gibi çeşitli Anadolu şehirlerinde ve Altınordu devletine bağlı Azak limanında Ahi zaviyelerine rast gelmiş ve onlara misafir olmuştur. Bu suretle pek yakından temas ettiği Ahiler hakkında şu mühim bilgiyi veriyor: Ahiler Bilâd-ı Rum'da sâkin Türkmen akvamının her vilâyet ve belde ve karyesinde mevcuttur (Köprülü, 1981: 210). Anadolu Selçukluları döneminde, Anadolu'da yayılan ve Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda çok önemli rol oynayan Ahiler, sadece şehirlerde değil; kasaba, köyler ve dağ başlarında da faaliyette bulunmuşlardır. Şehirlerde kurdukları tezgâhlar ve iş merkezleriyle devletin iktisâdî ve ticari hayatına hâkim olan Ahiler, dağ başlarında kurdukları derbent ve zâviyelerde de askerî faaliyetlerde de bulunmuşlardır. Ahilerin ıssız yerlerde kurdukları zâviyelerde gelen-geçene hizmet edildiğini anlatan İbn-i Battuta, buraların masraflarını karşılamak üzere vakıflar kurulduğunu da bildirmektedir (Soykurt, 1971: 116).

Bu örgütlenme şeklinin, Anadolu'ya göç döneminde kurulan Ribât örgütlerinden kaynaklandığı sanılmaktadır. İbn-i Battuta'nın tanımladığı zaviye tipi ve bu zâviyelerde gösterilen faaliyetler daha önce ribâtlarda gösterilmiştir (Ocak, 1999: 29). İlk Müslüman Türk devletlerinin

tasavvuf cereyanlarını desteklemeleri ve Derviş-gaziler için tekke, zaviye ve ribât inşâ etmeleri, bu yaşantının yaygınlaşmasını kolaylaştırıyordu. Fuad Köprülü: "Şark İslâm dünyasına yeni bir nizam getiren Selçukîler zamanında yeni ribâtların yapıldığını görüyoruz. Eskiden de olduğu gibi, büyük ve zengin ribâtlar, bilhassa hükümdarlar, prensler, büyük devlet adamları, büyük tacirler tarafından yaptırılıp vakfediliyor ve masraflarını karşılamak üzere ehemmiyetli emlak ve arazi tahsis olunuyordu" der (Ocak, 1999: 29). Türk devletlerinin tekke, zaviye ve ribâtları benimsemelerinin, bunların sayılarının hızla artmasına dayanak oluşturduğu söylenebilir. Devletin desteğiyle gelişen ve çeşitli isimlerle anılan bu kurumlar, başıboş bırakılmamış; devletin denetimi ve kontrolü altına alınmışlardır. Tekke, zaviye ve ribâtlar devletin gösterdiği doğrultuda faaliyet göstermişlerdir. Bu merkezler zamanla devlet için sosyal yardım, imar faaliyetleri ve askerî üsler rolünü oynar duruma gelmişlerdir. Birer kültür ve eğitim yuvası olarak devletin genel amacına hizmet etmişlerdir (Ocak, 1999: 29).

Anadolu'ya gelen Türklerin çoğunlukla göçebe ve yarı göçebe olduklarını ve bu sebeple daha çok köylerde yaşadıklarını biliyoruz. Göçebe Türklerin yerleşik hayata geçişlerinde "Ahi" ve "Bacı" teşkilâtının önemi küçümsenmeyecek ölçüdedir. Bilindiği gibi şehir hayatı, genellikle bir meslek sahibi olmayı icap ettirir. Ahi teşkilâtı, Türkleri bir meslek sahibi, özellikle bir sanat sahibi yaparak onların şehir hayatına geçişini ve bu hayata uyumunu sağlamıştır. Moğollar, Kayseri'yi işgal ettikleri zaman, Kayseri'de bir deмбаğlar çarşısı, bir örgücüler mahallesi, bakırcılar çarşısı bulunuyordu ve buralar Ahiler ve Bacıların iş yerleriydi (Soykut, 1971: 80). Bunun gibi birçok şehir ve kasabada Ahi işyerlerinin bulunduğu dair pek çok kayıt vardır, işte bu iş yerleri, Türklerin yerleşik hayata geçmelerini ve şehirlere yerleşmelerini sağlıyordu. Moğol İstilâsı sonrasında Anadolu'ya göç eden Türk ahali arasında önemli miktarda sanat ehlinin bulunması, onların, yeni geldikleri Anadolu'da, yerli Hıristiyan esnaf ve sanatkârlar ile rekabet etmelerini icap ettiriyordu (Çetin, 1981: 170).

Ahi teşkilâtı büyük bir meslekî dayanışma ve fütüvvette hâkim olan disiplin şuuru ile hareket ediyordu. Bu anlayışın hâkim olduğu esnaf teşekkülleri de gayr-i Müslim sanat erbabı karşısında tekelci bir zihniyetle faaliyet gösteriyorlardı. Böyle olunca Müslüman olmayan esnafın gittikçe güçlenen Ahi birlikleri karşısında tutunması imkânsızlaşıyordu. Böylece Hıristiyan esnafın sanat hayatlarını ancak bu birlik içinde sürdürebileceği gerçeği ortaya çıkıyor. Muhtemeldir ki böyle bir tercihle karşı karşıya gelen Hıristiyan esnaftan pek çok kimse, Müslüman olmadan Ahi olunamayacağını bildiği için, ihtida etmiş ve iktisadî varlıklarını ancak bu yolla koruyup sürdürebilmişlerdir (Çetin, 1981: 171).

İlk zamanlarda hükümdarlarının bekçileri gibi görünen Ahiler, hükümetin zayıf düşmesinden sonra esnaf kurumlarını korumak suretiyle dayanmış ve bir nevi tarikat birliği meydana getirmişlerdir. İbn-î Battuta bu teşekküllerin, Anadolu'nun hemen her şehir ve kasabasında bulunduğunu yazmaktadır. Bunlar, Ahi adını verdikleri başlarının yönetimi altında; zorbaları yok etmek, yabancılara, gezgin ve misafirlere zaviyelerinde, ziyafetler vermek, türkü ve oyunlarla, temiz bir şekilde hoş vakit geçirmek, her hususta yardımlarda bulunmakla kendilerini görevli sayıyorlar, sıkı bir

düzen, disiplin ve kuvvetli bir bağlılık içinde yaşıyorlardı. İşte, bu Ahiler, içlerinde birçok kadılar, müderrisler de bulunun Ahilik teşkilâtı herhangi bir esnaf topluluğu değil, o teşkilât üzerine istinat eden, akidelerini o vasıta ile yayan bir tarikat sayılabilir (Soykut, 1971: 80).

2.10.Ahiliğin Özerkliği

Kökü itibariyle toplumsal bir kurum olan fütüvvetin Abbasi halifesinin girişimiyle nasıl resmi bir kuruma dönüştürüldüğüne değinmiştik. Başlangıçta Selçuklu yönetiminin teveccühüne mazhar olmuş, bir bakıma devletin desteğiyle teşkilatlanmış ve muhtemelen yönetici sınıfın bazı mensuplarını bünyesine katmış olsa da bir kurum olarak Ahiliğin devletle ilişkileri henüz tam olarak tespit edilebilmiş değildir (<http://www.kirklareli.edu.tr/download/files/69691661/01-cengiz-seker.pdf> Erişim Tarihi: 15.03.2013).

İlk evresinde devlet desteğiyle teşkilatlanan Ahiliğin özellikle I. Alâeddin Keykubad'ın (1220-1237) himayesine mazhar olduğu söylenmektedir. Ayrıca Ahi Evren'in Kayseri'de kadılık makamında bulunduğu, daha sonra II. İzzeddin Keykavus döneminde iki yıl (1246-1248) vezirlik yaptığı ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, Mevlevilik yanında dönemin en güçlü ikinci toplumsal hareketi sayılabilecek olan Ahiliğin hem Mevleviliğe hem Moğol hanedanına karşı muhalif bir tutum içinde olduğu, Selçuklu hanedanında Mevlevi ve Moğol etkisinin artmasına paralel şekilde belirli dönemlerde Selçuklu yönetimi tarafından bir muhalefet unsuru olarak görüldüğü açıktır (Sezgin, 1989: 21). Öte yandan Selçuklu yönetimi ile Ahi toplulukları arasındaki gerilimin zaman ve coğrafya itibariyle kesintili ve bölgesel olmaktan çok, Anadolu Selçuklu tarihinin bütününe yayılan sürekli ve genel bir gerilim olduğu da ileri sürülmektedir. Bu çerçevede Ahi topluluklarının, merkezi otoriteye yönelik muhalefet hareketlerinin hemen hepsini destekledikleri, bununla birlikte veliahtların taht mücadelesinde tarafsız kalmayı yeğledikleri savunulmaktadır (Sezgin, 1989: 21).

Merkezi otorite ile ilişkileri bir yana bırakılırsa, Ahi teşkilatı, idari açıdan Anadolu Selçuklu şehir toplumunun dayandığı dört unsurdan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadının idaresi altında bulunan şehirde, sırasıyla Ahi Baba, şeyhülislam, iğdişbaşı ve subaşı naibi tarafından temsil edilen şehir nüfusu Ahiler, ehl-i ilim, halk ve ehl-i örften oluşmaktaydı. Anadolu şehirlerinde merkezi devletin kurumları olan ehl-i ilim ve ehl-i örf tarafından yerine getirilen, başta eğitim-öğretim ve güvenlik olmak üzere halkın ihtiyaç duyduğu pek çok hizmetin Ahi toplulukları tarafından gönüllü olarak üstlenildiği bilinmektedir (Sucu, 1996: 110).

Şehir hayatının canlılığını sürdürmesi ve gelişimi açısından zorunlu olan öğretim ve güvenlik hizmetlerinin istila ve siyasi mücadele gibi sebeplerle aksadığı veya zaten yeterli düzeyde sağlanamadığı durumlarda bu hizmetleri sunan, ayrıca meslekî eğitim çerçevesinde özellikle nüfusun genç kesimlerini kendisine bağlayan Ahi teşkilatının yerel düzeyde kimi zaman devletinkiyeye mukayese edilemeyecek bir siyasi otorite ve meşruiyet kazandığı anlaşılmaktadır. Ahi topluluklarının ayrı ayrı şehirlerde somutlaşan yerel otoritesinin özellikle hayatı boyunca Ahi Evren'in kişiliği

etrafında merkezi bir boyut kazandığı ve bu durumun, Ahiliğin devlet otoritesi tarafından bazen bir tehdit, bazen da pekiştirici bir unsur olarak görülmesine yol açtığı söylenebilir (Sucu, 1996: 111).

Genellikle İbn Batuta'nın gözlemlerine dayanan anlatımlarda dile getirilen hususlar, teşkilatın merkezi niteliğini ima eden unsurlar içermekte, siyasi otoritenin temsilinin şu veya bu sebeple aksadığı şehirlerde Ahi toplulukları bir siyasi otorite olarak kendisini göstermektedir. Bu tür ortamlarda şehirde asayiş ve düzenin temini, gerektiğinde şehrin savunulması gibi merkezi devlete ait askeri görevler Ahi toplulukları tarafından üstlenilmiştir. Bu durumun kısmi ve bölgesel olmadığı, Ahi teşkilatının fiili siyasi otoritesinin pek çok Anadolu şehrinde kolayca meşruiyet temeli bulabildiği anlaşılmaktadır (Şeker, 1993: 29).

2.11.Ahilerin Toplantı Meclisleri

Kasabalarda ve köylerde, her yaş grubundan kişilerin muntazaman devam ettikleri ahi zaviyelerinde gelen giden yolcuların ağırlanmasının yanı sıra, gençlerin eğitimi için çeşitli faaliyetler yapılırdı. Bir nevi okul sayılabilecek olan yaran odaları zaman zaman kültür merkezi, lokal, ihtilafların hallinin gerçekleştiği bir uzlaşma mekânı görevi de görmekteydi. Yaran odalarında, hakkında şikâyet olan kişilerin davalarına da bakılır ve verilen cezalar uygulanırdı. Yine buralarda arazi davaları vb. gibi sorunlar da çözüme bağlanırdı (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 18.03.2013).

Yaran birlikleri aralarında evlenenlere yardımcı olurlar, düğün esnasında gerekli olan bütün hizmetler yaran ehli tarafından görülürdü. Yine yaran ehlinin ve kimsesizlerin her işlerinde yardıma koşulurdu. Yaranlar her yıl harman mevsiminin sonunda geleneksel kutlamalar düzenleyip kendi aralarında eğlenirdi Bu tür kutlamalar Osmanlı devletinin sınırları içinde hâkim olan bütün bölgelerde coşkuyla yapılırdı. Bu törenlere her bölgedeki esnaf ve sanatkârların katılması töre gereği olup katılmazlık yapılmazdı. İstanbul'daki törenler çok muhteşem ve görkemli kutlamalara sahne olurdu. Bu eğlencelerde hiçbir mesleki konu ele alınmaz, yalnız kâhya ve kâhya başı bütün esnafa öğütte bulunurdu. Her meslek ekolünün kendine has bir sancağı, bir de alemdarı vardı. Bu sancakta alışverişi ve iş hayatını öven ayet ve hadislerin yanında, o meslek gurubunun özel bir işareti de yer alırdı. Umumi törenlerde bu alemler, sancaklar önde arkasında o mesleğe mensup ahiler hep birlikte kutlamalara katılırlardı (Bayram, 1997: 90).

Ahiler gerekli hallerde acil ve mutad dışı bugünkü genel kurul toplantısını andırır bir şekilde bir araya geldikleri toplantılar da yaparlardı. Hükümetin veya yeni gelen padişah veya valinin gayri resmi ve bilinen vergiler dışında talepleri karşısında neler yapılabileceğini konuşmak üzere toplanabilirlerdi. Aynı şekilde daha önce karara bağlanmış konularda ihmal gösterilmesi veya zorluk çıkarılması halinde önce kâhyalar heyeti kendi aralarında toplanır, ardından mahkemeye veya hükümet adına yetkili olan kişiye bizzat gidilerek sorunlar dile getirilirdi. Anlaşmazlık çözülemezse “memleket toplantısı” adı altında geniş katılımlı bir başka toplantı daha yapılır ve bu toplantıya kâhyalar ve bütün üstatlar, memleketin ileri gelenleri, ilim adamları, zenginler, hâkim ve müftü davet

edilir; ahiler taleplerini Saray'a şikâyetname göndermek de dâhil olmak üzere üst mercilere iletirlerdi (Çağatay, 1981: 147-151).

2.12.Ahilerin Siyasi Hayata Etkileri Ve Üstlendikleri Askeri Görevler

Siyasi hayat üzerinde etkili olan, yeni yöneticilerin seçiminde ve meşruluk kazanmasında söz sahibi olan ahiler, devlet otoritesinin güçsüzleştiği, zayıfladığı ve kargaşanın ortaya çıktığı olağanüstü ara dönemlerde şehirlerin idaresini ellerine alıyorlar ve eski idareden yeni idareye geçişin toplum için büyük bir sarsıntıya meydan vermemesine çalışıyorlardı (Tabakoğlu, 1997: 91). Sefer zamanlarında bir takım askeri görevler de üstlenen ahilerden bir kısım esnaf (kasap, ekmekçi, nalbant, bakkal, berber, saraç, demirci, aşçı, arabacı vb.) seferlere katılırdı. "Orducu Esnaf" denilen bu grup, ordugâhta dükkân açıp askerlerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılarıydı. Bu esnafın ordudaki faaliyetleri için gerekli olan işletme kredisi, mensup oldukları esnaf birliği tarafından sağlanıyor ve buna "ordu akçesi" deniyordu. Anlaşılan şu ki, ahiler neredeyse 13. yüzyıldan 18. yüzyıla kadar buldukları topluluklarda huzur ve güvenin sigortası olmuşlar ve devlet yönetiminin tıkandığı dönemlerde yapıcı ve çözüm üreten bir anlayışla meselelerin halline çalışmışlardır (Tabakoğlu, 1997: 91-92).

2.13.Ahilerin Ekonomik Hayata Etkileri Ve Üstlendikleri Sosyal Görevler

Ahilik teşkilatı, 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 biçimde üretmeyi öngören millî bir örgüt biçimi idi (Soykurt, 1980: 54).

Ahiliğe XIV ve XV. yüzyıllarda batıdaki benzeri kuruluşların etkisi olmuş olabilir, ama Ahi kuruluşları daima çevresel ve toplumsal karakterini korumuş, üretici ve tüketici ilişki ve bağlarını en iyi biçimde düzenlemeyi kendisine amaç edinmiştir. Ahilik, başlangıçta kurumsal yapı olarak günümüzdeki sivil toplum örgütlerini çağrıştırmıştır. Osmanlı döneminde ise, ahilik teşkilatı yönetiminde devlet görevlileri de yer almıştır. Bu dönemde esnaf yöneticileri; kadı, muhtesip, esnaf şeyhi, nakip, yiğitbaşı ve ehl-i vukuftur. Söz konusu yöneticilerden kadı ve muhtesip devlet görevlisidir. Bu yönüyle ahilik yarı resmi kurum niteliğindedir (Şimşek, 2000: 35).

Ahilerin kurdukları teşkilat bir bakıma, bugünkü Esnaf Odları, işveren Sendikaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, İşçi Sendikaları, Eğitim Hizmetleri veren kuruluşlar, Bağ-Kur, Türk Standartları Enstitüsü ve Belediye gibi kurum ve kuruluşların temeli sayılmaktadır. Kısaca Ahiliği bütün çalışan ve üretenlerin modeli olarak kabul edebiliriz. Çalışmayı, emek ve sermaye barışını, çevreyi temiz tutmayı, kaliteli mal üretmeyi, gençleri eğitmeyi, üretici-tüketici, devlet-millet ve toplumun tüm fertlerinin barışık olduğu bu sistem, Anadolu'da sosyo-ekonomik düzenin kurulmasında çok önemli roller üstlenmiştir (Özen, 2002: 39).

Bu düzende Ahiler, sanat ya da meslekleri için gerekli hammadde tedarikinden onun işlenişine ve satışına kadar, her aşamayı inceden inceye kurallara bağlamışlardı. Bu durum hem meslek erbabı, hem de üretici-tüketici arasındaki ilişkilerde rekabet, haset ve kavga gibi sürtüşmeleri ortadan kaldırmıştır. Standartlara uymayan, düşük kaliteli mal ve hizmet üreten esnafa çeşitli cezalar da veriliyordu. Ahi örgütüne giren esnaf ve sanatkârlar, mesleki, dini ve ahlaki eğitimden ayrı olarak askeri talim ve terbiye de görüyorlar, gerektiğinde ordu ile savaflara katılarak düşmanla yiğitçe çarpışıyorlardı (Özen, 2002: 39).

Ahilik kurumu esnaf ve sanatkârların oluşturduğu ve faaliyetleri ve prensipleri ile toplumun ekonomik yaşamını doğrudan etkileyen bir sivil toplum örgütüdür. Böyle bir kurumun uzun yıllar sosyal ve ekonomik hayata huzur, barış ve kazanç getirmesi birtakım ilkelere bağlı olmanın bir sonucu olarak kendini göstermektedir. Bu bağlamda aşağıda Ahilik kurumunda uygulanmış olan belli başlı ilkelerden bahsedilmiştir (Akça, 2001: 41).

Ahilikte uygulanan en önemli ilkelerden biri kişinin mesleğe girmesi ve meslekte yükselmesi konusudur. Ahilikte bir usta eğer işyerinde bir çırağa ihtiyacı varsa önce çocuğun fiziki kabiliyetini ve moral karakterini anlamak için kendine has usullerle test etmek amacıyla geçici bir süre çalıştırır (Akça, 2001: 41). Örneğin, dükkânın herhangi bir yerine bir madeni para bırakarak, çırak onu bulduğu zaman nasıl bir davranış sergileyeceğini gözlemlerdi. Bu kısa gözlemden sonra çocuk kabiliyetli ve ahlaklı bulunursa çırak olmayı hak kazanırdı. Böylece 3 ile 5 yıl arasında usta çırağın hem mesleki hem de manevi hocası olarak sanatın inceliklerini öğrenirdi. Yine Ahilikte kalfalıktan ustalığa geçmekte birtakım şartlara bağlanmıştı (Bozyiğit, 1989: 86). Ahilikte uzun süreli ve çok aşamalı terfi sistemi de tüm meslek ve sanat dallarında egemen idi. Örneğin bir meslek ya da sanat dalında ustalık sıfatına ulaşmak için yamaklık, çıraklık ve kalfalık aşamalarından başarıyla geçmek gerekirdi. Örneğin bireyin 10-12 yaşlarında yamak olarak girdiği bir sanat dalında çıraklık ve kalfalık aşamalarını lekesiz ve kusursuz atlayarak yaklaşık 10 yıllık bir süreçte ustalık sıfatına ulaşabilmesi bile başlı başına bir sabır ve sadakat testi anlamına gelmektedir (Doğan, 2011: 28).

Aşırı disipline dayalı kişisel ve mesleki eğitim de ahilik örgütünün sürdürülebilirliğinin temel bileşeni olarak kabul edilmiştir. Çünkü ahilik sisteminde usta- çırak ilişkileri, işçi-işveren ilişkisinden çok baba-oğul ilişkisine benzer. Bu amaçlar bağlamında, çıraklara önce toplumun ahlak ve erdemleri öğretilir, daha sonraki aşamalarda ise, meslek eğitimine geçilirdi. İş eğitimi teorik ve pratik olarak “yaparak öğrenme” ve “beceri geliştirme” tekniğine dayanmaktaydı. Akşamları ise zaviyelerde toplanarak ahlak eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme eğitimi yaptırılırdı. Yine esnaf çırakların okuyup yazmalarına itina gösterilirdi. Örneğin Fatih tarafından yaptırılan cami yakınındaki üstü açık havuzun saraçhane yapılması, saraç çıraklarının sabahları Fatih Medreselerinde okutulan derslere devam edebilmeleri içindi. Esnaf çıraklarının asgari bir tahsil devresinden geçirilmelerine uzun süre dikkat edilmiştir (Demir, 2001: 82). Ailede başlayan eğitim Ahi zaviyelerinde mektep havasında sürdürülürken belli yaşa gelen çocuk çırak olarak bir iş yerinde çalışmaya başlardı. Yaşına ve olgunluğuna göre kendisine iki yol kardeşi ve bir yol atası seçilir ve bu

üçlünün terbiyesinde kalfalık ve ustalık belgesi alırdı. Uzun çarşı, bedesten ve arasta ismi verilen yerlerde zanaatlarını ve sanatlarını icra eden Ahiler, eğitimlerini ise zaviyelerde sürdürmüşlerdir. Ahilik sisteminin eğitim sistemi bir disiplin içinde, mesleki eğitim sağlamada, meslek edindirmede ve hatta daha kapsamlı eğitimle toplumdaki insanları tanımada ve davranışlarını tespit etmede ahi üyesine önemli kazanımlar sağlamaktadır. Böylece bu sistem gençlerin herhangi bir meslekte maharet edinmelerini, topluma kazandırılıp, başboş bırakılmamalarını sağlamıştır. Bu sistemde çıraklar ustalarına, mesleklerine ve örgütsel bağlılığın prensiplerine çok güçlü bir inanç içinde olurlardı. Dolayısıyla Ahi eğitimi, “bilenin bilmeyenin elinden tutması” olarak görülebilir (Durak ve Yücel, 2010: 154).

Ahilik sisteminde düzen, intizam ve tedbir de önemliydi. Örneğin, her esnafın bir bekçisi vardı. Çarşayı süpürür, akşam kapanan dükkânların kontrolünü yapar kilitlenmeden unutulmuş olanları sahibine haber verir, geceleri çarşayı beklerdi. Her esnafın bir de duacısı vardı. Sabah namazından sonra mütevellinin dairesi önünde toplanan esnafa dua eder, bundan sonra herkes dükkânına dağılırdı. Örneğin Urfa’da her sabah Ahi çarşısının, Isparta’da pazarların dua ile açılması bu geleneğin ne kadar köklü olduğu göstermektedir (Kazıcı, 1986: 89).

Ahilik kurumunun üzerinde hassas bir şekilde durduğu konulardan biri de çalışan diğer insanların haklarının savunulması ve onlara haksızlık yapılmamasıdır. Ahilik sistemi çalışanın alınını teri kurumadan onun emeğinin ve bilgi ve buluşunun karşılığının işveren tarafından verilmesini, güçlü bir şekilde savunmuştur. Bu ise çalışan ve işverenler arasında sürekli bir güvenin sağlanmasını beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda Ahilik, emeğe, insan hakkına, yeniyeye ve yenilik sahibine saygı duyan bir örgüttür. Bugün dahi dünyada fikri-sınai mülkiyet hakları tam anlamıyla korunamazken asırlar öncesinde bir dizi malların üretiminin buluş sahibi olanlara bırakılması oldukça dikkat çekicidir. Seccade kilimini dokuyan esnaf içinde ağır kesme dokumanın patentinin Nişo adlı bir gayr-i müslime ait olması ve diğer ustaların da buna müdahalede bulunmamayı taahhüt etmeleri Ahilikte bilgi sahibine duyulan saygının en önemli göstergesidir (Doğan, 2011: 31).

Her şeyden önce bireyi önemseyen Ahilik sistemi, “can ve mal ortaklığı” adını verdiği bir yardımlaşma ve dayanışma sistemini de kendi içinde kurmuştur. Bu sistemde ahinin kazancının, ihtiyacından fazlasını bütünüyle yoksul, işsiz ve muhtaç insanlara yardım için kullanmaları bir ahlak kuralı haline getirilerek, kişinin ihtiyacını aşan zenginliğin biriktirilmesi (iddihar) sermayenin belirli ellerde toplanmaması için engellenmiştir. Ahi birliklerinde dayanışmanın en güzel örneği Orta Sandıkları’nda görülür. Teşkilat üyesi olan esnaf ve sanatkârın kazancı şahsi olmaktan çok teşkilata ait genel sermayeyi meydana getirmektedir (Öztürk, 2002: 7). Dolayısıyla Ahilik kurumunda ön plana çıkan bu düşüncenin uygulama biçimi olan “Gedik Sistemi”nde, fakirlere yardım edilmekte, yeni işyeri açanlara sermaye verilmekte, âlet ve edevat yardımı yapılmakta, esnaf mensupları özellikle çıraklar için tertip edilen meslek kursları finanse edilmekteydi. Böylece birlikler, kişiyi yalnızlıktan kurtarmış, dayanışma ortamıyla moral destek sağlamıştır (Akça, 2004: 37). Örneğin, esnaf ve zanaatkarların birbirine olan güvenleri ve dayanışmaları “pusula yöntemi” bunun bir başka örneğidir.

İplikçiden ihtiyacı kadar iplik alan bir dokumacı bir miktar parayı verir, kalan borcunu adi bir kağıt üzerine; “filan kişiye şu tarihte ödemek üzere şu kadar borcum var” şeklinde yazardı. İplikçi elinde bulunan bu kâğıdı -bir çek veya senet gibi- başka bir dokumacı ile alış veriş yaparken kullanırdı (Durak ve Yücel, 2010: 164). Yine Ahi birliklerinde, hariciler ve dâhililer olarak adlandırılan iki grup üyeye mevcut şartları dikkate alınarak çeşitli yardımlarda bulunulurdu. Örneğin haricilerden sakat ve hastalara orta sandığın yardım fonundan yardımda bulunulurdu (Durak ve Yücel, 2010: 165).

Bu bağlamda Ahilik, kişinin alın terini değerlendirmiş, ticaret ve üretim alanında kaliteyi amaçlamıştır. İşçi, ürettiği meta ile neredeyse özdeşleşmiş onunla kaynaşmıştır. İş alanı, üretim, insanın aynası haline getirilmiş (Öztürk, 2002: 5), kalite, üretimi yapanın namusu olarak değerlendirilmiştir. Bu anlamda kalite kontrolleri de üreticilerin denetlenmesinde ve müşteri memnuniyetinde önemsenen bir uygulamadır. Örneğin Denizli Buldan’da, çarşıda dokuma pazarının olduğu Perşembe günü masalar hazırlanır, masalara dağıtılan dokumalar kooperatif tarafından görevlendirilen ve işinin erbabı olan kişiler tarafından incelenir ve damgalanırdı. Böylece kalitesiz olan malın satışı ya da dükkânlara girişi engellenirdi. Ahilik teşkilatında ustaların üretecekleri ürün standartlara bağlandığı gibi, yetiştirecekleri çırak sayısı da standartlara bağlanmıştır. Kaliteden taviz vermemek için usta sadece örgütün öngördüğü kadar çırak alabilirdi. Çünkü çırakların sayısı çok olursa eğitim istenilen etkinlikte gerçekleşmeyecek ve kontrol güçleşecektir (Durak ve Yücel, 2010: 157).

Ahilik’te bir diğer geçerli uygulama ise “Ahilik İç Kontrol Sistemidir. Bu uygulamada esnaf ve sanatkarlar, devletin ulaşamadığı yerlerde iş yeri açma ve malların üretiminde nitelik ve nicelik kontrolü yapma, çalışma ilkelerini belirleme, borçlanma, müşteri şikayetleri gibi temel sorumluluk görevlerini tekelden üstlenmişlerdir. Böylece haksız rekabetin önüne geçiliyor, işsizlik önleniyor ve adil paylaşım gerçekleştiriliyordu. Bu anlamda Ahi babaları, esnaf ve sanatkârlara; sanatınızı ilerletin, yolsuz işlere, haksız hırsılara sapmayın, hizmet ve yardım ehli olun şeklinde sık sık öğüt verirdi. Teşkilatın varlığını sürdürmesi konulan kurallara sıkı sıkıya bağlı olunması ile mümkündü. Ciddi bir hiyerarşik yapılanmaya sahip olan Ahilikte en üst seviyeden en alt dereceye kadar herkesin uyması gereken kurallar en ince detaylarına kadar belirlenmiştir. Örneğin, Mesleğinde kalfalık seviyesine yükselen bir genç 130 ahlakî kaideyi, ustalık makamına geldiğinde ise 740 kaideyi bilmek ve uygulamak durumundaydı (Durak ve Yücel, 2010: 165-166).

Ahilik teşkilatının vazgeçilmez temel değerlerinden, “hizmette mükemmellik” ve “Müşteri veli nimetimidir.” ilkesi asırlarca bütün hizmet çeşitlerinde kullanılmış ve böylece standart dışı mal ve hizmet üreten esnaf uyarılmış ve uyarıları dikkate almayanlar ise çeşitli cezalara çarptırılmıştır. Örneğin Muğla’da Debbağ Esnaf Teşkilatında esnafın ileri gelenlerinden ve seçilmiş ustalardan meydana gelen bir İdare Kurulu herhangi bir olumsuz hareketi görülen esnafa ceza da verebilmekteydi. Muğla’daki esnaf idare kurulunda üç tür ceza uygulanıyordu. Bunlardan birincisi; “Gönül Küskünlüğü Cezası” idi. Bu en hafif ceza idi ve bu cezayı alan esnafa diğer esnaf ceza süresince selam vermezdi. Bu ceza süresi bir hafta idi. İkinci ceza “Yolsuzluk Cezası” idi. Bu cezayı

alan esnaf mal satamazdı. Bu ceza da bir ay sürerdi. Ceza bitimindi esnaf idare kurulu toplanarak cezalı esnafın cezasının bittiğini ilan ederdi. Daha sonra da ceza alan esnaf, esnaf kahvehanesinde toplanan tüm esnafa çay ve kahve ikram ederdi. Üçüncü en ağır olan ceza ise; “Pabucu dama atılma cezası” idi. Bu cezayı alan esnaf artık bu tarihten sonra bir daha esnaflık yapamazdı (Akça, 2001: 44).

Ahilik kurumu, her fırsatta üretimi ve çalışmayı teşvik etmiştir. Fakat Ahi birlikleri, üretimi ihtiyacın bir fonksiyonu olarak düşündükleri için onu ihtiyaca göre ayarlayıp sınırlandırmış, dolayısıyla ihtiyaçların sürekli kamçılanarak tüketimin çoğalmasına ve israfın artmasına izin vermemişlerdir. Ahilik sisteminde esnafın tutumlu olması da oldukça teşvik edilen konulardan biriydi. Ahi birliklerinde ön plana çıkan bir diğer uygulama ise “biz ruhu/duygusu” idi. Öyle ki esnaf ve sanatkâr “Ben bugün satış yaptım. Siz komşudan alın, o henüz siftoh yapmadı” diyecek derecede fedakâr, erdem ve fazilet sahibidir. Ahilik sisteminde önem verilen bir diğer konu ise işbölümü ve uzmanlaşmadır. Bu bağlamda her bir ahinin tek bir işte uzmanlaşması, başka bir işte çalışmaması ve bunu en iyi bir şekilde yapması önerilmiştir (Doğan, 2006: 76-77).

Bu bağlamda Ahilerin iş değiştirmeleri veya birden fazla işle uğraşmaları hoş karşılanan bir şey değildi Bunun yanında Ahilik Kurumu ekonomik faaliyetleri düzenlerken sadece bireysel ve toplumsal kaygılarla hareket etmemiş aynı zamanda, başta dış açıklar ve dış borçların azaltılması, güçlü ve bağımsız bir ulusal ekonominin yaratılması ve ülke kaynaklarının rasyonel bir şekilde kullanılması için Ahi Üretim Birliklerinde yerli malı üretim ve tüketime öncelik vermiştir. Böylece kendi kendine yeterli olmayı savunarak hükümetin ekonomik olarak bağımsız olmasına destek olmuştur (Akça, 2004: 33-34).

Çalışmayı, ibadeti ve dürüstlüğü bir bütün olarak ele alan, Ahilik, ahlâk sahibi olmayan bir iş adamının asla başarıya ulaşamayacağını, ulaşsa bile bu başarının uzun ömürlü olmayacağını benimsemiştir. Ahilikte meslek ahlâkı her şeyin üstünde tutulmakta, oto-kontrol sistemi mükemmel bir şekilde işlemekte idi. Müşteriyi aldatmamak, malı överek yalan söylememek, hileli ölçüp tartmamak, karaborsacılık yapmamak, müşteriyi kızdırmamak Ahilik’te meslek ahlakından birkaçı olarak belirtilebilir (Yılmaz, 1995: 11).

Ahilik kültürü ve felsefesi; asırlardır esnaf, tüccar, sanatkâr ve çok çeşitli ticarî işletmecilik yapan insanlara daima ilham kaynağı olmuştur. Ahilik; iş birliği içinde, mutlu iş ve yaşam anlayışı; daha dürüst, daha sade, daha sakin, daha özgün tempoyla evrensel etik ilkelere sabırlı bir yaklaşımdır. Bu anlamda ahiliğin gayesi; zenginle fakir, üretici ile tüketici, emek ile sermaye, halk ile devlet arasında iyi ilişkiler kurarak sosyal adaleti gerçekleştirmek ve ahlâkî bir toplum düzeni meydana getirmek olarak ifade edilebilir (Yılmaz, 1995: 12).

2.14.Ahilikteki Kalite Ve Standart Anlayışının Günümüze Yansımaları

Ülkelerin kalkınmışlık düzeylerini belirleyen faktörlerin en önemlilerinden biri de, ürettiği mal ve hizmetlerin kalitesidir. Teknolojik ilerlemelere bağlı olarak toplumlar geliştikçe; mal, hizmet ve ürünlerin asgari kalite şartlarını sağlaması ve farklı yerlerde üretilen malların aynı hizmet ve

fonksiyonu her yerde yerine getirmesi istenmeye başlamıştır. Bunun sonucu olarak kalite, standart ve standardizasyon kavramları gelişmiştir (Akça, 2004: 85).

Kalite, “bir ürün veya hizmetin, belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılama özelliklerinin toplamı” şeklinde tarif edilmektedir. Standart ise, benzerleri için numune tutulması veya herkes tarafından kabul edilmiş müşterek bir mefhum, süreç veya nesne olarak tanımlanabilir. Belirli bir hizmetin, ihtiyaçları karşılayacak, üretimin, ekonomiye ve teknik amaçlara uygun ölçüde üretmek için; özelliklerini belirleme ve tek biçime sokma işlemine ise “standardizasyon” denir. Standardizasyon çalışmaları sonucu ortaya çıkan; belge, doküman ve esere “standart” adı verilir (Genç, 2003: 78).

Standardizasyon uygulamalarının odağı hiç şüphesiz ki insandır. Zira standardizasyon ve kalite faaliyetleri ile öncelikli olarak insanın can ve mal güvenliğinin korunması hedeflenirken aynı zamanda müşteri beklentilerinin daha iyi karşılanması ve refah düzeyinin yükseltilmesi amaçlanmaktadır (Akça, 2004: 89).

İmalatçı açısından standartlar, üretimin belirli plan ve programlara göre yapılmasına yardımcı olmakta, uygun kalitede seri imalata imkân sağlamakta, verimliliği ve kazancı artırmaktadır. Kayıp ve atıkları azaltırken, depolama ve taşıma gibi maliyetleri de düşürmektedir. Kalite denetimi ve standardizasyon hem üreticilerin hem de tüketicilerin uzun vadeli çıkarlarının korunması anlamına gelir. Bugünkü anlamıyla standardizasyon çalışmalarının sanayi devrimiyle ortaya çıktığı savunulmaktadır. Hâlbuki daha önceleri Osmanlıda değişik şekillerde standartlara rastlanmaktadır (Genç, 2003: 78).

Ahilik teşkilatının Osmanlı devlet ve millet hayatı üzerindeki etkinliğinin yüksek olduğu dönemlerde, dünyada ‘ilk’ olarak kabul edilen standartlar kanunu hazırlanmış ve uygulamaya geçirilmiştir. II. Beyazid döneminde (1481-1512) 1502 ile 1507 tarihleri arasında hazırlanan ve 100’den fazla maddeyi içeren Bursa, İzmir ve Edirne ihtisap (Belediye) kanunnameleri dünyanın ilk standartlar kanunu, ilk tüketiciyi koruma kanunu, ilk çevre nizamnamesi ve ilk gıda nizamnamesi olarak kabul edilmektedir. Bu kanunnameler, yiyecek ve içecek üreticilerinden kuyumcu, berber, bakkal ve hekimlere kadar üretimde ve hizmette pek çok meslek sahibi kişilerin uyması gerekli standartları kapsamaktadır. Günümüz modern dünyasında bu standartlar, üretim standartları (ISO9000), sosyal sorumluluk standardı (SA8000) ve çevre yönetim standartları (ISO14000 serisi) vb. standartlarla ifade edilmektedir (Yücel ve Durak, 2010: 165).

Piyasaya verilen ürünlerde standartlara uyulması devamlı bir gözetim altında bulundurulur ve uymayanlar cezalandırılırdı. Ahinin hak ettiğinden fazlasını kazanma yoluna sapmaması ve doğru olması ahlak kaidesi haline getirilmiştir. Ahlak anlayışında her şeyden önce esnaftan doğruluk aranır; hileli çürük iş yapmak, müşteriden tespit edilen fiyatın üstünde fiyat istemek, bir başkasının malını taklit etmek büyük suç sayılırdı (Şimşek, 2000: 133).

Osmanlı Devletinde kalite kontrolü; ya tebdil-i kıyafet içerisinde çarşı-pazar teftişi şeklinde, ya Kuloğulları (eksikçiler) nezaretinde, ya da Kethüdalar tarafından yapılırdı. Bu kalite kontrolü

esnasında; çürük, eksik ve sahte mal imal ettiği tespit edilen ve ikazlara rağmen bunda ısrar eden esnafın pabucu ayağından çıkarılarak işyerinin damına atılır, “pabucu dama atılan” esnaf işyerini kapatmak zorunda kalırdı (Genç, 2003: 79-80).

Hayatın her anında insan hakkı gözetildiği için, müşteri memnuniyeti ön planda olmuş ve üretilen mal daha hammaddenin alımından satışına varıncaya kadar her anı sıkı denetime tabi tutulmuştur. Bugünkü modern anlamda ISO9000 Kalite Güvence Sisteminde ‘Ürün izlenebilirliği’ maddesi vardır. İşte ürün izlenebilirliğinin tam kendisi Ahiler tarafından uygulanmıştır. Dolayısıyla kalite kontrol, imal edilirken sürekli yapılmaktaydı. Böylece sanayi devriminden sonra ortaya çıkan işletmelerde olduğu gibi müşteriye hatalı malın gitmemesi için imalat bittikten sonra bir ayıklama işleminin yapılması, Ahi Teşkilatında takip edilen bir yol değildi (Şimşek, 2000: 133).

Türkiye’de de, Osmanlı döneminde ciddi bir devlet politikası olarak sürdürülen ve 17.Yüzyıl başından itibaren “Pazar Nizamnameleri” ile tanzim edilen Standard ve kalite faaliyetleri, 1930 yılında çıkarılan 1705 sayılı “Ticarette Tağşişin Men’i ve İhracatın Korunması” hakkındaki Kanunla devam etmiştir. Bu kanuna dayalı olarak yayımlanan “Mamul Murakabe Nizamnameleri” de, kalite kontrol mekanizmasının geliştirilmesini sağlamıştır (Genç, 2003: 78).

Türkiye’de 1930 yılında başlayan standardizasyon çalışmaları sonucunda nihayet, 1936’da “Standardizasyon Dairesi”, 1954’de de “Türk Standartları Enstitüsü (TSE)” kurulmuştur. 18 Aralık 1960 yılında yürürlüğe giren bir yasa ile TSE yeniden oluşturulmuş ve 16 Mayıs 1985 tarihli 3205 sayılı yasa ile TSE Kurumu bugünkü yapısına kavuşmuştur (Şimşek, 2000: 137).

TSE’nin görevi; her türlü standardizasyonu hazırlamak ya da hazırlatarak, uygun bulduklarını Türk Standartları olarak kabul etmektir.

Standardizasyonun amaçları ise (Şimşek, 2000: 137);

1. Üretimde ve malların değişiminde işgücü, malzeme, güç kaynağı v.b. gibi faktörlerden en az yüksek düzeyde tasarruf sağlamak,
2. Tatmin edici mal ve hizmet üretimini sağlayarak tüketici çıkarını gözetmek,
3. İnsan yaşamının sağlık ve güvenliğini korumak,
4. İlgili grupların birbirleriyle olan bilgi alışverişini ve anlaşmalarını kolaylaştırmaktır (Şimşek, 2000: 137)

Standardizasyonun ekonomiye sağladığı sayısız faydaların başında, üretimde kalitenin gelişmesine paralel olarak kötü malın piyasadan silinmesine yardımcı olması gelmektedir. Öte yandan düşük kaliteli üretimden kaynaklanan emek, zaman ve hammadde israfını ortadan kaldırmak, rekabeti geliştirmek, sanayi ve ticarete yanlış anlamaları ve anlaşmazlıkları önlemek, yan sanayi dallarının kurulması ve gelişmesine yardımcı olmak, ithalat ve ihracatta avantaj sağlamak, ekonomide arz ve talebin dengelenmesine dolaylı katkıda bulunmak gibi pek çok faydaları sayılabilir. Standardizasyonun amaçlarına dikkat edilirse bunların tümünün Ahi Loncaları tarafından gerçekleştirildiğini görürüz. Ahilik kalitenin korunmasını, standardizasyonun sağlanmasını, sağlıklı-

dayanıklı mal üretimini daha 13. yüzyıl Anadolu'sunda gerçekleştirmiştir. Kaliteyi, serbest rekabet mekanizmasının çarklarına ezdirmemiştir. En azından buna fırsat verme olanaklarını ortadan kaldırmıştır. Serbest rekabet, müşteri ve arz olayları ne kadar kutsalsa kalite de o derece önemli ve vazgeçilmez bir iktisadi temeldir. “Kullanıma uygunluk” ilkesini bu bağlamda gerçekleştiren ilk iktisadi örgüt de Ahilik olup kalitede standartlaşmak ahiliğin temel ilkesidir (Şimşek, 2000; 137). Çünkü tüketici ve tüketici hakları açısından da; standartların can ve mal güvenliği ile ilgili faydaları yanı sıra tüketiciye mukayese ve seçim kolaylığı sağlamak, ucuz ve kaliteli ürün almasına yardımcı olmak, sipariş ve tedarik işlerinde işlemsel kolaylıklar sağlamak gibi avantajları bulunmaktadır (Şimşek, 2000: 137).

Ahilik bir lonca teşkilatı gibi, İslam ahlak ilkeleri doğrultusunda kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak amacıyla kurulmuş olan esnaf ve sanatkârın dayanışması, mesleklerini dürüstçe yapmalarını, ayrıca onları eğitilmelerini amaçlamanın yanında, tüketiciyi korumakta asırlarca önemli rol üstlenmiş bulunan bir teşkilattır. Kısaca Ahilik, üretim-eğitim-denetim- tüketici mutluluğu fonksiyonlarının tamamını üstlenen çok amaçlı bir kurumdur (Genç, 2003: 78).

2.15.Ahi Teşkilatında Yönetim Fonksiyonlarına İlişkin Uygulamalar

Sosyal, ekonomik ve kültürel hayatta yeni bir yaşam şekline geçiş, oldukça önemli ve köklü değişiklikleri beraberinde getirmektedir. 11. yüzyılda Selçuklular döneminde yerleşik hayat tarzına yabancı olan ve bu şekilde yaşayanlara “tembel” anlamına gelen “yatuk” diye hitap eden Türkler, Anadolu'ya gelmişlerdir. Türkler Anadolu'ya geldiklerinde, Doğu Roma'nın Anadolu üzerinde hâkimiyeti zayıflamış olup Anadolu'da yaşayan halkın can güvenliği sağlanamaz durumda ve ağır vergiler altında inleyen gayri memnun bir kitlenin varlığı bilinmektedir. Bu dönemlerde Anadolu'ya gelip yerleşik hayat tarzını benimseyen Türkler için, esnaf ve sanatkârların önemi ön plana çıkmıştır. Ayrıca Türklerin askerî güçlerinin yanı sıra ekonomik dengeyi sağlayıp bu alanda da etkili olmaları gerekiyordu. Bunun için önce ticaret ve sanatı geliştirip kalite ve fiyat kontrolünü etkin olarak sağlamaları şarttı. Ancak, Türkler Anadolu'daki şehirlere yerleşirken bu bölgede el sanatları ve ticaret, özellikle Bizans'ın geliştirdiği Rum ve Ermenilerin tekelindeydi (Şişman, 2000: 85).

Asya'dan gelme sanatkâr ve tüccar Türklerin, yerli tüccar ve sanatkârlar karşısında tutunabilmeleri, onlarla yarışabilmeleri, yalnızca aralarında bir teşkilat kurarak dayanışma sağlamaları, bu yolla iyi, sağlam ve standart mal yapıp satmaları ile mümkün olabilirdi. Ahi Birlikleri, bu şartların tabii bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Şişman, 2000: 85).

2.15.1.Ahi Teşkilatında Planlama

Ahi teşkilatında hammadde temini, bölüşümü, kullanımı ve üretimin her evresi belli kural ve yöntemlere bağlanmıştır. Her ahi belirli kalite ve miktarda mal kullanmakta, belirli üretim tekniklerine bağlı kalarak üretim yapmakta ve imal ettiği eşyayı belirli fiyata satmaktaydı (Gemici, 2010: 78). Teşkilatta ihtiyaca göre planlama esastı. İhtiyacın azaldığı zamanlarda üretimi sınırlandıran

teşkilat, kendi prensiplerine uygun olarak ihtiyacın arttığı zamanlarda üretimi de artırmak için tedbir almaktaydı (Ekinci, 1991: 105).

Üretimdeki sınırlandırmaların temel amacı, ihtiyaçtaki azalmanın yanı sıra emeğin ve üretimin değerini bulmasıydı. Örneğin debbağ (derici) esnafları meşin ve özellikle sahtiyan (işlenmiş deri) üretiminde bütün Avrupa’da çok aranan ve benzeri yapılamayan mamulleri ile ün yapmışlardır. Debbağ esnafları, Avrupa’da karşılıklarına çıkarılan korumacı gümrük duvarlarını aşarak ihracat yapabilmişler ve özellikle de sarı ve kırmızı deride rakipsiz kalmayı başarmışlardır. Batıya ihracatı 15. yüzyıla kadar giden bu ürünlerde dış talep o kadar aşırı olmuştur ki, devlet iç pazar ihtiyacını karşılayabilmek için ihracatta miktar kısıtlamasına ve hatta zaman zaman tümü ile yasaklamalara başvurmak zorunda kalmıştır. Ahi teşkilatında üretilecek miktarın önceden planlanması ve zaman zaman sınırlandırmaların yapılması, üretime ilişkin kapsamlı bir planlama sürecini temsil etmektedir (Şimşek, 2002: 180-181).

Ahi teşkilatında işyeri sayısı da belirli bir plan dâhilindeydi. İşyeri açabilmek için meslekte yetişmiş olmak ve sırasıyla çırak, kalfa ve usta mertebelerine ulaşmış olmak gerekmektedir. Usta olduktan sonra da ancak müsait bir yer varsa dükkân açılmasına izin verilirdi. Çünkü halkın ihtiyacına göre işyeri planlaması yapılırdı (Şimşek, 2002: 188).

Ahi teşkilatında yer alan her birlik, üyelerinin ürettiği malın standardına göre fiyatlarını tespit ederdi. Örneğin bir ayakkabı alan insan, ödediği fiyata göre bunu ne kadar süre giyebileceğini bilirdi. Belirtilen zamandan önce, ayakkabı kullanılamaz hale gelirse, ayakkabıyı aldığı sanatkâra götürerek parasını geri alırdı. Ayakkabının dahi ne kadar süreyle giyilebileceğinin planlandığı Ahi teşkilatında, fiyat ve nitelik açısından da standartların dikkate alındığı anlaşılmaktadır. Ayrıca Ahi teşkilatlanmasında personel tedarikinden denetim prosedürlerine kadar her alanda planlama uygulamalarının var olduğunu söyleyebiliriz (Ekinci, 1991: 70).

2.15.2.Ahi Teşkilatında Örgütlenme

Ahi teşkilatının örgüt yapısına teşkilatın genel yapısı ve teşkilatta yer alan işletmelerin yapısı olmak üzere iki açıdan bakılabilir. Teşkilatın genel yapısı açısından bakıldığında, kapsamlı bir örgüt şemasıyla karşılaşmaktayız. “Ahi teşkilatına bağlı bütün merkezlerdeki Ahi Babalarının atanma ve azilleri, Kırşehir’deki Şeyh’ül-mesayih adı verilen Ahi Teşkilatı Başkanı tarafından tasdik edilerek gerçekleştirilirdi” (Köksal, 2007: 110). Başka bir deyişle teşkilatın başında Kırşehir’de bulunan Ahi Şeyhi vardı. Yaşadığı dönemde Ahi Şeyhi Ahi Evran’dı. Ahi Şeyhi’nin hemen altında ve ona bağlı, her ildeki çeşitli meslek gruplarına ait bütün Ahilerin lideri olan Ahi Baba vardı (Kayseri Ahi Babası, Konya Ahi Babası gibi). Ahi Baba’ya bağlı her ildeki bir meslek grubunun lideri olan Ahi bulunurdu. Ahi’nin yardımcısı ve esnafla arasındaki inzibatı sağlayan görevliye ise yiğitbaşı (server) denirdi. Bunlar teşkilatın yönetenler grubunu oluşturmaktaydı. Teşkilatın bir de yönetilenler grubu bulunmaktaydı. Bunlar ise işyerlerinde çalışan yamak, çırak, kalfa ve ustadan oluşmaktaydı (Köksal, 2007: 123).

Ahi teşkilatının ilk devirlerindeki yönetim yapısı, tümüyle derecelendirmeye tabi tutulursa dokuz dereceli bir sistemle karşılaşılmaktadır. Sırasıyla yiğit, yamak, çırak, kalfa, usta, nakip, halife, şeyh, şeyh'ül-mesayih dereceleri bulunmaktaydı. Ahilik yönetim yapısında zaman zaman birtakım değişiklikler olmuştur. Bu yapısal değişikliklerden sonra yönetimden bazı kademeler çıkarılmış ve seçimle yönetici tayin edilme şekli benimsenmiştir. Yeni ortaya çıkan dereceler sırasıyla yiğitbaşı, kethüda, nakip ve şeyh olmuştur (Erken, 2008: 80).

Ahi teşkilatı, Anadolu'ya yerleşmek için gelenlere zaviye adı verilen geçici yerleşim yerleri kurmuş ve buraların etrafında yeni evler inşa ederek aynı meslek gruplarına mensup olan esnaf ve sanatkârları da bir bölgede toplayarak yeni işyerleri açmışlardır. Böylece yeni kurulan yerleşim yerlerinde ilk sanayi siteleri de kurulmuş oluyordu (Köksal, 2007: 109). Çalışanlar, bağlı buldukları mesleğe ait zaviyenin tabii üyesiydiler. Büyük merkezlerde her sanat kolunun birkaç zaviyesi olabildiği gibi, küçük yerlerde bütün sanatkârların tek bir zaviyede toplandığı görülmektedir (Şimşek, 2002: 26). İbn-i Batuta'nın seyahatnamesinde Ahi zaviyelerinin ulaşım zorluğu yaşanan dağlık bölgelerde dahi Anadolu'nun en ücra köşelerinde bulunduğu belirtilmektedir (Köksal, 2007: 109-110).

Ahi yapılanmasında, genellikle her esnafın kendi adıyla anılan bir çarşısı bulunmaktaydı. Bedesten, arasta veya uzun çarşı denilen bu işyerlerinde aynı meslek kolunda çalışanlar bir arada bulunurlardı. Çarşının uygun bir yerinde ve büyük bir dükkânın üzerinde birlik idare kurulunun ve başkanının çalışacağı iki oda bulunurdu. Berber, fırıncı, nalbant gibi herkesin her zaman ihtiyaç duyacağı esnafa her çarşıda dükkân açma izni verilirdi. Ahilik sisteminde belirli mal ve hizmetleri üreten ve sunan işletmeler, aynı çarşıda ya da yakın yerlerde faaliyetlerde bulunurlardı. Aynı yerde faaliyette bulunma, rekabeti ve tüketiciye istediği malı daha ucuza sunabilme imkânlarını beraberinde getirmekteydi (Köksal, 2006: 106). Ahi Evran, öncelikle Kayseri'de kendisi bir deri imalathanesi kurmuş ve ardından bütün dericileri ve diğer sanatkârları içine alan devrin en büyük sanayi sitesini kurmuştur. Her sanat dalındaki birliklerin bir araya toplandığı bu siteler, Anadolu'nun diğer şehirlerine de hızla yayılmıştır. Ahi Evran sanayi sitelerini takiben aynı meslekte faaliyet gösteren esnafardan meydana gelen çarşılar ve hanların kurulmasına öncülük etmiştir (Andaç, 2009: 80).

Ahi teşkilatının organizasyon yapısında önemli yer tutan çarşıların problemleri, yerinden yönetim anlayışıyla çözülmekteydi. Çözülemeyen problemler, merkezi otoriteye aktarılmıştı. Ahi örgütlerinin yönetim kurulunda "İdare Heyeti" vardı. İdare heyeti seçimle iş başına getirilen diğer örgüt kademelerindeki yöneticilerle beraber alanında olgunlaşmış nitelikli üyelerden oluşurdu. Üyelerle ilgili alınmış kararları ve üyeleri ilgilendiren gelişmeleri inceler ve gerekli önlemleri almaya çalışırdı (Şimşek, 2002: 28). Ahi Evran'ın eşi Fatma Bacı, sosyal tarihimizde "Bacıyan-ı Rum" adıyla anılan bir teşkilatlandırma ile kadın gücünü iktisadi hayata dahil etmiştir. Nitekim kadınların ürettiklerini sattıkları pazarlar oluşmuş ve bunlara bedestenlerde özel yer verilmiştir. Bu yerlere de "Kadınlar Pazarı" denmiştir (Şimşek, 2002: 28).

Ahi teşkilatında kullanılan çeşitli simgeler vardı. Örneğin yorgancılardan simgesi atlas yorgan, nalbantların gümüş nal, ayakkabıcıların zarif bir patik, berberlerin küçük bronz leğen, şekerçilerin yıldızlı şeker külahı, çiftçilerin bir demet başaktı. Ahilikte her esnafın bir davetçisi, çeşmecisi, bekçisi ve duacı, büyük bir sancağı ve sancaktarı da vardı (Anadol, 2001: 34). Ahi teşkilatında yer alan işletmelerin örgüt yapısına bakıldığında ise; yamak, çırak, kalfa ve usta yapılanmasıyla karşılaşılmaktadır. “Ahilik sisteminde, bir gencin Ahiliğe kabulüne çok önem verilirdi. Çıraklığa talip olan kişide aranan vasıflar hususunda titiz davranılır, uzun bir tetkik ve takibe tabi tutulurdu. Teşkilata girmek isteyen ahlak ve terbiyesi üzerine yapılan incelemeler olumlu olursa durum zaviyede görüşülür, uygun bulunursa kişi üyeliğe kabul edilirdi”. Çırak olmak isteyen aday, önce ustalık belgesine sahip bir ustanın yanında yardımcı eleman (yamak) olarak eğitimine başlardı. Bu aşamada, meslekte ilerlemiş iki kişiyi kendisine “Yol Kardeşi” olarak seçmek zorundaydı (Anadol, 2001: 34).

Yamak, işyerinde ayak işlerini yapan yardımcı durumundadır. Bir ücret almaz ve 2 yıl çalışır. Yamaklık, çıraklığa geçiş için bir deneme süresi gibi kabul edilirdi. Bu çalışma sırasında ustası, işine bağlılığını, ahlakını, becerikliliğini sınırlar ve çıraklığa yükseltilmeye layık olup olmadığına karar verirdi (Köksal, 2007: 197). Yamaklık ve sonrasında çıraklık dönemini tamamlayan kişi, ustanın teklifi ve sanat birliğinin tasdiki ile kalfalığa terfi ettirilirdi. Çıraklık dönemindeki eğitimin süresi ve şekli işkoluna göre değişkenlik gösterdiği için meslek branşı dikkate alınarak düzenleniyordu. Aday öğrencilerin çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa yükselmelerinde mutlaka bir tören yapılırdı. O işyerinin ustası, bağlı olduğu Ahi Birliğinden çırağın ve kalfanın hizmet içinde yükselme töreni için izin talep edilip alındıktan sonra o iş kolunun birlik başkanlığı tarafından tören hazırlıkları tamamlanırdı. Kurulmuş olan heyet, eğitimini tamamlayan çırak veya kalfanın eğitim süresince o güne kadar ürettikleri ürünlerden örnekler alarak onların işçiliğini inceledikten sonra çırak veya kalfanın ahlaki değerlerine, dürüstlüğüne, ürettiği malın kalitesine olumlu kanaat getirirse onları bir üst makama terfi ettirirdi. Üst makama terfi merasimine “Şed Kuşatma Töreni (Diploma Merasimi)” adı verilirdi (Köksal, 2007: 171-172). Ahi geleneğinde bir ustanın dükkân açabilmesi için öncelikle çırak, kalfa ve usta eğitimine tabi tutulması şartı aranıyordu. Meslek eğitiminde başarılı olup bir heyet huzurunda ustalık beratını alan usta, bağlı olduğu Ahi Birliğinden dükkân açma izni alabiliyordu (Köksal, 2007: 198).

2.15.3.Ahi Teşkilatında Yönelme

Ahilikte mesleki ve ahlaki kurallara uyularak yapılan üretimin çıktısı daha iyi, kullanışlı ve dayanıklı üretilinceye kadar usta, kalfa ve çırak hep birlikte uğraşırlardı. Üretim sırasında çırağın veya kalfanın olabilecek herhangi bir hatası, hemen işyeri ustasına bildirilir ve yapılan hata derhal giderilirdi (Köksal, 2007: 42-43). Böylece Ahilikte, ustanın çalışanları işbirlikçi bir yönetim anlayışına doğru yönelttiğini söyleyebiliriz.

Osmanlılar zamanında Anadolu’da halkın ekonomik hayatının düzenlenmesinde büyük rol oynayan zaviyelerde, akşam işlerini bitirdikten sonra üyesi oldukları zaviyelere gelen sanatkarlar,

işyerlerindeki üretimin daha verimli, daha ucuz maliyetli ancak kaliteden taviz vermeden ve mümkün olduğu kadar daha nasıl ucuz ve kaliteli yapılabileceğini tartışırlardı. Sonuçta ortaya çıkan ortak fikir ve usuller uygulamaya konulurdu (Cora, 1990: 30). Bu açıdan bakıldığında Ahi birliklerinde esnaf ve sanatkârlar, zaviyelerde üretimin ve süreçlerin daha iyi olabilmesi için yönlendirilmişlerdir. Dolayısıyla Ahi teşkilatında yöneltme fonksiyonu, özellikle zaviyeler aracılığıyla yerine getirilmiştir.

Ahilikte mesleğe ve sanata ait bütün işler yönetilir, ihtilaflar çözülür ve devletle esnaflar arasındaki ilişkiler düzenlenirdi. Yine teşkilat tarafından ücretlerin tayin edilmesi, mal cinslerinin ve fiyatlarının tespiti (Bayar, 2004: 131), üyeleri açısından yönetimin yöneltme fonksiyonunu ifade etmektedir.

Ahi teşkilatında çalışanların işlerinde daha başarılı olabilmeleri için sürekli eğitime tabi tutulmaları sağlanmıştır. Ahilikte işbaşı ve iş dışı eğitimi olmak üzere iki farklı eğitim bulunmaktaydı. İş dışında eğitim zaviyelerde verilirken işbaşında eğitim ustalar tarafından kalfa ve çıraklara verilir. Bu durum, Ahi teşkilatında çalışanların nasıl yöneltildiğini farklı bir boyutta açıklamaktadır.

2.15.4.Ahi Teşkilatında Koordinasyon

Ahi teşkilatında birliğe üye işletmelerin uygulamaları arasındaki koordinasyona büyük önem verilmiştir. Üye işletmelerin üretimden pazarlamaya kadar tüm fonksiyonlarına ilişkin süreçlerinin koordineli şekilde yürütülmesine gayret gösterilmiştir. Ahi teşkilatında zaviyeler, koordinasyon fonksiyonuna da hizmet etmiştir. Zaviyeler, teşkilata bağlı her birliğe eğitim ve eğlence hizmeti sunan bir sosyal tesis özelliği taşımaktaydı. Bu esnaf birlikleri o mesleğe ait tüm işleri öğretir, mensupları arasındaki ihtilafları halleder, esnafla devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi. Bu birlikler ürünlerin kalitesi, ücretler, fiyatlar, çalışma şartları vb. konularda düzenleme yapardı. Bu kapsamda zaviyelerin, üye işletmeler arasındaki koordinasyona yönelik de önemli bir rol üstlendiğini görmekteyiz (Ekinci, 1991: 116).

Ahi teşkilatında, örgütün ortak yaşantısına yön veren bir çok tören olduğu görülmektedir. Bunların başında çıraklık, kalfalık, ustalık ve şed kuşanma törenleri gelir. Dinlendirici, eğitici ve öğretici özellikleri olan bu törenler örgüt felsefesini göze, kulağa, kalbe ve ruha hitap edecek biçimde şekillendiren gösterilerdir (Cora, 2006: 53). Bunun yanı sıra Ahi teşkilatında ziyafet toplantısı (olağan yıllık toplantı), üç günler toplantısı (yıllık genel toplantı) ve olağanüstü toplantı (memleket toplantısı) gibi çeşitli toplantılar düzenlenmekteydi (Akkuş, 2004: 36). Örneğin yılda bir kez düzenli olarak yıllık toplantı düzenlenmekteydi. Bu toplantılarda memleketin her yerindeki esnaf ve sanatkârların tümünün yılın belli bir gününde eğlence yerine gidip eğlenmesi geleneksel bir töre haline getirilmişti (Gemici, 2001: 112). Ahi teşkilatlanmasında bu toplantıların, üyelerin koordinasyonu için yapıldığını söyleyebiliriz.

Kırşehir’de postnişin olan Ahi Evran vekilleri, en uzak Türk illerindeki esnafın bile kendi başına seçecekleri Ahi baba seçimine giderler, merasim ve seçim bunların başkanlığında yapılırdı. Bu durum, Ahi teşkilatında koordinasyona verilen önemi başka bir boyutuyla ortaya koymaktadır. Ahi

Evrân, kendi meslek dalı olan debbağlıktan başka 32 çeşit esnaf ve sanatkâr kuruluşunun liderliğini de yapmıştır. Ahi Evrân'ın bizzat 32 meslek dalının piri olarak teşkilatlanmanın tepesinde koordinasyonu sağlaması ve geniş bir örgüt yapılanmasının varlığı, yönetimin koordinasyon fonksiyonunun etkili bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Köksal, 2007: 147).

2.15.5.Ahi Teşkilatında Denetim

Ahi teşkilatında uygulanan denetim fonksiyonunu, iç ve dış denetim olarak iki şekilde incelemek mümkündür. İç denetim fonksiyonuyla Ahilik, üye işyerlerinde çalışan işçilerin üretime ve diğer konulara ilişkin kontrolünü sağlamaya çalışmıştır. Çırağın “Ahi kardeşi” olan ustanın dışında aynı meslekle uğraşan iki kalfayı da yol kardeşliğine seçmesi gerekmektedir. Çırac, zaviye reisinin izninden sonra bu üç sanatkârın gözetimi altında çalışmaya başladılar (Ekinci, 1991: 35). Ayrıca ustanın, çocuğu gibi gördüğü kalfayı ve çırağı yetiştirmesi ve onun her türlü hatasından sorumlu olması (Ekinci, 1991: 12), işletmelerin kendi içlerinde bir otokontrol sistemi oluşturduklarını göstermektedir.

Ahi teşkilatında dış denetim fonksiyonuyla, tüm esnaf grupları için çeşitli üretim standartları getirilmiştir. Gemici (2001: 112-113) çalışmasında, 1630 yılı öncesine ait bir vesikadan konuyla ilgili şu aktarımı yapmaktadır: Ekmekçiler, işledikleri ekmeğin kara ve çiğ olmamasına ve tartısının eksik olmamasına dikkat etmelidir. Et bulamayan kasaplara hapis cezası verilmektedir. Aşçıların yaptıkları yemekler çiğ olmayacak, tuzu orta ve temiz olacak ve kalaysız kazan kullanacaklardır. Pazar yerinin dışında ticaret yapılmayacak ve pazarda sebze ve meyvelerin iyisi üste dizilmeyecek, bunu yapanlar cezalandırılacaktır. Değirmende sıraya dikkat edilecek ve gelen buğdayın emniyeti sağlanacaktır. Yoğurtçu, terzi, ipekçi, derici, kuyumcu, oduncu, tıp hizmetleri vb. tüm alanlarda çeşitli kriterler konulmuştur.

Ahi teşkilatında dış denetimi örneklendiren bir başka önemli konu da, rutin esnaf denetimleriydi. Ahi Evrân'ın olmadığı dönemlerde esnafı yiğitbaşı denetler, gerekli tetkiki yaptırdıktan sonra olumsuz bir durumla karşılaşırsa dükkân kilitlenirdi. Ahi baba veya yiğitbaşı her fırsatta esnafı gezer, yapılan işlerin temizliğini ve sağlığını kontrol ederdi. Hata yapan esnafın sağ ayağındaki pabucu, işyerinin damına atılırdı. Herkes, “Bugün falan ustanın pabucu dama atıldı” derdi. Bu sözler o ustanın kalitesiz mal ürettiği manasına gelirdi. Müşterinin de zararı ödenirdi. Günümüzde kullanılan “pabucun dama atılması” deyimini buradan gelmektedir (Ekinci, 1991: 23).

Ahilikte üretime ilişkin temel amaç, müşteri tarafından talep edilen kalite, fiyat ve teslim ölçülerine bağlı olarak istek ve ihtiyaçların karşılanmasıdır. Kayıt altına alınan bazı tarihi belgelerden de anlaşılacağı üzere Ahi Birlikleri, hangi üründen ne kadar üretileceğini müşterilerin istek ve ihtiyaçlarına göre belirlemiştir. Ahi Baba, pazarlarda yaptığı çeşitli tetkiklerle tüketicinin ne tür, ne miktarda, hangi kalitede ürün talep ettiğini tespit ederdi. Tespitlerine ait sonuçları da Ahi zaviyelerine taşıyarak müşterilerin taleplerini toplantıya katılan bütün esnafa duyururdu. Bu toplantılarda esnaf da kendilerinin müşterilerle yaptıkları birebir görüşmelerden elde ettikleri bilgileri açıklardı. Sonuçta Ahi

Baba'nın ve esnafın görüşleri birlikte tartışılırdı. Alınan ortak kararlar, gelen yeni bilgiler ve meydana çıkan yeni ihtiyaçlar doğrultusunda sürekli güncellenirdi. Böylece Ahi Birlikleri, tüketiciler adına esnafı dış denetime tabi tutmuş oluyordu (Köksal, 2007: 38-39).

Ahiliikteki denetim olgusunun, üretim standartlarına da yansıdığını görmekteyiz. Her Ahi, üretim sürecinde belirli kalitedeki hammaddeyi kullanmak ve üretimini standartların altına düşürmeden gerçekleştirmek zorundaydı. Bu konuda değişik usullere başvurmak affedilmez bir hata olarak nitelendirilmişti. Belirli bir kalite standardının altına düşmek, ahlaki ve vicdani açıdan doğru kabul edilmemekte ve böyle davranan kişiler “yolsuz” ilan edilmekteydi. Yolsuz ilan edilme, bir esnaf için ağır ve yüz kızartıcı bir suçtu. Yolsuz ilan edilen kişi, sanatı için gerekli olan hammaddeyi piyasadan alamaz, kimse ona mal satmaz, ürettiği ürünü piyasaya süremezdi. Kahvelere kabul edilmez, toplantı yerlerine giremez, kısacası herkes onunla irtibatını keser, kişi bir nevi sosyal tecride tabi tutulurdu. Ayrıca ikazlara aldırılmayıp kalitesiz üretime devam edenlerin işyerlerinin kapatılması, daha da ileri gittiği takdirde esnafıktan ihracına kadar kararlar alınabiliyordu (Köksal, 2007: 149-150).

Üretimde kalite kontrolüne önem verildiği gibi hizmetlerde de vasıflı bir işçilik aranmaktaydı. Ahi teşkilatında esnafıara dükkân kapatmak, müşterinin masraflarını karşılatmak, bağılı olduğu Ahi Birliğince yapılan hammadde dağıtımından mahrum bırakmak, ürün satışlarından hisse ayırmamak, kabahati olan esnafa selam vermemek, hiç yardım etmemek gibi cezalar verilmiştir (Köksal, 2007: 40). Örneğin üretilen mal ve hizmette standartların altına düşülmesi, sahte mal üretilerek gerçeğiymiş gibi piyasaya sürülmesi ve yapılan ikazların dikkate alınmaması gibi suçların cezası işyerinin kapatılmasıydı (Yücel, 2005: 94).

Ahiliğin oluşturduğu denetim mekanizmasında taraflara dava açma hakkı da tanınmıştır. Yiğitbaşı, kendisine yapılan şikâyeti önce yetki açısından inceler, eğer daha üst makamlarca karara bağlanması gereken bir davaysa, davayı esnaf şeyhine arz ederdi. Yiğitbaşı, kendisinin karar verebileceği davalar için esnaf mahfeli azasını toplar, onlarla konuyu irdeler ve karar verirdi. Mahfilde esnaf şeyhi ve Ahi Baba Vekili de hazır iseler, yiğitbaşı onların fikirlerini alır ve böylece karar verirdi (Ekinci, 1991: 47). Ancak alınan kararların temyizi mümkündü. Daha basit davalarda, yiğitbaşının böyle bir toplantı yapmadan da karar verme yetkisi vardı. Genellikle yaptığı denetim gezileri sırasında gördüğü küçük aksaklıklar konusunda yiğitbaşılar hemen cezayı verirlerdi. Görüldüğü gibi Ahi teşkilatında iç ve dış denetim unsurlarına büyük önem verilmiş ve caydırıcı cezalar uygulanmıştır. Tüm bu süreçlerde objektif olunmuş ve kararlara itiraz kabul edilmiştir. Böylece Ahi teşkilatında, denetim olgusunun en olgun şekilde işletildiğini söyleyebiliriz (Ekinci, 1991: 48).

3.AHLAK KAVRAMI

Ahlâk kavramını zamana, içinde yaşanılan topluma, siyasi rejime, dine, mezhep türüne, etnik kimliğe, toplumun sosyal katman, sınıf veya bölümüne, meslek grubuna göre kapsamı veya önemi, içerdiği iyi-kötü ya da doğru-yanlış gibi alt kavramların anlamının değişebildiği bir değerler topluluğu olarak tanımlamak mümkündür. Türkçede, Arapça, huy, mizaç, karakter anlamına gelen hulk sözcüğünden türeyen bir sözcük olarak kullanılan ahlak, insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran norm, ilke, kural ve değerler bütünü ifade eder (Cevizci, 2002:117). Bir insanın yaradılışı gereği gerçekleştirdiği davranışı dile getiren Arapça hulk sözcüğünün çoğulu olan ahlak terimi, huy, seciye, mizaç anlamlarını da çoğul olarak kapsar. Bir başka tanıma göre ise ahlak, insanlığın kabul ettiği ve başka kesinlik ölçüleriyle ölçülemeyen hareketlerimize ait değerlerin toplamıdır. Bu bakımdan ahlak her türlü yaşamımızın içindedir; o tarihsel olarak kişisel ve toplumsal düzeyde yaşanan bir şeydir; ona her tarihsel dönemde her insan topluluğunda mutlaka rastlarız (Bektaşoğlu, 2002: 19).

Dilimizde ahlak, kişisel ahlak olarak aktöre, toplumsal ahlak olarak töre ve bilim olarak törebilim terimleriyle karşılanmıştır. Bu bakımdan bilim ve felsefe olarak törebilim terimi, Fransızcadaki ethique ve morale terimlerinin her ikisini de karşılar. Ethique karşılığı olarak kuramsal törebilim, morale karşılığı olarak uygulamalı törebilim deyimleri de kullanılmıştır. Morale karşılığı olarak ahlak ve ethique karşılığı olarak ahlak felsefesi ya da Türkçe yazımıyla etik diyenler de vardır. Eski düşünürler bütün bu anlamlarda Yunanca etik deyimini kullanırlardı. Yunanca ethe deyimini, töre anlamını dile getiriyordu. Daha sonra felsefe bilimsel ahlak anlamında ethique ve toplumsal ahlak anlamında morale deyimleri kullanılmaya başlandığı gibi Levy-Bruhl tarafından örf ve adet ilmi ortaya atılmıştır. Törebilimden ayırmak için töreler bilim olarak karşılayabileceğimiz bu yeni bilim, bizzat Levy- Bruhl'un de söylediği gibi, ahlakı da kapsamaktadır. Gerçekte Arapça ahlak deyimini, tümüyle, moeurs deyiminin karşılığıdır ve bir toplumda gelenek, görenek, aktöre ve alışıklarca belirlenmiş toplumsal kuralları dile getirir (Cevizci, 2002:118).

Ahlâk kelimesi terim olarak ise, genel yaşam tarzını, bir takım davranış kurallarını, davranış kuralları veya hayat tarzları üzerinde yapılan tartışmaları, araştırmaları ifade etmek üzere kullanılmaktadır (Bektaşoğlu, 2002: 21).

Bosnalı'ya göre, Arapçadaki ahlâk kelimesi, hem varoluşsal, hem de sosyolojik bir anlam taşır. Bu yaklaşıma göre ahlâk olgusunun hem değişmez bir yanı bulunmakta, hem de zaman içinde geçirdiği bir değişim söz konusu olmaktadır. Bu anlamı dikkate aldığımızda, bu kavramın içinde özellikle İslam dinine münhasır bir ahlâk anlayışının olduğunu söylemek mümkündür (Bosnalı, 1986: 20).

İngilizcede ahlâk karşılığında kullanılan 'moral' kelimesi de Latince 'moralis' kelimesinden türetilmiştir. Moralis adet, karakter, hal ve hareket tarzı anlamına gelmektedir (Turan, 2007: 182).

Her toplumda, her insanda; doğru ya da yanlış, iyi yada kötü, yapılması hoş karşılanabilen yada hiçbir şekilde kabul edilmeyen davranışların neler olduğuna ilişkin yargılar bulunmaktadır. Bu yargılar; bireyin kendi davranışlarını ve eylemlerini belirleyen, neleri yapıp neleri yapmaması gerektiği konusundaki, bireye özgü inançlar ve değerler sisteminden kaynaklanmaktadır. Bir arada yaşayan insanlar, sadece araçsal akla bağlı eylemlerde, yani teknik eylemlerde bulunmazlar. Onlar, eylemlerini, bir de başkalarını gözetken bir ilgi ve kaygıya bağlı olarak, iyi, kötü, doğru, yanlış gibi sözcükler aracılığıyla, bir şeyi değerli bulma veya değerli bulmama yoluyla yani değerlendirme yaparak da yönlendirilirler. Bu değerlendirme kişi tarafından küçük yaşlarda içselleştirilen toplumun kurallarıyla sağlanır ve toplumlarda bütünlüğü sağlamada önemli bir etkiye sahiptir (http://psikiyatricsosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2010/02/ahlak_gelisimi.pdf Erişim Tarihi: 21.03.2013).

Buraya kadar olan açıklamalardan da anlaşılacağı gibi ahlak, toplumsal birliğin davranışlarını düzenleyen birçok kurallarla oluşturulan toplumsal bir davranıştır. Burada davranış kelimesine, yalnızca apaçık bedensel hareketi değil aynı zamanda gözlem, derin düşünce, hayal, yargı ve gözlediğimiz ve düşündüğümüz şeylere verdiğimiz duygusal tepkileri de içerecek şekilde en geniş anlamda bakmak gerekir. Davranış, çağdaş hareket felsefesinde eylemden daha geniş bir kategoridir; çünkü içgüdü ve refleks sonucunda ortaya konan şeyler gibi bilinçsiz ve düşünce ürünü olmayan etkinliği de içerir (Bektaşoğlu, 2001: 49).

Ahlak birçok davranış kalıbıyla oluşturulur. Bu nedenle ahlak, çeşitli bilim alanlarında deneysel araştırmaların konusu olmuştur. Psikoloji bilimi, insanın ahlaksal davranışlarının psikolojik mekanizmalarını araştırır. Antropoloji bilimi, ahlak sistemlerinin eskiden çeşitli topluluklarda nasıl olduğunu betimler ve açıklar. Sosyoloji bilimi, belirli bir ahlakın toplumsal koşullarını inceler. Tarih bilimi, belirli çağlarda belirli ahlaksal davranış biçimlerinin ortaya çıkışını, gelişimini ve yok oluşunu araştırır (Çivitçi, 1978: 76).

Düşünce tarihine genel olarak baktığımızda, ahlakı hem teorik, hem de pratik bir konu olarak değerlendiren filozofların var olduğu görülür. Başka bir ifadeyle ahlak kavramının, hem teorik yanı, hem de pratik tarafı vardır. Mesela Platon'a göre, ahlak öğretisi, bilgi kuramının üzerine bina edilir ve bilgi kuramına dayanan idealist bir ahlak kuramı geliştirir. Diğer yandan öğrencisi Aristoteles, ahlakı pratik bilimler arasında siyaset ile birlikte ele alır; bu düşünce doğrultusunda mutluluğu hedef edinen bir ahlak teorisi geliştirir. Bu iki Grek filozofunun düşünceleriyle beslenen İslam düşünürlerinden Farabi ve İbn-i Sina'da da benzer bir yaklaşım görülmektedir (Özdevecioğlu, 1997: 52).

Ahlakın bu iki görevini açıklayacak olursak, teorik görevi; ahlak dilinin temel kavramlarının açıklanması, ahlaksal anlaşmazlıkların çözüm yöntemleri için genel ölçütlerin saptanması, ahlakın diğer çeşitli toplumsal davranışlarla ilişkilerinin açıklanması, çeşitli ahlak öğretilerinin felsefi varsayımlarının ve uygulanma koşullarının araştırılmasıdır. Ahlakın pratik görevi ise; var olan ahlakın eleştirilmesi yoluyla insan yaşamının ahlaksal olarak iyileştirilmesine katkıda bulunmak ve söz konusu çağın insan toplumuna uygun düşen ahlaksal idealleri göstermektir (Özdevecioğlu, 1997: 52).

3.1.Ahlak Kavramının Tarihsel Gelişimi

Felsefe tarihine baktığımızda, ahlâk hakkında görüşler bağlamında ilk olarak Sokrates ve onun öğrencisi olan Platon'un düşünceleri ile karşılaşmaktayız. Sokrates'in bütün mücadelesinin merkezinde, bir ahlâk ilkesi olarak doğruluk ve erdem üzere yaşamak olduğu görülmektedir. Sokrates'in öğrencisi olan Platon ise onun hayatını feda ettiği bu ilkeleri sürdürebilmek ve geleceğe taşıyabilmek için, en ince ayrıntısına varıncaya kadar Sokrates'in görüşlerini yazıya döker. Sokrates'in sürekli olarak tekrarladığı bir ifade olan "ey insan kendini bil!" sözü, insanın kendini tanımasının önemini anlatır. Buradan anlaşıldığına göre, her şeyin esas ölçüsü, insan ve onun tabiatıdır demek mümkündür (Cevizci, 2000: 143).

Platon'a göre insan tabiatı potansiyel olarak ideal olana, yani "idealar âlemine" yönelmiştir ve insanın dünyadaki bütün eylemlerinin yegane hedefi bu doğrultuda "kendini gerçekleştirmesidir". İnsan için en yüksek iyi, kendi özüne, kendi tabiatına uygun olana ulaşmaktır. Ona göre insanın ahlâkî olarak en son yüksek hedefi ideaların bilgisi ile ulaşabileceği erdemdir. Bu erdem bilgisine ulaşabilen kişi, aynı zamanda mutluluğa ulaşır: Platon'un görüşüne göre "Kim erdemli ve adil ise, mutludur. Adil olmadan mutlu olunamaz" (Çivitçi, 1978: 76).

Platon'un öğrencisi olan Aristo ise, iyiyi en önemli bir hedef olarak tanımlamaktadır. Ona göre, insan sadece düşünen ve toplumsal bir varlık değil, fakat aynı zamanda da "en yüksek iyi"yi ve "mutluluğu" amaç edinen bir varlıktır. Bu nedenle; "her ustalık ve araştırma, benzer şekilde her eylem ve tasarım, bir iyiyi amaçlar görünmektedir. Bu açıdan bakıldığında, iyi her şeyin amaçladığı şey olarak çok doğru bir şekilde tanımlanmıştır." Aristo ikinci adım olarak, en yüksek iyiyi (mutlak iyi) ortaya koymaya çalışır ve bunu "eudaimenia" yani mutluluk olarak tanımlamaktadır (Çivitçi, 1978: 76).

İlk çağ filozoflarının akıl ile erdem arasında kurdukları ilişkiye Stoacılar ve Epikürcüler gibi başka örnekler de vermek mümkündür. Stoacıların etik anlayışlarında "en yüksek iyi erdemdir, mutluluğa da ancak erdem sayesinde ulaşılabilir. Erdemden başka kendiliğinden iyi başka bir şey yoktur. Erdem duygularımızın istekleri karşısında gösterdiğimiz özgürlüktür". Stoacılar bunu "apatheia" olarak ifade etmektedirler. Apatheia, insanın tabiatına ve akla uygunluk hali olarak tanımlanabilir. Bu nedenle Stoacılar'a göre akıllı bir varlık olarak insan için en önemli görev, aklına ve tabiatına uygun yaşamaktır. Akla uygun yaşamak, erdemli olmanın, erdemli yaşamak ise mutlu olmanın tek yoludur. Erdemli olmanın yolu da bilgelige sahip olmaktan geçmektedir. Epikürcüler'e göre ise bedeni hazlar hiçbir zaman tatmin edilemez, bu hazların peşinde koşanlar hiçbir zaman huzur bulamazlar. İnsanı mutlu kılacak hazlar, bütün bir hayat boyu sürecek kalıcı ve sürekli (dinamik) hazlardır (Cevizci, 1999: 225).

Ortaçağda hem İslam dünyasında, hem de Hıristiyan - Batı dünyasında ahlâk felsefesinin problemleri ile ilgilenilmiştir. Özellikle ahlâk felsefesinin en önemli problemlerinden olan "erdem, iyi ve kötü" kavramlarının içeriği üzerine ortaçağda hem İslam, hem de Hıristiyan dünyası düşünürleri

birçok fikir ortaya koymuşlardır. Farabi, İbn Sina ve İbn Rüşd'ün temsil ettiği Meşşai düşünürlerine göre, bu kavramların ele alınış biçimi, Aristo'nun düşüncelerinin paralelinde gelişmiş denilebilir. Diğer ekollerin bu konu üzerine yaptıkları tartışmalarda ise, “Bir şey Allah öyle istediği için mi iyidir, yoksa o şeyin bizzat kendisi iyi olduğu için mi Allah onu istemiştir?” sorusu filozoflardan başka kelimcilerin de tartıştığı sorular arasında yer almıştır (Cevizci, 1999: 228).

Gazali ahlâk için “Ahlâk nefiste yerleşmiş bulunan bir yetidir ki, ondan fikri bir zorlamaya lüzum kalmaksızın fiiller kolayca ortaya çıkar” derken, H. Nowell-Smith ahlâkın şunları içerdiğini ifade etmektedir: “insan doğası hakkında kanaatler, iyi ve arzu edilir şeyler hakkındaki değerlendirmeler, yapılması ve yapılmaması gereken hususları belirleyen kurallar ve bizi doğru veya yanlış bir hareket tarzını seçmeye sevk eden sebepler” (Cevizci, 1999: 231).

Bu problem, ortaçağ Hıristiyan dünyasında da benzer şekilde tartışılmıştır. Mesela ortaçağın son temsilcilerinden olan Ochamlı William ve Protestan gibi bir takım düşünürlerin büyük bir kısmına göre, iyi ve kötü hakkındaki bilgimizin kaynağı vahiydir. Aquinalı Thomas ve onun izinden yürüyenlere göre ise, İnsan vahiyden bağımsız olarak neyin iyi ve neyin kötü olabileceğini bilebilir (Arıcı,2001: 11).

Ortaçağdan yeniçağa gelince, bu çağda önemli bir dönüm noktası oluşturacak bir filozof olan ve rasyonalizmin kurucusu olarak kabul edilen Rene Descartes', tıpkı ilkçağda olduğu gibi, felsefi-bilgelik ile ahlâk arasında kopmaz bir bağ olduğunu savunmaktaydı. Descartes kesin bir bilgi ve metafizik sistemi geliştirmiş, ancak bizzat bir ahlâk sistemi kuramamıştır. Onun ahlâk anlayışı tam ve olgunlaşmış bir felsefe sisteminin üzerine bina edilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Çünkü “en yüksek ve en mükemmel ahlâk, diğer bilimlerde kamil bir bilgiyi ve hikmette nihai dereceyi öngörmektedir. Bu bilgiye ulaştıktan sonra erişilecek ahlâk da bir “bilgelik ahlâkı” olacaktır (Arıcı, 2001: 11-12).

Ahlâk kavramı konusundaki görüşlerin din, mezhep, toplum, sosyal tabaka ve zaman gibi nedenlerle farklılaşma göstermesi, günümüzde küresel ahlâk kavramı gibi yeni ve insanlık tarihinde daha önce hiç karşılaşılmamış bir yaklaşımın ortaya atılmasına neden olmuştur. Bu konuda Topçu (1997: 69): “Eğer yirminci yüzyıl sosyal bilimlerin bir asrı olduysa, yirmi birinci yüzyıl da bir ahlâk yüzyılı olacaktır” demektedir. Ona göre içinde bulunduğumuz yüzyılı bir ahlâk yüzyılı olarak sadece Topçu değil, daha birçok bilim insanı da desteklemektedir. Topçu, bu konudaki eserinde Fritzhand'ın şu görüşlerine yer vermektedir: Şimdi ve gelecekte medeni gelişmenin insanın varlığını devam ettirici tarzda ve insanoğluna onurlu bir yaşam temin edecek uygun değerlerin ve normların kontrolü olması gerekir. Başka bir ifadeyle küresel ahlâkın kontrolünde olması gerekir. Küresel ahlâk da, insanlığın iyiliği için formüle edilmiş bir ahlâki yargılar ve tavsiyeler sistemidir. (Topçu, 1997: 70).

Karl Popper ahlâk kategorilerinin tarihsel duruma bağlı olduğu kuramları tarihsel görecilik olarak adlandırmakta ve bu durumu şöyle örneklemektedir. Bu türlü davranmak doğru mudur? sorusu eksik bir sorudur. Eksiksiz soru şöyle olurdu: On beşinci yüzyıl derebeyliği ahlâkı anlayışı içinde bu

türlü davranmak doğru mudur? Veya on dokuzuncu yüzyıl proleter ahlâkı içinde bu türlü davranmak doğrumudur? (Cevizci, 2000: 225).

Çağcıl bazı düşünürler, geleneksel, din merkezli ahlâk anlayışının ve ilkelerinin yeterli olmadığını; toplumsal yaşam biçiminin gereklerini ve sosyal ihtiyaçları karşılayamadığını iddia etmektedir. Onlara göre bugün yeni bir ahlâk anlayışına ihtiyaç vardır ve yarın belki toplumların çok daha farklı bir ahlâk anlayışına ihtiyacı olacaktır. Bu toplumsal yaşamın gelişmesinin ve yenilenmesinin, dolayısıyla mevcut değerlerdeki ve toplumun ahlâk algılarının değişmesinin kaçınılmaz bir sonucudur (Topçu, 1997: 72).

Modern çağlarla birlikte bireysel iyi yaşamın ilkelerini sorgulayan ahlâk (ethics) ile toplumsal bir arada varoluşun ilkelerini araştıran siyaset arasındaki iç içe geçmişliğin, genel olarak, sona erdiği söylenebilir. Modern dönemin ahlâk anlayışı ile geçmiş dönemlerin ahlâk anlayışı arasında önemli bir farkın olduğunu da ifade etmek mümkündür. Bu önemli fark, çağcıl düşünürlerin pek çoğunun bireysel iyi hayat anlayışının içeriğine ilişkin geçmiş dönemlerden farklı olan yeni görüşlerinde yatmaktadır. Buna göre, akıl yoluyla keşfedilebilecek veya vahiy yoluyla öğrenilebilecek objektif, tüm bireyler için geçerli, “mükemmeliyetçi” bir iyi hayat anlayışından bahsetmek mümkün değildir (Ülken, 2001: 179).

Klasik paradigmadan bu kopuşun temelinde büyük ölçüde çağcıl düşünürlerin insan doğasına ilişkin karamsar görüşlerinin yattığı söylenebilir. Bu yeni bakış açısının öncülerinden Makyavel’e göre insanlar esasen kötüdür ve kişisel çıkar arayışı tarafından güdülenirler. Bir başka modern düşünür olan Michel de Montaigne insanların, klasik filozofların kafasındaki erdemli bir hayat sürmeyi kendisine ideal edinen ahlâki varlıklardan ziyade hayvanlara yakın olduklarını düşünmektedir. İnsanların akıl sahibi varlıklar olması nedeniyle hayvanlardan üstün olmaları şöyle dursun, onlar arzularını kontrol etme konusunda hayvanlardan bile geridedir (Cevizci, 1999: 234).

İnsan doğasına ilişkin bu karamsar bakış açısına göre toplum, klasik düşünürlerin inandığı gibi insanın sosyal doğasından kaynaklanan doğal bir varlık değildir. İnsan toplumu, daha ziyade, insanların kendi çıkarlarının en iyi toplum halinde yaşamaktan geçtiğini fark etmelerinin ürünüdür. Toplum halinde yaşamaktan kazanılacak olan şey, klasik düşünürlerde olduğu gibi erdemli bir hayat sürmek için sunulan bir imkân olmaktan çok, bireyin canını ve mülkiyetini güvence altına almaktır. Bu çerçevede mükemmeliyetçi bir ahlâk anlayışından mükemmeliyetçi olmayan, minimalist bir ahlâk anlayışına doğru bir kayış gözlenmektedir (Ülken, 2001: 181).

Rasmussen ve Uyl’un işaret ettiği üzere, bu yeni dönemde ahlâki alanda temel erdem (cardinal virtue) daha iyi (erdemli) davranmanın nasıl mümkün olduğunu bulmamıza yarayan “sağduyu” (phronesis) erdemi olmaktan çıkıp bireylerin birbirlerine karşı hak ve yükümlülüklerinin sınırlarını gösteren “adalet” olmuştur. Bu yeni dönemde vurgu, erdemli bir insan olmak için diğer bireylere karşı nasıl davranmamız gerektiğinde değil, hak yemeyen adil bir birey olmak için ne yapmamamız gerektiği üzerindedir (Cevizci, 1999: 235).

Modern ahlâk anlayışının minimalist eğilimi paralelinde siyasetin de misyonu mütevazı bir çizgiye gerilemiştir. Siyaset artık, içinde erdemli bireylerin yetiştirileceği toplumsal koşulları yaratmak yerine, birbirleriyle çatışan çıkarlara sahip bireylerin, birbirleriyle çatışmaya tutuşmadan bu farklı çıkarlarını tatmin edebilecekleri istikrar ortamını tesis etmek misyonuyla sınırlanmıştır. Modern dönemin temel ideolojilerinden biri olan liberalizmin öncülerinden John Locke'un sözleriyle ifade etmek gerekirse, "insanların siyasal birlikler içerisinde bir araya gelmelerinin ve kendilerini hükümetlerin yönetimi altına sokmalarının yüce ve temel amacı mülkiyetlerinin korunmasıdır." Toplumsal varoluşun amacının bireyleri erdemli kişiler yapmak değil fakat onların hayat, özgürlük, mülkiyet gibi sivil çıkarlarını (civil interests) güvence altına almak olduğu bir yerde siyasetin amacı da bu hakları korumakla sınırlıdır (Cevizci, 1999: 236-237).

3.2.Ahlak Kavramının Kapsamı

Ahlâk kavramı Batı dillerinde etik ve moral anlamlarında olmak üzere iki farklı biçimde kullanılmaktadır. Yunanca "etik" kavramı "ethos" kelimesinden gelmektedir. Bu kavram aslında ahlâkın tam bir karşılığı olmaktan çok, ahlâk konuları üzerine yapılan felsefelerin genel bir adıdır. Başka bir ifadeyle, ahlâk üzerine yapılan felsefe veya ahlâk üzerine düşünebilme faaliyetidir. Yani etik, "iyi ile kötü olan davranışların belirlenmesini teorik olarak ve mantık temellerine dayalı olarak incelemeyi konu edinen bir disiplin"dir. Böylece ahlâk felsefesi anlamındaki etik, belli bir toplumda veya belli bir dönemde ortaya çıkmış ahlâk kurallarıyla değil, ahlâkın her zaman ve toplumda geçerli ilkelerinin neler olduğu, farklı ahlâk kuralları arasında seçim yapmamızı belirleyen ilke ve ölçütlerin neler olabileceği gibi konularla ilgilenir (Erişim Tarihi: 26.03.2013).

Ahlak felsefesi olarak da anılan etik; iyi, kötü, doğru, yanlış, adil, erdem gibi insanın pozitif ve negatif değerler hakkında fikir yürüten disiplindir. Aslında etik kavramını iyi anlamak öncesinde ahlak kavramı hakkında bir bilgi sahibi olmayı gerektirir, bu aynı zamanda bize birbirlerine çok yakın iki kavram olan etik ve ahlak arasındaki farkı da verecektir. Ahlak belli bir zaman ve mekân dilimi içerisinde insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen değer seti olarak tanımlanabilir. Ülken'e göre ahlak (2001: 183): "bir toplum içerisinde kişilerin benimsedikleri, uymak zorunda kaldıkları davranış kuralları" olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanımda ise "bir kültür çerçevesi içinde kabul görmüş, belirlenmiş ve tanımlanmış değerler manzumesi ve amaçlarla, bu değerlerin nasıl yaşatılabileceğini söz konusu amaçlara nasıl ulaşabileceğini ortaya koyan kurallar öbeği" (Cevizci, 2002: 52) şeklinde ifade edilmiştir. Görüldüğü gibi ahlak zaman ve mekâna göre değişebilen, somut olarak tanımlanmış iyi, kötü, doğru, yanlış gibi normlar bütününe denilmektedir.

Her ne kadar günümüzde evrensel ahlak normları bulunduğu göz ardı edilemese de bütünü ile aynı bir ahlaki anlayıştan söz edilemez. Ancak ahlakın özüne ilişkin bir evrensellikten ve bu özün her zaman ve mekânda değişik formlar aldığından bahsedilebilir. İşte ahlakın bu özünü inceleyen düşünceye ahlak felsefesi veya etik denir. Yani ahlakın özünde ne olduğu, ahlaki kural ve normların

hangi kaynaktan nemalandığım, yine bu kural ve normların ne şekilde ortaya konduğunu, iyi, kötü, güzel, çirkin, doğru, yanlış gibi yargıların hangi olgulara neden atfedildiği ve yine ahlakın zaman ve mekâna göre değişip değişmediği, değişiyorsa bunun neden ve nasıl olduğu gibi soruları yani ahlakın öğelerini inceleyen disipline etik denir. Bir tanıma göre etik, “Ödev, yükümlülük, sorumluluk ve erdem gibi kavramları analiz eden, doğruluk ve yanlışlık ile iyi veya kötü ile ilgili ahlaki yargıları ele alan, ahlaki eylemin doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini soruşturan bilim (Topçu, 1997: 102)” olarak açıklanmıştır.

3.2.1.Ahlâki Davranış

Felsefecilerin ahlak konusunda tarihin en eski çağlarından beri cevap aradığı soruların arasında en önemlisi, “ahlâkî olanın ne olduğu” konusudur. Bilim çevresinde ahlâkî davranışlarla diğer davranışları sınıflandıran ve kesin bir ayrıma tabi tutanlar görüşler de bulunmaktadır. Buna göre “bir insanı öldürmek”, “bir malı çalmak”, “yalan söylemek” kesin olarak ahlâkî ilgilendiren bir eylem olmasına rağmen; sigara içmek, yere tükürmek böyle bir davranış değildir. Bu yaklaşıma karşı çıkan görüş ise, olay ve davranışların kesin olarak ahlâkla ilgili veya ahlâkla ilgili olmayan diye ayıramayacağını, ahlâkî bir davranışın belirli şartlarda bu özelliğini kaybedebileceğini, belirli şartlar oluştuğunda ise ahlâkla ilgili olmayan bir davranışın ahlâkî bir nitelik kazanabileceğini savunmaktadır (Cevizci, 2002: 185).

Şüphesiz bütün eylemler ve davranışlar doğrudan doğruya ahlâkla ilgili değildir; ancak bunlar belirli şartlar altında ahlâkî bir anlam kazanabilirler. Örneğin, yemek yeme, genel olarak ahlâkî ilgilendiren bir olay değildir. Fakat insanın yemek yemeyerek görevlerini yerine getiremeyecek bir duruma düşmesi veya ölümle karşı karşıya kalması sonucu yemek yemesi ahlâkî bir niteliğe bürünebilir (Miskeveyh, 1983: 122).

Ahlâkî davranış ahlâkî olarak yapılanması ve değerlendirilmesi mümkün olan davranışlardır. Diğer bir ifade ile ahlâkî davranışlar, ahlâk değerlerine göre, hakkında iyi veya kötü şeklinde yargıda bulunduğumuz davranışlardır. Ahlâkî davranışlar, ahlâkî değerlere göre, ya iyi bir davranış - iyi ahlâk veya kötü bir davranış - kötü ahlâk diye sınıflandırılır. Ancak bu konuda bilim insanları arasında görüş ayrılıkları ortaya çıktığı bir gerçektir. Eflatun, Aristo, Kant gibi bazıları, bütün davranışların ahlâkî bir nitelik taşıdığını ve ahlâkî davranış olarak ele alınarak değerlendirilmesi gerektiğini savunurken, bu düşünürlerin Sokrates, Sidgwick ve Moore gibi diğer bir bölümü sadece belirli davranışların ahlâkî bir boyutu olduğunu iddia etmektedirler (Miskeveyh, 1983: 122).

Felsefenin ahlâka yaklaşımı konusunda analitik felsefe geleneğine bağlı düşünürlerin görüşleri farklılık göstermektedir. Eflatun, Aristo, Kant gibi sistem sahibi düşünürler, birer ahlâk teorisi geliştirerek ahlâkî olayları bu çerçevede değerlendirmişler, ahlâkî açıdan iyiyi ve kötüyü belirleyen sistematik prensipler ortaya koymuşlar ve genel olarak geçerli olan ahlâk ilkelerini tespit edip, bu ilkelerin insan davranışlarının ahlâkî boyutunun değerlendirilmesi için mantıksal deliller geliştirme yoluna gitmişlerdir (Kılıç, 1992: 52).

Tarih boyunca ahlâk ve ahlâki davranışlar sosyal bir olgu olarak, temel bir davranışa indirgenmeye çalışılmıştır. Mesela antik çağda Sokrates onu bilgi ile özdeşleştirmeye, Helenistik düşünürler, insan mutluluğunun pratik yollarını gösteren bir disiplin olarak tanımlamaya yönelmişlerdir. 18. yüzyılın aydınlanmacıları ise onu egoist veya fedakârlıkçı eğilimlerinden türetmeye çalışmışlardır. Kant'a göre ise, "iyiyi isteme" ilkesine dayanan ve tarihi gelişmelerle gerçekleşen bir düzendir. İslam dünyasında ise ahlâka genelde temel yapısından çok teorik ve pratik yönleri, yani bir anlamda ahlâki davranış normlarını içeren bir "ilim" gözüyle bakılmıştır (Cevizci, 2002: 189).

Bir davranışın "ahlâkî davranış" olarak vasıflandırılabilmesi için, her şeyden önce yapılan davranışın şuurlu, iradeli ve özgür olması gerekir. Bir davranışın şuurlu ve iradeli olması da, onun istenerek ve seçilerek ve hiçbir dış baskı olmaksızın gerçekleştirilmesi demektir. Özgür bir davranışı gerçekleştirecek olan kimse de bir gücün ve yeteneğin bulunması demektir. Bu özelliklere ek olarak yine davranışların sevgiye, adalete ve cesarete dayanması, yapılan davranışı ahlâkî kılar (Kılıç, 1992: 53).

Kant ahlâklık davranışı yaptıklarımızda değil, istememizde aranması gerektiğini öne sürer. Bu yaklaşımda, her türlü amaç ve beklentiden soyutlanmış biçimde, iyiyi istemenin kendisi amacı oluşturmaktadır. Ahlâki davranış bu şekilde, Kant'ın söylemiyle ifade etmek gerekirse, bir amaçlar krallığıdır. Bu krallıkta iyiyi isteme, insanları ahlâki davranmaya ve ahlâki davranışların doğmasına sevk eder. Diğer taraftan, Sidgwick ve Moore, iyinin eşyanın doğal bir niteliği olmadığını ve bu yüzden sezgisel olarak bilinebileceğini söylemektedirler. Bu düşünce doğal olarak, ahlâki davranışa yol açan her türlü dış sebebi reddetmektedir. Ahlâklık davranmak için, içimizdeki ahlâki sesimiz olan vicdandan daha güçlü bir dürtü veya neden yoktur (Kılıç, 1992: 57). Başta Kant olmak üzere, pek çok düşünürü göre sorumluluk, davranışlarımızın görünemeyen nedenlerini oluşturmaktadır. Sorumluluk hissi, insanları ahlâki davranışlarda bulunmaya iten bir etkidir. Kant sorumluluk hissini topluma hâkim olan yasaya duyulan saygıdan ileri geldiğini öne sürmektedir. Bir davranışın harici faktörlerden bağımsız olarak yalnızca aklen ahlâkî olduğu için yapıldığında ahlâkî bir davranış olma değeri kazanabilmesine benzer şekilde, İslâm ahlâk felsefesinde de, bir Müslümanın davranışının ahlâkî değeri, o davranışın diğer bütün yönlendirici faktörlerden bağımsız bir şekilde Allah rızasını gözeterek yapılmasına bağlıdır. (Kılıç, 1992: 57-58).

Sosyologlara göre insanı ahlâki davranışlar göstermeye motive eden nedenlerden birisi din veya Allah korkusudur. Bu düşünceye göre yaradılışın temelinde ve özünde aşk vardır ve bu aşk insanları iyi davranışa sevk eden içsel bir dürtüdür. İnsanın Tanrı'ya olan inanç ve sevgisi, onun buyruklarına saygı duymasına ve hiçbir menfaat beklentisi olmaksızın ona itaat etmesini sağlar. Bu dini yaklaşımın sonucunda da, büyük ölçüde din perspektifiyle ortaya konulmuş bulunan ahlâki davranışlar ortaya çıkmaktadır. Tanrının dinler tarafından iyi veya kötü olarak tanımlanmış davranış biçimlerinden dolayı insanı cezalandıracağı ya da mükafatlandıracağı yönündeki inanışlar, bu dinlerin mensubu olan insanların "sevap" olarak isimlendirilen ahlâki davranışları yapmaya özen

göstermelinin, “günah” olarak isimlendirilen ahlâki davranışlardan ise kaçınmalarını sağlamakta ve böylece önemli ve güçlü bir etken olarak yer almaktadır (Miskeveyh, 1983: 122).

İnsanları ahlâki davranışlar göstermeye itecek dürtülerden bir tanesi de başkalarının duygularına yönelmek, onlarla aynı duyguları paylaşmak, yani sempati göstermektir. Bu görüşe göre, ahlâki davranışlar “benlik” ile dış dünya arasındaki ilişkinin görüntülerinden ibarettir (Güngör, 1995: 25).

Ahlâki davranışta çok önemli bir yer tutan benlik kavramının nasıl meydana geldiği önemlidir. Çünkü “iyi ahlâklı bir benlik kavramının doğuşu iyi ahlâklı bir kişiliğin ortaya çıkışı” demektir. Benlik kavramı, başkalarıyla olan ilişkilerden doğar. Bu nedenle, benliğin kazanılması sosyal bir olaydır ve toplum içinde meydana gelir. Hatta bazı görüşlere göre, başkaları bizim nasıl olmamızı istiyorlarsa, biz de ona göre benlik kazanırız. Başka bir ifade ile söylemek gerekirse, benlik ile toplum birbirinden ayrılmaz ve bu iki kavram birbiriyle tam bir uyum içindedir. Özetlenecek olursa, toplum kişiden birey olarak neyi bekliyorsa, sosyal bir varlık olan insan da kendini beklentiye uydurmaktadır demek mümkündür (Güngör, 1995: 26-27).

Yukarıdaki benlik ile ilgili yaklaşıma ilave olarak, bazı düşünürler başkalarının ahlâki niteliklerini algılayan insanın ahlâki duygularının harekete geçeceğini öne sürmüşlerdir. Bazı düşünürler ise, uygun dozda olduğu sürece, menfaat beklentilerinin de ahlâki davranışların ortaya çıkmasını sağlayan dürtülerden sayılabileceğini iddia etmektedirler. Daha ziyade sonuççuluk adı verilen bu teorinin egoizm gibi aşırı formları olduğu gibi, ahlâki duyguculuk, pragmatizm gibi biçimleri de bulunmaktadır (Miskeveyh, 1983: 124).

3.2.2. Ahlâki Değer

Ahlâki davranışlar hangi dürtünün eseri olursa olsun, toplumun geneline kabul edilmiş davranış biçimlerinden oluşur. Ancak tartışmalara yol açan konu ahlâki değerlerin ne kadar evrensel olduğu sorunudur. Çağcıl toplumlarda kötü bir ahlâki davranış olarak kabul edilen kölelik ve köle ticareti resmi olarak yoktur. Fakat bu noktada karşımıza başka biçimlerde ve çağa uygun, adı her ne kadar köleleştirme olmasa da, insan kullanmanın farklı biçimleri ortaya çıkmaktadır. Örneğin, çalışanlara hak ettikleri ücretin çok altında ücret ödeyerek onları çok uzun mesai saatleri boyunca ve çok kötü çalışma şartları altında çalışmaya zorlamak gibi (Güngör, 1995: 30).

Modern toplumlarda bu hususa dikkat çekmek için yeni bir kavram üretilmiştir: Çalışma ahlakı veya başka bir ifadeyle iş ahlâkı. Firmaların çalışanlarına adil, eşit davranmasını, diğer firma ve kurumlarla olan ilişkilerini de adalet kavramı çerçevesinde yürütmesini öngören ahlâki davranışlar manzumesini iş ahlâkı terimi ile açıklamaktadır. Bu nedenle, gün geçtikçe küreselleşen bir dünyada yaşıyor ve evrensel ahlâk değerleri kavramını tartışıyor olsak da, ahlâki davranışların çağa yani zamana, içinde bulunulan topluma, onun din, eğitim seviyesi, ekonomik durumu ve sosyal özelliklerine göre değişiklik gösterdiğini söylemek mümkündür (Miskeveyh, 1983: 129).

Sözlük anlamı olarak değer kelimesi, “bir şeyin kıymetini belirleyen ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, şu veya bu kıymette olanın değerinde bulunan” olarak kullanılmaktadır (Cevizci, 2002: 189).

Yukarıda tanımını yaptığımız değer kavramı, herkes tarafından belirli bir standarda ulaşılmış bir kabul veya reddetme durumunda, ahlâki değer adını almaktadırlar. Herkes için iyi olan bir şey, iki farklı insan için aynı ahlâk ölçülerine sahip olmasalar da yine “iyi” veya “kötü” olarak kabul edilir. Ahlâkî davranışların da daima “iyi” veya “kötü” değerleri çerçevesinde meydana geldiği görülür ve bu kavram felsefenin doğuşundan beri insan ve toplumun en çok tartıştığı kavramlardan birisini oluşturmaktadır. Bu noktada ahlâki değer kavramının tanımını yaparken, “herkes” ifadesini sorun noktası olarak kabul etmek gerekmektedir. Kimdir bu “herkes”? Toplumunu oluşturan bireyler mi? Toplumunu oluşturan bireylerin çoğunluğunun ait olduğu din, etnik köken veya o coğrafyada yaşanlar mı? Aynı siyasi akım veya düşünceye veya dini mezhebe mensup olanlar mı? (Miskeveyh, 1983: 130).

Küresel ahlâk kavramını savunanlardan birisi olan Güngör’e göre, sorunun yanıtı içinde birçok çözülmeyi bekleyen problemler bulunmasına rağmen, evrensel ahlâk kavramının içeriğinde yatmaktadır. Güngör (1995: 42) evrensel ahlâk değerleri ile ilgili çekincelerini şöyle dile getirmektedir: “Burada şu soru akla gelebilir: Bilim ve teknolojinin her hangi bir konusunda bile uzlaşmaya varılamazken, acaba evrensel bir ahlâk standardından bahsedilebilir mi? Bu konuda filozofların üç görüşü vardır: Bazı filozoflar, ahlâki sorunlar üzerine temel bir ahlâki uzlaşmadan bahsetmenin mümkün olmadığını iler sürerler. Zira sadece bölgesel ahlâk vardır. Bu yüzden de, o ahlâk ilkeleri sadece o bölge halkı için geçerli olup, diğer insanlar bu ahlâki prensiplerin dışında kalırlar. İkinci grup felsefeciler, radikal bir çoğulculuğu savunarak çoğulculukta “hakikat, adalet ve insanlık” gibi içeriklerin evrensel olduğunu ileri sürmektedirler. Üçüncü bir grup ise, her ne kadar insanlar farklı milletlere, kültürlere ve dinlere mensup olsalar da, bazı evrensel ahlâki standartlar konusunda ortak noktalara sahip olabilirler görüşünü ortaya atmaktadırlar. Burada ahlâki standartlar derken de, ahlâki değerler, normlar ve tutumlar kastedilmektedir” (Güngör, 1995: 43).

3.2.3.Sosyal Ahlâk

Ahlâk, hem insanın ruhsal ve zihinsel durum ve huylarını, hem de bir toplumun alışkanlık, töre ve âdetlerini, yani moral değerleri veya başka bir ifadeyle söylemek gerekirse, sosyal ahlâki anlatan bir terimdir. Bu nedenle ahlâk, insanların ruhlarında yerleşik olan iyi ve güzel veya kötü ve çirkin eğilimler ve davranışların, yani doğuştan gelen veya sonradan kazanılan iyi veya kötü tavır ve hareketlerin bütünüdür şeklinde tanımlanabilir. Sosyal ahlâk ise, temelde manevi temelinin yanı sıra, onun dışı yansıması ile fiile dönüşen, iş ve eylem şeklinde etkinliklere konu olan bir sosyal davranış bilimidir. İnsanların toplum içindeki davranışlarını ve birbiriyle ilişkilerini düzenlemek maksadıyla başvurulan kaidelerin bütünüdür (Kılıç, 1992: 57-58).

Ahlâk gelişimi ile sosyal gelişme ve toplumsallaşma arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. İnsanın kültürel norm ve standartlara uymayı öğrenmesi, birçok ahlâkî davranışın

temelini oluşturur. Aslında, sosyal davranışların birçoğunun ahlâkî bir içeriği ve anlamı bulunmaktadır. Örneğin, yardımlaşma, büyüklere saygı ve onlara itaat gibi. İnsanın gelişimi esnasında, bir veya daha fazla lisan, kendi fiziksel sosyal çevresi hakkında tecrübeye dayalı birçok gerçekler ve bilgiler öğrenilmekte, insan çeşitli yeteneklerinin farkına varmaktadır. Aynı zamanda başka insanları sevme veya onlardan nefret etme, yardım etme, paylaşma veya incitme ve bencillik yapma gibi birçoğu ahlâkî anlam ve önem taşıyan, insanlar arası ilişkilerle ilgili olan davranış tarzlarını belirleyen tutum ve değerleri kazanmaktadır (Güngör, 1995: 49).

Sosyal ahlak, insanlar arası sosyal sorumluluğu ele alan, iyi ve güzel davranışların sosyal hayata yansması için idealist yönlendirmeleri gerekli gören, sosyal adalet, kardeşlik, insanlık, iyilik gibi değerlerin-ilkelerin gözetilmesini ve onun icaplarının yerine getirilmesini savunan, insana yaraşan iyiliğin ve güzelliğin bizzat onun eliyle gerçekleşmesini isteyen, ahlâkî genellikle sosyal ve normatif yüzü ile değerlendiren, ahlâkın bütün derinliği ile sosyal hayatta ve sosyal siyasette hâkim olmasını hedefleyen, konusu ve sonuçları bakımından geniş ölçüde sosyal bir disiplindir (Cahen, 1986: 56).

Ahlâkî gelişimi; çocuğun davranışlarına yön veren, yapıp etmelerine iyi ya da kötü, doğru veya yanlış olarak değer biçen içinde yaşadığı toplumun ilkelerini ve değerlerini kazanma sürecidir. Ahlâk gelişimi, kişilik gelişiminin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu gelişim bireyin hayatının sonuna kadar devam eder. Bireyin çevresi ile gelişmekte olan ruhsal yapısının etkileşimi sonucu gerçekleşen ahlâk gelişimi, bireydeki ahlâkî bilincin merkezini oluşturan vicdanın gelişimini, bir normlar sistemi olarak fonksiyonel duruma gelmesini ve nihayetinde davranışı kontrol eden içsel ölçütlerin kazanılmasını ifade eder. Bu süreç ahlâk alanına ilişkin davranış, duygu ve düşüncelerdeki bir takım değişimleri de beraberinde getirmektedir. Buna göre her ne kadar ahlâk duygusal, sosyal ve zihinsel olmak üzere çok yönlü ve karmaşık bir süreç olarak gelişip yapılırsa da, ahlâk gelişimini açıklamaya çalışan teorilerin (psikanalitik teori, sosyal öğrenme teorisi ve bilişsel-gelişim teorisi) her birinin farklı bir boyutu temel olarak aldıkları görülür (Cahen, 1986: 58).

İnsanlar bir arada yaşadıklarından insanların birbirlerine ve çevrelerine karşı olan davranışları bulunmakta ve bu davranışlar sonucu iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak nitelenen neticeler ortaya çıkarmaktadır. Bunun nedenle ahlâkın bir sosyal yönü de bulunmaktadır. Sosyal ahlâk kaidelerinin ve ilkelerinin geçerli olduğu alanlar, sosyal ahlâkın boyutunu kapsamaktadır. Bunlar:

1. Aile (Aile Ahlâkı)
2. Toplum (Toplum Ahlâkı)
3. Siyaset ve Yönetim (Siyaset Ahlâkı)
4. Kurum ve Kuruluşlar (Örgüt Ahlâkı)
5. Çalışma Hayatı (İş-Meslek ve Görev Ahlâkı)
6. Çevre ve Tabiat (Çevre Ahlâkı)
7. Pazarlama, Reklam ve Ekonomi (Ticarî-İktisadî Ahlâk)
8. İlim Dünyası (Bilimsel Ahlâk) (

-

Erişim

Tarihi: 30.03.2013).

Hangi davranışların iyi dolayısıyla yapılması gereken ve hangilerin kötü dolayısıyla kaçınılması gereken eylemler olduğunu öğreten değişik kaynaklar vardır. Bu kaynaklar çok çeşitli olup, sosyal ahlâkın temel dayanakları ve kaynakları olarak adlandırılmaktadırlar. Aşağıda insanların davranışlarının iyi-kötü, doğru-yanlış veya güzel-çirkin olarak tanımlanmasına yardımcı olan ve bireylerin sosyal ahlâk formasyonlarını meydana getiren kaynaklar görülmektedir (Güngör, 1995: 56):

Ahlâk ekollerinden akılcı ahlâk ekolü ahlâk prensiplerinin dedüksiyon (tümdengelim) metoduyla akıldan çıkardıklarını ileri sürerler. Sokrat (MÖ. 469-399) hayır fikrini, Spinoza (1632-1677) hakikat ve bilgi kavramını, Descartes (1596-1650) iman ışığının yardımı olmaksızın, tabii akılla üstün iyi hakikatin ilk nedenlerle bilineceğini, Kant (1724-1804) ödev fikrini hayat hakkındaki düşüncelerinden çıkararak insan hareketlerinin prensibi yapma yoluna gitmişlerdir. Yani tümdengelim metodunu kullanmışlardır. Felsefe tarihinde faziletin öğretilip öğretilemeyeceğini en geniş bir şekilde ele alan filozof olan Sokrates, faziletin bilgi olduğunu ve öğretilebileceğini savunmuştur (Cahen, 1986: 67).

Bencil-Egoist ahlâk ekolüne göre bencillik, kişinin kendi benine ve çıkarlarına düşkünlük göstermesidir. Etik anlamda bencillik, kişinin tüm eylemlerinin ben sevgisiyle belirlendiğini, ahlâklılığın da kendini koruma güdüsünün dışı vurmasından başka bir şey olmadığını ileri sürer. Bu nedenle evrensel ahlâk yasasının varlığını tanımaz. Bu anlayışın önde gelen temsilcisi Hobbes'tur. Ona göre insanı yönlendiren ve harekete geçiren iki önemli güdü; "ben sevgisi" ve "kendini koruma"dır. Hobbes, yaşamda her şeyden önemli ve değerli şey, olarak kişinin kendi başarısı ve mutluluğunu görür. Ona göre, kendilerine dayanılacak hiçbir mutlak prensip yoktur. Bütün değerler, ahlaki ve dini kanunlar, estetik ölçüler, kültürel gelişme sırasında değişmeye uğrarlar. Bu görüş günbegün değişen bir ahlakiliğe yer vermekle beraber hiçbir ahlaki prensibin de içerisinde olduğu şartları aşarak, dünya ölçüsünde geçerli herhangi bir değer halini alamayacağı kanaati hâkimdir (Özgener, 2004: 39).

Küresel ahlâk ekolüne göre, dünyanın farklı bölgelerinin benzer ahlâkî problemlerden muzdarip olması, evrensel bir ahlâk krizinden söz edilmesine sebep olmuştur. Buna paralel olarak, ahlâkî sorunlara yönelik evrensel nitelikli çözüm tekliflerinin daha sık dile getirildiği görülmektedir. Evrensel ahlâk sorunlarına, ortak değerler üzerinde mutabakata varılmak suretiyle çözüm bulunabileceği fikri, genel olarak "küresel ahlâk" kavramıyla ifade edilmektedir. Ancak "küresel ahlâk", tanımı yapılmış bir kavram etrafında şekillenmiş ve üzerinde uzlaşmaya varılmış tek tip bir yaklaşımı içermemektedir (Cahen, 1986: 68-69).

Sosyal ahlâkın temel hedefleri olarak, sosyal ilişkilerde güven ortamı tesis etmek, insanların bir arada ahenk içinde yaşamasını sağlamak, insanın, hem kendisine, hem de başkalarına saygı duyması sonucunda iç ve sosyal barışı ve bütünleşmeyi temin etmek, fertlerin, içinde yaşadıkları toplumda sosyal ve güzel ahlâklı, sosyal sorumlu ve dolayısıyla topluma ve özellikle muhtaçlara faydalı olabilmelerini sağlamak, ahlâk eğitimi, sosyal pedagoji ve hizmetler aracılığı ile insanlara

güzel haslet, huy ve mizaçların yanında faydalı tutum ve davranışlar kazandırmak sayılabilir (Özgener, 2004: 40).

Her toplumun nesilden nesile aktarılan standart davranış tarzlarına örf ve adetler denir. Fakat örf ve adet aynı derecede etki payına sahip değildir. Örf ve adetlere aykırı davranınca sert tepki alınır. Güler; örf ve adetlerin kökünün derinlere, çok uzak geçmişe dayandığını ve örf ve adetlerin toplum düzeninin ayakta durmasını, toplum hayatının karmaşa içerisinde olmasını önleyen kalıplar olduğunu ifade etmektedir. Fakat zaman içerisinde bu örf ve adetlerde de değişimler olduğu gözlemlenmektedir. Aynı zamanda örf ve adetler toplumdan topluma, zamandan zamana izafi olma özelliğine sahiptir. Her toplumda veya zaman diliminde, her coğrafya da ve kültürde farklılık arz ederler. İşte bu noktada sosyal bir hayatın varlığından, onun ilkelerinden ve problemlerinden bahsetmek mümkündür (Güngör, 1995: 86).

3.3.Ahlak İle İlgili Yaklaşımlar

Ahlaki kuralları anlama ve anlamlandırma ile ahlakın ne olduğu ve nasıl işlediği hakkında birçok düşünür farklı görüşler belirtmişlerdir. Bu yüzden birçok ahlak yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Konumuzun anlaşılması bakımından, çalışma ahlakında önemli yer tutan bazı kuramlarından bahsetmek yerinde olacaktır.

3.3.1.Teleolojik Yaklaşımlar

Teleolojik yaklaşımlar, bir olayın veya davranışın ahlaki olup olmadığına o olay veya davranışın sonuçlarına bakarak karar veren yaklaşımları içerir. Bir tanıma göre teleolojik yaklaşım, bir davranış ya da eylemin bir kişi, grup ya da çoğunluk açısından arzu edilen sonuca ulaşması durumunda ahlaki açıdan doğru ve kabul edilebilir olmasını ifade eden ahlak felsefesidir. Başka bir deyişle teleolojik görüşe göre bir alternatifin tercih edilmesi o alternatifin sonucunun ne derece arzulandığı ile değişik çıkar gruplarını ne şekilde ve ne derece etkilediğine dayanmaktadır. Yani teleolojik süreçte genel sonuç, karar vericinin her bir alternatifin göreceli faydası ile göreceli zararı arasında kuracağı ilişki üzerine olan inancına göre şekillenecektir (<http://www.eogrenme.anadolu.edu.tr/eKitap/S> Erişim Tarihi: 05.04.2013).

Teleolojik yaklaşımlarda iki önemli akım vardır. Bunlar faydacılık (utilitarianism) ve bencillik (egoism). Faydacılık, alternatifleri ile değerlendirildiğinde, bir davranışın en fazla iyiyle ya da en az kötüyle sonuçlanmasına göre değerlendirilmesidir. Yani faydacılık yaklaşımı alternatifleri belirledikten sonra bu alternatiflerden hangisinin sonucun daha iyi olduğuna, bu eylem tarafından etkilenen bütün insanları ele alarak toplamda en çok faydayı kazandıracak tercihi dikkate alır ve bunu ahlaki olarak doğru bulur (Ülken, 2001: 192).

Karar ve davranışların diğerleri üzerindeki etkisini yargılayan bir yaklaşımdır. Faaliyetler üzerinde odaklanmıştır. Bu yaklaşım tarafından yönlendirilen bir yönetici seçtiği alternatifin çok sayıda kişiye faydası dokunduğu ve buna rağmen bu faydanın az sayıda kişinin aleyhine geliştiğini

bilir. Verilen fayda, zarardan ağır basarsa yönetici kararın iyi ve ahlaki olduğunu düşünür. Kısaca faydacılık yaklaşımı “ en fazla insan için en çok mutluluk” şeklinde tanımlanabilir (Arslan, 2005: 96).

Faydacılık yaklaşımı da kendi arasında davranışsal faydacılık ve kurallı faydacılık olarak ikiye ayrılır:

Davranışsal faydacılık; bir kimseden, yapacağı tüm davranışlarının etkilerini bunlardan etkilenenlerin elde edeceği en fazla net faydaya göre değerlendirmesini ister. Davranışsal faydacılar iyi sonuçlar vereceklerine inandıklarında yalan söylemenin doğru olduğunu savunur ve dolayısıyla her zaman davranışın etkilerini dikkate alırlar. Kurallı faydacılıkta ise, davranışlar onlardan etkilenenlerin tümünün en fazla net faydayı elde etmesi düzenlenmiş olan kurallar bütününe göre düzenlenir. Dolayısıyla, kurallı faydacılık ahlaki kurallar sunar ve bu kurallara uyulduğu sürece tüm etkilenenler bakımından en fazla faydanın elde edileceğini varsayar (Arslan, 2005: 97).

Faydacılık yaklaşıma getirilen eleştiriler vardır. Özellikle toplam faydanın belirlenebilmesinin bir çok eylem ve davranışta çok güç olduğu hatta imkansız olduğu vurgulanmaktadır. Bir diğer mesele ise böyle bir değerlendirmede göreceliliğin olacağı ve yapılan değerlendirmenin gerçekten maksimum faydaya yönelik olup olmadığının tartışılır olacağı yönündedir. Faydacılık yaklaşımı işletme faaliyetleri ve iş ahlakı açısından incelendiğinde, işletme karlarının artmasının toplam faydayı artıracakı söylenebilir. Yani her işletme kendi karını arttırmaya yönelik bir politika izlerse ortaya çoğunluk için faydalı bir sonuç çıkacaktır. “Görünmez el” teorisiyle Adam Smith ve onun takipçilerinden Milton Friedman bu görüşün savunucuları arasındadır (Arslan, 2005: 99).

Bencillik yaklaşımının faydacılıktan farkı, yapılan davranışın veya eylemin sonuçlarının getirdiği faydanın, o davranıştan etkilenen herkes için değil sadece davranışta bulunan kişi açısından düşünülmesidir. Yani eylemi veya davranışı gerçekleştiren kişi için en çok faydayı getiren alternatif en doğru ve en ahlakidir (Arslan, 2005: 99).

Alternatif kararlar arasında bir seçim yapmak zorunda kalan egoist, bireysel çıkarlarını maksimize edecek olan alternatifi seçecektir. Bir bencili yönlendiren düşünce şöyle özetlenebilir: “çıkarın açısından en fazla iyiyi sağlayan eyleme yönel”. Bencillik faydacılıktan farklı olarak toplumun değil bireyin uzun dönemli çıkarlarında odaklanmaktadır. Ayrıca eylemler değerlendirilirken diğer kişilerin çıkarları asla dikkate alınmamaktadır. Bu neden bu yaklaşım ahlak felsefecileri açısından çok fazla kabul görmemekte ve reddedilmektedir (Arslan, 2005: 99-100).

Çalışma ahlakı açısından bencilliğin tamamen olmadığını söylememiz mümkün olmaz. Az ya da çok işletmede her kademedeki çalışanların ve işletme faaliyetlerine taraf olanların bencil olma ve bunu davranışlarına yansıtma potansiyeli her zaman için söz konusu olabilir.

3.3.2.Deontolojik Yaklaşımlar

Deontolojik yaklaşımlar, sonuç temelli değil değer temelli yaklaşımlardır. Yani her davranış ve eylem belirli bir değer taşır ve onun bu değeri yani iyi ya da kötü, doğru ya da yanlış oluşu kendi zatındandır. Deontolojik yaklaşımlara göre bütün insanlar için belirli ahlak kuralları vardır ve bu

ahlak kuralları da her bir eylemin ahlakiliğini belirler. Bu yüzden kişi herhangi bir eylemi yaparken onun hali hazırda ortaya konulmuş ahlaki kurallara uygunluğunu dikkate alırlar. Deontolojik yaklaşımda diğer önemli bir nokta ise “niyet” meselesidir. Aslında bu teleolojik yaklaşımların tersi bir düşünceyi yansıtır. Yani önemli olan sonuçtan ziyade kişinin eylemi yapmadan önce içerisinde taşıdığı düşünce ve niyetlerdir. Çünkü her eylemin ahlakiliği onun özünde bulunmaktadır ve kişi ancak bunu dikkate alarak iyi bir niyetle hareket ediyorsa ahlaki davranmış olur. Eylemin sonucunda olumlu veya olumsuz sonuçlar ortaya çıkması bu açıdan önem taşımamaktadır. Kişi ahlaki kurallara göre doğru olanı yapmaya niyet ederek hareket etmelidir (<http://www.belgeler.com/blg/t2c/etik-kodlarinin-rekabet-stratejilerine-etkileri-ve-bir-alan-arastirmasi> Erişim Tarihi: 07.04.2013).

Deontolojik yaklaşımlarda, yasalara ve otoritelere uymak ikinci plandadır asıl olan evrensel değerlere uygunluktur (Tabakoğlu, 2000: 64-65). Kohlber'e göre evrensel değer ve kuralların doğru olanı belirlediği “ilkeler” seviyesi ahlaki davranma kaygısının en yüksek olduğu seviyedir. Yaratılış gibi kavramlar bu yaklaşımda ön plana çıkmaktadır. Yani aslında insanlar kendi özlerinde yaratılışları itibari ile doğru, yanlış, iyi, kötü gibi olguları objektif olarak taşımaktadır (Ülken, 2001: 92). Yani ahlaki prensipler bu yaratılışın içerisinde ve değişmezdir. Evrensel olarak doğrulukları kabul edilen bazı prensiplerden bahsedilebilir:

1. Vicdani özgürlük
2. Kabul etme özgürlüğü
3. Gizlilik özgürlüğü
4. Konuşma özgürlüğü
5. Kanun güvencesi.

Kısaca belirtmek gerekirse deontolojik yaklaşımlar, sonuçlara göre değil kişinin eylemi yaparken taşıdığı düşünce ve tutumlara göre eylemin ahlakiliğini belirleyen yaklaşımlardır (Ülken, 2001: 92):

3.3.3.Haklar Yaklaşımlar

Bu yaklaşıma göre gerek insanlar arası ilişkilerde insanların birbirlerine karşı gerekse kurumlar arası ilişkilerde kurumların birbirlerine karşı ve yine kurumların belirli insanlara karşı taşıdığı hak ve yükümlülükler olduğu görüşü vardır. Hakların üç temel özelliğinden bahsedilebilir. Her kişi, grup ya da toplum örgütlenmesinin, insanların haklarına saygı duymaları ahlaki bir görevdir.b

Her insan, bir hak sahibi olarak bağımsızca ve diğerleri ile eşit düzeyde haklarını savunabilir.

Hak, kişinin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini sağlar (http://akademi.itu.edu.tr/bukeyer/DosyaGetir/42146/etik_DersNotlari.pdf Erişim Tarihi: 07.04.2013).

Ülken'e (2001: 98) göre bu özellikleri ile hak temelli ahlak yaklaşımı, insanların birbirlerine karşı belli ahlaki görevleri olduğunu ve ahlaki hakların toplumun değil bireylerin bakış açısı ile değerlendirilmesini ifade eder.

Ülken, (2001: 99) hakların kapsamının genişlemesinin yeterli olmadığını, haklardan yararlanabilme ve onları kullanabilme imkânının da aynı derecede önemli olduğunu vurgular. Yani haklar yaklaşımında sadece hakların var olması önemli değil onların gerçekleşmesi için uygun şartlarda gereklidir. Örneğin, bir işletmenin herhangi bir ürünle ilgili müşterinin bilgilenme hakkına saygı duyduğunu söylemesi yeterli değildir. Bununla birlikte her müşterinin hatta potansiyel müşterinin bilgi kaynakları aracılığıyla ilgili bilgileri açık ve anlaşılır bir şekilde, abartmaksızın piyasaya sunmak gereği vardır. Bu yaklaşımdaki en büyük sorunlardan bir tanesi kişiler hakların sınırının ne olduğunu belirlemektir. Bir kişiye verilen hak diğer kişileri ne derece etkiliyor ve olumsuz etkilerin önüne geçebilmek için kişilerin hangi hakları ne şekilde ne derecede kısıtlanmalıdır soruları net olarak cevap bulamamış sorunlardır.

3.3.4.Adalet Yaklaşımı

Adalet yaklaşımı temel olarak tüm insanlara adil davranma ilkesini öngörür. Şayet bu noktada herhangi bir grup ya da kişinin olumsuz bir sonuçla karşılaşması olası ise, bu durumda gereken telafiler gerçekleştirilmelidir. Adalet yaklaşımı insanlara karşı olan tavır ve tutumlarda belirli bir dengenin kurulmasına yöneliktir. Üç çeşit adalet yaklaşımı vardır. Bunlardan dağıtıcı adalet yaklaşımı her türlü mal ve hizmetin toplum fertlerine adil bir şekilde dağıtımını öngörür. Telafi edici adalet yaklaşımı ise dağıtıcı adalet yaklaşımında var olan eksikliklerin nasıl giderilebileceğine cevaplar arar. Son olarak cezaya dayalı adalet yaklaşımı ise yanlış yapan kişilerin en uygun şekilde cezalandırılması ile ilgilenir (Arslan, 2005: 105).

3.4.Çalışma Ahlakı Kavramı

Çalışma ahlakı; bütün ekonomik faaliyetlerde güven, dürüstlük, saygı ve adil davranmayı ilke edinmek ve çevre ile ilişkilerde bulunurken bu çevreyi paylaşan her insana destek olmaktır. Diğer bir tanımda ise iş ahlâkı, bir meslekle ilgili herkes tarafından benimsenmiş, genel kabul görmüş ve o mesleğe mensup olanların ulaşmak için gayret ettikleri, aykırı hareket edenleri kınama, ayıplama, yalnızlığa terk etme, işbirliği yapmama gibi yollarla cezalandırdıkları, ideal tavır, davranış, hareket ve düşünce şeklidir (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 07.04.2013).

Çalışma ahlakı; belli bir alanda işin yürütümü ve uygulanması sırasında yararlı görülen kurallar ve davranış şekilleri” olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda çalışma ahlakı, genel ahlak kurallarının iş hayatında uygulanması olarak tanımlanabilir. Çalışma ahlakı; iş hayatında, ekonomik ve sosyal yaşam içinde işlevsellikleri bakımından; ilişkileri düzenleme, güven oluşturma, bütünleştirme, kontrol etme, iş barışının geliştirilmesi, dürüstlük, saygı, eşitlik kavramlarının gelişiminin sağlanması gibi nitelikler taşımaktadır (Ülken, 2001: 97).

Bu tanımlamalardan da açık bir şekilde anlaşılabilceği gibi çalışma ahlâkı, en genel anlamıyla bireysel, sosyal, çevresel ve ekonomik iş sorumluluğu terimleriyle tanımlanabilir.

Çalışma ahlakı, 1980'lerin sonundan itibaren gündeme gelen bir konu olmuş ve giderek de önem kazanmaya başlamıştır. Çalışma ahlakının bu kadar önem kazanmasındaki en önemli etkenler, dünyanın giderek tek bir pazar haline gelmesi ya da küreselleşmesi, insan haklarına verilen önemin artması, çevre kirliliğinin tehlikeli boyutlara ulaşmasıdır. Toplumları zengin ve mutlu yapan, doğal kaynaklardan çok, yetişmiş ve kaliteli insan gücü ve bu insan gücünün iyi yönetilmesidir. Bir toplumdaki çalışma ahlakı, o toplumdaki iş gücünün kalitesinin önemli bir göstergesidir. Yalnız başına teknik bilgi zenginlik ve mutluluk yaratmaya yetmemektedir. Herkesin çalışmadan zengin olmayı hayal ettiği, kısa ve haksız yoldan para kazanmanın her şeklinin doğru kabul edildiği, her yönetim kademesindeki rüşvet ve yolsuzlukların mevcut olduğu bir toplumda iş ahlakı oluşmadan yeni yatırımlar yapmak ve istihdam artışı beklemek doğru olmaz (Arslan, 2005: 116).

3.5.Çalışma Ahlakının Kapsamı

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, çalışma ahlakını sağlam temellere oturtmak yaşamsal önem taşır. En etkin yol, şirket misyonuyla uyumlu durumlara odaklanmak, belirli durumlarda uygun tepkileri belirlemektir. İş dünyası da böyle bir yaklaşımı benimser. Etkin bir ahlak yönetimi çerçevesinde ahlaki kodlar ve davranış kurallarının belirlenmesi ve hayata geçirilmesinin sağlanması, sonuç odaklı ve kullanılabilir çözümler sunar (<http://www.etik.gov.tr>. Erişim Tarihi: 18.04.2013).

Kültür ve ahlak 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. Ahlak, bir ikilemeyle karşılaştığımızda değerlerimiz yönünden 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 (Güngör, 1995: 125).

Ahlaki kavramların esasen evrensel olduklarını, ama içerikleri bakımından farklılıklar gösterdiklerini yukarıda söylenmişti. İşte bu nedenle, çalışanlarının farklı etkenlerle farklı ahlaki kararlara varmalarını önlemek, ahlaki karar ve uygulamaları bir standarda bağlamak ve bütünlük oluşturmak için her kültür, toplum, toplumun her kurum ve kuruluşu kendi misyonu doğrultusunda kendi ahlaki davranış kalıplarını geliştirir. Bu anlamda her iş kolunun da kendine özgü ahlaki davranış kalıpları oluşturulur. Giderek sektörel temelde yapılandırılan normlar ve değerler ortak bir zemin oluşturur, ahlaki kararları kolaylaştırır ve ikilemlere düşülmesini önler (Akarsu, 197: 18).

Ahlakın çalışma yaşamındaki uygulamalardan doğan sorunları ve açmazları çözümlenmeye 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 “Çalışma Ahlakı” denir. Uygulamalı ahlakın bir kolu olarak çalışma ahlakı, bir yandan 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 çizerken; bir yandan da çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri ile işverenlerine karşı sorumluluklarını toplumsal sorumluluk bağlamında çözümlenmeye girişir (Demir, 1996: 76).

Çalışma ahlâkının amacı, yalnızca felsefî analizler yapmak değildir. İktisadî faaliyetlerin toplum için hayatî önemde olması çalışma hayatında ahlâkî sorunların önemini daha da arttırmaktadır. Çalışma ahlâkı da normatif ve betimleyici çalışma ahlâkı olarak ikiye ayrılır. Normatif çalışma ahlâkı, iş ahlâkına uygun davranışların neler olması gerektiği konusunu inceler ve çalışma ahlâkı ilkelerinin, davranış kodlarının belirlenmesi üzerinde çalışır. Normatif çalışma ahlâkı, ne yapmalı, ne yapılmamalı sorusuna cevap arar. Normatif çalışma ahlâkının temelini ahlâkî sağduyudan yapılan çıkarımlar oluşturur. Ahlâkî sağduyu ise mevcut ahlâkî değerlere bağlı bir kavramdır. Betimleyici çalışma 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. Çalışma ahlakını, teorik ahlâk felsefesinden ayıran en önemli özellik, toplumdaki mevcut değer yargıları ile de ilgilenmesidir. Çalışma ahlâkının ne olduğu ya da ne olması gerektiği yönünde birbirinden farklı tanımlar yapılmıştır (<http://www.toplumsaletik.org.tr>. Erişim Tarihi: 20.04.2013).

Bu tanımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

“Çalışma ahlâkı, iş dünyasında davranışlarımıza yol gösteren ahlâkî ilkeler ve standartları kapsamaktadır.

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

Çalışma ahlâkı, 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.

Çalışma ahlâkı, 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.

Çalışma ahlâkı, ekonomi ve iş dünyasının sağladığı olanaklar karşısında sağduyulu seçimler yapmamızda bize yok gösteren ilkeler ve değerleri inceleyen disiplindir.

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

Çalışma ahlâkı, 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. Proaktif çalışma ahlâkı, faaliyetleri ve ilişkileri çerçevesinde ahlâkî bir misyon üstlenen, toplum yararı gözetilen kurumsal bir yaklaşımdır. Reaktif çalışma ahlâkı, sosyal sorumlulukların farkında olan, ancak karşılaşılabileceği etik durumları öngörmek yerine anlık durum ve etkilere göre davranmayı seçen kurumsal bir anlayıştır. Pasif çalışma ahlâkı, iş hayatında tek amacın maksimum kazanç elde etmek olduğunu, işin ahlâkla ilgisi olmadığını savunan, toplumsal ve ahlâkî sorumluluğu reddeden kurumsal yaklaşımdır” (<http://www.toplumsaletik.org.tr>. Erişim Tarihi: 20.04.2013).

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 (Demir, 1996: 78).

Ahlâk kuralları da düzen arayışının bir ürünüdür. Kurallar bireyi diğer bireylere karşı korurken, topluluğun üyelerini de, kendi çıkarlarını gözetilen 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 (Demir, 1996: 79).

Çalışma ahlâkı davranışlarımızı yönetir. Her karar, ahlaki bir seçimdir. Seçimlerimizi ise değerlerimiz ve sorumluluk duygumuz yönlendirir. Değerlerimiz ait olduğumuz mesleğin ve kurumun temel değer ve ilkeleriyle örtüştüğü ölçüde, çalışma ahlâkından söz edebiliriz. Değerlerimiz ve davranışlarımız arasındaki tutarlılık kişisel bütünlüğümüzün, işimize saygımız ise sorumluluğumuzun ve çalışma ahlâkına 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 (Arslan, 2005: 155).

3.6.Çalışma Ahlakı İle İlgili Yaklaşımlar

3.6.1.Faydacılık Yaklaşımı

Karar ve davranışların çalışanlar üzerindeki etkilerini yargılayan bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım tarafından yönlendirilen bir yönetici, davranışının çok sayıda kişinin yararına olacağını, az sayıda

kişinin çıkarlarına dokunabileceğini bilerek davranışta bulunacaktır (<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/326/370848.pdf> Erişim Tarihi: 22.04.2013).

3.6.2.Moral Haklar Yaklaşımı

Yönetmel kararların güvenlik, doğruluk, gizlilik, vicdan özgürlüğü, özgürce kendini ifade edebilme ve özel mülkiyet haklarına uyumunu ifade eden bir yaklaşımdır (<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/326/370848.pdf> Erişim Tarihi: 22.04.2013).

3.6.3.Adalet Yaklaşımı

Örgütte alınan kararların, gösterilen davranışların ve bu karar ve davranışlar sonucu doğacak fayda ve maliyetleri bireyler ve gruplar arasında ne ölçüde eşit dağıtabildiği sorunu ile ilgilenen yaklaşımdır (<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/326/370848.pdf> Erişim Tarihi: 22.04.2013).

Her üç yaklaşım tarafından desteklenen çalışma ahlakı kararı “ideal ahlaki karar”dır. İşletmede yöneticiler ve iş görenler, işletmeyi ideal çalışma ahlakına ulaştıracak davranışlar sergilemelidir (<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/326/370848.pdf> Erişim Tarihi: 22.04.2013).

3.7.Çalışma Ahlakının Önemi

İşletmelerin gerek doğal çevreye gerek içinde bulunduğu topluluğa ve hatta diğer topluluklara olan etkisinin artması beraberinde sosyal sorumluluk kavramını ortaya çıkartmış ve bu denli etkili olan işletmelerin toplumun refahını korumak açısından sorumluluk taşımaları gerektiği görüşleri giderek yaygınlaşmıştır (Koç, 2006: 42).

Ahlaki kuralların insanlar arası ilişkilerde doğru ve yanlış tanımlayan bir alan olduğundan bahsedilmiştir. İşte gerek işletmelerin çevreleri ile olan ilişkiler gerek organizasyonlar içerisindeki kişiler arasında oluşan kendine has özel ilişkiler ve gerekse organizasyonun toplumun değerleri üzerinde olan etkisi sonucu işletmeler eleştirilere tabi tutulmuş ve doğru olanı yapmak zorunda olup olmadıkları öyle iseler doğru olanı nasıl ve ne şekilde yapmaları gerektiği hususunda fikirler ortaya atılmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak işletmelerde tıpkı diğer bütün kişiler ve gruplarda olduğu gibi toplumun taşıdığı değerler tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Zira bütün işletmeler sosyal sürecin bir parçasıdır ve bu bakımdan sosyal müeyyidelere tabi olacaktır. Bu durumda işletmeleri diğer işletmelerle, kişilerle, topluluklarla ve kendi içerisinde olan ilişkiler ile elen alıp bu ilişkilerin doğruluğunu ve yanlışlığını inceleyen çalışmalar ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar işletme etiğini oluşturmaktadır (Güngör, 1995: 135).

Koç (2006: 45); Meslek yöneticilerinin, birden çok tarafla ilişki içerisinde bulunmaları ve yaptıkları işlemlerde büyük miktarda paraların söz konusu olması nedeniyle diğer yöneticilerden daha sık ahlaki meselelerle yüzleştiğini düşünmektedir. Hatta işletmede ahlak olgusunun öneminin artmasında meslek erbabının öneminin artmasının etkisi olduğu bile düşünülmektedir. Koç, işletmenin

sosyal sorumlulukları ve çalışma ahlakı ile ilgili artan ilgide, tüketici ve müşterilerle doğrudan karşı karşıya gelmeyi gerekli kılan pazarlama uygulamalarının da önemli etkileri olduğunu belirtmektedir. (2006: 45).

Çalışma açısından ahlak; organizasyon üyeleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin sonuçlarını inceler. Koç, (2006: 48) işletmeyi, bireylerin ve grupların istek ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla bir değer arz eden malların yaratılması, sunulması ve diğerleriyle mübadelesini içeren sosyal ve yönetsel bir süreç olarak tanımlar. Bu manada işletmelerde malların ve hizmetlerin üretim sürecinden, onların mübadelesi sürecine kadar birçok eylem ve bu eylemleri gerçekleştiren kişi ve ya gruplar arasında birçok etkileşim meydana gelmektedir. İşte çalışma ahlakı bütün bu eylem ve etkileşimlerin, ahlaki kurallar ve etik kodlar çerçevesinde nasıl ve ne şekilde gerçekleştirileceğini araştırır. Yani işletmenin içinde olan bütün olgularda, doğru veya yanlış olan nedir ve hangi kriterlere göre belirlenir, bu doğru ve yanlışların uygulanıp uygulanmaması neyi getirir, işletmelerde ahlaki konularda karar alma süreci nasıldır, etkili ve hızlı bir karar nasıl alınır gibi sorular çalışma ahlakının problemleridir. Bu sorulara birçok düşünür kendi ahlaki düşünceleri çerçevesinde farklı cevaplar vermiş ve farklı teori ve modeller oluşturmuştur (Koç, 2006: 48-49).

Bu temel ahlaki kaygıların, aslında sadece çalışma disiplini için değil akla gelebilecek her türlü uygulama hatta her türlü ilişki için de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Adalet, dürüstlük, güven gibi kavramlar herhangi bir grup veya kişiler arasında oluşabilecek her türlü ilişkide, tarafların birbirlerinden bekledikleri temel değerlerdir.

Ahlaki kurallar ve ahlaki davranma kaygısı insanlık ile birlikte var olmuş ve insanın rol aldığı her türlü olay, olgu ve eylemler için geçerli olmuştur. İnsanlar arası ticari ilişkilerde değişik şekillerde ve formlarda fakat şüphesiz sürekli olarak var olan bir olgudur. Bu bağlamda insanlık tarihi boyunca bir iş yapma sanatının olduğu ve insanlığın diğer her aksiyonu gibi bunun da ahlaki ilkeler ve kurallar dâhilinde olduğunu, kendi içerisinde doğru veya yanlış olarak nitelendireceğimiz iş yapma şekilleri ve davranışların bulunduğunu söylemek pek de yanlış olmayacaktır (Güngör, 1995: 135). Ancak tarih boyunca her türlü olgunun insanlık üzerindeki etkisi ve bu etkinin önemi değişik şekillerde ve derecelerde olagelmıştır. Günümüzde de özellikle küreselleşme ile birlikte ekonomin uluslararası ilişkilerde merkezi bir rol alması ve yine herhangi bir kurum veya kuruluşun dünyanın her yerine uzanabilerek herkese etkileyebilme imkânına sahip olması, her türlü işletmenin önemini artırmıştır. Zira artık işletmeler taşıdıkları ekonomik güç ile ulusal ve uluslararası arenada en önemli aktörler haline gelmiş ve toplumu ve dünyayı etkileyen ve değiştiren, yön veren bir varlık haline gelmiştir (Güngör, 1995: 137).

İşletmelerin etki alanındaki bu önemli gelişme ve onların insanlığın şekillenmesinde oynadıkları bu rol doğal olarak onların önemini ve sorumluluklarını artırmış ve yaptıkları her hareket- bu hareketin etkisinin önemi bağlamında- daha çok sorgulanmaya ve incelenmeye başlanmıştır. İşletmelerin davranış ve uygulamalarının ahlaki olarak irdelenmesi de bu sürecin doğal bir sonucu olarak giderek yoğunluk kazanmış ve tartışılır hale gelmiştir. Yine küreselleşme ile birlikte farklı

kültürlerin birbirleri ile daha çok ilişki kurması ve hatta bir işletmenin birbirinden çok farklı ahlaki değerleri olan farklı kültürlere hizmet ediyor hale gelmesi meseleye oldukça karmaşık bir boyut kazandırmış ve bu ahlaki tartışmaların önemini ve kritikliğini bir o kadar artırmıştır (Koç, 2006: 54).

İşletmelerde ahlak olgusunun bu önemi, mesleki eğitime de yansımış ve çalışma ahlaki meselesi işletme biliminde tartışılan son zamanlardaki en önemli başlıklardan bir tanesi haline gelmiştir. İşletmelerin bütün aksiyon ve birimlerine ilişkin yapılan ahlaki tartışmalar özellikle yine günümüzde git gide artan bir öneme sahip olan pazarlama dalında daha önemli hale gelmiştir. Özellikle pazarlamanın doğası gereği insan ilişkilerinin en yüksek olduğu işletme alanı olmasından ve ahlaki meselelerin insan ilişkilerinin nasıl düzenlenmesi gerektiği, insanlar arasında hangi davranışın doğru hangisinin yanlış olduğu üzerine yoğunlaşmasından dolayı pazarlama, ahlaki değerler ve davranışlar açısından sıkça tartışılan bir alan durumuna gelmiştir (Güngör, 1995: 139).

İşletme olgusunun ve çalışma ilkesinin zamandan zamana ve bölgeden bölgeye çeşitlilik göstermesi de problemi daha geniş ve daha karmaşık bir hale getirmiştir. Bu bağlamda birçok düşünür, değişik teori ve modeller üretmeye çalışarak çalışma ahlakını hem anlamaya hem uygulamaya yönelik bir sistem oluşturmaya çalışmıştır. Yapılan modellerle, belirli ahlaki kodlar belirleyerek işletmelerin çalışma alanında ve gerekse diğer bütün faaliyetlerinde ahlaki meselelerle yüzleşmesi durumunda doğru, hızlı ve etkili karar almaları amaçlanmıştır. Yapılan araştırmalara göre ahlaki değerleri yüksek olan kurumlarda çalışanların kurumun refahı için daha çok adanmışlık göstermeleri ise her kurum için ahlaki kodlar oluşturulmasını daha da önemli kılmıştır (<http://www.toplumsaletik.org.tr>. Erişim Tarihi: 27.04.2013):

3.8.Dünyada Çalışma Ahlâkının 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 yozlaştırılacağı 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 (Özgener, 2004: 114).

Çalışma ahlâkının 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 çalışma ahlâkı ile ilgili bir düzenlemeydi ve ticarî faaliyetleri etkiliyordu. 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 çalışma ahlâkı standartlarını uygulamalarını telkin etmiştir. Evrensel dinlerden ayrı olarak Konfüçyüsçülük, Budizm, Taoizm, Şintoizm, Hinduizm ve Zerdüştlük gibi dinler de çalışma ahlâkı 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. Zerdüştlük dinin ahlâkî yapısında iyi düşünce, iyi söz, iyi eylem ilkeleri bulunmaktadır ve ayrıca Zerdüşt iş adamlarının dürüstlük ve çalışma ahlâkına bağlılıkları bilinen bir olgu haline gelmişti (Arslan, 2005: 153).

Çalışma ahlâkı 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 (Özgener, 2004: 122).

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 çalışma ahlâkı dersleri, gerek kurs gerekse ders programlarında yer almaya başlamıştır. 1904-1918 yılları arasında ABD'de verilen ticaret ahlâkı 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 ahlâkı 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 ahlaki kurallar geliştirilmiş, bu kuralların hem ticaret ve sanayi hem de kamu politikalarına yol göstermesi amaçlanmıştır (Özgener, 2004: 122-123).

Birinci Dünya Savaşı öncesinde çalışma ahlâkı 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 "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 çalışma ahlâkı konusunu gündeme getiren eserlerdir (Özgener, 2004: 123).

Çalışma ahlâkının ikinci safhası daha çok ABD'de şekillenmiştir. Britanya'da yapılan çalışmalar genellikle felsefe ve ilahiyat kapsamında değerlendirilmiştir. Oysa ABD'de çalışma ahlâkı, din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak gelişmiştir. 1920-1950 arasını kapsayan 30 yıl içinde çalışma ahlâkı 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 çalışma ahlâkını 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 ahlaki sorumlulukları gibi önemi günümüzde de devam eden konular tartışılmaya başlanmıştır (Özgener, 2004: 124).

Çalışma ahlâkı ilkelerinin oluşturulması bu dönemin en belli başlı karakteristiğidir. Bu dönemde ortaya çıkan çok önemli bir gelişme de, eskiden kişisel bir sorun olarak görülen çalışma ahlâkının, bu anlayış terk edilerek firmanın çalışma ahlâkı ya da ahlâkî sorumluluğu kavramının gelişmeye başlamasıdır. Çalışma ahlâkı konusunda ilk deneysel 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 çalışma ahlâkına ilişkin yazılar da bu yayın ve kursların kapsamı içine girmeye başlamıştır (<http://www.toplumsaletik.org.tr>. 22.04.2013).

Britanya’da 1920’de kurulan Endüstriyel Yönetim Enstitüsü bu gelişim süreci içinde bir kilometre taşını temsil etmektedir. Bu kurumun faaliyete geçmesiyle birlikte çalışma ahlâkı disiplini tamamen işletmecilik kapsamında görülmeye başlanmış ve ilâhiyat, felsefe ve iktisattan bağımsızlaşmıştır. Böylece çalışma ahlâkını konu alan dersler işletmecilik eğitimi veren kurumların müfredatına girmeye başlamıştır. Yine bu dönemde Çalışma ahlâkında iki temel ayrım ortaya çıkmıştır. Bunlar işletmenin iç faaliyetlerinden kaynaklanan ahlaki sorunlar ve işletmenin dış faaliyetleri sonucu oluşan ahlaki 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 çalışma ahlâkı kitabıdır (Demir, 1996: 84).

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 çalışma ahlâkı 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 çalışma ahlâkına programlarında yer verirken 1967'de bu oran %17 ye çıkmıştır. Fakat çalışma ahlâkı derslerinin sayısından çok önemli olan bu dönemde derslerin içeriğinin genişlemiş olmasıdır. ABD'deki seküler çalışma ahlâkının aksine Avrupa'da 1950-1970 yılları arasındaki çalışma ahlâkı kilise ve teoloji bağlantısı önemli bir yer işgal etmiştir. Britanya'da çalışma ahlâkı ile ilgilenen yazarlar genellikle Anglikan Kilisesi ile bağlantılı olmuştur. Katolik Kilisesi bünyesinde de çalışanların ve yöneticilerin yer aldığı organizasyonlar kurulmuştur (Demir, 1996: 84).

1977 yılına gelindiğinde, işletmelerin ahlak teorileri de oluşmaya başlamıştır. Çalışma ahlâkı ayrı bir disiplin olarak ortaya çıkmasına rağmen felsefeciler ve teologlar, çalışma ahlâkına katkı vermeye devam etmişlerdir. ABD'deki işletmecilik okullarının neredeyse yarıya yakını 1970'lerin ikinci yarısında çalışma ahlâkı derslerini programlarına almışlardı. Üniversitelerde çalışma ahlâkı merkezleri açılmaya başlamış ve çalışma ahlâkı artık bu adla kurumlaşmaya başlamıştır. Bununla beraber çalışma ahlâkı konusu işletmecilik okullarında hâlâ şüpheyle 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, çalışma ahlâkı savunucularının temel argümanı olmuştur. Bu dönemde iş ve çalışma sosyolojisiyle ilgili kavramlar da çalışma ahlâkı kapsamında ele alınmaya başlanmıştır. Örneğin, değerler, strateji, yapı, sistemler, beceriler ve kültür gibi kavramlar çalışma ahlâkı içinde incelenmeye başlanmıştır. Bu dönemde yavaş yavaş firmalardan uyması beklenen ahlâkî ilkeler oluşmaya başlamış, firma politikalarının ahlaki boyutu ortaya çıkmıştır (Durak ve Yücel, 2010: 159).

1980'lerden sonra örgütler ve firmalar, o zamana kadar hiç olmadığı kadar toplumda önemli roller üstlenmeye başlamışlar ve dolayısıyla çalışma ahlâkının 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 çalışma ahlâkı konusunda uluslararası organizasyonlar kurulmaya başlamıştır. Bunlardan en önemlisi 1987 yılında Hollanda'da kurulan Avrupa İş Ahlâkı Örgütü'dür. 1980'lerin ikinci yarısından sonra çalışma ahlâkı alanında dünya çapında akademik dergiler yayınlanmaya başlamış ve işletmecilik alanında çalışma ahlâkı konusunda yapılan alan araştırmalarının sayısı hızla artmaya başlamıştır. Bu araştırmalarda kültürler arası karşılaştırmalar özel bir yer tutmuştur (Durak ve Yücel, 2010: 160).

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, çalışma ahlâkının 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 çalışma ahlâkı araştırmalarının popüler konuları arasına girmiştir. Çalışma ahlâkı dersleri, artık ABD'deki işletmecilik okullarının hemen tümünün müfredatına girmiştir. 21. yüzyıla girildiğinde, firmaların en az devletler kadar dünyada ağırlığının artmasıyla birlikte, çalışma ahlâkı da küresel düzeyde önemi artan bir disiplin haline gelmiştir (Koç, 2006: 58).

3.9. Türkiye’de Çalışma Ahlâkının 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 (<http://www.tedmer.org.net>. Erişim Tarihi: 29.04.2013).

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, aşırıktan 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 (Durak ve Yücel, 2010: 166).

Türk tarihinde İslâmiyet sonrası ortaya çıkan “Ahilik” çalışma ahlâkının 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 ve standardizasyon çok önemlidir. Belli mal ve hizmetleri üreten ve sunan esnaf veya işletmeler aynı çarşıda ya da yakın yerlerde faaliyette buldukları 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 (Demir, 1996: 97).

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 şehre 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 çalışma ahlâkı bozulmuştur. Bu dönemden sonra devletin de müdahalesiyle gayrimüslim esnafı da içine alan “ Gedik30” sistemi uygulamasına geçilmiştir (<http://www.tedmer.org.net>. Erişim Tarihi: 29.04.2013).

Sanayi Devrimi'nden önce kurulan ve Sanayi Devrimi'nden sonra da yaşamını devam ettiren Ahilik, sanat erbabını, çalışma ahlâkı 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 teşkilâttir. Ahilik, her sanat kolunda çalışanların sayısının sınırlanmasını ve esnafın üretim, satış ve satın alma konularındaki faaliyetlerini düzenleyen bir işleve sahiptir. Ekonomik hayatın ahlak kurallarını, çalışma sürelerini düzenleyen teşkilat, toplumda esnaf ve sanatkârın saygınlığını vurgulayıcı ve sosyal değişimi yönlendirici ve denetleyici bir rol üstlenmiştir. Cumhuriyetin ilânından sonra Atatürk İnkılâplarının uygulanması, II. Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı çalışma ahlâkı ile ilgili gelişmeler yavaş olmuştur. Bu dönemde çalışma ahlâkı konusunda dinsel konulara ve savaş sonrası yaşanan sosyal sorunlara ağırlık verilmiştir. Atatürk de çalışma ahlâkı konusuna gereken önemi vermiştir. Bu konuyla ilgili olarak “Tüccar, milletin emeği ve üretimini kıymetlendirmek için, eline ve zekâsına güvenilen ve bu güvene lâayık olduğunu kanıtlaması gereken kişidir” demiştir (<http://www.tedmer.org.net>. Erişim Tarihi: 30.04.2013).

1950'li yıllardan sonra Türk toplumunda sosyal ilişkilerde ciddi ahlaki sorunlar yaşanmıştır. Geleneksel ve dinsel temele dayanan ahlak anlayışı, çeşitli nedenlerden dolayı işlevsel görülmemeye başlanmış, ama onun yerini alacak ve toplumun bu konudaki sorunlarını çözümlenecek laik ve rasyonel esaslara dayanan ahlak 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, çalışma ahlâkı 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 çalışma ahlâkının giderek önem kazanmasına yol açmıştır (Durak ve Yücel, 2010: 178).

Son yıllarda hükümetlerin çalışma ahlâkı konusundaki çabalarının yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve akademik kurumlar da çalışma ahlâkının kurumsallaşması ve temiz toplum oluşturma konusunda çalışmışlardır. Sivil toplum kuruluşlarından TOBB, TÜSİAD ve MÜSİAD; Akademik kuruluşlardan ODTÜ ve Hacettepe Üniversitesi'nin çalışma ahlâkının kurumsallaşması yönünde önemli adımlar attıkları görülmektedir. Ayrıca hemen her şirketin, holdinglerin çalışma ahlâkına 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 çalışma ahlâkının kurumsallaşması için bu meslekî ve sivil toplum kuruluşlarının daha ciddî ve bilinçli çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır (<http://www.tedmer.org.net>. Erişim Tarihi: 30.04.2013).

Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER) ülkemizde ahlaki değerleri güçlendirmek için çalışan bir sivil toplum kuruluşudur. Yaptığı 'Türk İşgücünün Çalışma Ahlâkına 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 ahlaki kurallara uyduğunu, % 51'i ise gelecek yıllarda ahlakla ilgili konuların daha da önem kazanacağını düşünmektedir. Türkiye'de şirketlerin % 36'sının, yazılı, % 29'unun sözlü ahlaki standartlara sahip olduğu anlaşıldı. Çalışanlara ahlak eğitimi veren şirketlerin oranı ise % 23; eğitim alanların % 82'si böyle bir eğitimin yararları üzerinde birleşti. İş yerinde önemsenen ahlaki 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%). Ahlaki davranış tanımındaki bu fark, Türk çalışanlarda çalışma ahlâkının henüz bireysel çalışma davranışına inmediği biçiminde yorumlanabilir" (<http://www.tedmer.org.net>. Erişim Tarihi: 30.04.2013).

"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 ahlaki değerlere hiç de yabancı olmadığını göstergesidir. Son 10-15 yılda hızlı dönüşümün değerlerde kaymalara ve belirsizliklere neden olduğu, farklı referans sistemlerinin ortaya çıktığı, bunun sonucunda kavram kargaşasının yaşandığı söylenebilir" (<http://www.tedmer.org.net>. Erişim Tarihi: 30.04.2013).

Ahlaki 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 (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 30.04.2013).

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 ahlaki 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, ahlaki kurallara uygun davranmasını beklemek iyimserlik olur. Ahlaki ilkelere uygun işleyen bir toplum ve iş dünyası için, andığımız araştırma bulgularından alınacak dersler vardır (http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 30.04.2013).

4.TÜRKİYE'DE MESLEKİ EĞİTİM İLE AHİLİK VE AHLAK ARASINDAKİ İLİŞKİ

4.1.Türkiye'de Mesleki Eğitim

Mesleki ve teknik eğitim sahasında ortaya konan uygulamaların Tanzimat'tan günümüze kadar geçirmiş olduğu istihalelere bakılınca görülen şu ki, ilk dönemlerde devletin sahip olduğu imkânların fevkinde yapılan yatırım ve harcamalara rağmen istenilen netice elde edilememiştir. Bunda eski uygulamaları geliştire- memenin yanı sıra, eğitim imkânlarını ülke geneline yaygınlaştıramamış olmanın etkisi söz konusu edilebilir. Özellikle özel sektörün mesleki teknik eğitimde yenilik arayışları konusundaki katkılarının ilk dönemlerde istenilenden az oluşu veya hiç olmayışı bu alanda arzu edilen ilerleme ve gelişimin önündeki diğer engellerdendir. Tabii ki, bunda özel sektörün endüstri ve sanayi konusunda girişimlerinin geç kalışı ve ülkenin içinde bulunduğu genel durum da belirleyici olmuştur. Bizde ahi birlikleri ve lonca devirlerinden sonra yeniden başlatılmaya çalışılan mesleki teknik eğitim sahalarındaki faaliyetlerin neredeyse tamamı, bizzat devletin kendisi veya devlete bağlı teşekküllerce gerçekleştirilmiştir (Akyüz, 1985: 82).

Mesleki teknik eğitimin Tanzimat sonrası ortaya çıkışını Mithat Paşa'nın valilik görevi ile bulunduğu bölgelerdeki çalışmalarına kadar götürebiliriz. Bunları, İstanbul Yeşilköy'de açılan Ziraat Mektepleri takip etmiş ve 1848'den itibaren ortaya modern Avrupalı tarzda bazı çalışmalar konmuştur. Bugünkü mesleki ve teknik eğitime benzer özelliklere sahip olan bugün Sultanahmet Endüstri Lisesi'nin bulunduğu Kılıçhane binasında 1868'de bazı mesleklerin öğretildiği bir okul açılarak burada bazı branşlarda meslek eğitimine başlanması bunlar arasında sayılabilir. Yine II. Abdülhamit döneminin eğitim çalışmaları içinde mesleki ve teknik eğitim ile ilgili olanlar da vardır (Köksal, 2001: 96). Bunların çoğunluğu fakara ve kimsesiz çocuklar başta olmak üzere savaşlarda yakınlarını kaybeden şehit çocuklarının eğitimi olarak düşünülmüşse de daha sonra yaygınlaştırılmıştır. Bu çalışmaların istenileni vermemesinin nedenleri arasında yeni bir sisteme geçiş ve eskinin de kör topal bir vaziyette de olsa mevcudiyetidir. Ayrıca bu öğrenilen mesleklerin icrasında görev alacak eğitimli personelin daha kazançlı başka iş kollarına geçişi de ortaya konan çözümlerin hayatiyete geçirilemeyişi etkilemiştir (Akyüz, 1989: 195).

Tanzimat döneminde mesleki ve teknik eğitim sahasında yapılan çalışmalar bugünkü anlamda plânlı programlı çalışmalardan uzak bir görünüm sergilemektedir. Tanzimat'la birlikte başlayan meslek eğitiminin zayıf noktaları şunlardır: Geleneksel olarak gelişen çıraklık eğitimi geriye gitmiştir; meslekî eğitim Osmanlı okul sistemi dışındadır; meslekî eğitimde ortak standartlar ortaya konmamıştır; meslekî eğitimin finansmanı mahalli kaynaklardan temin edilmiştir; meslekî eğitim kantitatif ve kalitatif yönden ihtiyacı karşılamaktan uzaktır; devletin bu hususla ilgili olarak resmi bir politikası yoktur (Sezgin, 1986: 28).

Mesleki ve teknik eğitim alanındaki çalışmaların tek merkezli bir özellik taşımayışı, Cumhuriyet'e kadar çok başlı, dağınık oluşu başarısızlığa yol açmıştır. Bu eğitim konularında istenilen seviyenin tutturulamayışında elbette Osmanlı Devleti'nin içinde bulunduğu savaş şartlarının

etkisi söz konusudur. 1877-1878'de vuku bulan Osmanlı-Rus savaşı sonrasında her bakımdan yıkıma uğrayan devletin bir daha toparlanması ve eski gücüne kavuşması mümkün olmamıştır. Yine bu dönemde Osmanlı Devleti'nin dünyadaki sanayi ve endüstri ile ilgili gelişmeleri istenilen ölçüde takip edemeyişi, mesleki ve teknik eğitimin temel alt yapısının geç oluşumuna neden olmuştur (Sezgin, 1986: 28).

Mesleki teknik eğitimin Cumhuriyet'in ilanına kadar devletin resmi eğitim politikası içinde yer almayı ve mahalli teşkilatlarca yönetilmesi, başarısını ve gelişmesini sınırlandıran diğer bir unsurdur. Cumhuriyet sonrası dönemde ise savaşlarda geçirilen acı tecrübeler ve teknik eleman sıkıntısı nedeniyle karşılaşılan zorluklar çalışmaların devlet eliyle ciddi ve programlı yapılmasını zorunlu kılmıştır. Zaten Cumhuriyet sonrası döneme kadar varlığını devam ettirebilen okul ve öğrenci sayısı çok sınırlı olmuştur. Cumhuriyetten sonra mesleki ve teknik eğitimin gelişimi için Atatürk dönemi icraatları, meselenin çözümü için mesafe kat edilmesini sağlamıştır (Sakaoğlu, 2003: 32).

Cumhuriyet döneminde eğitimin yeniden yapılandırılması için yurt dışından uzmanlar davet edilmiş, John Dewey, Dr. Albert Kühne, Ömer Buyyise bu kapsamda eğitim sistemine yönelik inceleme ve önerilerde bulunmuştur. John Dewey, 1924 yılında Atatürk'ün davetiyle Türkiye'ye gelmiş, iki ay kadar kalmıştır. Bu dönemle ilgili görüş ve önerilerini kaleme almış, hazırladığı rapor Türkçe olarak 1939'da yayımlanmış, ölümünden sonra buna ait asıl nüsha ortaya çıkmıştır. Raporundaki önerilerin bir kısmı eğitimde çeşitliliğe ve aşırı merkezileşmeye karşı çıkması nedeniyle fazla rağbet görmemiştir (Sakaoğlu, 2003: 35).

Dr. Albert Kühne, hazırladığı raporda Türkiye'deki ıslahat çalışmalarının geçen yüzyıllarda Avrupa'da yapılanlara benzediğini belirtmektedir. Özetle Türkiye'de hiçbir şekilde mesleki teknik eğitimden bahsedilemeyeceğini ifade ederek el sanatkârlığı konusunda yapılanların geliştirilmesini tavsiye etmiştir (Sakaoğlu, 2003: 35).

Ömer Buyyise, 1927 yılında Türkiye'ye gelerek teknik eğitim programları konusunda danışmanlık yapmıştır. Özellikle açılması düşünülen teknik okullar ve uygulanacak programlar hakkında raporlar hazırlamıştır. Belçikalı olan Ömer Buyyise raporunda Belçika'daki mevcut uygulamayı tanıtarak ekonomik kalkınma, teknik eğitimde gelinecek değişiklikleri rapor etmiştir. İş Üniversitesi önerisi Teknik Yüksekokullarına; Sanat Okulları ve Akşam Sanat Okulları önerileri de bugünkü Endüstri Meslek Liselerine kaynaklık etmiştir (Sakaoğlu, 2003: 36).

Bunun yanında yurt dışına gönderilen öğretmen, öğrenci ve uzmanların yetiştirilmesine çalışılması, mevcut binaların değiştirilmesi ve yenileştirilmesi gibi çalışmalar ilk akla gelenlerdir. Mevcut branşlara ilave olarak pek çok yeni bölümler açılmıştır. Bütün bunların gayesi, bu sahadaki çalışmaların yetersizliğini ortadan kaldırmak ve istenilen hedefi yakalamaktır (Sezgin, 1986: 35).

1923'den sonra yapılan çalışmalar ilk yıllardaki hızını 1940'lara doğru kaybetmiş ve 1963 yılında başlatılan planlı döneme kadar çeşitli düzenlemeler geçirerek devam etmiş ve plansız bir şekilde devam etmiştir. 1963 yılından sonra hazırlanan DPT raporlarında bu konu ele alınarak düzen verilmeye çalışılmıştır. Bütün bu raporlarda ülkenin hangi alanlarda ne kadar işgücüne ihtiyaç

duyduğu belirtilmiş olmakla beraber mesleki ve teknik eğitimin pahalı oluşu ve ülkenin içinde bulunduğu mali iktisadi durum nedeniyle hedefler tamamen tutturulamamıştır. Yine bu raporlardan önce ve sonra çıkarılan kanun, yönetmelik ve kararları, çözüm arayışının bir delili olarak kabul edebiliriz (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 04.05.2013).

Mesleki ve teknik eğitim, eğitimin bir bölümü olma özelliğinden ötürü Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan şuralarda geniş bir şekilde ele alınarak mevcut durumun düzeltilmesi veya iyileştirmesi maksadına matuf teklifler değerlendirilmiştir. Yine 1980 sonrasında yapılan Milli Kültür Şuralarında, sanayide istihdam edilen gençliğin meseleleri tartışılmış, onlara ne gibi kültürel hizmetler götürülebileceği ele alınmış ve milli kültürümüzün temel ilke ve esaslarının benimsetilmesi kararı kabul edilmiştir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 04.05.2013).

Çıkarılan kanun ve yönetmeliklerin Sümerbank Kanunu, Maden Ocakları ve Sınâî Müesseseleri Kanunu, 2089 sayılı Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunlarının gözden geçirilerek bunların ne gibi faydalar sağladığı ve yetersizliklerin neler olabileceğinin tartışılması gerekir. Bu düzenlemelerin verimi ve başarıyı yeteri kadar sağlayamaması üzerine hazırlanan 3308 sayılı kanun, bazılarınca Alman Meslek Eğitim sisteminin adapte edilmesi olarak değerlendirilmiş, bazılarınca ise Ahi birliklerinin ve uygulamalarının bu kanun aracılığıyla günümüzde tekrar yaşatılması olarak görülmüştür. Bu kanun öncesi çıkarılan diğer kanun ve yönetmelikler bunun hazırlayıcı mahiyet olmuşlardır (Aydın, 2001: 119). Özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan kanunlardan 8 Mayıs 1926 tarihinde çıkarılan Borçlar Kanunu'nun ilgili bölümündeki şu ibare dikkat çekicidir. Bu Kanunun 330. Maddesi konumuza ışık tutmaktadır: Çırağın eğitimine ilişkin olarak çıraklık sözleşmesinde, “Usta, çırağa sanatı olanca dikkat ve itina ile öğretmeye mecburdur. Usta, çırağın mecburi derslere devamını izlemekle ve mesleğine ait okul ve kurslara gitmesi ve çıraklık imtihanlarına katılması için gerekli zamanlarda izin vermekle yükümlüdür.” (Aydın, 2001: 119).

1926 yılının şartlarına göre oldukça ileri düzeyde kabul edilen bu düzenlemenin zaman içinde işlevini yerine getirememesi üzerine ek bazı düzenlemeler daha yapılmıştır. Yine Sümerbank hakkında çıkarılan 3 Haziran 1933 tarihli 2262 sayılı kuruluş kanunlaştırma metninin hemen daha baş tarafındaki ilk maddelerinden 2 maddenin (d) fıkrasında “memlekete ve kendi fabrikalarına lüzumlu usta ve işçiler yetiştirmek üzere okullar açmak ve sanayi mühendis ve uzmanları yetiştirmek ve yurt içindeki yüksek okullarda öğrenci okutmak veya bu amaçla İktisat Vekâletince açılacak okullara yardım etmek ve yabancı ülkelere öğrenci göndermek” şeklinde yer alan ibare konunun takibinin yapıldığı ve çıkan aksaklıkların dikkate alınarak yeni düzenlemelere gidilmesine gerek duyulduğunu göstermektedir (Sakaoğlu, 2003: 38). Yine mesleki teknik eğitim konusunda Cumhuriyet'ten sonra yapılan düzenlemelerin ayrıntılı düşünülmüş bir plan çerçevesinde hazırlandığının ipuçlarını burada görmekteyiz. Bu düzenlemelerle yetinmeyen hükümet 17 Haziran 1938 tarihinde “Maden Ocaklarında ve Sınâî Müesseseleri Kanunu” adı altında kanuni bir düzenleme yaparak 100 işçi çalıştıran her işyerinde en az bir kişiye mesleki eğitim yaptırma zorunluluğu prensibini kanunlaştırmıştır. 3308 sayılı kanunla bu rakam 50'ye indirilmiştir (Sakaoğlu, 2003: 39).

18 Haziran 1986 yılında yürürlüğe giren 3308 sayılı kanun kendinden önceki Sümerbank kanunu ve 20 Haziran 1977 tarihinde kabul edilen 2089 sayılı Çırak, Kalfa, Ustalık kanununu uygulamadan kaldırmıştır (Aydın, 2001: 120).

4.2.Türkiye’de Mesleki Eğitimin Genel İşleyişi

Türkiye’de mesleki teknik eğitimin genel işleyişi şu şekildedir: Mesleki teknik eğitim, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Endüstri Meslek ve Teknik Liseleri adı altında 8. sınıftan sonra başlamaktadır. Bu okullara girişle ilgili kontenjanlar ve puanlar özellikle Bilgisayar, Elektronik, Gemicilik vb. bazı bölümlerde her yıl değişkenlik arz etmektedir. Plânlı kalkınma döneminden itibaren ülkemizde sanayileşmeye önem ve ağırlık verilmesi sonucunda meslekî ve teknik alanlarda eğitim görmüş insan gücü ihtiyacı hızla artmıştır. Dünyada sanayi ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişmeler yabancı dil bilen teknik ara insan gücü ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bunun üzerine yabancı dil bilen teknik insan gücünü yetiştirmek amacıyla 1982-1983 öğretim yılından itibaren Anadolu Meslek Liseleri, 1983-1984 öğretim yılından itibaren de Anadolu Teknik Liseleri açılmıştır. Anadolu Meslek Liselerinin öğretim süresi, birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere 4 yıl, Anadolu Teknik Liselerinin öğretim süresi ise birinci yılı hazırlık sınıfı olmak üzere 5 yıldır (Sakaoğlu, 2003: 48).

4702 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanuna eklenen ek madde 1 ile 2001-2002 öğretim yılından itibaren öncelikle küçük yerleşim birimlerinden başlamak üzere, meslekî ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programların uygulandığı Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezleri açılmıştır (<http://www.igiad.com.tr>. Erişim Tarihi: 07.05.2013).

Örgün eğitimin yanı sıra açılan Çıraklık Eğitim Merkezleri aracılığıyla mesleki teknik eğitim verilmesine devam edilmektedir. Gerek Meslek Liselerinde gerekse Çıraklık Eğitimi Merkezlerinde sağlanan ortam gün geçtikçe ilerleme kaydetmektedir. Fakat 8. sınıf sonrası öğrenci kabulü sisteminin gözden geçirilmesi ihtiyacı hissedilmektedir. Puan ve sıralamanın önemi büyük olmakla beraber kabiliyet, ilgi ve alaka gibi hususlar ihmal edilmeyerek iyi yetişmiş kalifiye eleman tedarik edilmelidir (http://etogm.meb.gov.tr/index.asp7sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki. Erişim Tarihi: 07.05.2013).

4.3.Mesleki Eğitimin Temel İlkeleri

Meslek eğitiminin temel amacı, iş yerinde arzulanan davranışları teşvik etmektir. Meslek eğitimini öteki eğitim uygulamalarıyla bütünleştirmek ve fonksiyonlar arası ekiplerden yararlanmak, işgörenlerin katılım ve sahiplenme duyusunun yüksek düzeyde olmasını sağlayacaktır. Eğitsel kararlar ve davranışların ahlak kapsamlarını düşünmede yol gösterici rolü oynayan bazı ilkeler vardır. Bu ilkeler, yapılacak işlerde saptanan standartlar olarak kabul edilebilir davranışların minimum özelliklerini ortaya koymaktır. Meslek eğitimi ilkeleri, toplumsal faydayı gerçekleştirmede, halkın güvenini sağlamada ve şüpheleri gidermede önemli rol oynar (<http://www.igiad.com.tr>. Erişim Tarihi: 07.05.2013).

Bu ilkeler aşağıdaki gibi açıklanabilir.

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. “Herkeseye iyilik et” kaidesini koyun. “Siz başkalarına bir şeyler yapın ki başkaları da size bir şeyler yapabilsin” düşüncesi iş kararlarının ahlaki boyutlarını değerlendirmek için bir ölçü olmaktadır.

5. Her şeyden önce hiçbir şeye zarar vermeyin. Tıp etiğinin birinci kuralı olan bu ilke ahlaki 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 taşımalıdır. 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 ahlaka 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. Ahlak, anlaşılma ümidiyle tartışılacak bir konu değildir. Ahlak, 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 ahlaki 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 ahlaki 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 (<http://www.igiad.com.tr>. Erişim Tarihi: 07.05.2013).

Mesleki Eğitim, kişilerin yaşadığı toplumun değer yargılarını ve bilgi birikimini onlara aktarılması sürecidir. Mesleki Eğitim kurumlarının amacına ulaşabilmesi için birtakım ahlak ilkelerinin dikkate alınması gerekmektedir. Mesleki Eğitimciler; öğrencilerine, meslektaşlarına, ailelere ve topluma karşı davranışlarında çalışma standartlarına ve ahlak ilkelerine uygun davranmalıdırlar (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 07.05.2013).

Öğrencilere karşı ahlaki davranışları şöyle sıralayabiliriz:

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 (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 07.05.2013).

Eğitimcilerin aile ve topluma karşı ahlaki 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 ve okul-işyeri ilişkilerinde olumlu bir rol oynayacakları açıktır (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 07.05.2013).

Meslektaşlara karşı ahlaki 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.

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 (<http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community> Erişim Tarihi: 08.05.2013).

4.4.Mesleki Eğitim İle Ahilik Arasındaki İlişki

Ahilik, fütüvvet ülküsüne dayalı olarak ortaya çıkan Türk medeniyet tarihinde önemli sosyal ve ekonomik fonksiyonlar yerine getirmiş bir teşkilattır. “Fütüvvet” kelimesi etimolojik olarak “gençlik, buluş çağı, delikanlılık” anlamlarında kullanıldığı gibi; “gençliğin en parlak zamanı, delikanlıca tavır” manalarına da gelmektedir. Bu kavram Batı’daki şövalyelik, İran’daki civanmertlik, Eski Türklerdeki alplık ve akıllık ülkülerinin muadili olarak cömertlik, mürüvvet, asalet gibi ahlaki faziletleri ihtiva etmektedir. Aynı zamanda bu faziletlerin gereğini yerine getirmeyi amaçlayan insanların teşkil ettikleri birliklere de isim olarak kullanılmıştır (Tan, 2009: 17).

9. Hicretten üç asır sonra 9. yüzyılda fütüvvet teşkilatları içerisinde esnaf birlikleri yer almaya başlamış ve esnaf teşekkülleri, fütüvvetin esasları etrafında bir araya gelmişlerdir. Arapçada “benim kardeşim” manasına gelen “ahi” kelimesinden; ya da Türkçedeki “akı” kelimesinde geldiği hakkında

rivayet ve görüşler vardır. “Ahilik” olarak yaygınlık kazanan bu kelimenin ortaya çıkışı ve herkes tarafından yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanması 13. yüzyılın ikinci yarısındadır. Bu kelime daha ziyade 14. yüzyılın başlarında ünlü Seyyah İbn Batuta’nın yazmış olduğu Seyahatnamesi’nde yer almakta olup, ondan önceki kaynaklarda daha çok fütüvvet olarak kullanılmaktadır (Gemici, 1993: 39).

Fütüvvet ve Ahi kelimeleri zamanla aynı anlamda da kullanılmışlardır. Ahi birlikleri hakkındaki anlatılanlar ve onların örf adet ve ananeleri başta olmak üzere bütün prensipleri “fütüvvetname” diye adlandırılan eserlerde kayıt altına alınmıştır. Elimizdeki en eski tarihli fütüvvetname hicretten 400 yıl sonrasına ait Sülemi’nin Kitab-el Fütüvve’sidir (Ateş, 1977: 45). Bundan sonra Ensari’ye ait bir başka fütüvvetname hatıra gelir. Türkçe yazılmış fütüvvetnamelerin en eski tarihli Burgazi’nin Fütüvvetname’sidir (Gemici, 1993: 41). Bütün fütüvvetnamelerde fütüvvetin esasları, kabul şartları, fütüvvet birliklerine kimlerin giremeyeceği, hangi durumlarda fütüvvetten düşüleceği, fütüvvetin kısımları ve fütüvvetin silsilesi gibi hususlar düzenlenmiştir. Samimiyet, cömertlik, Allah’tan başkasına kul olmama, sürekli gelişme ve yenilenme, alçak gönüllülük, misafirperverlik, uyumlu olma, merhamet, dürüstlük gibi özellikler fütüvvetin ilkeleri olarak sayılmıştır. “Elini, dilini, belini korumak” şeklinde özetlenen fütüvvet ilkeleri iyi bir insan ve Müslüman olmanın erdemlerini yansıtmaktadır. Bu insan tipi, bulunduğu topluma hizmet eden ve ortaya çıkan ihtilaflarda birleştirici bir rol üstlenen karaktere de sahiptir (Ateş, 1977: 46).

Ahilere ait birlik ve teşekküller Osmanlı Devleti’nin kuruluşunda çok etkili olmuştur. Bu katkı, Osmanlı devleti büyüyüp geliştikten sonra da kesintisiz devam etmiştir. Ahi birlikleri çok kısa bir zamanda esnaf birliklerine dönüşmüş ve kendine has gerek ticari, gerekse sosyal hayatta ışık tutucu bir değerler manzumesi oluşturmuştur. Osmanlı coğrafyasının hâkimiyetindeki topraklar üzerinde yaşayan topluluklar arasında sosyal muhtevayı haiz önemli görevler yerine getirmiştir. Yeni kaynak ve belgeler ortaya çıktıkça, Osmanlı iktisat tarihinde önemli bir yeri olan bu oluşumun yerine getirdiği fonksiyonlar daha iyi anlaşılacaktır (Tan, 2009: 24).

4.5.Mesleki Eğitim İle Ahlak Arasındaki İlişki

Mesleki eğitim; öğrenen kişide nasıl bir yaşam isteğine ve nasıl bir birey olmayı hedeflediğine ilişkin yoğun bir bilinç farkına varma düzeyi oluştururken sosyal zekânın gelişmesini de sağlamalıdır. Böylece ortak amaçlarını, projelerini ve isteklerini tartışan öğrenciler bir arada yaşamayı, düşünce ve eylemlerini paylaştıkları ve zaman zaman da sorguladıkları aynı toplumun üyeleri olmayı öğrenirler. Mesleki eğitimde teori ve pratiğin; gündelik yaşam problemlerinin bir arada olması çok önemli olup bu, bilginin keşfi ve başka alanlara transferini sağlayacağından öğrenenin kişisel, sosyal, ekonomik, siyasal, moral ve estetik gibi yaşamdaki tüm unsurlarla yüz yüze gelmesini (hayatın bilgiye dönüştürülmesini) ve zaman zaman da edindiği teorik değerlerin bilgileriyle hesaplaşmasını da sağlayacak bir husustur (Gemici, 1993: 44).

İnsanlar toplu halde, bir arada yaşamalarına ve huzur istemelerine rağmen toplumdaki diğer bireylerin haklarını hiçe sayabilmekte ve birbirlerine zarar verebilmektedir. Hırsızlık, yalancılık, dolandırıcılık gibi bir takım ahlâk dışı davranışlar bizzat kendileri de huzursuzluğa neden olmaktadır. Öyle ki bu ahlâkdışı davranışları sadece eğitimi ihmal edilmiş insanlarda değil yüksek öğrenim yapmış önemli makamlara kadar yükselmiş kimselerde de görmek mümkündür. Bu anlamda ahlâk eğitimi, Ahlâk dışı davranışları yok etmeye ve onların yerine ahlâkî davranışları yerleştirmeye çalışmalıdır demek mümkündür (Öztürk, 1998: 15).

Öztürk (1998: 16-17) konuyla ilgili olarak görüşlerini “Değerler ve Eğitimi” isimli eserlerinde şu ifadelerle dile getirmektedirler: Günümüzün “yükselen değerleri” haline getirilen statü arzusu, aşırı tüketim, yararcılık ve çok katı meslekçilik gibi olguları pratikteki savaş, barış, yoksulluk ve kirlilik gibi sosyal, ekonomik ve siyasal problemlerle ilişkilendirerek düşündürülen, tartışılan bir eğitimde, eğitilenlerin problem yakalama ve çözüme sürecine çekilerek bir yandan kendi öznel tercihlerini yaratmaları sağlanırken bir yandan da modern zamanların önemli bir hastalığı olan sınırlı; mikro bakış açısı yerine makro düşünme yetisi geliştirilecektir (sözgelimi şöyle bir örnek üzerinde öğrencilerin düşünüp tartışmaları sağlanarak günümüzün yapay ama çok çekici “değerlerine” dikkat çekilmesi ve asil hümanist; etik değerlere ilişkin sahip olduğu olanakların önemi; “değeri” çok daha iyi gösterilebilecektir; Pueblo Kızılderililer’inde saygınlık kazanma çabası hoş karşılanmayıp, toplumsal engellemeyle karşılaşmaktadır; insanların sahip olduğu mal-mülk arasında da pek az bir fark vardır; dolayısıyla Pueblo kültüründe güvenlik sağlayacak bir araç olarak şu veya bu şekilde üstün olma gibi bir çabanın anlamı yoktur.

İnsanın sosyal ve bireysel eğilimleri onun gelişim evrelerine göre çeşitlilik ve değişiklik göstermektedir. Bu yüzden ahlâk eğitimi öğrencinin ahlâkî gelişim evrelerini dikkate almalıdır. Çocukların içinde bulunduğu evreye uygun bir ahlâk eğitimi yapılmalı ve onun bir sonraki aşamaya ulaşmasına yardım edilmelidir. Bunu yaparken çocukların ahlâkî, ahlâkdışı olan davranışlar hakkında bilgilenmelerinin sağlanması gerekmektedir. Ahlâkçıların büyük bir çoğunluğuna göre, ahlâk eğitiminin amacı, insanlarda ahlâkî olgunluğu temin etmektir. Ahlâk eğitimi hem bireysel, hem toplumsal yönü olan bir konudur. Buna göre ahlâk eğitiminin amacı, insanın gerek kendisinin gerekse başkalarının mutluluğuna ve mükemmelliğine yardımcı olacak şekilde hareket eder hale getirilmesidir. Ayrıca ahlâk eğitimi kişiden kişiye farklılık gösterebilen mizaçların uygun bir şekilde yönetilmesi, böylece insanlarda güzel huyların meydana gelmesi için çalışır ((<http://www.igiad.com.tr>. Erişim Tarihi: 10.05.2013)).

Dolayısıyla başka bir ifade ile ahlâk eğitiminin amacını kısaca, çocukta ahlâkî karakter oluşturmaktır, şeklinde ifade etmek mümkündür. Ancak karakterde genel olarak değişen şartlar altında gözetilme ve cezalandırma ihtimalinin düşük olduğu zamanlarda ayartılmaya karşı direnç gösterebilme, her şart ve durum altında ahlâkî kurallara bağlılığını sürdürme, dürüst ve tutarlı olma; her hareketin doğru yönünün kestirme bundan ortaya çıkacak olan sonuçları da önceden görme yeteneği olarak anlaşılmaktadır (Tan, 2009: 26).

Değerler eğitimi olarak da adlandırılacak ahlâk eğitiminin hedefi, kendini tanımlama, kendini anlama ve kendini tamamlama gibi pratiksel süreçlerden geçirdiği insanın yetilerini en üst düzeye ulaştırarak, “iyi hayat yaşamasını” sağlamaktır. Böyle bir eğitimde süreç merkezli program anlayışıyla aktif, deneysel ve somut problem çözümlerine dayalı bir müfredat programla ve böyle bir eğitimin tekniğini çok iyi bilen eğitimciler eliyle mümkün olabilir. Müfredat program temelde öğreneni belli bir forma sokan konuların, yeteneklerin, bilgilerin bütünüdür. Resmi eğitimin sorumluluğunda olan bir program, öğrenenin yaşantılarının tümünü içermelidir (Ateş, 1977: 51).

Sokrates’in “erdem, doğru bilgidir” sözünden hareketle “iyiyi istemenin”; etik eylemin bilgisini kazandırmanın ve bu bilgiler ışığında bir karakter eğitimi formasyonu oluşturmanın mümkün olduğunu düşünerek etik kuralların bilgisine dayalı bir değerler eğitiminin en belirgin özelliklerini şöyle belirleyebiliriz; bireyleri evrensel (etik) ve kültürel değerlere ve bunların önemine ilişkin bilinçlendirmek, demokratik tutumlarla, hoşgörüyle çok kültürlülüğü ilişkilendirmek, naturalistik bir hümanizmi vurgulamak tüm değerleri insanın varlık şartları ve olanaklarını geliştirme ölçütüyle değerlendirmek, etik değerlere ilişkin somut problemlerden hareketle hayatı bilgiye ve/veya bilgiyi hayata dönüştürmek (Ateş, 1977: 52-53).

Ahlak eğitimi, ahlaki değerler ve değerleri geliştirme veya gerçekleştirme süreci konusunda öğretim için açık bir girişimdir. Ahlak eğitiminde asıl soru, öğrencilere doğru ve yanlış ayıran sosyal değerler mi aktarılacak yoksa öğrencilerin kendi değerlerini kendilerinin mi şekillendirmesine izin verilecek? Ahlak eğitimi, yetişkin otoritesini ve yetişkinler tarafından savunulan değerlerin öğrencilere transfer edilmesini ima eder. Geleneksel düşünen karakter eğitimi savunucuları, karakter eğitiminin gençliğin temel değerlerini şekillendirdiğini belirtir. Bazı eğitimciler, karakter eğitiminin geleneksel yaklaşımını, beyin yıkamanın ya da zihni kontrol etmenin bir biçimi kabul ederek eleştirir. Bu eğitimciler değerleri aydınlatma, ahlaki muhakeme ve görüş birliği oluşturmayı vurgular (Gemici, 2010: 75).

İster ailede ister okulda olsun ahlâk eğitiminde sosyal öğrenme teorisinin ortaya koyduğu ilkeler ahlâk eğitiminde gün yüzüne çıkar. Şöyle ki; bilindiği gibi, eğitimde eğitimcinin sözlerinden çok davranışları çocuk üzerinde örnek alma, kabul etme yönüyle daha fazla etkin role sahiptir. Taklit ve özdeşleşme yoluyla öğrenme ahlâk eğitiminde önem arz ettiği için, yetişkin birey, davranışlarıyla örnek olmalıdır. Nitekim çocuk söz sahibinin davranışlarıyla uyum göstermeyen öğretimlerini dikkate almaz. Onun nazarında davranış, sözden önce gelir (Gemici, 2010: 75).

Okul çağına geldiğinde çocuğun duyuşsal alandaki öğrenmeleri yoğun bir şekilde daha çok okulda gerçekleşmektedir. Çünkü artık çocuk, üzerinde daha etkin olacak farklı bir sosyal ortamdır. Her birinden etkilenebileceği, davranış öğrenebileceği arkadaş çevresi, model alacağı öğretmenleri ve uymadığında ceza alabileceği kuralları vardır. Ahlâkî davranışların kazandırılmasında öncelikle kişinin yaptığı ve yapacağı davranışın, doğru-yanlış, iyi-kötü olduğu hakkında bilgisi olması gerekir. Bu nedenle, çocuğa, neden iyi davranış yapması gerektiği, yanlış davranışın neden değiştirilmesi gerektiğinin açıklanması önemli bir noktadır. Bu yöntemle çocuğa olumsuz davranışının, başkalarına

zarar verdiği zarar anlatıldığı zaman, bireyin ahlâk gelişimiyle olumlu ilişki söz konusudur. Böylece çocuk emir ve yasakların nedenini kendi zihin dünyasında anlamlandırabilir (Çileli, 1986: 110).

İnsanın “değeri”, insanın diğer canlılar arasındaki özel yerini (İnsana bu özel yeri sağlayan onun özelliklerinin bütünüdür), olanaklarını temel alacak bir değerler eğitiminde insanın değerlerinin yaşantı ve eylemlerle bağlantılı olup, kişinin ilişkilerinde belirleyici bir rol oynadığı, böylece de sevgi, saygı, dürüstlük, güven, özgürlük, doğruluk gibi etik değerlerinin korunduğu kişi yaşantı ve eylemlerinin değerli kişi yaşantı ve eylemleri haline geleceği irdelenip, her koşulda değerlerin bilgisini de hesaba katarak eylemde bulunmasının önemi vurgulanır. Bu bağlamda, okulda eğitim veren öğretmenin bu yönüyle örnek olma adına dikkatli olmalarının gerektiği tekrar tekrar altı çizilerek söylenmektedir. Bu konuda bütün eğitimciler birer ahlâkî model olmak durumundadırlar (Cora, 1990: 117).

Doğal etik ile çatışan unsurlar içeren bir eğitim olumsuz bir nitelik taşır ve özellikle, sözlü ifadeler veya vaazlar kullanılarak etiksel öğütlerin ezberletildiği, temelde soru cevap yöntemine dayalı bir eğitimde hedefe uygun bir moral gelişim sağlanamaz, çünkü böyle bir eğitimde sözler duygular ve eylemlerin yerine geçer. Moral gelişimde olumlu etkisi olan eğitimin temelinde ise insanın belli başlı güdülerinin ve doğal değerlerinin dile getirilmesi/geliştirilmesi yatar ve eylemlerinin sonucunda insanın mutlu olması veya acı çekmesi o eyleminin ödülü veya cezası olarak irdelenmelidir. Bu da tercihlerden ve eylemlerin sonucundan sorumlu olma bilinci kazandıracaktır (Cora, 1990: 118).

Ahlâk öğretimi, insanda bizzat insanı geliştirmeye, yani ona bir kalp, bir zekâ bir vicdan kazandırmaya çalışır. Ahlâk öğretimi bu haliyle, diğer öğretimlerden ayrı bir özelliğe sahiptir. Ahlâk öğretimi diğer alanlardaki öğretilen gerçeklerin kesinliklerinden, mantıksal ilişkilerden farklı olarak, insanların duygularına tutumlarına, huylarına hitap eder. Diğer birçok branş bireyin zihnine hitap etmektedir yani bilişsel alanla ilgilidir (Gemici, 2010: 75).

Her toplum ve her kültürel grup, birtakım inançları sorgulamadan kabul etme eğilimindedir. Bu inançlar sorgusuz sualsiz benimsenir, gençlere eğitimlerinin bir parçası olarak aşılır ve daha başka fikirlerin oluşturulması sürecinde kullanılır. Hem siyasal liderlerden hem de akademik kuramcılardan gelen değişim baskıları altında pek çok eğitimcinin, neyi neden yaptığını düşünmek için zamanı ve fırsatı azdır. Eğer iyi bir incelemenin ardından eylemlerini karşıt görüştekilere yeterli biçimde savunabiliyorlarsa, o zaman düşünmeden kabul eden değil; akılcılıkla emin olan kişiler, bir başka deyişle, özerk kişiler olarak davranabilirler. Savunamıyorlarsa, o zaman da bir süre yargıda bulunmamaları, eylem planlarında değişiklik yapmaları ve hatta inanç çerçevelerini, tüm durumlarda bambaşka davranmalarını sağlayacak biçimde değiştirmeleri gerekebilir (Durak ve Yücel, 2010: 199).

Ahlâkî davranışların kazandırılmasında disiplinin rolü de vazgeçilmez bir unsurdur. Bu konuda Durkheim, ahlâk eğitiminde disiplinin önemini belirterek; disiplinin neredeyse eğitimin doğal bir parçası haline dönüştüğünü ahlâkî özelliğin içinde yalnızca bu unsurlar aracılığı ile çocukların arzularını dizginlemeyi, her türlü açlığını sınırlandırmayı ve böylece istenilmeyen davranışların

kısıtlanabileceğini vurgulayarak ahlâkî sağlığın bu şekilde sağlanabileceğini belirtmiştir (Durak ve Yücel, 2010: 201).

Çağlayan 'a (2005: 51-52) göre ise, insanın iyi ve kötü olarak yetiştirilmesine yol açan manevi nitelikli huyların ve bunların etkisiyle ortaya çıkan davranışların kazandırılması sahip olduğu iman ve inancın ahlâk eğitimi ile mümkündür. Ahlâk eğitimi, insan ilişkilerini öğreten bir davranış bilimidir. Evde, okulda ve toplumun her alanında bilimsel, teknik, sosyal alanlarda örneklerle yaşanmalıdır. Ahlâk sadece kişisel alanda değil, toplumsal alanda da huzur ve mutluluğun sağlanmasında önemli bir kavramdır. Her toplum bireylerden meydana gelir. Bireyin yalnız başına hayatını sürdürmesi, onun sosyal gerçeğiyle çelişir. Çağlayan, bu görüşlerini şu sözlerle özetlemektedir: İnsan, toplumsal bir varlık olunca din ve ahlâkın emir ve yasaklarının da sosyal içerikli olması kadar doğal bir sonuç olamaz. Din, insanın iradesini eğitmesinin, kendisine hakim olmasını öğütler. Nefis terbiyesi dediğimiz budur. Ondan sonra iradesini eğitip eğitmediğini toplum içindeki tavırlarıyla ortaya koyacaktır. Evde, okulda, sokakta ortaya konan bu tavırlar belli özellikler taşımak zorundadır. “Sadece inancımızda değil, diğer dinlerde de ahlâk konusu son derece önem taşımaktadır. Yüce dinimizin kutsal kitabı olan Kur'an da birey ahlâkı, aile ahlâkı, toplum ahlâkı, iş ahlâkı ve siyaset ahlâkına yönelik çok sayıda hükümler yer alır. Ahlâki faziletler, ahlâki yasaklar, ailede anaya babaya saygı, birlik ve kardeşlik, doğruluk, hayırseverlik, yardımlaşma gibi pek çok ahlâki özellikler kutsal kitabımızda tanımlanır.

Ahlâk eğitiminde demokratik tutumların önemini vurgulamak hem etiksel hem de yöntembilimsel bir gereklilik olup, temelinde insanın kurumsal hayata ve sürece en olanaklı ve yaygın bir şekilde katıldığı, paylaşımlı, kültürel çokluk ve çeşitlilik olgularına dayalı bir toplum modelinin tanımlandığı bir öğretim sürecinde aynı zamanda olması gereken adil bir dünya düzeninin de koşulları; özellikle küreselleşmenin yok etmeye çalıştığı kültürel çeşitliliğin önemi ve bu konuda alınması gereken önlemler üzerinde dikkatle durulması gereken konulardır. Sonuç olarak ahlâk eğitimi, bireye öğretim yaşantıları vasıtasıyla, çevresinden modellediği davranışları alışkanlığa dönüştürme, insanın ahlâkî doğasında olan potansiyeli işleme ve yine ahlâkî temayüllerini yönlendirme çabasıdır ve faaliyetler bu yönde sürdürülmektedir. Ahlâk eğitimi, mesleklere, değerlere, tutumlara ve kişiliğe hitap ettiği için bilişsel alanın bilgi, kavrama, analiz gibi basamaklarından ziyade, duyuşsal alanın, değer verme, örgütlenme ve kişilik haline getirme gibi süreçleriyle alakalıdır. Zira bu noktada öğrenilen bilgilerin davranışa dönüştürülebilme yönüyle ahlâk eğitimi önem kazanmaktadır (Cora, 1990: 118-119).

4.6.Ahilik İle Ahlâk Arasındaki İlişki

Ahilik ile ahlâk ilişkisini en açık şekilde, ahiliğin tarihi belgeleri olan fütüvvetnamelerde görmekteyiz. Fütüvvetnamelere göre, bu teşkilatın mensupları cömert, mütevazı, doğru ve vefalı olmak zorundaydılar ve hırsızlık, yalan gıybet, hile, içki içmek gibi kötü alışkanlıklardan da men edilmişlerdir. Yukarıda saydığımız hasletlerin, ahlâkî faziletler olduğu herhalde gözden

kaçmayacaktır. Bu haliyle ahilik kurumu, ahlâk eğitiminin yapıldığı yaygın bir eğitim kurumu olarak vasıflanabilir. Ahilik teşkilatı dinî ve gündelik hayatın sosyal işlerini düzenlemek için, İslâmî değerlere bağlı bir Türk kültür ve ahlâk sistemi ortaya koymayı, bunu da kurumlaştırmayı ve işletmeyi başarmış bir teşkilattır. Ahilik, ahlâkî erdemlerin özellikle üretim ve ticaret hayatından başlamak sureti ile gündelik hayatın bütün sahalarında yaşanmasını hedef alan bir eğitim kurumudur. Nitekim ahilerin, buldukları bölgelere tekke ve zaviyenin yanında imkânları ölçüsünde cami, medrese ve kütüphaneler yaptırması da bu hususu destekleyen bir gerçektir (Cumbur, 1985: 48).

Yaygın eğitim kurumu olarak nitelendirdiğimiz ahilik teşkilatı özellikle yetişkin eğitimi konusunda öne çıkan bir eğitim kurumu olarak göze çarpmaktadır. Ahilik teşkilatı, modern eğitim tabiri ile “hayat boyu eğitim ilkesi”ni, yüzyıllar önce uygulamışlardır (Çalışkan ve İkiz, 1993: 69).

Ahiler, ahlâkın değiştirebilir olduğunu düşündüklerinden kötü davranışlar ortaya koyan insanların da bu davranışlarının değiştirilebilmesi için eğitim hizmetlerinden yararlandırılması gerektiğini savunmuşlardır. İslâm eğitim esasları ile paralellik arz eden ahiliğin eğitim esasları, bireylere kendini tanıma yollarını göstermek, insanın fitratını korumak, şahsiyetini geliştirmek, bireyde gizli kalmış yetenekleri ortaya çıkartarak, ilmi ile amel olmasını sağlamak ve yaşamlarına evrensel ahlâkı ve tevhid inancını hâkim kılmaktır (Soykurt, 2001: 127).

Bu doğrultuda ahilik teşkilatına bağlı olan gençlere bir yandan meslek eğitimi verilirken, diğer taraftan ahlâkî ve dinî eğitim verilmeye çalışılmıştır. Ahlâk eğitiminde, kazandırılmak istenen prensipler davranışa dönüşüp alışkanlık haline gelmediği takdirde bir anlam ifade etmez. Ahilik teşkilatı da ahlâkî ve dinî eğitimini bu doğrultuda vermeye özen göstermiştir. Ahiler ahlâkî öğretilerini günlük hayatta karşılaşılan olaylarla birlikte uygulamalı olarak vermeye çalışırlardı. Örneğin yemeklerden sonra yapılan dualar, dinî ve ahlâkî sohbetler, okunan kitaplar, söylenen ilahiler hep bu eğitimin günlük hayatın genel akışı içinde verilmeye çalışıldığının bir göstergesi durumundadır (Aydın, 2001: 19).

Ahilik teşkilatında verilen ahlâk eğitimi, ahlâk eğitim ve öğretiminin öğretim müfredatlarında daha yer almaya başlamadığı zamanlarda, ahlâk eğitiminin nasıl verildiği konusunda bir fikir vermesi açısından önemlidir. Bir ustanın yanına çırak olarak girmek isteyen genç aynı zamanda ahi olan ustasını “yol atası”, bu meslekte ilerlemiş kalfasını da “yol kardeşi” seçerek ahilik teşkilatına girerdi. Böylece teşkilata giren çırak ustanın yanında mesleğin inceliklerini öğrenirken hem “yol atası” olan ustanın yanında ahlâkî olarak eğitiliyor hem de ahi zaviyesindeki toplantılara katılarak fütüvvetnamelerde belirten şekilde ahlâk eğitimi alıyordu (Çalışkan ve İkiz, 1993: 71). Ahilik teşkilatına giren genç, hayatının her safhasında ahlâkî eğitimi alıyor, onların tabiri ile terbiye görüyordu.

13. yüzyılda Anadolu’da kurulan Ahilik teşkilatı 18. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren (esnaf) lonca teşkilatına dönüşmeye başlamıştır. Teşkilat bu tarihten sonra yavaş yavaş etkinliğini kaybetmeye başlasa da varlığını Cumhuriyet’in başlangıcına kadar sürdürmüştür. Bilindiği gibi sosyal olayların kati surette bir sebep sonuç ilişkisini açıklamak mümkün değildir. Zira sosyal olayların birbirinden

farklı birden fazla sebebi olabilir. Ancak yine de ahilik teşkilatının 18. yüzyıldan itibaren etkisini kaybetmeye başladığını kabul edersek, Tanzimat döneminden Cumhuriyet dönemine kadar sürekli yakınılan ahlâkî faziletlerin toplum içinde kaybolduğu tespiti ile ahilik teşkilatının etkinliğini kaybetmesi arasında bir paralellik olduğu sonucu dikkate değerdir. Ahilikte eğitiminin en önemli kısmı, güzel ahlâkın ve yüksek değerlerin topluma yansıtılmasıdır. Herkesin daha fazla para kazanmak için didindiği bir yaştan itibaren, kendinden önce başkalarını düşünme gibi fevkalade insanî ve İslâmî bir değeri müntesipleri arasında yaymak, yerleştirmek ve uygulamaya çalışmak önemli bir eğitim ve öğretim hizmetidir (Bayram, 1995: 94).

Sonuç olarak, buldukları bölgelere gerek mensupları tarafından açılan tekke, zaviye, medrese ve kütüphanelerle, gerekse el kitapları hüviyetinde olan fütüvvetnamelerle toplumun eğitilmesinde önemli bir rol oynayan ahilik teşkilatının olmadığı bir Osmanlı ahlâk altyapısı eksik kalacaktır (Bayram, 1995: 118).

4.7.Ahiliğin Ahlâki ve Mesleki Özellikleri

Ahilikte meslek ahlâkı her şeyden önce gelmekteydi. Her birimin kendi denetleme organları mevcut olmakla beraber, herkesin kendi kendisinin kontrolünün ve bunu vicdanlarına koymanın en doğru bir yol olduğu olgusu burada daha ağır basmaktaydı. Çalışanlar arasında çırak, kalfa ve ustalık ilişkisi bir nevi baba- evlat şeklinde saygı ve sevgiye dayalıydı. Her ahi bir “pîr”e intisap etmek zorunda olup sanatın geleneksel büyükleri hakkında sözlü kültürü öğrenmek, hal ve hareketlerini onlara uydurmak zorundaydı. Bu pîrlere maneviyatları güçlü, hayatları etrafında örgülü hikâyeye menkıbelerde geçtiği üzere üstün insan ve örnek ahlâk sahibi kimselerdir. Onların aşılmazlıkları dilden dile dolaşarak nesilden nesillere aktarılmaktadır. Bu kişiler nezdinde tecrübeye dayanan ve pratikte örnekleri verilmiş bir ahlâk telakkisi, uygulanabilirliği nedeniyle, her zaman kaideler manzumesi olan doktrinsel telakkilere göre tercih edile gelmiştir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 16.05.2013).

Ahilik mensuplarının, pirlere gönülden ve manen bağlanmaları onları işlerinde en küçük bir ihmal ve kusura yer vermemelerini sağlamıştır. Aksi durumda bağlı olduğu pîrin ona karşı sevgi ve himmetinin azalacağı veya yok olacağına inanırlardı. Bu da kişinin işine yoğunlaşmasına, dikkat ve özenli olmasına yol açardı (Gündüz, 1983, 102-104). Fütüvveti göre bu meslekler ve pirlere birkaç örnek vermek gerekirse: Berberlerin pîri Selman-ı Farisi, debbağların pîri Ahi Evran, bakkalların pîri Adıyî ibn Abdullah, terzilerin pîri Davut ibn Abdurrahman, tacirlerin pîri Said ibn Ubeyde, hekimlerin pîri Zünnun-ı Mısıri isimleri sayılabilir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 16.05.2013).

4.7.1.Ahilerin Eğitim Ve Dayanışmaya Verdikleri Önem

Halkın bakış açısına göre, ahi zaviyeleri her taraftan gelip giden misafirlerin dolup taşıdığı ve ağırlandığı, büyük kutlamaların tertiplendiği, birbirinden değişik törenlerin yapıldığı mekânlar olarak kabul edilmekteydiler. Bütün bunların hepsinde birer eğitici yön olduğu gerçeği de herkesin ortak fikriydi. Ahi birliğine mensup olanların severek yaptıkları ve hayatlarının sonuna kadar her kuralına titizce uydukları bu prensipler, onların yaptıkları işten sıkılmak yerine memnun olmalarını, kendileriyle barışık bir halde hayatlarında mutlu olmalarını sağlamaktaydı. Bu yüksek ahlâkın üzerine bina edildiği ana esas, tesanüt yani karşılıklı dayanışma ve yardımlaşmaydı (Çalışkan ve İkiz, 1993: 112-113).

4.7.2.Ahilerin Çalışma Hayatında Yerine Getirdiği İşlevler

Ahiliğe bir meslek, sanat ya da ticaretle ilişkisi olmayanlar katılamazlardı. Ahi örgütünde sanatkârlara iş yerinde yamak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisi ile mesleğin incelikleri ve sırları öğretilirken; akşamları toplanarak ahlâk eğitimi, haftanın belli günlerinde de silah talimleri ve ata binme öğretimi yoluyla askerlik eğitimi yaptırılıyordu. Ahi birlikleri özellikle büyük şehirlerde teşkilatlanmışlardı. Her birliğin eğitim ve eğlence imkânlarına da sahip bir sosyal tesis özelliği taşıyan zaviyesi vardı. Bu esnaf birlikleri o mesleğe ait tüm işleri yönetir, mensupları arasındaki ihtilafları halleder, esnafla devlet arasındaki ilişkileri düzenlerdi. Bu birlikler mamullerin kalitesi, ücretler, fiyatlar, çalışma şartları konularında düzenleme yaparlardı (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 18.05.2013).

Ahi birlikleri esnafın sadece mesleki problemleriyle değil, tüm sorunlarıyla yakından ilgilenir, yardımcı olurdu. Esnaf çıraklarının okuyup yazmalarına itina gösterilirdi. Fatih tarafından inşa edilen cami yakınındaki üstü açık havuzun saraçhane yapılması, saraç çıraklarının sabahları Fatih medreselerinde okutulan derslere devam edebilmeleri içindi. Esnaf çıraklarının asgari bir tahsil devresinden geçirilmelerine uzun süre dikkat edilmiştir (Güllülü, 1977: 30).

Ahi birlikleri bir yandan esnaf arasında işbirliği ve dayanışma esaslarının yerleştirilmesini, haksız rekabetin, tekelciliğin önlenmesini amaçlarken, diğer yandan da tüketicinin korunmasına yönelik düzenlemeler yapıyordu. Loncalar, üyelerinin çıkarlarını gözeten “menfaat birlikleri” olduğu halde, ahi birlikleri birer cemaattirler. Bunlara hâkim olan esas, hepsinin belli bir fikri seviyeye sahip olmaları, kan bağı vs. ile değil birbirine bağlı insanların faaliyeti yolu ile ortaya çıkmalarıdır (Güllülü, 1977: 32). Esnafın çalışma alanları hem haksız rekabetin, hem de işsizliğin önlenmesi amacıyla belirleniyordu. Yine esnafın işleyeceği hammaddeyi temin etmesi herkese belli oranda pay ayrılması esası çerçevesinde adil paylaşım gerçekleştiriliyordu. Bununla hem ustaların hammadde sıkıntısı çekmemesi sağlanıyor, hem de tekelcilik ve ihtikâr yolu önlenmiş oluyordu. Tahsislere uyulması ve hammaddelerin muhtekirlere verilmemesi hususunda oldukça titiz davranıyorlardı (Bayram, 1995: 116).

Her çeşit esnaf bir arada belirli bir çarşıda bulunurdu. Bu alıcı ve satıcıya istediği ürünü alma veya satma konusunda seçme hakkının yanı sıra, esnafların birbirini kontrolüne imkân ve zemin sağlamaktaydı. Bir arada oluş sayesinde kaliteden ödün verilmiyordu. Bir arada çalışma, kalite kontrolü bakımından da büyük önem taşımaktaydı. Esnaf mamullerinin kalitesinden taviz vermek istemiyor ve buna karşı geldiğini açıkça ortaya koyuyordu. Standartların ve belli bir kalitenin altında mal üreten kişiler ikazlara aldırılmazlarsa işyerleri, tezgâhları görevli kethüdalar tarafından kapatılıyor veya bu konuda hassasiyet göstermeyenlerin cezaları esnafıktan çıkarılmaya kadar varabiliyordu (Kütükoğlu, 1986: 60). Ahi Evren Letâif-i Hikmet adlı eserinde şöyle bir ifadeye yer verir: “Toplum çeşitli sanat kollarını yürüten insanlara muhtaç olduğuna göre bu sanat kollarını yürüten çok sayıda insanın belli bir yere toplanmaları ve her birinin belli bir sanat ile meşgul olmaları gerektir ki, toplumun bütün ihtiyacı görülmüş olsun” (Bayram, 1995: 135).

4.7.3.Ahilerin Sosyal Sorumluluk İle İlgili Faaliyetleri

Ahi birlikleri, mülki idareciler ve askeriye dışında toplumun bütün katmanlarında söz sahibi durumunda idiler. Haliyle güç paylaşımı ve bu iki erkin haksız ve yanlış uygulamaları karşısında mevcut siyasi otoriteye karşı tepkilerini ortaya koyarken kullanılan üslup ve tarz karşı karşıya gelmelerine yol açıyor ve istenmeyen tatsız hadiselerle sebep olabiliyordu. Ahiler uzunca süre devletten bağımsız hareket etmeleri nedeniyle fütüvvetnamelerde mevcut idareye atif veya övgü yapılmazdı. Ahiler, idareye yakınlık göstermedikleri gibi tabir caizse kendi iç işlerindeki meselelerde bir nevi onları görmemeye çalışmışlar ve aralarında ortaya çıkan meselelerini dışa yansıtmaksızın kendi içlerinde çözüme bağlamışlardır. Bunda da çoğunlukla istenilen sonuca ulaşmışlardır. Eldeki arşiv belgeleri arasında bu konudaki belgeler, meslek çeşitliliği ve mensup sayısı esas alındığında nispeten azdır. Çoğunlukla Yiğitbaşılar esnaf arasında çıkan ihtilafların çözümüne yardımcı olurlar, bu konuda gerekirse hakemlik ve aracılık yaparlardı. Mahkemeye başvurmaya gerek kalmayacak şekilde kalıcı ve yapıcı kararlar verirlerdi (Çalışkan ve İkiz, 1993: 112-113). Devlet de bu yönlerini dikkate alarak onları hukuki bir merci addederek bazı kolaylık ve ayrıcalıklar tanımıştır.

Ahi birlikleri sadece mesleki hayatın zorlukları karşısında oluşmuş bir dayanışma teşkilatı şeklinde değil, ayrıca gündelik hayatın getirdiği güçlüklerle karşı da aralarında dayanışma ruhu geliştirmişlerdir. Bu konuda esnaf birliklerinin yardım sandıkları denilen bir bütçeleri de vardı. Buna “Esnaf Vakfı”, “Esnaf Sandığı” veya “Esnaf Kesesi” de denilirdi. Kethüda, Yiğitbaşı ile ileri gelenlerin oluşturduğu heyetin nezaretinde ve sorumluluğu altında bulunan bu sandığın sermayesi, esnafın bağışları ile çıraklıktan kalfalığa ve kalfalıktan ustalığa yükselenler için verilen paralardan ve haftada ya da ayda bir, esnaftan mali gücüne göre toplanan paylardan oluşurdu. Buradan ihtiyacı olan esnafa, hastalara, bir felakete uğrayanlara, ölenlerin yakınlarına yardımda bulunulur, isteyenlere borç para da verilirdi. Esnafın elinde önemli miktarda demirbaş eşya ve törenler için yemek ve sair hususlarda kullanılmak üzere bakır kaplar bulunurdu. Bunlar halktan isteyenlere kira ile verilmekte, hatta bu kaplar ihtiyaç halinde saray düğünleri için de kullanılmaktaydı (Bayram, 1995: 141).

4.7.4.Ahilerin Gençlerle İlgili Faaliyetleri

Ahilikte gençlere büyük önem verilmiş ve onların zinde ve taze kuvvetlerinden yararlanmak ve bir meslek sahibi olmalarına ve içinde yaşadıkları topluma faydalı birer birey olmalarını temin yolunda programlar yapılmasına dikkat edilmiştir. Herhangi bir meslekte maharet edinmelerini, topluma kazandırılıp, başıboş bırakılmamalarını sağlamış; gençlerin güç ve enerjilerini manevi rehberler eliyle cemiyet hayatının nizam ve devamına hasretmişlerdir. Aldıkları bu eğitimden sonra gençler için bir araya gelmek, birlik oluşturmak bir tutkuya dönüşmüş ve bu düşüncüyü hayatları boyunca kendilerine şiar edinmişlerdir (Çalışkan ve İkiz, 1993: 112-113). Böylelikle ileride temel eğitimden yoksun gençler arasında toplumda ortaya çıkacak olası yanlış yönelimlerin önüne geçilmektedir. Bu yüzden gençlere çok erken yaştan itibaren ahlâki esaslar verilmektedir. Genç, intisap ettiği sanat veya mesleğin inceliklerine vakıf oluncaya kadar ustasının yanında kalarak öğrenimine ve onun emirlerini yerine getirmeye muhtaçtır. Bir yol atası ve yol kardeşi edinerek fütüvvete intisap etmiş ve fütüvvet şartlarına uyacağına söz vermiş olan genç, hayatı boyunca yol atasıyla yol kardeşine hürmet ve yardımda kusur etmeyeceği gibi aynı zamanda onların da sevgisine ve yardımına mazhar olacağını unutmamalıdır. Böylece mesleğe ve sanata, yola ve ihvana ihanet etmedikçe hayatı boyunca sahipsiz kalmayacağı ve en sıkıntılı zamanlarında bir yardımcısı olacağı garanti altına alınmıştır (Çalışkan ve İkiz, 1993: 112-113).

Bu birlikler gençleri ahlâki yozlaşmadan korur; kötü alışkanlıkları olan kimseleri aralarına almazlardı.

Şu kimselerin fütüvvet dışına bırakılacağı zikredilir:

1. İnkârcılar, inanmayanlar
2. Münafıklar
3. Falcılar ve müneccimler
4. İçki içenler
5. Tellaklar
6. Tellallar
7. Çulhalar
8. Kasaplar
9. Cerrahlar
10. Avcılar
11. Ameldarlar (vergi tahsiliyle uğraşanlar)
12. Madrabazlardır (Gündüz, 1983: 67-68).

Ahilerin özellikle şarap ve benzeri sarhoşluk veren içkilerden, zina ve livata gibi çirkin fiillerden şiddetle uzak durmaları gerekmektedir (Gündüz, 1983: 69). İslâm esas ve kurallara titizlikle uymayanlar ve bunu alışkanlık haline getirenler ve esnafın zararına işlere girişenler, “yolsuzluk” veya “erkân” denen ve gayet tesirli olan cezaya çarptırılıyorlardı. İtaatsizlik, saygısızlık, bir başkasına zarar

getiren bütün hareketlerde önce nasihat verilir, fayda vermezse cezaya başvurulurdu. Ceza konuşmama boykotundan, bir şeyler ısmarlatmaktan, geçici veya sürekli olarak meslekten men'e kadar çeşitliydi (Gündüz, 1983: 69).

4.8.Ahiliğin Sona Ermesi ve Türkiye’de Meslek Hayatının Yeniden Yapılanması

19. yüzyılla birlikte Batı’da endüstri sahasında meydana gelen devrim mahiyetindeki değişiklikler ve Avrupa’da ucuza mal edilen sanayi ürünlerinin Osmanlı pazarına girmesi ile birlikte, Osmanlı’da çoğu el emeğine dayalı ve pahalıya mal olan ürünlerin üretimi gerilemiş ve üretim tezgâhları kapanmıştır. Böylelikle esnaf ve sanatkârların ve küçük zanaat erbabının bir araya gelmesiyle oluşan ahilik müessesesi de işlevini kaybetmiştir. En sonunda 1913’de kadro tahdidi sonucu Gedik Usulü kaldırılmıştır. 1924’de de Esnaf Teşkilatı resmen yürürlükten kaldırılmıştır. Bugünkü karmaşık iş hayatını düzenleyen, her sınıftan esnafı örgütleyen, sosyal güvenliği esas alan, alanı itibarıyla işçi-işveren ilişkilerine odaklanan, sosyal ve mesleki anlamda dayanışmayı esas alan bazı kuruluşların ilk nüveleri de bu dönemde atılmıştır (<http://www.ahilik.net>. Erişim Tarihi: 22.05.2013).

Ancak fütüvvet ve ahilikten bize pek çok adet ve uygulama kalmıştır. Bunların başında “esnaf” kelimesi gelir. Osmanlı Padişahlarının kılıç kuşanma töreni ile ahilikteki “şed kuşanma” arasında paralellikler bulunmaktadır. Hala bazı yörelerimizde rastlanan, evlenen kızın beline ailenin büyüğü tarafından bir kuşak bağlanması ve ailenin kutsiyetine dair söylenen sözler fütüvvet devirlerinden kalma bir gelenektir. Modern hayatta alışlagelen işyeri devir işlemlerindeki “hava parası” uygulaması, ahilikteki “peştamallık” olarak bilinen ve peştamal kuşatma merasiminin devam eden gelenek bir âdeti olduğu aşikârdır. Yine her esnafın bilmesi ve uygulaması gereken prensipler bugün hala herkesçe bilinmekte ve tekrar edilmektedir (Bayram, 1995: 141).

Ahilik teşkilatının tamamıyla devre dışı kalmasıyla birlikte, onun işlevini yerine getirebilecek bir başka yapı oluşturulamamıştır. Ahilik müessesesine sıradan bir esnaf teşekkülü gözüyle bakmak doğru değildir. Bu yapının içinde savaşçı ve gözü pek askerlerden oluşan alpler, alperenler de bulunmaktaydı. Ahiler, bir yandan fetih ve gaza yapan ordunun işinde destek olurken, öte yandan şehir ve köylerde, hatta sınır boylarında sanatkârları ve zanaat erbabını ve beraberindekileri örgütleyerek düzenli, disiplinli bir çalışma ortamı, yeni elemanların yetişmesi için uygun bir ortam sağlamaktaydılar (Soykurt, 1971: 66).

Bugün ahiliğin görevleri veya işlevleri bir ölçüde çeşitli kuruluşlar arasında dağıtmaya çalışılmıştır. Ancak o günkü toplum ile bugünkü toplum arasında gerek kültürel gerekse sosyal yapıdaki farklılıklar ve telakki farklılığı oldukça fazladır. Bu yüzden eski ve yeni toplumun meselelere yaklaşımlarındaki farklılık ve çözüm ve metot konusunda birbirlerinden farklı oluşu bu görevi ifa etme noktasında yeni oluşan kurumların elini zayıflatmaktadır. Bu da Ahiliğin fonksiyonlarının bugün hala tam olarak ifa edilmemesi sonucunu doğurmaktadır (Gündüz, 1983: 78).

Ahiliğin sona ermesine paralel olarak 19. yüzyılda esnaf teşkilatlanmasında kendisini gösteren yeni yapılanmada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Ticaret ve Sanayi Odaları, Türkiye Ticaret Sanayi Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Konfederasyonu, Sendikalar ve Vakıflar yer almıştır. Bu müesseseler ve kuruluşlar incelendiğinde, bunların yerine getirdiği görevlere Ahilikte de rastlanabildiği görülmektedir (Bayram, 1995: 147).

4.9. Türkiye’de Mesleki Eğitimdeki Son Gelişmeler ve Ahilik Modeli

3308 sayılı yasa ile mesleki teknik eğitimde getirilen yeni esaslar ve uygulamalar, bazı özellikleri itibarıyla ahi birliklerinin çalışmalarına benzetilmektedir. Ancak, bu iki sistemin kökleri ve tamamlayıcı unsurları birbirinden oldukça uzak olduğu için bu benzerlik veya paralellikler şekli planda kalmaktadırlar (http://www.dem.org.tr/ded/19/ded_19mak3.pdf Erişim Tarihi: 25.05.2013).

Yenilikçi meslek modelinin geliştirilmemesi ve milli bünyeye aşılmasında acele edilmesi ve daha sistem oturmadan onu geriletici bir şekilde sürekli oynanması başarı şansını azaltmıştır. Bu kanunun milli değerlerle olan sentezindeki güçlük hiç hesaba katılmamıştır. Meselenin nirengi noktasını pahalı bir eğitim olan mesleki teknik eğitimin getirdiği mali yükü hafifletmek ve daha az bir bütçeyle daha fazla mesleki teknik eğitim verebilmek oluşu hedefe ulaşmadaki en önemli engeldir (http://etogm.meb.gov.tr/index.asp7sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki. Erişim Tarihi: 25.05.2013).

Kaynakları sınırlı olması nedeniyle Atölye derslerinin temel eğitim sonrası işletmelere kaydırılması doğru bir girişim olmakla beraber kanunda belirtilen şartları taşıyan işletmelerin sayısındaki azlık ve yetersizlik, istenilen niteliği haiz eleman yetiştirilmesinin önüne geçmiştir. Bunu biraz açacak olursak ne yazık ki kanunun yürürlüğe girdiği tarihlerdeki işletmelerin sayısı ve buralarda eğitim gören öğrencilerin teknik öğretmenlerden oluşan koordinatörlerle denetimi gerçekleştirilememiş, bir anda ortaya çıkan ihtiyaca binaen mesleki teknik öğretmenlerin yerine diğer kültür branşlarındaki öğretmenlerden yararlanma yoluna gidilmiştir. Bazı yerlerde de bir teknik öğretmene düşen yüzlerce öğrencinin koordinatörlüğü ve denetimi şeklen kâğıt üzerinde gerçekleşebilmiştir (Sakaoğlu, 2003: 48).

Büyük şehirlerde dağınık bir vaziyette bulunan işletmelerin denetimi ve öğrencinin işyerindeki beceri ve kabiliyetinin ölçümü oradaki usta öğreticilerin tespitlerine bırakılmıştır. Buralardaki suistimal ve aksaklıklar ayrı bir çalışma konusu olmakla birlikte burada asıl vurgulanmak istenen, söz konusu kanunun uygulamaya geçişinden itibaren başta Endüstri Meslek Lisesi olmak üzere mesleki teknik eğitim alan öğrencilerin işletmelerdeki uygulamalı meslek eğitimine tabi tutulmalarından dolayı zihniyet ve ruh dünyalarında yaşadıkları değişikliğin boyutları ile ilgili bir çalışmaya duyulan ihtiyaçtır. Burada kast olunan, işyeri ortamının fiziki ve sosyal anlamda yetersizliğinin; öğrencilerle birlikte çalışan yetişkin iş arkadaşlarının çoğunluğunun ahilikten gelen temel değer ve erdemlere sahip olamamaları, dünya görüşlerinin ve kültürel birikimlerinin yetersizliğinin öğrenciler üzerinde türlü

etkiler bıraktığı sorunsalıdır (http://etogm.meb.gov.tr/index.asp7sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki). Erişim Tarihi: 25.05.2013).

Endüstri Meslek Lisesi ve Çıraklık Eğitim Merkezleri öğrencilerinin 3308 sayılı kanunun bir gereği olarak öğrendiklerini pratiğe dönüştürmek ve geliştirmek için, işletmelerde uygulamalı eğitime tabi tutulmaları sırasında karşı karşıya kaldıkları durum, bir nevi kültürel şoktur. Ergenlik çağına yeni girmekte olan gençlerin birdenbire yetişkinlerle olan beraberlikleri sonucunda hayata erken atılmalarının getirdiği psikolojik ağırlık azımsanmayacak kadar büyüktür. Henüz erken bir yaşta iş hayatına atılmak yetişkinlerin dünyasındaki meselelerle tanışmak ve bunun sonucu olarak kendi yaşlılarından farklı bir hayat sürmenin, ileride bazı rahatsızlıklara yol açtığı da bilinmektedir. Ahi teşkilatı ile karşılaştırıldığında söz edilebilecek farklılık, ahiliğin temel kuruluşu itibarıyla ahlâki prensipleri esas alıyor oluşudur. Ahilikte aynı terbiye ve ülküyü benimsemiş eğitilmiş, kültürlü ve değerlerle donanmış bir topluluktan söz edilebilir. Mevcut uygulamada ise erken dönemde maddi bağımsızlığını kazanma ve donanımsız ergenlerle olan birliktelik neticesi kazanılan bazı yeni davranışlar ve belli yaş dilimleri arasındaki gelgitler, gençlerin zihniyet ve ruh dünyalarında büyük değişiklikler meydana getirmektedir. Bu kültürel değişikliğin boyutları ile ilgili geniş ve doyurucu bir çalışma ise henüz yapılmış değildir (Sakaoğlu, 2003: 450-51).

Bu arada artan insan gücünün ne şekilde değerlendirilebileceği meselesini de göz ardı etmemek lazımdır. Bunlara sağlanabilecek eğitim imkânları ve talep edilen vasıflarda eleman yetiştirilmesi için kanun bazı imkânlar getirmektedir. Mesleki teknik eğitim veren okullar başta olmak üzere bütün eğitim kurumlarında eğitim ve öğretim çalışmaları sırasında ortaya çıkan problemler istenilen hedefe ulaşılmasını olumsuz etkilemektedir. Bundan hareketle, konuyu sadece öğrencilerle sınırlamak doğru değildir. Buna işgücü istihdamını, eğitici kadroların seçimi ve yetiştirilmesini, eğitim verilen yerlerin uygunluğunu ve branşların ülke ihtiyaçlarıyla örtüşmesine azami dikkat edilmelidir. Bazı yörelerde okulların bölüm çeşitliliğinin azaltılması-çoğaltılması veya bölgedeki endüstri ve sanayi başta olmak üzere el sanatları ve bazı yok olmakta olan zanaatlarla çeşitlendirilmesi yoluna gidilirken radikal kararlar almakta mütereddit kalınmamalıdır (Glasser, 1999: 125).

4.10. Türkiye’de Mesleki Eğitim İle İlgili Sorunlar

Türkiye’de meslek eğitimini düzenleyen 3308 sayılı kanunun kimilerine göre Alman menşeli olduğu iddia edilirse de, bazı cihetlerden ahilik sistemi ile benzeşmektedir. İlk olarak kanunun, ahi birliklerindeki esnaf (lonca) -medrese birlikteliğinde olduğu gibi okul-işyeri bütünlüğünü öngördüğü söylenebilir. Bu kanun, eğitim merkezlerinde yapılan teorik eğitim ile işyerlerinde yapılan eğitimin paralellliğini sağlamıştır. Böylece okul içi eğitim ile okul dışı eğitimin birbirlerini tamamlaması öngörülmüştür. Ahi birliklerinde de insanın bir bütün olarak ele alınıp meslekî ve genel bilgilerin bir arada verilmesi söz konusu idi. Ahilik mesleğindeki yamaklık, ilk basamak oluşu itibarıyla aday çıraklığa benzemektedir. Ahilikte öğrenim, sadece meslek öğretmeye hasredilmiyor ve genellikle akşamları veya müsait vakitlerde çırakların genel bilgi ve görgü edinmelerine yardımcı olunuyordu

(Sakaoğlu, 2003: 459). Böylece onları kuru bilgilerle donatmak yerine madden ve manen olgunlaştırmaya çalışılıyordu. Daha önce çıkarılan 2089 sayılı çırak, kalfa ve ustalık kanununun uygulanmasında çıraklara sadece meslek dersleri veriliyordu. Hâlbuki bu kanunla birlikte çıraklara dini ve ahlâki bilgiler verilmesini temin maksadıyla çıraklık eğitimi verilen bu müesseselerde meslek derslerinin yanında Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi dersleri okutulmaya başlanmıştır. Bunun yanında Türkçe, Sosyal Bilgiler gibi dersler de buna ilave edilmiştir. Bu da kanuna bir takım ilavelerle Ahilikteki insanı bütün yönleriyle teçhiz etme prensibiyle özdeşleşmektedir (Bilgiseven, 1982: 85).

Çırak-kalfa-usta üçlüsüne giden yolda ahilikteki çalışmalar ve yapılan törenler bugünkü kanunun muhteviyatına yansıtılmıştır. Ahi birliklerindeki çırakların kalfalığa geçmeleri, kalfalıktan ustalığa geçiş süreçleri tespit edilmiştir. Bazı yörelerde hala sürdürülen meslek öğrenimin çeşitli aşamalarındaki ilerlemelerle alâkalı törenlere izin verilmiştir. Bu yönüyle kanun, esnaf ve sanatkârlar tarafından “ahilik sistemine dönüş” olarak değerlendirilmiştir (Bayram, 1995: 92).

Yine bu kanunla çırakların üst bir öğrenime geçişleri sağlanmıştır. Böylelikle yetişen çırakların, sosyal mobilete gereği yatay ve dikey geçişlerle meslek lisesini tamamlayıp üniversiteye kadar devam etmeleri mümkün olmaktadır. Bu kanunla birlikte endüstri kuruluşlarının ihtiyacı olan elemanları kendi bölgelerinde karşılamaları sağlanmıştır. Tabii ki her yıl artan bu ihtiyaçları karşılamak için açılacak okulların sayısı sürekli artması gerekmektedir. Ahilik sisteminin yeniden doğuşu olarak takdim edilen ve özellikle uygulamalarda getirdiği bazı yeni düzenlemeler nedeniyle Türkiye’deki mevcut mesleki teknik eğitimde reform olarak kabul edilen 3308 sayılı kanunun tatbikatı esnasında ortaya çıkan bazı olumsuz sonuçlar ve aksaklıklar da söz konusudur. Bunları öğrenci, okul, işyeri açısından olmak üzere üç kısımda incelemeye çalışacağız (Bayram, 1995: 92).

4.10.1.Öğrencilerle İlgili Ortaya Çıkan Sorunlar

Öğrencilerin bu uygulamadan sonra gözle görülen en büyük eksiklikleri öğrenci disiplininden uzaklaşarak okulun kontrolünden ayrılmış olmaları ve bu ikili eğitimi eksik değerlendirmeleridir. Bu sahada görevli çeşitli okul müdürleri ve idareciler başta olmak üzere diğer öğretmenler; özellikle büyük şehirlerde öğrencinin işletmelerde değişik bir kültürel yapı kazandığını belirtmektedir. İdarecilerin açıklamalarına göre öğrenciler işletmelerde öğrenci vasfına yakışmayan çeşitli davranış kalıplarına girmişlerdir. Bu durum işletmelerin büyüklüğü veya küçüklüğüne göre değişebildiği gibi işkoluna göre de değişiklik gösterebilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı’nın belirlemiş olduğu temel ilke ve prensipler diğer okullardan farklı bir duruma bürünmektedir (Bilgiseven, 1982: 87).

Endüstri Meslek Liseleri yeni uygulama ile birlikte büyük oranda kapasite artışına gitmiştir. 50-60 kişilik sınıflarda eğitim kalitesini korumak mümkün olamamaktadır. Bilgi eksikliği ile gittiği işletmelerde öğrenciler, okuldaki eğitimi beğenmemeye veya küçük görmeye başlamıştır (Bayram, 1995: 94).

Öğrencilerle yapılan görüşmelerde pek çoğunun ortaokulda yeterince başarılı olmadığı, başarılı olanların elektronik, bilgisayar vb. bölümleri tercih ettikleri, yine bunların teknik liseye

geçtikleri görülmektedir. Bazı öğrenciler ailelerinin baskısı sebebiyle istemeyerek bu okullara geldiklerini ifade etmektedir. Öğrencilerin işletmelerden aldıkları ücret azlığına rağmen bazı kötü alışkanlıklara başladıkları (içki, sigara, kahvehanelerdeki çeşitli oyunlar, atari salonları) tespit edilmektedir (Sakaoğlu, 2003: 464).

Çalıştıkları işyerlerinde farklı yaş gruplarındaki kişilerle beraber olmaları ve bu kişilerin tahsil ve ahlâk seviyelerinin düşük oluşunun öğrencileri olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Öğrencilerin ikinci sınıftan itibaren başlayan uygulamalı eğitimlerinin 2 gün okul, 3 gün işletme şeklinde düzenlenmesiyle, işletmelerde geçirilen sürenin devam ettikleri mesleki teknik okullardan % 50 oranında fazla oluşu öğrencilerde işçi mi öğrenci oldukları konusunda müteredit bir durum oluşturmaktadır. Üç gün okul dışında işletmelerde geçirilen sürenin oluşturduğu hava onların derslere konsantre olmalarını engellemektedir. Öğrencilerin bir kısmı işyerlerini kendileri bulduklarından buralarda tanıdık, yakın veya akraba ilişkileri yüzünden işletmelere devamı aksamakta veya hiç devam etmemeleri durumu ortaya çıkabilmektedir (Sakaoğlu, 2003: 465-66).

4.10.2.Okul Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar

Öğrencilerin iş ve beceri eğitimi yaptıkları atölyelerde gerekli malzemenin eksikliği veya geç intikali gibi durumlar neticesinde öğrenciler eksik bilgi ile işletmelere gönderilmekte ve çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedirler (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 29.05.2013).

Özellikle teknik öğretmen eksikliği eğitimin kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Öğrenci sayısındaki fazlalık, derslik yetersizliği ve atölyelerde gerekli makinelerin yetersizliğine sebep olmaktadır. Okullar sanayi bölgeleri ile paralel bir şekilde inşa edilmediği için ulaşım zorlukları yaşanmakta, bu durum, öğretmenlerin koordinatörlük görevlerini gereği gibi yerine getirmelerini engellemektedir (Bayram, 1995: 104).

Pek çok okul, geçmiş dönemlerden günümüze kadar gelen pek çok branşı içinde barındırmakta ve bu bölümlerin bazıları, bölge ve okulun bulunduğu yerdeki endüstri ve sanayi organizasyonlarıyla ilgisiz bulunmaktadır. Bazı okullarda açılan bölümler bölgenin ihtiyacı olmayacak elemanları yetiştireceği için bu bölgelerde yetişecek elemanları ihtiyaç duyulan yerlere göndermek çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Bu husus özellikle pek çok değerli uzmanımız tarafından tespit edilmiş ve eleştirilmiştir (Bilgiseven, 1982: 91). Bu durum, eğitimde semeresiz yatırım diyebileceğimiz bir olguya neden olmaktadır.

Bu okullardaki öğretmenlerin yapılan pek çok teşvike rağmen özel sektörü seçmelerinin nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Zira bu durum eğitim ve öğretimin aksamasına yol açmaktadır. Okullarda kurulmuş olan döner sermayelerin öğretmen ve öğrenci lehine tekrar düzenlenerek buralardan elde edilen gelirler üzerindeki kesintilerin kaldırılması veyahut öğrencilerin sigortalanmasında olduğu gibi devlet tarafından karşılanması gerekmektedir. Okul kontenjanlarının bölgedeki mevcut işletmelerin durumuna göre azaltılması veya çoğaltılması söz konusu olabilmelidir.

Zira bazı bölümlerdeki öğrencilere gereken sayıda işletme bulmak güçleşmektedir. Hatta bazı öğrencilerin yerleştirildikleri işletmeler öğrenim gördükleri mesleki eğitimle dolaylı olarak alakalı veya hiç alakasız olabilmektedir. Büyük şehirlerde işletmelere koordinatörlük ile görevli öğretmenlerin rahatlıkla gidip gelmelerini temin güçlüğü vardır. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları cazip bir hale getirilip yaygınlaştırılması, böylelikle gelişen teknolojileri takip etmelerinin sağlanmasına yönelik faaliyetler yeterli değildir (Bilgiseven, 1982: 95).

4.10.3.İşletme Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar

Öğrenciler işletmelerde diğer çalışanlarla aynı pozisyonda tutularak, onlardan aynı derecede beceri ve maharet istenmektedir. Öğrencilerin iş yasalarında yasaklanmış ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılma- bilmeleri, iş süreleri, ara dinlenmeleri, hafta tatili, milli bayram ve umumi tatil günlerinde çalıştırılmalarıyla ilgili hükümler yasada açıkça belirtilmemesi sebebiyle bu konularda istismarlar görülmektedir (Bayram, 1995: 112).

Öğrencilere yasada yer almayan şekilde fazla mesai gibi hususlarda baskı yapıldığı öğrenciler tarafından ifade edilmiştir. Öğrenciler işletmelerde mesleki bilgi ve beceri işleri yaptırılacağı kanunda belirtildiği halde rutin işlerle meşgul edilmekte, bu durum onların yetişmelerini doğrudan etkilemektedir. Özel sektöre ait işletmelerde öğrencilere gerekli sayıda belge sahibi usta öğretici temin edilememiştir. İşletmelerin bazılarında kız öğrenciler için gerekli Türk-İslam örf adet ve geleneklerine uygun bir ortamın bulunamayışı bu öğrencilerin ahlâken ve mesleki bakımından dejenerasyonuna yol açmaktadır (Bilgiseven, 1982: 97).

50 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde öğrenci istihdam edilmesi zorunluluk arz etmektedir. Yeni yasayla birlikte 50'den az işçi çalıştıran işletmelerde de istenirse öğrenci istihdamı yapılabilmesi işletme sayısının artmasına sebep olmuş ve öğrencilerin alternatif iş yerleri bulmalarını kolaylaştırmıştır. Aslında küçük işletme olarak kabul edilen bu tür işyerlerinde öğrencinin yetişmesine uygun bir ortam olup olmadığı her zaman tartışma götürür bir meseledir. Zira bu küçük işletmelerde ucuz işgücü olarak istihdam edilen öğrencilerin branş dışı işlerde çalıştırılmaları onların edinmeleri gerekli olan mesleki beceri ve tecrübeler kazanmalarına engel olmaktadır (Bilgiseven, 1982: 98).

İşletmelerdeki öğrencilerin grev veya lokavt durumlarında takınacakları tavır yasanın 22 maddesinde belirtilmiş olmakla beraber bu durum sendikaların grev ve lokavt kapsamı dışında kalan öğrencilerin eğitimlerinin ne olacağı konusunda bir çözüm göstermemektedir. Yani usta öğreticileri ve çalışma arkadaşları kanunen onlara tanınan bir grev hakkını kullanırlarken onların eğitiminin okul ortamında değerlendirilmesi için ek düzenlemeye ihtiyaç vardır. Örneğin 5000 veya 10.000 civarında işçi istihdam eden işletmelerde 50 ile 100 civarında öğrenci çalışacaktır. Bu öğrencilere rehberlik edecek usta öğreticilerin grev veya başka nedenlerle öğrencileriyle mesleki anlamda yetiştirilmeleri için gerekli eğitimi verememeleri durumunun yol açacağı sonuçları önlemek adına çözüm üretmek gerekir (Bayram, 1995: 114).

İşletmelerde usta öğreticilerin eğitim ve öğretim için çalışmaları gereken zaman onların daha çok gelir elde edebildikleri iş saatleriyle çatışmaktadır. Bu sebeple maddi açıdan ciddi rakamlara ulaşan kayıpları söz konusudur. En azından bu saatlerdeki ücretlendirmelerde iyileştirmeler şarttır. İşletmelerde verilen iş eğitimi ve meslek dallarının okullardaki mevcut branşlarla ilgisizliği meslek eğitimini olumsuz etkilemektedir. Mesleki eğitim verilen bölümlerde bazı ek meslek dallarının açılması gibi güncelleştirmelere ihtiyaç vardır (<http://www.igiad.com.tr>. Erişim Tarihi: 04.06.2013).

4.11. Türkiye’de Mesleki Eğitim İle İlgili Sorunların Giderilmesine Yönelik Çözüm Önerileri

Öğrencilerin işletmelerde eğitim görmeleri sonucu ortaya çıkan çift kişilik rollerinde okul yönünün ağır basmasının sağlanması ve bu hususun devamlı bir şekilde öğrencilere vurgulanması gerekmektedir. Öğrenciler için işletmelerdeki beceri eğitimi Lise 1. sınıfın yaz tatili dönemine alınıp aradaki bu boşluk değerlendirilmelidir. Gerekirse Lise 3. sınıfın ilk sömestr sonunda işletmelerden öğrenciler çekilip okul içinde verilecek bir eğitimle eksiklerinin telafisi cihetine gidilmelidir. Bu bir dönem içinde verilecek yoğun bir eğitim öğrencinin öğrencilik vasfına dönüşünü sağlayabilir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 10.06.2013).

Öğrencilerin okudukları meslek dallarıyla ilgili uygun evsafı haiz işletme bulunamaması ihtimali düşünülerek en azından bazı öğrencilerin kendi okullarında ve atölye imkânları ölçüsünde ilgili bölümlerde pratik eğitimlerini sürdürmelerine imkân sağlanmalıdır. Öğrencilerin kontrollerinin ciddi bir biçimde yapılması ve kâğıt üzerinde değerlendirme yapılmasının önüne geçilmelidir. Büyük şehirlerde, işletmelerde koordinatörlük ile görevli öğretmenlerin okul imkânlarıyla ulaşımının sağlanması temin edilmelidir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 10.06.2013).

Öğrencilerin gittikleri işletmeler hakkında görüşleri dikkate alınıp, yapılacak test ve anketlerle işletmelerin durumu tespit edilmelidir. İşletmelerde görevli usta öğreticilerin, görevlerinin bilincinde olmaları sağlanmalıdır. İşyerlerindeki diğer çalışanlarla olan münasebetleri hususunda öğrencilere sık sık tavsiye ve bilgilendirmede bulunulmalıdır. Okul kapasiteleri gözden geçirilerek öğrenci alımı yapılmalıdır. Başarılı öğrencilerin meslek okullarını tercih etmesini temin maksadıyla gerekli önlemler alınmalıdır. Daha çok tercih edilen bölümlerin sayısı artırılmalıdır (Sakaoğlu, 2003: 495).

Okullar için gerekli malzemenin zamanında ve yeterli olarak temin edilmesi gerekmektedir. Ayrıca bütün bölümlerde atölye ve teorik ders eğitimi için gerekli öğretmen, eleman ve teknisyenin istihdamının sağlanması gereklidir. Öğrencinin eğitimini tam ve eksiksiz alması, gittiği işletmelerde kendi bilgisine güvenini sağlayacaktır. Okulların sanayi bölgelerinde olmayışı yüzünden ortaya çıkan ulaşım zorluğu giderilmeye çalışılmalıdır. Yeni kurulacak okullar bu bölgelerde inşa edilmelidir (Gündüz, 1983: 53).

Endüstri Meslek Liselerinde hangi bölümlerin açılacağı, okulun bulunduğu bölgenin beşeri, coğrafi, iklim, tabii kaynaklar açısından özellikleri dikkate alınarak düzenlenmelidir. Öğrencilerin,

mezun oldukları bölgede istihdam edilmesi için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Aksi halde bu eğitim, semeresiz yatırım anlamına gelecektir. Teknik öğretmenlerin özel sektöre kaymalarını önleyecek teşviklerin artırılması ve gereken eleman temini için Milli Eğitim Bakanlığı ile YÖK arasında işbirliğine gidilmesi gerekmektedir. Okul döner sermayeleri aracılığıyla atölyelerde çeşitli ticarî amaçlı çalışmalar artırılmalı; öğrenci ve öğretmenlerin buralardan gelir temin düzeyi geliştirilmelidir. Döner sermayeden yapılan kesintiler devlet tarafından karşılanıp daha fazla gelirin öğrenci ve öğretmene transferi gerçekleştirilmelidir. Okullardaki kontenjanların artırılması ve azaltılması işletmelerin sayılarıyla eşdeğer oranda düzenlenmelidir (Sakaoğlu, 2003: 498).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları cazip bir hale getirilip yaygınlaştırılması, gelişen teknolojileri takip etmeleri için gerekli çalışmaların ciddiyetle yapılması gerekmektedir. Başka ülkelerde ki ilgili bölümlerle temasa geçilip öğretmenler yurtdışına gönderilmeli, bilgi ve tecrübelerinin geliştirilmesi amacıyla uzun ve kısa vadeli programlar düzenlenmelidir. İşletmelerde öğrencilerin diğer çalışanlarla aynı şekilde değerlendirilmeyip öğrenci oldukları unutulmamalıdır. Öğrencilerin iş kanunlarında yasaklanmış, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları, öğrencilere fazla mesai yaptırılması veya cumartesi-pazar günleri çalıştırılmalarının önüne geçilmelidir. İş süreleri, ara dinlenme, hafta tatili, milli bayram ve umumî tatil günlerinde çalışma durumlarıyla ilgili hususlar kanuna ilave edilmelidir. İşletmelerin yukarıdaki esasları çiğnemeleri durumunda çeşitli caydırıcı cezalar konulmalıdır. Öğrencilerden bir kısmına işletmelerde mesleki bilgi ve beceri işleri yaptırılmayıp rutin işlerle meşgul edilmelerinin önüne geçilmelidir. Gerekli eğitimin verilmemesinde işletmelerden öğrenciler alınıp başka işletmelere yerleştirilmelidir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 13.06.2013).

İşletmelerde ehliyetli ve belge almış usta öğreticilerin bulundurulması hususuna dikkat edilmelidir. Özellikle kız öğrencilerin yerleştirildiği işletmelerde hassasiyet gösterilmesi gerekmektedir. Uygun ortam temin edilemediği durumlarda okullarda gerekli eğitim verilmesine çalışılmalıdır. İşletmelere öğrenci yerleştirilirken 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyeri olma şartı aranmalı; nitelikli, güvenilir, denenmiş işletmeler tespit edilmelidir. Okulun, teknik donanım bakımından geliştirilmesi, okul ile işletmeler arasında bu bakımdan farkın azaltılması, okuldaki eğitimin ciddiyetini olumlu yönde etkileyecektir. Öğrencilerin grev ve lokavt durumları belirtilmiş olmakla beraber Sendikayla çatışmaya düşmemeleri için ek düzenlemeler yapılmalıdır. İşletmelerde görevli usta öğreticilerin gündüz görevlendirilmelerinde ortaya çıkan maddi kayıp giderilmelidir. İşletmelerdeki bazı branşlarda eğitim verilmediği bir vakiadır. Bu durumda uygun okullara ilave bölümler eklenmelidir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 13.06.2013).

Milli Eğitimin en önemli gayesi, milli kültür, ahlâk ve şuur sahibi, memleket sever ve milliyetçi vatandaşlar yetiştirmektir. Türkiye’de ortaöğretim ve mesleki teknik eğitimin en önemli hedefi bu olmalıdır. Mesleki eğitimin teşviki için gerçekçi tedbirler alınmalıdır. Mesleki eğitimde insan gücü ihtiyaçlarının yoğun olduğu sahalara öncelik verecek şekilde burs sistemi geliştirilmelidir.

Endüstri Meslek Liselerinin orta kısımları açılarak mesleki ve teknik önbilgiler verilmelidir (Orhim Görüşler Serisi, 1987: 238).



5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

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 ahlaki ilkelerin iş dünyasına taşınmasına neden olmuştur. Bu yüzden “çalışma ahlaki” kavramı oluşturularak mesleki eğitime ve 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 “çalışma ahlaki” 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 çalışma ahlakına uygun davranışın eğitim yoluyla kazandırılacağından çalışanlara bu konuda mesleki eğitim verilmelidir (<http://www.etik.gov.tr/dosyagoster.aspx?id=38&sayfaid=4> Erişim Tarihi: 15.06.2013).

13. ve 19. 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 (<http://islamekonomisi.org/ornek-kurum-ahilikte-is-ve-meslek-ahlaki> Erişim Tarihi: 15.06.2013).

Ahilik teşkilatı, bugün de çalışma hayatında gelinmesi gereken noktalara yol gösteren öncü bir müessesedir. Bu müessese ve onun öngördüğü anlayış, yeni bir ruhla tekrar hayatiyete geçirilmelidir. Bunun için çalışma hayatında etkin olan kurum ve kuruluşların, tek bir çatı altında gevşek bağlı bir konfederasyon şeklinde bir araya gelerek meselelerin halline çalışmaları gerekmektedir. Fütüvvet ahlâkının esası olan alçak gönüllülükle birbirlerine yardımcı ve destek olmaları, meslek eğitiminin amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Ahilik, çatışmacı ve tefrikaların kol gezdiği toplum anlayışının karşısındadır. Bireylerin menfaatini toplumun menfaatinden üstün görmez. Bu prensiplerle bezenmiş bir toplulukta rekabet, sadece daha iyiyi elde etmek uğruna yapılır. Dayanışma had safhada olduğu için dış etkenler ve etkiler en aza indirgenebilir (<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 15.06.2013).

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 sanatkârların 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 (<http://www.igiad.com.tr>. Erişim Tarihi: 04.06.2013).

Bugün ahiliğin bıraktığı boşluk değişik müesseselerle doldurulmaya çalışılsa da işlevleri büyük ölçüde ifa edilememektedir. Özellikle gençleri yönlendirme ve toplumdaki ödevlerine hazırlama bakımından ahilik sonrası oluşturulan kurumların yetersiz kaldığı bir vakiadır. Ahilerin yeni yetişen gençlerle olan meşguliyeti “ağaç yaşken eğilir” atasözündeki anlayıştan kaynaklanmaktadır ve bu buna benzer sözlerle ilintilenilebilir. Gençlik bugün bu tür kanaat önderlerinin desteklendiği Ahilik benzeri kurumlara daha çok ihtiyaç duymaktadır. Bugün böyle bir yapıdan yoksun olarak yetişen gençlerimiz gelecek korkusu içinde yarınlarından endişeli, nereye ait olduğundan bihaber, kimlik buhranı içinde farklı kültürlerin tesiri altında kalmaktadır.

Çıraklık ve mesleki teknik eğitim konusunda hedeflere ulaşmada ilerlenme sağlanmışsa da istenilen noktadan hala uzak olduğumuz bir gerçektir. Yüzyıllarca meslek eğitiminde model olmuş Ahilik anlayışının bugün için uygulanabilirliği örnekleriyle ortaya konulmalıdır. Mesleki teknik eğitimdeki çeşitlendirme ve zenginleştirme faaliyetlerinde esas ölçü, bunu yapmaya yetecek kaynağın oluşturulması ve ülkenin buna duyacağı ihtiyaçla paralellik arz etmesi gerektiği gerçeğidir. Bu tür bir eğitim için gerekli olan kaynakların israfını en aza indirgeyen yeni bir sisteme geçme zorunluluğu ortadadır. Milli eğitim ve kültür şuralarında alınan kararların hayata geçirilmesi konusunda ihmal ve boş vermişlikten farklı bir tutum izlenmelidir.

Günümüzde mesleki eğitim kurumlarında ve çalışma hayatında 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 eğitim hayatını ve iş dünyasını aydınlatacak ilkelerin olması nedeniyle Ahilik sisteminden öğreneceği çok şey vardır.

MESLEKÎ VE TEKNİK EĞİTİM YÖNETMELİĞİ
BİRİNCİ KISIM
Genel Hükümler
BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı;

- a) **(Değişik:RG-20/3/2009-27175)** Mesleki Eğitim Kurulunun kuruluş ve işleyişi,
 - b) Meslekî ve teknik eğitim merkezlerinin kurulması,
 - c) Meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında; eğitim-öğretim, yönetim ve üretim işlerinin yürütülmesi ile kurul, komisyon ve ekiplerin oluşturulması ve çalışmaları,
 - d) Çıraklık eğitiminde; kalfalık ve ustalık sınav komisyonlarının oluşturulması ve sınavların yapılması ile kalfaların işten ayrılmasını gerektiren hususları,
 - e) En az üç yıl süreli meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarından veya meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olanların ustalık eğitimi ve bu eğitimin kapsam ve süreleri ile sınavları,
 - f) Meslek kursları ile geliştirme ve uyum kurslarının açılması ve işleyişi,
 - g) Meslekî eğitimin yaygınlaştırılması için kalfa, usta ve genel lise mezunlarına telâfi eğitimi yoluyla meslekî orta öğretim diploması kazandırılması,
 - h) İşletmelerde yapılan eğitim-öğretim ve denetimi,
 - i) İşletmelerde eğitim birimlerinin kuruluş ve işleyişi,
 - i) **(Değişik:RG-20/9/2008-27003)** Yurt içi ve yurt dışında mesleki eğitimde alınan diploma, sertifika ve belgelerin denkliği ile kazanılan mesleki yeterliklerin değerlendirilmesi,
 - j) Kapsama alınan il ve mesleklerde; istihdam edilen ve edileceklerin almaları gereken meslekî eğitimin seviyesi, türü ve hâlen çalışanların durumu,
 - k) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)**
 - l) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)**
 - m) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)**
- ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik ;

- a) **(Değişik:RG-20/3/2009-27175)** Mesleki Eğitim Kurulunun kuruluş ve işleyişini,
 - b) Meslekî ve teknik eğitim merkezlerinin kurulmasını,
 - c) Meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında; eğitim-öğretim, yönetim ve üretim işlerinin yürütülmesi ile kurul, komisyon ve ekiplerin oluşturulması ve çalışmalarını,
 - d) Çıraklık eğitiminde, kalfalık ve ustalık sınav komisyonlarının oluşturulması ve sınavlarla ilgili esas ve usuller ile kalfaların işten ayrılmasını gerektiren hususları,
 - e) En az üç yıl süreli meslekî ve teknik orta öğretim kurumlarından veya meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olanların ustalık eğitimi ve bu eğitimin kapsam ve süreleri ile sınavlarını,
 - f) Meslek kursları ile geliştirme ve uyum kurslarının açılması ve işleyişini,
 - g) Meslekî eğitimin yaygınlaştırılması için kalfa, usta ve genel lise mezunlarına meslekî orta öğretim diploması kazandırılması amacıyla uygulanacak telâfi eğitimi,
 - h) Kapsama alınan il ve mesleklerde faaliyet gösteren işletmeler ile bu işletmelerde istihdam edilen ve edilecek olanları,
 - i) İşletmelerde yapılan meslekî eğitim-öğretim ve denetimi,
 - i) **(Değişik:RG-20/9/2008-27003)** Mesleki eğitimde alınan diploma, sertifika ve belgelerin denkliği ile kazanılan mesleki yeterliklerin değerlendirilmesi,
 - j) İşletmelerdeki eğitim biriminin kuruluş ve işleyişini,
 - k) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)**
 - l) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)**
 - m) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)**
- kapsar.

Dayanak

MADDE 3 – (Değişik:RG-4/10/2012-28431)

Bu Yönetmelik, 14/6/1973 tarihli ve 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 25/8/2011 tarihli ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 26/1/2006 tarihli ve 5450 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Bağlı Okulların Millî Eğitim Bakanlığına Devredilmesi ile Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Millî Eğitim Bakanlığını,

Başkanlık: Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığını,

Kurul: Talim ve Terbiye Kurulunu,

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezini,

Kanun: 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununu,

Kapsama Alma: Kanuna göre bir meslek alan/dalında meslekî eğitim uygulamasının başlanmasına karar verilmesini,

Millî Eğitim Müdürlüğü: İl/ilçe millî eğitim müdürlüğünü,

Meslek Yüksekokulu: (Mülga:RG-4/10/2012-28431)

Eğitim Bölgesi: Bir koordinatör müdürün yönetiminde, eğitim hizmetlerinin daha etkin olarak verileceği bölgeyi,

Meslekî ve Teknik Eğitim Bölgesi: (Mülga:RG-4/10/2012-28431)

Meslekî ve Teknik Orta Öğretim Başarı Puanı: (Mülga:RG-4/10/2012-28431)

Merkez: Meslekî ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programların uygulandığı meslekî ve teknik eğitim merkezlerini,

Meslekî ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları: Meslekî ve teknik eğitim alanında diplomaya götüren orta öğretim kurumları ile belge ve sertifika programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün ve yaygın meslekî ve teknik eğitim-öğretim kurumlarını,

Kurum: Merkezler ile meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının her birini,

Eğitim Birimi: On ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmelerin bünyelerinde Kanuna göre kurulması gereken birimi,

Örgün Meslekî ve Teknik Eğitim: Orta öğretim düzeyinde diplomaya götüren meslekî ve teknik eğitim ile belgeye götüren çıraklık eğitimi,

Çıraklık Eğitimi: Kurumlarda yapılan teorik eğitim ile işletmelerde yapılan pratik eğitimin bütünlüğü içerisinde bireyleri bir mesleğe hazırlayan, mesleklerinde gelişmelerine olanak sağlayan ve belgeye götüren eğitimi,

Yaygın Meslekî ve Teknik Eğitim: Örgün meslekî ve teknik eğitimin yanında veya dışında uygulanan programlarla bireyleri bir mesleğe hazırlayan, bir meslek sahibi olanların mesleklerinde gelişmelerine ve yeni mesleklere uyumlarına olanak sağlayan, ayrıca bireylerin günlük yaşamlarında ilgi, istek ve gereksinimlerine uygun eğitimlerle sertifikaya ve belgeye götüren eğitimi,

Ders Yılı: Derslerin başladığı tarihten derslerin kesildiği tarihe kadar geçen ve iki dönemi kapsayan süreyi,

Öğretim Yılı: Ders yılının başladığı tarihten ertesi ders yılının başladığı tarihe kadar geçen süreyi,

Dönem: Ders yılının başladığı tarihten dinlenme tatiline, dinlenme tatili bitiminden ders kesimine kadar geçen süreyi,

Meslek Alanı: Ortak özelliklere sahip birden fazla meslek dalını içeren; bilgi, beceri, tutum, davranış ve istihdam olanağı sağlayan alanı,

Meslek Dalı: Bir meslek alanı içinde yer alan ve belirli konularda uzmanlaşmaya yönelik bilgi, beceri, tutum, davranış gerektiren ve istihdam olanağı sağlayan iş kollarından her birini,

Uzman: Alanı ile ilgili yüksek öğrenim görmüş ve bu alanda en az beş yıl başarı ile çalıştığını ya da alanında yüksek lisans eğitimi aldığını belgelendiren kişiyi,

Eğitici Personel: Meslekî yeterliğe sahip öğrencilerin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, iş pedagojisi eğitimi almış, meslekî eğitim yöntem ve tekniklerini bilen, uygulayan veya meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında atölye, l boratuvar ve meslek dersleri öğretmenliği yapabilme yetkisine sahip kişiyi,

Usta Öğretici: Ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrenci/kursiyerlerinin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, meslekî eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan, usta öğreticilik belgesi sahibi olan kişiyi,

Teknisyen: Meslekî ve teknik orta öğretim programlarından mezun olup mevzuatına göre atanmış, kurumların atölye ve l boratuvarlarında eğitim-ğretim, üretim ve hizmet ortamında fiilen çalışan kişiysi,

Usta: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bunları mal ve hizmet üretiminde iş hayatınca kabul edilebilecek standartlarda uygulayabilen; üretimi pl nlayabilen; üretim sırasında karşılaşılabilecek problemleri zmlileyebilen; düşüncelerini yazılı, sözlü ve resim ile açıklayabilen; üretimle ilgili pratik hesaplamaları yapabilen, ustalık belgesi sahibi olan kişiysi,

Kalfa: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını kazanmış ve bu meslekle ilgili iş ve işlemleri ustanın gözetimi altında kabul edilebilir standartlarda yapabilen, kalfalık belgesi sahibi olan kişiysi,

Öğrenci: İşletmelerde, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenleri,

ıracık: ıracıklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştiren ve öğrencilik haklarından yararlanan kişiysi,

Aday ıracık: ıracıklığa başlama yaşını doldurmamış ve ıracıklık döneminden önce kendisine iş yeri ortamı tanıtılan, sanat ve mesleğin n bilgileri verilen ve öğrencilik haklarından yararlanan kişiysi,

Kursiyer: Yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarına devam eden kişiysi,

Veli: Öğrencinin anne/babası veya yasal olarak sorumluluğunu üstlenen kişiysi,

Hizmet Belgesi: Kişinin mesleğini ve çalışma süresini gösteren belgeyi,

İşletme: Mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve iş yerlerini,

İşletme Yöneticisi: İşletmeyi yöneten kişiysi,

Eğitim Yöneticisi: Eğitim alanında veya işletmenin faaliyet alanında yükseköğrenim görmüş, işletmenin eğitim birimini yönetmek üzere görevlendirilen kişiysi,

Eğitim Kurulu: İşletmenin sahibi veya üst düzey yetkililerinin katılımı ile eğitim yöneticisi ve eğitim biriminde görev yapanlardan oluşan kurulu,

Sözleşme: İşletme, ilgili oda ve kurum iş birliği içinde örgün, ıracıklık ve yaygın meslekî ve teknik eğitim programına devam edecek ğrenci/ıracığın ücret ve sosyal haklarını belirleyen, kendisi veya velisi ile sözleşmede yer alan taraflarca imzalanan akdi,

İşletmelerde Meslekî Eğitim: Meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumları ğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme ve kurumlarca tesis edilen eğitim birimlerinde yaptıkları eğitim uygulamalarını,

Personel: Kamu ve özel kurum, kuruluş ve iş yerlerinde maaş ya da ücret karşılığında çalışan kadrolu veya sözleşmeli elemanlar ile işçileri,

Alan/bölüm: (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Meslek alanı içinde istihdama yönelik ana birimlerin ğretimi amacıyla düzenlenen, bir veya birbirini tamamlayan ya da birden çok bağımsız atölye/laboratuvar/birimden oluşan eğitim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortamı,

Atölye: Kurumlarda rgn, ıracıklık ve yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarının gerektirdiği uygulamalı derslerde; bilgi, beceri ve davranışların kazandırılması amacıyla gerekli donatımı yapılmış eğitim-ğretim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortamı,

L boratuvar: Kurumlarda rgn, ıracıklık ve yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarında yer alan derslerle ilgili iş, işlem, deney, gözlem, inceleme, araştırma, geliştirme ve benzeri uygulamaların yapılması amacıyla gerekli donanımına sahip eğitim-ğretim, uygulama ve/veya üretim yapılan ortamı,

Modül: (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Bir meslek alanının ğretim programında kendi içinde bir bütün, tek başına öğretilbilir/öğrenilebilir içeriğe sahip olan, kendi alanındaki diğer modüllerle bütünleşerek daha geniş mesleki işlevler grubu oluşturma özelliği gösteren, gerektiğinde bir sertifika ile belgelendirilerek istihdam yeterliliği kazandıran program birimini,

Modüler Program: Bir meslek alanında modüller halinde düzenlenmiş program yapısını,

Açık ve Uzaktan Meslekî Eğitim: Geleneksel veya ağdaş biçimde, bilişim teknolojileri ve hizmetleri kullanılarak, bireyselleştirilmiş danışma ve tavsiyeler şeklinde destek verilerek yapılan eğitimi,

Yaşam boyu eğitim: (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Toplumun ve bireylerin bilgi, beceri, tutum, davranış ve yetenekleri ile mesleki yeterliliklerini sürekli olarak geliştirme, güncelleştirme ve hayata uyumları için yaşamları boyunca örgün ve/veya yaygın eğitim kurumlarında ve işletmelerde yaptıkları eğitim ile bireysel öğrenme faaliyetleri ve rehberlik çalışmalarını,

Meslek Seviyesi: Bir mesleğin uygulanabilmesi için gerekli olan bilgi, beceri, tutum ve davranışların o meslekte çalışmak için ulaşılması gereken meslekî aşamaları,

ereve ğretim programı: (Ek:RG-20/9/2008-27003) Bir meslek alan/dalında modüler yapıda hazırlanan ğretim programının; tanıtım ve uygulamayla ilgili genel açıklamalarını, modülün

meslek alanı içindeki yerini, modülde kazandırılacak mesleki yeterlilikleri, modülün ünitelerini ve modül ünitelerinin alt açınımlarını gösteren program yapısını,

Atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmeni: (Ek:RG-20/9/2008-27003) Mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında, mezun oldukları yükseköğretim programları esas alınarak teorik ve uygulamalı meslek derslerini, aylık ve ücret karşılığı okutmak, mesleki rehberlik, işletmelerde mesleki eğitim, sektörle iş birliği ve araştırma-geliştirme yapmakla görevli öğretmeni,

Şef: (Ek:RG-20/9/2008-27003) Bakanlığa bağlı örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim kurumlarında açılan meslek alan/dalları ile kurulan atölye ve laboratuvarların işleyişi ve yönetimi, mesleki rehberlik, program geliştirme, işletmelerde mesleki eğitim, sektörle iş birliği, araştırma-geliştirme, tasarım, üretim, tanıtım ve pazarlama çalışmalarını yürütmek üzere görevlendirilen atölye, laboratuvar ve meslek dersleri öğretmeni,

Staj: (Ek:RG-20/9/2008-27003) Teorik ve uygulamalı eğitimlerinin tamamını kurumda yapan öğrencilerin; mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmelerini, iş hayatına uyumlarını, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla yükümlü oldukları çalışmayı,

Kaynaştırma yoluyla eğitim: (Ek:RG-20/9/2008-27003) Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin eğitimlerini, destek eğitim hizmetleri de sağlanarak akranlarıyla birlikte resmî/özel örgün ve yaygın eğitim kurumlarında sürdürmeleri esasına dayanan özel eğitim uygulamalarını,

Alana Yönelme Tavsiye Formu: (Ek:RG-20/9/2008-27003) (Mülga:RG-4/10/2012-28431)

Öğrenci Tercihlerini Değerlendirme ve Yerleştirme Formu: (Ek:RG-20/9/2008-27003) (Değişik:RG-4/10/2012-28431) Dokuzuncu sınıf yıl sonu başarı puanının % 60'ı ve ortaokul sınıflarının yıl sonu başarı puanlarının aritmetik ortalamasının% 40'ı etkilendirilerek öğrencinin alana yerleştirme puanının belirlendiği formu,

Kontenjan: (Ek:RG-20/9/2008-27003) Bir okula, programa, alana, dala veya şubeye alınması planlanan öğrenci/kursiyer sayısını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İlkeler

İlkeler

Madde 5- Meslekî ve teknik eğitimde;

a) Kurumların işlevlerinin, Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda evrensel hukuka, demokrasi ve insan haklarına uygun ve bir bütünlük içinde yerine getirilmesi,

b) Kalkınma plânları, hükümet programları ve millî eğitim şûrası kararlarında yer alan hedefler, ilkeler ve politikalara uygun olarak insan gücü, eğitim ve istihdam ilişkilerinin sağlıklı, dengeli ve dinamik bir yapıya kavuşturulması,

c) Gençlere ve yetişkinlere ortak bir genel kültür kazandırmak suretiyle onlarda kişi ve toplum sorunlarını tanıma ve çözüm yollarını üretme; ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma bilincinin kazandırılması,

d) Meslekî ve teknik eğitim alanında, yerel yönetimler, ilgili oda, kamu ve özel kurum ve kuruluşlar ile gönüllü kuruluş temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin eğitim yönetimi karar süreçlerine katılım ve katkılarının sağlanması, uygulama ve iş birliğinin kurumsallaştırılması,

e) Eğitim binalarının fizikî kapasiteleri ile personel, donatım ve diğer olanaklarının en etkin ve verimli biçimde kullanılması amacıyla meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinden başlanmak üzere merkezler olarak yapılandırılması,

f) Örgün, çıraklık ve yaygın meslekî ve teknik eğitimle her bireye ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda bilgi, beceri, tutum, davranış ve iş alışkanlıklarının kazandırılması,

g) İş ve hizmet alanlarında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, sürekli eğitimle meslekî bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilincinin kazandırılması,

h) (Mülga:RG-4/10/2012-28431)

i) Meslekî eğitim almış olanların alanlarında istihdamlarının sağlanması,

i) İstihdam edilenlerin, uluslar arası standartlara ve performanslarına göre geliştirme ve uyum kurslarıyla eğitim düzeylerinin yükseltilmesi,

j) Meslekî ve teknik eğitim sürecinde teknolojinin etkin ve verimli kullanılarak eğitimin çağdaş, bilimsel ölçütlerde ve yüksek nitelikte sunulması,

k) Eğitim, üretim ve hizmette uluslar arası standartlara uyulması ve meslekî eğitimde belgelendirmenin özendirilmesi,

- l) Eğitimin modüler programlarla yapılması, yaşam boyu öğrenim ve sürekli meslekî eğitimin bireylere benimsetilmesi,
- m) Her ortamda kazanılan yeterliklerin değerlendirilmesi ve belge bütünlüğünün sağlanması,
- n) Öğretim sürecinde bilimsel düşüncenin, üretkenliğin, insana ve doğaya ilişkin sevgi ve estetik değerlerin esas alınarak plânlı ve zaman yönetimine ilişkin yaklaşımların benimsenmesi,
- o) Ekibin birer üyesi olan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velinin çevreyle olan ilişkilerinde gönüllülük, karşılıklı sevgi, saygı, anlayış, hoşgörü ve görgü kurallarına uygun davranışların ön plânda tutulması,
- ö) Değerlendirmelerin objektif olarak yapılması, başarının teşvik edilmesi, desteklenmesi ve ödüllendirilmesi,
- p) Yetki ve sorumlulukların gönüllü olarak paylaşılması, iletişim kanallarının açık tutulması,
- r) Yönetici ve öğretmenlerin, kurum ve işletmede eğitim lideri olması,
- s) Eğitim-öğretimde ders dışı etkinliklerin de eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmesi ve değerlendirilmesi,
- ş) Meslekî rehberliğin etkin olarak sürdürülmesi, teknolojik gelişmelerin sürekli olarak izlenmesi,
- t) Her türlü iş ve işlemin elektronik ortamda yürütülmesi, izlenmesi ve saklanması,
- u) **(Mülga:RG-4/10/2012-28431)** temel ilkedir.

İKİNCİ KISIM Meslekî Eğitim Kurulları BİRİNCİ BÖLÜM

Meslekî Eğitim Kurullarının Kuruluş ve Görevleri

Meslekî Eğitim Kurulu

Madde 6- Meslekî ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün, çıraklık ve yaygın eğitim, kurumlar ile işletmelerde yapılacak meslekî eğitimin plânlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve Bakanlığa görüş bildirmek üzere, Bakanlıkta Meslekî Eğitim Kurulu kurulur.

Meslekî Eğitim Kurulunun oluşumu

Madde 7- Meslekî Eğitim Kurulu, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında;

- a) Bakanlığın meslekî eğitimle görevli müsteşar yardımcıları,
- b) İçişleri Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- c) Maliye Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- d) Bayındırlık ve İskân Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- e) Sağlık Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- f) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- g) Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- h) **(Değişik:RG-20/9/2008-27003)** Kültür ve Turizm Bakanlığı müsteşar yardımcısı,
- i) Devlet Plânlama Teşkilâtı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürü,
- ı) Bakanlığın, meslekî eğitim ile ilgili genel müdürleri,
- j) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi,
- k) Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Başkanı veya üst düzey yetkilisi,
- l) En çok işvereni temsil eden İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi,
- m) En çok işçiyi temsil eden İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı veya üst düzey yetkilisi,
- n) Bankalar Birliği Başkanı veya üst düzey yetkilisi,
- o) Meslekî eğitim alanında görevlendirilecek Yükseköğretim Kurulu temsilcisi,
- ö) Türkiye Serbest Muhasebeciler, Serbest Muhasebeci Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirleri Odaları Birliği Başkanı veya üst düzey **(Değişik ibare:RG-20/3/2009-27175)** yetkilisi,
- p) **(Ek:RG-20/9/2008-27003)** Mesleki Yeterlilik Kurumu **(Değişik ibare:RG-20/3/2009-27175)** Başkanından,

oluşur.

Bakanlık, gerekli gördüğü durumlarda Meslekî Eğitim Kurulu toplantılarına ilgili kurum temsilcilerini de davet eder.

Millî Eğitim Bakanı gerekli gördüğü durumlarda Meslekî Eğitim Kurulu toplantılarına başkanlık eder.

Bu Kurulun kararları, Bakanlık ve ilgili meslek kuruluşlarınca yürütülür.

Görevleri

Madde 8- Meslekî Eğitim Kurulunun görevleri şunlardır:

- a) Meslekî Eğitim Kanunu'na göre çıkarılacak olan yönetmelikler hakkında Bakanlığa görüş bildirmek; gerek Kanun gerekse yönetmelik hükümlerinin uygulanmasının izlenmesini, değerlendirilmesini ve geliştirilmesini sağlamak.
- b) Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler için sözleşme modellerini hazırlamak ve Bakanlığa sunmak.
- c) Gerekliğinde meslekî eğitim ile ilgili konuların incelenmesi için ihtisas komisyonları kurmak.
- d) İl meslekî eğitim kurumlarının yıllık çalışma raporlarını değerlendirmek.
- e) Meslekî eğitimin plânlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve Bakanlığa görüş bildirmek.
- f) Çeşitli sektör ve branşta meslekî eğitim konusunda eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve Bakanlığa bildirmek.
- g) Meslekî eğitim programlarının esasları ve uygulama süreleri hakkında Bakanlığa görüş bildirmek.
- h) Çıraklık ve işletmelerdeki meslekî eğitim sınav komisyonlarının kurulması ve çalışması ile sınavların yapılış usullerine ilişkin yönetmelik taslaklarını hazırlamak ve Bakanlığa sunmak.
- i) Meslekî eğitim ile ilgili Bakanlıkça gönderilecek konuları incelemek ve görüş bildirmek.
- j) Kanuna göre yapılacak çıraklık ve işletmelerdeki meslekî eğitimde; uygulama alanına alınacak veya çıkarılacak yer ve meslekleri belirlemek ve Bakanlığa görüş bildirmek.
- k) Teknolojik gelişmelerin ve iş hayatındaki değişmelerin meslekî eğitime etkilerini izlemek ve Bakanlığa bildirmek.
- l) Lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanların eğitim süreleri hakkında Bakanlığa görüş bildirmek.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun görevleri

Madde 9- (Başlığı ile değişik:RG-20/3/2009-27175)

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 13 üncü maddesi gereğince illerde kurulan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre yürütür.

İl meslekî eğitim kurulunun oluşumu

Madde 10- (Mülga:RG-20/3/2009-27175)

İl meslekî eğitim kurulunun görevleri

Madde 11- (Mülga:RG-20/3/2009-27175)

İKİNCİ BÖLÜM

Toplantı ve Çalışma Esasları

Gündem

Madde 12- (Değişik birinci fıkra:RG-20/3/2009-27175) Mesleki Eğitim Kurulunun gündemi, ilgili bakanlıklar ile diğer kurum ve kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir. Kurul üyeleri, gerekli gördükleri konuların gündeme alınmasını Kurul Başkanından isteyebilirler. Bu takdirde konunun gündeme alınıp alınmaması oylama ile belirlenir.

Kurul gündemine alınan konularla ilgili bilgi ve belgeler, üyeler tarafından Kurul toplantısından önce incelenir.

Toplantı, çalışma esas ve usulleri

Madde 13- (Değişik birinci fıkra:RG-20/3/2009-27175) Mesleki Eğitim Kurulu aşağıdaki esaslar doğrultusunda çalışır:

- a) Mesleki Eğitim Kurulu, Bakanlıkça uygun görülecek zamanda en az yılda bir defa toplanır. Kurul, gerekli görülen durumlarda Başkanın daveti veya en az beş üyenin aynı gerekçeye dayalı yazılı isteği üzerine toplantıya çağrılır. Toplantılar, çağrı tarihinden itibaren en geç bir ay içinde yapılır.
- b) Toplantıya davet, toplantı gününden en az on beş gün önce üyelere yazılı olarak gündemle birlikte duyurulur.
- c) Kurul, başkan dışında üyelerin yarısından bir fazlasının katılımı ile toplanır.
- d) Kurul, gündemindeki konuları görüşerek karar alır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşit olması durumunda Başkanın kullandığı oy yönünde çoğunluk sağlanmış sayılır.

e) Oylama açık ve işaretle yapılır. Oylama sonucu, başkan tarafından açıklanır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar. Alınan karar ve görüşe karşı olan üyeler varsa gerekçeli muhalefet şerhlerini, kurul sekreteryasına yazılı olarak verirler.

f) Toplantıda görüşülen konular, ileri sürülen görüşler ve alınan kararlar tutanakla belirlenir. Tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır.

Toplantıya katılma zorunluluğu

Madde 14- Kurul üyeleri toplantıya katılmak zorundadırlar. Özürleri nedeniyle toplantılara katılmayacak üyeler, durumlarını Kurul Başkanına bildirirler. Özürsüz olarak toplantıya katılmayan üyelerin durumları kurumlarına bildirilir.

Sekreterya

Madde 15- (Değişik:RG-20/3/2009-27175)

Mesleki Eğitim Kurulunun sekreterya işleri Bakan tarafından belirlenen birimce yürütülür.

Sekreteryanın görevleri

Madde 16- Sekreteryanın görevleri:

- a) Kurulun çalışmalarına esas olacak hazırlıkları yapmak.
- b) Kurulun raportörlük, dosya, evrak ve arşiv işlerini yürütmek.
- c) Kurul tutanaklarını tutmak, örneklerini ilgili yerlere ulaştırmak ve saklamak.
- d) İlgili kurum ve kuruluşlarla iletişimi sağlamak.
- e) Kurul gündemini kurul üyelerine bildirmek.
- f) Başkanın ve kurulun uygun göreceği diğer işleri yapmak.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Kurumlarda Eğitim-Öğretim, Yönetim ve Üretim

BİRİNCİ BÖLÜM

Eğitim-Öğretim, Programlar

Eğitim-öğretim

Madde 25- Eğitim-öğretim etkinlikleri, uygulanan program türlerine ve içeriklerine uygun olarak kurum ve işletmelerde yürütülür.

Kurumda, diğer okul ve kurumların programlarında yer alan teknoloji eğitimine ilişkin konuların uygulamalı eğitimine de olanak sağlanır.

Özel eğitim gerektiren öğrenci/kursiyerler, bireysel yeterliklerine dayalı gelişim özellikleri dikkate alınarak temel yaşam becerilerini geliştirmek, öğrenme gereksinimlerini karşılamak, iş ve mesleğe hazırlanmalarını sağlamak üzere kurumlarda açılan programlardan yararlandırılır.

Aday çırak ve çırakların eğitimi

Madde 26- Aday çırak ve çırakların teorik ve pratik eğitimleri, birbirini tamamlayacak şekilde plânlanır ve yürütülür. Çıraklık eğitiminin amacına uygun olarak her meslek dalının özel amaçları ve bu amaçları gerçekleştirecek derslerin çeşitleri, süreleri, konuları ve uygulamada göz önünde bulundurulacak esaslar, Bakanlıkça hazırlanan çerçeve öğretim programlarında belirtilir.

Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere teorik eğitim görürler.

Teorik eğitim, pazar günleri dışında haftada bir gün ve çalışma saatleri içinde yapılır. Zorunlu durumlarda, iş yerinin olanak ve koşulları ile öğretmen ve usta öğretici durumu dikkate alınarak teorik eğitim yoğunlaştırılarak da uygulanabilir.

(Değişik:RG-20/9/2008-27003) Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliği dikkate alınarak hazırlanan eğitim programlarına göre yılda 11 ay süre ile pratik eğitim yaparlar. 4857 sayılı İş Kanununun 73 üncü maddesi göz önünde bulundurularak iş yerindeki çalışma saatlerine uygun olarak usta öğretici/eğitici personel gözetiminde çalıştırılırlar.

Çıraklık eğitimi, uygulama kapsamındaki meslek dallarında 19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanların yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim ile lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için düzenlenecek eğitim süresinin ne kadar kısaltılacağı, muaf tutulacağı dersler ve benzeri hususlarla ilgili esas ve usuller, Başkanlığın görüşü alınarak ilgili birimce belirlenir.

Ayrıca, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında uygulanan örgün eğitim programlarının her hangi bir kademesinden ayrılanlar ile yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarını tamamlayarak belge veya sertifika alanlardan, kendi alanlarında çıraklık eğitimine başlayanlar için çıraklık eğitim süresi, daha önce aldığı meslekî eğitim programının içeriği ile devam edeceği çıraklık eğitimi programının içeriği değerlendirilerek Bakanlıkça belirlenir.

Kalfaların ustalık eğitimi

Madde 27- İsteyen kalfalar için ustalık eğitimleri düzenlenir. Kalfaların katılacağı ustalık eğitiminin kapsam ve süresi, Bakanlıkça hazırlanacak programlarda belirlenir. Bu eğitim; çalışma saatleri dışında valilikçe uygun görülecek yerlerde yapılır. Söz konusu eğitim kurum müdürlüğünce hazırlanacak ve valilikçe onaylanacak çalışma takvimine göre düzenlenir.

Ustalık eğitimine kayıt edilen kalfalar, kalfa değerlendirme ve kütük defterine kaydedilir ve bunlar için kalfa kayıt dosyası düzenlenir. İlişği kesilen veya başka bir kuruma nakli yapılan kalfanın durumu, kalfalık belgesinin arkasına ve kalfa değerlendirme ve kütük defterindeki açıklama bölümüne yazılır.

Ustalık eğitiminde teorik eğitimin yanı sıra pratik eğitime devam esastır. Eğitim süresince kayıtlı kalfaların meslekleri ile ilgili bir iş yerinde çalışıp çalışmadıkları ilgili müdürlükçe izlenir. Kalfaların iş yeri değişikliklerinde iki aydan fazla pratik eğitim eksiklikleri, pratik eğitim süresine eklenir. İşinden ayrıldığı belirlenen kalfaların kayıtları, iki ay içinde yeni bir iş yerinde çalışmaya başlamamaları durumunda silinir.

Müdürlükçe bir meslek dalında ustalık eğitimine kaydedilen kalfa sayısının sınıf oluşturacak kadar olmaması ya da ustalık eğitiminin çeşitli olanaksızlıklar nedeniyle yapılamaması durumunda, eğitime alınamayan kalfaların kayıtları, eğitim ve ulaşım olanağı bulunan en yakın kuruma nakledilir. Bu konuda, **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulunca gerekli plânlama yapılır.

Bu kalfaların durumu ve meslek dalları itibarıyla sayısı, ilgili müdürlükçe öğretim yılı başlamadan önce **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun sekreteryaya görevini yürüten müdürlüğe bildirilir. İl meslekî eğitim kurulu kararıyla başka bir kuruma nakledilemeyecekleri yönünde karar alınması durumunda kalfaların eğitimi, aynı meslek alanı içindeki meslek dallarına ait meslek bilgisi dersleri birleştirilmiş sınıflarda yapılabilir. Birleştirilmiş sınıflarda da eğitime alınamayan kalfalar, beşinci yılın sonunda mesleklerinde beş yıl çalıştıklarını belgelendirmeleri durumunda ustalık sınavlarına katılabilirler.

Ustalık eğitimine kayıt yaptıranların ustalık sınavlarına girebilmeleri için kalfalık belgesinin düzenlendiği tarihten sonra, mesleklerinin özelliğine göre Bakanlıkça belirlenecek süre kadar çalışmış olduklarını belgelendirmeleri ve eğitimi başarı ile tamamlamaları gerekir.

(Değişik:RG-20/9/2008-27003) Ustalık eğitime devam ederken askerlik görevi veya mahkûmiyet nedeniyle bu eğitimden ayrılanların askerlik görevi ya da mahkûmiyet süresince aynı meslekte yapmış oldukları çalışmalar, çalışmanın içeriği ve süresini belirten ve ilgili birim amirinin imzasını taşıyan resmî bir belgeyle belgelendirilmesi kaydıyla pratik eğitim süresine dâhil edilir.

Ustalık eğitimine kayıt yaptırmayan kalfaların ustalık sınavlarına girebilmeleri için meslekleri ile ilgili işlerde en az 5 yıl süre ile çalışmış olduklarını sosyal güvenlik kuruluşlarından alacakları hizmet belgesi ile belgelendirmeleri gerekir.

Meslek kuruluşlarına kayıtlı iş yerlerinde çırak olarak çalışıp kalfa olanlar, aynı iş yerinde en az bir yıl kalfa olarak çalışmak zorundadırlar.

Kalfalar;

a) Zorunlu askerlik hizmeti,

b) İkâmetini başka il/ilçeye taşıması,

c) Sağlığının mesleğini sürdürmesini olanaksız kılacak şekilde bozulduğunu sağlık raporu ile belgelendirmesi,

d) İş yeri sahibi gerçek kişi ise ölümü, tüzel kişi ise dağılması veya iş yerinin iki aydan fazla süre ile kapalı bulunması

ve benzeri nedenlerle iş yerinden ayrılabilirler.

Meslekî ve teknik orta öğretim programları mezunlarının ustalık eğitimi

Madde 28- Meslekî ve teknik orta öğretim kurumları veya meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarından mezun olanlardan isteyenlere; bir iş yerini bağımsız olarak yönetmek için gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak ve ustalık sınavlarına hazırlamak amacıyla ustalık eğitimi düzenlenir. Bunlar, kalfalar için açılmış olan ustalık eğitimine devam edebilirler.

Ustalık eğitiminde uygulanan programların kapsam ve süreleri, Meslekî Eğitim Kurulu'nun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

Tam gün tam yıl eğitim

Madde 29- Kurumların bina, tesis, araç-gereç ve personelinden yararlanılarak daha çok kişiye eğitim verilmesi esastır. Bu amaçla kurumlar hafta sonu, yarıyıl ve yaz tatilleri dahil olmak üzere gerektiğinde 07.00-24.00 saatleri arasında yıl boyunca açık bulundurulur.

Tam gün tam yıl eğitim uygulaması kapsamına alınma ve yapılacak eğitim uygulamaları ile ilgili esas ve usuller yönerge ile belirlenir.

Programlar

Madde 30- Meslekî eğitim programlarının, ulusal meslek standartlarına uygun olarak modüler yapıda hazırlanması esastır.

Bu kurumlarda;

- a) Meslekî ve teknik eğitim alanında orta öğretim diplomasına götüren programlar,
- b) Kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgesine götüren programlar,
- c) Sertifikaya götüren programlar,
- d) Bitirme belgesine götüren programlar,
- e) Olgunlaşma amaçlı yaygın meslekî ve teknik eğitim programları uygulanır.

Meslekî ve teknik orta öğretim programları ile çıraklık eğitimi programları

MADDE 31 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Mesleki ve teknik ortaöğretim ile çıraklık eğitiminde, Bakanlığın ilgili birimlerince hazırlanan ve Bakanlıkça uygun görülen haftalık ders çizelgeleriyle çerçeve öğretim programları uygulanır.

Yaygın meslekî ve teknik eğitim programları

MADDE 32 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Yaygın mesleki ve teknik eğitimde;

a) Meslek kursları, telafi eğitimi, mesleki eğitimi tamamlama kursları, istihdama yönelik kurslar için örgün eğitimde kullanılan modüler çerçeve öğretim programları altındaki modüller kullanılır. Kursun niteliğine göre uygulamadaki modüllerin ihtiyacı karşılamaması durumunda, teknolojik gelişmeler, sektörün beklentileri ve bölgesel eğitim ihtiyaçları doğrultusunda mevcut modüller geliştirilebilir veya yeterliliklere dayalı yeni modüller hazırlanabilir.

b) Olgunlaşma enstitüsü programları, Bakanlıkça modüler yapıda hazırlanır.

c) Resmî ve özel kurum/kuruluşlarla imzalanan çeşitli protokol ve projelere dayalı olarak açılacak kurslarda, mevcut modüller dışında programın özelliğine göre taraflar arasında iş birliği yapılarak Bakanlık ve/veya kurumlarca yeni modüler öğretim program/programları hazırlanabilir.

d) Geliştirme ve uyum kurslarında; çalışanların işindeki verimini artırmak, yeni teknolojilere uyumunu ve mesleklerinde gelişmelerini sağlamak amacıyla ilgili alan/dal çerçeve öğretim programları yanında, işletmelerle iş birliği yapılarak kurumca modüler öğretim program/programları hazırlanabilir.

(Değişik ikinci fıkra:RG-20/3/2009-27175) Kurumlarca hazırlanan programlar, il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun uygun görüşü ve valilik onayı ile uygulamaya konulur. Daha önce onaylanmış ve uygulanmış programlar ile modüler çerçeve öğretim programlarına dayalı olarak oluşturulan kurs/sertifika programları için yeniden onay alınmaz.

Sertifika programlarının içeriği, seviyesi ve süresi Mesleki Yeterlilik Kurumunca yürürlüğe konulan ulusal meslek standartlarına uygun olarak hazırlanır.

Programların amaçları

Madde 33- Meslekî ve teknik orta öğretim programları ile çıraklık ve yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarının amaçları;

- a) Örgün meslekî ve teknik orta öğretim programlarında;
 - 1) Öğrencilere orta öğretim düzeyinde ortak bir genel kültür kazandırmak,
 - 2) Öğrencileri ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda hem mesleğe hem de yüksek öğretime veya hayata ve iş alanlarına hazırlamak,
 - 3) Anadolu meslekî ve teknik orta öğretim programları ile ayrıca öğrencilerin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek düzeyde bir yabancı dili öğrenmelerini sağlamak,
- b) Çıraklık eğitimi programlarında;
 - 1) Aday çırakların ilgi, istek ve yeteneklerine uygun meslek seçimi yapmalarına yardımcı olmak,
 - 2) Çırakların mesleklerinde gerekli bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazanmalarını sağlamak ve onları kalfalığa hazırlamak,
 - 3) Kalfalara, mesleklerinin gerektirdiği iş ve işlemleri bağımsız olarak yapabilmeleri ve bir iş yerini yönetebilmeleri için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranışlar ile iş alışkanlıkları kazandırmak ve onları ustalığa hazırlamak,
 - 4) Ustalara; aday çırak, çırak ve kalfalar ile öğrenci/kursiyerlerin işletmelerdeki eğitimlerini yaptırmak amacıyla iş pedagojisi kursları düzenlemek, başarılı olanlara usta öğreticilik belgesi vermek,

5) İş güvenliğine ait genel ilkeleri öğretmek, çalışma hayatına uyumu sağlayacak tutum ve davranışlar kazandırmak,

6) Çalışma disiplininin anlam ve önemini kavratmak,

c) Sertifika programlarında; eğitim ve iş gücü gereksinimi doğrultusunda ilgili meslek kuruluşlarıyla birlikte meslek standartlarına uygun olarak belirli bir meslek için kazandırılması gerekli yeterlikleri vermek,

d) Yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarında;

1) Kursiyerleri; ilgi, istek ve yeteneklerine uygun olarak girişimci, üretken, endüstri ve hizmet alanlarının gereksinimine uygun meslek elemanı olarak yetiştirmek, istihdam için gerekli bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazandırmak, olgunlaşma eğitimi gerektiren alanlarda; araştıran, geliştiren, değerlendiren, tasarlayan, girişimci ve yaratıcı bireyler yetiştirmek,

2) Bir meslek sahibi olup mesleğinde ilerlemek isteyenler ile meslek değiştirmek isteyenlere ilgi, istek ve yeteneklerine uygun meslek edindirmek,

3) Kursiyerlerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yaşamları için gereksinim duydukları yeterlikleri kazanmalarına uygun eğitimleri sağlamaktır.

Programların uygulamaya konulması

Madde 34- Bakanlık birimlerince hazırlanan programlar, Kurulun onayı ile uygulanır.

Yaygın meslekî ve teknik eğitimde; yörenin istek, gereksinim ve koşullarına göre kurumlarca hazırlanan yöresel programlar, (**Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003**) il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun uygun görüşü ve valilik onayı ile uygulanır.

Kurumlarda, meslekî ve teknik eğitimi geliştirmek amacıyla yurt içi ve yurt dışı projeler çerçevesinde hazırlanan özel programlar uygulanabilir. Bu programların uygulaması ile ilgili esaslar projelerde yer alır. Proje süresi sona eren programların devamına, yaygınlaştırılmasına veya sona erdirilmesine Bakanlıkça karar verilir.

Programların süresi

Madde 35- Uygulanan programların özelliklerine göre;

a) (**Değişik:RG-20/9/2008-27003**) Örgün mesleki ve teknik ortaöğretimde programların süresi, çerçeve öğretim programlarında belirtilir. Okutulacak dersler ile haftalık ders saati sayıları, haftalık ders çizelgelerinde gösterilir. Modüler programlardaki dal derslerinin süreleri; çerçeve öğretim programları, ilgili modül açıklamaları ve yeterlilik tabloları doğrultusunda okulun öğretmen, öğrenci, donanım ve fiziki koşullarına göre ders yılı başlamadan önce zümre öğretmenler kurulunca belirlenir. Zümre toplantılarında dal dersleri ve bunların modülleri belirlenirken sektör temsilcileriyle iş birliği yapılır.

b) (**Değişik:RG-20/9/2008-27003**) Çıraklık eğitiminde; eğitimin süresi, ilgili kurum ve kuruluşların görüşü de alınarak iki ile dört yıl arasında olmak üzere Bakanlıkça belirlenir. Ortaöğretim ve daha üst düzeyde eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için eğitim süresi, mesleklerindeki çıraklık eğitim süresinin yarısına kadar kısaltılabilir. Bu sürenin ne kadar kısaltılabileceği, ilgili meslek kuruluşunun önerisi ve Mesleki Eğitim Kurulunun uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir. Dersler yoğunlaştırılarak da yapılabilir. Kalfalar için düzenlenecek ustalık eğitiminin kapsam ve süresi Bakanlıkça hazırlanacak eğitim programlarında belirtilir.

Kalfalar için düzenlenecek ustalık eğitiminin kapsam ve süresi, Bakanlıkça hazırlanacak eğitim programlarında belirtilir.

c) Yaygın meslekî ve teknik eğitimde; çeşitli kademelerde uygulanan programların türü, içeriği, seviyesi ve saatleri programlarında belirtilir.

Programların uygulanış yeri

Madde 36- Programlar;

a) (**Değişik:RG-20/9/2008-27003**) Mesleki ve teknik ortaöğretimde; meslek alan/dal dersleri ile alan ortak dersleri, programın özelliğine göre kurumlarda ve/veya işletmelerde, ortak dersler ise kurumlarda,

b) Çıraklık eğitiminde; teorik eğitim kurumlarda, pratik eğitim iş yerlerinde, iş yerindeki eksik kalan pratik ve teorik eğitim de kurumlarda veya Bakanlığın uygun gördüğü iş yerlerinin eğitim birimlerinde,

c) Yaygın meslekî ve teknik eğitimde; teorik ve pratik eğitim, kurumda veya eğitime uygun görülen ortamlarda

uygulanır.

Kalfalar teorik eğitimlerini kurumlarda, pratik eğitimlerini iş yerlerinde tamamlarlar. Bu eğitim, çalışma saatleri dışında valilikçe uygun görülecek yerlerde yapılır.

Programlarda yatay ve dikey geçişler

Madde 37- Geniş tabanlı ve modüler yapıda düzenlenen programlarla örgün ve yaygın meslekî ve teknik eğitim gören ve aynı meslekî bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazanan kişilere eş değer meslek sertifikası verilir.

Program bütünlüğü ve devamlılığı içinde sertifika, belge ve diplomaya götüren programlarda yatay ve dikey geçişlere olanak sağlanır.

Meslekî ve teknik örgün eğitim modül programlarının tüm modüllerini/kurslarını bitirerek, bitirme belgesi alan lise mezunlarına bitirdikleri alan/dala ait meslek lisesi diploması düzenlenir.

Yatay ve dikey geçişlere ilişkin esas ve usuller Bakanlıkça belirlenir.

ONBEŞİNCİ BÖLÜM **Eğitim-Öğretimle İlgili Diğer Hususlar**

Haftalık ders programı

Madde 151- Yönetici ve öğretmenlerin aylık karşılığı ve ücretli okutacakları derslerin dağılımını gösteren haftalık ders programı, öğretim yılı başında yönetimce hazırlanır ve yazılı olarak verilir.

Haftalık ders programı düzenlenirken:

- a) Kurumun fizikî koşulları ile pedagojik esaslar göz önünde bulundurulur.
- b) Dersler, özellikleri dikkate alınarak üst üste veya haftanın belirli günlerinde okutulacak şekilde plânlanır.
- c) Teorik ve uygulamalı derslerin aynı güne konulması durumunda, teorik derslerin öğleden önceye, uygulamalı derslerin ise öğleden sonraya konulmasına özen gösterilir.
- d) Uygulamalı meslek dersleri, olanaklar ölçüsünde birbirini izleyecek şekilde plânlanır.

Yıllık ders plânı

Madde 152- (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Zümre öğretmenleri, ders yılının başlayacağı tarihten önce programdaki konuların yer aldığı bir plan hazırlayarak müdüre onaylatırlar. Gerekğinde yıllık ders planında zümre öğretmenlerinin önerileriyle yapılacak değişiklikler müdürün onayına sunularak uygulanır.

Yıllık ders plânı ile ilgili olarak göz önünde bulundurulacak esaslar:

- a) **(Değişik:RG-20/9/2008-27003)** Yıllık ders planının hazırlanmasında ilgili dersin çerçeve öğretim programı ve modülleri esas alınır.
- b) Yıllık ders plânında yıllık çalışma takvimi, konular, amaçlar, uygulama, gezi-gözlem, eğitim aracı ve eğitim ortamı, kaynak, yöntem, yazılı yoklama, tören, belirli gün ve haftalar, ödev ve projeler gibi hususlar dikkate alınarak konular aylar ve haftalara bölünür.
- c) Onaylanan yıllık ders plânının aslı öğretmene verilir. Bir örneği ise yönetimce saklanır. Öğretmen, yıllık ders plânını yanında bulundurur.
- d) **(Ek:RG-20/9/2008-27003)** Çıraklık eğitiminde, her eğitim-öğretim dönemi başında, merkezin ve işletmelerin imkân ve donanım durumu dikkate alınarak meslek dersleri altındaki modüllerin merkezde işlenecek süreleri ve işletmede uygulanacak pratik eğitimin içeriği belirlenir.

Günlük ders plânı

Madde 153- Öğretmenler, derse girmeden önce yıllık ders plânını esas alarak günlük ders plânı yaparlar.

Günlük ders plânı ile ilgili olarak göz önünde bulundurulacak esaslar:

a) Plân kısa, öz ve amaca uygun olacak şekilde hazırlanır. Konu, süre ve uygulamada gerektiğinde değişiklikler yapılabilir. İstendiğinde, okul müdürü ve denetime yetkili kişilerce görülebilir.

b) Plânın belli formlara göre hazırlanması zorunlu değildir. Deftere veya dosya kâğıdına yapılması yeterlidir. Öğretmenlerin derse hazırlık notları da günlük plân olarak kabul edilir.

c) Konu, konunun amaçları, işleneceği gün, saat ve süre, uygulanacak yöntem ve teknikler, başvurulacak kaynaklar ile kullanılacak araç-gereç, varsa konu ile ilgili deney, proje, gezi, gözlem, uygulama ve benzeri çalışmalar ve değerlendirme yöntemi plânda belirtilir.

Aynı sınıfın değişik şubelerinde aynı derisi okutan öğretmen, bir sınıf için yaptığı plândan diğer sınıflarda da yararlanabilir. Ancak bu plânı uygularken sınıfların seviyelerini göz önünde bulundurur, gerektiğinde plân üzerinde bazı değişiklikler yapar.

Rehberlik

MADDE 154 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Rehberlik hizmetlerini yürütmek amacıyla rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri servisi oluşturulur ve gerekli araç-gereç kullanıma hazır bulundurulur.

Rehberlik hizmetleri, Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği ve ilgili diğer mevzuata göre yürütülür.

Eğitici çalışmalar

Madde 155- Kurumlardaki eğitici çalışmalar, ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütülür. Yaygın meslekî ve teknik eğitimde yürütülen eğitici çalışmalara kursiyer olmayanların da katılımına olanak sağlanır.

Öğrenci/kursiyerlerin ders dışı zamanlarında bireysel yeteneklerini geliştirici, katılımcı ve demokratik eğitim ortamını destekleyici kurum içi ve kurumlar arası sportif etkinlikler düzenlenir. Bu etkinliklere diğer öğrenci/kursiyerlerin de seyirci olarak katılmaları için kurum yönetimince gerekli önlemler alınır.

Kültürel ve sosyal etkinlikler

Madde 156- Kurslarda öğretim dönemi içinde veya sonunda il/ilçe millî eğitim müdürlüğünden izin alınarak programlara ilişkin seminer, sergi, defile, gezi, inceleme ve benzeri etkinlikler düzenlenebilir.

Ders kitabı, diğer araç-gereç

MADDE 157 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Ders kitapları, Bakanlıkça belirlenir ve Tebliğler Dergisinde yayımlanır.

(Değişik ikinci fıkra:RG-20/3/2009-27175) Haftalık ders çizelgesindeki ortak dersler ile alan/dal dersleri içinde modüler yapıda hazırlanmayan derslere ait ders kitaplarının seçiminde, 29/5/1995 tarihli ve 22297 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliği hükümlerine uyulur. Modüler yapıda hazırlanan derslerde ise çerçeve öğretim programlarına uygun modüler eğitim materyalleri kullanılır.

Disiplin

Madde 158- Kurumlarda öğrencilerin ödül ve disiplin işlerinde, “Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği” ile “Uluslar Arası Yarışmalarda Dereceye Giren Öğrencilerin Ödüllendirilmesi Hakkında Yönerge” hükümleri uygulanır.

Yaygın meslekî ve teknik eğitimde kursiyerler, kurumun ve iş yerinin kurallarına uymak zorundadırlar. Uyarılara rağmen kurallara uymayan kursiyerlerin kursla ilişkileri kesilir.

(Ek:RG-20/9/2008-27003) Çıraklık eğitiminde ödül ve disiplin işleri, Millî Eğitim Bakanlığı Mesleki Eğitim Merkezleri Ödül ve Disiplin Yönetmeliği hükümlerine göre yürütülür.

Kılık-kıyafet

Madde 159- Kurumlarda, “Millî Eğitim Bakanlığı ile Diğer Bakanlıklara Bağlı Okullardaki Görevlilerle Öğrencilerin Kılık Kıyafetlerine İlişkin Yönetmelik” hükümleri uygulanır.

Yaygın meslekî ve teknik eğitimde kursiyerler ile çıraklık eğitiminde Kanun’a göre öğrencilik haklarından yararlanmayıp dışarıdan sınavlara girenlerin kılık-kıyafetinde sadelik, temizlik ve hizmete uygunluk esastır.

Çalışma takvimi

Madde 160- Kurumlarda, öğretim yılının başlaması, yarıyıl tatili ve ders kesimi tarihleri Bakanlıkça belirlenir. Bu tarihler ile uygulanacak programların özellikleri göz önünde bulundurularak hazırlanacak çalışma takvimi, millî eğitim müdürlüklerince düzenlenir ve valilik onayı ile yürürlüğe konur.

Yaygın meslekî ve teknik eğitimde yerel özellikler dikkate alınır. Tam gün tam yıl eğitim yapılan kurumlar ile yaygın meslekî ve teknik eğitimde kursiyerlerin ve öğretmen/usta öğreticilerin istekli olması durumunda kurslara yarıyıl ve yaz tatillerinde de devam edilebilir.

Çalışma ve ders/kurs süresi

Madde 161- (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Kurumda yapılan eğitimde ders saati, işletmede yapılan mesleki eğitim ile staj çalışmalarında ise çalışma saati esas alınır. Buna göre bir ders/kurs saati 40 dakika, dinlenme süresi ise en az 10 dakikadır. Gerektiğinde atölye ve laboratuvar uygulamaları ile zümre öğretmenler kurulunun kararıyla özelliğine göre bazı derslerde blok ders yapılabilir. Ancak her blok ders, iki ders saati süresini geçemez.

Derslerin başlama ve bitiş saatleri, il/ilçe millî eğitim müdürü veya ilgili müdür yardımcısı ya da şube müdürünün başkanlığında eğitim bölgesi danışma kurulu ile yapılan toplantıda okulların özellikleri ve uygulanan programlar dikkate alınarak belirlenir.

İşletmelerdeki meslekî eğitimin gündüz yapılması esastır. Ancak bu eğitim, sektörün ve program türünün özelliği ile iklim koşulları ve yılın belli zamanlarında çalışan işletmeler dikkate alınarak, **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun kararı ile saat 24.00’ü geçmemek üzere gece de yapılabilir

Yaygın meslekî ve teknik eğitimde haftalık çalışma süresi, dört saatten az olmayacak şekilde kursun özelliğine göre düzenlenir.

Sınıf/grup oluşturma

Madde 162- (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, öğretmen sayısı, derslik, atölye, laboratuvar ve donatım durumu dikkate alınarak tüm sınıflarda bir şubedeki öğrenci/kursiyer sayısının 30'u aşmaması esastır. Merkezi yerleştirme puanıyla öğrenci alınan okul/kurumlar hariç, öğrenci sayısının çok fazla, derslik sayısının yetersiz olduğu durumlarda, eğitim ortamı uygun olmak kaydıyla bir şubedeki öğrenci sayısı 40 olabilir.

(Değişik:RG-20/9/2008-27003) Örgün eğitimde kayıt yaptıran ve sınıf tekrar eden öğrenci sayısı 12'den az olan programlarda sınıf oluşturulmaz. Bu öğrenciler, ilgi ve istekleri dikkate alınarak diğer programlara yönlendirilir.

Çıracılık ve yaygın meslekî ve teknik eğitimde bir programın açılabilmesi için en az 12 kişilik grubun oluşması gerekir. Öğrenci/kursiyer sayısı 8 in altına düşmesi durumunda il/ilçe millî eğitim müdürünün teklifi, mülkî amirin onayı ile eğitime devam edilebilir.

Ancak, yaygın meslekî ve teknik eğitimde; engelliler, koruma altındaki çocuklar, sokakta çalışan çocuklar, hastahane yatan kişiler, tutuklu ve hükümlülere yönelik kurslar ile unutulmaya yüz tutmuş sanatların yaşatılmasına yönelik açılacak kurslarda kursiyer sayısı dikkate alınmaz.

Kurumların döner sermaye işletmelerine bağlı olarak ücretle açacakları kurslarda grup oluşturma zorunluluğu aranmaz.

Müdürlükçe bir meslek dalında kaydedilen çırakların sınıf oluşturacak sayıda olmaması ya da eğitimin çeşitli olanaksızlıklar nedeniyle yapılamaması durumunda, eğitime alınamayan çırakların kayıtları, eğitim ve ulaşım olanağı bulunan en yakın kuruma nakledilir. Bu konuda, gerektiğinde **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulunca gerekli plânlama yapılır.

Bu çırakların durumu ve meslek dallarına göre sayısı, ilgili müdürlükçe öğretim yılı başlamadan önce **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulunun sekreteryaya görevini yürüten müdürlüğe bildirilir. İl meslekî eğitim kurulunca başka bir kuruma nakledilemeyeceklerine karar alınan çırakların meslek alanındaki ortak ve dal derslerinin eğitimi, birleştirilmiş sınıflarda yoğunlaştırılmış olarak yapılabilir. Birleştirilmiş sınıflarda da eğitime alınamayan çıraklar, pratik eğitim süresini tamamladıklarını belgelendirmeleri durumunda kalfalık sınavlarına alınırlar.

Teknik orta öğretim programı öğrencilerine meslekî orta öğretim diploması verilmesi

Madde 163- (Mülga:RG-20/9/2008-27003)

Modül programları bitirenler

Madde 164- Bakanlıkça, örgün meslekî ve teknik orta öğretim programlarına denkliği kabul edilen bir yaygın meslekî ve teknik eğitim programının alan/dalının tüm modüllerini tamamlayanlara, ilgili alan/dalın meslekî eğitimini tamamlama belgesi verilir. Bunlardan lise mezunu olanlara ilgili alan/dala ait meslekî orta öğretim diploması ilgili mevzuat hükümlerine göre düzenlenir. Bu diplomanın hangi kurumca verileceği il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince belirlenir.

Yoğunlaştırılmış program

Madde 165- Öğretmenin rapor alması, izinli olması, göreve geç başlaması, dönem bitmeden ayrılması gibi nedenlerden dolayı işlenmeyen konular ile doğal afet, salgın hastalık, olağanüstü hâl ve benzeri durumlarda mülkî amir ve ilgili kurumların kararı ile tatil edilen sürelerde yapılamayan dersler, yoğunlaştırılmış programlar ile tamamlanır ve ders yılının uzatılması yoluna gidilmez. Bu programlara ayrılacak ders saati sayısının dönem içinde devam edilmeyen toplam ders saati sayısından az olmaması esastır.

Okul-aile birliği

MADDE 166 – (Başlığıyla birlikte değişik:RG-20/9/2008-27003)

Okul-aile birliği çalışmaları, Millî Eğitim Bakanlığı Okul-Aile Birliği Yönetmeliği hükümlerine göre yürütülür.

Kurum-çevre ilişkileri

Madde 167- Eğitim-öğretim etkinliklerinde kurum-çevre ilişkilerine önem verilir.

Yönetim; basılı, görsel ve işitsel iletişim araçlarıyla kurumu tanıtır, öğretmen, öğrenci, veli ve kamuoyunu çalışmalar konusunda bilgilendirir ve amaçların gerçekleşmesi için yönlendirir.

Yönetici, öğretmen ve diğer personel; kurum-çevre ilişkilerinde tutarlı, duyarlı, ölçülü, sevgi ve saygıya dayalı bir anlayış sergilerler.

Hizmet içi eğitim

Madde 168– Kurumlarda yapılacak hizmet içi eğitim etkinlikleri, “Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği” hükümlerine göre yürütülür.

Zararlı alışkanlıklardan korunma

Madde 169- Öğrenci/kursiyerlerin, her türlü zararlı alışkanlıklardan korunması esastır. Bu konuda, kurum yönetimince, öğretmen, veli ve çevre ile iş birliği yapılarak gerekli önlemler alınır.

Tabelâlar

MADDE 170 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Kuruma ait bina ve tesislerin tabelaları, Millî Eğitim Bakanlığı Kurum Tanıtım Yönetmeliği hükümlerine göre düzenlenir.

Olgunlaşma enstitüsü programlarında tasarım, üretim planlaması ve uygulaması

MADDE 171 – (Başlığıyla birlikte değişik:RG-20/9/2008-27003)

Olgunlaşma enstitüsü programlarının uygulandığı kurumlarda; tasarım, üretim, araştırma, danışmanlık ve seminer gibi çalışmalar, bölgesel ihtiyaçlar doğrultusunda geleneksel el sanatları ve Türk giysilerini araştırma sonucunda elde edilen verilere göre planlanır ve yürütülür.

Kurumda, alan/dallara ait tasarım ve üretim atölyelerinin oluşturulması esastır. Araştırma, tanıtım ve pazarlama bölüm şeflikleri ile koordineli olarak çalışacak olan tasarım ve üretim atölyelerinde; tasarım ve üretim için hazırlanan örnek tiplere (prototiplere) uygun seri üretim yapılır; ayrıca siparişe yönelik ürünler ile sanatsal nitelik taşıyan ürünler hazırlanır.

Müdürlükçe, tasarım ve üretim atölyelerinde, atölye şefinin başkanlığında yeterli sayıda alan öğretmeni, usta öğretici ve teknisyen görevlendirilir.

Meslek alan/dallarından birinin eğitimini başarıyla tamamlayanlar istediklerinde, öğretmenler kurulunca belirlenecek kontenjanlar esas alınarak ilgili mesleğin tasarım ve üretim atölyesinde döner sermaye hükümleri doğrultusunda çalışmalarına devam edebilirler.

Sağlık hizmetleri

Madde 172– Öğrencilerin sağlık işlemleri aşağıdaki şekilde yapılır:

a) Sosyal güvencesi olan veya velisi adına tedavi olanağı bulunanların sevkleri ilgili kurumca yapılır.

b) Sosyal güvencesi bulunmayanların sevkleri, tedavi giderlerinin karşılanmayacağı belirtilerek kurum müdürlüğünce öncelikle birinci basamak tedavi kurumlarına yapılır.

c) Parasız yatılı öğrencilerin sağlık hizmetleri, ilgili mevzuat hükümlerine göre yürütülür.

Ayrıca öğrenciler, kendi istekleri ile sağlık kurum ve kuruluşlarına başvurarak tedavilerini yaptırabilirler.

Kimlik-paso

Madde 173– Öğrenciler ve en az bir yıl süreli yaygın meslekî ve teknik eğitim programlarına devam eden kursiyerlere, kurum müdürlüğünce öğrenci kimlik belgesi verilir. Kimlik ve paso ile ilgili giderler, öğrenci/kursiyerler ve veliler tarafından karşılanır. Paso ile ilgili iş ve işlemler, yerel yönetimlerle iş birliği yapılarak yürütülür.

Yarım yatılılık

Madde 174– Sınıf rehber öğretmenlerince ekonomik durumlarının yetersiz olduğu belirlenen öğrencilere yardımcı olmak amacıyla genel bütçeden karşılanan ödenekle yarım yatılı kadrosundan öğle yemeği verilir.

Öğrencilere verilen yemeklerden müdür, nöbetçi müdür yardımcıları, yemekhanede nöbetçi öğretmenler, aşçı ve aşçıya yardım eden hizmetliler ücretsiz olarak yararlanırlar.

Kurumun öğretmen ve diğer personeli ile öğrencilerden isteyenler, her gün için yarım yatılı öğrenci tabelâsına göre günlük ücreti ödemek koşuluyla öğle yemeğinden yararlanabilirler.

Yemek ücretleri her ayın başında peşin alınır. Yemek ücreti vermiş olanlara, yenilmeyen öğünler için paraları geri verilmez veya ertesi aya devredilmez. Ancak kurum, bir hafta veya daha fazla süreyle tatil edilirse bu günlere ait alınan ücret bir sonraki ayın hesabına aktarılır.

Bakanlık müfettişleri ve Bakanlıkça görevlendirilenler ile diğer eğitim kurumlarından gelen öğretmen ve öğrenci grupları, ücretini ödemek kaydıyla yemeklerden yararlanabilirler.

Pansiyonu bulunan kurumlarda yarım yatılılık ödeneklerinden alınan malzeme, pansiyon ambarına devredilir ve bir ambar defteri tutulur.

Öğrenci/kursiyer nöbetleri

MADDE 175 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Öğrenci/kursiyerlere nöbet görevi verilebilir. Nöbet yerleri, nöbet günleri, nöbetin başlama ve bitiş saatleri ile nöbetçi öğrenci/kursiyerlerin görevleri kurum yönetimince belirlenir. İşletmelerde mesleki eğitime katılan öğrenci/kursiyerlere, zorunlu olmadıkça nöbet görevi verilmez.

Nöbetçiler, nöbetçi öğretmen veya müdür yardımcısına bilgi vermek koşuluyla yazılı ve uygulamalı sınava girerler. Öğrenci/kursiyerlerin nöbet tuttukları günler devamsızlıktan sayılmaz. Pansiyonlu okullarla hafta sonunda uygulamalı eğitimin devam ettiği kurumlarda bu günlerde de nöbet görevi verilir.

Evcı çıkma

MADDE 176 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

Yatılı öğrenci/kursiyerlere, velilerinin yazılı isteği üzerine müdür veya pansiyondan sorumlu müdür yardımcısı evcı çıkma izni verebilir. Bu izin için bir belge düzenlenir.

Tatiller ve süreleri

Madde 177– Tatiller ve süreleri ilgili mevzuatına göre yürütülür.

BEŞİNCİ KISIM

Kurumda ve İşletmelerde Meslekî Eğitim

BİRİNCİ BÖLÜM

İşletmelerin Belirlenmesi, İşletme Belirleme Komisyonlarının

Kuruluş ve Görevleri ile Sözleşme İmzalanması

İşletmelerin belirlenmesi

Madde 178- Kapsama alınan il ve mesleklerde, işletmelerde meslekî eğitim uygulaması yaptırmakla yükümlü olan işletmelerin listesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince şubat ayı içinde (**Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003**) il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna bildirilir.

İşletmelerdeki personel sayısının belirlenmesinde her yılın ocak ayı, yaz mevsiminde faaliyet gösteren işletmelerde ise temmuz ayı verileri esas alınır.

İşletmelerde eğitim görececek öğrenci sayısının belirlenmesinde;

- a) Vardiya usulü faaliyet gösteren işletmelerde gündüz vardiyasında,
- b) Mevsimlik olarak faaliyet gösteren işletmelerde faaliyet gösterdiği mevsimde çalışan personel sayısı esas alınır.

İl meslekî eğitim kurulu, listelerin bir örneğini işletmelerin belirlenmesi için kurulacak komisyon çalışmalarında kullanılmak üzere il/ilçe millî eğitim müdürlüklerine gönderir.

Meslekî eğitim yaptırmakla yükümlü işletmelerin eğitime uygunluğu ile meslekî eğitim görececek öğrenci sayılarının belirlenmesi, (**Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003**) il istihdam ve mesleki eğitim kurulu kararı ile il/ilçelerde kurulacak işletme belirleme komisyonları tarafından yapılır. Komisyon/ komisyonların düzenleyecekleri raporların bir örneği, bilgi için (**Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003**) il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna gönderilir.

İldeki işletmelerde meslekî eğitim yapılmasına gereksinim duyulan yeni meslek alan/dalları; (**Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003**) il istihdam ve mesleki eğitim kurulu tarafından belirlenerek karara bağlanır ve Bakanlığa önerilir.

Meslekî eğitim yapılacak Türk silahlı kuvvetlerine bağlı işletmeler, Bakanlık ve Millî Savunma Bakanlığınca birlikte belirlenir.

İşletme belirleme komisyonlarının kuruluşu

Madde 179- İl/ilçelerde kurulacak işletme belirleme komisyon/komisyonları, meslekî eğitimden sorumlu millî eğitim müdür yardımcısı veya şube müdürünün başkanlığında;

- a) (**Değişik:RG-20/9/2008-27003**) İlgili alanda eğitim veren kurumların koordinatör müdür yardımcıları, ilgili alan/bölüm şefi ile birer meslek alanı öğretmeni,
- b) (**Değişik:RG-20/9/2008-27003**) İlgili meslek alanını temsil eden esnaf ve sanatkârlar, sanayi ve ticaret odalarıyla işveren kuruluşundan birer temsilci,
- c) Türkiye İş Kurumu temsilcisinden oluşur.

İşletme belirleme komisyonlarının görevleri

Madde 180- Komisyonlar:

- a) İl/ilçelerde meslekî eğitim yaptırmakla yükümlü işletmelerin eğitime uygunluğunu;
- 1) İşletmede öğretim programına uygun üretim ve hizmet yapılması,
- 2) Öğretim programının en az % 80 inin uygulanmasını sağlayacak donanımına sahip olması,
- 3) Kanun gereğince 10 veya daha fazla öğrenciye meslekî eğitim yaptıracak işletmelerde eğitim biriminin bulunması,
- 4) Meslek alan/dallarında görevlendirilecek usta öğretici/eğitici personelin bulunması,
- 5) Öğrencilerin giyinme, soyunma, temizlik ve sosyal gereksinimleri için uygun yerlerin bulunması,

6) İşletmelerdeki meslekî eğitim uygulamasının il sınırları dışında yapılmasını gerektiren programlarda öğrenim gören öğrencilerin, konaklama ve yemek gereksinimlerinin ilgili işletme tarafından karşılanması,

7) Önceki ders yılında bu işletmede meslekî eğitim uygulanmış ise eğitimin Bakanlıkça belirlenen esas ve usullere uygun olarak yapılmış olması

gibi ölçütleri göz önünde bulundurarak belirler.

b) İşletmede meslekî eğitim görecektir toplam öğrenci sayısını belirler, uyguladıkları programlara göre kurumlara dağılımını yapar.

c) İşletmelerin meslekî eğitime uygunluğunun belirlenmesi ile ilgili önerileri içeren raporu hazırlar.

a) Ders yılı sonunda işletmelerde yapılan meslekî eğitimi değerlendirir ve gelecek ders yılına ilişkin önerileri hazırlar.

Komisyonlar, işletmelerin eğitime uygunlukları ile gönderilecek öğrenci sayılarının meslek alan/dallarına göre belirlenmesini her yıl turizm sektörü için şubat, diğer sektörler için mayıs ayı içinde yapar. İl/ilçe millî eğitim müdürlükleri, komisyon raporları doğrultusunda hangi işletmeye hangi meslek alan/dalından ne kadar öğrencinin gönderileceğine ilişkin raporların bir örneğini turizm sektörü için mart, diğer sektörler için haziran ayının sonuna kadar ilgili kurum müdürlüklerine gönderir. Müdürlükler kendilerine gönderilen raporlar doğrultusunda, işletme ile her öğrenci için ayrı ayrı olmak üzere sözleşme imzalar.

Özellik arz eden sektörlerde işletmelerin belirlenmesinde, coğrafi bölge veya il sınırları yanında, sanayi ve hizmet yatırımlarının yoğunluk kazandığı bölgeler de göz önünde bulundurulur. Bu tür işletmelerin belirlenmesi, ilgili illerin eş güdümü ile gerçekleştirilir.

Kanun'da belirtilen sayıdan az personel çalıştıran işletmelerden eğitime uygun olanların belirlenmesi

Madde 181- (Değişik birinci fıkra:RG-4/10/2012-28431) Kanun'da belirtilen sayıdan az personel çalıştıran işletmelerden; öğrencilere, mesleki eğitim yaptıracağını yazılı olarak kurum müdürlüğüne bildirenlerin mesleki eğitime uygun olup olmadığı, işletme belirleme komisyonunca incelenir. Komisyon tarafından uygun görülen işletmelerde de mesleki eğitim yapılabilir.

Bu işletmelerin eğitime uygunluğu, eğitim yapılacak meslek alan/dalı ve eğitim görecektir öğrenci sayılarının belirlenmesinde bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

İşletmede meslekî eğitimde sözleşme

MADDE 182 – (Değişik:RG-20/9/2008-27003)

İşletmelerde mesleki eğitim görecektir öğrencilerin sözleşmesi, ders yılının sona erdiği tarihten itibaren yeni ders yılının ikinci haftası sonuna kadar müdürlük ve işletme yetkilileri arasında imzalanır.

Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile kurum ve iklim koşullarına göre yılın belli zamanlarında faal olan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin sözleşmeleri, ders kesiminden itibaren bir hafta içinde imzalanır ve işletmelerdeki mesleki eğitime başlanır.

Öğretim yılı sonunda öğrencinin veya işletmenin durumunda değişiklik olduğunda sözleşme uzatılır veya karşılıklı olarak feshedilir. 3308 sayılı Kanununun 22 nci maddesinin birinci fıkrasında sayılan haller ile öğrencinin okula veya işletmeye devamsızlığı nedeniyle başarısızlığının söz konusu olması, sağlık durumunun işletmedeki eğitimden olumsuz etkilenmesi gibi nedenler dışında öğrenci/kursiyerlerin sözleşmesi kurum veya işletmece tek taraflı olarak feshedilemez. Feshi gerektiren bir durum ortaya çıktığında taraflar arasında iş birliği yapılarak sözleşmenin feshi yoluna gidilir.

Öğrencilerin sözleşmelerinin bir örneği ilgili kurum ve kuruluşlara gönderilir, bir örneği de kurumdaki dosyalarında saklanır.

İKİNCİ BÖLÜM

Eğitim Uygulaması

(Değişik başlık:RG-20/9/2008-27003) İşletmelerde mesleki eğitim

Madde 183- (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Kapsama alınan meslek alan/dallarında öğrenim gören öğrencilerin 12 nci sınıfta işletmelerde mesleki eğitim görmeleri esastır.

(Değişik:RG-20/9/2008-27003) Ancak, **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulu kararı ile ilgili alan/dalın modüler eğitim programlarını uygulamaya elverişli eğitim birimi bulunan işletmelere, 11 inci sınıf öğrencileri de mesleki eğitim için gönderilebilir.

Bakanlık ile kamu ve özel kurum ve kuruluşları arasında yapılan protokollere veya iş birliği proje anlaşmalarına göre eğitim yapan kurum ve meslek alan/dallarındaki öğrenci/kursiyerlerin,

işletmelerde gerçekleştirilecek uygulamalı meslekî eğitimleri, bu protokol veya proje anlaşmalarına dayalı olarak düzenlenen uygulama yönergesindeki hükümlere göre yürütülür.

(Değişik dördüncü fıkra:RG-20/3/2009-27175) Sektörün özelliği, çalışma ve kapasite durumu ile kurum ve iklim koşulları da dikkate alınarak yılın belli zamanlarında faal olan meslek alan/dallarında öğrenim gören otelcilik ve turizm meslek lisesi ile diğer meslek liselerinin yiyecek-içecek hizmetleri, konaklama ve seyahat hizmetleri ile eğlence hizmetleri alanı öğrencileri, 10 uncu veya 11 inci sınıftan itibaren mesleki eğitimlerini işletmelerde yoğunlaştırılmış olarak görebilirler. Öğrencilerin okulda veya işyerinde görecekları eğitimin tarihleri belirlenirken, her iki birimdeki eğitime ortalama altışar aylık zaman ayrılır. Bu süre, ihtiyaç duyulması halinde Valilikçe değiştirilebilir. Ancak, genel olarak öğrencilerin bir öğretim yılında kesintisiz olarak ekim-mart ayları arasındaki dönemde okulda, nisan-eylül ayları arasındaki dönemde işletmelerde eğitim görmeleri esastır. 10 uncu ve 11 inci sınıflarda derslerin kesildiği tarih ile yıl sonu beceri sınavı sonrasında öğrencilere ikişer haftalık dinlenme izni verilir. Son sınıf öğrencilerinin teorik ve uygulamalı eğitimleri derslerin kesilmesi ile birlikte sona erer.

Her öğrenci, meslek alan/dalının öğretim programındaki ilgili sınıfa ait temrin, iş, proje, deney veya hizmetin en az % 80 ini yapmak ve uygulamalardan başarılı olmak zorundadır.

Öğrencilerin meslekî eğitimlerini aynı iş yerinde sürdürmeleri esastır. Ancak, ilgili sınıfa ait uygulamaların bir kısmının işletmelerde yapılamaması durumunda, eksik kalan uygulamalar, işletme ile kurum müdürlüğünün anlaşması ile ders yılı içinde başka işletmelerde veya kurumda telâfi eğitimi programına göre tamamlanır.

Programlarında ön görülen uygulamalardan bir kısmının ders yılı içerisinde yapılamaması durumunda, ikinci dönemin son beş haftası içinde eksik kalan uygulamaların kurumda tamamlanması amacıyla yoğunlaştırılmış telâfi eğitim programı düzenlenir. Bu program süresince alınacak puanlar da ikinci dönem notunun belirlenmesinde dikkate alınır.

Teorik eğitim

Madde 184- Meslek derslerinin teorik eğitimi, kurumda veya işletmelerin eğitim birimlerinde yapılabilir.

Teorik eğitim;

a) Bir sınıfın aynı meslek alanı/dalındaki öğrencilerin tamamının aynı işletmede meslekî eğitim görmesi, işletmede eğitim birimi bulunması ve işletme yönetiminin istemesi durumunda o işletmede,

b) Birbirlerine yakın, değişik işletmelerde meslekî eğitim gören bir sınıfın aynı meslek alanı/dalındaki öğrencilerin eğitimi, bu işletmelerden uygun olanında,

c) (a) ve (b) bentlerindeki olanakların mevcut olmaması durumunda kurumda yapılır.

Ancak, teorik meslek derslerinin eğitiminin işletmede yapılabilmesi için en az 8 kişilik öğrenci grubunun bulunması gerekir.

İşletme yönetiminin istemesi durumunda kurum müdürlüğünce, ilgili meslek derslerinin teorik eğitimini yaptıracak öğretmenler işletmede görevlendirilebilir. Bu durumdaki öğretmenlerin ek ders ücreti işletme tarafından ödenir.

Teorik eğitim için izin

Madde 185- İşletmeler; öğrencilere teorik eğitim için kurum müdürlüğünce düzenlenecek programa göre haftada iki gün ücretli izin vermekle yükümlüdürler.

Dönemler

Madde 186- Kurum ve işletmelerde meslekî eğitim uygulamasında bir ders yılı iki dönemden oluşur. Dönemlerin başlama ve bitiş tarihleri yıllık çalışma takvimi ile belirlenir.

İş dosyası tutma

Madde 187- İşletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilere; öğretim programlarına uygun olarak yapacakları temrin, iş, proje, deney ve hizmetlerle ilgili resimleri, projeleri ve değerlendirme çizelgelerini kapsayan meslekî eğitim ile ilgili bir iş dosyası tutturulur.

Dosyadaki her resim, proje veya çalışmaya ait değerlendirme çizelgesi ve varsa diğer doküman, usta öğretici veya eğitici personel ile koordinatör öğretmen ve öğrenci tarafından imzalanır.

İşletmeler yönünden gizlilik taşıyan işlerde resim, proje ve benzeri doküman, iş dosyasına konulmaz. Bu resim ve projeler, yıl sonu beceri sınavı komisyonunca değerlendirilmek üzere işletme tarafından saklanır.

İş dosyası, öğrencinin ikinci dönem meslekî eğitim puanları ile birlikte kurum müdürlüğüne gönderilir.

Yurt dışında staj/beceri eğitimi

Madde 188- Öğrenciler, her türlü sorumluluk ve giderler kendilerine ait olmak üzere staj/beceri eğitimlerini, yurt dışındaki işletmelerde de yapabilirler. Buna göre veli, işletmenin staj/beceri eğitimine uygunluğuna dair yurt dışı temsilciliğinden alınan belge ve işletmenin staj/beceri eğitimi yaptıracağına ilişkin istek yazısı ile birlikte valilik onayı için kurum müdürlüğüne dilekçe ile başvurur.

Valilikçe izin verilen öğrenciler, bu eğitimlerinden önce belgelerini onaylatmak üzere yurt dışı temsilciliğine başvururlar. Staj/beceri eğitimi sonunda da eğitimin tamamlandığına dair belge yurt dışı temsilciliğine onaylatılır ve onay tarihinden itibaren 15 gün içinde belgeler kurum müdürlüğüne teslim edilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Görev ve Sorumluluklar

Meslekî eğitimde işletmelerin görev ve sorumlulukları

Madde 196- Meslekî eğitim yaptıracak işletmeler:

a) Öğrencilerin işletmede yapacakları meslekî eğitim, bu eğitime katılacak öğrenci sayısı ve eğitimin uygulanışı ile ilgili esasları düzenleyen protokolü işletme belirleme komisyonu ile birlikte imzalar ve eğitimi, çalışma takvimine uygun olarak yaptırır.

b) Meslekî eğitimin, ilgili meslek alan/dalları öğretim programlarına uygun olarak işletme belirleme komisyonu tarafından belirlenecek yerde yapılmasını sağlar.

c) İşletmede meslekî eğitim yapılacak alan/dalların her biri için öğrencilerin beceri eğitiminden sorumlu olmak üzere ustalık veya meslekî yeterliğe sahip ve iş pedagojisi eğitimi görmüş yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel görevlendirir.

d) Yeterli sayıda ve nitelikte usta öğretici veya eğitici personel bulunmaması durumunda, kurum müdürlükleri ile koordineli olarak açılacak iş pedagojisi kurslarına ilgili personelin katılımını sağlar.

e) Meslekî eğitim için gerekli olan temrin malzemesi ile araç-gereci temin eder.

f) İşletmede meslekî eğitim gören öğrenciye, yaşına uygun asgari ücretin % 30 undan az olmamak üzere ödenecek ücret tutarı, ücret artışı ve diğer olanakları kapsayan eğitim sözleşmesini, öğrenci velisi ve kurum müdürü ile birlikte imzalar.

g) Öğrencilerin devam durumlarını izleyerek devamsızlıklarını ve hastalık izinlerini süresi içinde ilgili kurum müdürlüğüne bildirir.

h) Öğrencilerin ilgili döneme ait puan çizelgelerini, dönem sonundan beş gün önce kapalı zarf içinde ilgili kurum müdürlüğüne teslim eder.

ı) Öğrenciler tarafından tutulan iş dosyasını, istenmesi durumunda veya yıl sonu beceri sınavından önce ilgili kurum müdürlüğüne teslim eder.

i) Öğrencilere telâfi eğitimi süresince ve kurumda yapılacak sınavlar için belirtilen günlerde ücretli izin verir.

j) Öğrencilere yarıyıl ve yaz tatili süresince toplam bir ay ücretli izin verir.

k) Öğrencilere bir ders yılı içinde devamsızlıktan sayılmak ve en çok devamsızlık süresini geçmemek üzere, ilgili kurum müdürlüğünün de görüşünü alarak ücretsiz mazeret izni verir.

l) Meslekî eğitim başladıktan sonra personel sayısının azalması durumunda da eğitime alınmış olan öğrencileri, mezun oluncaya kadar işletmede eğitime devam ettirir.

m) Öğrenci/kursiyerlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması için gerekli önlemleri alır ve tedavileri için gerekli sevk işlemlerini yapar.

n) Eğitimi yapılan meslek alan/dallarının öğretim programlarında bulunduğu hâlde işletmedeki olanaksızlıklar nedeniyle işlenemeyen konuların öğretimi için kurum müdürü ile iş birliği yapar.

İşletmelerde yapılan meslekî eğitimin plânlı bir şekilde yürütülmesi, programa uygunluğunun izlenmesi, ortaya çıkabilecek aksaklıkların ve eksikliklerin giderilmesi, öğrencilerin başarı, devam-devamsızlık ve disiplin durumlarının izlenmesi ve rehberlikte bulunulması amacıyla görevlendirilen koordinatör öğretmene gerekli kolaylığı sağlar.

(Değişik:RG-20/9/2008-27003) Öğrenci, çırak ve kursiyerler, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerince günde sekiz saatten fazla, meslekleri dışındaki işler ile bağımsız olarak Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin hükümlerine aykırı işlerde çalıştırılmaz. Bunlar, personele sunulan sosyal hizmetlerden yararlandırılırlar.

Teorik eğitimde görev alacak eğitici personel

Madde 197- Kurumda veya işletmelerde meslekî eğitim gören öğrencilerin teorik eğitimi, kurumun kadrolu/ücretli öğretmenleri veya işletmelerdeki eğitici personel tarafından yaptırılır.

İşletmelerde beceri eğitiminde görev alacak eğitici personel/usta öğretici

Madde 198- İşletmelerde beceri eğitimi, eğitici personel/usta öğreticilerce yaptırılır.

Eğitici personel/usta öğretici:

a) İşletmelerde yapılacak beceri eğitiminin plânlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi amacıyla kurum ve işletme yetkililerince yapılacak toplantılara katılır.

b) Teorik konular da dikkate alınarak koordinatör öğretmenle birlikte eğitim uygulamasına ait plânlar yapar ve eğitime başlanılan ilk hafta içinde plânları işletme yetkilisi ile kurum müdürünün onayına sunar.

c) Öğrenci/kursiyerlerin, işletmelerde yapacakları uygulamalı eğitime devam durumlarını günü gününe izleyerek sonuçlarını işletme yetkililerine bildirir.

d) Öğrenci/kursiyerlerin başarı durumlarını belirleyerek sonuçlarını işletme yetkililerine bildirir.

e) Eğitim hizmetlerini mevzuatına göre yürütür, bu konuda kurum ve işletmelerin yapacakları hizmet içi eğitim etkinliklerine katılır.

f) Eğitim etkinliklerinde, çalışma takvimine uyar.

g) Göreve gelememeleri durumunda, özürlerini zamanında işletme yetkililerine bildirir.

h) Beceri eğitiminde her öğrencinin, mesleğin özelliğine göre yaptığı temrin, iş, proje, deney veya hizmetin değerlendirilmesini çizelge üzerinde yapar, öğrenci ile birlikte imzalar ve bu dokümanın yer alacağı birer iş dosyası tutmasını sağlar.

ı) İşletmenin genel işleyişi, üretimi, iş akışı, iş güvenliği konularında öğrencilere bilgi verir.

Çıraklık eğitiminde iş yerinde aranacak koşullar

Madde 199- Çırak çalıştıran iş yerlerinde, eğitim programlarında belirtilen makine, takım, araç-gereç bulundurulur. Yerleşim yerinin sanayileşme düzeyi göz önüne alınarak (**Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003**) il istihdam ve mesleki eğitim kurulu bu araç-gerecin sayı ve niteliğinde değişiklik yapabilir.

Aday çırak ve çırak çalıştıran iş yerlerinde usta öğretici bulundurulması zorunludur. Bir usta öğreticinin pratik eğitimden sorumlu olacağı aday çırak ve çırakların toplamı altıdan fazla olamaz. Ancak bir iş yerinde usta öğretici, yanında çalışan her kalfa için bir aday çırak veya çırağın daha pratik eğitim sorumluluğunu alabilir. Bu durumda bir usta öğreticinin, pratik eğitiminden sorumlu olacağı aday çırak ve çırakların toplam sayısı sekizi geçemez.

İş yerlerinde usta öğretici olarak istihdam edilip aday çırak ve çırakların pratik eğitim sorumlulukları dışında görevi bulunmayanlar, 16 aday çırak veya çırağın pratik eğitim sorumluluğunu alabilirler.

Bünyesinde eğitim birimi oluşturulmuş olan işletmeler, aday çırak ve çırakların pratik eğitimlerini bu eğitim birimlerinde yapabilirler.

Çıraklık eğitiminde işveren veya vekilinin görev ve sorumlulukları

Madde 200- İşveren veya vekilinin aday çırak ve çırağa karşı olan görev ve sorumlulukları:

a) Aday çırak ve çırağın;

1) Millî, ahlâkî, insanî ve manevî değerlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak,

2) Pratik eğitimini eksiksiz yapmasını sağlayarak aday çırakları çıraklığa; çırakları kalfalığa hazırlamak,

3) En iyi şekilde yetiştirilmesi için, mümkün olan özeni göstermek, bu amaçla diğer ilgililerle iş birliği içinde çalışmak,

4) İzin, hastalık ve diğer nedenlerle olan devamsızlığını ilgili kurum müdürlüğüne bildirmek,

5) Pratik eğitimden sorumlu olacak usta öğreticiyi görevlendirmek,

6) Pratik eğitimle ilgili malzemeyi sağlamak,

7) Sözleşmesinde belirtilen koşullara uymak, ücret ve sosyal yardımlarını zamanında vermek,

b) Aday çırak ve çırağa her yıl, teorik eğitimin yapıldığı zamanlar dışında bir ay ücretli izin vermek.

c) Teorik eğitime devam etmesini sağlamak için kurum müdürlüğünce belirlenecek programa uygun olarak aday çırak ve çırağa haftada bir gün ücretli izin vermek veya teorik eğitimin iş yerinde yapılması durumunda teorik eğitim süresince ücretli izinli saymak.

d) Aday çırağın ilgi ve yeteneğine uygun meslek seçimi yapmasına yardımcı olmak, iş hayatı koşullarına uyumunu sağlamak ve çalışmayı sevmesine yardımcı olmak.

e) Çıraklık süresini tamamlayan çırağın, açılacak ilk kalfalık sınavına girmesini sağlamak.

İşletme koşullarına uyma

Madde 201- Öğrenci, çırak ve kursiyerler, işletmelerin koşullarına ve çalışma düzenine uymak zorundadır. Bunlar, üretim ve hizmetle ilgili gizliliği gerektiren konularda başkalarına bilgi

veremez. Kendilerine verilen işleri özenle yapar, iş yerine ait makine, araç-gereci korur, pratik ve teorik eğitimine düzenli olarak devam eder ve sınavlarına girer, sözleşme koşullarına uyarlar.

Öğrenciler sendikal etkinliklere katılamazlar.

ALTINCI KISIM **İşletmelerde Eğitim Biriminin Kuruluş, İşleyiş ve Çalışma Esasları** **BİRİNCİ BÖLÜM**

Kuruluş, Eğitim Ortamı ve İşleyiş

Kuruluş

Madde 202- On ve daha fazla öğrenciye beceri eğitimi yaptıracak işletmeler, bu amaçla bir eğitim birimi kurar. Bu birimin donatımı, amacına uygun olarak işletme tarafından yapılır.

Fizikî ortam

Madde 203- Eğitim birimi, en az on öğrencinin eğitim yapabileceği asgari standartlarda, çağın gereklerine ve her türlü sağlık ve koruyucu güvenlik önlemlerinin alındığı eğitim-öğretime uygun bir ortamda oluşturulur.

Eğitim ortamı

Madde 204- Eğitim birimi, beceri ve teorik eğitime uygun olarak düzenlenir, fizikî mekân, eğitimin özelliği, meslek alanı/dalı dikkate alınarak günün koşullarına göre gerekli ve yeterli araç-gereçle donatılır.

Öğrenci/kursiyerler, işletmenin ortak kullanım alanlarından da yararlandırılır.

İşleyiş

Madde 205- Eğitim birimindeki eğitim-öğretim etkinlikleri, ilgili mevzuat hükümlerine göre kurum ile işletme arasında yapılan plânlama doğrultusunda yürütülür. İşletme, kendi personeli için alınmasını zorunlu gördüğü işletmeye uyum eğitiminin öğrencilere de verilmesini sağlar.

İKİNCİ BÖLÜM

Eğitim Kurulu ve Eğitim Birimi Personelinin Görevleri

Eğitim kurulu

Madde 206- Eğitim kurulu, işletme sahibi veya üst düzey yetkililerinin katılımı ile eğitim yöneticisi ve eğitim biriminde görev yapanlardan oluşur. Bu kurul, eğitime ilişkin tüm iş ve işlemlerde kararlar alır.

Kurul ayrıca, işletmenin eğitime ilişkin genel politikasını ve eğitim gereksinimini, yapılacak eğitimle ilgili yöntem ve ilkelerini belirler. Eğitim etkinliklerinin sonuçlarını değerlendirir.

Eğitim birimi personeli

Madde 207- Eğitim biriminde, işletme sahibi/yöneticisi tarafından işletmede eğitimden sorumlu yönetici ve öğrenci/kursiyer sayısına göre yeterli sayıda eğitici personel/usta öğretici görevlendirilir. İşletmede istenilen nitelik ve sayıda eğitici personel/usta öğretici bulunmaması durumunda, kurumlardan meslek dersleri öğretmenleri görevlendirilebilir.

Eğitim yöneticisinin görevleri

Madde 208- Eğitim yöneticisi, eğitim birimindeki tüm etkinliklerin plânlanması, yürütülmesi ve sonuçlandırılmasını sağlar.

İş birliği yaptığı kurum müdürü/müdürleri ile koordineli olarak çalışır.

Eğitim ile ilgili olarak yaptığı iş ve işlemlerden işletme sahibi/yöneticisine karşı sorumludur.

Usta öğretici/eğitici personel görevlendirilmesi

Madde 209- Eğitim biriminde yeterli sayıda;

a) Ustalık yeterliğini kazanmış, öğrenci/kursiyerlerin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, meslekî eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan usta öğretici,

b) Meslekî yeterliğe sahip öğrenci/kursiyerlerin iş yerindeki eğitiminden sorumlu, iş pedagojisi eğitimi almış, meslekî eğitim yöntem ve tekniklerini bilen ve uygulayan veya kurumlarda atölye, laboratuvar, meslek dersleri öğretmenliği yapabilme yetkisine sahip eğitici personel görevlendirilir.

Çalışanların eğitimi

Madde 210- Çalışanların meslekî eğitimlerinde; iş birliği anlayışı çerçevesinde kamu ve özel kurum ve kuruluşlara ait okul ve eğitim merkezlerinin tüm olanaklarından yararlanır.

DOKUZUNCU KISIM **Meslekî Eğitim ve İstihdam** **BİRİNCİ BÖLÜM**

Meslekî Eğitim Almış Olanların Alanlarında İstihdamı ve Hâlen Çalışanların Durumu

Meslekî eğitim almış olanların alanlarında istihdamı

Madde 246- Kanun kapsamına alınan il ve mesleklerde; belediyeler ve iş yeri açma izni vermeye yetkili diğer kurum ve kuruluşlar iş yeri açacaklardan, meslek odaları ise iş yeri sahibi olarak üye kaydı yaptıracaklardan alan/dalı ile ilgili ustalık belgesi istemek zorundadır.

Bu iş yerlerinde, alanlarında meslekî eğitim görmüş olanlar istihdam edilir.

Kanun'a göre istihdam edilenlerin meslekî ve teknik orta öğretim diploması, sertifika ile kurs bitirme, kalfalık, ustalık, iş yeri açma belgelerinden en az birine sahip olmaları gerekir. Yapacağı işe uygun meslekî eğitim aldıklarını belgelendirmeyenler istihdam edilmezler. İş yeri sahipleri, istihdam edecekleri kişilerden, yapacakları iş ile ilgili meslekî eğitim aldığını gösterir belgeyi istemek zorundadır.

Ustalık belgesine sahip olanlar veya bunları iş yerlerinde çalıştıranlar, bağımsız iş yeri açabilirler. Bunlar, iş yerinin şube/şubelerini açmak istemeleri durumunda, açılacak her şubede meslek dalı ile ilgili ustalık belgesi bulunan en az bir kişiyi istihdam etmek zorundadırlar. İstihdam edilen bu ustalar başka bir iş yerinde çalışamazlar.

Hâlen çalışanlar

Madde 247- Kanun kapsamında olan il ve mesleklerde faaliyet gösteren iş yerlerinde çalışanlar; durumlarına uygun belgelendirme yapılması veya çalıştıkları işe uygun meslekî eğitim almaları için işverence meslekî ve teknik eğitim kurumlarına yönlendirilir. Bu kurumlarca gerekli eğitim verilir ve rehberlik yapılır.

Çalışanların meslekî eğitimlerinde; iş birliği anlayışı çerçevesinde kamu ve özel kurum ve kuruluşlara ait okul ve eğitim merkezlerinin tüm olanaklarından yararlanılır.

Çalışanlara, bu eğitimleri süresince işveren tarafından izin verilerek belge almaları sağlanır. Eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Kapsam dışı mesleklerde çalışanlar

Madde 248- Kanun kapsamı dışındaki il ve mesleklerde iş yeri sahibi olanlar ile işletmede çalışanlara verilecek olan belgeler, o meslek ve o il Kanun kapsamına alınıncaya kadar ilgili meslek kuruluşlarınca mevzuatına uygun olarak verilir.

Meslek kuruluşu bulunmayan sektörlerde bu işlemler, sektöre hizmet veren eğitimle ilgili kuruluşlar tarafından yürütülür.

İKİNCİ BÖLÜM

Meslekî Eğitimin Seviyesi ve Türü

Meslekî eğitimin seviyesi

Madde 249- Meslekî eğitimin seviyesi belirlenirken, meslek standartlarına uygunluk esastır. İstihdam edileceklerin meslek seviyeleri; mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum, davranış ve yeterliklere göre yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşlar tarafından belirlenir ve belgelendirilir.

Her seviye, bir sonraki seviyenin niteliklerini ve daha kapsamlı meslekî çalışma yapabilmek için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış, görev ve işlemleri içerir.

Meslekî eğitimin türü

Madde 250- (Değişik:RG-20/9/2008-27003) Mesleki eğitim; örgün, çıraklık, yaygın mesleki ve teknik eğitim ile açık öğretim ve uzaktan eğitim yoluyla verilir. Bu eğitim; Bakanlıkça belirlenen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız iş yeri açma, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden biri veya birkaçı ile belgelendirilir.

Kanun kapsamındaki il ve mesleklerde faaliyet gösteren işletmelerde istihdam edilenlerin hangi tür meslekî eğitimle meslekî eğitim programını tamamlayacağı Bakanlığın koordinesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, en çok işçi ve işvereni temsil eden konfederasyon ile meslek kuruluşları ve ilgili sektör temsilcilerinin katılımıyla oluşturulan komisyonca belirlenir.

ON BİRİNCİ KISIM

İşletmelerde Meslekî Eğitimin Denetimi

BİRİNCİ BÖLÜM

Denetime İlişkin Esaslar

Denetim

Madde 287- Bakanlığa bağlı eğitim kurumlarının dışında kamu, özel kurum ve kuruluşlarında yapılan aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde yapılan meslekî eğitim, öğrenci/kursiyerlerin bu eğitiminden sorumlu işletmelerin bağlı olduğu oda temsilcilerinin katılımı ile

oluşturulan denetim komisyonunca ve gerektiğinde Bakanlığa bağlı müfettişler veya görevlendirilecek elemanlarca; çalışanların meslekî eğitim alıp almadığı, iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık koşulları bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca denetlenir. Denetimle ilgili raporların bir örneği gereği için valiliğe, bilgi için Bakanlığa gönderilir.

Denetim komisyonu

Madde 288- (Değişik birinci fıkra:RG-05/01/2005-25691) İşletmelerdeki meslekî eğitimin denetimi için; **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kurulunca, işletmenin bağlı olduğu ilgili meslek odasından bir temsilci, kurum müdürlüğünden bir yönetici/alan öğretmeni,İŞKUR il müdürlüğünden en az şube müdürü düzeyinde bir temsilci ve eğitimin yapıldığı meslek alan/dalında uzmanlaşmış en az iki temsilciden her yıl komisyon kurulur. Bir ilde ihtiyaca göre aynı meslek dalında birden fazla komisyon oluşturulabilir.

(Değişik ikinci fıkra:RG-05/01/2005-25691) Bu komisyon, valilik onayından sonra çalışmaya başlar.

Denetim komisyonları, gerektiğinde meslek kuruluşları tarafından aynı amaca yönelik olarak kurulmuş bulunan denetim birimleri ile iş birliği yapar.

Komisyonun görevleri

Madde 289- Eğitim-öğretimle ilgili konularda yapılacak rehberliğin yanında komisyonlar, örneğine uygun forma göre denetim görevini yaparlar.

Komisyon;

- a) Fizikî koşullar ve donanım bakımından işletmenin meslekî eğitime uygun olup olmadığını,
- b) Meslekî eğitimden sorumlu olanların istenilen nitelikleri taşıyıp taşımadıklarını,
- c) Meslekî eğitimin, öğretim programlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını,
- d) Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine uyulup uyulmadığını,
- e) Önceki denetimde belirlenen aksaklıkların giderilip giderilmediğini,
- f) İş yerinde çalışanların meslekî eğitim belgesinin olup olmadığını denetler.

Denetim sonucu başarılı bulunan işletmelerin, diğer işletmeleri teşvik bakımından teşekkür veya takdir belgesi ile ödüllendirilmesi için **(Değişik ibare:RG-20/9/2008-27003)** il istihdam ve mesleki eğitim kuruluna öneride bulunabilir.

İKİNCİ BÖLÜM

Yürürlük Hükümleri

Yürürlük

Madde 316- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 317- Bu Yönetmeliğin ON BİRİNCİ KISIM ile ilgili hükümlerini Millî Eğitim Bakanı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, diğer hükümlerini ise Millî Eğitim Bakanı yürütür.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1970). Ahlak Öğretileri. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Akbıyık, A. (2001). Ahilik Kültürü Üzerine. Ankara: Kültür Ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Akbıyık, A. (2002). Şanlıurfa'da Yaşayan Ahilik Kültürü. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Akbıyık, A. (1998). Ahilik Geleneği Şanlıurfa'da Yaşıyor. *Aksiyon Dergisi*, Sayı: 58 (32), 15-21.
- Akbıyık, A. (1999). Ahilik Kültürü. *Bizim Urfa Dergisi*, (2), 125-139
- Akça G. (2003). Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı, Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Fonksiyonları ve Bugünkü Kurumlar <http://www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s.14/akca.pdf> Erişim Tarihi: 07.02.2013.
- Akyüz, Y. (1985). Türk Eğitim Tarihi. Ankara: Türk Eğitim Tarihi Yayınları.
- Altıntaş, H. (1998). Estetik Açından Ahilik ve Fütüvvetnâmeler. *Türk Kültür Dergisi*, (312), 115-116
- Anadol, Y. C. (1991). Türk-İslam Medeniyeti'nde Ahilik Kültürü ve Fütüvvetnâmeler. Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Andaç, F. (2009). Osmanlı Döneminde Ahilik Teşkilatı. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: II (16), 1-15.
- Arıcı, K. (1989). Bir Sosyal Güvenlik Kurumu Olarak Ahilik. Ankara: Karınca Yayınları.
- Arıcı, K. (2001). Ahilik ve Çalışma Hayatımız: Ahilik Kültürünün Günümüzde Uygulanabilirliği Meselesi. Ankara: Karınca Yayınları.
- Arslan, M. (2005). İş ve Meslek Ahlakı. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Arslan, N. (1969). Eylem ve Düşünce Açısından Çağımız 20. Yüzyıl, İstanbul: Hilal Matbacılık.
- Ateş, S. (1977). Tasavvufta Fütüvvet. Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları.
- Aydın P. (2001). Yönetmelik Meslekî ve Örgütsel Etik. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aydın, K. (2007). Geçmişten Günümüze Ahilik. İstanbul: Ahilik Vakfı Yayınları.
- Bakır, M. A. (1991). Ahilik ve Mesleki Eğitim. *Toplumsal Tarih Dergisi*, Sayı: 5 (29), 57-58.
- Bayram, M. (1995). Ahi Evren. Ankara: TDV Yayınları.
- Bayram, S. (1987). Ahilik, Vakıflar ve Loncalar. *Ahilik Yolu Dergisi*, (15), 9-10.
- Bayram, M. (1997). Baciyanı Rum: Anadolu Selçukluları Döneminde Genç Kızlar Teşkilatı. İstanbul: Yayıncılık Matbaası.
- Bayram, S. (1994). Ahilik ve Bir Ahi Şeceresi. *Bellekten*, Sayı: LVIII (222), 295-309.
- Baykurt, A. (1999). Osmanlı'nın 700. Yılında Sosyo-Ekonomik Bir Kuruluş Olan Ahilik ve Kooperatifçilik. *Karınca Dergisi*, 64 (47), 35-36.
- Bektaşoğlu, M. (2001). Türk'e Özgü Bir Kurum Olan Ahilik. *Diyanet Vakfı Dergisi*, Sayı: 122 (62), 41-50.
- Bektaşoğlu, M. (2004). Ahilik ve Tasavvuf. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 11-20.

- Bektaşoğlu, M. (1999). Osmanlı'da Ahilik ve Esnaf Ahlâkı. (2. Baskı). Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Bektaşoğlu, M. (2002). Sosyal Dayanışmada Öncü Kuruluş: Ahilik. *Diyanet Avrupa Dergisi*, Sayı: 175 (18), 46.
- Bıyıklı, Y. (2003). Ahilik. Trabzon: Eser Ofset.
- Bilgiseven, A. K. (1982). Eğitim Sosyolojisi. İstanbul: Nehir Yayınları.
- Bozyiğit, A. E. (1989). Ahilik ve Çevresinde Oluşan Kùltür Değerleri Bibliyografyası (1912-1988). Ankara: MEB Yayınevi.
- Bosnalı, Ö. (1986). Osmanlı Devleti'nde Ahilik Teşkilatı ve Çalışma Hayatı. *Karınca Dergisi*, (42), 11-39.
- Burak, M. ve Özçelik, Ö. (2007). Bir Medeniyet Kurumu Olarak Vakıflar Ve Sosyal Hizmet Kurumları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 1-5.
- Cahen, C. (1986). İlk Ahiler Hakkında. *TTK Belleten*, Sayı: 197, 591-601.
- Cevizci, A. (2002). Etiğe Giriş. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (1999). Paradigma Felsefe Sözlüğü. İstanbul:Paradigma Yayınları.
- Cora, İ. (1990). Ahilik örgütünün Osmanlı Toplumundaki Yeri ve Ahilik Örgütü İlkelerinin Günümüz Esnaf ve Zanaatkarlarına Uygulanabilirliği. *Türk Kùltürü Dergisi*. Sayı: XII (54), 75-112.
- Cumbur, M. (1985). 14. Yüzyıl Başlarında Edebiyatımızda Ahilik. *Milli Kùltür*, III (2), 33-37.
- Çağatay, N. (1997). Ahilik ve Sanatkârlar. Ankara: Türkiye Esnaf Ve Sanatkârlar Konfederasyonu Yayını.
- Çağatay, N. (1989). Bir Türk Kurumu Olan Ahilik. Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakùltesi Yayınları.
- Çağatay, N. (1996). I. Uluslararası Ahilik Kùltürü Sempozyumu Bildirileri (13-15 Ekim 1993, Ankara). Ankara: Kùltür Bakanlığı Yayınları.
- Çağatay, N. (1982). Anadolu'da Ahilik ve Bunun Kurucusu Ahi Evren. *Belleten*, XLVI (182), 423-436.
- Çağatay, N. (1989). Ahilik. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Çağatay, N. (1989). Bir Türk Kurumu Olan Ahilik. Konya: SÜ Yayınları.
- Çalışkan, Y. (2001). Kùltür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik. Ankara: Kùltür Bakanlığı Yayınları.
- Çalışkan, Y. ve İkiz, M. L. (1993). Kùltür, Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik. Ankara: Kùltür Ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Çetin, İ. (2000). Bir Fikir Sistemi Olarak Ahilik. Ankara: Kùltür Bakanlığı Yayınları.
- Çivitçi, S. (1978). Bir Türk Kurumu Olarak Ahilik. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Demir, A. (2000). Osmanlı Devletinin Kuruluşu ve Ahilik. İstanbul: Ahi Kül. Arş. Ve Eğt. Vak. Yayınları.
- Demir, A. (1996). Anadolu Selçuklular Devrinde Fütüvvet ve Ahilik. İstanbul: Ahilik Vakfı Yayınları.

- Demir, G. (2003). Ahilik ve Demokrasi. (2. Baskı). İstanbul: Ahilik Vakfı Yayınları.
- Demirci, M. (1996). *Ahilikte Tasavvufi Boyut: Fütüvvet*. Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, VII (41), 83-89.
- Demirci, R. (1998). Ahilik ve Kooperatifçilik. *Karınca Dergisi*, (586), 3-5.
- Doğan, H. (2006). Ahilik ve Örtülü Bilgi Günümüz İşletmecilerine Dersler. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Durak İ., Yücel A. (2010). Ahiliğin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Günümüze Yansımaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.15,S.2.
- Ekinci, Y. (1988). Ahilik ve Meslek Eğitimi. Ankara: MEB Yayınevi.
- Ekinci, Y. (1989). Ahilik. Ankara: Sistem Ofset.
- Ekinci, Y. (2001). Ahilik. (2. Baskı). İstanbul: Polat Yayınları.
- Ekinci, Y. (1990). Ahilik ve Meslek Eğitimi. İstanbul: MEB Yayınları.
- Erken, V. (1998). Bir Sivil Örgütlenme Modeli: Ahilik. Ankara: Seba Yayınları.
- Erken, V. (2008). Bir Sivil Örgütlenme Modeli: Ahilik. Ankara: Göl Yayınları.
- Erken, V. (1986). Ahilik Müessesinde Eğitim ve Yönetim. Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Erken, V. (2002). Bir Sivil Örgütlenme Modeli Ahilik. (2. Baskı). Ankara: Berikan Elektronik Basım Yayın.
- Gemici, N. (1993). Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitimin Gelişimi ve Endüstri Meslek Liselerinin Durumu. İstanbul: *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Glasser, W. (1999). Okulda Kaliteli Eğitim. (2. Baskı). İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Göksu, S. (2000). Sokrat ve Eflatun'dan Günümüze Ahilik. İstanbul: Polat Yayınları.
- Güllülü, S. (1977). Ahi Birlikleri. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Gülvahaboğlu, A. (1991). Sosyal Güvenlik Öncüsü Ahi Evran Veli ve Ahilik. Ankara: Memleket Yayınları.
- Gündüz, İ. (1983). Osmanlılarda Devlet-Tekke Münasebetleri. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Güngör, E. (1995). Türk Kültürü ve Milliyetçilik. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Hatemi, H. (1995). Ahi Ahlakı. (2. Baskı). İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Kayaoğlu, İ. (2006). Fütüvvet ve Ahilik. *Türk Kültürü Dergisi*. Sayı: XIV (166), 598-603.
- Kazıcı, Z. (1986). Osmanlı İhtisâb Kanunnâmeleri ve Ahilik. İstanbul: Gelenek Yayıncılık.
- Kılıç, R. (1992). Ahlakın Dini Temeli. Ankara: MEB Yayınları.
- Koç, B. (2006). İşletmelerin Finans Olanakları ve İç İşleyişleri. *OTAM*, (20), 185-196.
- Köksal, A. (1986). Ahilik ve Ahlak Anlayışı. İzmir: Meşher Basımevi.
- Köksal, M. (2007). Ahilik. Ankara: Ulus Yayınları.
- Köksal, M. (2005). Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü-2. Ankara: MEB Yayınevi.
- Köksal, M. (2001). Ahilik Kültürünün Dünü ve Bugünü. (2. Baskı). Ankara: TSE Yayınları.
- Köprülü, F. (1988). Osmanlı Devleti’nin Kuruluşu. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.

- MEB, Mesleki Teknik Eğitimin Tarihçesi, (http://etogm.meb.gov.tr/index.asp7sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki. 05.04.2013)
- Miskeveyh, İbn. (1983). Ahlakı Olgunlaştırma (Çev. A. Şener-C.Tunç-İ. Kayaoğlu). Ankara: Cenk Yayınları.
- Nasır N. (2002). Anadolu Ahiliği'nin Sosyo-Ekonomik Yönleri, *Hacı Bektaş Veli Dergisi*, Sayı:24, s.65
- Ocak, A. Y. (1999). Osmanlı Devleti'nin Kuruluşunda Ahilik ve Şeyh Edebalı: Problematik Açından Bir Sorgulama. *Halk Kültürü Dergisi*, Sayı: 25 (4), 99-105
- Ocak, A. Y. (1989). Türkiye'de Ahilik Araştırmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Belleten*, X (40), 625-640.
- Okay, C. (1986). Ahilik ve Esnaf. İstanbul: *Toplumsal Tarih Dergisi*, 9 (52), 21-31.
- ORHİM (1987). Görüşler Serisi: Çıraklık Ve Meslek Edinme Kanunu İle Memurlar Ve İşçiler İle Bunların Emeklilerine Konut Edindirme Yardımı Yapılması Hakkında Kanunun Uygulamaları Ve Alınması Gerekli Tedbirler. İstanbul: Orhim Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (1997). Ahilik Teşkilatından Günümüz İşletmelerine İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışı. Kayseri: Cihan Ofset.
- Özen, K. (2002). Sivas Yöresinde Ahilik. Ankara: MEB Yayınevi.
- Özgeevren, M. (1998). Geleneksel Türk Hayatında Ahlak Anlayışı. (2. Baskı). İstanbul: Nehir Yayınları.
- Özgener, Ş. (2004). İş Ahlâkının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Öztürk, C. (2001). Türkiye'de Mesleki ve Teknik Eğitimin Doğuşu. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 14 (34), 321-338.
- Öztürk, N. K. (1998). Kamu Yöneticilerinin Kararlarında Etik Değerler. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Sakaoğlu, N. (2003). 14. Yüzyıldan 21. Yüzyıla Türkiye'de Eğitim. İstanbul: Nas Yayınları.
- Sezgin, A. (1989). Ahi Evran'ın Manevi Dünyası ve Ahilik Disiplini. *Gençlik Jurnalı Dergisi*, Sayı: 62 (25) 21-28.
- Sezgin, İ. (1986). Çıraklık Ve Mesleki Eğitimi Kanunu Ve Yeni Mesleki Ve Teknik Eğitim Sistemi. Ankara: MEB Yayınları.
- Soykurt, R. (1980). İnsanlık Bilimi Ahilik. (2. Baskı). Ankara: Afsaroğlu Matbaası
- Soykurt, R. (1971). Orta Yol Ahilik. Ankara: Güneş Matbaacılık.
- Soykurt, R. (2001). Türk Esnaf Töresinin Kaynağı-Ahilik. *Türk Dünyası Tarih Dergisi*, Sayı: 228 (186), 131-148.
- Sucu, M. (1996). Ahi Ocakları ve Bir Ahilik Belgesi. Malatya: Yol Yayınları
- Şeker, M. (1993). İbn Batuta'ya Göre Anadolu'nun Sosyal-Kültürel ve İktisadî Hayatı ile Ahilik. Ankara: Kültür Bakanlığı HAGEM Yayınları.
- Şımşek, M. (2002). Ahilik. Ankara: Kültür Ve Turizm Bakanlığı Yayınları.

- Şimşek, M. (2000). Toplam Kalite Yönetimi ve Ahilik. İstanbul: Ahi Yönetim Danışmanlık Ve Basın Yayın Matbaası.
- Şimşek, M. (2002). TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması Ahilik. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Tan, N. (2009). Ahilik Kutlamalarında Yeni Süreç: Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın Öncülüğünde İlk Ahilik Çalıştayı. (30-31 Mayıs 2009, Kayseri). *Milli Folklor*, 11 (82), 168.
- Taeschner, F. (1972). İslâm'da Fütüvvet Teşkilatının Doğuşu Meselesi Ve Tarihi Çizgileri (Çev: Semahat Yüksel). *TTK Belleten*, 36, Ankara.
- Tezcan, M. (1991). Ahilikte Gençlik ve Eğitimi. *Milli Kültür Dergisi*, Sayı: 89, 55-68.
- Tezcan, M. (1988). Eğitim Sosyolojisi. Ankara: Bilim Yayınları.
- Topçu, N. (1997). Ahlâk Nizamı. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Turan, S. (2006). Yarınların Türkiye'si İçin Okulu Yeniden Tasarlamak Ve Düşünmek. *Türk Eğitim Sisteminde Yeni Paradigma Arayışları Bildiriler Kitabı*. (4-5 Kasım 2006, Ankara). 307-317.
- Türkkan, N. (2002). Ahilik: TKY ve Tarihteki Bir Uygulaması. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Uslu, M. (2006). Şeyh Seyyid Hüseyin İbn Gaybi Fütüvvetnamesinde Ahilik İle İlgili Görgü Kuralları. *Erciyes Dergisi*, (141), 9-11.
- Ülken, H. Z. (2001). Ahlak. İstanbul: Fırat Yayıncılık.
- Yakıcı, A. (2001). Ahilik ve Fütüvvetnameler. *Diyanet Vakfı Dergisi*, Sayı: 264 (382), 18-19.
- Yılmaz, A. (1995). Ahilikte Din ve Ahlak Eğitimi. (2. Baskı). Ankara: Karınca Yayınları.
- Yücel, A. (2005). Ahilikte Eğitim ve Amaçları. *Atatürk Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Dergisi*, 3 (3), 193-202.
- http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/14_2/3.pdf Erişim Tarihi: 06.02.2013
- <http://www.belgeler.com/blg/tma/sosyal-yardimlasma-ve-dayanisma-vakiflarinin-yoksullukla-savasim-politikalari-icin-deki-yeri-eskisehir-ornegi> Erişim Tarihi: 06.02.2013
- Erişim Tarihi: 07.02.2013
- <http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 07.02.2013).
- <http://islamekonomisi.org/ornek-kurum-ahilikte-is-ve-meslek-ahlaki/> Erişim Tarihi: 07.02.2013
- <http://www.belgeler.com/blg/16dd/is-etigi-ve-ahilik-business-ethics-and-ahi-community>. Erişim Tarihi: 10.02.2013
- <http://www.mersinesob.org.tr/v2/ahilik-kulturu-haftasi> Erişim Tarihi: 16.02.2013
- <http://www.diyadinnet.com/YararliBilgiler-512&Bilgi=ahilik-felsefesi> Erişim Tarihi: 16.02.2013
- <http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=63%3Aahilik-makale-4&option> Erişim Tarihi: 16.02.2013
- <http://www.ahilik.net>. Erişim Tarihi: 16.02.2013
- http://www.ahilik.net/index.php?view=article&id=69%3Aahilik-makale-10&option=com_content&Itemid=41 Erişim Tarihi: 16.02.2013

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/09/966043/dosyalar/2013_01/21071308_mesleketii.pdf Erişim Tarihi: 16.02.2013

<http://www.ankesob.org.tr/ahilik/ahiliknedir.html> Erişim Tarihi: 21.02.2013

<http://www.kirklareli.edu.tr/download/files/69691661/01-cengiz-seker.pdf> Erişim Tarihi: 21.02.2013

<http://www.erepublik.com/zh/article/ahilik-2-b-ouml-1-uuml-m--2035553/1/20> Erişim Tarihi: 21.02.2013

<http://www.tarihteahili.com/sayfa.asp?blogid=42&pagem=Ahilikte%20E%F0itim> Erişim Tarihi: 11.03.2013

<http://www.dem.org.tr/ded/19/ded19mak3.pdf> Erişim Tarihi: 18.03.2013

http://psikiyatriksosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2010/02/ahlak_gelisimi.pdf Erişim Tarihi: 21.03.2013

Erişim Tarihi: 26.03.2013

Erişim Tarihi: 30.03.2013

Erişim Tarihi: 05.04.2013

<http://www.belgeler.com/blg/t2c/etik-kodlarinin-rekabet-stratejilerine-etkileri-ve-bir-alan-arastirmasi> Erişim Tarihi: 07.04.2013

http://akademi.itu.edu.tr/buker/DosyaGetir/42146/etik_DersNotlari.pdf Erişim Tarihi: 07.04.2013

<http://www.etik.gov.tr> 18.04.2013

<http://www.toplumsaletik.org.tr> Erişim Tarihi: 20.04.2013

<http://acikarsiv.atilim.edu.tr/browse/326/370848.pdf> Erişim Tarihi: 22.04.2013

<http://www.tedmer.org.net> Erişim Tarihi: 29.04.2013

http://etogm.meb.gov.tr/index.asp7sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki Erişim Tarihi: 07.05.2013

<http://www.ahilik.net> Erişim Tarihi: 22.05.2013

http://etogm.meb.gov.tr/index.asp7sayfa_id=300&sayfa=tarihce_mesleki Erişim Tarihi: 25.05.2013

<http://www.igiad.com.tr> Erişim Tarihi: 04.06.2013