

ÇIRAKLARIN DİNİ İNANÇLARINA GÖRE İŞ AHLAKI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ (ORDU İLİ ÖRNEĞİ)

Mevlüt KAYA*
Semra ÇİNEMRE**

Öz

Bu çalışmanın amacı İslam dini ve iş ahlakı ilişkisi çerçevesinde literatür çalışması yapmak ve çırakların dini inançları ile iş ahlakı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla geliştirilen "İş Ahlakı Ölçeği", 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Ordu ili Mesleki Eğitim Merkezi'nde öğrenim gören 116 çırağa uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde ve hipotezlerin test edilmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, ticaretle yalan söylememe prensibi ve ticaretle ilgili bir ayete inanma durumu ile çırakların iş ahlakı tutum puan ortalamaları arasında önemli bir fark olduğu; ticaretle ilgili bir hadise inanma durumu ile çırakların iş ahlakı tutum puan ortalamaları arasında ise önemli bir fark olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İslam dini, dini inanç, iş ahlakı, mesleki eğitim merkezi, çıraklık.

According to the Religious Beliefs of Apprentices Examining of the Degree of Their Business Ethics (The Case of Ordu)

Abstract

The main aims of this study are to set forth the relationship between Islamic religion and business ethics in light of literature and to examine the relationship between the religious faith of apprentices and the level of their business ethics. For this purpose a "Scale of Business Ethics" was developed and administered to 116 apprentices who studied at *Mesleki Eğitim Merkezi* (Professional Education Center) in Ordu, 2011-2012 academic years. For the analysis of data and checking of hypothesis, one-way variety analysis (ANOVA) was used. It was found that there was a significant difference between the principle of not lying and believing a verse related to the trade and the average total scale scores; there was no significant difference between the believing a hadith concerning trade and the average total scale scores.

Key words: Islamic religion, religious faith, business ethics, professional education center, apprenticeship.

Giriş

Peter Madsen'in deyişiyle iş ahlakını tanımlamak, "çiviye taş duvara mıhlamak" kadar zor bir sorundur. Çünkü bu kavramla neyin ifade edildiği konusunda genel kabul görmüş bir görüş yoktur. Benzer şekilde

* Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Eğitimi Anabilim Dalı, mkaya@omu.edu.tr.

** Arş. Gör., Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Eğitimi Anabilim Dalı, semra_c.emre@hotmail.com.

iş ahlakının belirli ve sınırları çizilmiş bir alanını göstermek de güçtür.¹ Ancak genel itibariyle iş ahlakı, temelde iş dünyasında neyin doğru, neyin yanlış olduğunu belirleyen ahlaki ilke ve prensipler bütünü olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunlar, uygulamalı bir alan bilgisi olan iş ahlakının konu alanına girer. Bu sorunlar, çalışanlar arasında olduğu gibi; çalışanlarla yöneticiler arasında, işletmeyle alışverişte bulunanlar ya da işletmeyle diğer çevresel faktörler arasında da olabilir.² Bu yönüyle iş ahlakı, sadece teorik olarak ahlak felsefesiyle değil, günlük ahlaki değerlerle de sıkı sıkıya ilişkilidir.

Pek çok ahlaki alanda olduğu gibi, iş ahlakı konusunda da en temel standartlar, kaynağını dinlerden alır. Nitekim gerek Yahudilik, gerek Hıristiyanlık ve gerekse İslam inanç sisteminde iş yaşamını düzenleyen pek çok ahlaki prensip bulunur.³ Özelde İslamiyet'in iş ahlakı konusundaki yaklaşımına bakıldığında ise, aslında İslam medeniyetinin iş ahlakı ile ilgisinin, dinin ortaya çıkış tarihi kadar eski olduğu görülür. Nitekim bizzat Hz. Peygamber'in ticaretle uğraşmış olması yanında, Kur'an'da da iş ahlakına dair adalet, doğruluk, güven, ihlas ve ihsan gibi Müslümanların ticari ilişkilerini düzenleyen pek çok ahlak kodu bulunur. İslam tarihine bakıldığında da; ilk Müslüman toplulukların, kaynağını İslam'dan alan iş ahlakı sayesinde, kendi içerisinde ticari bir düzenden yoksun olan Arap toplumunun yapısında büyük bir reform meydana getirdiği ve inançla iş arasında sıkı bir ilişki kurarak kısa sürede politik ve ekonomik bir güç haline geldiği görülür. Daha sonraki yüzyıllarda da, gerek Selçuklular döneminde gerekse Osmanlılar döneminde ilk yüzyıllardaki İslam toplumlarında olduğu gibi ilerlemenin ve mutlak güç haline gelmenin bir yolu da, yine iş ahlakında gözetilen ilke ve pren-

¹ Peter Madsen ve Jay M. Shafritz, *Essential of Business Ethics*, Penguin Books Inc., New York, 1990, s. 1-2, akt. Sabahat Bayrak, *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001, s. 3.

² Mahmut Arslan, *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitabevi, 3. bs., Ankara, 2012, s. 19.

³ Dinlerin iş ahlakına yaklaşımı konusunda detaylı bilgi için bkz. Mahmut Arslan, "Türkiye'de İslam ve İş Ahlakı", *Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlak*, ed. Recep Kaymakcan ve Mevlüt Uyanık, Dem Yayınları, İstanbul, 2007, s. 411-414; Şükrüye Burcu Kınran, *İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İÜSBE, İstanbul, 2006, s. 17-23; Sibel Tunçay, *İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi SBE, 2009, s. 23-27.

sipler olmuştur.⁴ Bu bağlamda ahilik teşkilatının varlığı, iş ahlakına ne derece önem verildiğinin kurumsal bir göstergesidir. Hiyerarşik düzen içerisinde işleyen ahilik sisteminde kişilerin meslek sahibi olabilmeleri için yamaklık, çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından geçmeleri bir zorunluluktur.⁵ Dolayısıyla bu teşkilatların en önemli fonksiyonlarından birisi de, ustalığa kadar devam eden bu eğitim sisteminde, meslek hayatına hazırlanan adayların İslami ilke ve prensiplerle en iyi şekilde yetiştirilmesidir.

Ne var ki zamanla Müslüman toplumlar, İslam dininin iş ahlakına verdiği değeri göz ardı ederek, iş ahlakına ilişkin değerlerden uzaklaşmışlardır. Bu durum neticesinde de, ahilik kurumunda olduğunun aksine; paylaşımı önemsemeyen, sadece kazanmaya odaklanan, rekabetçi ve seküler bir iş anlayışı gelişmiştir. Nitekim özellikle globalleşme neticesinde küresel adaletsizlik çok daha net bir şekilde ortaya çıkmış; sanayi devrimi, teknolojik gelişme ve kitlesel üretim; işsizlik, düşük ücret, kötü çalışma koşulları ve yaygın sefaletle yol açmıştır. Gelir dağılımı daha da kötüleşmiş, kalkınmışlarla az gelişmişler; zenginlerle fakirler arasındaki mesafe giderek açılmıştır.⁶ Neticede bireyler ve toplumlar arasında ahilki değerlerde görülen çözümler, dengeli bir toplumu tehdit eder duruma gelmiş ve büyük planda pek çok gayrı ahilki duruma zemin hazırlamıştır.⁷ Dolayısıyla tüm bu problemler karşısında günümüz dünya toplumlarında iş ahlakına duyulan ihtiyaç giderek yükselişe geçmiştir.⁸

İş ahlakına temas eden sosyal bilimler araştırmalarına bakıldığında; dindarlığın, ekonomik davranışın önemli bir belirleyicisi olarak kabul edildiği görülür.⁹ Bu durumda dindarlıkla iş hayatı ilişkisini sınyan

⁴ Mehmet Kenan Şahin, "Dini Açıdan İş Ahlakı: İnancın İş Ahlakının Sürdürülebilirliğine Katkısı Üzerine", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 14, sayı: 2, Sivas, 2010, s. 448-450.

⁵ M. Fatih Uşan, *Çıraklık Sözleşmesi*, Mimoza Yayınları, Konya, 1994, s. 16, akt. Selim Eyigün, *Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi (Bursa İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE, 2008, s. 20.

⁶ Ahmet Tabakoğlu, "Ahilik ve İş Ahlakı", *31 Mayıs 2008 İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu*, İstanbul, s. 49-51.

⁷ Detaylı bilgi için bkz. Mustafa Köylü, *Küresel Ahlak Eğitimi*, DEM Yayınları, İstanbul, 2006.

⁸ Bayrak, *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, s. 4.

⁹ Bkz. Zahide K. Aygün ve diğerleri, "Work Values of Turkish and American University Students", *Journal of Business Ethics*, vol. 80, no. 2, Jun. 2008, s. 211.

çalışmaların yapılmış olması beklenir. Ancak ülkemizdeki literatüre bakıldığında, iş ahlakına din-ahlak ilişkisi açısından yaklaşan çalışmaların, özellikle İslam dininin gelenek ve görenekleri, emir yasak ve tavsiyelerine odaklandığı görülmektedir. Yapılan çalışmaların diğer büyük bir çoğunluğu da, Türk İslam dünyasında oldukça önemli bir kurum olan ahilik teşkilatı üzerinde yoğunlaşmaktadır.¹⁰ Oysa mesleğe hazırlanan, geleceğin işçileri olan çırakların iş hayatı konusunda nasıl yetiştirildiği ve iş ahlakına ilişkin tutumlarının neler olduğu da, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur.

1. İslam Dini ve İş Ahlakı

İslam ahlak anlayışı; rüşvet almamak, malı överek yalan söylememek, ölçü ve tartıda hile yapmamak ve müşteriye aldatmamak başta olmak üzere kaynağını Kur'an ve sünnetten alan pek çok ilkeyle, iş yaşamını düzenlemiştir.¹¹ İslam dinindeki tüm bu düzenlemeler, İslami etik sistemde iş ahlakını kapsayan; tevhid, adalet, hilafet (insanın yer-yüzünün halifesi olması) ve benzeri üstün prensiplerle düzenlenir.¹²

İslam'da, çalışmanın bireysel ya da toplumsal yaşamda denge sağlaması bakımından bir erdem olduğu görülür. Ancak, İslami anlayıştaki çalışma, Protestanlıktaki; "çalışmanın kendi içerisinde bir değer olduğu" ilkesinden de farklıdır. Weber, İslam'da, Protestanlıkta olduğu gibi kapitalizm ruhunun bulunmamasını, İslam toplumlarındaki tasav-

¹⁰ Sözü edilen çalışmaların listesi için bkz. Süleyman Özdemir, "Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış", *İşletmelerde İş Etiği*, ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İTO Yayınları, İstanbul, 2009, s. 327, 329.

¹¹ Bkz. Bakara: 2/188; Necm: 53/39-41; Cum'a: 62/10; Şuara: 26/181-183; "Doğru sözlü ve kendine güvenilir tacir, ahirette peygamberler, siddikler ve şehitlerle beraber buluncaktır." (Tirmizî, Büyû', 4; İbn Mâce, Ticarat, 1); "Alıcı ve satıcı doğru söyler, her şeyi açıkça ortaya koyarsa alışverişleri hayırlı ve mübarek olur." (Buhâri, Büyû', 19); "Kusurlu bir malı, ayıbını söylemeden satmak, bir müslümana helal olmaz." (İbn Mâce, Ticarat, 45); "Gerçeği gizleyip yalan söyleyerek yapılan alışverişin bereketini Allah Teala yok eder." (Buhâri, Büyû', 19, 26); Hz. Peygamber, geçmiş milletlerin helakine sebep olan günahlardan birinin de eksik ölçüp tartmaları olduğunu beyan etmiştir. (Bkz. Tirmizî, Büyû', 9); "Satarken ve alırken, borcunu isterken ve öderken kolaylık gösteren kimseye Allah rahmet eylesin." (Buhâri, Büyû', 16); "İşçinin hakkını teri kurumadan ödeyiniz." (Buhâri, İcâra, 10); "Allah bir şeyin kullanımını haram kılmışsa, ondan elde edilen kazanç da haramdır." (Ebu Dâvud, Büyû', 63, 64).

¹² Gillian Rice, "Islamic Ethics and the Implications for Business", *Journal of Business Ethics*, vol. 18, no. 4, Feb., 1999, s. 347-349.

vuf geleneğinin etkisine bağlar.¹³ Bu bağlamda, İslami kültürde iş yaşamı deyince, bir yandan insan ruhuna ahlaki anlamda derinlik katmak, öte yandan da bireyin dünyayla ilişkileri kesilmeden, çalışma hayatına girip, gelirini temin etmesi amaçlanmaktadır. İslam'ın çalışma hayatına bakışını ele alan İslam düşünürü Seyyid Hüseyin Nasr da, İslami anlayışta işe karşı sorumluluğun, Allah'a karşı da söz konusu olduğunu; dolayısıyla Allah'a karşı olan sorumluluğun, ölümden sonra da sonuç doğurduğunu belirterek, iş ahlakının insanın nihai dirilişiyle de bağlantılı olduğunu vurgular.¹⁴

İslam dini başta olmak üzere dinlerin bu ve benzeri iş ahlakına yönelik öğütleri, iş ahlakının tüm iş dünyası çalışanları arasında yerleşmesi ve yaygınlaşmasında büyük rol oynamıştır. Çünkü dinler ahlakla ilgili sadece soyut öğütler vermekle kalmamakta, bu öğütlerini başta peygamberler olmak üzere yüce şahsiyetlerin örneğinde yaşama geçirmekte ve bunları iman esaslarıyla, ibadetlerle ve toplumsal bağlarla desteklemekte, bu dünya ve öte dünyada karşılığının görüleceği vadiyle iyice motive etmektedir.¹⁵

Kur'an ve sünnetten sonra, İslam geleneğinde fütüvvet ve ahilik gibi iş hayatını düzenleyici sistemler de geliştirilmiştir.¹⁶ Ticaret hayatını düzenlemeyi hedefleyen bu sistemler sayesinde esnaflar arasında daha dayanışmacı bir yapı oluşturulmuş ve İslam ahlakı temeline dayanan bir tüccar zihniyeti yayılmaya çalışılmıştır.

Ahiliğin amaçlarını sosyo-ekonomik açıdan kısaca şu şekilde özetleyebiliriz: 1. Kişiyi eğitip üretici ve faydalı bir hale getirmek ve bu suretle onu toplumda layık olduğu en uygun yere ulaştırmak, 2. Ahlaklı, verimli ve üretken bir çalışma ortamı meydana getirmek ve bu ortamın sürekliliğini sağlamak ve 3. Karşılıklı güvene dayalı işbölümü ve işbirli-

¹³ Bkz. Max Weber, *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, çev. Gamze Aslan, Hil Yayınları, İstanbul, 1985, akt., Mahmut Arslan, "The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers", *Journal of Business Ethics*, vol. 31, no. 4, Jun. 2001, s. 321.

¹⁴ Joseph Kitagava, *Comparative Work Ethics*, Library of Congress, Washington, 1985, s. 54.

¹⁵ Cafer Sadık Yaran, "Erdem ve Ekonomi: Dini ve Felsefi Açıdan İş Ahlakı", *31 Mayıs 2008 İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu*, İstanbul, s. 21-22.

¹⁶ Ahmet Tabakoğlu, "Gayb İnançının Ekonomik Hayata Yansımaları", *Toplu Makaleler-2, İslam İktisadi Kitabevi*, İstanbul, 2005, s. 19.

ğini gerçekleştirerek toplumda sosyo-ekonomik dengeleri kurmak.¹⁷ İş ahlakını bu kadar önemseyen ve yazılı hale getiren bu teşkilatlar, özellikle Osmanlı Dönemi'nde iş hayatının dürüst ilkeler çerçevesinde yürütülmesine katkıda bulunarak, iş ahlakının kurumsallaşmasında önemli rol oynamıştır.¹⁸ İşte modern çağda da peşinden koşulan işçi-işveren dengesini, emeğin kutsallığını, kaliteli mal üretimini ve üretimden belli payların işçilere ödül olarak verilmesini ahi ocakları, gelenek haline getirmiştir.¹⁹

2. Mesleki Eğitim: Çıraklık Eğitimi

Mesleki eğitim, bireye iş hayatında belirli bir meslekle ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandırır ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleriyle geliştiren eğitimidir.²⁰ Mesleki eğitim, sadece örgün eğitimle sınırlı olmayıp, bunun yanı sıra yaygın eğitim kurumlarının çalışmalarını da kapsamaktadır. Bu bağlamda mesleki eğitim, gerçekleştirmek istediği amaçlara ve yöneldiği hedef kitleye göre; teknik eğitim, mesleki yaygın eğitim, geliştirme eğitimi ve uyum eğitimi gibi alanlara ayrılmaktadır.²¹

Çıraklık eğitimi ise, yetkili organlarca kabul edilmiş çıraklık standartlarına göre düzenlenmiş, çırak ya da kanuni vâsisi ile işveren yetkilisi tarafından imzalanmış bir çıraklık sözleşmesine göre, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını çırakta ilke olarak iş içerisinde geliştirme sürecidir.²²

Çıraklık eğitiminin hedef kitlesi olan genç çalışanlar, küçük ve orta boy işletmelerde istihdam edilmektedir. Ülke ekonomisinin lokomotif sektörünü oluşturan bu işletmelerin çalışmalarını aksatmaması için, bu

¹⁷ Refik Soykut, *Orta Yol Ahilik*, Güneş Matbaacılık, Ankara, 1971, akt., Arslan, *İş ve Meslek Ahlakı*, s. 160.

¹⁸ Şevki Özgener, *İş Ahlakının Temelleri: Yönelimsel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004, s. 78.

¹⁹ Adil Gülvahaboğlu, *Ahi Evran Veli ve Ahilik*, Memleket Yayınları, Ankara, 1991, s. 222.

²⁰ Cevat Alkan, Hıfzı Doğan ve Sezgin İlhan, *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 4.

²¹ Eyigün, *Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi*, s. 16.

²² Rahim Aladağ, *İş Çevrelerinin Çıraklık Eğitim Sisteminden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılama Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi EBS, 2006, s. 11.

alandaki istihdam edilen insan gücünün eğitilmesi son derece önemlidir.²³ Bu uyum sürecinin en önemli unsuru da çıraklık eğitimidir.

2.1. Çıraklık Eğitiminin Tarihi Gelişimi

Farklı tarih ve coğrafyalarda ortaya çıkan çıraklık olgusunun, aslında evrensel bir nitelik taşıdığı söylenebilir.²⁴ Türk tarihinde ise 12. yüzyılda düzene kavuşan Ahilik sistemi ile başlayan çıraklık eğitimi, Osmanlı döneminde becerili işgücü yetiştirmede temel yaklaşım olmuş; 17. yüzyıldan sonra lonca ve gedik sistemlerinde varlığını sürdürmüş ve bugüne kadar da insan gücünün yetiştirilmesinde bir kaynak olma özelliğini korumuştur.²⁵ Sanayi ve işyerlerinde çıraklık eğitimi düzenleyecek bir kanunun çıkarılması ile ilgili teşebbüsler ise, 1960'lı yıllarda başlamıştır. Ülkemizin planlı kalkınma dönemine girdiği 1963 yılından itibaren kalkınma planlarında sanayileşmeye öncelik verilmiş, sanayinin ihtiyaç duyduğu mesleki ve teknik insan gücünün yetiştirilmesi gereği üzerinde durulmuştur. En nihayetinde ülkemizde çıraklık eğitimi, 05.07.1977 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 2089 Sayılı *Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu* ile kanuni esaslara bağlanmıştır. Dokuz yıl süreyle yürürlükte kalan bu kanunla, sayıları 800 bin civarında olduğu tahmin edilen çırakların çırak eğitiminden istenen sonuçlar alınamamıştır. Daha sonra 1981, 1982, 1983 ve 1984 yıllarına ait programlarda 2089 sayılı kanunun yeniden düzenlenmesi ile ilgili tedbirlere yer verilmiştir. Aynı yıllarda çıraklık eğitimi yeniden düzenleyen *Çıraklık, Kalfalık ve Ustalık Kanunu* tasarısı ile mesleklerin kademeleri, her kademelerin unvan, yetki ve sorumluluklarına ilişkin tasarıların kanunlaşması gerçekleşmiştir.²⁶ 19.06.1986 tarihinde yürürlüğe giren 3308 sayılı *Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu*'nda çıraklık ve mesleki eğitim, bir bütünlük içerisinde ele alınmıştır. 10.07.2001 tarihinde ise, yürürlüğe giren ve bu kanunun bazı maddelerini değiştiren 4702 sayılı kanunla *Mesleki Eğitim Kanunu* olarak değiştirilmiştir.²⁷ Bu kanunla birlikte *Çıraklık Eğitimi* kav-

²³ Mehmet Taşpınar, *Elazığ ve Malatya'da Çıraklık Eğitimi ve Sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi SBE, 1992, s. 100-101.

²⁴ Ülker Akkutay, *Türkiye'de Çıraklık Eğitimi*, Ereğ Ofset, Ankara, 1991, s. 3.

²⁵ Eyigün, *Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi*, s. 21.

²⁶ Bkz. MEB, *Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi Görüşmeleri ve Kararları*, Ankara, 1990.

²⁷ Eyigün, *Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi*, s. 23-25.

ramı, *Mesleki Eğitim* olarak değiştirilmiş ve günün şartlarına göre eğitim ve öğretim programlarında yenilikler yapılmıştır.

2.2. Çıraklık Eğitiminin Günümüzdeki Durumu

3308 sayılı kanununun 12. maddesine göre çırakların eğitimi teorik ve pratik eğitim olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Teorik eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı çıraklık eğitim merkezleriyle, bakanlığın uygun göreceği kurum ve kuruluşlarda; pratik eğitim ise, işyerlerinde yapılmaktadır.

3308 sayılı kanununun 12. maddesi gereğince, çıraklar haftada sekiz saatten az, on saatten fazla olmamak üzere, pazar günü dışında her gün mesai saatleri süresince teorik eğitime katılmaktadırlar. Meslek adaylarına okutulan dersler şunlardır: Türkçe, Matematik, İş Güvenliği, Teknik Resim, Toplam Kalite Yönetimi, İşletme Bilgisi, Meslek Bilgisidir. Teorik eğitimde bakanlıkça hazırlanan müfredat programı takip edilmektedir. 3308 sayılı kanununun 14. Maddesi uyarınca çıraklık eğitimi uygulama kapsamında bulunan meslek dallarının süresi, mesleğin özelliğine göre 3-4 yıl devam etmektedir.²⁸

YÖNTEM

Araştırma, Ordu Mesleki Eğitim Merkezi'nde öğrenim gören çırakların bazı değişkenlere göre iş ahlakına yönelik tutumları esas alınarak yapılan bir çalışmadır.

Dini değer ve inançlar, çırakların iş ahlakına ilişkin tutumları üzerinde herhangi bir etkiye sahip midir? Bu ve buna benzer sorulara ışık tutmak amacıyla yaptığımız çalışmamızın asıl hedefi, meslek hayatına hazırlanan çırakların iş hayatındaki ahlaki değerleri, tutumları ve davranışlarını ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmamızda "*Ordu Mesleki Eğitim Merkezi'nde öğrenim gören çırakların dini inançları ile iş ahlakına yönelik tutumları arasında önemli bir ilişki var mıdır?*" sorusuna cevap aranmaya çalışılacaktır. Bu problem cümlesi doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur.

²⁸ Eyigün, *Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi*, s. 41, 48-49.

1. Araştırmanın Hipotezleri

1. "Müşterinin güvenini kullanıp yalan söylediğimde Allah'ın gördüğü düşüncesi aklıma gelmez." inancına katılma düzeyi yüksek olan çırağların iş ahlakı tutum düzeyleri daha düşüktür.

2. "Kur'an-ı Kerim'de ticaretle ilgili 'Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyiniz. Ancak, karşılıklı rızaya dayanan ticaret bunun dışındadır.'" ayetine katılma düzeyi yüksek olan çırağların iş ahlakı tutum düzeyleri daha yüksektir.

3. "Ticaretle ilgili 'Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar (işveren veya işçi), nebîler, sıddıklar ve şehitlerle beraberdir.'" hadisine katılma düzeyi yüksek olan çırağların iş ahlakı tutum düzeyleri daha yüksektir.

2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ordu ili Mesleki Eğitim Merkezinde 2011-2012 Eğitim Öğretim yılında öğrenim gören 250 çırağ oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, tesadüfi yöntemle seçilmiş, değişik mesleklerde çalışan 116 çırağtan oluşmaktadır.

3. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma, zaman dilimi olarak 2011-2012 eğitim-öğretim yılı; evren olarak da, Ordu ili Mesleki Eğitim Merkezinde öğrenim görmekte olan çırağlarla sınırlıdır. Bunun yanında, iş ahlakına ilişkin çok sayıda ayet, hadis ve temelini Ahilik kültüründen alan pek çok ilke ve prensip bulunmasına rağmen, bu çalışmanın hipotezleri bir ayet, bir hadis ve bir de ticarete yalan söylememe ilkesi ile sınırlandırılmıştır.

4. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması amacıyla "İş Ahlakı Ölçeği" geliştirilmiştir. Ölçeğin maddeleri, iş ahlakı konusundaki literatürden ve çırağların görüşlerinden faydalanılarak hazırlanmıştır. Ölçek 11 maddeden oluşmaktadır. İş ahlakı ölçeğinden en çok 55 puan, en düşük ise 11 puan alınabilmektedir. Puan düzeyi yükseldikçe bireylerin iş ahlakı düzeyleri yükselmektedir.

İş Ahlakı Ölçeği, Ordu Mesleki Eğitim Merkezi'nde 116 çırağa uygulanarak ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği çalışması yapılmıştır.

Geçerlik çalışması için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinde KMO değeri 0,77 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Yapılan döndürülmemiş temel

bileşenler faktör analizi sonucu, birinci aktörde toplanan 11 madde “İş Ahlakı Ölçeği”ni oluşturmuştur. Döndürülmüş (varimax) faktör analiz sonucunda “İş Ahlakı Ölçeği” üç alt boyuta (faktöre) ayrılmıştır. Ölçeğin madde ve toplam puan korelasyonları ile faktör analizi sonucu ortaya çıkan alt boyutlara ait faktör yükleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

İş Ahlakı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

Sıra No	İş Ahlakı Ölçeği Maddeleri	Mad.-T.Puan ko.	1. Faktör Yüğü	2. Faktör Yüğü	3. Faktör Yüğü
1	Tüketici olarak, araba sigortası ile ilgili bir hak iddia ediyorsa, zararın derecesine bakmaksızın alabildiğimce çok para almaya bakardım.	0,50	0,75		
2	Para kazanma mücadelesinde iş hayatında her şey mübahtır.	0,39	0,66		
3	Mesleğini icra eden işçinin tek ahlaki düşüncesi para kazanmaktır.	0,52	0,62		
4	Ürettiğim malın kalitesinin düşük olması ticaret ahlakına uygundur.	0,66		0,72	
5	Tamire gittiğim veya tamirini yaptığım yerlerde bazen sağlam parçalara bozuk deyip yenisi ile değiştirir ve bunu ticaret olarak görürüm.	0,53		0,72	
6	Çalıştığım dükkânda, her hafta belirli malların fiyatı artırılır, fakat ucuzluk damgası basılır. Bunda hiçbir yanlışlık olmadığını düşünürüm.	0,43		0,65	
7	Ticaret sırasında yemin ederek müşterinin ikna olmasını sağlamaya çalışırım.	0,65		0,44	

8	Dükkâna gelen kişilere sattığım parçaların tam fiyatından fazla söylerim.	0,50			0,70
9	Müşterinin güvenini kullanıp yalan söylediğimde Allah'ın gördüğü düşüncesi aklıma gelmez.	0,55			0,63
10	Bir süpermarkette alışveriş yaparken, fiyat kuponlarını ve paketlerin yerlerini değiştirmek gayet uygundur.	0,58			0,61
11	Ustam işyerinde olmadığı zamanlar işleri yavaşlatırım.	0,61			0,60

Ahlaki Tutum Ölçeği faktör analizi sonucuna göre üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin birinci alt boyutu iş ahlakında para kazanma sorunu, ikinci boyutu iş ahlakı algılarına ilişkin sorunlar, üçüncü boyutu ise iş ahlakının işyeri ve müşterilere ilişkin etik sorunları yer almaktadır.

Ölçeğin madde puanları ile toplam puanı arasındaki korelasyon katsayıları 0,39 ile 0,65 arasında bulunmuş ve bulunan bu korelasyon katsayıları $p < 0,01$ düzeyinde önemli olduğu görülmüştür. Ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,75 olarak bulunmuştur.

Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucu bulunan değerler, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yeterli olduğunu göstermektedir.

5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada kullanılan anket ve ölçeğin uygulanması, Nisan 2012 ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara uygulanan anketlerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Toplanan veriler SPSS programı ile istatistiksel işlemlere tabi tutulmuş ve tablo haline getirilmiştir.

Verilerin analizinde ve hipotezlerin test edilmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve sonuçların analizinde korelasyon tekniği kullanılmıştır. Grupların puan ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü için hata payı olarak en çok 0,05 kabul edilmiştir.

Bilgilerin analizinden elde edilen istatistiksel sonuçlar araştırmanın hipotezlerinin yorumlanmasında kullanılacak şekilde tablolaştırılmış ve bulgular bölümünde sunulmuştur.

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlarına yer verilmiştir.

1. Allah'ın Kendisini Gördüğünü Düşünmeden Müşteriye Yalan Söyleme Durumuna Göre Çırakların İş Ahlakı Düzeyleri

Tablo 1: "Müşterinin güvenini kullanıp yalan söylediğimde Allah'ın gördüğü düşüncesi aklıma gelmez." fikrine katılma durumuna göre çırakların iş ahlakı düzeyleri

Katılma Durumu	N	%	\bar{X}	S	Tukey
1.Hiç katılmıyorum	49	42,2	46,90	6,15	
2.Katılmıyorum	33	28,4	41,09	4,93	1-2
3.Kararsızım	22	19,0	37,73	5,29	1-3
4.Katılıyorum	7	6,0	38,57	5,28	1-4
5.Tamamen katılıyorum	5	4,4	34,60	8,56	1-5
Toplam	116	100,0	42,47	6,96	
Sd.=4/111 F=2,67 p=0,04 p<0,05 Önemli					

Tabloda, çırakların yaklaşık % 70'inin "Müşterinin güvenini kullanıp yalan söylediğimde Allah'ın gördüğü düşüncesi aklıma gelmez." fikrine katılmadığı, %19'unun kararsız olduğu ve yaklaşık %10'unun ise bu görüşe katıldığı görülmektedir.

Bu görüşe "hiç katılmıyorum" diyen çırakların iş ahlakı tutum puan ortalaması ($\bar{X} = 46,90$), "katılmıyorum" diyen çırakların puan ortalaması ($\bar{X} = 41,09$), "kararsızım" diyen çırakların puan ortalaması ($\bar{X} = 37,73$), "katılıyorum" diyen çırakların puan ortalaması ($\bar{X} = 38,57$) ve "tamamen katılıyorum" diyen çırakların puan ortalaması ise ($\bar{X} = 34,60$) olarak bulunmuştur.

Yapılan varyans analizi sonucunda "Müşterinin güvenini kullanıp yalan söylediğimde Allah'ın gördüğü düşüncesi aklıma gelmez." fikrine katılma durumuna göre çırakların iş ahlakı tutum puan ortalamaları arasında önemli bir fark görülmüştür. Hangi grupların ortalamaları arasında farkın önemli olup olmadığını görebilmek için çoklu karşılaştırma tekniklerinden Tukey testi kullanılmıştır. Tukey testi sonucunda "hiç katılmıyorum" diyen çırakların iş ahlakı tutum puan ortalaması diğer katılma durumlarını belirten çırakların puan ortalamasına göre daha yüksek olarak görülmüştür.

Elde edilen bu sonuçlara göre “Müşterinin güvenini kullanıp yalan söylediğimde Allah’ın gördüğü düşüncesi aklıma gelmez.’ inancına katılma düzeyi yüksek olan çıraqların iş ahlakı düzeyleri daha düşüktür.” şeklinde kurulan hipotezin doğrulandığı anlaşılmaktadır.

Kurt’un, örgütlü iş adamlarında İslam çalışma ahlakına yönelik yaptığı çalışmasında da, “İş dünyası ve ticaretin kendine özgü kuralları olduğu için dini inançlarımı hiçbir zaman işlerime karıştırmam.” ifadesine işadamlarının % 44,5’i “fikrime uygun”; % 11,5’i, “kararsızım”; % 36,2’si “fikrime uygun değil” seçeneklerini tercih ederken; % 7,8’i ise bu soruya cevap vermemiştir. Burada işadamlarının yarıya yakınının dini inançları ile ticari işleri arasında radikal bir ayrım yaptıkları görülmektedir.²⁹

2. Ticaretle İlgili Ayete İnanma Durumuna Göre Çıraqların İş Ahlakı Düzeyleri

Tablo 2: “ ‘Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyiniz. Ancak, karşılıklı rızaya dayanan ticaret bunun dışındadır.’ Kur’an’da ticaret ile ilgili bu ayet iş hayatında benim için önemli bir ölçüdür.” fikrine katılma durumuna göre çıraqların iş ahlakı düzeyleri

Katılma Durumu	N	%	\bar{X}	S	Tukey
1.Hiç katılmıyorum	6	5,2	40,33	5,53	1-5
2.Katılmıyorum	10	8,6	40,30	5,51	
3.Kararsızım	31	26,7	41,00	5,95	
4.Katılıyorum	41	35,3	42,05	7,86	
5.Tamamen katılıyorum	28	24,2	45,96	6,46	
Toplam	116	100,0	42,47	6,96	
Sd.=4/111 F=14,71 p=0,000 p<0,001 Önemli					

Tabloda, çıraqların yaklaşık % 60’ının “Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyiniz. Ancak, karşılıklı rızaya dayanan ticaret bunun dışındadır.’ Kur’an’da ticaret ile ilgili bu ayet iş hayatında benim için önemli bir ölçüdür.” görüşüne katıldığı, % 26,7’sinin kararsız olduğu ve yaklaşık % 14’ünün bu görüşe katıldığı görülmektedir.

²⁹ Abdurrahman Kurt, “Örgütlü İşadamlarında İslam Çalışma Ahlakı”, *İslam ve Çalışma Ahlakı Ulusal Sempozyumu*, 25-27 Kasım 2005, İzmir İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İzmir, 2008, s. 352-353.

Bu görüşe “hiç katılmıyorum” diyen çırakların iş ahlakı tutum puan ortalaması ($\bar{X}=40,33$), “katılmıyorum” diyen çırakların puan ortalaması ($\bar{X}=40,30$), “kararsızım” diyen çırakların puan ortalaması ($\bar{X}=41,00$), “katılıyorum” diyen çırakların puan ortalaması ($\bar{X}=42,05$) ve “tamamen katılıyorum” diyen çırakların puan ortalaması ise ($\bar{X}=45,96$) olarak bulunmuştur.

Yapılan varyans analizi sonucunda “*Ey iman edenler! Mallarınızı aranızda batıl yollarla yemeyiniz. Ancak, karşılıklı rızaya dayanan ticaret bunun dışındadır.*’ Kur’an’da ticaret ile ilgili bu ayet iş hayatında benim için önemli bir ölçüdür.” görüşüne katılma durumuna göre çırakların iş ahlakı tutum puan ortalamaları arasında ($p<0,001$ düzeyinde) önemli bir fark görülmüştür. Tukey testi sonucunda “tamamen katılıyorum” diyen çırakların iş ahlakı tutum puan ortalaması, “hiç katılmıyorum” diyen çırakların puan ortalamasına göre daha yüksek olarak görülmüştür.

Elde edilen bu sonuçlara göre sözü edilen ayete katılma düzeyi yüksek olan çırakların iş ahlakı düzeylerinin daha yüksek olduğuna ilişkin hipotezin doğrulandığı anlaşılmaktadır.

3. Ticaretle İlgili Hadise İnanma Durumuna Göre Çırakların İş Ahlakı Düzeyleri

Tablo 3: “‘Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar (işveren veya işçi), nebîler, siddîklar ve şehitlerle beraberdir.’ Peygamberimizin bu sözü ticaret yaparken benim düşünceme uygundur.” fikrine katılma durumuna göre çırakların iş ahlakı düzeyleri

Katılma Durumu	N	%	\bar{X}	S
1.Hiç katılmıyorum	14	12,1	44,00	6,06
2.Katılmıyorum	14	12,1	41,50	7,04
3.Kararsızım	32	27,6	41,25	5,41
4.Katılıyorum	32	27,6	41,63	7,93
5.Tamamen katılıyorum	24	20,6	44,92	7,62
Toplam	116	100,0	42,47	6,96
Sd.=4/111 F=1,35 p=0,25 p>0,05 Önemsiz				

Tabloda, çırakların yaklaşık % 58’inin “‘Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar (işveren veya işçi), nebîler, siddîklar ve şehitlerle beraberdir.’ Peygamberimizin bu sözü ticaret yaparken benim düşünceme uygundur.”

hadisine katıldığı, % 24,2'sini katılmadığı ve çıraqların % 27,6'sının ise kararsız olduğu görülmektedir.

“Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar (işveren veya işçi), nebîler, siddîklar ve şehitlerle beraberdir.” Peygamberimizin bu hadisi ticaret yaparken benim düşünceme uygundur.” fikrine “hiç katılmıyorum” diyen çıraqların iş ahlakı tutum puan ortalaması ($\bar{X}=44$), “katılmıyorum” diyen çıraqların puan ortalaması ($\bar{X}=41,50$), “kararsızım” diyen çıraqların puan ortalaması ($\bar{X}=41,25$), “katılıyorum” diyen çıraqların puan ortalaması ($\bar{X}=41,63$) ve “tamamen katılıyorum” diyen çıraqların puan ortalaması ise ($\bar{X}=44,92$) olarak bulunmuştur.

Yapılan varyans analizi sonucunda *“Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar (işveren veya işçi), nebîler, siddîklar ve şehitlerle beraberdir.”* Peygamberimizin bu sözü ticaret yaparken benim düşünceme uygundur.” fikrine katılma durumuna göre çıraqların iş ahlakı tutum puan ortalamaları arasında önemli bir fark görülmemiştir.

Elde edilen bu sonuçlara göre ticaretle ilgili ‘Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar (işveren veya işçi), nebîler, siddîklar ve şehitlerle beraberdir.’ hadisine katılma düzeyi yüksek olan çıraqların iş ahlakı düzeyleri daha yüksektir.” şeklinde kurulan hipotezin doğrulanmadığı anlaşılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Kâr ve verim elde etmenin öncelikli olarak hedeflendiği modern iş dünyasında, ahlaki ilke ve prensipler giderek göz ardı edilmiş ve bu duruma paralel olarak da toplumda pek çok ahlaki sorun baş göstermiştir. Bireyler ve toplumlar arasında ahlaki değerlerde görülen çözümler, büyük planda ise pek çok gayri ahlaki duruma zemin hazırlamıştır. Dolayısıyla tüm bu problemler karşısında günümüz dünya toplumlarında olduğu gibi, Türk toplumunda da iş ahlakına duyulan ihtiyaç giderek kendisini daha da çok hissettirir hale gelmiştir.

Ortaya çıkan problemler de düşünüldüğünde, iş dünyasında ideal olan hem ahlaki değerleri hem de ekonomik çabaları ahenkli bir denge içerisinde sürdürebilmektir. Bunun yolu ise, iktisadın da temelinde yer alan ahlakın tekrar önemsenmesinden geçmektedir. Nitekim ahlak disiplini, geçmişte olduğu gibi, günümüzde de küreselleşmenin getirdiği pek çok soruna çözüm sunmaktadır. Bunun için ahlaki ilke ve pren-

sipler, tıpkı ilk dönem İslam ekonomisinde ve sonraki yüzyıllarda ahilik sisteminde olduğu gibi yine ekonomik hayatla iç içe olmalı ve böylelikle; gerek ekonomik çabalardan gerekse ideal toplumdan beklenenler elde edilmelidir. Bu amaçla her şeyden önce, toplumda yaşanan değişimin karakteri iyi bir şekilde tahlil edilmeli ve bu değişimin olumsuz etkilerini giderecek yeni politikalar izlenmelidir. İş hayatı bağlamında; iş ahlakının genel ahlaktan bağımsız olamayacağı ve iş ahlakıyla ilgili ilkelerin yazılı metin şeklinde ortaya konulmasından ziyade, bunların işçi-işveren, çırak-usta başta olmak üzere genel olarak toplum tarafından da içselleştirilmesine dönük yöntemler geliştirilmelidir. Zira çıraklar üzerinde yaptığımız bu çalışmada da, *çırakların iş ahlakına ilişkin dürüstlük prensibine ve yine iş ahlakına ilişkin bir ayete inanma durumu ile iş ahlakı tutumları arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir*. Bu sonuçtan hareketle, iş ahlakına dair dini ilke ve prensiplerin, kişilerin iş ahlakı tutumlarını arttırdığı düşünülebilir. Bu bağlamda Mesleki Eğitim Merkezlerinde iş hayatı yolunda yetiştirilen çırakların gerek teorik gerekse uygulamalı ders programları, iş ahlakının gerekliliği göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmelidir. Böylelikle çıraklarda iş hayatına yönelik belli ahlaki ilke ve prensipleri içselleştirmiş bir iç disiplin geliştirmek mümkün olabilir. Bunun yanında; işçi-işveren, çırak-usta ilişkilerini inceleyen benzer alan araştırmaları da, konunun önemine ve iş ahlakının gerekliliğine katkıda bulunabilir.

Kaynakça

- Akkutay, Ülker, *Türkiye’de Çıraklık Eğitimi*, Ereğ Ofset, Ankara, 1991.
- Aladağ, Rahim, *İş Çevrelerinin Çıraklık Eğitim Sisteminden Beklentileri ve Bu Beklentilerin Karşılama Düzeylerinin Belirlenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi EBS, 2006.
- Alkan, Cevat, Hıfzı Doğan ve Sezgin İlhan, *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 2001.
- Arslan, Mahmut, “The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers”, *Journal of Business Ethics*, vol. 31, no. 4, Jun. 2001, s. 321-339.
- _____, “Türkiye’de İslam ve İş Ahlakı”, *Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlak*, ed. Recep Kaymakcan ve Mevlüt Uyanık, Dem Yayınları, İstanbul, 2007, s. 409-445.
- _____, *İş ve Meslek Ahlakı*, 3. bs., Siyasal Kitabevi, Ankara, 2012.

- Aygün, Zahide K. ve diğerleri, "Work Values of Turkish and American University Students", *Journal of Business Ethics*, vol. 80, no. 2, Jun. 2008, s. 205-223.
- Bayrak, Sabahat, *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2001.
- Buhari, Ebu Abdillah Muhammed b. İsmail, *Camiu's-Sahih*, Çağrı Yayınları, İstanbul, 1993.
- Ebu Davud, Süleyman b. Eş'as es-Sicistani, *Sünen*, Çağrı Yayınları, İstanbul, 1993.
- Eyigün, Selim, *Mesleki Eğitim Merkezi Öğrencilerinin Benlik Kavramlarının İncelenmesi (Bursa İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi SBE, 2008.
- Gülvahaboğlu, Adil, *Ahi Evran Veli ve Ahilik*, Memleket Yayınları, Ankara, 1991.
- İbn Mace, Ebu Abdillah Muhammed b. Yezid, Sünen, Çağrı Yayınları, İstanbul, 1993.
- Kınran, Şükrüye Burcu, *İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İÜSBE, İstanbul 2006.
- Kitagava, Joseph, *Comparative Work Ethics*, Library of Congress, Washington, 1985.
- Köylü, Mustafa, *Küresel Ahlak Eğitimi*, DEM Yayınları, İstanbul, 2006.
- Kurt, Abdurrahman, "Örgütlü İşadamlarında İslam Çalışma Ahlakı", *İslam ve Çalışma Ahlakı Ulusal Sempozyumu*, 25-27 Kasım 2005, İzmir İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İzmir, 2008, s. 330-357.
- MEB, *Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi Görüşmeleri ve Kararları*, Ankara, 1990.
- Özdemir, Süleyman, "Günümüz Türkiye'sinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış", *İşletmelerde İş Etiği*, ed. Sabri Orman ve Zeki Parlak, İTO Yayınları, İstanbul, 2009, s. 302-336.
- Özgener, Şevki, *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmelik Bir Yaklaşım*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Madsen, Peter ve Jay M. Shafritz, *Essential of Business Ethics*, Penguin Books Inc., New York, 1990.
- Rice, Gillian, "Islamic Ethics and the Implications for Business", *Journal of Business Ethics*, vol. 18, no. 4, Feb., 1999, s. 345-358.
- Soykut, Refik, *Orta Yol Ahilik*, Güneş Matbaacılık, Ankara, 1971.
- Şahin, Mehmet Kenan, "Dini Açıdan İş Ahlakı: İnancın İş Ahlakının Sürdürülebilirliğine Katkısı Üzerine", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 14, sayı: 2, Sivas, 2010, s. 443-467.
- Tabakoğlu, Ahmet, "Gayb İnancının Ekonomik Hayata Yansımaları", *Toplu Makaleler-2*, İslam İktisadı Kitabevi, İstanbul, 2005, s. 13-28.
- _____, "Ahilik ve İş Ahlakı", *31 Mayıs 2008 İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu*, İstanbul, s. 37-52.

- Taşpınar, Mehmet, *Elazığ ve Malatya'da Çıraklık Eğitimi ve Sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, SBE, 1992.
- Tirmizi, Ebu İsa Muhammed b.İsa b. Sevre, *Sünen*, Çağrı Yayınları, İstanbul,1993.
- Tunçay, Sibel, *İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi SBE, 2009.
- Uşan, M. Fatih, *Çıraklık Sözleşmesi*, Mimoza Yayınları, Konya, 1994.
- Weber, Max, *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, çev. Gamze Aslan, Hil Yayınları, İstanbul, 1985.
- Yaran, Cafer Sadık, "Erdem ve Ekonomi: Dini ve Felsefi Açından İş Ahlakı", *31 Mayıs 2008 İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu*, İstanbul, s. 19-35.