

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÇALIŞAN PROFİLİNİN İSLAM DİNİ TEMELİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

DOKTORA TEZİ

Mehmet Fatih KANOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce

Ağustos, 2022

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÇALIŞAN PROFİLİNİN İSLAM DİNİ TEMELİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

DOKTORA TEZİ

Mehmet Fatih KANOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce

Ağustos, 2022

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN PROFİLİNİN İSLAM DİNİ TEMELİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

Mehmet Fatih KANOĞLU tarafından hazırlanan tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda **DOKTORA TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce Üniversitesi

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Yunus Emre TAŞGİT

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Yusuf ÖCEL

Düzce Üniversitesi

Doç. Dr. Sedat ÇELİK

Şırnak Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BAYIRLI

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 22/08/2022

ÖZET

ÇALIŞAN PROFİLİNİN İSLAM DİNİ TEMELİNDE DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

KANOĞLU, Mehmet Fatih

Doktora, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK

Temmuz 2022, xv+203 sayfa

Tarihsel süreç içerisinde çağın ihtiyaçlarına göre çalışan özellikleri değişim göstermektedir. Bu değişim ile birlikte somut yetkinliklerin yanında çalışma hayatını etkileyen ahlaki özellikler daha fazla önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, bu araştırmada Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken profili ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemi üzerinden yürütülmüş, süreçler fenomenoloji deseni kapsamında tasarlanmıştır. Veriler doküman analizi ve görüşmelerle elde edilmiş, doküman analizi kapsamında Kur-an'ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin eserleri incelenmiştir. Görüşmeler maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak, farklı alanlarda uzman 15 kişi ile yapılmıştır. Bu araştırmada çalışma grubuna İslami hassasiyete sahip, işletme ve çalışma hayatına ilişkin tecrübeleri ve çalışmaları bulunan uzmanlar dâhil edilmiştir. Veriler yüz yüze ve çevrimiçi görüşmeler ile elde edilmiş ve yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen tüm veriler içerik analizine tabi tutularak kodlama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda 593 kod elde edilmiştir. Bu kodlar 30 kategori altında toplanmış ve temelde 4 tema (Allah'ı tanımak, kişisel özellikler, çalışma kavramına bakış açısı, paydaşlarla ilişkiler) ortaya çıkmıştır. Araştırmanın ikinci alt problemünde sorgulanan davranışsal özellikler, birinci alt problemin sonucunda ortaya çıkan bilişsel özelliklere dayanmaktadır. Dolayısıyla çalışanların sahip oldukları bilişsel özellikler, davranışların ana kaynağı olarak görülmektedir. Bu çalışmada da Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel düzey ile davranışsal düzey farklı temalar altında ele alınmıştır. Araştırma sonucunda; Müslüman çalışanların bilişsel düzeyde Allah'ı nasıl tanımaları gerektiği birinci temayı oluşturmuştur. Davranışsal düzeyde temel kişisel özelliklerinin neler olması gerektiği, çalışma kavramını hayatlarının neresine nasıl konumlandırmaları gerektiği ve paydaşlarıyla ilişkilerinin nasıl olması gerektiği diğer üç temayı oluşturmuştur. Sahip olunan bilgi düzeyi ve derinliği davranışları doğrudan etkilediği için, Müslüman bir çalışandan beklenen davranışların ortaya çıkması için, bilişsel düzeyde belirli bir olgunluk düzeyine ulaşılması gerektiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla birinci temanın somut çıktıları ikinci, üçüncü ve dördüncü temalarda ortaya konulan davranışsal süreçleri netice vermektedir. Elde edilen sonuçların bugünün çalışma hayatında karşılaşılan, ahlaki olmayan, negatif davranışlara İslami bir perspektifle çözüm sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Fenomenoloji, İslami Çalışma Ahlakı, İşgören, Kur-an'ı Kerim, Riyaz-üs Salihin,



ABSTRACT**A STUDY ON THE EVALUATION OF EMPLOYEE PROFILE IN THE BASIS
OF ISLAMIC RELIGION****KANOĞLU, Mehmet Fatih****PhD, Department of Business Administration****Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK****July 2022, xv+203 Pages**

In the historical process, the characteristics of employees have varied according to the needs of the age. With this change, in addition to concrete competencies, the moral characteristics that affect working life become more significant. In this context, this research, aims to reveal profile that a Muslim employee should have. The research was carried out using the qualitative research method, the processes were designed within the framework of the phenomenology pattern. The data were obtained through document analysis and interviews, and the works of the Holy Quran and Riyaz-üs Salihin were examined within the document analysis. Interviews were conducted with 15 experts in different fields using the maximum diversity sampling method. In this study, experts with Islamic sensitivity and with experience and studies related to business and working life were included in the study group. The data were obtained by face-to-face and online interviews and collected through a semi-structured interview form. All the data obtained were subjected to content analysis and coding operations were performed. As a result of the analysis, 593 codes were obtained. These codes were gathered under 30 categories and basically 4 themes (Getting to know Allah, personal characteristics, perspective on the concept of work, relations with stakeholders) emerged. The behavioral characteristics questioned in the second sub-problem of the study are based on the cognitive features that emerged because of the first sub-problem. Therefore, the cognitive characteristics of employees are seen as the main source of behavior. In this study, the cognitive level and behavioral level that a Muslim employee should have, were discussed under different themes. As a result of the research; the first theme was how Muslim employees should know Allah at the cognitive level. The other three themes are what should be the basic personal characteristics of the behavioral level, how they should position the concept of work in their lives and how their relationships with their stakeholders should be. Since the level and depth of knowledge possessed directly affect the behaviors, it has been determined that a certain maturity level must be reached at the cognitive level in order for the behaviors expected from a Muslim employee to emerge. Therefore, the concrete outcomes of the first theme follow the behavioral processes revealed in the second, third and fourth themes. It has been revealed that the findings obtained in the research results are generally compatible with the literature. It is believed that the

results obtained will provide a solution to non-moral, negative behaviors encountered in today's working life from an Islamic perspective.

Keywords: Islamic Moral Ethics, The Holy Quran, Riyaz-us Salihin, Employee, Phenomenology



İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	i
ÖZET.....	v
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	6
1.2. Araştırmanın Amacı	7
1.3. Araştırmanın Önemi	7
1.4. Araştırmanın Sayıtları	10
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	11
1.6. Tez Çalışmasının Örgütlenişi	12
2. LİTERATÜR.....	13
2.1. Çalışma Kavramı	13
2.2. Perspektifinden Çalışma ve Tarihsel Süreci.....	15
2.2.1. Modern/endüstri öncesi dönemde çalışma.....	16
2.2.2. Modern/endüstri dönemde çalışma.....	19
2.2.3. Post-modern/akışkan/endüstri dönemde çalışma.....	22
2.3. Çalışanların Sınıflandırılması.....	23
2.3.1. Yönetici.....	25
2.3.2. Çalışan (İşgören).....	29
2.4. Ahlak ve Etik Kavramı	32
2.5. Çalışma Ahlakı ve Tarihsel Süreci	35
2.6. Ahlak Kavramına İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	37
2.6.1. Normatif ahlak teorileri	38
2.6.1.1. Teleolojik ahlak teorileri	38
2.6.1.2. Deontolojik ahlak teorileri	40

2.6.2. Normatif olmayan (betimleyici) ahlak teorileri	42
2.6.3. İslam’da ahlak kavramı.....	43
2.7. Hak Dinlerin Çalışma Ahlakına İlişkin Yaklaşımları	46
2.7.1. Hristiyan dini perspektifine göre çalışma ahlakı	47
2.7.2. Yahudi dini perspektifine göre çalışma ahlakı	50
2.8. İslam Dini Perspektifine Göre Çalışma Ahlakı	52
2.9. İslami Çalışma Ahlakının Önemi	58
2.10. İslami Çalışma Ahlakının Hedef Kitleleri (Paydaşları).....	62
2.10.1. Çevre.....	62
2.10.2. Çalışanlar	65
2.10.3. Müşteriler-tüketiciler	68
3. YÖNTEM.....	71
3.1. Araştırmanın Yöntemi	71
3.2. Araştırmanın Deseni.....	75
3.3. Veri Toplama Araçları.....	76
3.4. Çalışma Grubunun Belirlenmesi	80
3.5. Verilerin Analizi.....	82
3.6. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliği	86
3.6.1. İnanılrlık	87
3.6.2. Güvenilebilirlik.....	88
3.6.3. Onaylanabilirlik	89
3.6.4. Aktarılabilirlik	89
3.7. Etik Açıklamalar.....	90
3.8. Araştırmacının Rolü	90
4. BULGULAR	91
4.1. Allah’ı Tanımak	94
4.1.1. Çalışanların Allah’a ilişkin hatırd tutması gereken hususlar	95
4.1.2. Allah’ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi.....	98
4.1.3. Allah’ın uhrevi mükâfatları	98
4.1.4. Allah’ın uhrevi cezaları	100
4.1.5. Allah’ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi	102
4.2. Kişisel Özellikler.....	103

4.2.1. İhlas ve niyet.....	104
4.2.2. Bireysel ahlaki davranışlar	105
4.2.3. Toplumsal ahlaki davranışlar.....	109
4.2.4. İlişki ve iletişim yönetimi	113
4.2.5. Sabırlı olmak ve şükretmek	116
4.2.6. Konuşma adabı	117
4.2.7. İnfak etmek	118
4.2.8. Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı.....	120
4.3. Çalışma Kavramını Konumlandırma.....	121
4.3.1. Bakış açısı	122
4.3.2. Uhrevi boyutu	124
4.3.3. İş yapma adabı	126
4.3.4. Nitelikli iş üretme	128
4.3.5. Alış-veriş.....	129
4.3.6. Helal ve temiz rızık.....	131
4.3.7. İlişkilerin yönetimi.....	133
4.3.8. Adaletli olmak	134
4.3.9. Liyakat ve sadakat	136
4.3.10. Toplantı adabı	138
4.4. Paydaşlarla İlişkiler	138
4.4.1. Tüm paydaşlar	139
4.4.2. Çalışanlar	141
4.4.3. Tüketici-müşteri.....	142
4.4.4. Yönetici-işveren.....	143
4.4.5. Komşular-rakipler.....	144
4.4.6. Beşeri çevre	145
4.4.7. Tabii çevre	146
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	149
5.1. Tartışma ve Sonuç	149
5.1.1. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel (itikadi) özellikler	153
5.1.2. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken davranışsal özellikler.....	155

5.2. Öneriler.....	165
6. KAYNAKLAR	167
7. EKLER.....	204
EK 1: Görüşme Formu	204
EK 2: Kur-an'ı Kerim'e İlişkin Kodlama.....	205
EK 3: Riyaz-üs Salihine İlişkin Kodlama	206
EK 4: Kur'an-ı Kerime İlişkin Kod-Kategori-Temalar	207
EK 5: Riyaz-üs Salihin'e İlişkin Kod-Kategori-Temalar.....	210
EK 6: Kod, Kategori ve Tema Listesi	213
EK 7: Örnek- Uzmanla Görüşme Metni.....	221



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Teleolojik ve Deontolojik Teorilerin Karşılaştırılması	38
Tablo 2. Protestan Çalışma Ahlakı ile İslami Çalışma Ahlakının Karşılaştırılması .	57
Tablo 3. Uzmanların Demografik Özellikleri	81
Tablo 4. Veri Analizi Sürecinde Kodlama Örneği	86
Tablo 5. Veri Analizi Sonucu Elde Edilen Kategori ve Temalar	91



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Nitel Araştırma Süreci	73
Şekil 2. Araştırma Süreci	74
Şekil 3. Uzmanlarla Görüşme Süreci.....	79
Şekil 4. Araştırma Planı	82
Şekil 5. Veri Analiz Süreci	85
Şekil 6. Veri Çeşitleme Süreci	89



1. GİRİŞ

İnsanoğlunun içinde bulunduğu zaman ve mekân faktöründen bağımsız olarak doğumdan ölüme, beşikten mezara kadar varlığını sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu ürün ve hizmetler, bir çalışma faaliyeti sayesinde ortaya çıkmaktadır. Çalışma faaliyeti bireysel gerçekleştirilebileceği gibi bir grup ya da kurum/işletme yapısı üzerinden de gerçekleştirilebilir. Günümüz küreselleşen dünyasında işletmeler oldukça rekabetçi bir ortamda faaliyetlerini sürdürmektedir. Böyle bir ortamda işletmeler başarılı olmak ve bu başarıyı devam ettirmek için birçok faktörü doğru yönetmelidir.

Üretim faktörleri bağlamında müteşebbis, sermaye, doğal kaynaklar ve teknoloji ile birlikte emek faktörü de kritik bir öneme sahiptir. Tarihsel süreç içerisinde üretimdeki rolü devamlı değişen emek faktörü günümüzde de farklı bir seviyeye gelmiş ve içinde bulunulan dönem itibarıyla rolü çok daha kritik bir hal almıştır.

Globalleşme ve yoğun rekabet ortamı ile birlikte “insan kaynakları faktörü” işletmeleri birbirinden ayıran en önemli kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatında insan kaynakları en basit şekilde yöneticiler (işverenler) ve çalışanlardan (iş görenler) oluşmaktadır. Araştırmacıların özellikle bu iki insan kaynağından yöneticilere odaklandığı, yöneticilerin sahip olması gereken özelliklerin neler olması gerektiği üzerine birçok çalışma yaptığı görülmektedir (Drucker, 1996; Thompson, 2002; Tortop, 1985; Ulusal ve Acar, 2007). Literatürde çalışanlarla ilgili farklı değişkenleri ele alan; çalışanların rol belirsizliği ve rol çatışmaları (Tokgöz, 2019), çalışanların işletmelerdeki statülerine göre hak ve sorumlulukları (Linton, 1936), çalışanların güçlendirilme algıları (Ceylan, 2002), yöneticilerle iş görenler arası iletişim (Soysal vd., 2016), çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışmalar (Candoğan ve Erigüç, 2006) gibi araştırmalar bulunmaktadır. Ancak çalışanın sahip olması gereken vasıfların ne olduğu, ne zaman nasıl hareket etmesi gerektiği, bunu yaparken nasıl bir niyete sahip olması gerektiği, üst-ast

bağlamında beraber çalıştığı kişilere karşı nasıl davranması gerektiği, toplumsal sorumluluklarını tespit etmeye yönelik kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Hâlbuki iş dünyasında bir üst basamağa çıkmak için başkalarının ayağına basma, ürün satma amacıyla diğer şirketler hakkında menfi propaganda yapma, hakkaniyetli ücret politikası uygulamama, yalana tenezzül etme, kurum içerisinde gıybet ve dedikodu gibi kötü sıfatların var olması, prim elde etme uğruna çalışma arkadaşının motivasyonunu bozma, örgütsel nepotizm, vergi kaçırma gibi ahlaki yozlaşmanın kelimelerle ifade edilemeyeceği bir ortamda çalışan profilinin bu kapsamda ele alınması bir gereklilik olarak gözükmektedir. Bu gibi çalışma hayatında ortaya çıkan olumsuz durumların ortaya çıkmaması için Allah dinleri, peygamberleri göndermiştir. Her semavi din tahrif edilmemek şartıyla çalışma hayatında ortaya çıkabilecek olumsuz durumlara ilişkin tavsiyelerde, emirlerde bulunmaktadır. Bu emir ve tavsiyeler spesifik problemlerin çözümüne ilişkin olmasa da, çalışanlara önemli bir perspektif sunmaktadır.

Yüzyıllarca her müşkülü halletmeye vesile olan Kur'an-ı Kerim özelinde semavi hitaplar ve insanların önderleri olan Hz. Muhammed (ASM) özelinde peygamberlerin öğretileri olmuştur. Bu hitap ve öğretiler temelinde, çalışan ve çalışma hayatına ilişkin kapsamlı olmasa da, dolaylı birçok çalışma mevcuttur. Kapsamlı bir araştırma yapılmamış olmasına konunun çok boyutluluğu ve birden fazla uzmanlığı gerektiriyor olması neden olmuş olabilir. Sürecin içerisinde işletme bilimi, yönetim bilimi, insan kaynakları, örgütsel davranış, ahlak, etik, toplumsal beklentiler, kültür ve din gibi birçok boyut vardır. Tek bir kişinin istikametli bir şekilde tüm boyutlarıyla meseleyi analiz etmesi ve model ortaya koyması oldukça zordur. Bunun da temel sebebi kaynakların, müracaat edilecek rehberin doğru tespit edilmesindeki yöntem eksikliğidir. Küreselleşmenin de etkisiyle çalışma şartlarının ve çalışan profilinin bu denli değiştiği karmaşık ortamda, çalışanın çizmesi gereken profil üzerine yapılacak çalışmada ilk müracaat edilmesi gereken kaynaklar Kur'an-ı Kerim ve hadisler olması gerekirken unutturulmuştur. Yüzyıllarca her müşkülü halletmeye vesile olan kaynaklar pozitivist/akılcı paradigmanın etkisi ile unutulmuş, yok sayılmıştır. Bu perspektifle çalışanın nerede, ne zaman, nasıl, hangi niyetle hareket etmesi gerektiğine ilişkin düsturlar ortaya konamamıştır.

Yaklaşık son üç yüz yıl boyunca hayatı anlamlandırmaya vesile olan, sosyal ve ekonomik tüm hareketlerin kaynağı pozitivist paradigmanın kökeni 1500'lü yıllara kadar uzanmaktadır. Avrupa'da Rönesans, Reform ve nihayetinde Aydınlanma dönemi ile birlikte Akıl Çağı denilen pozitivist dönem başlamıştır (Şimşek ve Yıldırım, 2016). 20. yüzyılın başlarına kadar hâkim olan pozitivism tüm alanları (politik, ekonomik, toplumsal, kültürel ve teknolojik) kapsamaktadır.

Pozitivist akılcı paradigma; harici dünyanın anlaşılması ve yorumlanması amacıyla, doğa olarak nitelendirilen dünyaya ilişkin genel bir takım kuramlar oluşturmayı amaçlar. Elde edilmeye çalışılan kuramlar, kanunlar genelde gözlem ve deney yöntemiyle elde edilir. Eğer elde edilen sonuçlar her tekrarda aynı sonucu verirse pozitivist paradigmanın buyruklarına göre bilimsel olarak nitelendirilir (Keat ve Urry, 1994).

Paradigma, “epistemik cemaatte bir ortak anlayışın oluşmasını sağlayarak bilim cemaatine; bilimin amacı ve işlevi; izlenecek teorik ve metodolojik kurallar; neyin gözlemleneceği ve irdeleneceği; ne tür soruların sorulması ve araştırılması gerektiği, bu soruların nasıl ifade edileceği; başvurulacak yöntemler, teknikler ve araçlar; bilimsel araştırma sonuçlarının nasıl yorumlanacağı ve araştırmaların bilimselliğini değerlendirecek ölçütler konusunda yol gösteren bazı standartlar sunar” şeklinde tarif edilebilir (Dikeçligil, 2005).

Pozitivist paradigma her alanda olduğu gibi çalışanların özelliklerini ve onlara ilişkin beklentileri değiştirmiştir. İnsanı değil, işi ve üretimi önceleyen; müşteri değil işletme faydasını merkeze alan bu dönemde ne yazık ki insanlığa bazı sınırlı maddi faydalar sağlansa da, insanlık onuruna layık bütüncül faydayı sunmaktan uzak kalmıştır. Dört şeye muhtaç olan insanı yirmi şeye, yüz şeye muhtaç ederek dolaylı yoldan fakirleştirmiş; kanaatsizlik, hırs, ahlaksızlığa meyil gibi birçok olumsuz hissi uyandırmıştır.

Özellikle son yıllarda, tüm alanlarda pozitivist paradigmanın büyük bir dönüşüme girdiği ifade edilebilir. Pozitivist paradigmaya eleştirel yaklaşan ve/veya karşıt olan yaklaşımlar da zaman içerisinde yerlerini almıştır. Guba ve Lincoln'e

(1994) göre bu yaklaşımlar post-pozitivizm, inşacılık ve eleştirel teori olarak belirtilebilir.

1970'lere kadar hâkim olan pozitivist paradigma yoğun bir biçimde sorgulanmaya başlamış, tüm bunlara koşut olarak, bilimde de bir yeniden yapılanma söz konusu olmuştur. Gelenekçi, akılcı ve pozitivist yaklaşımlar, yavaş yavaş yerini pozitivism ötesi yaklaşımlara bırakmaktadır.

İçinde bulunduğumuz dönemde araştırma metodolojisi de paradigma dönüşümüne paralel olarak dönüşmektedir. Özellikle sosyal bilimlerde; her insanın biricikliği, şartların daha hızlı dönüşüme uğraması gibi nedenlerle nicel araştırma yöntemleri de değişime uğramaktadır. Şimdiye kadar ki çalışmalarda, kavramları alt parçaları dâhilinde ele alma yönlü indirgemeye odaklı bir yol izlenmektedir. Araştırma kapsamında arzulanan ise çalışanı farklı yönleriyle irdeleyen daha bütüncül bir bakış açısıyla ele almaktır. İnsanı yaratan Zâtın insanlığa hitabı olan İslami düsturları merkeze alarak düşünmek, hareket etmek elbette toplumsal ve bireysel bazda en fitri, en bütüncül rehber niteliği taşımaktadır. İslami perspektif bu bağlamda araştırmacılara yol gösterici bir rol oynamaktadır. Bütüncül bakış açısıyla insanı ele alan İslam, bireyi zaman ve mekan fark etmeksizin yapılması gerekenler ve yapılmaması gerekenler bağlamında ilkesel davranışlar dâhilinde değerlendirmekte ve insana yön vermektedir. Bu ilkesel davranışlar ve tanzim kanunları normatif bir özellik taşımakta; temelde İslam'ın yüce kitabı Kur'an'ı Kerim'deki ayetler olmak üzere, peygamberimiz Hz. Muhammed (ASM) vesilesiyle bizzat söze, hale, davranışa dönüştürülmüş halleri olan hadislerle dayanmaktadır.

Araştırmacıların özellikle yöneticilerle ilgili çalışmalar yaptıkları yukarıda da ifade edilmişti. Kur'an'ı Kerim'de de yönetici ile ilgili “*Ona dedik ki: Ey Dâvûd! Gerçekten biz seni yeryüzünde halife yaptık. İnsanlar arasında hak ile hüküm ver. Nefis arzusuna uyma, yoksa seni Allah'ın yolundan saptırır. Allah'ın yolundan sapanlar için hesap gününü unutmaları sebebiyle şiddetli bir azap vardır*”¹ “*Onlar, yalanı çok dinleyen, haramı çok yiyenlerdir. Eğer sana gelirlerse, ister aralarında hüküm ver, ister onlardan yüz çevir. Onlardan yüz çevirecek olursan, sana asla*

¹ Kur'ân-ı Kerîm Meâli. çev. Halil Altıntaş -Muzaffer Şahin. (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 12. Basım, 2011), Sad 38/26.Sad 38/26.

hiçbir zarar veremezler. Eğer hükmedecek olursan, aralarında adaletle hükmet. Çünkü Allah, âdil davrananları sever”², “Allah, size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emrediyor. Doğrusu Allah, bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah, hakkıyla işitendir, hakkıyla görendir”³, ve "Firavun ve ileri gelenlerinin kötülük yapmaları korkusu ile kavminin küçük bir bölümünden başkası Mûsâ'ya iman etmedi. Çünkü Firavun, o yerde zorba bir kişi idi. O, gerçekten aşırı gidenlerdendi"⁴ gibi birçok ayet bulunmaktadır. Keza çalışanlara karşı da Kur'an-ı Kerimde “Ey iman edenler! Allah'a itaat edin. Peygamber'e itaat edin ve sizden olan ulu'l-emre (idarecilere) de. Herhangi bir hususta anlaşmazlığa düştüğünüz takdirde, Allah'a ve ahiret gününe gerçekten inanıyorsanız, onu Allah ve Resulüne arz edin. Bu, daha iyidir, sonuç bakımından da daha güzeldir”⁵ nasihatler, emirler bulunmaktadır.

Ancak çalışanın sahip olması gereken vasıfların ne olduğu, ne zaman nasıl hareket etmesi gerektiği, bunu yaparken nasıl bir niyete sahip olması gerektiği, üst-ast bağlamında beraber çalıştığı kişilere karşı nasıl davranması gerektiği, toplumsal sorumluluklarına ilişkin yukarıda da ifade edildiği üzere kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda insanın idrak ve ihatasının kısır olduğu ve yapılacak çalışmanın zor ve mesuliyetli olduğu ortadadır. Ancak bizi ve bütün mevcudatı yaratan Zatin insanlığa hitabı varsa, o hitabın davranışa dönüşmesini ortaya koyan, bizzat tatbik eden bir rehber varsa işler kolaylaşabilir. Bu bağlamda Kuran-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin adlı hadis kitapları temel alınarak bahsi geçen soru işaretlerine cevap bulmaya yönelik eserler doküman analizine tabi tutulmuştur. Doküman analizi süreci sonunda ortaya çıkan bulguların günümüz perspektifi bağlamında değerlendirilmesi amacıyla hem İslami hem iş dünyasına yönelik bilgi sahibi uzmanlarla da görüşülerek İslami çalışan profiline nihai hali verilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma süreci kapsamında nitel araştırma yöntemi tercih edilmiş, fenomenolojik araştırma deseni doğrultusunda hareket edilmiştir. Veriler; dokümanlar ve gerçekleştirilen görüşmelerle elde edilmiştir. Elde edilen verilerin

² Maide 5/42.

³ Nisa 4/58.

⁴ Yunus 10/83.

⁵ Nisa 4/59.

analiz sürecinde içerik analizi süreçlerinden faydalanılmıştır. Tüm bulguların sentezlenmesi nihayetinde İslami bir perspektif ile bir “çalışan” nasıl olmalı, neyi nasıl yapmalı, neyi yapmamalı gibi sorulara cevap vererek bir çalışan profili, İslami çalışma ahlakı prensipleri doğrultusunda oluşturulmaya çalışılmıştır.

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve tez çalışmasının örgütlenişi başlıklarına yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Problemi

Giriş kısmında problem ile ilgili detaylı bilgi verilmekle birlikte özet olarak bu araştırmada “çalışanın sahip olması gereken vasıfların ne olduğu, ne zaman nasıl hareket etmesi gerektiği, bunu yaparken nasıl bir niyete sahip olması gerektiği, üst-ast bağlamında beraber çalıştığı kişilere-çevreye karşı nasıl davranması gerektiğine” konularına odaklanılarak temel problem olarak “çalışanların İslam dini temelli profili nasıl olmalıdır?” sorusuna odaklanılmıştır. İslam dini konu ve kavramları bütüncül bir yaklaşımla ele almakta, genele hitap eder tarzda hükümler ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırma bir çalışan nasıl olmalı sorusunu bütüncül nitelikte bir cevap arayışı düşüncesiyle hareket etmektedir. Araştırmacıyı bu konuyu araştırmaya iten faktörler ise; pozitivist paradigmanın etkisiyle ahlaki değerlerin yozlaştığı, bireysel çıkarların toplumsal çıkarların önüne geçtiği, ego merkezli materyalist insanların ortaya çıkmasının yadsınamaz gerçekliğidir. Bu perspektifle İslam dininin bütüncüllüğü, hayatın yer yönüne bakan düsturları ortaya koyması ve tarihte güzel uygulama örneklerini ortaya koyması açısından içinde bulunulan problemleri İslami perspektifle değerlendirme gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Bununla birlikte insanı merkeze aldığımızda düşünmek ve yapmak arasındaki derin uçurum karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda alt problemler olarak sürecin bilişsel (itikadi) yönüyle birlikte davranışsal yönü de ele alınmaya çalışılmıştır. Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki şekildedir:

1. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel (itikadi) profil nasıl olmalıdır?

2. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken davranışsal profil nasıl olmalıdır? Şeklindedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

İnsanlık tarihi kadar eski olan çalışan kavramı İslam dininin gelmesi ile ayrı bir boyuta taşınmıştır. İslam dini sadece insanların ibadet hayatlarını tanzim etmekle kalmadığı gibi, aynı zamanda kişinin ailesine, işine, topluma vb. karşı da sahip olması gereken tutum ve fiilleri de tanzim etmektedir. Son yüzyıllarda tabiatı-dünyayı idrak etmemize, anlamlı sonuçlar çıkarmaya ilişkin düsturları ortaya koyan pozitivist paradigmanın sorgulanmaya başlaması, insanlığı yeni arayışlara itmiştir. Pozitivist paradigmaya eleştirel yaklaşan ve/veya karşıt olan (pozitivizm ötesi) yaklaşımlar vesilesiyle bilimde de yeniden yapılanma adımları başlamıştır.

Bilimde yaşadığımız bu paradigma değişimi ile ötelenen ve kapsam dışında tutulması istenen İslam dini özelinde dinsel öğretiler, İslam dininin hayatı düzenlemeye yönelik ortaya koyduğu birçok yaklaşımdan iş yaşamına yönelik olanlar, bu bağlamda da inanan bir Müslümanın-çalışanın; Yaratan’a, topluma, devlete, çalışma arkadaşlarına, müşterilere vb. karşı sahip olması gereken özelliklerin neler olduğunu ortaya koyması bu çalışmanın temel amacıdır. Aslında yeni arayışlar olarak ifade edilen bu bakış açısı; öze dönmek, aslına dönmek olarak da ifade edilebilir. Bu vesileyle stres, kaygı-durum bozuklukları, depresyon, motivasyon eksikliği, mesleki tatmin, şevksizlik, kurumsal aidiyet gibi çalışma hayatına ilişkin güncel problemlerin de çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışmak ve çalışmaya bağlı olarak üretmek psikolojide normal insan vasıfları arasında yer almaktadır. Allah isteseydi insanları da bitkiler gibi hareket etmeye muhtaç etmeden, gayret göstermesine gerek kalmadan besleyebilirdi. Ancak hikmeti gereği iradesiyle insanı çalışması gereken bir mahiyette yaratmıştır. Yaratılış itibarıyla aciz ve fakir olan insan sadece maddi boyutta bile havaya, suya, ekmeğe muhtaçtır. Elde edemezse hayatını idame ettiremez. Asgarisi böyle olan maddi ihtiyaçlar görenek ve medeniyetin ilerlemesiyle nihayetsize doğru gitmektedir. “Her

ne ki elde yok, ihtiyaçta vardır” şeklinde veciz olarak da ihtiyaçlar ifade edilmektedir. Bir de manevi ihtiyaçlar kısmı var ki nihayetsizdir. Hatta bu ihtiyaçlar sadece bizim değil arkadaşlarımız, akrabalarımız, milletimiz, insanlık ve kâinat için de geçerlidir. Dolayısıyla sadece kendi ihtiyaçlarımızı tedarik için çalışmamız da bizleri tatmin etmez. Çünkü insan yaratılış itibariyle birçok şeyle ilişkilidir. Bir ağacın yaprağının düşmesinden bile üzüntü duyabilir, hiç görmeyeceği, menfaati olmayan birisinin mutluluğu ile de lezzet alabilir. Bu bağlamda hem maddi hem de manevi ihtiyaçların tedariki için insan çalışmalıdır.

Bu tarihsel bağlam 21. yüzyılda farklı bir noktaya evrilmiştir. Bir Müslümanın temel vazifesi Allah’ın emrettiklerine uymak, yasakladıklarından uzak durmaktır. Elden geldiğince de bunları etrafındakilere aktarabilmektir. Bu aktarmak, anlatmak insanın yaratılışıyla ilgili doğal bir halidir. Çünkü hemcinsi ile iletişimi olan, şefkat eden bir insanın şefkati gereği etrafındakilere bildiği doğruları anlatmaması makul görülmemektedir. Ancak genelde söyledikleri değil de, yaptıkları taklit edilmekte ve örnek alınmaktadır. Onun için bazen “*lisan-ı hal, lisan-ı kalden daha çok tesir eder*” şeklinde veciz bir şekilde de ifade edilmiştir. İşte inanan bir Müslümanın bildiği doğruları etrafına aktarması ile çalışma hayatındaki eylemleri birbirleri ile oldukça ilişkilidir. İşin bilişsel (itikadi) boyutu ile davranışsal boyutu birbirinin yerine tercih edilen hususlar değil, birbirini tamamlayan unsurlardır. Yüce Allah: “*İnsan için ancak çalıştığı vardır*”⁶ buyurarak, insanlığa çalışmayı emretmektedir. Yine İmam-ı Beyhaki’nin Hazret-i Ömer’den naklettiği: “*Bir kimsenin kıldığı namaza, tutuğu oruca bakmayınız; Konuştuğunda doğru söylüyor mu? Emanete riayet ediyor mu? Helal ve haramı gözetiyor mu? İşte bunlara bakınız*” (Aktaran: Ata, 2003) demiştir. Ya da İslam âlimlerinden Bediüzzaman Said Nursi: “*Hem namaz kılanın diğer mubah dünyevî amelleri, güzel bir niyet ile ibadet hükmünü alır.*” (Nursi, 1995a) demiştir.

Bu bağlamda çalışma; insanı bir araç olarak gören, amaçlarını elinden alarak araçları nihai nokta olarak önüne koyan düşünsel yapının aksine; İslami perspektifte öncelikle Yaratana, sonrasında içinde bulunduğu topluma ve topluluklara yönelik sorumlulukları olduğunu ortaya koyması açısından önemlidir. Araştırma

⁶ Necm 53/39.

probleminde de ifade edildiği üzere pozitivist paradigmanın etkisiyle ahlaki değerlerin yozlaştığı, bireysel çıkarların toplumsal çıkarların önüne geçtiği, ego merkezli materyalist insanların ortaya çıkmasına karşı bir çözüm önermesi açısından önemlidir. İnsana kendisine has bir amaç veren ve onu zamanın, şartların oluşturduğu kalıplardan kurtararak, dine-fitrata-vicdana uygun yaklaşımın varlığını ortaya koymak, bu bağlamda çalışanların çalışma hayatında çizmesi gereken profili İslami ahlak temelinde ortaya koyması da önemlidir.

Gökçe ve Örsellin'in (2011) kamu kurumlarında ahlak dışı davranışları inceledikleri bir çalışmada çalışmaya katılan bireylerin yaklaşık %85'inin ahlak dışı davranışların yaygın olduğunu düşündüğünü, yaklaşık %30'unun ahlak dışı davranışlara şahit olduğunu, %10'unun ise kendilerinden rüşvet vb. ahlak dışı bir ödeme yapılması istendiğini belirtmiştir. Bu bağlamda kurumlarda ahlak dışı davranışların vatandaşlarda kamu kurumlarına karşı ciddi prestij ve saygınlık zafiyeti yaşamalarına neden olduğu ifade edilmiştir. Literatürde, ahlak dışı davranış olarak tanımlanan ve çok sık gözlemlenen mobbingin bireylerde yaşam ve iş kalitesinin düşmesine, fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulmasına, sosyal ilişkilerin ve benlik saygısının zedelenmesine, iş bırakma eylemine, örgütsel anomiyeye neden olmakta olduğu ortaya konulmuştur (Güler, 2020; Yuvalı, 2015). Öz vd. (2020) cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanları inceledikleri çalışmada, cinsel tacizin kadınların iş doyumunu, iş performansı ve işe ilişkin algılarını olumsuz olarak etkilediği ve kadın çalışanlarda işten ayrılma niyetini yükselttiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu ve benzeri çalışmalarda da görüldüğü üzere çalışma ahlakının temel düsturlarının ortaya konulması, çalışma hayatında ortaya çıkabilecek problemlerin önüne geçmesi açısından da önem arz etmektedir.

Ayrıca araştırma kapsamında ortaya çıkacak olgunun, insan kaynakları uygulamalarında da kullanılması, çalışanı tanımlayan ve çalışanın özelliklerinin ne olması gerektiğini belirten alternatif bir profil ortaya koyması açısından önemlidir. Elde edilecek bulguların bugünün işletme dünyasında birey, grup ve kurum düzeyinde sorun olarak tanımlanan birçok duruma da (iş stresi, iş-aile çatışması, işin ve hayatın anlamı, takım çalışması, motivasyon, örgütsel çatışma, yıkıcı liderlik vb.) çözüm niteliğinde olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırma; çalışanların İslam dini temelli profilinin nasıl olması gerektiğini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Kur'an-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin doküman analizine tabi tutulacak, alanında uzmanların da görüşleri alınarak kapsamlı bir çalışma olacaktır. Ancak ne olursa olsun anlamaya çalışılan şeyin Allah'ın tüm asırlara azami mertebede keliması olan Kur'an-ı Kerim olduğu, on beş asır sonrasının dahi tüm ihtiyaçlarına cevap veren Hz. Muhammed (ASM)'nin hali, fiilleri, konuşmaları olduğu ve insanoğlunun da nihayetsiz aciz olduğu hakikati üzerine bina edilmiştir. En basit, gözle dahi görülmeyen bir mikroba karşı mukavemet ortaya koyamayan insanın sonsuz olan bir keliması, hakikati anlaması elbette mümkün değildir. Dolayısıyla bu araştırmanın en temel sayıltısı bu acziyette olan insanın nihayetsiz olan hakikati anlamaya ve ona suret giydirmeye çalışmasıdır.

1. Çalışma boyunca araştırmacının taraflı hareket etmediği ve ön yargılı olmadığı varsayılmaktadır.
2. Kur'an-ı Kerim'in Diyanet İşleri Başkanlığınca Türkçeye tercüme edilmiş mealinin en doğru, aslına en uygun tercüme olduğu varsayılmaktadır.
3. Diyanet İşleri Başkanlığınca tercümesi yapılan ve basılan Riyaz-üs Salihin adlı derleme hadis kitaplarının orijinaline en yakın olduğu, içerisinde bulunan hadislerin yanlış olmadığı varsayılmaktadır.
4. Veri toplama sürecinde, gerek veri toplama aracının geliştirilmesi, gerek inandırıcılığın artırılması için veri kodlama sürecinde farklı kodlayıcıların objektif oldukları varsayılmaktadır.
5. Uzmanlarla yapılan görüşmelerde uzmanların objektif ve samimi cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Tüm bu varsayımlar için gerekli önlemler ve şartlar sağlanmış olsa da yine de kontrol altına alınamayan değişkenlerin sınırlılığında varsayımlar belirtilmiştir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Her araştırma çalışmasında olduğu gibi bu araştırma çalışması da zaman, maliyet ve seçilen araştırma yönteminin doğası açısından belirli sınırlılıklara sahiptir. Bu bağlamda, araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Sosyal bilimler alanında ve nitel bir çalışma olarak yapılandırılması dolayısıyla bu araştırma, sosyal bilimler alanındaki nitel çalışmaların genel sınırlılıklarına tabidir.
2. Araştırmada doküman analizi Kur'an-ı Kerim'in tek bir meali referans alınarak yapılmıştır.
3. Hadis kitapları içerisinde kullanılabilecek birçok kaynak olmasına rağmen hadis kitapları arasından derleme bir çalışma olan Riyaz-üs Salihin adlı eser tercih edilmiştir.
4. Riyaz-üs Salihin adlı hadis kitaplarının Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından tercüme edilen ve basılan eser tercih edilmiştir.
5. Nitel araştırma yöntemleri kapsamında olgu bilim (fenomenoloji) deseninde yapılacak çalışma kapsamında ilgili uzmanlar 15 kişi ile sınırlandırılmıştır.
6. Olguya ilişkin görüşlerine başvurulmuş uzmanlar amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik yöntemiyle tespit edilmiştir.
7. Araştırma kapsamında yapılan doküman analizi ve uzmanlarla görüşmelerde, yöneticilere değil çalışanlara odaklanılmıştır.
8. Gerek Kur'an-ı Kerim, gerekse de Riyaz-üs Salihin oldukça kapsamlı eserler olması dolayısıyla doküman incelemesinde de bir takım sınırlamalara gidilmiştir. Çalışma ilahiyat çalışması değil, işletme odaklı bir çalışma olduğu için kul ile Allah arasındaki münasebetlere değil, "kul ile kul" ve "kul ile işletme" arasındaki süreçlere odaklanılmıştır. Ancak kul ile Allah arasında olan, işletme ve işletme içi ilişkileri de etkileyen unsurlar çalışmaya dâhil edilmiştir. Kişinin Allaha karşı sahip olması gereken düşünsel (iman- itikad), duyuşsal, davranışsal (ibadet vb.) unsurlar hem işletme ile doğrudan ilişkili değil, hem de farklı bir çalışmanın konusu olacak kadar kapsamlıdır.

1.6. Tez Çalışmasının Örgütlenişi

Bu doktora çalışması beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm “Giriş” bölümüdür. Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sayılıları ve sınırlılıkları genel hatlarıyla yer almaktadır. İkinci bölüm ise “Literatür” bölümüdür. Bu bölümde ise; çalışma, ahlak, İslam ve İslami çalışma ahlakı kavramları ele alınmıştır. Üçüncü bölüm ise “Yöntem” bölümüdür. Bu bölümde araştırmanın modeli-deseni, çalışma grubu, veri toplama araçları, veri analiz yöntemleri, geçerlik ve güvenirlik amacıyla yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölüm “Bulgular” bölümüdür. Bu kısımda Kur’an-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin eserlerinin içerik analizi ile elde edilmiş bulguları ve uzmanların olguya ilişkin görüşleri yer almaktadır. Beşinci bölüm ise “Tartışma, Sonuç ve Öneriler” bölümüdür. Bu bölümde bulguların yorumlanması ve tartışılmasıyla araştırma sonlandırılmıştır.

2. LİTERATÜR

2.1. Çalışma Kavramı

İnsanlık tarihi boyunca var olmuş olan çalışma kavramı; fiil, eylem ve faaliyetler bütünü olarak ifade edilebilir. Çalışma kavramı Türk Dil Kurumu'nun Güncel Türkçe Sözlüğünde; emek ve say olarak tanımlanır. Çalışmak fiil hali ise: Bir şeyi oluşturmak veya ortaya çıkarmak için emek harcamak, işi veya görevi olmak, bir görevi yerine getirmek için çözüm yolları aramak, o görevi-işi yerine getirmek amacıyla çaba harcamak şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2015).

Çalışma kavramının zaman içerisinde kavramsal olarak farklı tanımları yapılsa da öneminde bir değişiklik olmamıştır. Her dönemde çalışma çeşitli boyutlarıyla ele alınmış ve üzerinde çalışılmaya değer bulunmuştur (Çelik, 2008: 83). Wang (1996) çalışmayı, önceden belirlenmiş bir fiyat ya da psikolojik iyi olma durumuna karşı yapılan, mal ya da hizmet üretimine dayanan eylemlerin toplamı olarak ifade eder (Ünal ve Çelik, 2010: 221). Ancak çalışma; sadece belirli bir fiyat mukabilinde, ihtiyaçların karşılanması için yapılmaz. Başka kişilerin de istifade edebileceği hizmetleri ya da ürünleri imal ederken gerçekleştirdikleri faaliyetlerin bütünü olarak da ifade edilebilir (Arslan, 2005: 49).

Çalışma kavramı etimolojik olarak eski Yunan ve Roma düşünürlerince acı, yorgunluk, usanç ve sıkıntı anlamlarına gelmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 1999). Bu bağlamda çalışma; çalışma esnasında sıkıntı çekilen, ancak sonrasında ya da izin alındığında lezzet alınan bir süreçtir (Jain vd., 2006: 3). Başka bir tanımda ise çalışmak için sarfedilen emek ve çabanın planlı ve amaca yönelik olması gerekir (Soyer, 1996: 41).

Genelde “neden” sorusu üzerinden çalışma kavramı tanımlanmaya çalışılmış ve çalışmanın getirileri üzerine yoğunlaşmıştır. Turgut ve Tevrüz (2003: 57-58) yayınladıkları makalede birçok bilim adamına göre çalışma kavramına ilişkin

tanımlamaları özetlemişlerdir. Mesela, Firth (1948) çalışma kavramını “para kazanılan eylemler bütünü”, Miller (1980) “insanın maişetini temin etmek için yaptığı faaliyetler”, Anderson (1961) “belirli bir ücrete karşı verilen zaman”, Dubin (1958) “üretimin sürekliliğini sağlamanın yolu” şeklinde ifade etmişlerdir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere çalışmanın daha ziyade ekonomik yönüne vurgu yapıldığı görülmektedir. Bunlarla beraber Donald ve Havighurst (1959) çalışmanın fonksiyonlarından birinin ekonomik kazanımlarla beraber topluma katkıda bulunmak olduğunu ifade etmişlerdir. Dahası çalışmanın amaca hizmet eden eylemler bütünü olduğunu ifade eden tanımlamalar da yapılmıştır. Mesela, Warr (1981) ile Weiss ve Kahn (1960) çalışmayı “fiziksel ve zihinsel enerjiyi ortaya çıkaran eylemler bütünü”, Morse ve Weiss (1955) “topluma ait hissetme duygusunu veren eylemler bütünü”, Steers ve Porter (1975) “özdeşleşme ve akranlarla iletişim sağlamanın kaynağı olan faaliyetler” olarak ele almışlardır. Bazı bilim adamları ise çalışma ile ilgili bazı olumsuzluklardan ve sınırlamalardan bahsetmişlerdir. Mesela, Hearnshaw (1954) ile Weiss ve Kahn (1960) çalışma kavramını; zorunluluk, zorla ve başkaları tarafından idare edilme kavramları üzerinden tanımlanması gerektiğini, Shimmin (1966), bireyin yaptığı ancak haz almadığı, zoraki yaptığı eylemler bütünü olduğunu ifade etmişlerdir.

Şengül’e (2017) göre tüm insanlığa rahmet olarak inen İslam dini ise çalışmayı çok daha bütüncül bir perspektifle ele almış ve anlam yüklemiştir. İslam dini ibadet ile çalışma hayatını birbirinden ayırmaz, çalışmanın kendisini ibadet olarak değerlendirir. Böylece çalışana çevresel şartların çok da önemli olmadığı, asıl olanın-asıl sorumluluğun Allaha karşı olduğunu telkin eder. Müspet ibadet olarak ifade edilebilen namaz, oruç gibi ibadetlerin tamamlayıcı unsuru olarak çalışmayı takdim eder (Akkaya, 2008: 94-95). Çalışmayı yapsan da olur yapmasan da olurdan ziyade, bir zorunluluk olarak ifade eder. Ancak bununla ilgili ayetler ve hadisler bağlamında bütüncül perspektif “İslam Dini Perspektifine Göre Çalışma Ahlakı” başlığında ele alınacaktır.

Çalışma, yukarıda da ifade edildiği üzere oldukça önemli bir kavramdır. Ancak çalışmanın literatür bağlamında tarihsel gelişiminin Sanayi Devrimi ile başladığını söyleyebiliriz (Ören ve Yüksel, 2012: 11). Bunun yanı sıra Lordoğlu ve

Özkaplan (2007: 7) da çağdaş anlamda çalışma kavramının kapitalizm ile beraber ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Aşağıda çalışmanın tarihsel süreci ve dönemsel farklılıkları ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir.

2.2. Çalışma ve Tarihsel Süreci

Çalışma hakkında birçok araştırma yapılmıştır. İnsanların çalışmayı algılamaları ve yorumlamaları modern/endüstri öncesi dönem, modern/endüstri dönemi ve post-modern/akışkan/endüstri sonrası dönemde farklılıklar göstermektedir.

Modern/endüstri öncesi dönem ilk insanlarla beraber başlamış ve 18. yüzyıl Sanayi devrimine kadar devam etmiştir. Bu dönemin temel özellikleri kitlesel üretimin sınırlı olması, işletmelerin küçük olması, din-aile-iş-tatil kavramlarının girift vaziyette hayatın içine gömülü olması olarak ifade edilebilir. Giddens'a göre modern öncesi dönemde değişim hızı oldukça düşüktür ve sınırlı bir alanı kapsamaktadır (Giddens, 1994: 13-14). 18. yüzyılda ise buharlı makinelerin icadı ile Fransız İhtilali, Rönesans ve Reform gibi büyük toplumsal, siyasal ve ekonomik dönüşümler gerçekleşmiştir. Modern/endüstri dönem olarak ifade edilen bu dönemde teknolojik kabiliyetlerin gelişmesiyle emek yoğun çalışma ortamından, sermaye yoğun çalışma ortamına geçilmiştir. Kitlesel üretimler fabrikalar aracılığıyla artmış ve standart hale gelmiş, uluslararası işletmeler kurulmuş, işçi sınıfı ortaya çıkmıştır (Castel, 2017). Son kırk elli yıllık dönem ise post-modern/akışkan/endüstri sonrası dönem olarak nitelendirilmektedir. Bu dönem son kullanıcıların beklentilerinin oldukça değiştiği, standart ürünlerin değil, kişiye özel imal edilmiş ürünlerin tercih edildiği dönem olarak tanımlanabilir (Dereli, 2012: 238). Dolayısıyla özelleştirilmiş talepler üretim bandı modellerinde oldukça yüksek maliyetler oluşturduğu için, iş gücü ve işe uygun nitelikleri de oldukça değiştirmiştir. Çalışma kavramı ve çalışan tanımlamaları farklılaşmıştır.

Çalışma, alternatif olmayan, hayat kadar fitri ve gerçek bir durumdur. Bu öylesine doğal bir durumdur ki, ne zaman, nasıl, niye çalışırız gibi sorular dahi çok fazla sorulmaz. İnsanın varoluşu ile beraber ortaya çıkan bir unsurdur. Önceleri avcılık/toplayıcılık dönemi, tarım dönemi, sonraları ise zanaatkarlık ve yakın

dönemde montaj hattında çalışmaya kadar çalışma, günlük var oluşun ayrılmaz bir parçası olmuştur (Rifkin, 1995).

Bu bölümde çalışma ve çalışmanın tarihsel süreç içerisinde kazandığı farklı anlamlar üzerinde durulacaktır.

2.2.1. Modern/endüstri Öncesi Dönemde Çalışma

Modern öncesi dönemde insanlar hayatlarını devam ettirmek için önceleri toplayıcılık, sonra avcılık ve tarımla uğraşmışlardır. Bu dönemde çalışma günümüz şartlarından oldukça farklıydı. İnsanların emekleri henüz ücret mukabilinde satın alınmamakta, başkalarına sunulmak, satmak üzere mal ve hizmetler üretilmemekteydi. Yeme ihtiyacını gidermek için sınırlı bir şekilde toplama, tarım yapma ve hayvan yetiştirme şeklindeydi. Giyinme ihtiyacı için de yünü olan hayvanların beslenmesinden ibaretti (Huberman, 2002: 12).

Günümüzde işe gitmek diye bir kavram vardır. Ancak modern öncesi dönemde böyle bir kavramdan söz edilemez. Bu dönemde günü kurtarmak, günlük düşünmek yeterlidir. Özellikle köylerde sahip olunan her şey hayatı idame ettirmek içindir. Şehirlerde ise çok daha az nüfus barınırdı. Zanaatkârlık biraz daha hâkimdi. Ev ve işyeri ayrımı şehirlerde de bulunmamakta, ücret mukabilinde çalışma hemen hemen yoktu (Adıgüzel ve Yüksel, 2011: 75).

Hem Antik Yunan'da, hem de Ortaçağ Avrupa'sında çalışanlar sadece köylülerdi. Askerler, din adamları ve soylular açısından çalışma utanılacak bir durumdu. Bu dönemde verimlilik ve uzmanlaşmanın iktisadi olup olmaması önemli değildi. Önemli olan ihtiyaçların karşılanması ve hayatın devam ettirilmesiydi. Hayatın doğal akışı içerisinde çalışılır, çalışma ile beraber ücret, tatil gibi kavramlar bulunmamaktaydı (Gorz, 2007: 140).

Bu dönemdeki çalışma hayatına yönelik Gorz (2007: 31) şöyle bir çerçeve çizmiştir: 17. Yüzyıla kadar çalışma köylüler ve gündelik çalışan işçilere ait bir kavramdı. Temel ihtiyaçlar ve hayatın devamı için olmazsa olmaz ürünleri kapsıyordu. Zanaatkârların ürünleri ise lonca denilen mesleki örgütlerce düzenlenen ücretler, mallar karşılığında alınıyordu. Rekabet, pazarlık gibi kavramlar yoktu.

Febvre (1995: 72-73) ise bu dönem çalışma hayatının çerçevesini şu şekilde tasvir etmiştir: Ortaçağın başlarında önceleri kapalı ev ekonomisi vardı. İhtiyaçlar sınırlı olduğu için herkes kendi ihtiyacını kendisi ve ailesi için tedarik eder, üretir ve karşılıklı mübadele olmazdı. Ne işletmeler vardı, ne de farklı ihtiyaçları temin etmek için mal biriktirme vardı. Çalışma hala fakirlerin yaptığı, herhangi bir popülaritesi olmayan, acı, sıkıntı ve aşağılanma anlamlarına gelmekteydi. Bu seviyeden bir üst seviyeye kent ekonomisi ve mübadele ortamının oluşmasıyla geçilmiştir. Bu dönemde artık ürünler sadece kendileri ve aileleri için değil, müşteriler için de yapılmaktaydı. Doğrudan doğruya üretici ile son kullanıcı arasında bir mübadele ortamı oluşmaktaydı.

Endüstri öncesi dönemi inceleyen Veblen'de benzer bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmayan insanların zengin, güçlü ve saygın olduğu, çalışanların fakir, zayıf, savunmasız ve basit olduğu bir dönem olduğunu, aynı zamanda fakir insanların hayatlarını idame ettirmek için efendilerine itaat etmeleri gereken bir dönem olarak ifade etmiştir (Veblen, 2014: 39-40).

Yukarıda da birçok bilim adamının ifade ettiği üzere endüstri öncesi dönemin temel aktörleri aristokrat sınıfı, ruhban sınıfı ve köylülerdir. Fukuyama (2015: 243) sanayi toplumunun ortaya çıkışını çalışmayan, savaşçı aristokratların çalışmayı aşağılamayı bırakıp, barışçıl ve üreten iş insanlarına dönüşerek ticaretle meşgul olmalarıyla ilişkilendirmiştir.

18. yüzyıla kadar devam eden modern öncesi dönemde İslam dini tarih sahnesine 7. yüzyılda çıkmıştır. Hz. Muhammed (ASM) ve sonrası dönemlerde hak dini ilan etmek amacıyla farklı topluluklara, milletlere tebliğe gidilmiştir. İslam devleti toprakları fetih hareketleriyle de büyümüştür. Bu dönemde Müslümanların ticari hayata etkileri tebliğ ve fetih hareketleri ile artmıştır. Çünkü İslam dininde ticari hayat ve tüccarlara büyük önem atfedilmiştir. Mesela Hz. Muhammed (ASM): *“Güvenilir, dürüst tâcir peygamberler, siddîklar ve şehidlerle beraberdir”*⁷ buyurmuştur. İslamiyet sadece ticari hayatı değil, bulunduğu sosyal ortamdan başlayarak evrensel çalışma ahlakı yasalarını da ortaya koymuştur. Mesela çalışanın

⁷ Ebû Abdillâh Ahmed b. Muhammed b. Hanbel eş-Şeybânî Ahmed b. Hanbel, el-Müsned, nşr. Ebû Hâcir Muhammed Saîd Besyûnî (Beyrut: y.y., 1405/1985.), 3/437

ücretinin en kısa zamanda ve geciktirmeden ödenmesi hadislerle kayıt altına alınmıştır: *"Ben kıyamette üç kişinin hasmıyım: Bana söz verip sonra sözünden dönen kimse; hür bir şahsı satıp, parasını yiyen ve bir işçiye kiralayan, onu çalıştıran ve fakat ona ücretini ödemeyen kimse"*⁸. Dolayısıyla emek karşılığı elde edilen ücret-mal gibi kazanımlar İslamiyet ile teminat altına alınmıştır. Kur'an-ı Kerim'de, Hz. Musa ile ilgili anlatılan bir kıssada: *"Babacığım! Bunu işçi olarak tut! Zira senin çalıştıracağın en iyi adam, böyle kuvvetli ve güvenli biri olmalıdır."*⁹ Denilerek Hz. Musa işçi olarak tavsif edilmiştir. Buradan çıkarılabilecek iki sonuçtan birincisi işçi çalıştırılabilir. İkincisi ise işçinin güvenilir olması denebilir. Yine Kur'an'da Hz. Musa ile ilgili ayette *"İsteseydin, elbette buna karşı iyi bir ücret alabilirdin."*¹⁰ der.

İslam dininde yukarıdaki ayetlerde de ifade edildiği üzere ücret mukabilinde birilerinin çalıştırılabileceği ayetle kayıt altına alınmıştır. Ayrıca, *"Artık ölçüyü, tartıyı tam yapın, insanların haklarını ve ücretlerini eksiltmeyin, halka haksızlık etmeyin!"*¹¹ ve *"Sonra boşadığınız eşlerle ilginiz kesilince sizin hesabınıza çocuklarınızı emzirirlerse, ücretlerini verin! Aranızda ücret işini meşrû çerçevede, örfe uygun olarak güzellikle görüşüp sonuçlandırın. Eğer annesinin çocuğu emzirmemesi sebebiyle sıkıntıya düşerseniz, bu takdirde baba, ücret vererek bir başka emziren kadın bulacaktır"*¹² gibi ayetlerle ücret hususunda da bazı hükümler koymuştur.

Özetle ifade edilecek olunursa, endüstri öncesi dönem, avcılık ve toplayıcılık ile başlamış, tarım ve zanaatkârlık ile devam etmiş, zaman içerisinde sadece geçinmek için değil, kar elde etmek için çalışma olguları ortaya çıkmış, kentleşme ve ticaret ile de devam etmiştir. Bu dönemde çalışma özellikle batı toplumlarında, toplumsal sınıflar içinde an alt kademenin yaptıkları işlerdi. İslam dininin ortaya çıkması ve fetih hareketleri ile beraber Müslüman tüccarlar çalışma hayatını oldukça etkilemiş, geniş bir coğrafyaya yaymıştır. Müslüman tüccarlar ticaretin adaletle yapılmasına çok önem vermiştir. Hz. Muhammed (ASM) güvenilir tüccarların

⁸ Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail el-Buhârî, el-Câmi'u's-şâhih, nşr. Muhammed Züheyr b. Nasr (b.y.: Dâru Tavki'n-Necât, 1422/2001), "Buyu", 106.

⁹ Kasas 28/27

¹⁰ Kehf 18/ 77

¹¹ A'raf 7/85

¹² Talak 65/6

kendisiyle beraber olacağını, çalışanlara ücretinin zamanında verilmesi gerektiğini ifade etmiştir. İslamiyet alın teri ile helal kazanç elde etmeyi onurlu bir davranış olarak konumlandırmıştır. Çalışmayı ibadet olarak nitelendirmiş, ona ulvi bir misyon yüklemiştir (Kurtuluş, 2010: 748).

2.2.2. Modern/endüstri Dönemde Çalışma

Günümüz çalışma hayatını geniş yelpazede oluşturan, işveren, yönetici, çalışan kavramlarını gündelik hayatımıza yerleştiren unsur Sanayi Devrimi olmuştur (Budd, 2016: 27). Sanayi Devrimi James Watson'ın 1768 yılında buhar makinesini icat etmesiyle başlamıştır. Sanayileşme süreci toplumsal, siyasal, ekonomik gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Teknolojik kabiliyetlerin gelişmesiyle emek yoğun çalışma ortamından, sermaye yoğun çalışma ortamına geçilmiştir (Ören ve Yüksel, 2012: 50).

Ücret mukabilinde çalışmanın yaygınlaşması 1700'lü yıllara kadar olmamıştır. Bunun olması geçmişten gelen toplumsal yapı ve olguların başka olgular tarafından yıkılması ile olabilirdi. Din adamları ve soyluların köylülere çalıştırmaya dayanan klasik feodal yapı, tüccarların zaman içerisinde güçlenmesiyle yıkılmış ve yeni bir düzen oluşmuştur. Bu yeni düzenin ve sınıfın oluşması sonraki yüzyılları etkileyecek sanayi devriminin temelini oluşturmuştur. Önceleri toprak sahiplerinin sahip olduğu hâkimiyet ve servet, ticaretle meşgul olan burjuvaların eline geçmiştir (Bozkurt, 2000: 18-19). Ticaretle uğraşan insanların para biriktirmesi mutlaka bir etkendi. Ancak asıl sermaye ticaret yoluyla değil, korsanlık ve sömürü düzenine dayanan bir servetti. Amerika'da altın ve gümüş rezervlerinin keşfi ile yerlilerin köle gibi çalıştırılması, Doğu Hint Adalarının yağmalanması, Afrika'nın sömürgeleştirilmesi sermayenin ana kaynaklarıydı (Huberman, 2002: 178-179).

Bunları teyid eden bir veri ise Hobsbawn'a aittir. Hobsbwan (1998: 45), 1700 ile 1750 arasında iç pazara yönelik sanayi üretimlerinin yüzde yedi arttığını, ihracat sanayilerinin ise yüzde yetmiş altı arttığını ifade eder. Hammaddenin çoğunun sömürge bölgelerinden getirildiğini, imal edilen ürünlerin ise büyük ölçüde dışarıya satıldığını yukarıdaki istatistiklerle ortaya koymaktadır.

Çalışma toplumu oluşturma'nın birinci unsuru sermayedarların ortaya çıkarılması, ikinci unsuru ise çalışmaya ihtiyaç duyan insanların varlığıdır. Soyluların köylülerin topraklarına el koymaları ve kendi özel mülkleri haline getirmeleriyle köylüler yıllardır yaşadıkları topraklardan ayrılmış ve atölyelere, fabrikalara geçiş hızlanmıştır (Demir, 2018: 27).

Budd (2016: 29-121) sanayi dönemi ile birlikte çok büyük bir nüfusun yerlerinden olduğunu, sanayi dönemi öncesi arzu ettikleri zaman ve zeminde çalışan, dinlenen çalışanların, sanayi devrimi ile beraber fabrika çalışma saatlerine uymak zorunda olduklarını ifade eder. Artık nerede, ne kadar çalışacaklarına kendileri değil, patronları, yöneticileri karar vermektedir. Sanayileşme öncesi dönemde geçinmek, ihtiyaçları tedarik etmek ev içi bir mesele iken, sanayileşme ile beraber emek; belirli bir ücreti olan, satın alınabilen bir olguya dönüşmüştür. Evden bağımsız atölye ve fabrikalarda çalışma, farklı bir ahlaki düzeni ve motivasyonu ortaya çıkarmıştır (Man, 2012: 226).

Çalışanların fabrikalarda işçi pozisyonuna evrilmesini bilim adamları farklı şekillerde tasvir etmiştir. Mesela, Bauman (2005: 29) klasik geçim şekline koparılmış, Hardt ve Negri (2012) emekçilerin, işçilerin özgürleşmesi, John Locke ve Adam Smith ise işçilerin kendi emeklerinin hâkimiyetini kazanmaları olarak ifade ederler. Karl Marks ise çalışanların fabrikalarda işçi sınıfına dönüşmesini zincirlerinden başka kaybedecek bir şeyleri olmamasına bağlamıştır. Yukarıda da ifade edildiği üzere bir zamanların köylülerinin kapitalist düzende emekçi olması, ancak köylülerin eski feodal yapı içerisinde sahip oldukları her şeylerinin ellerinden alınmasıyla oluşmuştur (Polanyi, 2011: 184-185).

Çalışma kavramına ilişkin literatür temelde kapitalizme bağlıdır. Kapitalizmin tarihini çalışma kavramının tarihine bağlamak mümkündür (Febvre, 1995: 119). Çalışma ile ilgili tanımların hemen hemen hepsi sanayi dönemindeki üretim eylemleri ile şekillenmektedir. Bu dönemin en temel özelliğinin tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş olduğu ifade edilebilir. Zanaatkârlıktan mekanik üretime, el yapımından fabrika mamulüne geçişin en temel unsurlar olduğu gerçektir. Bu büyük dönüşüm tüm sosyal yapıyı etkilemiştir (Demir, 2018: 30).

Bu dönemde İslamiyet özelinde dinsel öğretiler gözardı edildiği için insanlar sadece emek gücü olarak görülmüştür. Makineler ve seri üretimin varlığı ile insan unsuru ikinci dereceye atılmıştır. İslamiyet'te “*halife-i zemin*” ya da “*eşref-i mahlûkat*” olarak tarif edilen insan (Hazıroğlu, 2019: 94), rutin işleri yerine getirmesi beklenen basit varlıklara indirgenmiştir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, kendi başına yetebilen, ihtiyaçlarını basit mübadele usulleriyle karşılayabilen insan, modern dönemde tüketimin artması ve toprağın kaybedilmesiyle ücret mukabilinde çalışan işçilere dönüşmüş ve değer görmemiştir (Kojève, 2004: 72).

İşçilik ve ücret konusu, son iki yüz yıldır tüm insanlığı etkileyen en önemli toplumsal konulardan birisi olmuştur (Duman ve Bayburt, 2018: 945-947). Sermaye sahiplerinin daha fazla sermaye elde etmek amacıyla küçük ücretler (asgari ücret) mukabilinde işçileri çalıştırması, insanlık onuruna layık çalışma imkânlarının sunulmaması büyük sosyal problemlerin ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir (Erişçi, 1997).

Sanayi devrimi sonrasında iş yaşamında emek ile sermaye kavramlarının her zamankinden daha değerli kavramlar haline geldiği ifade edilmişti. Kimileri sermayenin asıl olduğunu ifade ederken, kimileri emeğin esas olduğunu savunmuştur. Bu da tabakalar arası rekabeti ve kavgayı netice vermiştir. Sermayeyi ilahlaştıran grup kapitalizm düşüncesi olarak ortaya çıkarken, emeği ilahlaştıran grup sosyalizm olarak ortaya çıkmıştır. Bu iki farklı düşünce yapısı insanlık tarihinde büyük kargaşalara sebebiyet vermiştir (Güngör, 2021: 861).

Bu iki kutup İslami bağlamda değerlendirildiğinde aynı amaca farklı şekillerde hizmet eden kavramlar ve güç odakları olarak görülmektedir. Allah, Kur'an-ı Kerimde “*İnsan, emek ve gayretinin neticesinden başka şey elde edemez. Gayretinin semeresi ise ileride mutlaka ortaya çıkar; emeğinin karşılığı kendisine tam tamına ödenir.*”¹³ Buyurmaktadır. Bu ayet bağlamında değerlendirilince maddi manevi kazanımların emek neticesinde ortaya çıkabileceği, alın terinin oldukça değerli olduğu ifade edilebilir. İslamiyet emek ve alın teri neticesinde elde edilen servetin nasıl kullanılması gerektiğine ilişkin de düsturları ortaya koymuştur. İki grup

¹³ Necm 53/39-41

(emek ve sermaye) arasında dengeyi ve iletişimi sağlayacak, zekât ve sadaka gibi birçok köprüleri hem zorunluluk (zekât) hem tavsiye (sadaka-infak) olarak sunmuştur (Durgut ve Ortaç, 2019: 335). İslamiyette iki tarafa da önemli görevler ve sorumluluklar yüklenmiştir. Ortaya emek koyanlar; işlerini layıkıyla yerine getirirlerse, mesaiye riayet ederlerse, güvenilir olurlarsa vb, sermaye sahipleri; işçilerin çalışmaları neticesinde elde edilen geliri hakkaniyetli ve zamanında çalışanlara sarfederlerse, ihtiyaç sahiplerine zekât ve sadaka ile yardım ederlerse görev ve sorumluluklar yerine getirilmiş olur (Eroğlu ve Çelik, 2018: 129).

2.2.3. Post-modern/akışkan/endüstri Dönemde Çalışma

Sanayi toplumunun temel özelliği makineler marifetiyle montaj hatları kurup, seri bir surette, çok adetli standart ürünler ortaya koymaktır. Özellikle üretim konusunda çok başarılı olmuştur. Üretim büyük oranda makineler aracılığıyla, çeşitli otomasyon sistemleriyle olduğu için çalışan maliyetleri oldukça düşük olmuştur. Fordizm olarak ifade edilebilen bu dönemin güçlü özellikleri zaman içerisinde zayıf yön olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Son 30-40 yıl içerisinde ise insanlar artık standart ürünler değil, kişiye özel imal edilmiş ürünlere odaklanmaktadır (Kurtuluş, 2010: 756). Hâlbuki bu özelleştirilmiş talepler üretim bandı modellerinde oldukça yüksek maliyetler oluşturmakta ve rekabet edememektedir. Bu süreç iş gücünü ve işe uygun nitelikleri de oldukça değiştirmiştir. Esnek üretim, kişiye özel üretim olarak adlandırılan bu süreç 1980'lerden sonra hızla kendisini göstermiştir (Giddens, 2000: 335-336).

Her dönem kendisine has özellikleriyle var olmaktadır. Post-modern dönem de kendi karakteristik özellikleriyle ortaya çıkmaktadır. Bunların başında yukarıda tartışılan emeğin, sermayenin ve taleplerin esnekleşmesi gelir. Bu esnekleşme sermayenin küreselleşmesi, medyanın rolünün değişmesi ve teknolojiyle mümkün olabilir. Teknolojik değişiklikler, internetin bireysel kullanıma açılması ve sosyal medya unsurları rekabetin doğasını dramatik bir şekilde değiştirmiştir (Dereli, 2012: 238). Bu dönem yavaş yavaş kapital düzenin beklentilere cevap verememesi ve yeni arayışlara girilen dönem olarak da ifade edilebilir. Birleşmiş Milletler nezdinde sürdürülebilir kalkınma amaçlarının ortaya konulması, pazarlama-finans gibi birçok alanda farklı adımların atılması bu arayışların en somut göstergeleri olmuştur.

İnternet ve sosyal medyanın yegâne yaşam alanı olduğu, bireyselliğin ve tüketimin arttığı, hedonizmin hayat felsefesi haline geldiği, iktisadi ve sosyal müesseselerin büyük ölçüde yıprandığı post-modern dönemde insanlığın vicdan-ı umumisi artık köklü arayışlara girmiştir. Bazı örnekler üzerinden değerlendirme yapılacak olunursa şunlar ifade edebilir. Bilimsel çalışmalarda yegane yöntem olarak ortaya konulan nicel (pozitivist paradigma öğretileri) çalışmalar amaca hizmet edememeye başladığı için, insana daha fazla dokunan nitel araştırma teknikleri yaygınlaşmıştır (Karataş, 2017: 70-71). Mevcut sistemde ücret mukabilinde insanların çalışması artık işçiler tarafından kabul edilmemekte ve iş sahipleri tarafından prim ve hisse dağılım süreçlerine girilmiştir (Atay ve Çankır, 2021: 226). Faizin artık sınırları zorlayacak derecede insanlara zarar vermesi dolayısıyla, İslami finans ve bankacılık çalışmaları hız kazanmıştır (Kartal, 2018: 177). Ürünlerin elde edilmesinde artık doğa ile daha uyumlu organik malzemelerin kullanılması, çevre kirliliğinin azaltılmasına yönelik önemli adımlardan olmuştur. Hatta bu adımlar işletmeler tarafından öne çıkarılmaya başlanmış, yeşil pazarlama çalışmaları olarak sunulmuştur (Yücel ve Ekmekçiler, 2008: 322). Küresel anlamda sürdürülebilirlik çalışmaları, yeşil pazarlama, organik üretim, faizsiz bankacılık çalışmaları, prim usulü çalışma ve küresel ısınma gibi konuların işletmeler tarafından gündeme alınması ve bazı uygulamaların faaliyete geçmesi İslam dini perspektifi ile çalışma hayatına bakılmaya ihtiyacın artmasının önemli bir tezahürüdür.

Yukarıda İslam dini perspektifinden çalışma ve tarihsel süreci üç temel dönemde ele alınmaktaydı. Her dönemin kendine göre şartları bulunmaktaydı. Dönem dönem cehaletle, iletişim imkânlarının kısıtlı olmasıyla (Modern Öncesi Dönem), hâkim paradigma (son üç yüzyıldır hâkim olan pozitivist akılcı paradigma) etkisiyle kapsam dışında tutulsa da İslam dininin ortaya koyduğu esaslar yukarıda örneklerle de ifade edildiği üzere güncelliğini muhafaza etmektedir.

2.3. Çalışanların Sınıflandırılması

Çalışma hayatında ortak amaca yönelik beraber hareket eden insan topluluklarına örgüt/grup denir (Bozkurt vd., 1998). Birden fazla insanın beraber olduğu her birlikteliğin veya faaliyetin yönetilmesi gerekliliği genel kabul görmüş bir husustur. Yönetim ise kurumun imkânlarının (insan kaynakları, finansal kaynaklar

vb.) etkin ve verimli bir şekilde planlanmasını, örgütlenmesini, yöneltmesini, koordine edilmesini ve denetlenmesini ifade eder (Koparal, 2001: 3). Başkaları vasıtasıyla iş yapmak (Koçel, 2011: 62) şeklinde de tanımlanabilir ve insan kaynağı, para, fiziksel olanaklar vb. her türlü kaynağın etkili ve verimli bir şekilde kurumsal amaçlara ulaşmada kullanılması anlamına gelmektedir (Rachman vd., 1993: 154).

Dragoir, yönetim biliminin yararlandığı kaynakları şu şekilde ifade eder; ilkelerini felsefe biliminden, değerlerini ahlaki dinamiklerden, yaşanmışlıklardan istifade etme bağlamında ise tarih biliminden yararlanmaktadır (Tortop vd., 1999: 46). Ahlaki dinamiklerin ise din, toplum ve insan gibi kaynakları bulunmaktadır.

Yönetim olgusu şimdiye kadar genelde üst yönetim bağlamında ele alınmış ve değerlendirilmiştir. Ancak zaman içerisinde yönetim hayatın her alanını kapsayacak boyutta ele alınmış, “Yönetim ve organizasyon” adı altında kapsamı oldukça genişlemiştir (Turhan, 2010: 6). Mesela eğitimin yönetimi, finansal kaynakların yönetimi, insan kaynaklarının yönetimi gibi birçok boyutta ele alınmaya başlanmıştır.

Yönetici, yöneten yani yönetme gücünü elinde bulunduran kişi anlamına gelmektedir. Yönetici, yönetim faaliyetlerinin en önemli faktörüdür (Uğur ve Uğur, 2014). Çalışan ise işletmede işleri yapan kişilerdir. Gerek yönetici gerek çalışan kurum içerisinde sürekli etkileşim halinde olan, ortak amaca farklı yollarla ulaşmaya çalışan unsurlar olarak yer alırlar. Klasik bir işletmede yöneticiler ve çalışanlar bulunmaktadır. Yöneticiler kendi içerisinde üst düzey, orta düzey ve alt düzey yöneticiler olarak tasnif edilebilir. Her yönetim düzeyinde farklı becerilere farklı düzeylerde gereksinim duyulur. Çalışanlar ise beyaz ve mavi yaka çalışanlar olarak tasnif edilir. Beyaz yaka çalışanlar daha ziyade ofis ortamlarında çalışırken, mavi yaka çalışanlar emek yoğun pozisyonda çalışırlar (Eriş vd., 2020: 260).

Dinlere bakıldığında peygamberlerin sadece dini misyonlarının olmadığını, içtimai misyonlarının da oldukları görülmektedir (Ülgener, 1981: 15). İslam dini perspektifinden çalışma ve çalışanlar tahlil edildiğinde ise elbette roller belirlidir, ancak yukarıdaki tasnifte olduğu gibi mekanik bir yapıya sahip değildir. Bu mekanik düzen içerisinde İslam’da yönetim olgusunun yeniden değerlendirilmesi ve

günümüzde gerek yöneticilerin gerek çalışanların rollerinin İslami perspektifle ele alınması gerekmektedir. İslam dini özelinde Hz. Muhammed (ASM) hem hidayet edici vazifesini yapmış, hem de asr-ı saadet olarak ifade edilen dönemin toplumsal dinamiklerini tesis etmiştir (Çağrı, 1988: 341). Örneğin İslami perspektifle çalışanlar niyetleri üzerinden değerli olurken, mevcut mekanik sistem içerisinde çalışanlar çıktı (performans) odaklı değerlendirilmektedir. Mevcut sistemde hedef menfaat iken, İslami perspektifte hedef fazilet ve Allah'ın rızasıdır. Yine mevcut sistemde insanı faaliyete geçiren husus mücadele iken, İslami perspektifte yardımlaşmadır (Nursi: 1995a). Bu unsurlar; gerek kurumların misyonları bağlamında, gerek çalışanların çalışma misyonları bağlamında düşünülebilir. Aşağıda tüm düzeyleri ile yöneticiler ve çalışanlar bu bağlamda ele alınacaktır.

2.3.1. Yönetici

Kurumun veya işletmenin, bütün maddi-maddi olmayan kaynaklarını arzu edilen hedeflere ulaşmak için bir araya getiren, onları etkili ve verimli olarak yöneten kişiye yönetici denir (Mirze, 2010: 40). Bu kaynaklar insan kaynakları başta olmak üzere fabrikalar, makineler, malzemeler gibi fiziki unsurlarla beraber teknoloji, bilgi, patent gibi birçok unsuru içerisinde barındırır. Bir yönetici neyin, nasıl, ne zaman yapılacağı konusunda diğer insanları aşağıdaki işlevleri yerine getirmek için yönetir. Henri Fayol'un öne sürmüş olduğu yönetimin beş fonksiyonu planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve denetimdir.

Bunlar (Aydın, 2001):

Planlama: Kurumsal kabiliyetler ölçüsünde ulaşılması arzu edilen neticelere nasıl varılacağının önceden değerlendirilmesi sürecidir.

Organize Etme: Arzu edilen neticelere göre hazırlanan planların yapılandırılması sürecidir.

Yürütme: planlamanın ve organize etmenin neticesinde amaçlara uygun insan kaynaklarının temin edilmesi ve görevlendirilmesi süreçleridir. Bu süreçte etkin liderlik, motivasyon ve iletişim sürecin sağlıklı işlemesi için oldukça değerlidir.

Koordinasyon: Yönetimin tüm fonksiyonları içerisinde bulunmaktadır.

Denetim: Yöneticiler; çalışanlar görevlerini yaparken aynı zamanda izler, yapılan işleri çeşitli göstergelere göre denetler, gerektiğinde de düzeltici önlemler alır.

Bir işletmenin yönetim sürecinde farklı düzeylerde yöneticiler çalışırlar. Bu düzeyler üst düzey, orta düzey ve alt düzey yöneticiler olarak tasnif edilebilir. Her yönetim düzeyinde farklı beceriler farklı düzeylerde öne çıkmaktadır. Önem sırasına göre; üst düzey yöneticilerde kavramsal beceriler, insan ilişkileri becerisine; insan ilişkileri becerisi de teknik becerilere göre daha önemlidir. Ancak alt düzey yöneticilerde teknik beceriler, insan ilişkileri becerisine; insan ilişkileri becerisi de kavramsal becerilere göre daha önemlidir (Efil, 2010: 29).

Yöneticiler ile ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Kişilik özellikleri (Erkuş ve Tabak, 2009: 214-218; Yelboğa, 2006: 198) ve liderlik özellikleri (Maxwell, 2010: 83; Rüzgar, 2020: 4) gibi faktörler yönetim ve yönetici bağlamında oldukça sık çalışılmış konulardır. İslam dini bağlamında da; yönetim, yönetici, lider, topluluk kavramları oldukça çalışılmış konulardır. Kuran'ın yönetim ve yöneticiye ilişkin ortaya koyduğu nitelikler sınırlı bir alanda, birkaç ayetten ibaret değil, tüm zaman ve süreçlerde rehber niteliği taşımaktadır (Aydın, 1996).

İslam dini sadece ibadet hayatına ilişkin değil, sosyal hayatın tamamına hitap eden düsturları ortaya koymaktadır. Ancak burada unutulmaması gereken temel nokta Kuranın Allah'ın kelamı olması, kıyamete kadar maddi manevi her hususa ilişkin problemlerin yegâne çözüm mercii olması dolayısıyla ana hatlarıyla yönetim ve yönetici kavramlarını ele almış, temel düsturları ortaya koymuştur (İnan, 1999: 14). Yönetici kavramını da oldukça bütüncül bir perspektifle ele almış, gerek Kur'an-ı Kerimde, gerek hadislerde yöneticiye ilişkin tavsiyelerde bulunmuştur.

Mesela Kur'an-ı Kerimde yönetim olgusu içerisinde “İmam, Halife, Emr, Ulu'l-Emr, Melik, Mele” kavramlarına değinilmiş, yönetimin temel ilkeleri olan “Adalet, Ehliyet, Sûra, İtâat” kavramları açıklanmıştır (Turhan, 2010: 15). Kur'an-ı

Kerimde yönetim ve yönetimin ilkelerine ilişkin bu kavramlar, araştırmacılar için önemli bir referanstır.

Mesela; halife kavramı Kur'an'da farklı şekillerde dokuz yerde geçmektedir¹⁴. Arkadan gelerek öncekinin yaptığı işleri devam ettirmek manasına gelmektedir (İsfahani, 1992: 162-163). Nüzul sırasına göre halife kelimesinin ilk geçtiği ayet “*Ey Dâvut, seni yeryüzüne halife kıldık. İnsanlar arasında hak ile hükmet, hevaya uyma, yoksa seni Allah'ın yolundan saptırır. Doğrusu Allah'ın yolundan sapanlara, onlara, hesap gününü unutmalarına karşılık çetin bir azap vardır*”¹⁵ şeklindedir.

İmam kavramı farklı şekillerde on iki yerde geçmektedir. Yönetici, lider, önder gibi birçok anlamda kullanılmıştır (Gözden, 2000: 4). Mesela; “*Rabbimiz, bize eşlerimizden ve çocuklarımızdan gözümüzün aydınlığı olacak insanlar ihsan et. Bizi takva sahiplerine imam (önder) kıl.*”¹⁶ Şeklinde kullanılmıştır.

Ulu'l-emr kavramı; emr sahibi, yetkili, yönetici anlamlarında kullanılmaktadır (Akyüz, 1998: 136). Mesela; “*Ey iman edenler, Allah'a itâat edin, Peygamber ve sizden olan emir sahiplerine de itâat edin. Eğer bir şey hakkında çekişirseniz onu Allah'a ve Peygambere döndürün, eğer Allah ve ahiret gününe inanıyorsanız. Bu hem hayırlı, hem netice itibariyle daha güzeldir*”¹⁷ ayetinde emir sahibi-yönetici manasında kullanılmıştır.

Melik kavramı hem sahipliği, hem kuvvetliliği ihtiva eder. Kökü olan mülk kelimesi; sahip olma, yönetme, güç, iktidar anlamlarında kullanılır (Gözden, 2000: 6-7). Kur'an'da on yerde geçmektedir. Mesela; “*Mûsâ'dan sonra İsrâiloğulları'nın ileri gelenlerinin Peygamberlerinden birine "Bize bir hükümdar (melik) gönder de Allah yolunda savaşalım" dediklerinde o, Üzerinize savaş farz kılındığında savaşmayacağınızdan korkarım" cevabım verdi. Yurtlarımızdan ve çocuklarımızdan uzaklaştırıldığımız halde Allah yolunda savaşmayıp da ne yapacağız! Dediler. Üzerlerine savaş farz kılınca da, içlerinden azı müstesna, yüz çeviriverdiler. Allah zalimleri iyi bilmektedir. Peygamberleri onlara Allah size Tâlût'u hükümdar (melik)*

¹⁴ Enam 6/165, Yunus 10/14-73, Fatır 35/39, Arâf 7/69-74, Neml 27/62, Bakara 2/30, Sad 38/26

¹⁵ Sad 38/26

¹⁶ Furkan 25/74

¹⁷ Nisa 4/59

olarak gönderdi dedi. Biz hükümdarlığa ondan daha lâyık iken ve ona da servet bakımından bir genişlik verilmemişken onun üzerimize hükümdarlığı nasıl olur? Dediler. Peygamber "Allah onu sizin için seçti, kendisini ilimde ve bedende daha güçlü kıldı" dedi. Allah mülkünü dilediğine verir ve Allah (zât ve sıfatlarında) sınırsızdır"¹⁸ ayetlerinde yönetici anlamında kullanılmıştır.

Mele kavramı bir fikir etrafında toplanan grupta fikrine danışılan kişi anlamına gelmektedir (İsfahani, 1992: 719). Genelde olumsuz anlam (inkârcı liderler-yöneticiler) yüklenmek üzere otuz yerde geçmektedir (Ulus, 2007: 20). Mesela; *"Bu elçinin kavminden olup da inkâra sapan, âhirete ulaşmayı yalan sayan, dünya hayatında kendilerine refah verdiğimiz hatırlı kişiler halka şöyle dediler: Bu da olsa olsa sizin gibi sıradan bir insan. Sizin yediğinizden yemekte, içtiğinizden içmektedir. Sizin gibi sıradan bir insana uyacak olursanız o zaman herhalde kaybedenlerden olursunuz. O size, ölüp de toprak ve kemik yığını haline gelmişken tekrar hayat alanına çıkarılacağınızı mı söylüyor!"*¹⁹ Ayetlerinde şeklinde geçmektedir.

Kur'an'da yönetimin temel ilkelerine (Şûra, Ehliyet, Adalet, İtâat) ilişkin de tafsil verilmiştir. Mesela meşveret, müşavere, istişare gibi kelimeler şura kelimesinden türemiştir. Temelde fikir alış-verişinde bulunmak anlamlarına gelir (Babilli, 1972: 27). Kur'an-ı Kerimde üç farklı yerde geçmekte, hatta Kur'an'ın kırk ikinci suresine de adını vermiş bir kavramdır²⁰. Şura suresinde *"Size verilen her şey dünya hayatının geçici zevklerinden ibarettir. Allah katında olanlar ise daha iyi ve daha kalıcıdır. Bunlar, iman eden ve rablerine dayanıp güvenenler içindir. Onlar büyük günahlardan ve hayâsızlıklardan kaçınırlar, öfkelendiklerinde dahi bağışlarlar. Rablerinin çağrısına uyarlar, namazı özenle kılarlar. İşleri aralarındaki danışma ile yürür. Kendilerine verdiğimiz rızıktan başkaları için harcarlar. Kendilerine haksız bir saldırı yapıldığında elbirliğiyle kendilerini savunurlar"*²¹ şeklinde danışmanın, fikir alış-verişinde bulunmanın öneminden bahsetmiştir.

¹⁸ Bakara 2/246-247

¹⁹ Mûminûn 23/33-35

²⁰ Şûra 42/36-39, Âli İmran 3/159, Bakara 2/233.

²¹ Şûrâ 42/36-39

Ehliyet kavramı Kur'an-ı Kerimde doğrudan geçmese de farklı kullanılış şekilleriyle yüz yirmi yerde geçmektedir (Abdulgani, 2001). Ehl kelimesi yaygın bir şekilde; sahip, ehliyet-liyakat, gibi anlamlarında kullanılmaktadır (Akyüz, 1998: 159). Mesela; *“Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder. Allah size ne güzel öğütler veriyor. Şüphesiz Allah her şeyi işitmekte, her şeyi görmektedir”*²² şeklinde yönetimde ehliyet manasını vurgulamıştır.

İtâat kavramı taat kavramı ile aynı anlama gelmektedir. İsteyerek yapmak, gönüllü olmak gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Nelere ya da kimlere itaat edilmesi gerektiğine ilişkin farklı makamlarda kullanımı vardır (Turan, 2006: 8-9). Mesela: *“Şu halde, ne kadar gücünüz yetiyorsa Allah'a karşı o kadar sorumlu davranın, hem (O'nu) dinleyin, hem (O'na) itâat edin”*²³ ayetinde Allaha, *“Biz her bir peygamberi, Allah'ın izniyle, ancak kendisine itâat edilmesi için gönderdik”*²⁴ peygambere, *“Ey îmân edenler! Allah'a itâat edin, Peygamber'e itâat edin, sizden olan ulü'l-emre de. Eğer bir hususta anlaşmazlığa düşerseniz -Allah'a ve âhirete gerçekten inanıyorsanız- onu, Allah'a ve Peygamber'e götürün. Bu, elde edilecek sonuç bakımından hem hayırlıdır hem de en güzelidir”*²⁵ ulü'l-emre itaat edilmesi gerekliliği emredilmiştir.

Ayrıca Kur'an-ı Kerimde yöneticilerin yönettiği topluluklar da farklı kavramlarla ifade edilmiştir. Bunlar ümmet, sülle, zümre, şa'b, si'a, usbe, aşiret, ferik, fie, kabile gibi kavramlardır. Bu kavramlar günümüzde genelde millet, cemaat, topluluk, grup manalarında kullanılırlar (Ulus, 2007).

2.3.2. Çalışan (İşgören)

İşletmede veya örgütte, başka insanları yönetmeksizin bir grubun içerisinde üzerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getiren kişilerdir (Mirze, 2010: 44). Çalışanlar başkaları aracılığıyla iş görmezler ve kurum içi herhangi bir birimi

²² Nisa 4/58

²³ Teğabun 64/16

²⁴ Nisâ 4/80

²⁵ Nisâ 4/59

yönetme sorumluluğu yoktur. Yukarıda da ifade edildiği üzere yönetimin dört işlevinden birisi olan yürütme işlevinde önemli bir rolleri vardır.

Çalışanlar da kendi aralarında beyaz yakalı çalışanlar ve mavi yakalı çalışanlar olarak ikiye ayrılırlar. Yüzyılın başında, sanayi dönemi ve fabrikalaşma ile ofislerde çalışanlara beyaz gömlek ve üretim bandında çalışan işçilere de mavi renkli tulum (kot kumaşından) giydirildiği için böyle bir tanımlama yapılmıştır (Turan ve Haşit, 2017). Mavi yakalı çalışanlar genelde beden gücüyle çalışan kişilerdir. İşletmelerde genelde üretim ve operasyonel birimler gibi fiziki çaba gerektiren bölümlerde çalışırlar. Mavi yaka çalışanların mesaiyeri, yaptıkları iş sayısı, bir işe gerekli mavi yaka çalışan sayısı gibi hususlar doğru orantı sistemi ile izlenmektedir (Eriş vd. 2020: 259-261). Örneğin makineci olarak çalışan bir mavi yaka çalışan ile genellikle işletme parça başı ücret anlaşması yapar, bu sayede çalışan aynı saatte ne kadar çok iş yaparsa o kadar çok kazanç elde eder.

Beyaz yakalı çalışanlar ise beden gücünden ziyade beyin gücü ve bilgi birikimi ile çalışırlar. Dolayısıyla bu personellerin ölçülemeyen birçok bilgi ve becerilerinden yararlanılmaktadır. Beyaz yaka personellerle ilgili genellikle iş ölçümü teknik parametreler üzerinden değerlendirilmediği için yöneticiler tarafından subjektif yaklaşımlar olabilmektedir (Ateş vd., 2014: 117).

Zaman içerisinde teknolojik gelişmelere bağlı olarak, 1970’li yıllardan itibaren işgücü yapısının değiştiği ifade edilebilir (Bayraktaroğlu vd., 2015:144). 1970’lere kadar beden emeği yoğun olan mavi yaka çalışanların sayısı daha fazla iken, 1970 sonrası zihin yoğun çalışan, bilgi işçisi beyaz yaka çalışanların sayısı her geçen gün artmaktadır. Bu da mavi yakalı çalışanların çalışan sayısı içerisindeki oranını ve tanımını etkilemektedir (Erdem, 2005). Üretimde insan unsurunun öneminin giderek azalması, makineleşme ve otomasyon sistemlerinin yaygınlaşması mavi yaka çalışanlarının azalmasına neden olmuş, istihdam ise, imalat sektöründen hizmet sektörüne doğru kaymıştır (Sözen vd., 2009).

Bu durum ise dramatik bir şekilde lüks plaza ve ofislerde çalışan mavi görünümlü beyaz yakalı bir sınıfı ortaya çıkarmıştır (Bayraktaroğlu vd., 2015). 1950’lerde sanayileşmiş ülkelerde mavi yaka çalışanlar en kalabalık grubu

oluştururken, zaman içerisinde ellerini ve kuramsal bilgilerini beraber kullanan beyaz yakalı çalışanlara bırakmışlardır (Kocabaş, 2004). Bilgi işçileri olarak ifade edilen bu yeni grup, önceki dönemin mavi yakalı çalışanlarından nitelik olarak çok daha farklı (Stewart, 1997), ancak yöneticilerle kıyaslandığında eskinin mavi yakalıları gibi oldukça mekanik işler yaptıkları ifade edilebilir. Bu mekanik çalışmayı Ulusoy (2018) beyaz yakanın bir günü “*plazaya girdiği anda başlayan bir rutindir*” şeklinde tanımlamıştır.

İlgili literatür incelendiğinde, mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar ile ilgili farklı konularda çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Mesela: Poppleton vd. (2008) mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanları iş ve iş-dışı ilişkileri açısından araştırmıştır. Hu vd. (2010) mavi yaka ve beyaz yakalıları iş tatmini ve boyutları açısından araştırmışlardır. Rozell vd. (2011) mavi yaka ve beyaz yakalıları örgütsel adanmışlık, işgücü devir oranı ve devamsızlık gibi değişkenlere göre incelemişlerdir. Ateş vd. (2014) ise iki grup çalışanları eşitsizlik algıları üzerinden karşılaştırmışlardır.

İslam dini çalışan kavramını oldukça bütüncül bir perspektifle ele almış, gerek Kur'an'ı Kerimde, gerek hadislerde çalışana-işçiye ilişkin tavsiyelerde bulunmuştur. Çalışanlar işlerini en güzel bir surette yapmaya gayret etmelidir. Belirlenen süre (mesai) içinde sağlam ve istenilen şekilde yapmalıdır. Çünkü Allah Kur'an-ı Kerimde: “*İşinizi güzel yapın; Allah işini güzel yapanları sever*”²⁶ buyurmuştur. Ya da Hz. Muhammed (ASM) “*Kul bir iş yaptığı zaman, Allah kulun, işini iyi ve sağlam yapmasını sever.*”²⁷ şeklinde buyurmuştur. Çalışanlar kendisine emanet edilen malları, malzemeyi ve araçları iyi kullanmalıdır. İslam peygamberi şöyle buyurmaktadır: “*Gönül hoşluğu ile görevini yerine getiren görevli Allah rızası için sadaka veren kimsenin mükâfatını alır*”²⁸ Allah'ı ve ahireti düşünmeden çalışmanın neticesinin karşılığının olmayacağına ilişkin Kehf suresinde Allah şöyle buyurmuştur: “*Onlar, Rab'lerinin âyetlerini ve O'na kavuşacaklarını inkâr eden, böylece amelleri boşa çıkan, o yüzden de kıyamet gününde amelleri için bir terazi kurmayacağımız kimselerdir*”²⁹.

²⁶ Bakara 2/195

²⁷ İsmâil b. Muhammed el-Aclûnî, Keşfü'l-hafâ' (nşr. Ahmed el-Kalâş), Beyrut 1985, 2: 245-246

²⁸ Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmâil el-Buhârî, el-Câmi'u's-şâhih, nşr. Muhammed Zühreir b. Nasr (b.y.: Dâru Tavki'n-Necât, 1422/2001), “İcare”, 1.

²⁹ Kehf 18/105

Çalışanların sözleşmelerine sadık kalmaları ile ilgili Hz. Muhammed (ASM): *“Abdullah b. Amr b. Âs’tan (ra) Resûlullah’ın şöyle buyurduğu rivayet edilmiştir: Şu dört huy kimde bulunursa, o kimse, katıksız münafık olur. Kimde de bu huylardan biri mevcutsa, o huyu bırakıncaya kadar kendisinde münafıklıktan bir huy var demektir: Bir şey emanet edildiğinde ihanet eder, konuştuğunda yalan söyler, sözleşme yaptığında sözleşmeyi bozar, husumet güttüğünde haddi aşar”*³⁰ buyurmuştur. Görev ve sorumluluklarını yerine getirme ile sahip olunan haklar birbirleriyle bütünleşiktir. Gerek sosyal hayatta gerek iş hayatında bu denge önemlidir. Görev ve sorumluluğunu tamamlayan çalışanın en temel hakkı ücrettir. Allah Kur'an-ı Kerim’de, herkesin çalışmalarının karşılığının verileceğine ilişkin *“Herkes işlediklerinin karşılığı tam olarak ödenir, Onlara zulmedilmez.”*³¹ Buyurmaktadır.

2.4. Ahlak ve Etik Kavramı

Ahlak kavramına ilişkin literatürde net bir tanım bulunmamaktadır (Althof ve Garz, 2000). Çünkü ahlak kavramı; içinde yaşadığınız topluma, ait olduğunuz dine, toplum içi sosyal statüye, yaşadığınız zaman dilimine göre kapsamı ve önemi değişebilmektedir (Ülgener, 1981). İçerdiği iyi-kötü-doğru-yanlış-helal-haram gibi alt tanımlara göre şekillenen değerler bütünüdür. Ayrıca bu değerlerin bir defaya mahsus olması değil, devamlılığı olan yerleşik kabiliyetler olması gerekmektedir. Ahlak; davranışları doğrudan şekillendirmeyen, ancak neyin nasıl yapıp yapılmaması gerektiğini temellendiren değerler bütünüdür (Çiftçi, 2003: 44-45).

Cevizci (2002: 117) ahlakı; insanın diğer varlıklar ile ilişkilerini, bu ilişkilerinde ortaya koyduğu eylemlerin, davranışların ortak normlara göre oluşmasını sağlayan değerler bütünü olarak açıklar. Bu bağlamda tarihin her döneminde var olan, toplumsal zemin üzerinde değerlendirilen bir kavramdır (Bektaşoğlu, 2002: 19). İmam-ı Gazali ise ahlak kavramını: *“İnsan nefsinde yerleşen öyle bir melekedir ki, hiçbir fikri zorlama olmaksızın, düşünüp taşınmadan bu meleke sayesinde kolaylıkla ve rahatlıkla ortaya çıkar”* (Gazali, 1990: 120) diyerek ahlakın

³⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/175, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

³¹ Ahkaf 46/19

davranışsal boyutuyla beraber davranışların kaynağı olan manevi kabiliyetleri (meleke) de vurgulamıştır.

Ahlak kelimesi Arapça hulk kelimesinin çoğuludur ve huy, tabiat, mizaç anlamlarında kullanılır (Altıntaş, 1999: 11). Kur'an-ı Kerimde de iki yerde ahlakın tekil hali olan *hulk* kelimesi geçmektedir.³² Dilimizde ahlak kavramı hem bireysel, hem toplumsal, hem de bir bilim alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Fransızca *ethic* ve *moral* kelimelerini bir cihette karşıladığı ifade edilebilir. Ancak zaman içerisinde batıda bilim dallarının bölümlere ayrılması, ayrışması ile bilimsel ahlak kavramı olarak etik, toplumsal ahlak kavramı olarak moral kelimeleri kullanılmıştır. Bu ayrım artık gerek batıda gerek İslam toplumlarında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Ancak günlük kullanımda “etik” ve “ahlak” sözcükleri birbirinin yerine kullanılabilmektedir (Mengüşoğlu, 1983).

TDK sözlüğünde etik, “*Çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü*” olarak ifade edilmektedir (TDK: 2011). Etik; meslek grubunun o mesleğe mensup kişilere yönelik koyduğu standartlar olarak ifade edilebilir (Arslan ve Berkman, 2009: 37). Mesela avukatların mesleklerinin belirlediği etik normlara uymaları gerekir. Bir katilin avukatı nasıl davranmalıdır? Savunmalı mı? Savunmamalı mı? Aslında ahlaken suçlu birisi savunulmaz, cezasını çekmelidir. Ancak avukatlık mesleği etik normlarına göre savunmalıdır. Çünkü onun mesleği müvekkilini savunmaktır.

Ahlak birçok disiplinin incelediği bir kavram olagelmıştır. İlahiyat; davranışların semavi hitaplara göre nasıl şekillendiği, nasıl olması gerektiğini araştırır. Psikoloji bilimi; insan davranışlarının arkasındaki mekanizmaları, Sosyoloji; davranışların toplumsal kaynaklarını, oluşma şekillerini inceler, Antropoloji; topluluklara göre değişen ahlaki davranış kalıplarını, Tarih ise; davranışların tarihsel süreç içerisinde ortaya çıkış ve yok oluşlarını inceleyen disiplinlerdir (Çivitçi, 1978: 76).

Düşünce tarihine bakıldığında ahlak ile ilgili Sokrates'in görüşleri ile karşılaşmaktadır. Sokrates'in ahlakı salt bir şekilde doğruluk ve erdem üzerine inşa

³² Şuara 26/137, Kalem 68/4

ettiği görülmektedir. Sokrates'in ahlak nedir?, Ahlakın kaynakları nelerdir? gibi sorulara cevabı ise kendisinin sıkça kullandığı “ey insan kendini bil!” ifadesinde gizlidir. Ona göre neyin ahlaki olduğu, neyin ahlaki olmadığını anlamadaki temel ölçüt insan ve onun vicdanıdır (Cevizci, 2002: 143).

Özdevecioğlu (1997: 52), ahlakın temel iki görevi olduğundan bahseder; teorik ve pratik görev. Teorik görevin kapsamı ahlak ile ilgili temel kavramların izah edilmesi, bir davranışın ahlaki olup olmamasına ilişkin ortaya konulacak parametrelerin ortaya konulması ve ahlakın diğer davranışlarla münasebetlerinin ortaya konulmasıdır. Pratik ahlakın kapsamı ise, hali hazırda var olan ahlakın eleştirilmesi ile toplumsal ahlakilik düzeyinin arttırılması ve zamanın şartlarına göre ahlaki normların ideallerini ortaya koymaktır.

İslam'daki ahlak kavramı hem varoluşsal, hem de toplumsal bir anlam taşır. Hatta cansız mevcudata karşı olması beklenen davranış kalıplarını bile etkiler. Ahlakın toplumsal bir yanının olması, zamanın şartlarına göre bir takım değişikliklerin olabileceği ilkesi kapsamında İslam dinine matuf bir ahlak kavramından da bahsedilebilir (Bosnalı, 1986: 20).

Yukarıda da ifade edildiği üzere ahlak, bireysel ve toplumsal davranış kalıplar manzumesidir. Ancak bu davranış kalıpları sadece vücuda çıkan davranışları değil, hayal, niyet, tavır, hal gibi birçok boyutu kapsamaktadır (Bektaşoğlu, 2001: 49). Çünkü İslam dinine göre kişi sadece vücut sahasına çıkan eylemlerine göre mükâfat ve mücazat almayacak, belki niyetine, takındığı tavra, gördüğü hadiselerle karşı ortaya koyduğu reflekse kadar değerlendirmeye tabi tutulacaktır³³.

Özellikle Ortaçağda gerek Hristiyan batı dünyası, gerek Müslüman doğu dünyası neyin doğru, ahlaki; neyin yanlış, ahlaki olmaması üzerine çokça tartışmışlardır. Ancak sadece bu ekoller tartışmaya girmemiştir. Cevizci (2002: 228) Müslüman coğrafyasında da İlm-i Kelam ulemasının tartışmaya girdiğini, mesela “*Bir şey Allah öyle istediği için mi iyidir, yoksa o şeyin bizzat kendisi iyi olduğu için mi Allah onu istemiştir?*” gibi tartışmaların olduğunu ifade etmektedir. İlm-i Kelam

³³ Ebü'l-Hüseyn Müslim b. el-Haccâc Müslim, el-Câmi'u's-şâhih, nşr. Muhammed Fuâd Abdülbâkî (Kahire: y.y., 1374-75/1955-56), “İmaret”, 155.

uleması içerisinde batıl bir mezheb olan Mutezile mezhebi iyilik veya kötülüğün eşyanın-davranışın kendisinde olduğunu, Allah'ın emir ve yasaklarının o sıfatlara göre şekillendiğini ifade eder. Ehl-i Sünnet ve Cemaat ise iyilik ve kötülük Allah'tan gelir, eşyanın-davranışın herhangi bir sıfatı yoktur (Nursi: 2005a) şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir. Bu perspektifle İslam uleması bütün güzellik ve çirkinliğin hakiki sebebini Allah'ın emri olarak gördüğü, ilişkili hikmetlerin ise tamamlayıcı unsurlar olabileceği ifade edilebilir. Ahlak ilminin konusu özetlenecek olunursa; kişisel kabiliyetler, bu kabiliyetlere paralel şekillenen davranışlar ve davranışların bazı değişkenlere (din, toplum, akıl) göre şekillendirilmesi olarak ifade edilebilir.

2.5. Çalışma Ahlakı ve Tarihsel Süreci

Çalışma kavramı; fiil, eylem ve faaliyetler bütünü olarak ifade edilebilir. Zaman içerisinde kavramsal olarak farklı tanımları yapılsa da çeşitli boyutlarıyla ele alınmış ve araştırmaya değer bulunmuştur (Çelik, 2008: 83).

Çalışma ahlakı da doğası gereği çalışma tarihi kadar eski, değerli ve önemlidir. Çalışma ahlakı; çalışma, sosyal statü ve kişinin kendisine olan saygısı açısından temel bir kaynaktır (Erken, 2010: 37). Çalışma ahlakı; tüm iktisadi-beşeri ilişkilerde kendisinin, çalıştığı işletmenin, tüm paydaşların, toplumun ve çevrenin hukukuna riayet ederek davranışlarda bulunmaktır. Modern anlamda işletmelerin ürün tedarikinden başlayıp, nihai kullanıcıya ulaşana kadar ki süreçte uyması gereken normlar ve ilkeler oluşturan uygulamalı bir disiplindir (Özgener, 2009). Çalışma ahlakı; çalışanlar arası ilişkileri düzenleme, tüm paydaşlara karşı dürüstlük ve şeffaflık, karşılıklı güven tesis etmek gibi unsurları içerisinde barındırır (Ülken, 2001: 97). Bu boyutlarından da anlaşılacağı üzere bireysel, toplumsal ve iş hayatına yönelik boyutları vardır.

Konfüçyüs çalışma ahlakı hakkında “*Hiç ulaşamayacakmışsın ya da kaybetmeyecekmişsin gibi çalış*” demiştir (Kınran, 2006: 11). Platon ise “*Doğruyu söylememeye ve kandırmaya alıştık. Tüccarlara ise kaçamayacağımız bir kötülük olarak katlanabiliriz*” şeklinde görüşünü belirtmiştir. Çiçero da “*Yalan söylemeyen tüccar kazanç elde edemez, hâlbuki yalan söylemekten daha utanç veren ne vardır*”

(Bozkurt, 2000: 19) diyerek çalışma ahlakını tanımlamıştır. Aslında Eski Yunan uygarlıklarında ticarete müspet bakılmaz (Özgener, 2009: 56), ticaret ve ahlakın beraber yürüyemeyeceği ifade edilirdi. Ancak Aristoteles, insanın mutlu olması, temel ihtiyaçlarını karşılaması için hırsla olmasa da çalışması gerektiğini ifade etmiştir (Zaim, 2012: 31).

Anadolu topraklarında (İslam coğrafyasında) 13. Yüzyılda ortaya çıkan ahilik teşkilatı ise tarihsel süreç içerisinde çalışma ahlakına ilişkin değinilmesi gereken önemli bir kurumdur. Ahilik teşkilatı beraber yaşama, çalışma kültürünün yoğun olduğu yerlerde esnaf ve sanatkâr yetiştiren, sosyal ve ekonomik düzen sağlayan bir organizasyondur (Çağatay, 1989: 3). İnsanı merkeze alan, doğruluk ve dürüstlük gibi temel ilkeleri olan, ahiler (esnaf-çalışanlar) arasında yardımlaşma ve dayanışmanın olmazsa olmaz temel özellikler arasında olduğu, dini bir organizasyon tarafının da bulunduğu yapılardır (Kanik, 2019: 230).

Ahilik teşkilatının misyonunu oluşturan temel değerler; namazı bırakmamak, dünya hayatına esir olmamak-ahireti düşünmek, haya sahibi olup-nefsin esaretinden kurtulmak, helal kazanç elde etmek, ihtiyaç sahiplerine yardım etmek, iyiliği emretmek, kötülükten alıkoymak gibi İslami değerlerdir (Özerkmen, 2004: 68). Örneğin, cömert ve misafirperver olmak; gözü, dili ve beli haramdan korumak gibi prensipler hem İslamiyetin, hem Ahilik müessesinin düsturlarındandır (Çağatay, 1990: 100-101).

Ahilik teşkilatının sosyolojik, kültürel, dini, askeri birçok boyutu vardır. Mesela esnaf-çalışanlar arası uhuvveti arttırmak için dönem dönem yemek organizasyonları tertip edilmiştir (Turan ve Gümüş, 2015: 603). Esnaf ve sanatkârlığa ilişkin eğitimler verdiği için Anadolu’da yaşayan göçebe milletlerin yerleşik hayata geçmesine ve İslam kültürünün neşrine vesile olmuştur (Koca, 2011: 444-448). Mesleki eğitim ustaların yanında (uygulamalı) verilirken, ahlaki eğitimler zaviyelerde verilmiştir (Yörübulut, 2020: 22-23). Usta-çırak ilişkileri ve çalışan-yönetici ilişkilerinde İslam hukukundan da istifade ederek iş hukuku örneklerini ortaya koymuştur (Gökbel, 2006: 155). Karz-ı hasen benzeri çalışanlar arası ortak yardımlaşma fonları oluşturmuş, kredi desteği sağlamıştır (Koçak ve Gürün, 2015: 136). Bu fonlar şimdiki katılım bankaları olarak değerlendirilebilir. Çalışanlar arası ilişkilerde İslami

ahlak esaslarını hem bireysel anlamda otokontrol mekanizmalarıyla, hem de teşkilat mekanizması içinde tesis etmeye çalışmıştır (Ekinci, 2016: 22). Son kullanıcıları aldatmayan, kusursuz mal üreten ve helal yolla para kazanan çalışanlar yetiştirmiştir (Köprülü, 1991: 92). Hatta çalışma hayatının sahip olması gereken ahlaki esasları Fütüvvetname adı altında kitaplaştırmışlardır (Ekinci, 2016: 85).

Çalışma ve tarihsel süreci (modern öncesi dönemden, post-modern döneme) başlığında da ifade edildiği üzere çalışma ve çalışan kavramları tarihsel süreç içerisinde dönüşmüş, farklı anlamlar kazanmıştır. Elbette bu dönüşüm çalışma ahlakını oldukça etkilemiştir. Sanayi devrimi ile beraber Hristiyan dini Protestan mezhebinin çalışma hayatında hâkim olması da bu dönüşümde kritik bir öneme sahiptir. Hak dinlerin ve mezheplerin bu bağlamda etkileri ve görüşleri daha sonra ayrıntılı bir şekilde ele alınacağı için burada çok kısaca değinilmiştir.

2.6. Ahlak Kavramına İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Zaman içerisinde Ahlak nedir?, Ahlakın kapsamı, kaynakları nelerdir?, Ahlak nasıl eyleme dönüşür? gibi sorulara ilişkin birçok farklı görüş ortaya konmuş, buna istinaden birçok ahlaki yaklaşım ortaya çıkmıştır. Ahlaki yaklaşımlar-teoriler; hayata, çalışma hayatına ilişkin olan ve olması gereken davranışlara ilişkin farklı görüşleri ortaya koymaktadır (Eren, 2015: 735). Bu bağlamda ahlaki teorilerden bahsetmek, ileriki bölümlerde İslami perspektifte ahlak kavramının anlaşılmasına, hangi teorinin İslami bakış açısına daha uygun olduğunu ortaya koyacaktır. Literatüre baktığımızda ahlak teorileri iki ana başlık altında incelenir: Normatif ve normatif olmayan ahlak teorileri (Kök, 2012: 61). Bu kategorileştirme 1930 yılında C. D. Broad tarafından ortaya konmuş ve bilim camiası bu ayrım üzerine çalışmalar yaparak devam edegelmiştir (Vallenttyne, 1987: 21). Normatif ahlak teorileri kendi içerisinde teleolojik ve deontolojik ahlak teorileri olarak ikiye ayrılır. Temelde ahlaki tutum ve davranışların ne olması gerektiği üzerine yoğunlaşır. Normatif olmayan ahlak teorileri ise; tanımlayıcı ahlak, meta ahlak ve göreceli ahlak olarak tasnif edilir. Normatif olmayan ahlak teorileri temelde olması gereken eylemlerle ilgili ahlaki değerlerden ziyade, var olan ahlaki değer ve olguları tespit etme ile ilgili araştırma yaparak ortaya çıkan bir sınıflamadır.

2.6.1. Normatif ahlak teorileri

Normatif ahlak; kurallar ve normlar üzerinden ahlakı tarif eder. İnsanların bireysel ve toplumsal eylemlerinin, davranışlarının arkasında kuralların, normların olduğunu ifade eder. Yani normatif ahlakta olması gereken, ideal olan davranış kalıpları vardır. Normatif ahlaka göre insanların da ahlaklı olup olmadıkları bu normlara, kurallara göre değerlendirilmelidir (Feten, 2016: 6).

Normatif ahlak, doğru ve yanlışın ne olduğu, iyinin ve kötünün ne olduğu, bunların nasıl tatbik edileceği gibi sorulara standartlar getirmeye çalışır. Normatif ahlakın en temel gayesi hangi durumda ne yapılması gerektiğine dair ölçüler vermesidir (Kök, 2012: 61). Normatif ahlak teorileri, teleolojik teoriler (sonuçsalıcı) ve deontolojik teoriler (sonuçsalıcı olmayan) olmak üzere temelde ikiye ayrılmaktadır (Arslan, 2005: 2). Teleolojik teorilere göre bir eylemin ahlakiliği, o faaliyetin sonuçlarına dayandırılmakta iken deontolojik teorilerde bir eylemin ahlakiliği, o faaliyetin sonuçlarından ziyade bazı parametrelere göre değerlendirilmektedir (Koehn, 1974: 74). Whetstone (2001: 103) teleolojik ve deontolojik teorileri çalışma ahlakı ile ilişkilendirerek aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

Tablo 1. Teleolojik ve Deontolojik Teorilerin Karşılaştırılması

	Teleoloji	Deontoloji
Odak Noktası	Sonuçlar; Eylemin maliyeti ve faydası	Ödevler; Ahlaki sorumluluklar ve devamlılık
Beklenen Eylem	Optimum faydayı netice vermesi	Rasyonellik ve ahlaki normlarla uyumlu olması

2.6.1.1. Teleolojik ahlak teorileri

Teleolojik teoriler, genelde davranışların sonuçlarına odaklanır. Sonuçlarını tahlil ederek faaliyetlerin ahlaki olup olmamasını inceler. Yani eylemlerin sonuçları iyi ise o eylemler ahlaki, sonuçları kötü ise ahlaki değildir (Doğan, 2007: 59). Teleolojik teoriler, felsefi bağlamda faydacılık ve bencillik (egoizm) olarak ikiye ayrılmaktadır (Doğan, 2006: 7). Faydacılık, seçenekler arasında hangi davranışın daha menfaattar, hangi davranışın ise daha az fayda sağlayacağına göre şekillenir. Alınan kararlar veya uygulanan eylemler, maksimum kişinin faydasını sağladığı (Schlegelmilch, 1998) durumlarda faaliyetlerin ahlaki olduğunu öne sürer. Burada

fayda ile kastedilen şey bireyselden ziyade o eylem neticesinde ortaya çıkan sonucun, o eylemden etkilenen kişilere faydalı mı? Zararlı mı? olması ile ilişkilidir. Eğer fayda görenler daha fazla ise o eylem ahlaki ve doğrudur (Ülken, 2001: 192).

Faydacılık akımının öne çıkan kuramcıları, Jeremy Bentham ile John Stuart Mill'dir (Daft, 1997). Jeremy Bentham'a (1998) göre, insanlar yaratılışları icabı nefsin arzularına yönelirler, haz duyulmayan şeylerden uzak dururlar. Bireyler ancak içinde yaşanan topluluğun mutluluğunu esas tutarlarsa kendileri de mutlu olurlar. Mill'de Bentham gibi, kişinin toplumun çıkarlarını düşünmeden kendisinin mutlu olamayacağını savunur (Marshall, 2009). Bu bağlamda, davranışlar neticesi itibarıyla mutluluğu arttırıyorsa, o davranışlar toplumun da ekseriyetine fayda sağlıyorsa, o davranış ahlaki olarak nitelendirilir (Copleston, 2000). Mesela bir yönetici veya takım kaptanı, faydacı bir perspektifle karar alırsa, o karar sonucunda ekseriyetin fayda göreceğini öngördüğü için yapmaktadır. Yani çok basitçe ifade edilecek olursa fayda zarardan büyük ise o eylem teleolojik olarak ahlakidir. 18.yy da faydacılık yaklaşımı olarak görülen bu anlayış, zaman içinde birçok fraksiyona ayrılmış, Amerika'da bu ahlaki anlayış pragmatizm olarak yaygınlaşmıştır (Bakır, 2006: 51).

Bencillik (egoizm) yaklaşımı ise faydacılıktan biraz daha farklıdır. Ahlaki bencillik, bireyin kişisel arzularını ilk sıraya koymasının ahlaki açıdan problem olmayacağını, hatta ahlaki davranışın ön şartının öncelikle kişinin çıkarlarını göz önünde bulundurması gerekliliğini ifade eder (Hallier, 2020: 84). Farklı bir tanıma göre ahlaki bencillik, bireysel faydaya en çok katkıda bulunan eylemlerin ahlaki olduğunu savunur (Elmalı, 2005: 111).

Egoizm (bencillik) adından da anlaşılacağı üzere faydanın beraber hareket edilen gruba göre değil, bizzat o eylemi yapan kişiye menfaat kazandırmasını önceliklendiren bir ahlaki yaklaşımdır. Teleolojik ahlak teorilerinden egoizm düşüncesinin öncüleri Niccola Machiavelli ve Max Weber'dir (Chandler, 1994). Ancak ahlaki bencillik, sadece kişisel arzuların maksimize edilmesini iddia etmemektedir (Pojman ve Fieser, 2012: 82). Ahlaki bencillik yaklaşımında başkalarına faydalı eylemlerden kaçınmak değil, kişisel faydayı sağlayan eylemlerin başkalarına da, topluma da şimdi olmasa da zaman içerisinde fayda sağlayacağı düşüncesidir (İyicil, 2021: 172). Thomas Hobbes'a göre (1588-1679) bir eylemin

ortaya çıkmasında ana unsur nefsin korunmasıdır (ölümden kaçmak). Hobbes (1960), davranışları ortaya çıkaran en önemli unsurun bireysel faydayı elde etmek olduğunu, farklı bir ifadeyle insanın egoist olduğunu savunur (Hallier, 2020: 78). Yani faaliyeti yapan menfaat elde ediyor, fayda sağlıyorsa en doğru ve ahlaki olan odur (Arslan, 2005: 99).

2.6.1.2. Deontolojik ahlak teorileri

Deontoloji terimi ödev yani “deontos” kelimesinden türetilmiştir. Yapılması gereken ödevleri, emirleri ifade eder. Bu teoriyi savunanlar mutluluk ve fayda gibi unsurların ahlaki iyilik ile kıyaslandığında çok basit olduğunu ifade ederler. Sadece sonuçlara odaklanmanın belki teşvik edici bir unsur olabileceğini, ama merkeze alınacak kadar da önemli olmadığını ifade ederler (Bayoğlu Kına, 2018: 226). Kök’e (2012: 67) göre bu yaklaşımın anahtar kelimeleri ödev, sorumluluk ve kurallardır.

Deontolojik yaklaşımlarda, aslolan evrensel değerlere uymak olarak da ifade edilebilir. Evrensel değerlerin kaynağı ise sadece akıldır. Kant’a (2013) göre herhangi bir amacı olmayan, sonucuna odaklanılmayan, sadece akıl ile ortaya konan ilkeler ahlaki ve evrenseldir (Kant, 2013: 24-27). Hatta deontolojik ahlak teorilerinin önemli temsilcilerinden Heller’e (2006) göre evrensel ahlak yasaları keşfedilebilir. Buna göre de iyi-kötü ayrımları yapılabilir. Yasalar ve otoritenin buyruğu ise ikinci derecede değerlendirilmelidir (Tabakoğlu, 2000: 64-65). Kohlberg’e göre de evrensel ilkeler ve o ilkelere uyum en önemli husustur. Yaratılıştan gelen evrensel ilkeler, fitrata konulmuş cihazlarla münasebetli ve muvafıktır (Ülken, 2001: 92).

Deontolojik yaklaşımlar temelde sonuca değil, eyleme ve değerlere yoğunlaşırlar. Bir eylemin doğru veya yanlış olması belirli ilkelere göre eylemin yapılmasıyla ilişkilidir (Yalçın, 2004: 6). Başka bir önemli husus da deontolojik yaklaşımda eylemin sonucu değil, o eylemi yapma düşüncesi ve niyeti önemlidir. Sonuç ne olursa olsun çok da önemli değildir (Cevizci, 2002: 16). Bu bağlamda bakınca deontolojik yaklaşımın teleolojik yaklaşıma oldukça zıt olduğu ifade edebilir. Özellikle Kant, insanın akıllı bir varlık olduğunu, dolayısıyla yapma zorunluluğu olduğu bir takım ödevlerinin varlığından bahseder (Kant, 1995). Kant, ahlakta önemli olanın ahlak yasasına saygı, ödev duygusu ve insanın rasyonalitesine

hitap eden ödevleri gerçekleştirme olduğunu söyler. Kant'a (2013) göre bir eylem, neticesinde lezzet alınmaması, fayda görülmemesi, ancak sırf ödev olduğu için yapılmasıyla ahlaki olur.

Deontolojik yaklaşımlarda iki önemli akım vardır: Hak yaklaşımı ve Adalet yaklaşımı.

Hak yaklaşımı; insanların doğuştan getirdikleri, her hangi bir çaba ile elde etmeden sahip oldukları temel hakların olduğunu varsayan yaklaşımdır. Ne olursa olsun bu hakların değişmeyeceğini ileri sürer. Haklar kuramının odağında insan hakları vardır (Ferrell vd., 2005: 100). İnsan Hakları Bildirgesi'nde yer alan; yaşama hakkı, güvenliğin sağlanması, bilgi sahibi olma, özel hayata saygı, mülkiyet edinebilme, düşünce hürriyeti vb. gibi temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması temel esaslardır (Esen, 2020: 301). Bu bağlamda ahlaki olanın bu haklara zarar vermeyen, onları koruyan ilkelerdir şeklinde açıklanabilir (Küçüköğlu: 2012). Torlak'a (2009: 127) göre hakların üç ana özelliği vardır:

- Her insan, bağımsızca ve eşit düzeyde hakkını savunur.
- Hak, insan davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini sağlar.
- İnsan haklarına saygı göstermek; herkesin ya da toplumsal yapının ahlaki bir görevidir.

Hak yaklaşımına göre temel insani haklar, devredilemeyen ve doğuştan gelen haklardır. Faydacılık teorisi bireysel menfaat ve kazançları merkeze alırken, haklar teorisi odağa bireysel menfaati değil, evrensel ilkeleri almaktadır (Doğan, 2007: 69). Hak ile ödev arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Örneğin birisinin bir hakkı varsa, diğer insanların da o kişinin hakkına saygı duymaları, bu saygı duymayı kendilerinin ödevi telakki etmeleri gerekmektedir (Beckett ve Maynard, 2013: 25). Ancak insanların haklar bağlamından farklı ödevleri de bulunmaktadır. Mesela birilerine sadaka/zekât vermek gibi davranışlar ödevdir. Ancak ihtiyacı olan kişilerin sadakayı/zekâtı istemeleri ihtiyaç sahiplerinin hakkı değildir. Bu perspektifle haklar ödevleri doğurur, ancak tüm ödevler hakları zorunlu kılmayabilir (Macit, 2009: 90).

Adalet yaklaşımı; tüm insanlara adaletli davranılması gerektiğini savunur. Alınan kararlar sonrası bazı kişiler zarara uğrarsa, zararlar telafi edilmelidir. Adalet yaklaşımına göre, adaletin temelinde toplumsal sorumlulukların ve ücretlerin kişiler arasında eş dağıtılması yer alır (Rawls, 1984). Toplumdaki tüm görev, sorumluluk, ücret, maliyet ve fayda kişiler arasında eşit olarak dağıtılmalıdır. Mesela aynı görev tanımına sahip iki kişi farklı ücret almamalı, birisi diğerinden fazla çalışıyorsa karşılığını almalıdır (Hosmer, 1996).

Adalet yaklaşımı kendi içerisinde çeşitli başlıklar altında ele alınabilir. Herkesçe kabul edilmiş adalet yaklaşımları: dağıtıcı adalet, telafi edici adalet ve cezaya dayalı adalettir (Torlak, 2009: 129).

Dağıtıcı adalet: Mal ve hizmetler topluma homojen, adaletli olarak dağıtılmalıdır. Gerek fayda, gerek sorumluluk fertlere eşit bir şekilde taksim edilmelidir.

Telafi edici adalet: Mal ve hizmetlerin topluma homojen, adaletli dağıtılmadığı durumlarda ilgili kişi ve kurumların ivedi bir şekilde aksiyon almaları gerekmektedir.

Cezaya dayalı adalet: Mal ve hizmetlerin topluma adaletli bir şekilde dağıtılmadığı durumlarda sorumluların cezalandırılması gerekmektedir.

2.6.2. Normatif olmayan (betimleyici) ahlak teorileri

Normatif olmayan (betimleyici) ahlak teorisi, eylemler neticesinde ortaya çıkan, faaliyetleri betimleyen bir yaklaşımdır. Normatif ahlak teorilerinde olduğu gibi standartlar oluşturmaya çalışmaz. Olması gerekenleri değil, olan eylem ve olguları tespit etmeye çalışır (Şimşek, 1999: 43). Eylem ve olguları sosyolojik ve psikolojik yönleriyle ele almaya çalışan ahlak teorileridir (Kesgin, 2009: 153). Aşağıda da ayrıntılı bir şekilde ele alınacak olan tanımlayıcı ahlak, göreceli ahlak ve meta ahlak gibi var olan durumu ortaya koymayı, tanımlamayı, betimlemeyi ve ahlakın kaynağının neler olabileceğini araştırır.

Betimleyici bir inceleme alanı olan **tanımlayıcı ahlak**, ahlaki davranış, inanç ve eylemlerin somut verilere dayanarak tanımlanmasıdır. Tanımlayıcı ahlak dünyayı sadece tanımlamaya çalışır, nasıl bir yer olsa daha iyi olurdu ile ilgilenmez (Torlak ve Dalyan, 2018: 77). Toplumda nelerin kötü olduğunu ortaya koyabilir. Ancak herhangi bir yargıda bulunmaz, sorgulamaz. Nelerin kötü olacağına ilişkin bir fikre ulaşmak için ise toplumda bazı normların bulunması gerektirir. Dolayısıyla her ne kadar betimleyici-tanımlayıcı ahlak teorileri normatif ahlak teorileri içerisinde değerlendirilmese de, normatif ahlakın getirdiği normları ön şart olarak kabul eder (Kesgin, 2009: 152-153).

Ahlaki plüralizm olarak ifade edilen **göreceli ahlak** anlayışında ise toplumsal normlar, ilkeler bir tane ve evrensel değildir. Toplumdan topluma, kültürden kültüre değişebilir. Dolayısıyla davranışları kalıplara sokarak ahlaki standartlar koymak doğru değildir (Kök, 2012: 78). Davranışların ahlakiliği ilgili toplum ve kültüre göre değişkenlik gösterir (Şimşek, 1999: 43).

Meta Ahlak, ahlaki esasların kaynak ve anlamlarını inceler. Ahlaki esasların toplumsal dinamiklerle mi, kişisel dinamiklerle mi oluştuğunu araştırır. Bu araştırmayı yaparken evrensel ilkelere, dini buyruklara ve mantığın yüklendiği anlamlara yoğunlaşır (Kıranlı, 2002: 6). Meta ahlak, normatif ahlakta ortaya konulan esasları inceler, analiz eder ve bu esasların-kavramların yüklendikleri anlamları ve birbirleriyle ilişkilerini inceler. Mesela erdem, sorumluluk, iyi, ödev ve yükümlülük gibi kavramları inceler. Bir davranışın ahlaki olup olmadığı ile ilgilenmez, ancak o davranışların kişi ve toplum bazlı geçerliliğini inceler (Kök, 2012: 80).

2.6.3. İslam’da ahlak kavramı

Ahlakın kaynağına ilişkin birçok teori ortaya atılmasına rağmen ahlaka ilişkin net bir tanımlama yapılamamaktadır. Filozoflar-kuramcılar hangi hareketlerin iyi, hangilerinin kötü olduğu ve insanın neden ahlak kaidelerine uyması gerektiğine ilişkin ortak bir fikre varamamışlardır. Kimileri faydalı-menfaatli olanın ahlaki olduğunu ifade etmiş (teleolojik ahlakı savunanlar), kimileri ahlaki esasların net olamayacağını, göreceli olduğunu (normatif olmayan ahlakı savunanlar), kimileri de

vazifeyi (deontolojik ahlakı savunanlar) ahlakın temeli olarak kabul etmişlerdir (Ahlak, 2006).

Ahlakın kaynağının ortaya konulması problemi, ahlaki davranış gerçekleştiren bireyin, bu davranışı gerçekleştirme sürecindeki motivasyonuna odaklanır. Bu problem üzerinde çalışan araştırmacılar iki temel bakış açısı etrafında toplanmaktadır; dini kaynaklar ve dindışı kaynaklar. Dinî kaynaklar ahlakın temel problemlerini aşmada dinî otoriteye dayanan temellendirmedir. Dindışı kaynaklar ise toplum beklentilerine göre şekillenen ahlaki temellendirmelerdir (Dikmen, 2014: 170-171). Topçu'ya (2017: 19) göre batıda dindışı değerlendirmeler perspektifinde Sokrates ve Kant akla, Pascal ve Rousseau duyguya önem vermektedir. Örneğin akli merkeze alan Bacon'a göre dinsel inançlar ve buyruklar olmadan da, akıl ile ahlaki değer yargılarına ulaşılabilir, toplum zaman içerisinde kendi dinamiklerine göre ahlaki normlarını oluşturabilir (Aktan, 2009: 43). Ancak Aydın'a göre (2011) de ahlaki yasaların merkezinde dini öğretiler bulunmaktadır.

İslam dini de, ahlakın temeli olarak, Allah'ın emrine uygunluğu şart koymuş, gaye olarak da Allah rızasını kazanmayı esas almıştır. Burada ahlakın ilahi emirlere göre şekillenmesi, akla önem vermediği anlamına gelmez. Çünkü ilahi emirlerin anlaşılması ve yaşanmasında en temel insani cihazlardan birisi akıldır (Zengin, 2016: 5-7). İslam dini ahlak kavramını ve ahlakilik sürecini niyet aşamasından başlatmakta ve nihai davranışa kadar götürmektedir (Saruhan, 2014: 56).

Aristo insanın nihai gayesinin mutlu olmak olduğunu, onu mutluluğa ulaştıracak aracın ise erdem olduğunu söylemektedir (Akarsu, 1967: 130). Erdemi ise, yapılan her davranış kalıbına orta düzeyde (vasat) sahip olmak olarak tanımlamaktadır. Yani cimrilik ile müsriflik arasında cömert olmanın erdemli bir davranış olduğunu ifade eder (Aydın, 2014: 55). Kindî, Platon ve Aristo'nun ahlâk anlayışında insanın sahip olması gereken temel erdemler (kuvveler); hikmet, yiğitlik ve iffettir (Çağrı, 1988: 80). Farabi, diğerlerinin ortaya koyduğu erdemlere adaleti de ekleyerek ahlaki erdemleri iffet, şecaat, cömertlik, adalet olarak ifade etmiştir. Bu erdemlerdeki ideal ölçüyü ise ifrata ve tefrite düşmeden vasat seviyesinde sahip olmak olarak tanımlamıştır (Fârâbi, 1983, 49). Ibn Miskeveyh'de yukarıda zikredilen filozoflardan etkilenecek nefsin üç temel özelliği olduğundan (hikmet, cesaret ve

iffet) bahsetmekte, Farabi gibi adaleti de ahlakiliğin merkezine almaktadır (Miskeveyh, 2017). İbn Miskeveyh aklı merkeze alan bilim adamlarının fikirleri ile dini merkeze alan fikirlerin birbirleri ile çelişmediğini, aradaki farkın birisinde elde edilen hakikatın akıl ile olduğunu, diğerinde ise vehbi olarak peygamberler vesilesi ile elde edildiğini ifade etmektedir (Bayrakdar, 1999: 4).

İslam dininde ahlak kavramı ve düşüncesi birkaç koldan gelişmiştir (Çağrı, 1989: 3-105). İbn Miskeveyh, Nasîrüddîn-i Tûsî, Celâleddîn Devvânî ve Kınalızâde Ali Efendi gibi isimler bu alana önemli katkılarda bulunmuş düşünürlerdir (Oktay, 2005). Ahlakın ilmi (nazari) boyutu ile davranışsal (ameli) boyutu arasında İslam uleması arasında farklı görüşler bulunmaktadır. Farabi'ye göre nazari ahlak, ameli ahlaktan önce gelirken, İbn Miskeveyh'e göre ameli ahlak nazari ahlaktan önce gelmektedir (Sunar, 1980: 23). Kınalızade Ali Efendi'ye göre de ahlak; nazari (bilişsel) ve ameli (davranışsal) olarak ikiye ayrılır. Bilişsel ahlakı tesir edilemeyen, dışarıda bulunan, diğer hususları tetkik ve inceleme olarak tarif eder. Davranışsal ahlakı bireysel, aile ve toplum-devlet olarak üç ana başlıkta değerlendirir ve ahlakın bütüncüllüğüne vurgu yapar (Arslan, 2014: 51-58).

İslam dini diğer hak dinlerde olduğu gibi bir takım zorunlulukları ortaya koyar. Bunlar temelde ibadetler olarak ifade edilir. İbadetlerin de zamanı, mekânı ve şekli belirlidir. İnsanlar bu ibadetleri yaparak bir takım olumlu davranış kalıplarını da elde ederler (Zengin, 2016: 6). Bu perspektifle bakınca insan, ibadet ve davranış arasında mutlak bir birliktelik var denilebilir. Böylece İslam dini, sadece kendisi ile Allah arasındaki ilişkileri değil, kendi özü-fıtratı ve toplumla ilişkilerini de düzenler (Atay, 2001: 148). İslam dinine göre insanın bu dünyaya gönderilmesinin birçok gayeleri bulunmaktadır. Bu vazifeler de sadece kendisine ait değil, halife-i zemin olması dolayısıyla diğer tüm mahlûkata karşı da sorumlulukları vardır³⁴.

Bediüzzaman Said Nursi İşarat-ül İ'caz adlı eserinde Bakara suresinin 21. ve 22. ayetlerini tefsir ettiği yerde ibadet etmenin (namaz-oruç vb.) dünyevi saadete vesile olacağını şu şekilde anlatır: “İnsan yaratılış itibarıyla en güzel şeyleri isteyen bir mahiyette yaratılmıştır. Bütün güzel şeyleri kendi çalışmasıyla elde edemeyeceği

³⁴ Bakara 2/30, En'am 6/165, Fatur 35/39.

için diğer insanlarla beraber hareket etmeye mecburdur. Ancak insan nefis taşıdığı için güzel şeyleri adaletle paylaşamayabilir. Böyle durumlarda herkesin hakkını muhafaza edecek, herkes tarafından tasdik edilen bir akla (Hz. Muhammed), kanuna (İslami esaslar) ihtiyaç bulunmaktadır. Bu bağlamda eğer dini esaslar insanların kalplerine yerleşirse, bu hem ibadeti hem de problemin çıkış noktası olan her şeyi adaletli bir şekilde paylaşabilmeyi netice verir (Nursi, 1995b). Burada da ifade edildiği üzere İslam dini biliş, davranış, ibadet arasında birbirini netice veren bütüncül bir perspektif ortaya koyar.

İslam'da ahlakın temel iki kaynağı Kur'an-ı Kerim ve Hz. Muhammed (ASM)'in sünnetidir. İslam'da ahlak; karakter ve tabiat manasına gelen hulk olarak tanımlanır (Vankulu, 2015: 1612). Hulk terimi Kur'an'da şu şekilde yer alır: *“Gerçekten sen, pek büyük bir ahlak üzeresin.”*³⁵. Bu ayetten de anlaşılabileceği üzere ahlak salt bilgi boyutuyla ele alınan bir kavram değil, ameli karşılığı olan da bir kavramdır. Maverdi ahlakı sadece göz ile değil, akıl ile kavranan ahlak ve seciye olarak ifade eder (İsfahani, 1992: 296-297). Seciye ve ahlak arasındaki ilişkiyi ise fiile çıkmamış (seciye) ve davranışa dönüşmüş (ahlak) olarak tasnif eder (Maverdi, 1981: 32). İslam peygamberinin eşi Hz. Aişe Hz. Muhammed'i (ASM) *“Hulukuhu-l Kuran”*³⁶ şeklinde tarif etmiştir. İslami ahlak anlayışında her türlü bilginin kaynağı olarak başta Kur'an olmak üzere, İslam peygamberi Hz. Muhammedi de (ASM) görmektedir (Yaran, 2005: 43). Ahlak-ı İslamiye sadece teorik bilgi sunmaz, davranışa da dönüşmelidir (Miskeveyh, 1983: 23-24).

2.7. Hak Dinlerin Çalışma Ahlakına İlişkin Yaklaşımları

Çalışma ahlâkı kültüre ve topluma göre değişen, çalışma hayatında uyulması beklenen unsurları ifade etmektedir. Yani çalışma ahlâkının toplumdan topluma değişebilecek bir vasfa sahip olduğu ifade edilebilir (Gök, 2008: 8). Çalışma ahlâkı unsurları dini inanışa göre değişebilmektedir. Dinlerin çalışma ahlakının esaslarını ortaya koymada büyük önemi vardır. Özellikle sanayi devrimi öncesinde çalışma ahlakı, kültür ve dini kabullere göre şekillenen bir kavramdır. Mesela İslami Çalışma

³⁵ Kalem 68/4

³⁶ Ebü'l-Hüseyn Müslim b. el-Haccâc Müslim, el-Câmi' u's-şâhih, nşr. Muhammed Fuâd Abdülbâkî (Kahire: y.y., 1374-75/1955-56), “Müsafirîn”, 139.

Ahlâkı, Musevi Çalışma Ahlakı ile Hristiyan Çalışma Ahlakı prensipleri topluluktan topluluğa değişebilmektedir. Bundan dolayıdır ki dinler, çalışma ahlakını şekillendiren, geliştiren temel kaynaklardır (Zaim, 2012: 32).

Toplumların çoğu, çalışma ahlakı değerlerini kendi inanç sistemlerine göre düzenlemiştir (Özkul, 2007: 45). Ancak çalışma ahlakı din üzerinden değerlendirilecekse, din ünvanını almaya liyakati olan, semavi bir dayanağı olan inanışların araştırmaya dâhil edilmesi konu açısından daha uygun olacaktır. Mesela Uzakdoğu inanışlarına göre farklı çalışma ahlakı prensipleri ortaya konulmuş ve hakkında çalışmalar yapılmıştır (Feten, 2016). Ancak hem bölgesel olması, hem de semavi (ilahi) bir mesaj içermemesi dolayısıyla kıyaslama süreçlerine dâhil edilmemiştir. Mevcut semavi dinler ve alt kırılımları olan mezhepler çalışma ahlakı prensiplerini ortaya koymuştur. Dinlerin-mezheplerin ortaya koyduğu prensipler kimi zaman ortak olurken kimi zaman farklılaşmaktadır (Çağlayan, 2016: 95). Dinler farklı düzeylerde çalışma ahlakının önemini vurgulamışlardır. İslâm dini de daha önceden ifade edildiği üzere çalışmayı ibadet olarak gören, kul hakkını en önemli unsurlardan biri olarak gören dindir (Aktan, 1999). Bu kapsamda Hristiyan dini (özellikle Protestan mezhebi), Yahudi dini ve İslam dini üzerinden çalışma ahlakı kavramları açıklanacak. Son kısımda ise İslam'a ilişkin çalışma ahlakı mukayeseli bir şekilde aktarılacaktır.

2.7.1. Hristiyan dini perspektifine göre çalışma ahlakı

Diğer dinler gibi Hristiyanlığın da çalışma ahlakında etkisi oldukça fazladır (Zaim, 2012: 32). Çalışma ahlakının kaynağı Hristiyanlara göre eski ahit (Tevrat ve İncil)'dir. Her ne kadar bazı tahrifatlar olsa da Hristiyanlar için Tevrat ve İncil önemli bir kaynaktır. Ticari hayat ilk insanlarla beraber ortaya çıkmış, ancak para gibi araçlar olmadığı için takas yoluyla yapılmıştır. Zaman içerisinde kentleşmenin de etkisiyle tüccarlar diye bir grup oluşmuştur (Budd, 2016: 26-27). Tüccarlar takas süreçlerine dâhil olan, doğrudan ihtiyaçları olmayan malları alıp, başkalarına satarak para kazanan grup olarak ifade edilebilir. Bu dönemde kiliseler ticari hayata ve tüccarlara biraz mesafeli yaklaşmış olsa da ahlaki olarak problem görmemiştir. Tüccarlara hırs yapmamaları, yalan söylememeleri gibi tavsiyelerde de bulunulmuştur. Zamanla ticaret Hristiyanlık içinde önem kazanmış, kabul edilmiş

(Huberman, 2002: 47), ancak para kazanmanın asıl amaç olmaması gerektiği, asıl amacın insanların ihtiyaçlarının karşılanması olduğu vurgulanmıştır. İnsanların ihtiyaçlarının karşılanması deyince sadece Hristiyan olanlar değil, diğer dine mensup insanların ihtiyaçlarının karşılanması, onlara karşı da dürüst ve erdemli olunması gerekliliği vurgulanmıştır. Hristiyanlığın evrensel bir çalışma ahlakının oluşmasına da oldukça büyük katkısı olmuştur (Gök ve Akgemci, 2020: 44). Mesela para kazanmanın yanında; ahlaklı olmak, israf etmemek, dürüst olmak, toplum yararına çalışmak ve cömert olmak gibi birçok güzel sıfatın da tüccarlarda olması gerekliliği söylenmiştir. Ancak Bakirov'a (2005: 25) göre para hırsı ve tüccarların faiz (para ile para kazanma) beklentisi zaman içerisinde kilise ile tüccarların arasında gerilime neden olmuştur.

Hristiyanlık 2000 yılı aşkın süredir cari olsa da kendi içerisinde birçok itikadi ve ameli farklılıklara sahiptir. Bunlarda farklı mezhepler olarak ortaya çıkmaktadır (Kılıç, 1996: 88). En çok öne çıkan mezhepler Katolikler, Ortodokslar ve Protestanlardır. Protestanlık nispeten yeni bir mezheptir. 16. Yüzyılda Roma Katolik kilisesine karşı bir başkaldırı ile başlamış ve etki alanını genişletmiştir. Özellikle çalışma ve iş hayatına bakış açısı ile çok büyük etkisi olmuştur (Hill, 2002: 88). Dolayısıyla çalışma hayatı odaklı olan bu çalışma Protestanlık mezhebi üzerinden ilerleyecektir. Protestan mezhebine ilişkin görüşleri de daha ziyade Max Weber ve aşağıda kısmen örnekler verilecek eseri üzerinden gidilecektir.

Zaman içerisinde kilise ile tüccarlar arasında faiz kaynaklı çıkan gerilimi Protestan mezhebi ortadan kaldırmıştır. Çünkü Protestan mezhebinde bir kişi parası ile faiz elde edebilir ve bu durum dini açıdan bir problem teşkil etmezdi (Özgener, 2009: 58). Bununla beraber her ne kadar Protestanlığın kapitalizmin doğuşuna çanak tuttuğu ifade edilse de, kapitalizm ile ortaya çıkan insan hakları ihlalleri ve sosyal problemlere ilişkin çözüm önerilerinde de bulunmuştur. Zenginlik teşvik edilmekle beraber insanların faydasını gözetmek de teşvik edilmiştir (Zaim, 2012: 37).

Weber; din, siyaset ekonomisi, hukuk ve diğer sosyal bilimlerden de istifade ederek yazdığı "*Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*" adlı eseri ile çalışma ahlakına ilişkin kapsamlı bir çalışma yapmıştır (Gök ve Akgemci, 2020: 45). Bu çalışma ile Protestan mezhebi fikirleri ile ekonomik hayat arasındaki ilişkiyi ortaya

koymuştur. Din ile iş yaşamı arasında doğrudan bir ilişki olduğu, Protestanlığın kapitalizmin bu denli dünyada yaygınlaşmasının temeli olduğunu ifade etmiştir (Tawney, 1980). Weber'e göre toplumların terakkisinde din oldukça değerli bir unsurdur. Ancak Weber'e göre diğer dinler oldukça sınırlıdır, bunu Protestanlık mezhebi sağlamaktadır (Weber, 1993: 62).

Protestan çalışma ahlâkı, Gök ve Akgemci'ye (2020: 45) göre dört esas üzerine bina olmuştur:

1. Rasyonel ve akılcı olmak.
2. Bireyi merkeze almak.
3. Aza kanaat etmeyip çok çalışmak.
4. İktisat ederek girişimci olmaktır.

Weber'e göre *“Kapitalizmi ortaya çıkaran ne spekülâtörler ne de para babalarıdır; onu ortaya çıkaran, ölçüp biçen, disiplinli ve sözüne güvenilir, kendini tamamen işine adanmış insanlardır”* (Weber, 2013: 60). *“Zenginler, ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorunda olmasalar dahi çalışmadan yemek yememelidir; fakirler gibi onların da uyması gereken ilahi emirler vardır.”* (Weber, 2013: 198). *“Tanrının hizmetkârı olmayı, onun hediyelerini kabul etmeyi ve o sizden talep ettiğinde onun yolunda kullanmayı reddetmiş olursunuz. Servet sadece, tembelliğe ve hayatın günahkârca keyfini çıkartmaya yönelik bir ayartma olduğu sürece ahlaken yanlıştır ve servet kazanmak da sadece, amaç ileride mutlu ve umarsızca yaşamaksa kötüdür.”* (Weber, 2013: 203). *“Bütün Hristiyanları kazanabildikleri kadar çok kazanmaya ve tasarruf edebildikleri kadar çok tasarruf etmeye; yani bu sonuç olarak şu demektir: zengin olmaya teşvik etmeliyiz.”* (Weber, 2013: 151). *“Beş şilin değerindeki zamanını boşa geçiren bir insan beş şilin kaybetmiştir ve bunun beş şilini denize atmaktan hiç farkı yoktur.”* (Weber, 2013: 44).

Mesela Weber tasarruf etmenin de kapitalizmi tetiklediğini ifade etmektedir. Çok çalışmakta, para kazanmakta, ancak bunları lüks tüketime sınırlı sarf ederek yeni işlere yatırmaktadırlar. Bu da daha çok para ve gücü beraberinde getirmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere Protestan mezhebi işine adanmış, sözüne güvenilir, hiç durmadan çalışan, zengin olup çokça tasarruf eden bir çalışan profil ortaya

koymaktadır. Daha ayrıntılı olarak çalışma hayatına ilişkin protestan perspektifi “Protestan Çalışma Ahlakı ile İslami Çalışma Ahlakının Karşılaştırılması” tablosunda ortaya konulduğu için burada bu kadar ile iktifa edildi. Dolayısıyla 20.yüzyılın hâkim coğrafyası olan batıda Protestanlık merkezli kapitalizm ve ticari hayat yaygınlaştığı, Katolik kilisenin sosyal ve ticari hayatta etkisinin ise sınırlı kaldığı ifade edilebilir (Hill, 2002: 88).

2.7.2. Yahudi dini perspektifine göre çalışma ahlakı

Yahudi dini hak dinler bağlamında ele alınacak üç dinden en eskisidir. Yahudilik dininde birden fazla kutsal kitap bulunmaktadır. Bunların bazıları yazılı (Tanah) iken bazıları sözlü (Talmud) kitaplardır (Akkurt, 2006: 3). Yahudi çalışma ahlakına ilişkin temel kitaplar ise Tora, Nevim ve Ketvim’den oluşmuş Tevrat olarak değerlendirilebilir (Börk ve Kavas, 2015: 95). Ancak Yahudilik perspektifinden çalışma ahlakının analiz edilmesi için öncelikle Yahudiliğe yüklenen anlam ve onun getireceği ahlakın irdelenmesi gerekmektedir (Kapu ve Aybas, 2009: 77).

Yahudilik dini diğer dinlerde olduğu gibi salt kul ile Allah arasındaki ilişkinin niteliği, vecibeleri üzerinde değil, hayatın birçok yönüne dokunmaktadır (Adam, 2007: 207). Ancak bazı konularda ayrışmaktadır. Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam’daki gibi her devir için bağlayıcı ahlaki düsturlara sahip değildir. Yahudilik, teorik bir anlayıştan ziyade pratiği ön plana çıkarmıştır (Gürkan, 2010: 61). Mesela Yahudilik de diğer hak dinler gibi dünyaya yayılmıştır. Fakat dinin yayılması gibi bir hedef bulunmamaktadır (Aydın, 2010: 19). Bu bağlamda değerlendirilince milli (etnik) bir din olarak değerlendirilebilir. Üstün millet olma, Yahudilik sadece Yahudilerin dinidir gibi tavsifler Yahudiliğe yüklenen anlam açısından oldukça değerlidir (Karakuş, 2020: 132).

Yahudilik dini perspektifinde çalışma hayatı, ekonomi, para kazanma gibi kavramlar değerlendirildiğinde çok çalışma ve para kazanmanın cennete gitmeye vesile olacağı ifade edilebilir (Kurtuluş, 2001: 751-752). Yahudilerde çok para sahibi olmak dinen teşvik edilir: “*Altın ve gümüş ayağın sağlam basmasını sağlar*”, “*zenginlik ve güç kalbi coşturur*”, “*dindar kişi parayı vücudundan çok sever, sevmelidir.*” (Omay, 2010). Yahudilikte hayatı idame ettirme, daha çok kazanma ve

belli bir standartta yaşayabilmek değerlidir. Dolayısıyla yaşam standardını yakalayabilmek amacıyla çalıştığınız iş kolu çok da önemli değildir. Katolik Hristiyan dünyasının ve kilisenin yoksulluğu yücelttiği, bu vesileyle cennete gitmeyi telkin eden bir Hristiyan ile altın ve gümüş toplamayı cennete gitmenin aracı olarak gören Yahudi arasında büyük bir farklılık vardır. Bu farklılık elbette çalışma hayatını oldukça etkileyecektir. Werner Sombart “Yahudiler ve Modern Kapitalizm” adlı eserinde çalışma ahlakı ve sonrasında ortaya çıkan kapitalizmin kolonileşme süreci içinde biriken Yahudi sermayesinin etkin rol oynadığını ifade etmektedir (Kurtuluş, 2001: 750). Dolayısıyla Sombart’ın ifade ettiği gibi Yahudilik; Hristiyan coğrafyasında mevcut kapital düzenin ortaya çıkmasına vesile olan Protestanlık mezhebinin çıkmasında önemli bir rol üstlenmiş olabilir. Hristiyanlık (Protestan mezhebi öncesi) kendine bağlı, çok dindar bir kişiyi rahip, keşiş yapar, Yahudilik ise akılcı bir iş adamı yapar (Kurtuluş, 2001: 752).

Yahudilik müntesiplerine katı dini ve içtimai kurallar koymaktadır. Çalışma hayatına da ibadete de oldukça önem vermektedir. Din ve dünya ayırımı keskin olarak ayrışmamış, herşey dinin içerisine gömülmüştür (Adam, 2000: 134). Yahudiliğin en önemli özelliklerinden birisi Tanrı ile Hz. Musa arasında yapılan ahde dayanması ve bu bağlamda kendilerini seçilmiş kabul etmeleridir (Kıyak, 2014: 135-136). Seçilmişlik anlayışını, Yahudilere verilmiş bir görev sorumluluk olarak yorumlayanlar (Kohler, 1901: 45) olduğu gibi Yahudi halkının geneli ise seçilmişliği ırksal bir üstünlük olarak da algılamışlardır (Küçük vd., 2011: 307).

Seçilmişlik perspektifiyle değerlendirilince Yahudiliğin evrensel bir kapsayıcılığının olmadığı, ahlaki olarak çifte standart uyguladıkları söylenebilir (Baron, 2017: 17). Mesela Hristiyanlık da, İslamiyet de faizi yasaklamış iken Yahudilik kendi müntesiplerine karşı yasaklamakta, ancak diğer insanlardan faiz alınabileceğini söylemektedir (Börk ve Kavas, 2015: 95). Ayrıca Yahudilerle olan ticarete adaletli olunması gerekliliği, ancak Yahudi olmayan kişilerle olan ticarete haksız kazanç sağlamanın vicdani bir rahatsızlığa sebep olmadığı ifade edilmektedir (Ülkü, 2015: 176).

Yahudi ahlakının açıklanabilmesi, önemli ölçüde Yahudiliğe yüklenen anlamlarla doğrudan ilişkilidir (Kellner, 1993: 82). Yahudilerin ahlâk anlayışının

temeli On Emir'den çıkarabilir. Tevrat 39 fasıldan meydana gelmektedir³⁷. Bu fasıllar arasında tekvin bölümünde Yahudi ahlakının on emiri yer almaktadır (Çelik, 2012: 105). On Emir'in ilk dört emri Tanrı inançlarının temelini, diğer altı emir ise insanlara karşı sorumluluklardan bahsetmektedir. Hırsızlık yapmamak, yalan söylememek, hile yapmamak, komşuya zarar vermemek, işçiye ücretini geciktirmeden vermek, adaletli olmak, fitne çıkarmamak, insanlara karşı hoşgörülü olmak, kin duymamak Yahudilerin ahlâki kurallarından bazılarıdır (Köylü, 2012: 104). Elbette bu ahlaki kurallar dindar Yahudilerin çalışma hayatlarında başarılı olmalarını, ticaretlerini düzgün yapmalarını, diğer paydaşların onlarla ticaret yapma niyetlerini beraberinde getirebilmektedir (Yükçü ve Atağan, 2011: 15).

2.8. İslam Dini Perspektifine Göre Çalışma Ahlakı

Tüm dinlerin çalışma ahlakına ilişkin görüşlerinin olduğunu ifade edilmişti. İslam dini de çalışma ahlakına önem veren dinlerin başında gelmektedir (Aktan, 1999). Çünkü İslam dini ibadet ile çalışma hayatını birbirinden ayırmaz, çalışmayı bizzat ibadet olarak değerlendirir (Mat, 2015: 22-23). Müspet ibadet olarak ifade edilebilen namaz, oruç gibi ibadetlerin tamamlayıcı unsuru olarak çalışmayı takdim eder. Ahlak kavramını da salt davranış olarak değil, hayatın her lahzasında (çalışma hayatı, ibadet, aile vb.) tatbik edilmesi gereken önermeler olarak ifade etmektedir (Yılmaz, 1995: 11).

Ahlak'ın ilmi (nazari) boyutu ile davranışsal (ameli) boyutu arasında İslam uleması arasında farklı görüşlerin bulunduğu İslam'da ahlak başlığında ifade edilmişti. İbn Miskeveyh'e göre ahlakın davranışsal boyutu, nazari (bilişsel) boyuttan daha değerlidir ve zaman içerisinde bilişsel boyutu kazanmaya da vesile olur (Miskeveyh, 2017: 31). Dolayısıyla ahlak, çalışma hayatını doğrudan etkileyen ve çalışma hayatından etkilenen önemli bir kavramdır. İbn Miskeveyh'e göre ahlâkî mükemmellik ancak ilim ile davranışın bir araya gelmesiyle kemalini bulmaktadır (Miskeveyh, 2017: 60).

Birçok İslam düşünürü bireysel ahlakın; aile hayatı, çalışma hayatı gibi birçok boyutu desteklediğini, tamamladığını ifade etmişlerdir (Karagözoğlu, 2019:

³⁷ Kitab-ı Mukaddes (Erişim 7 Ağustos 2022), Yar.1:12.

93). Dolayısıyla İslam, çalışma hayatı, ahlak kavramları birbirileri ile girift ve birbirini netice veren unsurlardır. Bilişsel olarak ahlaki esasları bilen insan, onları davranışa da dönüştürmesi gerekmektedir. Kısacası bilme ve yapma ile ilgili bütün fiillerin beraber olması gerekir (Bircan, 2001: 270). İslami bağlamda ahlaka ilişkin yapılan her çalışma, çalışma hayatını da doğrudan etkilemektedir. Gerek Kur'an-ı Kerimde, gerek hadis metinlerinde ahlaka ilişkin birincil elden oldukça zengin bir içerik bulunmaktadır. Dolayısıyla uzun uzadıya ahlaka ve çalışma ahlakına ilişkin kitap çalışmalarına İslam uleması gerek duymamış, derslerini doğrudan doğruya Kur'an ve hadislerden almışlardır. Ancak buna rağmen gerek Osmanlı döneminde, gerekse de son iki yüzyılda ahlaka ilişkin birçok kitap kaleme alınmıştır.

Osmanlı devletinin ilk beş yüz yılında (1300-1800 yılları arasında) ahlaka ilişkin yüzü aşkın kitap telif edilmiştir. Bazı örnekler verilecek olunursa (isim-kitap): İbni Melek-zâde Muhammed Efendi; *“Bahru'l-Hikem”*, Şeyh Cemâleddîn Muhammed-i Aksarayî; *“Ahlâkı Cemâlî”*, Tosyalı Koca Nişancı Celal-zâde Mustafa Paşa; *“Mevâhibu-l-Hallâk fî Merâtibi-l-Ahlâk”*, Şeyhu'l-İslâm Kara Çelebi-zâde Abdulaziz Efendi; *“Ahlâk-ı Azîziyye”*, Filibeli Alâeddîn Ali; *“Humâyunnâme”*, Osman-zâde Tâib Ahmed Efendi; *“Ahlâk-ı Ahmedî”*, Şeyh Şemseddin-i Sivâsî; *“Mirâtu'l-Ahlâk ve Mirkâtu'l-Eşvâk”*, İstanbul Kadısı Bostan-zâde Yahyâ Efendi; *“Miratu'l-Ahlâk”*, Azmî-zâde Hâletî Mustafa İstanbulî Efendi; *“Tercüme-i Ahlâk-ı Muhsinî”* ve Azmî Efendi tarafından kaleme alınan *“Mekârim-i Ahlâk”* eserleri örnek olarak ifade edilebilir (Özdemir, 2009). Bu kitaplarda ahlakın birçok boyutuna değinilmiştir. Mesela; kişisel ahlak, ailede ahlak, âlimlerde ahlak, ahlakın hikmeti, nasihatler ve ahlakı hamide-ahlakı zemime gibi.

Osmanlı devletinin son yüz yılında ise yine yüze yakın eser telif edilmiştir. Bazı örnekler verecek olursak (isim-kitap): Meclis Maarif Azasından Mehmed Emin İstanbullu; *“Ma'rifetu'l-Ahlâk”*, Giritli Ahmed Muhtar Efendi; *“Mehâsinu Ahlâk”*, Rasih ve Şihab Beyler; *“Ravzatu'l-Ahlâk”*, Hilmi Zâde İbrahim Rif'at Efendi; *“Esâsu'l-Ahlâk”*, Ahmed Bedran Efendi-Ahmed Ataullah Efendi; *“Tercümetu'l-İşrâk fî Mekârimi'l-Ahlâk”* ve Abidin Paşa; *“Saâdet-i Dünyâ Ahlâk-ı Hamîde”* eserleri örnek olarak verilebilir (Özdemir, 2009).

İslami çalışma ahlakı ve İslamın iktisadi gelişmeye katkıları hakkında da bazı eserler kaleme alınmıştır. Bazı örnekler verilecek olunursa (isim-kitap): Namık Kemal (1883) Renan müdâfaanâmesi, Mehmet Şemsettin Günaltay (1911-1913) İslam'da Fen ve Felsefe, Sabri F. Ülgener (1951) İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası, Mümtaz Turhan (1958) Garplılaştırmanın Neresindeyiz, Sabahaddin Zaim (1969) Modern İktisat ve İslam, Celal Nuri İleri (1918) İslamiyet Mani-i Terakki Midir? Gibi eserler İslami çalışma ahlakının önemine ilişkin yazılan eserlere örnek gösterilmektedir (Ustaahmetoğlu, 2019: 231-232).

İslam coğrafyasında neşrolan yüzlerce eser arasından örnek olarak, Diyanet İşleri Başkanlığı, İstanbul İl Müftülüğü gibi görevlerde bulunan son yüzyıl İslam ulemasından Ömer Nasuhi Bilmen Efendi (1883-1971) ve ahlaka ilişkin eseri tahlil edilebilir. Hayatının büyük bir kısmını İslami ilimlere ilişkin teliflerle geçiren Hanefi mezhebi ulemasından Ömer Nasuhi Bilmen'in "*Büyük İslâm İlmihali*" (1947-1948) adlı eseri en çok öne çıkan eseri olmuştur. Bu eseri telifinden sonra ise 1949 yılında "*Yüksek İslâm Ahlakı*" eserini neşretmiştir.

Bu eserde kısaca ahlakın; tarifi, konusu, bölümleri (nazari ve ameli), faydası, mahiyeti, müspet ahlakın kazanılıp kazanılamamasına değinilmektedir. Bilmen'e (1949) göre ahlak ilmi insanların sahip olduğu bazı melekelerden (vasıf) ve sorumlu oldukları bazı görevleri anlatan bir ilimdir. Ahlak ilminin temel konusu ise insana ait bazı vasıflar ile bazı sorumlulukların toplamıdır. Çünkü ahlak ilmi, bu vasıflar ile sorumluluklardan bahseder. Ahlak iki ana kategoride incelenir: ahlak-ı nazari ve ahlak-ı ameli.

Bilmen'e (1949) göre ahlak-ı nazari, ahlâkî esaslara taalluk eden nazariyeleri, fikirleri içerir. Ahlak-ı ameli ise ahlaki vazifelerin bölümlerini, sıfatlarını açıklamaya çalışır. Ahlaki meselelerin çeşitli platformlarda nasıl uygulanabileceğini açıklamaya çalışır. Türk'e göre (2004: 2) ahlak, siyah ve beyaz gibi net kavramları içermekle birlikte, şüpheli olan problemlerin çözülmesini de kapsamaktadır. İslam dini ahlakın esaslarını, dayanak noktalarını, kaynaklarını tafsilli bir surette ifade ettiği için ahlak üzerine çalışan İslam uleması, nazari ahlaka ilişkin çalışmalardan (lüzum görülmediği için) ziyade, ameli ahlaka ilişkin çalışmalar yapmıştır. Yukarıda zikredilen kitapların hemen hemen hepsinde (Bilmen'in Yüksek İslam Ahlakı eseri

dahil olmak üzere) nazari ahlaka giriş yapılmakta, sonrasında ameli ahlaka ilişkin düsturları ise ayrıntılarıyla ifade etmektedirler.

Ahlakın ehemmiyeti ise tarif edilemeyecek kadar fazladır (Savran, 2007: 34). Çünkü insan mahiyetini ortaya çıkaran ahlak-ı hasenedir (Kanbur, 2021: 7). Ruhani hastalıkların izale edilip, sıhhat-ı fikre çıkaran bir ilim, bir ders elbette lüzumlu ve faydalıdır. Ahlakın mahiyeti yukarıda da ifade edildiği üzere bazı melekelerle ilişkilidir. Ruhda iskân edilmiş bazı melekelerden çeşitli davranışlar ortaya çıkar. Bu perspektifle istikamet, cömertlik, cesaret, fedakârlık gibi davranışlar ahlaki melekelerden husule gelir. Pozitif veya negatif yönlü boyutları o mahiyetin- melekelerin semavi nazarla pekiştirilmesi ya da dünyevi nazarla beslenmesi ile ortaya çıkar (Bilmen, 1949).

Bilmen (1949) yine “*Yüksek İslam Ahlakı*” adlı eserinde ahlakın zaman içerisinde kazanılabileceğini, kötü ahlaki vasıfların yerine iyi ahlaki vasıfların konulabileceğini ifade etmektedir. Eğer böyle olmasaydı tüm semavi dinler ve felsefi müesseseler bu kadar nasihatte bulunmazdı. Hz. Muhammed (ASM) “*Ben mekârim-i ahlâkı itmam için gönderildim*”³⁸ demektir.

Çalışma hayatı yukarıda da ifade edildiği üzere hayatın olağan akışı içerisinde önemli bir yer tutması dolayısıyla, İslamiyet çalışmayı yapsan da olur yapmasan da olurdan ziyade, bir zorunluluk olarak ifade eder. Böylece ahlaki melekelerin bizzat tatbik edileceği en önemli mecralardan birisi de çalışma hayatı olmaktadır. Bununla ilgili Kur’an-ı Kerimde “*İnsan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur*”³⁹ buyurulmuştur. Ayrıca İslam dini ticari hayata, çalışma hayatına ilişkin düsturları ayet ve hadislerle net olarak ortaya koymuştur. Yapılacak her işte o düsturlara uymanın dünya ve ahiret hayatını kolaylaştıracağını vurgulamıştır (Zaim, 2012: 38).

İslam’ın ortaya koyduğu çalışma ahlakına ilişkin esaslar sadece teorik bir zemine oturmamış, bizzat fiili olarak da tarih sahnesinde yerini almıştır. Özellikle fütüvvetnameler ile 9. Yüzyıldan itibaren tasavvuf geleneği içerisinde çalışma ahlakı önemli bir yer tutmaktadır. Bu hareket; zaman içerisinde sosyal, iktisadi ve siyasi

³⁸Ahmed b. Hanbel, Ebû Abdillâh Ahmed b. Muhammed b. Hanbel eş-Şeybânî. el-Müsned.nşr. Ebû Hâcir Muhammed Saîd Besyûnî. Beyrut: y.y., 1405/1985.

³⁹Necm 53/39

etkilerini artırarak 13. Yüzyılda Anadolu topraklarında Ahi Evran başkanlığında teşekkül eden ahilik teşkilatını netice vermiştir (Turan ve Gümüş, 2015: 598). Ahilik teşkilatı için birer anayasa kıymetinde olan yazılı metinlere ise fütüvvetname denir. Ahilik teşkilatı gençlik ve cömertlik anlamına gelen fütüvvet mefkuresinin ve bu mefkurenin netice verdiği sosyal yapının Anadolu'daki karşılığı denilebilir (Demirpolat ve Akça, 2004). Bu teşkilat esnafların çalışma şekillerini ve çalışma ahlakı düsturlarını oluşturmada oldukça etkin olmuştur (Akça, 2003). Ahlak ve sanatın birleştiği bu müesseseler aynı zamanda eğitim de vermiştir (Öztürk, 2002). Bu eğitimlerle sadece mesleki gelişme esas alınmamış, ahlaki gelişim de hedeflenmiştir (Demirpolat ve Akça, 2004).

Kurulan bu ahilik teşkilatı (fütüvvet) ve esnaf loncalarının kuruluş ve işleyişi yukarıda ifade edilen İslami çalışma ahlakı düsturlarının mücessem halleridir (Düşükcan ve Baştaş, 2019). Bu fütüvvetnameler birden çoktur ve incelendiğinde kaynağının Kur'an ve hadisler olduğu görülmektedir (Şeker, 2016: 44). Ahilik teşkilatına mensup kişilere ahi denir. Ahilerde bulunması beklenen bir takım hususlar bulunmaktadır. Bunlar (Özden, 2017: 35):

1. Cimri olmamak, ikramda bulunmak,
2. Asabi olmamak, yumuşak huylu olmak,
3. Hırs ile değil, kanaat ile talep etmek,
4. Tüketim ve lezzeti değil, riyazeti talep etmek,
5. Hakkın rızasını halkın rızası ile beraber tutmak,
6. Malayani şeylerle meşgul olmamak, Marifetle meşgul olmak,
7. Yalana değil, doğruya revaç verdirmektir.

Ancak belki de en temel fark ihlas ve niyet üzerinde ortaya çıkmaktadır. İslamiyet'te neticeden çok niyet değerlidir, dolayısıyla daha fazlasını elde etmek için çalışma hayatına hile karışmasına razı olmaz (Ali, 2005: 53).

Literatürde çalışma hayatına ilişkin ahlaki önermeler Hristiyanlığın Protestanlık mezhebine atfedilir (Torun, 2002: 91). Renan (1883); ülkelerin terakkisinin yegâne unsuru Protestan mezhep ilkelerinin olduğunu ifade eder (Kemal, 1962). Max Weber’de (2013) “*Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*” adlı eserinde toplumların gelişmesinde dinin önemli bir yeri olduğunu, ancak bu gelişmeyi sadece Hristiyanlığın Protestan mezhebinin sağladığını ifade etmektedir. Ancak yukarıda ifade edildiği üzere sadece Osmanlı coğrafyasında ahlaka ilişkin yüzlerce çalışma, çalışma hayatına ilişkin düsturları ortaya koymuştur. Protestanlık ile İslamiyet çalışma hayatı, devamlılığı, üretimin sınırları ve elde edilecek fayda gibi hususlarda ortak bir takım sıfatlara sahip olmasına rağmen oldukça farklıdır (Türkdoğan, 1981: 185). Tablo 2’de İslami çalışma ahlakı prensipleri ile Protestan çalışma ahlakı prensipleri, literatürde yapılan çalışmalar değerlendirilerek bazı ölçütlere göre karşılaştırarak sunulmuştur.

Tablo 2. Protestan Çalışma Ahlakı ile İslami Çalışma Ahlakının Karşılaştırılması

Ölçüt	Pretestan Çalışma Ahlakı	İslami Çalışma Ahlakı
Kaynak	Hristiyan Katolik mezhebinde ruhban sınıfının monarşik yapısına karşı bir başkaldırı olarak ortaya çıkmıştır (Erbaş, 2004)	İslam’ın ilk günkü ilke ve prensipleri devam edegelmiştir (Tatar, 2009: 4).
Amaç	Kişinin ahiretinin kurtulması kaderde tayin edilen dünyevi vazifelerin eksiksiz yerine getirilmesiyle mümkündür. Çalışmak ve kazanmak kişinin yaşamının temel amacıdır (Gelici, 2007).	Ahiretin kazanılması için dünyadaki çalışmaları araç olarak görür. Amaç ahireti kazanmak için uhrevi ve dünyevi boyutta bütün olarak çalışmaktır (Tabakoğlu, 2003).
Lezzet Alma	Hazzı bırakma ve sürekli üretmeye odaklanma değerlidir (Ustaahmetoğlu, 2019: 237).	İslamiyet denge dini olduğu için verilen nimetlere mukabil şükretmek amacıyla helal dairede eğlenme, haz alma hoş görülmüştür (Ustaahmetoğlu, 2019: 237).
Kazanç elde etmek	Her türde kazanç elde etmek (faiz dahil) teşvik edilmiştir (Özgener, 2009: 58).	Belirli sınırlar içerisinde kazanç elde etmeyi ve tüketmeyi teşvik etmiştir (Rızaoğlu, 2013: 203).
Faiz	Sermayenin mümkün mertebe bazı kişilerde toplanmasını teşvik eder. Bir kişi parası ile faiz elde edebilmekte, dini açıdan bir problem teşkil etmemektedir (Özgener, 2009: 58).	İslam dini mal ve sermayenin biriktirilmesine, atıl bekletilmesine razı olmaz (Zaim, 2012: 37). Faizi net bir şekilde yasaklamış, faizi meşru görenlere karşı harp ilan etmiştir. (Özsoy, 1993: 74).
Ticari Sınırlar	Üretimi ve tüketimi yapılabilecek hususlar kategorize edilmemiş, sınırlamaya gidilmemiştir. (Ustaahmetoğlu, 2019: 237). Çalışana ve üretene herhangi bir sınırlama getirmez. Önemli olan sonuca ulaşabilmektir (Aron, 1986: 374).	İslami eko-sistemde; faiz, vergi, zekât, sadaka, adil ticaret ve tüketim gibi temel ekonomik değişkenler kapsamlı bir şekilde ele alınmış, sınırları çizilmiştir (Rice, 1999: 349)

2.9. İslami Çalışma Ahlakının Önemi

İşletmeler, küreselleşmenin de etkisiyle tarihsel süreç içerisinde oldukça güçlü bir noktaya gelmiştir. Etki sınırları oldukça genişlemiş, dolayısıyla toplumsal sorumluluk kavramı işletmeler bağlamında önem kazanmıştır (Koç, 2006: 42). Gerek işletmelerin dış çevreyle münasebetleri, gerek kurum içi çalışanların birbirleriyle iletişimleri, gerek tedarikçi-üretici-müşteri bağlamında işletme ve çalışanların sahip olması gereken bazı değerler konuşulmaya başlanmıştır. İşletmeler de sosyal çevre ile içli-dışlı oldukları için tekil şahıslar gibi değerlendirilmeye başlanmıştır. Bu eksende işletmelerin diğer kurumlar, topluluklar ve kişilere karşı davranış kalıplarını inceleyen çalışmalar yapılmıştır (Güngör, 1995: 135).

Doğru ve yanlış nasıl belirlenir, nasıl uygulanır, karar alma süreçlerini nasıl etkiler, yapılması gerekenler kişisel menfaate zıt olursa nasıl davranılır gibi sorulara cevap verilmeye çalışılarak birçok model ortaya çıkmıştır (Koç, 2006: 48-49). Bu kadar modelin, teorinin ortaya çıkması, farklı disiplinlerden bilim adamlarının sürece dâhil olması da çalışma ahlakının önemini göstermektedir. Özellikle son yıllarda küreselleşme ve buna bağlı olarak hızlı değişimlerin yaşanması iş ve çalışma ahlakına daha fazla önem atfedilmesine yol açmıştır (Diken ve Çelebi, 2015: 219).

Tarihsel sürece bakıldığında tüm peygamberlerin bir meslekle meşgul oldukları görülmektedir. Hz. İdris terzi, Hz. İsa marangoz, Hz. Musa çoban ve Hz. Davud demirci idi. İslam peygamberi Hz. Muhammed (ASM)’de yıllarca çobanlık ve tüccarlık yapmıştır (Şeybani, 1997: 74-78). Dolayısıyla dinler sadece ruhani-manevi bir misyon ile dünyaya gönderilmemiş, hayatın her anına dokunmak için de gönderilmiştir.

Toplum hayatındaki yaşamın devam etmesi için İmam Şâfiî, Ahmed b. Hanbel, Gazzâlî gibi İslâm âlimleri, çalışmayı ve meslek sahibi olmayı İslâmî terimle farz-ı kifâye (Müslümanlardan bir kısmının kifaye olan emirleri yerine getirmesi) olarak nitelemişlerdir (Teymiyye, 1983: 27). İnsanların çeşitli kabiliyetlerle donatılması suretiyle hayatın çok yönlü gelişmesine imkân verildiğini söyleyen El-İsfahânî de, bu perspektifle çalışmanın mubah sayılmasına karşın, İlâhî düzene

hizmeti dikkate alındığında vacip olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Yolcu, 2008: 127-129).

“İslam’da ahlak kavramı” başlığında ayrıntılı bir şekilde hayatın her safhasına yönelik İslam dininin mesajları bulunduğu ifade edilmişti. Bu bağlamda çalışma ahlakını da İslami bir perpektif ile incelemek konunun önemini anlamaya yardımcı olacaktır. Çalışma hayatına ilişkin bazı temel kavramlar üzerinden İslami çalışma ahlakının önemi ve getirileri (bireysel ve toplumsal) ortaya konulacaktır. Allah Kur’an-ı Kerimde; *"Bilsin ki insan için kendi çalışmasından başka bir şey yoktur"*⁴⁰ ihtarında bulunur. İnsanın yaratılışının gayesi sadece dünyevi saadeti elde etmek değil, insanlığa layık bir şekilde yaşamakla beraber hakiki vatan olan ahirete ait kemalatın da elde edilmesi için çalışmaktır. *"Ey Rabbimiz! Bize dünyada da iyilik ver, ahirette de iyilik ver"*⁴¹ ayetinde verilen mesaj da budur.

İslam, insana asıl hedef olarak ahiret hayatının kazanılmasını koyar, bu dünyayı da ahiretin kazanılacağı yer olarak konumlandırır (Zaim, 2012: 38). Dünyadaki başarı için çalışmayı ön şart olarak koyar, çalışmayı da dini vecibelerin yerine getirilmesi ile beraber ibadet olarak değerlendirir (Kurt, 2009: 154). Bu bağlamda kişinin çalışması, alın teri akıtması, helal kazanç elde etmesi İslam dininde önemli bir yer işgal etmektedir (Chapra, 1992). Tüm inananlar çalışacak, emek sarf edecek, başkalarına yük olmayacaktır. Hz. Muhammed (ASM) bu hususta şöyle buyurmaktadır: *"Hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir yemek yememiştir. Allah'ın nebisi Davud (A.S.) da kendi elinin emeğinden yedi."*⁴²

Elbette çalışma hayatının merkezinde emek bulunmaktadır. Emek, insanların fiziksel ve/veya zihinsel özelliklerini kullanarak bir amaca matuf faaliyet göstermesidir (Marshall, 2009). Allah Kur’an-ı Kerimde: *"Cuma namazı kılınca yeryüzüne dağılın ve Allah'ın lütfundan nasibinizi arayın"*⁴³ buyurmuştur. Çünkü İslam dininde tembelliğin ve zilletin yeri yoktur. Hz. Muhammed (ASM) da *"Birinizin ipini alarak dağa gidip, sırtında odun getirerek satması, Allah'ın da bu*

⁴⁰ Necm 53/39

⁴¹ Bakara 2/201

⁴² Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/495, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁴³ Cuma 62/10

suretle onun şerefini koruması, istediği verilse de verilmese de halktan dilenmesinden daha hayırlıdır”⁴⁴ buyurmuştur.

Ancak İslamiyete çalışmanın şartları, helal yoldan kazanıp, helal yolda harcamaya ilişkin de prensipler belirlenmiştir. Hadis-i şeriflerde “İnsanın yediği en güzel şey, kendi kazancından olandır.”⁴⁵ Ve “Helâl bellidir; haram bellidir. İkisnin arasında ise birtakım şüpheli şeyler vardır ki insanların çoğu bunları bilmezler. Kim şüpheli şeylerden sakınırsa, dinini ve onurunu korumuş olur. Kim de şüpheli şeylere bulaşırsa, harama düşmüş olur”⁴⁶. Malını nasıl vereceğine: “Sadakaları açıktan verirsiniz ne güzel! Fakat onları gizlice fakirlere verirsiniz bu, sizin için daha hayırlıdır ve günahlarınızdan bir kısmına da kefâret olur. Allah yaptıklarınızdan hakkıyla haberdardır.”⁴⁷, nelerden vereceğine: “Sevdiğiniz şeylerden Allah yolunda harcamadıkça iyiliğe asla erişemezsiniz. Her ne harcarsanız Allah onu bilir.”⁴⁸ İlişkin kayıtları da koymuştur.

İnsanlık tarihinin en önemli dönüm noktalarından birisi, İslam medeniyeti ve bu medeniyetle beraber var olan çalışma hayatı dinamikleridir (Saygılı, 2018). Popüler olan batı medeniyeti, İslâm medeniyetinin çocuğudur ve İslami medeniyet üzerine inşa edilmiştir (Karakaş, 2015: 332). Protestan kaynaklı batı medeniyeti, başlangıçta hümanizm olarak kendini göstermiş, zamanla rasyonalizm ve materyalizme dönüşmüştür. Niceliğin ve maddenin ön plana alındığı bu sistem, aslında sürekli artan bir hızla düşüşe geçmektedir (Guenon, 1990: 223-233). Düşüşe geçişin en önemli referansları ise İslami perspektifle yapılan çalışmaların hız kazanmasıdır. Özellikle 21. Yüzyılda gelir kaynaklarının soru işaretlerine sahip olması (Sümer ve Onan, 2015: 307) ve helal ürünlere ulaşma gibi zorluklar (Yusouf ve Shutto, 2014), helal yaşam ihtiyacına yönelik araştırmaları artırmakta (Yusuf ve Yajid, 2016) ve bu süreçler helal ürün/hizmet pazarlarını büyötmektedir (Gulfood, 2016). İslam inancına göre helal kelimesi “izin verilebilir” anlamına gelmekte olup,

⁴⁴ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/494, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁴⁵ Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail el-Buhârî, el-Câmi' u'ş-şâhih, nşr. Muhammed Zühayr b. Nasr (b.y.: Dâru Tavki'n-Necât, 1422/2001), “Büyü”, 77.

⁴⁶ Ebû'l-Hüseyn Müslim b. el-Haccâc Müslim, el-Câmi' u'ş-şâhih, nşr. Muhammed Fuâd Abdülbâkî (Kahire: y.y., 1374-75/1955-56), “Müsakat”, 107.

⁴⁷ Bakara 2/271

⁴⁸ Âl-i İmrân 3/92

Müslümanlar tarafından uygulanması gereken bir zorunluluğu ifade etmektedir (Yunus vd., 2014). İslam peygamberi helale ilişkin “*Helâl bellidir, haram da bellidir. İkisnin arasında çoğu kimsenin bilmediği şüpheli şeyler vardır. Kim bu şüpheli şeylerden sakınırsa dinini (inancını) ve ırzını (ıffetini, saygınlığını) korumuş olur. Şüpheli iş işleyenler, bir koruluk etrafında davarlarını otlatan bir çobanın sürüsünün oraya dalması gibi, çok sürmez harama düşer. Bilin ki, her hükümdarın bir korusu vardır. Unutmayın ki, Allah’ın korusu da haram kıldığı şeylerdir. Şunu da bilin ki, bedende bir et parçası vardır. O sağlıklı olursa bütün vücut sağlıklı olur. Eğer o bozulursa, bütün vücut bozulur. Bilesiniz ki, bu et parçası, kalptir.*”⁴⁹ Buyurmuştur.

Allah Kur’an-ı Kerimde yukarıdaki ayetlerde ve Hz. Muhammed (ASM) hadislerde de ifade ettiği üzere dünya-ahiret dengesinin kurulması gerektiğini belirtmiştir (Güler ve Onat, 2005: 18). Kendisine inananları ibadet olarak kabul edilen çalışmakla rızayı ilahi dairesinde sürekli faaliyette bulunmayı emretmiştir (Abeng, 1999: 241). İslami bağlamda çalışanlar İslami ahlak ve bakış açısını gerek bireysel yaşamlarında, gerek kurum içerisinde uygulayabilirlerse hem paydaşları memnun olacak (Tunçay, 2009), hem de Allah’a karşı vazifelerini yerini getirmiş (Kurt, 2009) olacaklardır.

Bu bağlamda İslam dini perspektifinde çalışma ahlakı: zenginliğin değil paylaşmanın mutluluk getirdiğini; komşusu aç iken, kendisi tok yatanın bizden olmadığını; helal iki liranın haram beş liradan fazla olduğunu; sen çalış ben yiyeyim (faiz) fikrinin kurnazlık değil, dünya ve ahireti heba eden bir hastalık olduğunu; insanların en hayırlısının insanlara en faydalı olanın olduğunu; ücret mukabilinde çalışanların (özellikle kamuda çalışanların) çalışmadığı zaman değil, çalıştığı zaman daha mutlu olması gerektiğini; vazifeler içinde en kıymetli olanın hayata hizmet olduğunu; kendisi için istediğini, Müslüman kardeşi için de arzulaması gerektiğini; en nihayetinde dünyanın fani olduğunu anlayana kadar da önemini yitirmeyecek bir kavramdır.

⁴⁹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/43, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

2.10. İslami Çalışma Ahlakının Hedef Kitleleri (Paydaşları)

İslami bir perspektifle çalışma hayatı tahlil edildiğinde çalışanlara (yönetici- çalışan) bütüncül bir perspektifle bakılması gerekmektedir. Çünkü ahlak kavramı oldukça bütüncül ve çalışanın kendisine, çalışma arkadaşlarına, işverene, müşterilere, tedarikçilere, ülkesine, çevreye ve Allaha kadar birçok boyutta roller ve sorumluluklar vermektedir (Çağlayan, 2016: 96-97). Literatürde paydaş olarak ifade edilen bu çok boyutlu ilişki ağları ahlaki perspektifle değerlendirilince aynı derecede çok boyutluluğunu sürdürmektedir. Ancak araştırmanın sınırlılıklarında ifade edildiği üzere *“Çalışma ilahiyat çalışması değil, işletme odaklı bir çalışma olduğu için kul ile Allah arasındaki münasebetlere değil, “kul ile kul” ve “kul ile işletme” arasındaki süreçlere odaklanmıştır. Ancak kul ile Allah arasında olan, işletme ve işletme içi ilişkileri de etkileyen unsurlar çalışmaya dahil edilmiştir. Kişinin Allaha karşı sahip olması gereken düşünsel (iman- itikad), duygusal, davranışsal (ibadet vb.) unsurlar hem işletme ile doğrudan ilişkili değil, hem de farklı bir çalışmanın konusu olacak kadar kapsamlıdır.”* Bu çalışmada örgütsel davranış boyutuyla çalışanlar değerlendirileceği için paydaşlar çalışmanın ana problemi ile sınırlı tutulmuştur. Tüm işletmeleri kapsamı açısından çalışanların paydaşları arasından sadece *“çevreye, çalışanlara ve tüketicilere- müşterilere”* karşı ahlaki sorumluluklar incelenecektir.

2.10.1. Çevre

İnsan, yaratılışı itibarıyla çevresiyle beraber yaşayan bir varlıktır. Birçok ihtiyaçları vardır. Bunları ya tabiattan (çevre) toplamak suretiyle ya da hemcinsiyle iletişim halinde kalarak sağlamaktadır. Çevre kavramı da bu bağlamda her zaman değerli olmuştur. Ancak 18. yüzyıl sanayi devrimi, fabrikalar ve makineleşme süreçleri ile beraber çevrenin önemi artmıştır (Bayraktar, 1992). Bu dönem ve sonrasında kitlesel üretim, atık, çevre, doğal yaşam alanı gibi kavramlar yavaş yavaş gündemde yer almaya başlamış, o zamana kadar üzerinde durulmayan çevre kavramı daha fazla önem kazanmıştır (İpek, 2014: 234).

Özdemir’e (2007: 23-29) göre çevre denilince akla gelmesi gereken unsurlar: Tabiat, doğal kaynaklar, toprak, su ve hava, teknolojik gelişmelerin pozitif ve negatif yönlü etkisi, ortak bir dünya, evrensel düşünce, kompleks yapı, finans-çevre ilişkisi,

bireysel ve toplumsal sorumluluk olmalıdır. Zikredilen bu başlıklar zaman içinde tüm milletlerin ana odakları olmuştur. Yapılacak çalışmaların bütüncül bir perspektifle değerlendirilmesi zaruret haline gelmiştir. Çünkü yaşanan çevre tektir ve herkesin bu çevreye pozitif-negatif yönlü bir etkisi olmaktadır.

İslam dininde ise çevre kavramı oldukça bütüncül olarak ele alınmıştır (Bozyiğit, 2016: 11-12). Kuran’da kâinatın-çevrenin Allah’ın varlığının delillerinden olduğu, insan için yaratıldığı, manevi bir yapısının olduğu anlatılmaktadır (Bayraktar, 1997: 37). Yirminci yüzyılda “ekolojik denge” olarak ifade edilen kâinata olan her şeyin arasında muazzam bir denge olduğu ifadesi Kur’an-ı Kerimde farklı bir şekilde daha bütüncül olarak ifade edilmiştir. Kur’an-ı Kerimde ekolojik dengeye ilişkin Allah şöyle buyurmuştur: “Biz her şeye ona uygun bir ölçü verdik”⁵⁰, “Gerçekten biz, her şeyi bir ölçü ve dengede yarattık”⁵¹, “Yeri de yaydık, ona sabit dağlar yerleştirdik ve orada ölçülü (bir biçimde)her şeyi bitirdik.”⁵² Ve “Hiçbir şey yoktur ki hazineleri yanımızda olmasın. Biz onu ancak belli bir ölçüyle indiririz”⁵³. Aynı zamanda Allah’ın yarattıklarında ölçsüzlük bulunamayacağını “Yedi göğü birbiriyle tam bir uygunluk içinde yaratan O’dur. Rahmânın yaratışında hiçbir uyumsuzluk göremezsin. Gözünü çevir de bir bak, bir bozukluk görebiliyor musun?”⁵⁴ İfade etmiştir. Çevrenin korunmasına ilişkin de Hz. Muhammed (ASM) hadis-i şeriflerde “Elinizde bir ağaç fidanı varsa, kıyametkopmaya başlasa bile eğer onu dikecek kadar vaktiniz varsa, mutlaka diki”⁵⁵ ve “Her kim yerine yenisini dikmeden bir sidre ağacını kesecek olursa, Allah ona cehennemde bir ev yapar”⁵⁶ buyurmaktadır.

Çevre kavramının kapsamına beden temizliği, manevi temizlik ve içerisinde yaşadığımız çevrenin temizliği de girmektedir. Mesela bedenin ve kıyafetlerin temizliği ibadetlerde ön şart olarak konulmuştur. Allah Kur’an-ı Kerimde “Elbiseni

⁵⁰ Rad 13/8

⁵¹ Kamer 54/49

⁵² Hicr 15/19

⁵³ Hicr 15/21

⁵⁴ Mülk 67/3

⁵⁵ Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail el-Buhârî, el-Câmi’u’s-şâhîh, nşr. Muhammed Zühayr b. Nasr (b.y.: Dâru Tavki’n-Necât, 1422/2001), “Mufred”, 168.

⁵⁶ Ebû Dâvûd es-Sicistânî, Süleyman b. Eş’as b. İshak el-Ezdî, Sünen-i Ebû Dâvûd s. 1223-1608; el-Kütübü’s-Sitte, (Mevsuatu’l-hadis eş-Şerif içinde, haz., Salih b. Abdualaziz) “Edeb”, 158-159.

*tertemiz tut. Her türlü pislikten uzak dur.*⁵⁷ buyurarak beden ve elbise temizliğini emretmiştir. Ancak her türlü pislikten uzak dur ifadesiyle sadece maddi temizlik değil, manevi, ruhi ve çevresel temizliğin de kastedildiği yorumlanmıştır (Zemahşeri, 2009: 633).

Ragıp İsfahani'ye (1992) göre Allah insanlardan üç şey istemektedir. Bunlardan bir tanesi de yeryüzünü imar etmektir. Yeryüzünü imar etmek, ağaç dikmek, tarım yapmak da ibadetin bir çeşididir (Karadavi, 2019: 30). Ancak yeryüzünü imar etmek; nüfus artışı ve ihtiyaçların artmasıyla 21. yüzyılda büyük ölçüde bireyselden ziyade kurumsal düzeye taşınmıştır (Kagerman vd., 2013: 14). Ayet ve hadislerle ortaya konulan, müşahade edilen çevrenin ölçülülüğü, düzeni de işletmelere ve çalışanlara çevrenin korunması hususunda yukarıda da ifade edildiği üzere görev ve sorumluluklar yüklemektedir.

İçerisinde bulunan yüzyılda ise Birleşmiş Milletler (BM) tarafından 2015 yılında organize edilen “Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi”nde 2030 yılına kadar insanlığın ortak huzurunun ve refahının sağlanması amacıyla 17 amaç ve 169 alt hedeften oluşan “*sürdürülebilir kalkınma amaçları*” kabul edilmiştir (UNDP: 2015). Zirve sonrası ortak bir bildiri şeklinde yayınlanan amaçlar birbiriyle ilişkili ve bütüncül perspektifle ele alınması gereken unsurlardır. Hedef insanlık ve gelecek nesiller için daha önceleri olduğu gibi güzel ve yaşanabilir bir dünya sunmaktır. Bu bağlamda işletmelerin ve çalışanların çevreye-topluma-gelecek nesillere karşı sorumlulukları bulunmaktadır (UNDP: 2015). İslam dini de evrensel ve her olaya bütüncül bakan bir din olduğu için elbette çevre kavramına ilişkin inananlara ve çalışanlara yukarıda da kısmen ifade edildiği üzere telkinde bulunmaktadır. İslami ahlakın fertlerde hâkim olması, çalışanların yaşamı sürdürülebilir biçimde iyileştirmeleri için, bugünden doğru seçimleri yapmalarını gerektirmektedir (Aktaş, 2014: 158).

Mesela BM'nin sürdürülebilir kalkınma amaçlarından “*sürdürülebilir tüketim*” amacına ulaşmak için birçok farkındalık çalışmaları yapılmaktadır. Sürdürülebilir tüketimin amaçlar altında izlenmesinin sebebi elbette küresel anlamda

⁵⁷ Müddessir 74/4-5

tüketim alışkanlıklarını doğru kazanmakta yatmaktadır. Sebep olarak da bencilik ve israf gibi 20. yüzyılın bize bıraktığı mirası gösterebiliriz. İslamiyet insanlığa burada der: “Yiyin, için ve israf etmeyin”⁵⁸ “Asmalı ve asmasız bahçeleri, hurmaları ve tadları farklı ekinleri, zeytinleri ve narları -birbirine benzer ve benzeşmez -yaratan O'dur. Ürün verdiğinde ürününden yiyin ve hasat günü hakkını verin; israf etmeyin. Çünkü O, israf edenleri sevmez”⁵⁹ ve “Akrabaya hakkını ver, yoksula ve yolda kalmışa da. İsrâf ederek saçıp-savurma”⁶⁰. Yani Allah'ın insanlara nimet olarak verdiği mahsullerden yiyin, için ancak israf etmeyin, yakınlarından başlayarak ihtiyaç sahipleri ile paylaşın demektir.

Mesela “ekonomik eşitsizliği ortadan kaldırmak” amacına ulaşmak için birçok kampanya düzenlenmektedir. Elbette insanın pragmatist olması, şefkat hissinin hemcinsine karşı zayıf olması bunu küresel anlamda problem haline getirmiştir. İslamiyet bize burada der: “Namazı dosdoğru kılın, zekâtı verin; önceden kendiniz için hayır olarak neyi takdim ederseniz, onu Allah Katında bulacaksınız. Şüphesiz Allah, yaptıklarınızı görendir”⁶¹, “Ancak onlardan ilimde derinleşenler ile müminler, sana indirilene ve senden önce indirilene inanırlar. Namazı dosdoğru kılanlar, zekâtı verenler, Allah'a ve ahiret gününe inananlar; işte bunlar, Biz bunlara büyük bir ecir vereceğiz.”⁶². Yani zekât ve sadaka gibi İslami emirler ile ekonomik eşitsizlik ortadan kaldırılabilir. Dolayısıyla 21. yüzyılda ciddi bir problem olarak karşımıza çıkan toplumsal şartların iyileştirilmesine ilişkin tüm milletlerin ortak akılla çalıştığı bir dönemde İslami esaslar insanlığa çözüm yolları sunmaktadır.

2.10.2. Çalışanlar

İşletmelerin faaliyetlerini birinci derecede etkileyenler ve etkilenenler yine çalışanlardır. Gerek yönetici-çalışan, gerek çalışan-çalışan bağlamında örgütsel güven ortamının sağlanması için çalışanların birbirlerine karşı ahlaki sorumluluklarını bilmesi gerekmektedir. Kurum içerisinde çalışanların motivasyonlarını artırıcı faaliyetlerin varlığı, performansa olumlu yansıyacak ücret

⁵⁸ Araf 7/31

⁵⁹ Enam 6/141

⁶⁰ İsra 17/26

⁶¹ Bakara 2/110

⁶² Nisa 4/162

politikaları, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı gibi unsurlar çalışan verimliliği açısından oldukça önemlidir (Sibbon, 1991: 23). Bir Müslüman için; çalışmak, emek sarf etmek, satış yapmak, istihdam oluşturmak, çalışan arkadaşının gönlünü hoşnut etmek, adaletle görev paylaşımı yapmak, iş yaparken arkadaşının ayağına basmamak, kendisi için istediğini başka çalışanlar için de istemek gibi hususlar ibadettir (Kılıç, 2000: 129-130).

Allah Kur'an-ı Kerimde: *“Rabbinin rahmetini onlar mı bölüştürüyorlar? Dünya hayatında onların geçimliklerini aralarında biz paylaştırdık. Birbirlerine iş gördürmeleri için kimini ötekine derecelerle üstün kıldık. Rabbinin rahmeti onların biriktirdikleri şeylerden daha hayırlıdır”*⁶³ buyurmuştur. Bu ayette üst-ast, beyaz-mavi yaka gibi sıfatların doğrudan Allah tarafından verildiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla sahip olunan her şeyin onun tarafından verildiği ve tekrar ona dönüleceği hatırdan çıkarılmamalıdır. O halde işletme içi organizasyon şemasında her ne kadar birçok sıfatlar bulunsa da, sorumluluklar ve görev tanımları değişse de, asıl sorumluluğun Allaha karşı olduğu hatırdan çıkarılmamalıdır (Atay, 2001: 148). Bu bağlamda çalışanların birbiri ile münasebetlerinde en temel husus Allah'ın emir ve tavsiyeleridir. Kısaca çalışanların sahip olması gereken profil ve çalışanın çalışana karşı üstlenmesi gereken roller İslami perspektifle şu şekilde ifade edilebilir:

Yüce Allah Kur'an-ı Kerimde: *“Nerede olursanız olun, O sizinle beraberdir”*⁶⁴ ve *“Şüphesiz yerde ve gökte hiçbir şey Allah'a gizli kalmaz.”*⁶⁵ Buyurarak her an Allah'ın insanları/çalışanları murakabe altında tuttuğunu ifade etmektedir. Murakabe halinde olan insanın daima Allah'ın emir ve yasaklarını gözeterek çalışması gerekmektedir. Allah Kur'an-ı Kerimde: *“Ey iman edenler! Allah'a karşı gelmekten sakının ve doğrularla beraber olun”*⁶⁶, *“Allah'a verdikleri söze bağlı kalsalardı, elbette kendileri için daha iyi olurdu”*⁶⁷ buyurarak doğru olmanın, doğru söylemenin önemini vurgulamıştır. Çalışanların her zaman doğruları söylemesi ile ilgili de Hz. Muhammed (ASM) *“Doğruluk iyiliğe, iyilik de cennete götürür. İnsan doğru söyleye söyleye Allah katında siddik (dürüst) olarak tescillenir.*

⁶³ Zuhuf 43/32

⁶⁴ Hadid 57/4

⁶⁵ Âl-i İmrân 3/5

⁶⁶ Tevbe, 9/119

⁶⁷ Muhammed, 47/21

Yalan söylemek kötülüğe, kötülük de cehenneme götürür. İnsan yalan söyleye söyleye sonunda Allah katında yalancı olarak tescillenir”⁶⁸ buyurmuştur.

Yine çalışanların dürüst olmaları ile ilgili Kur'an-ı Kerimde: “Öyle ise emrolunduğun gibi dosdoğru ol”⁶⁹ ve “Şüphesiz Rabbimiz Allah’tır deyip de, sonra dosdoğru olanlar var ya, onların üzerine peş peşe melekler iner ve derler ki: Korkmayın, üzülmeysin, size (dünyada iken) vadedilen cennetle sevinin! Biz dünya hayatında da âhirette de sizin dostlarınızız. Çok bağışlayan ve çok merhametli olan Allah’tan bir ikram olarak, orada sizin için canlarınızın çektiği ve istediğiniz her şey var” buyurmuştur.”⁷⁰ Aynı mealde Hz. Muhammed (ASM) de “Ebû Amr yahut Ebû Amre Süfyân b. Abdullah (ra) anlatıyor: Yâ Resûlallah, Müslümanlığa dair bana bir söz söyle ki, o konuda senden başka hiç kimseye bir şey sormaya ihtiyaç hissetmeyeyim, dedim. Peygamber bana: Allah’a inandım de, sonra da dosdoğru ol, buyurdu”⁷¹ buyurarak doğruluğun tek başına dahi Müslümanlara en önemli nasihat olduğunu ifade etmiştir.

Bir Müslüman çalışırken her zaman Allah’ın kullarını görmesine ilişkin “Nerede olursanız olun O sizinle beraberdir. Allah yaptıklarınızı görmektedir”⁷² Ayetini hatırd tutmalıdır. Çünkü ancak bu şekilde çalışanlar diğer çalışanlara karşı sorumluluklarını yerine getirebilirler. Hatta bunu yerine getirirken çalışanların birbirlerine yardım etmesi gerekliliği de Kur'an-ı Kerimde “İyilik ve takva (Allah’a karşı gelmekten sakınma) üzere yardımlaşın”⁷³ ifade edilmiştir.

Çalışanların çalışanlara karşı en önemli sorumluluklarından birisi de ücretin zamanında ve eksiksiz verilmesidir. Hz. Muhammed (ASM) “Allah Teâlâ buyurdu ki: Ben kıyamet gününde şu üç kişinin düşmanıyım: Benim adıma yemin ettiği hâlde yeminini yerine getirmeyen kişi. Hür birini köle diye satıp parasını yiyen kişi.

⁶⁸ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/91, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁶⁹ Hüd 11/112

⁷⁰ Fussilet, 41/30-32

⁷¹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/121, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁷² Hadid, 57/4

⁷³ Mâide, 5/2

Tuttuğu işçiye işini gördürdüğü hâlde ücretini vermeyen kişi”⁷⁴ buyurarak çalışanların hak ettiği parayı vermenin önemini ifade etmiştir.

2.10.3. Müşteriler-tüketiciler

İşletmeler müşterilerin-tüketicilerin beklentilerine uygun mal ve hizmet üretmelidirler. Tüketici kavramı; ilgili ürünün üretim süreçlerinde yer almayan, onlardan yararlanan, istifade eden nihai kullanıcısı anlamına gelmektedir (Penpece, 2006: 5). Üretilen mal ve hizmetlerin beklentileri karşılayacak düzeyde iyi, fiyat-performans açısından başarılı ve onlara zarar vermeyecek özellikte olmalıdır. Aşırı tüketime yönlendiren ve aile ve toplumsal değerlerle uyumlu olmayan kampanyalardan kaçınılmalıdır (Bakır ve Çelik, 2013: 47). Kalite arttırılırken müşteriler de düşünülmeli, maliyetler uygun seviyelere çekilmelidir (Özgür, 2007: 21). Tüketicilere işletmenin ürün ve eylemleri hakkında yanlışsız, net ve abartısız bilgiler sunmalıdır (Sabuncuoğlu, 2010: 214). Genel müşteri-tüketici perspektifine ilişkin bakış açısı mevcut literatürde böyle iken, İslami perspektif ise pazarlama faaliyetlerinin sınırını, helal üretim ve tüketimi, kaliteyi, stokçuluk faaliyetlerini ve fiyatlandırma politikalarına ilişkin sınırları net olarak ortaya koymaktadır.

Pazarlama ve reklam faaliyetlerinin ölçülü olması gerekliliği ifade edilmişti. Son kullanıcıların temelde üç çeşit davranışı bulunmaktadır. Birincisi; ihtiyaç duyulandan çok alarak israf etmemek, ikincisi; ihtiyacı ve ekonomik durumu müsait olsa da cimrilik etmesi ve üçüncüsü ise vasat düzeyde ihtiyaçların karşılanmasıdır (Durmaz ve Bahar Oruç, 2011: 61-64). Bunlardan birinci ifrat, ikincisi tefrit, üçüncüsü ise vasat mertebesidir. Kur'an-ı Kerimde “*Onlar, harcadıklarında ne israf ne de cimrilik edenlerdir. Onların harcamaları, bu ikisi arası dengeli bir harcamadır*”⁷⁵ ifade edildiği üzere tüketicilerin alım güçleri düzeyinde mal veya hizmetten israf etmeden ihtiyaç duyduğu kadarını almasıdır.

İslam hukukuna göre üretilenlerin dini esaslara zıt olmayan, kullanımı helal olan mamullerden elde edilmesi, üretim amacına uygun ve kullanışlı olması gerekmektedir (Yeniçeri, 1996: 121). Ayrıca İslam hukukunda muhafazası şart olan

⁷⁴ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/176, (Çev: Kıvamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁷⁵ Furkan 25/67

beş temel husus vardır: din, nefis, nesil, akıl ve mal. Bunlara zarar verecek şekilde kalitesizce üretilmesi, caiz olmayıp, değil satılmasını- pazarlanmasını, kullanımını bile engellemek gerekir. Ya da haram olan malın, tüketim amacıyla üretimi ve satışı da haram olmaktadır (Karaman, 1986: 182). Mesela alkolü içecekler ve domuz mamulü ürünleri alan müşteri, kullanmasa bile parası israf olacaktır.

Mesela Kur'an-ı Kerimde *“Rüşdüne erişinceye kadar yetimin malına, onun iyiliğine olmadıkça el sürmeyin. Ölçü ve tartıyı adaletle yapın. Biz herkese ancak gücünün yettiği kadarını yükleriz. Söz söylediğiniz zaman, yakınlarınız hakkında bile olsa, adaletli olun. Allah'a verdiğiniz sözü eksiksiz yerine getirin. İşte düşünüp öğüt alınız diye Allah size bunları emretti.”*⁷⁶ Ayeti alışveriş sırasında satıcının da müşterinin de karşılıklı olarak adalet ve hakkaniyeti gözetmeleri gerekliliğini emretmiştir. Bir diğer önemli husus İslâm hukukunda son kullanıcının korunmasına yönelik İslam dinine özgü bazı prensipler bulunmaktadır. Mesela İslamiyet'te stokçuluk yasağı fiyatların haksız ve gereksizce artışının önüne geçmek içindir. Müşteriyi bu şekilde koruma altına alır (Afifi, 2003: 322).

Allah Kur'an-ı Kerimde *“Birbirinizin mallarını bâtil yollarla yemeyiniz. Ancak bu, sizden karşılıklı rızaya dayanan bir ticaret malı olursa müstesnadır”*⁷⁷ buyurarak karşılıklı rıza ile alış-verişin olabileceği, mülk sahibine şu fiyattan satacağın gibi zorunlulukların konulamayacağını ifade etmiştir. Hz. Muhammed (ASM) döneminde böyle bir durumla karşılaşmıştır. İlgili hadiste: *“Ey Allah'ın elçisi, bize narh koy dediler. Hz. Peygamber şöyle buyurdu: Şüphe yok ki, fiyat tayin eden, darlık ve bolluk veren, rızıklandıran ancak Allah'tır. Ben sizden hiç kimsenin mal ve canına yapmış olduğum bir haksızlık sebebiyle hakkını benden ister olduğu halde, Rabbime kavuşmak istemem”*⁷⁸ buyurmuştur.

Ya da alış-veriş sürecinde ürüne ilişkin sıfatların net bir şekilde ifade edilmesi gereklidir. Ayıplı, kusurlu bir mal sıfatları söylenerek satılmalı, aksi halde satış sonrası dahi müşterilerin bir takım hakları doğmaktadır. Normal şartlar altında ayıp; bir malın müşteri nezdinde değerini azaltan özelliktir. Bu kusurun, ayıp olup

⁷⁶ Enam 6/152

⁷⁷ Nisa 4/29

⁷⁸ Ebû Abdillâh Ahmed b. Muhammed b. Hanbel eş-Şeybânî Ahmed b. Hanbel, el-Müsned, nşr. Ebû Hâcir Muhammed Saîd Besyûnî (Beyrut: y.y., 1405/1985.), 2/327

olmadığı, ayıpsa değerini ne kadar düşüreceği gibi hususlar karşılıklı anlaşarak ya da bilirkişi tarafından yapılabilir. Malın ayıplı olduğunun söylenmeden satışı, aynen yanıltıcı reklamlarda olduğu gibi satıcıya manevi yükümlülük getirmektedir. Ayıbın fark edildiğinde ise aldatılan tarafa anlaşmanın iptaline ya da yeni şartlara göre revize edilmesi hakkı vermektedir (Kisbet, 2019).

İslam tarihinde kökü Hz. Muhammed (ASM) dönemine kadar uzanan bir takım müesseseler de bulunmakta idi. Hisbe teşkilatı bu müesseseler arasında en öne çıkan kurumdur. Temel misyonu *iyiliği emretmek, kötülükten men etmektir*⁷⁹. Hisbe teşkilatı olarak adlandırılan bu müessese hukuk ve iktisadın iç içe olduğu özellikle alış-verişin yoğun olduğu yerlerde ölçü aletlerini, fiyatı, malın uygunluğunu denetleyen bir yapıydı (Akça ve Bozatl, 2018: 48). Regülasyon vb. fiyat hareketleri bu kurum tarafından izlenmekteydi. Bu bile İslam dininin sadece esasları ortaya koymakla kalmadığı, müesseseler de kurarak işlevsel hale getirmesine örnek olarak gösterilebilir.

⁷⁹ Ali İmran 3/103

3. YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma yöntemi ve deseni, araştırmanın yeri ve zamanı, çalışma grubu, veri toplama yöntemleri ve araçları, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlik, araştırmacının rolü ve etik açıklamalar yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

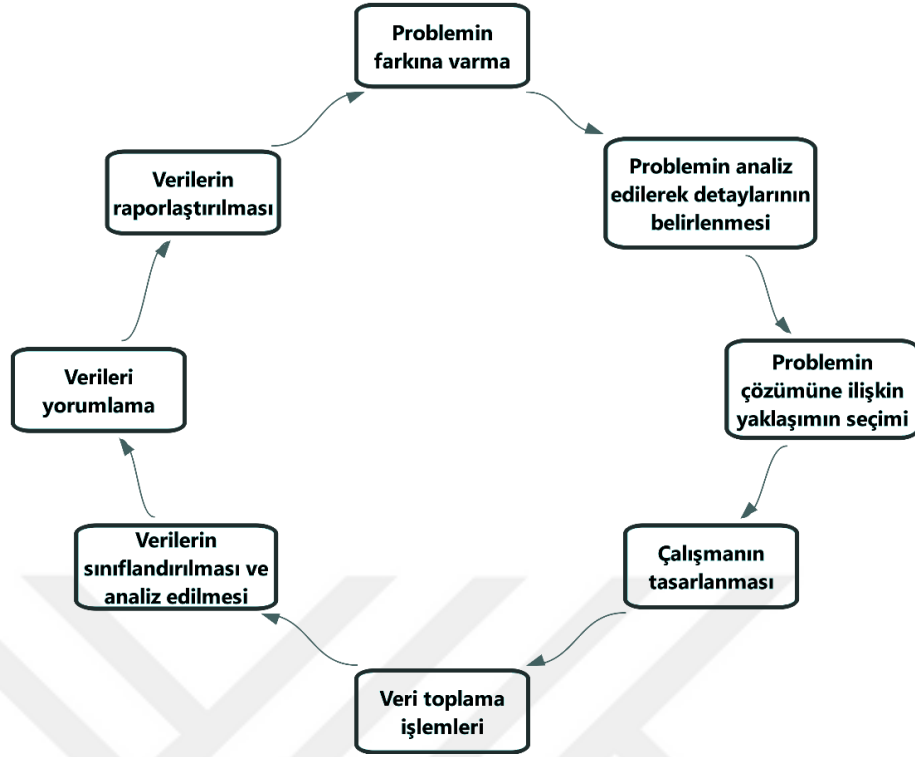
Araştırmalarda yaygın olarak kullanılan üç araştırma yöntemi bulunmaktadır. Bunlar; nicel, nitel ve karma yöntemlerdir. Araştırmacı kendi araştırma sorusu için uygun olan veri türünü (sayısal, metinsel veya her ikisi) tespit ederek bu araştırma yöntemlerinden birini benimser (Williams, 2007). Yapılan bu araştırmada amaç, çalışanların sahip olması gereken İslami vasıfları ortaya koymak olduğundan, nitel araştırma yönteminin kullanılması uygun bulunmuştur. Çünkü nitel yöntemler bir olguyu ölçmekten ziyade o konu ile ilgili ayrıntılı tanımlama yapmayı, olgunun boyutlarını ortaya koymaya vesile olur. Ayrıca bir konu hakkında en net bilgilere ulaşmak için bilgi kaynağına ulaşmak gerekir. Eğer ilgili bilgi kaynakları geçmişte insanlığa gelmiş bir kitap ve geçmişte yaşamış bir şahıs ise en ideal yöntem o kitabın ve o şahsın sözlerinin incelenmesidir. Müslüman bir çalışan nasıl olmalı sorusu ile ideal durum ortaya konulmaya amaçlanan bu araştırmada doküman analizi yapılacağı için nitel yöntem tercih edilmiştir.

Nitel araştırmanın farklı disiplinler ve kavramlar ile ilişkili şemsiye bir kavram (Yıldırım, 1999) olması nedeniyle tek bir tanımını yapmak oldukça zordur. Bu nedenle nitel araştırmalar kuramcılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmışlardır. Creswell (2013) nitel araştırma yöntemlerini, sosyal veya beşeri problemlerde birey veya grupların amaçlarını, bu problemlere atfettikleri anlamları ortaya çıkarmaya yönelik oluşturulan araştırma sorularının çalışılması olarak tanımlamaktadır. Mertens'e (2014) göre nitel araştırma bireylerin veya olayların niteliklerini ve meydana gelme süreçlerini inceleme ve açıklama amacıyla araştırmacı tarafından yürütülen yorumlayıcı bir süreçtir. Guba ve Lincoln (1994)

nitel araştırmayı, incelenen probleme ilişkin sorgulayıcı, yorumlayıcı ve problemin doğal ortamdaki halini anlamaya çalışan bir yöntem olarak belirtmişlerdir. Seale (1999) ise nitel araştırma sürecinin öznel ve yorumlayıcı bir süreç olduğunu ifade etmektedir.

Nitel araştırma yöntemlerinin çeşitli ortak özellikleri bulunmaktadır. Bunlar; doğal ortam (araştırmacının insanlar ile doğrudan yüz yüze etkileşime girmesi), temel araç olarak araştırmacı (gözlem, görüşme veya doküman incelemesi gibi yöntemlerde araştırmacının bizzat kendisinin veri toplaması), çoklu yöntemler (gözlem, görüşme ve doküman gibi çoklu veri toplama araçlarının kullanımı), tümevarımsal süreç (kategori ve temaların aşağıdan yukarıya doğru oluşturulması), katılımcı yorumları (katılımcı yorumları ile bir konuya ilişkin bakış açılarının keşfedilmesi), zamanla beliren desen (araştırma sürecinin her aşamasında değişikliklerin meydana gelebilmesi), yansıtıcılık (araştırmacıların kendi geçmişlerini, çalışmadaki bilgileri nasıl yorumladıklarını ve çalışmadan neler kazandıklarını açıklamaları) ve bütüncül açıklama (probleme ilişkin farklı bakış açılarının ve faktörlerin belirlenerek kompleks bir resim geliştirilmesi) olarak özetlenebilir (Creswell, 2018).

Nitel araştırma yöntemlerinde izlenmesi gereken adımlar Creswell (2012) tarafından problemin farkına varılması, problemin analiz edilerek detaylarının belirlenmesi, çalışmanın tasarlanması, verilerin toplanması, verilerin sınıflandırılması ve analiz edilmesi, verilerin yorumlanması ve raporlaştırılması olarak sıralanmıştır (şekil 1). Neuman (2014) ise nitel araştırma yöntemlerinde izlenmesi gereken adımları; toplumsal benliğin kabul edilmesi, bir bakış açısı benimseme, çalışmanın tasarlanması, veri toplama, verileri analiz etme, verileri yorumlama ve başkalarını bilgilendirme şeklinde sıralamıştır. Görüldüğü üzere, farklı kuramcılar tarafından izlenmesi gereken adımlar farklı şekillerde isimlendirilmiş olsa da temelde problemi belirleme adımından başlayarak çalışmanın planlanması, verilerin toplanması ve analiz edilmesiyle devam eden, son olarak elde edilen bulguların yorumlanarak diğerleri ile paylaşılması aşamasında sonlanan bir süreçten bahsedilmektedir.



Şekil 1. Nitel Araştırma Süreci

Bu araştırmada, problemin belirlenmesinden sonuçların raporlaştırılmasına kadar geçen süreç Şekil 2’de verilmiştir. İlgili şekilde araştırma probleminin belirlenmesinden yöntem seçimine, görüşmelerin yapılmasından bulguların yazılmasına kadar araştırma süreci tek bir şekilde özetlenmiştir.



Şekil 2. Araştırma Süreci

3.2. Araştırmanın Deseni

Nitel araştırmalar; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama araçlarının kullanıldığı, bakış açısı, algı ve olayları bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik sürecin izlendiği araştırmalardır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 41). İnsan davranışlarının kaynağının çok boyutlu olması, mekanik süreçlerle izah edilemeyeceği düşüncesi ile sosyoloji, antropoloji, psikoloji gibi disiplinlerden faydalanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 42-48). Bu bağlamda nitel yöntemler kapsamında anlatı araştırması, kuram oluşturma, etnografi, durum çalışması ve fenomenoloji gibi birden çok araştırma yaklaşımı bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri olan fenomenolojinin temeli ise Edmund Husserl'in yirminci yüzyıldaki çalışmalarına dayanmaktadır (Öktem, 2005: 28). Fenomenoloji, 1900'lü yılların başından beri yaşanan deneyimi anlamlandırmaya çalışan felsefi bir hareketten doğmuştur (Wilson, 2015: 38). İnsanların bir kavramla ilgili bakış açılarını ve algılarını ifade etmelerine yarayan nitel bir araştırma yöntemidir (Rose vd., 1995: 1124).

Yapılan bu çalışmada fenomenoloji (olgu bilim) desenine bağlı kalınmıştır. Fenomenoloji bir veya daha fazla bireyin deneyimlerinden yola çıkarak kavram veya olgulara yükledikleri anlamları ortaya koymaya çalışan bir araştırma desendir (Creswell, 2018). Başka bir ifadeyle, bireyin dünyadaki varlığını nasıl tecrübe ettiğini ve anlamlandığını sorgulamaktadır (Baş ve Akturan, 2017). Bireylerin tecrübe ettikleri olguları nasıl anlamlandıklarını incelemek ve sonrasında yorumlamak için fenomenolojinin oldukça uygun bir yöntem olduğu belirtilmektedir (Merriam, 2018).

Fenomenoloji araştırmalarında katılımcıların doğrudan deneyime sahip olması oldukça önemlidir (Patton, 1990). Verinin kaynağı ortak bir deneyimi olan birey veya gruplardır (M. Ilgar ve S. Ilgar, 2013). Yapılan bu çalışmada, çalışma konusunda deneyimi bulunan uzmanların görüşlerinin ortaya çıkarılması amaçlandığından fenomenoloji deseni uygun görülmüştür. Fenomenoloji farkında olduğumuz, günlük olarak sıklıkla karşılaştığımız, bize yabancı olmayan ancak tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için kullanılmakta ve uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek,

2016: 69). Bu bağlamda içinde bulunulan post-modern dönemde çalışma koşulları oldukça değişmiş, helal-haram ayrımı karmaşıklaşmış, ideal çalışma ahlakı yasalarını tatbik edebilmek oldukça zorlaşmıştır. Uzmanlarla görüşmeler neticesinde elde edilen kodlar güncel problemlere göre nerede, ne zaman, nasıl davranılabileceğine ilişkin veri sağlaması açısından önemlidir. Dolayısıyla araştırma problemine çözüm bulmak açısından en uygun desenin fenomenoloji deseni olduğu değerlendirilmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma probleminin belirlenmesinden sonra problemi aydınlatmak amacıyla verilerin toplanması aşamasına geçilmiştir. Toplanan veriler araştırma probleminin algılanış şekline göre farklılık göstermektedir (Baş ve Akturan, 2017). Nitel araştırmalarda görüşme, gözlem ve doküman incelemesi olmak üzere üç temel veri toplama yöntemi bulunmaktadır (Karataş, 2015). Yapılan bu araştırmada bu yöntemlerden doküman incelemesi ve görüşme yöntemleri kullanılmıştır.

Doküman incelemesi, araştırma kapsamında incelenen olgu veya olaylarla ilişkili bilgiler içeren belgelerin ayrıntılı bir biçimde taranması ve bu bilgilerden yeni bir bütünlük oluşturulmasıdır (Creswell, 2012). Kullanılabilecek dokümanlara kayıtlar, raporlar, resmi dokümanlar, kitap, dergi, gazete ve benzeri dokümanlar, otobiyografi ve belgeseller, şarkı ve şiirler örnek olarak verilebilir (Marshall ve Rossman, 2006). Araştırma yöntemi kısmında da kısaca ifade edildiği üzere İslamiyete ilişkin en temel kaynaklar; Allah'ın kelamı olan Kur'an-ı Kerim ve Allah'ın insanlara rehber olarak gönderdiği peygamberin hali, sözleri ve fiilleridir. İslam peygamberi Hz. Muhammed'in (ASM) hayatta iken her halini inceleyen, her sözünü emir telakki eden sahabeler tarafından Onun öğretileri kayıt altına alınmış ve hadis kitapları ortaya çıkmıştır. Bu araştırma kapsamında en temel kaynaklar yazılı metinler (Kur'an ve hadis) olduğu için doküman inceleme yöntemi tercih edilmiştir.

Görüşmeler ise, daha önceden belirlenmiş bir amaca yönelik karşıdaki kişiye sorular yöneltilen etkileşime dayalı bir iletişim ve veri toplama sürecidir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Görüşmeler yüz yüze veya telefon ve bilgisayar gibi anlık ses ve görüntü ileten araçlar vasıtasıyla da yapılabilmektedir (Karasar, 2013). Görüşme

yapmanın amacı görüşmecinin duygularını ve bakış açısını anlamaktır. Görüşmenin, yapılandırılmamış, yapılandırılmış ve yarı yapılandırılmış olmak üzere üç çeşidi bulunmaktadır (Patton, 1987). Yapılan bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı daha önceden birtakım sorular hazırlamakta ancak görüşmenin akışına göre farklı sorular sorabilmekte, katılımcının görüşlerini ayrıntılandırmasını isteyebilmektedir (Türnüklü, 2000).

Baş ve Akturan (2017) görüşmelerin üç aşamada gerçekleştirilebileceğini belirtmektedir. Bu aşamalar şu şekilde sıralanmaktadır: açılış, soru sorma ve görüşmeyi tamamlama. Açılış aşamasında, araştırmacı kendisini ve araştırma konusunu tanıtarak görüşmenin gizliliği konusunda garanti vermelidir. Soru sorma aşamasında, araştırmacı daha az hassas konulardan başlayarak daha özel konulara doğru sorularını sormalı, görüşme esnasındaki gözlemlerini not almalıdır. Görüşmecinin izni dâhilinde görüşmenin ses kaydının alınması tercih edilmelidir. Görüşmeyi tamamlama aşamasında ise görüşmecinin eklemek istediği başka konular olup olmadığı sorularak ve katılımı için teşekkür edilerek görüşme sonlandırılmalıdır.

Yapılan bu araştırma kapsamında da öncelikle araştırmacı uzmanlara kendisi, araştırmanın konusu, araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayanması, bilgilerin yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılması ve katılımcıların kimliklerinin gizli tutulması konularında bilgiler vermiştir. Daha sonra araştırma kapsamında oluşturulan sorular sorulmuş ve eklemek istedikleri başka konular olup olmadığı sorularak yarı yapılandırılmış görüşmeler sonlandırılmıştır. Görüşmeler esnasında uzmanların izni dahilinde ses kaydı alınmıştır. Sonrasında görüşme kayıtları deşifre edilerek kodlar çıkarılmıştır. Görüşmelerin süresi 25 dakika ile 75 dakika arasında değişmiştir. Araştırmanın verileri doküman analizi ve görüşmelerle elde edilmiştir. Doküman analizi verileri 8 Ocak 2021 ile 22 Kasım 2021 tarihlerinde toplanmıştır. Görüşme ve ilişkili veriler ise doküman analizi sonrası 17 Nisan 2022 tarihinde tamamlanmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında doküman olarak incelenen iki temel kaynak bulunmaktadır. Bunlar; Kur'an-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin'dir. Kur'an-ı Kerim tek

bir eser olduğu için tamamı doküman analizine tabi tutulmuştur. Hadis kitapları ise birden fazladır ve doküman analizi için örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Örnekleme sürecinde 3 uzmandan görüş alınmış, Riyaz-üs Salihin adlı üç ciltlik derleme hadis kitabının hadislere ilişkin evreni temsil edeceği ifade edilmiştir. En-Nevevi'nin Riyâzü's-Sâlihîn kitabının tercih edilmesinin sebebi en çok okunan hadis kitabı olmasıdır (Yılmaz Ülkü, 2019: 25). Riyaz-üs Salihin'e bu kadar rağbet edilmesinin, başucu kitabı olmasının sebebi; içeriği ve sistematığıdır (Yılmaz, 2006: 73). Nevevî, Riyâzü's-sâlihîn'in önsözünde eserini yazarken gözettiği prensipleri: "Dünya ve ahiret saadetini kazandıran, ahlaki esasları öğreten, iyiyi ve güzeli teşvik eden, kötü ve çirkinden uzaklaştıran, muhtevasının dini ve sosyal nitelikte olması eserin İslam alemi tarafından çok fazla okunmasını ve önem verilmesini netice vermiştir"⁸⁰.

Araştırmanın ikinci aşamasında uzmanların çeşitli demografik özelliklerini incelemek adına ayrıca bir demografik bilgi formu kullanılmamıştır. Bu bilgilere kasıtlı örnekleme yöntemiyle uzmanlar seçildiği için ihtiyaç duyulmamıştır. İhtiyaç duyulduğu durumlarda araştırmacı tarafından sözlü olarak sorulmuştur.

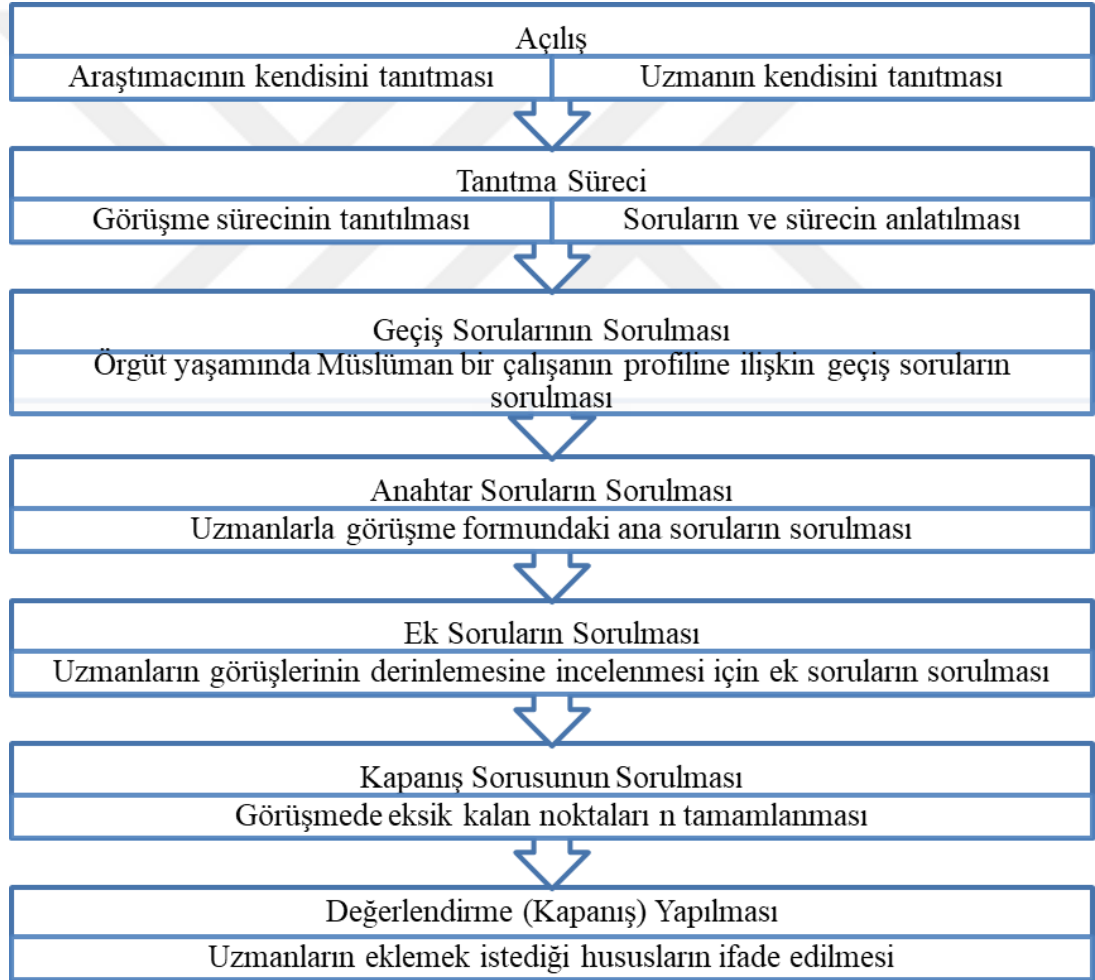
Uzmanlar ile görüşmelerde kullanmak amacıyla oluşturulmak istenen yarı yapılandırılmış görüşme formu soruları hazırlanmadan önce, araştırma konusu ile ilgili literatür taraması yapılmış, Abbas (1988) tarafından geliştirilen "İslami İş Etiği Ölçeği" ile Battal ve Durmuş (2017) tarafından geliştirilen "Modern Ahilik Ölçeği" incelenmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunun oluşturulan ilk hali, bu konuda araştırmalar yapan 2 uzmana gönderilerek uzman görüşü alınmıştır. Uzmanlardan alınan geribildirimler doğrultusunda yarı yapılandırılmış görüşme formu tekrar düzenlenerek formun son hali oluşturulmuştur (Ek-1). Görüşme formunun son halinde 6 ana soru bulunmaktadır. Görüşme formunda yer alan sorulardan birkaçına örnek olarak aşağıda yer verilmiştir:

- İçinde bulunduğumuz dönemde, Müslüman bir çalışan Allah'ı hangi vasıflarıyla/boyutlarıyla hatırd tutmalıdır? Siz neler önerirsiniz?

⁸⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/69-70, (Çev: Kıvamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

- İçinde bulunduğumuz dönemde, Müslüman bir çalışanın kişisel özellikleri neler olmalıdır? Siz neler önerirsiniz?
- İçinde bulunduğumuz dönemde, Müslüman bir çalışanın çalışma kavramına bakış açısı ne olmalıdır? Siz neler önerirsiniz?

Görüşmeler Covid-19 salgını ve mesafeler dolayısıyla büyük ölçüde çevrimiçi uygulama kullanılarak uzaktan gerçekleştirilmiştir. Görüşme süreci, amaç ve katılımcı grup dikkate alınarak, Krueger (1998) tarafından önerilen uygulama süreci uyarlanarak tasarlanmıştır. Araştırmanın uzman görüşme süreci Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Uzmanlarla Görüşme Süreci

3.4. Çalışma Grubunun Belirlenmesi

Nitel araştırmalarda genelleme amacının değil, konunun derinlemesine incelenmesinin ön planda olması nedeniyle amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmaktadır. Nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme yöntemleri oldukça çeşitlidir. Bunlar; yoğun örnekleme, aşırı ve aykırı durum örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme, homojen örnekleme, tipik durum örnekleme, kritik durum örnekleme, kartopu örnekleme, ölçüt örnekleme, doğrulayıcı ve yanlışlayıcı örnekleme ve kolayda örnekleme olarak sıralanmaktadır (Patton, 1990). Yapılan bu araştırmada görüşlerine başvurulacak uzmanların seçiminde amaçlı örnekleme çeşitlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme, araştırma problemine farklı gözlemlerle bakabilecek, uzmanların çeşitliliğinin maksimize edilmesi gerektiği durumlarda kullanılır (Creswell, 2013) ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemini kullanan bir araştırmacı evrende o konu hakkında bilgisi olan, konuya farklı bakış açıları kazandıracağını düşündüğü kişileri dahil eder (Flick, 2014). Ancak görüşülen uzmanlar araştırmaya katkıda bulunabilecek başka kişileri de önermiştir. Önerilere göre araştırmacı tarafından uygun görülen kişiler görüşme yapılacak kişiler listesine eklenmiştir. Böylece örnekleme sürecine kartopu örnekleme yöntemi de eklenmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi araştırma konusu ile ilgili uzmanlığı olan kişiler aracılığıyla diğer uzmanlara ulaşma sürecini ifade eder (Creswell, 2013). Bu doğrultuda yapılan bu araştırmada İslami hassasiyete sahip, işletme ve çalışma hayatına ilişkin tecrübeleri ve çalışmaları bulunan uzmanlar çalışma grubunu oluşturmuştur.

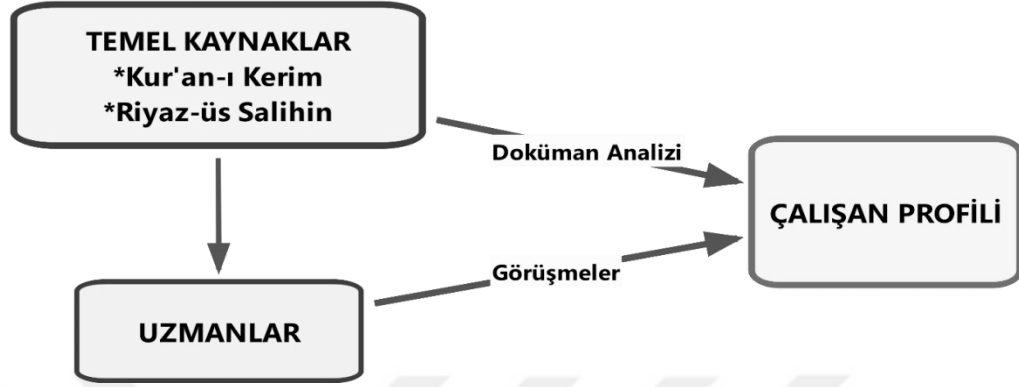
Nitel araştırmaların planlanmasında önemli bir konu örneklem büyüklüğüdür. Fenomenolojik araştırmalarda örneklem büyüklüğüyle ilgili kesin bir kuralın olmadığı görülmektedir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020). Önemli olan verilerin doygunluğa ulaşmasıdır. Veri doygunluğu, bir noktadan sonra elde edilen yeni verilerin daha önce elde edilen verileri tekrarlamasıdır (D. L. Morgan ve R. K. Morgan, 2008). Örneklem niceliğinden çok niteliği önemsenmektedir. Örneklem maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir Bu kapsamda öncelikli olarak beş farklı kategoride (ilahiyat uzmanı, iktisadi ve idari bilimler uzmanı, kamu

kurumlarında yönetici, özel sektörde profesyonel yönetici ve araştırmacı-yazar) toplam 31 uzman tespit edilmiştir. Uzmanlarla çeşitli kanallarla (mail, telefon, ortak referanslar, ziyaret) iletişime geçilmiştir. Yaklaşık bir ay içerisinde 7 uzman görüşme talebini onaylamış ve görüşmeler yapılmıştır. Sonrasında veriler doygunluk düzeyine ulaşana kadar öncelikli beş kategori kapsamında 8 uzman ile daha görüşülerek toplamda 15 uzman ile görüşmeler yapılmış, süreç tamamlanmıştır. Görüşme yapılan uzmanların demografik özellikleri Tablo 3’de detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 3. Uzmanların Demografik Özellikleri

	Unvan	Özellikler
1	Akademisyen	İslam, Ahlak ve Etik üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
2	Bürokrat	Kaymakamlık, Vali Yardımcılığı gibi pozisyonlarda yöneticilik yapmıştır. Farklı etnik unsurların yaşadığı şehirlerde görev yapmaktadır.
3	Bürokrat	Kaymakam. Uzun yıllardır kamuda yöneticilik yapmaktadır.
4	Vaize	İslamda kadının fıkhi yönden çalışma şartları üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
5	Bürokrat, Araştırmacı	Osmanlıdan günümüze farklı unsurların yönetimi ve İslami bakış üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
6	Akademisyen	Örgütsel davranışlar üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
7	Araştırmacı, Girişimci	Mühendis. 20 yıl boyunca AR-GE yapmıştır.Yapay Zeka ve Uzay çalışmaları ile ilgili bir şirketin sahibidir.
8	Profesyonel Yönetici	20 yılı aşkın süredir İnsan Kaynakları üzerine çalışmaktadır. Özel bir şirkette İK Direktörüdür.
9	Akademisyen Yazar	10 yıldan fazla süre yurtdışı (Amerika-Kanada-BAE) çalışma tecrübesi vardır. Ahlak üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
10	Akademisyen Yazar	İlahiyatçı, Ahilik Teşkilatı üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
11	Akademisyen	Üniversitelerde uzun yıllardır yöneticilik yapmıştır. Din ve sağlık üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
12	Akademisyen	Sosyolog. Çalışma ahlakı, gençlik ve din ile ilgili çalışmaları bulunmaktadır.
13	Bilişim Uzmanı, Bürokrat	Mühendis. Kamuda üst düzey yöneticilik yapmıştır.
14	Akademisyen	İşletme bölümü akademisyeni. Kadın, tesettür ve alış-veriş üzerine çalışmaları bulunmaktadır.
15	Akademisyen	İlahiyatçı. Radyo ve Televizyon programcısı.

Sonuç olarak, araştırmada İslami temel kaynaklar ve uzmanlar bağlamında, görüşme ve doküman analizi veri toplama yöntemlerinden yararlanarak, çalışan profili ortaya konulmuştur. Araştırmanın planı Şekil 4’de özetlenmiştir:



Şekil 4. Araştırma Planı

3.5. Verilerin Analizi

Nitel veri analizi, araştırmacının verilerini düzenlemesini, analiz birimlerine ayırmasını, sentezlemesini, alandan topladığı verilerdeki saklı bilgileri keşfetmesini ve ortaya çıkarmasını kapsamaktadır (Bogdan ve Biklen, 1992; Özdemir, 2010). Başka bir ifadeyle, nitel araştırmalarda veriler organize edilir, kodlanır, temalar oluşturulur ve oluşan temalar şekil ve tablolar ile sunularak tartışılır (Creswell, 2018). Yapılan bu araştırmada doküman incelemesi ve yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi ve betimsel analiz çerçevesinde incelenmiştir.

İçerik analizi, bir görüşme veya dokümandaki kavramların sayılması ve bunların karşılaştırılması şeklinde yürütülen bir analiz tekniğidir (Baş ve Akturan, 2017). İçerik analizi ağırlıklı olarak yazılı ve görsel verilerin analiz edilmesinde kullanılan bir yöntemdir (Özdemir, 2010: 335). Son yıllarda sosyal bilimler alanında içerik analizi çalışmaları artış göstermiştir (Cleave vd., 2017; López-Bonilla vd., 2020). İçerik analizinin nitel verilerdeki temaları tanımlamak için kullanılan bir diğer yöntem olduğu ancak temaları daha çok sayısallaştırılma eğiliminde olması bakımından betimsel analizden farklılaştığı belirtilmektedir (Braun ve Clarke, 2019). İçerik analizinin aşamaları, araştırma hedeflerinin belirlenmesi, örneklem oluşturulması, kod ve kategorilerin oluşturulması, bu kod ve kategorilerin

frekanslarının nicel olarak belirlenmesi ve yorumlanması şeklinde sıralanabilir (Bilgin, 2006).

Betimsel analiz türünde araştırmacı, okuduğu metinleri ya da görüştüğü kişilerden elde ettiği bilgiler doğrudan alıntılarla çalışmada yer verebilir. Bu analiz türünde temel amaç elde edilmiş olan bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Betimsel analizde elde edilen verilerdeki temaları belirleme, analiz etme ve raporlama için kullanılan bir yöntem olarak tanımlanmakta ve altı aşamadan oluştuğu belirtilmektedir.

Bunlar;

- a) Araştırmacının elde ettiği verilere aşina olması,
- b) İlk kodları oluşturması,
- c) Temalar oluşturması,
- d) Temaları kontrol edip gözden geçirmesi,
- e) Temaları tanımlaması ve isimlendirmesi,
- f) Raporlaştırması olarak sıralanmaktadır.

Bunlara ek olarak, tematik analiz öncesi görüşme verilerinin mutlaka deşifre edilmesi gerektiği, böylece araştırmacının elde etmiş olduğu veriye ilişkin kapsamlı bir anlayış geliştireceği belirtilmektedir (Braun ve Clarke, 2019).

Yapılan bu araştırmada, öncelikle Kur'an-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin kaynakları araştırmacı tarafından tekrar tekrar okunmuştur. Okumalar sonrası araştırma konusu ile ilgili ham verilerden yola çıkılarak tümevarımsal bir yöntemle ayrı ayrı kod havuzları oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar sonrası yüzeysel düzeyde kategori ve temalar oluşturulmuştur. Literatür desteği ve yüzeysel düzeyde oluşturulan kategori ve temalara göre yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda, araştırmacının kendisini tanıttığı, araştırmanın kapsamından ve amacından bahsettiği bölümler yer almaktadır. Daha sonraki kısımda ise görüşme soruları yer almaktadır. Ayrıntılı görüşme soruları altı adet ana sorudan oluşmaktadır. Ana sorular haricinde 21 adet sonda soru yer almaktadır. Oluşturulan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile uzmanlarla

görüşmeler yapılmıştır. Uzmanlarla görüşmeler neticesinde ses kayıtları alınmış, deşifreler yapılmış, ayrı ayrı kodlamalar yapılmıştır. Deşifre etme işlemi görüşmeler esnasında yapılan ses kayıtlarının metne dönüştürülme işlemidir (Bogdan ve Biklen, 2007). Oldukça zaman alan (Creswell, 2012) deşifre yazımı, görüşmelerin kelime kelime yazılmasıyla sağlanır (Merriam, 2009). Deşifreler yapıldıktan sonra verinin çeşitli yönlerini belirleyerek, küçük parçalar halinde işaretleme işlemleri yapılmaktadır. Bu işleme kodlama işlemi denilmektedir (Corbin ve Strauss, 2008; Creswell, 2013; Merriam, 2009).

Böylece gerek doküman analizi, gerek görüşmeler sonrasında kodlamalar tamamlanmıştır. Kodlama; ham verilerden anlamlı kısımların ayrılıp, sonrasında ayrılan kısımların ne anlama geldiğini bulma işlemidir (Miles ve Huberman, 2016). Kodlama sürecinde nitel analiz programları kullanılmamış, kodlama işlemi excel programı aracılığıyla elle yapılmıştır.

Verilerin analiz sürecinde doküman analizi sonrası oluşan kodlar ortak bir havuza alınmış, aynı anlamı ifade eden kodlar birleştirilmiş, birbiriyle ilişkili kategori ve temalar altında toplanmıştır. Bu işlem tematik kodlama olarak ifade edilmektedir. Böylece veriler kategorize edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 249). Daha sonra uzmanlarla yapılan görüşmelerden elde edilmiş ses kayıtları deşifre edilmiştir. Araştırmacı görüşme deşifrelerini de tekrar tekrar okuyarak kodları oluşturmuştur. Oluşturulan kodlar ortak bir havuza alınmış, aynı anlamı ifade eden kodlar birleştirilmiştir. Elde edilen kodlar, kategori ve temaları oluşturmuştur. En nihayetinde gerek doküman analizi sonrası elde edilen kodlar, gerek görüşmeler sonrası elde edilen kodlar ortak bir havuza alınıp tekrar eden kodlar birleştirilmiş, nihai kategori ve temalar oluşturulmuştur. Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular araştırmacı tarafında raporlaştırılmış ve yorumlanmıştır. Araştırma sürecinde tümevarımsal bir süreç izlenmiştir. Karakaya (2021) tarafından hazırlanan veri analiz süreci refereans alınarak hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen veri analiz süreci Şekil 5’de verilmiştir.



Şekil 5. Veri Analiz Süreci

Doküman analizi ve görüşmelerden elde edilen deşifreler ayrıntılı bir şekilde incelenmiş, ham verilerden kodlar, kodlardan kategoriler, kategorilerden ise temalar oluşturulmuştur. Doküman analizi kapsamında incelenen Kur'an-ı Kerim ayet ayet excel sayfasına taşınmış, herbir ayet okunarak kodlar çıkarılmıştır (Ek-2). Excel dokümanının ikinci sayfasında çıkarılan kodların frekansları ve ayet numaraları işaretlenmiştir. Riyaz-üs Salihinde her hadis excel sayfasına taşınmış, herbir hadis okunarak kodlar çıkarılmıştır (Ek-3). İkinci sayfada ise çıkarılan kodların frekansları ve hadis numaraları işaretlenmiştir. Nihayetinde Kur'an-ı Kerim'den elde edilen kod-kategori-tema tablosu (Ek-4) ile Riyaz-üs Salihin'e ilişkin kod-kategori-tema tablosu (Ek-5) oluşturulmuştur. Uzmanlarla görüşmeler sonrasında tüm kodlar bir araya getirilerek kategoriler ve temalar oluşturulmuştur (Ek-6). Uzmanlarla görüşmeler esnasında ses kayıtları yapılmış, sonrasında deşifre edilmiştir (Ek-7). Deşifreler incelenerek ayrı ayrı kodlar çıkarılmış, frekansları belirlenmiş ve excel sayfasında notlar alınmıştır.

Verilerden elde edilen kod ve kategori oluşturma sürecine örnek Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Veri Analizi Sürecinde Kodlama Örneği

Soru: İçinde bulunduğumuz dönemde, Müslüman bir çalışanın kişisel özellikleri neler olmalıdır? Siz neler önerirsiniz?			
Ham Veri (Görüşme)	Kod	Kategori	Tema
Hâlbuki İslamiyet'in verdiği bazı prensiplere baktığımızda bir Müslümanın çalışma hayatında sahip olması gereken birinci özellik herhalde sorumluluk hissi olması gerek.	Sorumluluk sahibi olmak	Bireysel Ahlaki Davranışlar	Kişisel Özellikler

Uzmanlarla görüşme süreci belli adımlar izlenerek gerçekleştirilmiştir. Öncelikle uzman görüşü de alarak yarı yapılandırılmış görüşme soruları ve sonda sorular oluşturulmuştur. Bu sorular oluşturulurken Kur'an-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin'e ilişkin yapılan doküman analizi verilerinden istifade edilmiştir. Sonrasında maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle çalışma grubunun belirlenmesi başlığında ifade edildiği üzere öncelikle uzman havuzu oluşturulmuştur. Randevular alınarak görüşmenin yeri, zamanı, online ise platformu konuşulmuş ve karara bağlanmıştır. Uzmanlarla çeşitli kanallarla (mail, telefon, ortak referanslar, ziyaret) iletişime geçilmiş, birinci aşamada 31 kişilik uzman havuzundan 7 uzman ile görüşme yapılmıştır. Sonrasında veriler doygunluk düzeyine ulaşana kadar öncelikli 8 uzman ile daha aynı kanallarla görüşülerek toplamda 15 uzman ile görüşmeler yapılmış, süreç tamamlanmıştır. Görüşmelerin tamamında deşifrelerin güvenilir olması amacıyla ses kayıtları alınmıştır. Ses kayıtları araştırmacı tarafından deşifre edilmiş, sonrasında kodlar çıkarılmaya çalışılmıştır. Deşifre metinlerinden kodlar çıkarılırken sözel olmayan eylemleri analiz edebilmek amacıyla, araştırmacı ses kayıtlarını da dinleyerek daha sağlıklı kodlar çıkarmıştır.

3.6. Araştırmanın Güvenirliği ve Geçerliği

Araştırılan yapılar oldukça belirsizdir, dağınıktır ve doğrudan gözlenemezler, bu nedenle bir araştırmanın güvenirliliği ve geçerliği oldukça önemlidir. Kusursuz bir güvenirlilik ve geçerliği elde etmek imkansıza yakın olsa da bu kavramlar araştırmacılar tarafından elde edilmeye çalışılan idealler olarak düşünülebilir (Neuman, 2014).

Nitel araştırmalarda genellikle nicel araştırmalarda kullanılan geçerlik ve güvenirlik kavramları yerine inanılrlık/inandırıcılık, araştırmacının yetkinliği ve bulguların doğruluğu gibi kavramlardan bahsetmenin daha doğru olduğu belirtilmektedir (Guba ve Lincoln, 1982; Krefting, 1991). Guba ve Lincoln (1982, 1985) inandırıcılığı sağlamak amacıyla belirli kriterler belirleyerek bunları dört ana başlık altına toplamışlardır. Bunlar; inanılrlık, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirliktir. Yapılan bu araştırmada inanılrlık, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik kriterlerini karşılamak adına araştırma sürecindeki uygulamalar bir sonraki bölümde açıklanmaktadır.

3.6.1. İnanılrlık

Bir araştırmanın inanılrlığını arttırabilmek adına birkaç yöntemden bahsedilebilir. Bunlar uzun süreli etkileşim, katılımcı teyidi ve uzman incelemesi olarak sıralanabilir (Holloway ve Wheeler, 1996). Bu bölümde inanılrlılığı sağlamak adına araştırma sürecinde yapılanlar belirtilmiştir.

Nitel araştırmalarda çalışma ne kadar uzun süreli yapılırsa niteliğin de o kadar artacağı belirtilmektedir (Yıldırım, 2010). Bu bağlamda doküman analizi süreci zamana yayılmıştır. Kur'an-ı Kerime ilişkin doküman analizine başlanmadan önce zsoy ve Güler (1997) tarafından yazılan Kur'an-ı Kerimle ilgili yapılmış “*Konularına göre Kur'an (Sistematik Kuran Fihristi)*” kitabı incelenmiştir. Sonrasında <https://www.kuranvemeali.com/> sayfasından konularına göre fihrist çalışması ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu n çalışmalar tamamlandıktan sonra Diyanet İşleri Başkanlığı (2011) tarafından yayınlanan “Kur'an-ı Kerim Meali” 11 ay boyunca tekrar edile edile okunmuş ve kodlamalar yapılmıştır. Okuma sürecinde ihtiyaç durumunda anadili arapça olan bir kişi ile de değerlendirmeler yapılmıştır.

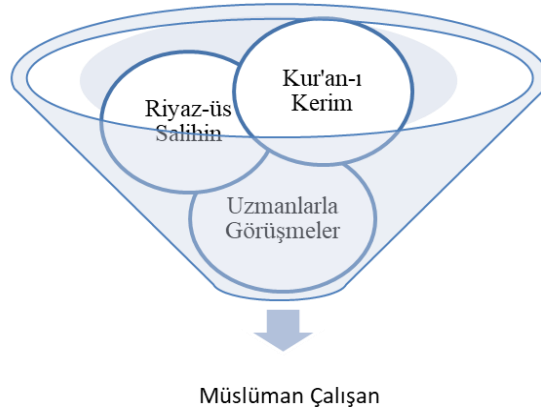
Öncelikle araştırmacı araştırmanın her aşamasında etkin bir rol oynamıştır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmeler ortalama 55 dakika sürmüştür. Uzmanlar ile kurulan uzun süreli etkileşimin araştırmacı ve uzmanlar arasında bir güven ilişkisinin oluşmasına ve elde edilen bulguların gerçeğe daha yakın olmasına katkı sağladığı söylenebilir.

İkincisi, araştırmacı uzmanlar ile yaptığı görüşmeler sonucunda elde ettiği bulgu ve yorumları uzmanlar ile paylaşmış ve kendi ifadelerini yansıtır yansıtmadığını irdelemiştir. Bu şekilde katılımcılardan geribildirim ve teyit almanın araştırmacının yapmış olduğu yorumların katılımcı görüşleri ile daha tutarlı olmasını sağlayacağı düşünülmektedir (Glesne ve Peshkin, 1992).

Son olarak araştırmacı doküman analizi ve görüşmelerden elde etmiş olduğu analiz ve bulguları bu alanda çalışmalar yapan, nitel araştırma yöntemleri konusunda deneyimli bir uzmana göndererek geribildirim almıştır. Uzmanla iki farklı görüşmeye ilişkin ses kayıtları ve deşifreler paylaşılmıştır. Kodlamalar ayrı ayrı yapılmış ve karşılaştırılmıştır. Nitel verilerin analizinde Miles ve Huberman (2016) inanılrlık formülü ($\text{Güvenirlilik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}}$) kullanılmış ve kodlayıcılar arasındaki uyum oranı % 82.2 olarak tespit edilmiştir. İnanılrlığı arttırmak adına araştırmadan bağımsız bir araştırmacının analiz ve bulguları inceleyerek geribildirim vermesinin inanılrlığı arttıran bir durum olduğu düşünülmektedir (Glesne ve Peshkin, 1992; Roberts ve Priest, 2006).

3.6.2. Güvenilebilirlik

Bir araştırmanın güvenirliliğini artırmada yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri çeşitlemedir. Çeşitleme dört farklı şekilde uygulanabilmektedir. Bunlar; veri kaynaklı çeşitleme, araştırmacı çeşitleme, teori çeşitleme ve yöntem çeşitlemedir (Denzin, 1978). Nitel araştırmalarda sonuçların güvenilir kılınması için üçgenleme yönetimi kullanılır (Stake, 1995: 134). Üçgenleme; ikiden fazla veri aracı kullanarak elde edilen verilerin çapraz sorgulamasını yaparak güvenilebilirliğe katkı sağlar (Akar, 2016: 132; Atkins ve Wallace, 2012: 111; McCormick ve James, 1990: 19; Naumes ve Naumes, 1999: 50; White, 1988: 15). Yapılan bu araştırmada hem iki farklı doküman analiz edilmiş hem de görüşmeler yapılmıştır (Şekil 6). Bu doğrultuda Kur'an- Kerim ve Riyaz-üs Salihin temel dokümanlar olarak ele alınmış, sonrasında uzmanlar ile görüşmeler yaparak farklı bakış açılarıyla araştırma sorusuna açıklık getirilmesi amaçlanmıştır.



Şekil 6. Veri Çeşitleme Süreci

3.6.3. Onaylanabilirlik

Bir araştırmanın onaylanabilirliğini artırmada yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri denetleme yoludur (Başkale, 2016). Denetleme yolu, araştırma sürecinin tüm detayları ile açıklanmasıdır. Ham ve analiz edilmiş verilerin, bulguların, çalışma sürecinin ve kullanım süreçlerinin eksiksiz olarak açıklanmasıdır. Bunlara ek olarak, araştırmacının kendi görüşleri yerine direkt olarak katılımcıların ifadelerine yer vermesi onaylanabilirliği sağlayan durumlardandır (Guba ve Lincoln, 1985). Bu doğrultuda yapılan bu çalışmada araştırmanın amacı, araştırma soruları, çalışma grubunun belirlenmesi, dokümanların belirlenmesi, analizler ve bulgular oldukça detaylı olarak aktarılmıştır. Bunlara ek olarak bulgular bölümünde doküman analizi sonuçları ve uzmanların ifadeleri araştırmacı tarafından herhangi bir değişiklik yapılmadan sunulmuştur.

3.6.4. Aktarılabilirlik

Nicel araştırmalardaki genelleme kavramının nitel araştırmalardaki karşılığı olan aktarılabilirliği sağlamak adına ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme yöntemleri tercih edilmektedir (Guba ve Lincoln, 1985). Yapılan bu çalışmada ilk olarak araştırmanın tüm süreçleri detaylı olarak açıklanmıştır. İncelenen dokümanlar herkes tarafından ulaşılabilir kaynaklardan oluşmaktadır. Buna ek olarak çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitleme kullanılmıştır. Bu sayede bu çalışmaya benzer bir araştırma yapmayı planlayan araştırmacılar farklı

ortam ve çalışma gruplarıyla benzer bir çalışmanın yapılıp yapılamayacağına karar verebilmektedirler.

3.7. Etik Açıklamalar

Araştırma için öncelikle 13.01.2022 tarihinde Etik Komisyon izni başvurusu yapılmıştır ve etik izinler alınmıştır. Etik komisyon izni alındıktan sonra çalışma grubu belirlenerek derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Etik Komisyon iznine ek olarak, araştırmada dikkat edilen farklı etik konular da bulunmaktadır. Derinlemesine görüşmeler öncesinde tüm katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmıştır. Araştırmaya katılımın gönüllülüğe dayandığı belirtilmiştir. Görüşme esnasında alınan kişisel bilgilerin yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağı hakkında da bilgi verilmiştir. Görüşmelerin ses kaydına alınabilmesi adına katılımcılardan sözlü izin alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul edenlerin gizliliğini korumak adına katılımcı isimleri yerine numaralar kullanılmıştır. Verimli geçmesi adına görüşme için uygun fiziksel koşullar sağlanmıştır.

3.8. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı uzmanlarla yaptığı görüşmelerde, elde edilen verilerin araştırma ile sınırlı olacağını ve verilerin başka bir amaçla kullanılmayacağını taahhüt etmiştir. Ayrıca görüşmelerin gönüllülük esasına bağlı olduğunu, uzmanların görüşmeden istedikleri zaman ayrılabilceğini de ifade etmiştir. Bu vesileyle uzmanların araştırmacıya güven duyması amaçlanmıştır. Görüşmeler, uzmanlara göre belirlenmiş, ne zaman, nerede, nasıl görüşmek arzu ediyorlarsa o şekilde yürütülmüştür. Araştırma kapsamında olgunun tüm boyutlarıyla ortaya konulması amacıyla; yapılandırılmış görüşme değil, yarı yapılandırılmış görüşme teknikleri kullanılmış ve araştırmacı etkin bir rol üstlenerek görüşme tekniğine sadık kalmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde doküman analizi ve uzmanlarla görüşmeler neticesinde elde edilen kodlar, kategoriler ve temalar hakkında bilgiler verilmiştir. Yapılan veri analizleri sonucunda toplamda 593 kod elde edilmiştir. Elde edilen kod sayısının fazla olması ve benzer özellikler göstermesine istinaden kategorileme yoluna gidilmiş ve 593 kod 30 kategori altında toplanmıştır. Elde edilen kategoriler ise ifade ettikleri anlam çerçevesinde 4 ana tema altında toplanmıştır. Tema ve kategorilere ilişkin bulgular Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Veri Analizi Sonucu Elde Edilen Kategori ve Temalar

Kategoriler	Temalar
4.1.1. Çalışanların Allah'a ilişkin hatırd tutması gereken hususlar	4.1. Allah'ı Tanımak
4.1.2. Allah'ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi	
4.1.3. Allah'ın uhrevi mükâfatları (ödülleri)	
4.1.4. Allah'ın uhrevi cezaları	
4.1.5. Allah'ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi	
4.2.1. İhlas ve niyet	4.2. Kişisel Özellikler
4.2.2. Bireysel ahlaki davranışlar	
4.2.3. Toplumsal ahlaki davranışlar	
4.2.4. İlişki ve iletişim yönetimi	
4.2.5. Sabırlı olmak ve şükretmek	
4.2.6. Konuşma Adabı	
4.2.7. İnfak etmek	
4.2.8. Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı	
4.3.1. Bakış açısı	4.3. Çalışma Kavramını Konumlandırma
4.3.2. Uhrevi boyutu	
4.3.3. İş yapma adabı	
4.3.4. Nitelikli iş üretme	
4.3.5. Alış-veriş	
4.3.6. Helal ve temiz rızık	
4.3.7. İlişkilerin yönetimi	
4.3.8. Adaletli olmak	
4.3.9. Liyakat ve sadakat	
4.3.10. Toplantı adabı	
4.4.1. Tüm paydaşlar	4.4. Paydaşlarla İlişkiler
4.4.2. Çalışanlar	
4.4.3. Tüketici-müşteri	
4.4.4. Yönetici-işveren	
4.4.5. Komşular-rakipler	
4.4.6. Beşeri çevre	
4.4.7. Tabii Çevre	

Araştırmanın ana problemi ve iki alt problemi bulunmaktaydı. “Çalışanların İslam dini temelli profili nasıl olmalıdır?” ana problemiydi. Alt problemler ise aşağıdaki şekildedir:

1. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken **bilişsel** profil nasıl olmalıdır?
2. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken **davranışsal** profil nasıl olmalıdır?

Elde edilen bulguların tamamı ana problem olan “*Çalışanların İslam dini temelli profili nasıl olmalıdır*” sorusunun cevabı niteliğindedir. Dört tema altında toplanan bulgular ayrı ayrı değerlendirildiğinde ise birinci tema olan “*Allah’ı Tanımak*” temasının araştırmanın birinci alt problemine “*Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel profil nasıl olmalıdır?*” cevap niteliğinde olduğu görülmektedir. Diğer üç tema olan “*Kişisel Özellikler, Çalışma Kavramını Konumlandırma, Paydaşlarla İlişkiler*” temalarının araştırmanın ikinci alt problemine “*Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken davranışsal profil nasıl olmalıdır?*” cevap niteliği taşıdığı görülmektedir.

Ömer Nasuhi Bilmen’in (1949) Yüksek İslam Ahlakı eserinde de tasnif ettiği üzere ahlak nazari ve ameli olarak ikiye ayrılmaktadır. Araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular (1. Tema) İslami ahlak perspektifiyle değerlendirildiği için ahlakın nazari boyutunu ifade etmektedir. Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin ortaya çıkan bulgular (2., 3., 4. Temalar) ise davranışsal boyutu ifade ettiği için ameli ahlak olarak değerlendirilir.

Araştırma problemi perspektifiyle kategori ve temalar arasındaki ilişki şu şekilde ifade edilebilir. Araştırmanın dört teması bulunmaktadır. Bunlar:

- 1- Allah’ı tanımak,
- 2- Kişisel Özellikler,
- 3- Çalışma Kavramını Konumlandırma ve
- 4- Paydaşlarla İlişkiler.

Birinci tema kişi ile Allah arasında olan bilişsel (itikadi) sũreçleri ifade etmektedir. Birinci tema altında bulunan tũm kategoriler çalışanın tũm hayatını etkileyen, çalışma hayatı prensiplerini şekillendiren bilişsel boyutu ifade etmektedir. Dolayısıyla birinci temanın somut çıktıları ikinci, ũçũncũ ve dũrdũncũ temalarda ortaya konulan davranışsal sũreçleri netice vermektedir.

İkinci tema Mũslũman bir çalışanın çalışma hayatından bağımsız da olsa sahip olması gereken kişisel ȳzellikleri ifade etmektedir. Kişisel ȳzelliklerin kazanılmasında, değer yargılarının oluşmasında en temel kaynak birinci temada ortaya konulan kişi ile Allah arasındaki bilişsel mũnasebetlerdir. Dolayısıyla birinci tema altında toplanan kategoriler, kişisel ȳzellikleri netice veren kaynaklar olarak ifade edilebilir. Ayrıca her ne kadar insanın farklı rollerde farklı sorumlulukları olsa da, sahip olunan roller birbirini etkilemektedir. “İşlam dini perspektifine gȳre çalışma ahlakı” başlığında da ifade edildiği ȳzere: İşlam, ahlak ve çalışma hayatı kavramları birbirileri ile girift ve birbirini netice veren unsurlardır. İşlami bağlamda ahlaka ilişkin yapılan her çalışma, çalışma hayatını da doğrudan etkilemektedir. Bu perspektif ile değerlendirilince “*Kişisel ȳzellikler*” teması altında toplanılan tũm kategoriler ũçũncũ ve dũrdũncũ temalar olan “*çalışma kavramını konumlandırma ve paydaşlarla ilişkiler*”i de kapsamaktadır. ȳrneęin kişisel ȳzellikler teması altında incelenen sabırlı olmak kategorisine ilişkin tũm kodlar çalışma hayatında da, paydaşlarla olan ilişkilerde de geçerlidir.

ȳçũncũ tema bir Mũslũmanın çalışma kavramını hayatının neresine, nasıl konumlandırması gerektiğine ilişkin kategorileri ifade etmektedir. Birinci ve ikinci temada var olan tũm kategoriler, kodlar bu temayı etkilemektedir. Ayrıca bu tema altında incelenen kategoriler de dũrdũncũ tema olan paydaşlarla ilişkileri doğrudan etkilemektedir. ȳrneęin ũçũncũ tema altında incelenen “*nitelikli iş ȳretme*” kategorisi beraber iş yapacağınız paydaşları seğerken kullanacağınız dũsturları da ortaya koymaktadır. “*Alışveriş*” kategorisi başlığı altında ortaya konulan kodlar, çalışanların ȳnemli paydaşları olan tũketicilerle-mũřterilerle olan ilişkileri de tanzim etmektedir.

Dolayısıyla temalar birbirini etkilemekte, birbirini netice vermektedir. Adeta birinci temadan dũrdũncũ temaya doğru olan sũreci, genelden ȳzele doğru giden bir

süreç olarak ifade edebiliriz. Araştırma kapsamında elde edilen kodlar ve tekrar sayıları ek (Ek 4) olarak verilmiştir. Kategorilerin altındaki koyu yazılı ifadeler kodları ifade etmektedir. Araştırma kapsamında elde edilen 593 kodun tamamı bulgular kısmında verilmiştir.

4.1. Allah'ı Tanımak (Marifetullah)

Bu tema; Müslüman bir çalışanın Allah'ı nasıl tanıması gerektiğine ilişkin olgulardan oluşmaktadır. İslami literatürde Allah'ı tanımak, bilmek olarak ifade edilen marifetullah kavramı oldukça anlam yüklü bir kavramdır (Pekdoğru, 2018). Tanımak ve bilmek; Allah'ı Kur'an'ın bildirdiği kadar bilebilme, İslam peygamberi Hz. Muhammed'in (ASM) tarif ettiği kadar tanıyabilme, aklın idrak edebildiği kadar anlayabilme olarak belirli sınırlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bilim adamlarının her gün yaratılmış olan kâinatı anlamak için çalışmaları-yeni keşifler yapmaları, bin beş yüz yıldır var olan Kur'an-ı Kerimi hala anlamak için yazılan bu kadar tefsir kitaplarının varlığı (Öztürk, 2008) da marifetullahın bir yolculuk olduğunu, sonunun olmadığını ifade etmektedir (Kurt, 2015).

Allah'ın bin bir esması ve sıfatı bulunmaktadır. Ancak çalışan perspektifiyle değerlendirdirince Allah'a ilişkin bazı isim ve sıfatların daha fazla öne çıkması beklenmektedir. Müslüman bir çalışan Allah'ı nasıl hatırlamalıdır? Dünyada yapılan doğru ve yanlış işlerin ahirette karşılığı nedir? Bu dünyada yapılan işlere Allah dünyada da karşılık verir mi? gibi sorulara ilişkin elde edilen bulgular bu tema altında toplanmıştır. Bu sorulara cevap verebilmek bir çalışan açısından oldukça değerli ve önemlidir. Çünkü davranışların kaynağında insanların sahip oldukları bilişler bulunmaktadır. Bir çalışan İslami perspektifle doğru bilişlere (itikad) sahip olursa, bu o kişinin davranışlarına da yansımaya sebep olacaktır. Mesela Allah'ın Adil olduğuna tam olarak kanaat getiren bir çalışan, dünyada hangi problemle, hukuksuzlukla karşılaşsa karşılaşsın, Allah'ın Adil olduğunu hatırlayacak ve sabredecektir. Ancak bilişleri de sürekli hatırlamak için Allah'a karşı müsbet ibadetlerin (namaz, oruç vb.) sürekli yapılması davranışların sürekliliğini sağlayacaktır. Dolayısıyla bu tema “Çalışanların Allah'a ilişkin hatırdaki tutması gereken hususlar”, “Allah'ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi”, “Allah'ın uhrevi mükâfatları (ödülleri)”, “Allah'ın uhrevi cezaları” ve “Allah'ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi”

kategorilerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda her bir kategori ve o kategoriye besleyen kodlarla ilgili açıklamalar aşağıda paylaşılmaktadır.

Temalar arasında olan ilişkiler “*Allah’ı tanımak*” teması altında olan bazı kategoriler arasında da bulunmaktadır. Allah her şeyi kayıt altına alır. Dünyada ve ahirette hüküm sahibi O olduğu için hikmeti neyi gerektiriyorsa o ölçüde yapılan her amelin karşılığını o kayıtlara göre verir. Kur’an-ı Kerimde ve hadislerde bazı amellerin neticelerinin ne olacağı daha spesifik ifade edilebilmektedir. Örneğin amelin niteliğinden bağımsız Allah’ın her yapılan şeyin hakiki karşılığını ahirette vereceği ifade edilmişse “4.1.2. *Allah’ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi*” kategorisinde değerlendirilmiştir. Eğer yapılan bir amelin açık bir şekilde ahirette mükafatının olduğu bildirilmişse “4.1.3. *Allah’ın uhrevi mükâfatları*” kategorisi altında değerlendirilmiştir. Ancak yapılan bir amelin karşılığının açık bir şekilde dünyada da verileceği ifade edilmişse, o kod “4.1.5. *Allah’ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi*” kategorisi altında incelenmiştir. Temalar arasında olan genelden özele doğru değerlendirme perspektifi bu tema altında kategorilerin oluşturulma sürecinde de kullanılmıştır. 4.1.2. kategorisi Allah’ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesini ifade etmektedir. 4.1.3., ve 4.1.4. kategorileri ise ayet ve hadislerin hangi amellerin karşılığının ahirette nasıl olacağını daha spesifik olarak ifade ettiği durumları ifade etmektedir. Dolayısıyla 4.1.2. kategorisi sonraki iki kategoriye de kapsamaktadır.

4.1.1. Çalışanların Allah’a ilişkin hatırd tutması gereken hususlar

Bu kategori altında toplam 45 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Allah’ın herşeyi bilmesi (93), her şeyi işitmesi (24) ve her şeyi görmesi (18)’dir. Kategori; bir çalışanın Allah’a ilişkin daha ziyade hatırd tutması gereken hususları içermektedir. Allah’ın **tüm isimleri (Esmâ-ül Hüsnâ) önemlidir** ve başta Allah’ın zati ve sübuti sıfatları olmak üzere, **tüm isimleriyle insan Allah’ı tanımalıdır**. Ancak bazı isimler makam gereği daha önemli olabilir. Örneğin bir cumhurbaşkanı tüm kurumların başındaki kişidir. Eğer gündem sınırların güvenliği ve düşman unsurların püskürtülmesi ise orada cumhurbaşkanının öne çıkan vasfı başkomutanlık sıfatıdır. Aynen öyle de Allah’ın

tüm isim ve sıfatları kendi dairesinde, riyasetinde önemlidir. Ancak çalışan perspektifiyle değerlendirilince bazı isimler daha fazla öne çıkmaktadır.

Allah'ın **Şekür** (Çok sevap veren), **Muhavvil** (Her şeyi halden hale çeviren), **Basir** (Her şeyi en iyi gören), **Rakib** (Her an gören, gözeten), **Hakk** (Her şeyin hakkını veren), **Habir** (Her şeyden haberdar olan), **Hafiz** (Her şeyi koruyan ve hıfzeden), **Şahid** (Her yerde her zaman hazır olan), **Âlim** (Her şeyin en küçük detayını bilen), **Rahman** (Dünyadaki bütün yaratılmışlara merhamet eden), **Rahim** (Kullarına karşı bağışlayıcı olan ve merhamet eden), **Hâkim** (Mutlak hüküm sahibi), **Hakim** (Her işi hikmetli olan), **Gafur** (Çok mağfiret eden), **Faal** (Dilediğini yapan, daima aktif olan), **Semi** (Her şeyi işiten), **Rezzak** (Rızık veren) ve **Adil** (Mutlak adil olan) isimleri çalışan perspektifiyle daha fazla önem kazanan isimleridir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi Allah'ı sürekli hatırd tutarak çalışmaya ilişkin şu şekilde görüş beyan etmiştir:

“...Bir de ücret alıyoruz onu da helal ettirmemiz lazım. Onun için beni bu Rakib ismi çok etkiledi hayatım boyunca. Allah'ın Hafız ismi. Şimdi Allah beni murakabe ediyor takip ediyor. Hafız ismi her şey yazılıyor. Dolayısıyla da Allah'ın Esma'ül Hüsnâ'sından her şeyi önemlidir şüphesizki. Fakat şu çalışma yerlerindeki kamera sistemlerinden sonra hep şunu hayallem ben. Keşke şöyle mümkün olsa da Cenab-ı Hakk'ın şu en azından birkaç ismini tabii ki hepsi bir bütün. Fakat hiç değilse şu Allah'ın Rakib, Hafız, Habir, Basir isimleri bir sistem kurulmuş gibi herkesin kalbine yerleştirilse de hiç kimse işinden taviz vermese savsaklamasa. Onu düşündüm ben.”

Müslüman bir çalışan yukarıdaki isimler çerçevesinde **Kur'an ve sünnet doğrultusunda hayatını bütüncül şekilde düzenlemeli, Kur'an-ı Kerimde bulunanları hatırd tutmalı ve ahireti ciddi bir şekilde düşünmelidir.** Kişi hayatı boyunca birçok şeyi arzu edip isteyebilir. Burada güzel bir **niyete** sahip olmalı, **her şeyi Allah'tan istemeli**, zorlanacağı pek çok duruma karşı Allah'tan **yardım dilemelidir.** Çünkü **Allah çalışanlara dost olarak** yeter. Eğer O dost ise her şey dosttur, her şey kolayca hallolur. Onun **kudreti nihayetsizdir.** Bir şeyin olması için **kun(ol)** emri yeterlidir. Ancak dünya imtihan dünyası olduğu için Allah insanı **çeşitli**

musibetlerle sınar. Burada unutulmaması gereken husus **Allah her bir zorluk içerisinde bir kolaylık gösterir ve kulun kaldıramayacağı yükten fazlasını yüklemeyi, yükü hafifletmek ister.** Kullara düşen vazife **neticesini Allah'tan bekleyerek sabretmektir.** Örneğin bu musibetlerden bir tanesi geçim sıkıntısı-para kazanma endişesi olabilir. Allah bazen çok, bazen az verebilir. **Allah zaruri rızka kefildir.** Bu bilinçle O'ndan gelen her şeyi rıza ile kabul etmelidir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere bu dünya imtihan dünyasıdır. Allah **insanları malları ile sınar,** neticede **mülkü dilediğine verir.** Çok çalışılınca daha fazla rızık elde edilir, daha fazla kazanılır fikri yanlıştır. Mesele itikadi olarak değerlendirilince **rızkın kaynağı doğrudan doğruya Allah'tır,** çalışmak değildir. Çünkü **Allah'ın hiçbir şeye ihtiyacı yoktur. Her şeyin karşılığını Allah verir.** O ancak **ataletten kurtarmak için insanları çalıştırır.** Örneğin ağaçlar da Allah'ın mahluklarıdır. Ancak rızka ulaşmak için herhangi bir çaba göstermelerine gerek yoktur. Rızıkları onların ayaklarına gelir. Ancak bu dünya dar-ül hikmettir. İnsan için imtihan dünyasıdır. Dolayısıyla Allah ekseriyetle insanın **çalışmasının karşılığını dünyada verir.** Aksi takdirde Müslümanlar zengin, diğerleri fakir düşerlerdi. İmtihan sırrı kalkar, herkes Müslüman olurdu. Böylece yaratıcı perspektifiyle değerlendirince, yaratılan şu koca alem amaca hizmet etmez, abesiyete giderdi. Allah'ın mülkü dilediğine vermesi Ra'd suresi 26. Ayette şu şekilde ifade edilmiştir:

“Allah, rızkı dilediğine bol verir, (dilediğine de) kısar. Onlar ise dünya hayatı ile sevinmektedirler. Hâlbuki dünya hayatı, ahiretin yanında çok az bir yararlanmadan ibarettir”⁸¹.

Allah'ın her şeyi bilmesi ve görmesi ifade edilmişti. Dolayısıyla **Allah gafil değildir,** insanı sürekli izler ve denetler. Bu yüzden haram şeylere yaklaşılmamalı, **Allah'tan korkulmalıdır. Buyruğun (emrin) sahibi Allah olduğu için ona itaat edilmeli,** maddi-manevi hiç bir şey **israf edilmemelidir.** Çünkü israf mevcudata karşı büyük bir haksızlıktır, zulümdür ve **Allah zulmedenleri bilir.**

⁸¹ Ra'd 13/26

4.1.2. Allah'ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi

Bu kategori altında toplam 9 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Yapılan her şeyin hesabının ahirette olması (12), ecirlerin mutlaka ödenmesi (9) ve ne yaparsak kendimize yaparız (3)'dir. Dünyanın bir kıyameti olduğu gibi, insanın ölümü de kendi kıyametidir. Bu dünya imtihan dünyasıdır. Şu fani dünya beka âlemine müteveccihdir ve onu netice verecektir. Bu dünyada yapılan her şeyin karşılığı sınırlı bir zaman olduğu için verilemez. Yüz bin insanın ölümüne sebep olan bir insanın cezası şu kısa fani ömürde elbette ki verilemez. Ya da milyonlarca insanın saadetine vesile olan bir kişinin mükâfatı bu fani dünya lezzetleriyle ölçülemez. Dolayısıyla **haklar tam anlamıyla ahirette verilecektir**. Eğer insanlar mükâfatını Allah'tan bekleyerek **kanaat ederlerse kurtuluşa ereceklerdir**. Allah **işini yapanın işini boşa çıkarmaz**, bu dünyada olmasa da **yapılan her şeyin karşılığını ahirette** verir. Allah'ın her şeyin ahirette karşılığının verileceği Enbiya suresi 47. Ayette şu şekilde ifade edilmiştir:

“Kıyamet günü için adalet terazileri kuracağız. Öyle ki hiçbir kimseye zerre kadar zulmedilmeyecek. (Yapılan iş) bir hardal tanesi ağırlığınca da olsa, onu getirip ortaya koyacağız. Hesap görücü olarak biz yeteriz”⁸².

Allah bu dünyada insanların **gizli ve açık tüm fiil ve sözlerini kaydeder**. Neticesinde **ne yaparsa insan kendisine yapar. O her hali kaydeder, her nimetten sorguya çeker ve ücreti ne olursa olsun mutlaka öder**. Burada ücret hem olumlu hem olumsuz bir karşılığı ifade etmektedir. Yetimin hakkını gözetmenin ücreti olduğu gibi, alış-verişte tartıyı doğru yapmamanın da bir ücreti vardır.

4.1.3. Allah'ın uhrevi mükâfatları

Bu kategori altında toplam 7 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden kod: Yararlı işleri yapanların uhrevi mükafatı (86)'dır. İhtiyaç gidermenin (1) ve kusuru örtmenin uhrevi mükafatı (1)' da kodlar arasındadır. Allah her şeyin (müspet-menfi) karşılığını ahirette verir. Ancak bazı

⁸² Enbiya 21/47

hususların müspet karşılıkları-mükâfatı net olarak ifade edilmiştir. Örneğin **ihlasla yapılan amellerin sevabı** çok fazladır. İhlas yapılan bir işin samimiyetle sırf Allah rızası için yapılmasını ifade eder. Zati olarak tevhidi ifade eden, riyakârlıktan kurtaran biricik bir hususiyettir. Ya da **sabırlı olmak** verilen nimetlere, imtihanlara kanaat etmek anlamlarını muhtevi olduğu için neticesi ancak ahirette takdir edilir. Sabırlı olmaya ilişkin Bakara suresi 149. ayette şu şekilde ifade edilmiştir:

“Tâlût, ordu ile hareket edince, “Şüphesiz Allah, sizi bir ırmakla imtihan edecektir. Kim ondan içerse benden değildir. Kim onu tatmazsa işte o bendendir. Ancak eliyle bir avuç alan başka.” dedi. İçlerinden pek azı hariç, hepsi ırmaktan içtiler. Tâlût ve onunla beraber iman edenler ırmağı geçince, (geride kalanlar) “Bugün bizim Câlût’a ve askerlerine karşı koyacak gücümüz yok.” dediler. Allah’a kavuşacaklarını kesin olarak bilenler (ırmağı geçenler) ise şu cevabı verdiler: “Allah’ın izniyle büyük bir topluluğa galip gelen nice küçük topluluklar vardır. Allah, sabredenlerle beraberdir”⁸³.

İnsan fitraten sosyal-medeni olduğu için hem cinsi ile fitraten münasebattardır. Birisinin **kusurunu örtmenin, ihtiyacını gidermenin, cömertlik yapmanın uhrevi** birçok mükâfatı bulunmaktadır. İnsanlığın faydasına **hizmet eden, onlara yardımcı olan tüm amellerin ahirette geniş mükâfatları** bulunmaktadır. Yeter ki insan **doğru olsun**, Allah’tan ümit ederek neticesini beklesin. Örneğin bir hadis-i şerifte cömertlik yapmanın uhrevi mükâfatı şu şekilde ifade edilmiştir:

“Abdullah b. Amr b. Âs’tan (RA) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Kırk haslet vardır: bunların en üstünü, sağarak faydalanması için birine bir keçi vermektir. Allah’tan sevap bekleyerek ve Allah’ın vaadini umarak bunlardan birini yapan kimseyi Allah cennete koyar”⁸⁴.

Kusuru örtmenin uhrevi mükâfatı başka bir hadiste şu şekilde ifade edilmiştir:

⁸³ Bakara 2/149

⁸⁴ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/11, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

“Ebû Hüreyre’den (RA) rivayet edildiğine göre Peygamber şöyle buyurmuştur: Bir insan, dünyada diğer bir insanın ayıbını örterse, Allah da kıyamet gününde onun ayıbını örter”⁸⁵.

Ya da yararlı işleri yapmanın uhrevi mükâfatını Talak suresi 11. Ayetinde Allah şu şekilde ifade etmiştir:

“İman edip salih amel işleyenleri, karanlıklardan aydınlığa çıkarmak için size Allah’ın apaçık âyetlerini okuyan bir peygamber gönderdi. Kim Allah’a inanır ve salih bir amel işlerse, Allah onu, içinden ırmaklar akan, içinde ebedî kalacakları cennetlere sokar. Allah, gerçekten ona güzel bir rızık vermiştir.”⁸⁶.

4.1.4. Allah’ın uhrevi cezaları

Bu kategori altında toplam 11 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Kötülük işleyenlerin uhrevi mücazâtı (10), yalanın cehenneme götürmesi (8) ve haksızlığın uhrevi mücazâtı (3)’dır. Allah’ın her şeyin (müspet-menfi) karşılığını ahirette vermesi yukarıda ifade edilmişti. Bazı hususların mükâfatı ifade edildiği gibi mücazâtı da net olarak ifade edilmiştir. Örneğin **kötülük yapmanın, haksızlık yapmanın ahirette mücazâtı** vardır. Üstelik hakkın hatırı âli olduğu için **küçüğüne büyüğüne bakılmaz**. Haksızlık varsa bunun mutlaka cezası olur. Ya da **gıybet etmenin uhrevi mücazâtı** vardır. Gıybet bir kimsenin arkasından hoşuna gitmeyecek şeylerin konuşulması anlamına gelir. Kişi hoşlanmayacağı için hem hak ihlali vardır, hem de toplumsal hayatı olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla ahirette gıybetin cezası vardır. Kötülük yapmanın uhrevi mücazâtına ilişkin Yunus suresi 27. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Kötü işler yapmış olanlara gelince, bir kötülüğün cezası misliyledir ve onları bir zillet kaplayacaktır. Onları Allah’(ın azabın)dan koruyacak hiçbir kimse de yoktur. Sanki yüzleri, karanlık geceden parçalarla

⁸⁵ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/254, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁸⁶ Talak 61/11

örtülmüştür. İşte onlar cehennemliklerdir. Onlar orada ebedî kalacaklardır”⁸⁷.

Gıybetin uhrevi cezası da bir hadiste şu şekilde ifade edilmiştir:

“Enes’ten (RA) nakledildiğine göre, Resûlullah şöyle buyurmuştur: –Ben Mirac’a çıkarıldığımda bir topluluğun yanından geçtim. Bunlar bakırdan tırnaklarıyla yüzlerini ve göğüslerini tırmalıyorlardı. Bunun üzerine: –Yâ Cebrail, bunlar kimdir, dedim. –Bunlar, insanların etini yiyen (gıybet eden)ler, onların şeref ve onurlarına ilişkinlerdir, cevabını verdi”⁸⁸.

Yine **laf taşımanın, yalan söylemenin, yalancı şahitlik yapmanın, vefasızlık göstermenin uhrevi cezaları** da ayet ve hadislerde net olarak ifade edilmiştir. Toplumda elbette ki her zaman her şey arzu edilen şekilde ilerlemez. İnsanın olduğu yerde ihtilafların olması da oldukça doğaldır. İnsan nefis taşıdığı için ortak maddi menfaatler üzerinde çıkar çatışması olabilir. Bu gibi hususlar dolayısıyla mümkün mertebe **bozgunculuk** (fitne, fesat, karışıklık) **çıkarılmamalıdır**. Bu ihtilaflar dönem dönem müminler arasında da olabilir. Ancak bu ihtilaflar küslüğü netice vermemeli, **küslük hali olursa da ısrarcı olunmamalıdır**. Üç günden fazla bir müminin diğer bir mümine küsmesi caiz değildir. Tam tersi olarak fenalığa karşı insanlara iyilikler de yapılabilir. Kişi kendi arzularını bırakıp, başka birisinin arzusuna göre hareket edebilir. Çünkü mümin müminin kardeşidir. Beklenen davranış budur. Ancak iyilikler yapıldıktan sonra bu **iyilikler başa kakılıyorsa bu da ahirette cezayı netice vermektedir**. İyiliği başa kakmanın uhrevi mücazâtı bir hadiste şu şekilde ifade edilmiştir:

“Ebû Zer’den (RA) rivayet edildiğine göre Peygamber: –Allah Teâlâ kıyamet gününde şu üç kişi ile ne konuşur, ne onların yüzlerine bakar, ne de onları temize çıkarır. Onlar için can yakıcı azap vardır, buyurdu. Hadisi nakleden kişi diyor ki: Resûl-i Ekrem bu sözü üç defa tekrarladı. Bunun üzerine Ebû Zer: –Onlar rezil rüsva oldular; kimdir onlar ey Allah’ın Resûlü, diye sordu. Resûl-i Ekrem de: –(Elbisesini kibirle)

⁸⁷ Yunus 10/27

⁸⁸ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/120, (Çev: Kıvımuiddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

yerlerde sürüyen, yaptığı iyiliği başa kakan ve yalan yere yemin ederek sattığı malın değerini artıran kimselerdir, cevabını verdi”⁸⁹.

4.1.5. Allah’ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi

Bu kategori altında toplam 9 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: İyilik yapanların dünyevi mükafatı (2), kötü işlerle uğraşanların dünyevi mücazâtı (2) ve gösteriş yapmanın dünyevi mücazâtı (1)’dır. Bu dünya fanidir. Bu dünya sınırlı bir ömre sahip olduğu için yapılan her şeyin karşılığı dünyanın verilemeyeceği ifade edilmişti. Ancak Allah’ın rahmeti gereği iyiliğin bu dünyada da güzellikleri, fenalığın bu dünyada da cezaları birer ihtar-ı İlâhi olarak bazı durumlarda görülebilmektedir. Örneğin **ihlaslı (samimi) olmak ekseriyetle musibetleri defetmektedir**. Böylece ihlaslı olmanın bu dünyada da karşılığı pozitif yönlü ders verilmektedir. Ya da **kötü işlerle uğraşanlar bu dünyada da mücazat görürler**, bir **tuzak kurarlarsa tuzağı kuranlar o tuzaktan önce kendileri zarar görürler**. Allah’ın katında değil de **insanların nazarında iyi görünmek için insanlar gösterişe kaçabilmektedir**. Allah maksatlarının aksiyile bu riyakârlığa ceza verebilir ve dünyada da insanların nazarında arzu edilen mevkie ulaşamayabilir. Örneğin bir hadiste gösteriş yapmanın dünyevi mücazâtı şu şekilde ifade edilmiştir:

“Cündüb b. Abdullah b. Süfyân’ın (ra) şöyle dediği rivayet edilmiştir: Hz. Peygamber buyurdu ki: Kim, duyulsun diye iyilik yaparsa, Allah (onun bu niyetini herkese) duyurur. Kim, gösteriş için iyilik yaparsa, Allah da (onun bu riyakârlığını herkese) gösterir”⁹⁰.

Allah bu dünyada yapılan bazı güzel davranışların mukabilinde sadece ahirette değil dünyada da karşılık vereceğini vadetmiştir. Örneğin sadaka vermek zahiren malını paylaşmak, dolayısıyla malın azalması anlamına gelmektedir. Ancak Allah’ın vaadi; **sadaka vermekle mal eksilmez**, bereket suretiyle o mal sana tekrar

⁸⁹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/178, (Çev: Kıvamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁹⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/205, (Çev: Kıvamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

geri döner şeklindedir. Bir hadiste sadaka vermenin malı eksiltmeyeceği şu şekilde ifade edilmiştir:

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Sadaka, malı eksiltmez. Allah, affeden bir kulunun ancak şerefini artırır. Allah için alçak gönüllü davrananı, Allah Teâlâ yüceltir”⁹¹.

Allah’a karşı **murakabe halinin varlığı**, dünyada **yardımlaşma duygusunu** geliştirir. Sürekli Allah’ın nazarında olduğunu bilen insan O’nun kullarının ihtiyaçlarını gidermeye, onlara yardım etmeye çalışır. Elbette **Allah** O’nun rızası için yapılan **iyiliklere dünyada da mükâfat** verir. Örneğin birisinin kusurunu örtmek o kişiye yardımdır. Allah birinin **kusurunu örtmenin karşılığını dünyada** da verir. Bir hadiste kusuru örtmenin dünyada karşılığının verilmesi şu şekilde ifade edilmiştir:

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Hz. Peygamber şöyle buyurmuştur: ...Her kim eli darda olana kolaylık gösterirse Allah da dünya ve âhirette ona kolaylık gösterir. Her kim bir Müslümanın ayıbını örterse, Allah da dünya ve âhirette onun ayıbını örter. Bir insan (din) kardeşine yardımda bulunduğu sürece Allah da ona yardım eder...”⁹².

4.2. Kişisel Özellikler

Bu tema; Müslüman bir çalışanın kişisel özelliklerine ilişkin olgulardan oluşmaktadır. Bir düşünce insan zihninden çıktıktan sonra niyet, tutum, davranış gibi birçok fasıldan geçmektedir. İnsan yaratılış itibarıyla sosyal bir varlık olması dolayısıyla toplum içerisinde de rolleri bulunmaktadır. Müslüman bir çalışanın temel kişisel özellikleri bu bağlamda oldukça önemlidir. Bir Müslümanın olaylara-olgulara bakış açısı ne olmalıdır? Toplumsal rollerini de göz önünde bulundurarak sahip olması gereken vasıflar, davranış kalıpları nelerdir? Sabır ve şükür hayatının neresinde olmalıdır? İlişki ve iletişim yönetimi nasıl olmalıdır? Nasıl konuşmalıdır?

⁹¹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/14, (Çev: Kıvamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁹² Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/258, (Çev: Kıvamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

Servetini, gelirini nasıl yönetmelidir? Nasıl yürümeli, giyinmeli, yemelidir? gibi sorulara ilişkin elde edilen bulgular bu tema altında toplanmıştır. Dolayısıyla bu tema “İhlas ve niyet”, “Bireysel ahlaki davranışlar”, “Toplumsal ahlaki davranışlar”, “İlişki ve iletişim yönetimi”, “Sabırlı olmak ve şükretmek”, “Konuşma adabı”, “İnfak etmek” ve “Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı” kategorilerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda her bir kategori ve o kategoriyi besleyen kodlarla ilgili açıklamalar aşağıda paylaşılmaktadır.

4.2.1. İhlas ve niyet

Bu kategori altında toplam 7 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: İki yüzlü olmamak (16), aslolanın Allah rızası (ihlas) olması (7) ve amellerin niyete göre olması (5)’dir. Niyet ve amel meselesi İslamiyet’in en esaslı meselelerindendir. Ameller fiiliyata temas ettiği için toplumdaki karşılığı daha net görünürken, amelin ruhu hükmünde olan niyet meselesi zahir nazarda bir ölçütü olmadığı için anlaşılamamaktadır. Dolayısıyla niyet meselesi sadece ahirette karşılığı görünecek önemli bir olgudur. Allah’ın hiçbir şeye ihtiyacı olmadığı için; yapılan amelin, verilen sadakanın, yapılan yardımın kıymeti yoktur. Dolayısıyla **niyet meselesi adeta amelin de önüne geçmektedir**. İhlasla beş liralık bir yardımın Allah katında kıymeti, ihlassızca yapılan milyonlardan daha değerlidir. Bu yüzden bir Müslüman’ın en esaslı kişisel özelliklerinden birisi güzel bir niyete sahip olması, yaptığı her amelde **Allah rızasını (ihlas)** esas maksat yapmasıdır. İhlas bir amelin, davranışın **Allah rızası için**, samimane, **gösterişten kaçınarak, riyakârlık yapmadan** yapılması anlamlarına gelmektedir. Bir hadiste sırf Allah rızası için amel işlemek şu şekilde ifade edilmiştir:

“Cennetle müjdelenen on sahâbîden biri olan Ebû İshâk Sa’d b. Vakkâs (ra) anlatıyor: Veda Haccı senesinde Resûlullah, ağır hastalığı sebebiyle beni ziyarete geldi. Ben: –Yâ Resûlallah, hastalığının ne kadar ilerlediğini görüyorsun. Ben zengin biriyim ve bir kızımdan başka da mirasçım yok. Malımın üçte ikisini sadaka olarak dağıtayım mı, dedim. – Hayır, öyle yapma, buyurdu. –Yarısını vasiyet edeyim, dedim. Peygamber yine: –Hayır, dedi. –Yâ Resûlallah, malımın üçte birini vasiyet edeyim mi, dedim. –Evet, üçte biri yeterlidir, hatta üçte biri bile çoktur; zira

mirasçılarını zengin olarak bırakman, onları halka el açacak bir hâlde fakir bırakmandan daha hayırlıdır. Allah rızasını gözeterek eşinin ağzına koyduğun lokmaya varıncaya kadar, onlar için yaptığın her türlü harcamadan dolayı sevap kazanırsın, buyurdu”⁹³.

Görüşme yapılan uzmanlardan birisi ihlasla davranmayı şu şekilde ifade etmiştir:

“Dünyanın faniliğini hiç unutmamak lazım. Dünyanın faniliği, buradaki dünyevi menfaatlerin hepsinin geçici olduğu, asıl olan Cenab-ı Hakk’ın rızası olduğu, Cenab-ı Hakk’ın rızasının nasıl büyük bir hazine olduğu, nasıl büyük ehemmiyetli bir şey olduğu ve her zaman Cenab-ı Hakk’ın huzurunda olduğumuz. Bunlar unutulmazsa, bunları insan sürekli düşünürse en büyük dünyevi menfaat bile gözündeki o zaman şey yapmaz”.

Örneğin insanları bir menfaat ya da kemalatı için sevmek değil, sırf **Allah’ın mahlûku olduklarını düşünerek sevmek** ihlaslı bir ameldir. Bir hadiste sırf Allah rızası için sevmek şu şekilde ifade edilmiştir:

“Muâz b. Cebel’in (RA), Resûlullah’tan şöyle işittiği nakledilmiştir: Allah Teâlâ, “Benim için birbirini sevenlere, nebîlerin ve şehitlerin bile imrenecekleri nurdan minberler vardır.” buyurmuştur”⁹⁴.

4.2.2. Bireysel ahlaki davranışlar

Bu kategori altında toplam 57 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Allah’tan sakınmak (50), akıllı kullanmak (27) ve sadece Allahtan yardım dilemek (16)’tir. İnsan fitraten oldukça karmaşık bir varlıktır. Akıl, kalp, ruh, nefis gibi birçok cihazı bulunmaktadır. Diğer canlılara nispeten verilen bu cihazlar olumlu ya da olumsuz şekilde insanı etkilemektedir. Örneğin iki inek ya da iki maydanoz arasında mahiyet olarak fark yoktur. Ancak iki insan; Hz. Ebu Bekir ile Ebu Cehil arasında hesaba gelmeyecek

⁹³ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/6, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

⁹⁴ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/364, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

kadar fark vardır. Dolayısıyla bir Müslüman dünyevi ve uhrevi hayatı için temel bireysel ahlaki davranışlara sahip olmalıdır.

Örneğin Allah, verdiği cihazlardan belki de en önemlisi olan **aklı kullanmayı emretmektedir**. İnsan aklını kullanmalı, ancak akıl ile beraber **Kur'an, sünnet ve büyük zatların hitaplarını** da dinlemelidir. İnsan **vahiyle doğrulara ulaşabilir**. Ancak insanın nefis ve hevesleri, hakikati (yani Allah'ın ayetlerini) **az bir değere değiştirebilir**. Allah'ın dininin kuralları esnetilmemeli, vicdanlı olunmalıdır. Akli ve vicdani olarak esnetilen, kıymetsiz görülen hususlarda **insan kendisini sorgulamalıdır**. Bir hata yaptı ise **tövbe ve istiğfarla meşgul** olmalıdır. Tövbe etmek ile ilgili Nisa suresi 17. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Allah katında (makbul) tövbe, ancak bilmeyerek günah işleyip sonra çok geçmeden tövbe edenlerin tövbesidir. İşte Allah, bunların tövbelerini kabul buyurur. Allah, hakkıyla bilendir, hüküm ve hikmet sahibidir”⁹⁵.

Allah; **güzel ahlaka sahip olmayı**, ne olursa olsun **ahlaki prensiplerden vazgeçmemeyi**, evrensel ve dini **ahlaki düsturlara her şartta riayet etmeyi** bir görev olarak insana sunmaktadır. Çünkü **dini esaslar, kaynağı bin beş yüz yıl da olsa her asırda geçerlidir**. Yaratıcı O olduğu için elbette esas prensipleri O ortaya koyar ve her yüzyılda caridir. Ancak insanlar çeşitli topluluklar oluşturup, daha spesifik ahlaki normlar oluşturabilirler. Milletlerin farklı ahlaki prensipleri olabileceği gibi, aynı ülkede yaşayan insanlar da farklı gruplar (Sivil Toplum Kuruluşları vb.) oluşturarak spesifik ahlaki normlar oluşturabilirler. Ancak böyle durumlarda evrensel-dini ahlaki prensipler ile grup ahlakının çatışmaması beklenir. Topluluk içerisinde ise, bireysel ahlak ile grup ahlakı arasında geçişkenlik vardır. Şahsın ahlakı grup ahlakından düşük ise şahsın gelişimine katkıda bulunur. Şahsın ahlakı grup ahlakından yüksek ise kolektif iyileşmeye vesile olur. Böyle durumlarda **bireysel ahlakın grup ahlakından biraz yüksek olması** beklenir. Çünkü toplumsal gelişme ve ilerleme **birey temelli gerçekleşebilir**. **Merkezden etrafa doğru yayılır**. Ancak herhangi bir gruba dâhil olarak bireysel iyileşme örneklerinin var olduğu da

⁹⁵ Nisa 4/17

yadsınmamalıdır. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi bireysel ahlak ile grup ahlakı arasındaki ilişkiyi şu şekilde ifade etmiştir:

“Peki sırat-ı müstakim olan ne, bu ikisinin birbirine yakın ama birey ahlakının yukarıda olduğu. Bir insanın ahlaklı olup olamayacağının tek bir ölçüsü var o da bu. Birey ahlakı kollektif ahlaktan, kamu ahlakından, cemaat ahlakından, din ahlakından (bu kastettiğim hakiki din değil) içinde yaşadığı cari metodlar bundan yukarda olmadığı yerde ahlak var olamaz. Etik kod var olamaz çalıştırılmaz. Bu insanın soyut varlığının temel kodu bu. Aynen bir bardak suyu ağızdan giriyor, işleniyor, hücrede çalışıyor. Aynen öyle şekilde de kanun geliyor senin soyut sindirim sistemin tarafında proseslere tabi tutuluyor O sana ait bir kanuna dönüşüyor ve sen ömrünün geri kalanında o kanuna hangi bedel olursa olsun fakirlik olabilir, hastalık olabilir, işte dövülmek olabilir, öldürülmek olabilir, ne olursa olsun o prensipten o izzetten o kanundan, o namustan vazgeçmemeyi sağlıyor. İşte bu insanı ahlaklı insan ediyor, nitelikli insan ediyor, kişilikli insan, prensipli insan dediğin olgunlaşmaya giden yolu o gösteriyor.”

Niyet meselesinde de ifade edildiği üzere **Allah insanların kalplerine bakar**. Her meselede Allah rızası esas tutulmalıdır. İnsanın doğru ahlaki davranışı gerçekleştirebilmesi için; **Kur'an'da bulunanları sürekli hatırd tutmalı, dini kuralları öğrenmeli, Allah'ı sürekli anmalı, Allah'a güvenmeli, sadece Allah'tan yardım dilemeli, doğruyu bulmak için sürekli dua etmeli, hayırlı olanı istemelidir**. İnsan Allah'ın emrettiğini yapmalı, Allah'tan sakınmalı, aşırıya gitmemelidir. Çünkü **Allah aşırı gidenleri sevmez**. Aşırı gidenleri sevmeme ile ilgili Maide suresi 87. Ayette Allah şu şekilde ifade etmiştir:

“Ey iman edenler! Allah'ın size helâl kıldığı iyi ve temiz nimetleri (kendinize) haram etmeyin ve (Allah'ın koyduğu) sınırları aşmayın. Çünkü Allah, haddi aşanları sevmez”⁹⁶.

⁹⁶ Maide 5/87

Kur'an'ın ilk emri “Oku” dur. İlk emri oku olan bir dinin müntesipleri elbette **ilim sahibi olmalıdır**. Ancak insan **dünyanın fani olduğunu hatırd tutmalı, yaratılış gayesini bilmeli** ve o şekilde okumalıdır. İçinde bulunduğumuz yüzyıl bilgi çağı olarak adlandırılmaktadır. Tarihin hiçbir döneminde bilgi üretimi, bilgiye ulaşım bu kadar kolay olmamıştır. Ancak bilgi olarak ortaya konan şeyler ne kadar doğru? Ya da ne kadar yararlı? İnsanın sınırlı bir zamanda dünyada kalacağı, çok önemli vazifeleri göz önünde bulundurunca, özellikle **internetteki bilgi kirliliğine mağlup olmamalı, malayani** (ne dünyaya, ne ahirete faydası olmayan) **şeylerle meşgul olmamalıdır**.

İnsan aciz ve fakir olduğunu bilmelidir. Aciz ve fakir olduğunu bilen insan **hiçbir şeye malik olmadığını**, sahip olduğu her şeyin arızı (sonradan ona verildiği) olduğunu bilir. Bununla beraber insan **sürekli faaliyet halinde olmalı, her gün üzerine koyarak ilerlemelidir**. Bu da **zamanı verimli kullanarak, çok çalışarak, tembellik yapmayarak** elde edilir. Ancak **insanlar aceleci oldukları için** her şeye çabucak ulaşmaya çalışır. Yapılması gerekenlere riayet etmedikleri için maksada ulaşamazlar. İnsanların aceleciliği ile ilgili Enbiya suresi 37. Ayette Allah şu şekilde ifade etmiştir.

“İnsan çok aceleci (tez canlı) yaratılmıştır. Size yakında âyetlerimi göstereceğim. Şimdi acele etmeyin”⁹⁷.

İnsan kul olduğu, nefis ve hevası olduğu, hayra ve şerre kabiliyeti olduğu için manen nihayetsiz derece düşebilir ve yükselebilir. Hayrı yapan, murad eden Allah, şerri yapan insan olduğu için, **insan kendisini günahkâr, hatalı, kusurlu** bilmelidir. Allah’a karşı **gururlu ve kibirli** olmamalıdır. Hata insana mahsus bir olaydır, ancak **hatalardan ders çıkarmalı, harama girmemeli, manen ve madden temiz olmalı, manevi otokontrol yapmalı, iffetiyle hayatını idame etmelidir**. Eğer hata yaparsa tövbe etmelidir. İffetli olmak ile ilgili Ahzab suresi 35. Ayette Allah şu şekilde ifade etmiştir:

“Şüphesiz Müslüman erkeklerle Müslüman kadınlar, mü'min erkeklerle mü'min kadınlar, itaatkâr erkeklerle itaatkâr kadınlar, doğru erkeklerle

⁹⁷ Enbiya 21/37

doğru kadınlar, sabreden erkeklerle sabreden kadınlar, Allah'a derinden saygı duyan erkekler, Allah'a derinden saygı duyan kadınlar, sadaka veren erkeklerle sadaka veren kadınlar, oruç tutan erkeklerle oruç tutan kadınlar, namuslarını koruyan erkeklerle namuslarını koruyan kadınlar, Allah'ı çokça anan erkeklerle çokça anan kadınlar var ya, işte onlar için Allah bağışlanma ve büyük bir mükâfat hazırlamıştır”⁹⁸.

Mümin **ferasetli, ihtiyatlı, muhakemeli olmalı, maddi şeylere hırs göstermemeli, katı kalpli olmamalıdır**. Gerektiğinde öfkesini yenebilmeli, nefsine mağlup olmamalıdır. İnsan taşıdığı emanetin farkında olmalıdır. Yer, gök ve dağın çekindikleri emaneti omuzlayarak büyük bir **sorumluluğun altına girdiğini** unutmamalıdır. Ancak sorumluluğun altında ezilerek **ümitsizliğe düşmemeli**, her zaman ümit sahibi olmalı. Ümit sahibi olan insan çalışır, **mücadele eder**. Aksi halde **korku hali kişiyi başarısızlığa götürebilir**. Enfal suresi 47. Ayette Allah şöyle buyurmaktadır.

“Şımarıp böbürlenmek, insanlara gösteriş yapmak ve (halkı) Allah yolundan alıkoymak için yurtlarından çıkanlar (Mekke müşrikleri) gibi olmayın. Allah, onların yaptıklarını kuşatıcıdır”⁹⁹.

4.2.3. Toplumsal ahlaki davranışlar

Bu kategori altında toplam 62 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Kibirlenmemek (46), iyilik yapmak (44) ve bozgunculuktan kaçınmak (27)'tır. İnsan yaratılış itibarıyla beraber yaşamaya ihtiyaç duymaktadır. Çünkü yaratılış itibarıyla insanda birçok meyil ve arzu vardır. Bu meyil ve arzularını tedarik edebilmek için birçok sanata muhtaçtır. Ancak o sanatların tamamına sahip olmadığı için diğer insanlarla teşrik-i mesai etmeye mecburdur. Böylece herkes kendi sanatı neticesinde ortaya çıkan şeyleri diğer insanlarla takas yaparak, alış-veriş yaparak ihtiyaçlarını giderir. Fakat bu mübadele sürecinde insanların sahip olması gereken bazı davranış kalıplarını, dikkat edilmesi gereken bazı hususları İslam dini net olarak ortaya koymuştur.

⁹⁸ Ahzab 33/35

⁹⁹ Enfal 8/47

Öncelikle insanlar **kul hakkına dikkat etmelidir**. Bu mübadele süreçlerinde bilerek ya da bilmeyerek başkalarının hakkına tecavüz edebilir. İlişkilerinde **adil olmalı, haksızlık etmemeli, hakkı olmayan bir şeyi istememeli, menfaati için prensiplerden vazgeçmemelidir**. Kendisi ya da başkaları için **hakkı gizlememelidir**. Kişi hayatının her anında **dinin bütüncül yönünü hatırlamalıdır**. İhtilafli olan meselelerde **evrensel ahlaki normlara uymaya** çalışmalı, **İslami perspektifle olayları ele almalı**, ilgili fetva makamı (**Diyanet İşleri Başkanlığı**)’na **tabi olmalıdır**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi kul hakkına girmemeyi şu şekilde ifade etmiştir:

“Çalışan yaptığı işte her zaman kul hakkını gözetmesi gerekiyor. Kul hakkını nasıl gözetmesi gerekiyor? Neticede bir ücret alıyor, bu ücret karşılığını vermesi gerekiyor. Arkadaşlarıyla birlikte çalışıyor, onlara karşı olan iletişimi düzgün olması gerekiyor, onlarla iyi geçinmesi gerekiyor. Mesela derler ya işini yap sen kimseyle bir şey yapmak zorunda değilsin hayır öyle değil şimdi işyerinde basit bir gülümseme, sabah selam verme, hal hatır sorma bile müthiş bir etki oluşturabiliyor. Böyle şeylere de dikkat etmek gerekiyor. Mesela peygamberimizin bir hadisi var yani gülümsemek bir nevi sadaka gibi. Yani hiçbir şey yapamıyorsan sadaka olarak gülümse diyor..... İkincisi işyerlerinde çok dedikodu oluyor, çok gıybet oluyor bunu mümkün mertebe yapmamak gerekiyor yani yukarda daha önce konuştuklarımıza ek olarak bunları söyleyebilirim.”

İnsan diğer mahlûklardan farklıdır. İnsan bu dünyaya ilim ile beraber tekemmül etmek için gönderilmiştir. Yaratılış itibarıyla sürekli öğrenmeye muhtaçtır. Bu yüzden çevresel şartlara, **değişime adapte olmalıdır**. Özellikle içinde bulunulan yüzyılda, **dijitalleşen dünyaya adapte olmalı, her şeyden ders almalıdır**. Ancak yeni her ne olursa olsun, pusula gibi **hayatın merkezinde sünneti bırakmamalıdır**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi dijital dünyaya adapte olmayı şu şekilde ifade etmiştir:

“Özellikle bu yıllarda çalışacak kişilerin dönüşüme ayak uydurup dijitalleşmenin de bir unsur olduğunu net bilmeleri lazım”.

Toplumda beraber yaşamak mecburiyetinde olan insanlar özellikle **bozgunculuktan** (fitne, fesat, karışıklık) **kaçınmalıdır**. **Gıybet, dedikodu** gibi menfi davranışlar insanlar arasında **fitne** çıkaracağından özellikle dikkat edilmelidir. Şu fani dünyada, insana insan olduğu için değer vermek gerekir. Örneğin gergin bir ortamdan fitratı bozulmamış her insan rahatsızlık duyar. Dolayısıyla Müslüman **barış yanlısı olmalıdır**. Etrafındaki insanlara karşı **doğru, dürüst olmalıdır**. Çünkü **doğruluk gönülleri ferahlandırır** ve insanlara güvenli bir zemin oluşturur.

Müslüman **emin bir kimse** olduğu için **emanete sahabet eder**, güvenli bir zemin için etrafındaki insanların hukukuna zarar vermez. Ayrıca beraber yaşamının önemli unsurlarından birisi de insanın beraber çalışacağı kişileri tanınmasıdır. Güvenli bir zemin ancak bireyin tanıdığı, güvendiği insanların olduğu yerde oluşabilir. Hz. Ömer'den rivayet olunduğu söylenen düsturlardan birisi, bir şahsın tanınmak için o kişi ile yolculuk yapmak gerekliliğidir. Dolayısıyla yolculuk yapmak da oldukça önemlidir. İslamiyet bununla ilgili düsturları da ortaya koymaktadır. Örneğin, **yalnız yolculuk yapmamak**, iş bittikten sonra **yolculuktan acele dönmek**, **yolculukta** iki kişi bile olsa **bir emirin seçilmesi** temel toplumsal ahlaki prensiplerdendir. Bir hadiste yalnız yolculuk yapmamak ile ilgili peygamberimiz şöyle buyurmuştur:

“İbn Ömer'den (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle demiştir: Eğer insanlar, yalnız başına yolculuk yapmanın sakıncalarını benim kadar bilmiş olsalardı, kimse geceleyin tek başına yola çıkmazdı”¹⁰⁰.

Bazı sıfatlar nurani oldukları için etrafa pozitif enerji yayarlar. Örneğin bir ortamda ışık ve ayna varsa, ayna vasıtasıyla ışık daha fazla yayılacak ve toplam aydınlık miktarı artacaktır. Toplumsal hayatta da bazı sıfat ve davranışlar ortama pozitif enerji verir. Dalga dalga topluma pozitif katkıda bulunur. Örneğin **güzel söz söylemek, başkalarına iyilik yapmak, iyiliği önlememek, yardımcı olmak, hayırlı işlerde başkalarıyla yarış yapmak** güzel ve pozitif iklim oluşturacaktır. Bununla beraber bazı **menfi yönlü davranışların önünü kesmek** ya da yapılan güzel bir davranış hüsn-ü kabul etmek de güzel ve pozitif bir iklim oluşturmaya hizmet edecektir. Örneğin insanlar bazen **kötü şeyler** yapabilirler. Ancak insan nefis taşıdığı

¹⁰⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/304, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

için bu gibi durumlar olağandır. İnsan bunları **bilmeden** de yapabilir. Ancak o kötülüğü bilmeyerek işleyen kimseler mümkün mertebe **yanlış anlaşılma**ların **önüne geçmeli**, **hata** yaptı ise onu **itiraf etmelidir**. İnsanların kalplerine inilip, hakiki niyetleri bilinmeyeceği için genel prensip hüsn-ü zan olmalıdır. İyilik yapmaya ilişkin Al-i İmran suresi 114. ve 115. ayetlerde Allah şöyle buyurmuştur:

“Onlar, Allah’a ve ahiret gününe inanırlar. İyiliği emrederler. Kötülükten men ederler, hayır işlerinde birbirleriyle yarışır. İşte onlar salihlerdendir. Onlar ne hayır işlerlerse karşılıksız bırakılmayacaklardır. Allah, kendisine karşı gelmekten sakınanları bilir”¹⁰¹.

İnsan etrafında gördüğü olumsuz durumlara karşı birçok şey yapabilir. **Kur’an ile öğüt verebilir**, **nasihat** verebilir, kendisi bizzat **örnek** olacak davranışlar sergileyebilir. Örneğin **hırsızlık yapmak**, **ırkçılık yapmak**, **hayâsızlık yapmak**, **kumar oynamak**, **alay etmek** gibi davranışlar yasaklanmıştır. **İftira atmak**, **ihanet etmek** de yasaklanmıştır ve **boşa gidecektir**. Böyle **kötü şeyleri yapanların heveslerine uyulmamalıdır**. **Kötü işler daha ortaya çıkmadan mani olunmalı**, mümkün ise yapılan yanlışlığa, **fenalığa iyilikle mukabele edilmelidir**. Bu gibi durumlara karşı fiili olarak **örnek olmak**, lisan-ı hal ile örnek olmak önemli olduğu gibi, tesir edecek şekilde nasihatlerde bulunmak da önemlidir. Mesela **namaz kılmak insanı hayasızlık ve fenadan korur**. Fiili olarak namaz kılmak ya da namaz ile ilgili nasihat vermek insanları fenalıktan kurtarabilir.

Bunlarla beraber insanlar zorda kaldıkları zaman elbette **yardım isteyebilirler**. Böyle durumlarda **insanların başına gelen sıkıntılara**, zorluklara **sevinmemek** gerekir. **İstiğna göstermek**, doğrudan doğruya Allah’tan bir şey istemek belki tercih edilen bir durumdur. Ancak bu dünya sebepler dünyası olduğu için diğer insanlarla hemhal olmaya, yardımcı olmaya ihtiyaç vardır. Örneğin **yetimi gözetmek**, **anne babaya itaat etmek**, onları hoşnut etmek, **anlayışlı olmak**, **zorluk çıkarmamak** toplumsal ahlaki davranışlar içerisinde önemli bir yer tutar.

Ahzab süresi 72. Ayette Allah şöyle buyurmaktadır: “*Şüphesiz biz emaneti göklere, yere ve dağlara teklif ettik de onlar onu yüklenmek istemediler, ondan*

¹⁰¹ Al-i İmran 3/114-115

çekindiler. Onu insan yüklendi. Çünkü o çok zalimdir, çok cahildir”¹⁰². Ayet-i Kerimede de ifade edildiği üzere insan zalimdir. **Zalimler kesinlikle saadete ulaşamazlar** ve kimse **onlara yardım etmez**. Zulme insanları en çok sevk eden saik ise **kibirdir**. Dolayısıyla **alçak gönüllü olmak, öfkeyle hareketten kaçınmak**, verilen nimetleri takdir etmek, **nankör olmamak** oldukça önemlidir. Nankörlüğe ilişkin Nahl süresi 112. Ayette Allah söyle buyurmaktadır:

“Allah, şöyle bir kenti misal verdi: Orası güven ve huzur içinde idi. Oraya her taraftan bolca rızık gelirdi. Fakat Allah’ın nimetlerine nankörlük ettiler; bu yüzden yaptıklarına karşılık, Allah onlara şiddetli açlık ve korku ızdırabını tattırdı”¹⁰³.

4.2.4. İlişki ve iletişim yönetimi

Bu kategori altında toplam 47 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: İnsanlar arasında adaletle hükmetmek (16), verdiği sözde durmak (16) ve affedici olmak (11)’tır. İnsanlar maddi ve manevi ihtiyaçlarını başkalarıyla iletişim kurarak sağlarlar. Sağlıklı iletişim kuramayan insanlar ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanırlar. Örneğin konuşma yetisi olmayan bir insan beklentilerini ne kadar rahat ifade edebilir? Bunun gibi iletişim ve başkalarıyla bir ilişki zemini oluşturmak oldukça önemli kavramlardır. Bir hadiste peygamberimiz buyuruyor ki: *“Sizden biriniz, kendisi için arzu edip istediği şeyi, din kardeşi için de arzu edip istemedikçe, gerçek anlamda iman etmiş olmaz*”¹⁰⁴. Dolayısıyla ilişki ve iletişimin temelinde kişinin **empati sahibi olması** bulunmaktadır. Müminler empati de o kadar ilerlemelidir ki adeta **bir beden organları gibi** ahenk içinde iletişim kurmalıdır. İlişkilerde insan **sürekli kendisini haklı görmemelidir**. Kişi **geri bildirime açık olmalı, aşırı şüpheli olmamalı, iyice araştırıp anlamalı** (su-i zan etmemeli), **insanlar arasında adaletle hükmetmelidir**. Yine empati sahibi olmanın gereği olarak **kardeşinin hakkını savunmalıdır**.

¹⁰² Ahzab 33/72

¹⁰³ Nahl 16/112

¹⁰⁴ Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmail el-Buhârî, el-Câmi‘u’s-şâhih, nşr. Muhammed Zühreir b. Nasr (b.y.: Dâru Tavki’n-Necât, 1422/2001), “İman”, 7.

Kesinlikle **yalan söylememelidir**. Çünkü **yalan** söylemek **münafıklık alametidir**. Kişi bir **söz verdi ise sözünde durmalıdır**. Aksi halde **verilen sözden dönmenin şartı kefarete ödemektir**. Müslüman kişi **elinden ve dilinden emin olunan** kimsedir. Dolayısıyla kişi **samimi olmalı** (el sıkışmak gibi fiziksel temaslar da oldukça önemlidir), **ikiyüzlü** (riyakâr) olmamalıdır. Ayrıca ilişkilere zarar gelmemesi için **insanların söylediklerini** olumsuz bir emare-delil yoksa **doğru kabul etmelidir**. Yalan söylememeye ilişkin Hac suresi 30. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Bu böyle. Kim Allah’ın hükümlerine saygı gösterirse, bu, Rabbi katında kendisi için bir hayırdır. Haramlığı size okunanların (bildirilenlerin) dışında bütün hayvanlar size helâl kılındı. Artık putlara tapma pisliğinden kaçının, yalan sözden kaçının”¹⁰⁵.

İnsanların söylediklerini doğru kabul etme ile ilgili bir hadiste peygamberimiz şöyle buyurmaktadır:

“Ebû Ma’bed el-Mikdâd b. Esved (ra) anlatıyor: Bir gün Resûlullah’a: Yâ Resûlallah, şayet kâfirlerden biriyle karşılaşır vuruşurken, elimi birini kılıcıyla koparıp, sonra da benden kurtulmak için bir ağaca sığınır ve ben Müslüman oldum, derse ne buyurursun; böyle dedikten sonra onu öldürebilir miyim, diye sordum. –Sakin öldürme, buyurdu. –Yâ Resûlallah, o benim bir elimi kopardıktan sonra bu sözü söylüyor, dedim. Resûlullah: –Hayır, öldürme. Eğer bu kelimeyi söyledikten sonra onu öldürürsen o adam, senin onu öldürmeden evvelki konumuna sen de onun o sözü söylemesinden evvelki konumuna düşersin”¹⁰⁶.

İlişkilerde **kimseyi küçük görmemek, karşılıksız sevmek** (bir annenin evladını sevmesi gibi), **vefalı, alçak gönüllü, hoşgörülü, yumuşak huylu, merhametli, güler yüzlü, geçimli, affedici, fedakâr** olmak oldukça önemlidir. İlişkiler karşılıklı **sevgi, saygı ve adalet** çerçevesinde olmalıdır. **Kimseye sırt çevrilmemelidir**. Bunlar yapılsa da yapılmasa da olur denilebilecek şeyler değildir.

¹⁰⁵ Hac 22/30

¹⁰⁶ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/376, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

Bu davranış kalıpları **insanlara karşı** en temel **vazifelerdendir**. Her birisi sağlıklı bir ilişki ve iletişim için oldukça değerlidir. Ancak burada ölçünün kaçırılmaması gerekir. Örneğin birinin yüzüne karşı övmek oldukça zararlıdır. Bir hadiste peygamberimiz şöyle buyurmaktadır:

“Ebû Mûsâ’nın (ra) şöyle dediği rivayet edilmiştir: Peygamber bir kimsenin, birini aşırı bir şekilde övdüğünü işitince: “Adamı mahvettiniz!” ya da “Adamın belini kırdınız!” buyurdu”¹⁰⁷.

Kişiler arası ilişkilerde **sır saklamak** çok önemlidir. Sır, gizli kalması gereken ve başkaları ile paylaşılmaması gereken şeyler anlamında kullanılır. İlişkilerde iyi günde kötü günde, kişi bunu “başkasına söyleme” demese bile, eğer duyulduğunda kişi hoşnut kalmayacak ise söylememek gerekir. Allah’ın bir ismi de Settar (Ayıp ve çirkin şeyleri gizleyen)’dır. Bir hadiste peygamberimiz şöyle buyurmuştur:

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Peygamber şöyle buyurmuştur: Bir insan, dünyada diğer bir insanın ayıbını örterse, Allah da kıyamet gününde onun ayıbını örter.”¹⁰⁸.

Ancak yapılan her şeye rağmen kişiler arası iletişimde dönem dönem problemler olabilir. Böyle durumlarda müminin mümin ile **küs kalmaması** gerekir. Böyle durumlarda üçüncü kişilerin inisiyatif alarak kişileri barıştırması toplumsal bir görevdir. İletişim kanallarının açık olması, aradaki ihtilafları gidermek için fırsatların oluşmasına zemin hazırlanması gerekir. Küs kalma durumlarında **selam vermek** oldukça önemlidir. Selam kalpleri yumuşatacağı için **selamı yaymak** toplumsal barış için oldukça değerlidir. Peygamber efendimiz hem erkeklere hem **kadınlara selam vermiştir**. Selamı yaymak ve kadınlara selam vermek ile ilgili peygamberimizden şu hadisler rivayet olunmuştur:

“Ebû Ümâre Berâ b. Âzib’den (ra) rivayet edildiğine göre o, şöyle demiştir: Resûlullah bize yedi şeyi emretti: hastayı ziyaret etmeyi,

¹⁰⁷ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/326, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹⁰⁸ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/254, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

*cenazeye katılmayı, aksırana dua etmeyi, zayıf olana yardım etmeyi, zulüm görene destek olmayı, selâmi yaymayı, yemini bozmamayı*¹⁰⁹,

*“Tirmizî’nin metni şöyledir: Resûlullah bir gün mescide uğradı. Birkaç kadın oturuyordu. Resûlullah onları eliyle selâmladı”*¹¹⁰.

4.2.5. Sabırlı olmak ve şükretmek

Bu kategori altında toplam 12 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Sabırlı olmak (52), şükretmek (39) ve sıkıntılara sabretmek (10)’tir. Bir Müslüman için en önemli kişisel özelliklerden birisi de **sabırlı olmak** ve **şükretmektir**. Bu vasıfların adeta **meleke** (refleks gibi) **haline gelmesi** bir müminin hayatında en önemli hususlardandır. Sabrın birçok boyutu vardır. Örneğin kişinin **doğru bildiği şeyde sabretmesi** (sebat etmesi), **sıkıntılara karşı sabretmesi, öfkelenildiğinde sabretmesi, güzel ahlakta sabretmesi** sabrın çeşitlerindendir. Bu dünya imtihan dünyası olduğu için kişinin başına gelen her hadise kendi zihni-hissi mühendisliğine göre ortaya çıkmamaktadır. Memnun olduğu-olmadığı birçok durumla karşılaşabilmektedir. Böyle durumlarda Allah’tan gelene rıza göstermek, memnun olmak, **neticesini Allah’tan beklemek, dua etmek** oldukça önemlidir. Hatta sadece sabretmek değil, musibete de **şükretmek gerekir**. Bilinmesi gerekir ki tevhidin en önemli göstergelerinden birisi sabrın tüm boyutlarına (musibet, ibadet, hastalık vb.) rıza göstermek ve sabretmektir. **Sabır insanı aydınlığa çıkarır. En hayırlı ve geniş şey sabırdır**. Sabırlı olmaya ilişkin İnsan suresi 24. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

*“O hâlde, Rabbinin hükmüne sabret. Onlardan hiçbir günahkâra ve hiçbir nanköre itaat etme”*¹¹¹.

Sabretmek ve şükretmeğe ilişkin peygamberimiz şöyle buyurmaktadır:

“Ensardan bir grup, Allah Resûlü’nden mal istediler; o da verdi. Tekrar istediler, yine verdi. Nihayet yanındaki mal bitti. Elinde olan her şeyi

¹⁰⁹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/257, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹¹⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/240, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹¹¹ İnsan 76/24

verdikten sonra onlara şöyle dedi: Yanımda bir şeyler daha olsaydı, onları da sizden esirgemezdim. İstemekten sakınanları Allah iffetli kılar. Tok gözlü olanları da Allah zengin eder. Sabretmek isteyenlere, Allah sabır verir. Hiç kimseye sabırdan daha hayırlı ve daha geniş bir şey verilmemiştir”¹¹²,

“Ebû Mûsâ el-Eş’arî’den (ra) nakledildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Bir insanın çocuğu öldüğü vakit Allah Teâlâ meleklerine şöyle der: -Siz kulumun yavrusunun canını mı aldınız? Melekler: -Evet, derler. Yüce Allah: -Siz onun kalbinin meyvesini aldınız öyle mi? -Evet, derler. -Peki, kulum ne dedi? Melekler: -Sana hamd etti ve “İnnâ lillâhi ve innâ ileyhi râciûn. (Biz Allah’tan geldik ve yine ona döneceğiz)” dedi, cevabını verirler. Yüce Allah: -Öyleyse kulum için cennette bir ev inşa edin ve ona “Beytü’l-hamd” (Hamd Sarayı) adını verin, buyurur”¹¹³.

4.2.6. Konuşma adabı

Bu kategori altında toplam 22 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Yalan söylememek (11), misal vererek konuyu anlatmak (10) ve güzel konuşmak (6)’tır. İnsanı insan yapan en kıymetli sıfatlardan birisi de konuşmaktır. Kelam o kadar değerli ve önemlidir ki bir savaş başlatabilir ya da bir savaşı bitirebilir. Dolayısıyla kişi **güzel konuşmalıdır**. Hatta Mevlana Celaleddin-i Rumi’ye atfedilen “Sen ne söylersen söyle, söylediğin, karşındakinin anladığı kadardır” sözü konuşma adabına verilen önemi ifade etmektedir. Kişi konuşurken karşı tarafın anlayacağı şekilde **açık ve net konuşmalı, güzel ve yumuşak konuşmalıdır**. Kişi sırf konuşmak için **boş konuşmamalı, itidalli olmalı, bilmediği bir konu ise o konu hakkında konuşmamalıdır**. Anlaşılması müşkil bir mesele ise **misal vererek konuyu anlatmalıdır**. Kişi konuşurken **kibirlenerek konuşmamalı, kötü sözden kaçınmalı, yalan söylememeli, kendisine verilmeyen bir şeyle övünmemelidir**. Konuşma adabı ile ilgili bir hadiste peygamber efendimiz şöyle buyurmuştur:

¹¹² Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/65, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹¹³ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/21, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Peygamber şöyle buyurmuştur: Allah’a ve ahiret gününe inanan, ya hayır söylesin ya da sussun”¹¹⁴.

Hız. Peygamber şöyle buyurmuştur: *“Her işittiğini söylemesi, kişiye yalan olarak yeter”¹¹⁵*. Dolayısıyla kişinin filtrelerinin olması gerekmektedir. Tahkik etmeden konuşmamalıdır. Konuşma tek taraflı olmayabilir. Böyle durumlarda kişi **konusan kişiyi de dinlemelidir**. Konuşmaya başlarken **selam vermelidir**. Muhatabına **lakap ile seslenmemelidir**. Konuşurken **iğneleyici, kinayeli bir üslup tercih etmemelidir**. Bazen konuşulması gereken şey mahrem olabilir. Böyle durumlarda başkasının yanında **fısıldayarak konuşmak** da konuşma adabına uygun değildir. Fısıldayarak konuşma ile ilgili bir hadiste peygamber efendimiz şöyle buyurmuştur:

“İbn Mes’ûd’dan (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Üç kişi iseniz ikiniz diğerini bırakıp fısıldaşmasın. Çünkü bu, onu üzer”¹¹⁶.

Muhataplar her zaman **bilgili insanlar olmayabilir**. Bilgisiz insanlara karşı da **güzel ve yumuşak konuşmak** gerekir. Burada önemli bir ayrıntı da kadınların konuşmaları için vardır. Kadınlar konuşurken edalı konuşmamalıdır. Ahzab süresi 32. Ayette Allah şöyle buyurmaktadır:

“Ey Peygamberin hanımları! Sizler herhangi bir kadın gibi değilsiniz. Allah’tan sakınıyorsanız edalı konuşmayın, yoksa kalbi bozuk olan kimse kötü şeyler ümit eder; daima ciddi ve ağırbaşlı söz söyleyin”¹¹⁷.

4.2.7. İnfak etmek

Bu kategori altında toplam 16 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Hergün infak etmek (3), israf

¹¹⁴ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/308, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹¹⁵ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/143, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹¹⁶ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/186, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹¹⁷ Ahzab 33/32

etmemek (3) ve kazancı paylaşmak (2)’tır. Allah insanları eşit bir gelir düzeyi ile yaratmamıştır. Bu dünya imtihan dünyası ve ahiretin tarlası olduğu için Allah insanları çeşitli maişet durumlarına göre yaratmıştır. İnsanlar arasında farklılıklar olduğu gibi, ömür içerisinde de kişiler farklı hallere girebilir. Zengin insan zekâta muhtaç bir hale düşebilir ya da fakir insan zengin olabilir. Sosyal hayatta kişiler arası münasebetler **paylaşma** ve yardımlaşma üzerine bina olduğu için infak müessesesi oldukça önemlidir. İnfak, Allah rızası için Müslümanlardan ihtiyacı olan kimselere yardımda bulunmak, **hayatlarına pozitif dokunmaktır**. İslamiyet sosyal hayatın önemli denge unsurlarından birisi olan infaka çok önem vermektedir. Müslüman bir kimse **birisinin eksikliğini gidermeyi, her gün azami seviyede infak etmeyi** bir görev bilmelidir. Bunu yaparken de Allah’ın rızasını merkeze almalı, **kendini ön plana çıkarmadan, kimse görmeden infak etmelidir**. Böylece tabakalar (zengin-fakir) arasında sulh temin edilmiş olur, kimse zenginlerin malına göz dikmez. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi infak ile ilgili şöyle bir ifade de bulunmuştur:

“İnfak dediğimiz karşılıklı “vemimme rezaknehum yunfikun” ayeti değil mi. Bu ve buna benzer zekât, sadaka. Yani şöyle düşünüyorum ben. Yani infaksız günümüz olmasa iyi olur diye düşünüyorum. Infaksız günümüz olmasaydı. İlla bir para ile olmuyor infak biliyorsunuz. Elimizden geldiğince herkesin kendi bütçesine göre, durumuna göre vereceği illaki bir şey vardır. Bu merkezde olmalı diye düşünüyorum”.

Allah özellikle zekât ile toplum içerisinde hürmet ve merhamet dengesini murad etmektedir. Müslüman bir kimse kazandığı parayı istediği gibi kullanamaz. **İhtiyaç fazlası manen de yüküdür**. Dolayısıyla bir Müslüman asgari **zekât düzeyinde kazancını paylaşmalıdır**. Para maişet için önemlidir. Ancak sadece bu dünyada değerlidir. Bir **Müslüman parasını kalbine koymaz**. Eğer parayı sadece cebine değil, kalbine de koyarsa bu onun için büyük bir **fitneye** dönüşür. Müslüman **harcamalarında ihtiyaç analizi yapar ve israf etmez**. Çünkü **israf hırsı netice verir**. Hırsa düşüp israfa girmemenin çaresi **zekât vermektir**. Üstelik Allah’ın vaadidir ki **az sadaka çok belayı def eder**. Zekat vermeye ilişkin Beyyine suresi 5. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Hâlbuki onlara, ancak dini Allah’a has kılarak, hakka yönelen kimseler olarak O’na kulluk etmeleri, namazı kılmaları ve zekâtı vermeleri emredilmişti. İşte bu dosdoğru dindir”¹¹⁸.

Bir hadiste peygamberimiz az da olsa sadaka vermek ile ilgili şöyle buyurmuştur:

“Adî b. Hâtîm’den (ra) rivayet olunduğuna göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Bir hurmanın yarısı ile de olsa (sadaka vererek) kendinizi ateşten koruyun”¹¹⁹.

4.2.8. Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı

Bu kategori altında toplam 10 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Giyinme adabına riayet etmek (8), elbiseyi yerde sürümek (6) ve böbürlenerek yürümek (5)’tir. İslamiyet hayatın her boyutuna ilişkin prensipleri ortaya koymuştur. Giyim, yeme-içme, yürüme gibi en temel unsurlar da açıklanmıştır. Öncelikle bir Müslüman **giyinme adabına** riayet etmelidir. Örneğin **elbisesini yerde sürümek, giysiye sarkıtmak kibir alametidir**. Bir hadis-i şerifte şöyle rivayet edilmiştir:

“İbn Ömer’den (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah: Kim böbürlenerek elbisesini yerde sürürse Allah kıyamet gününde onun yüzüne bakmaz, buyurdu. Bunun üzerine Hz. Ebû Bekir: –Yâ Resûlallah, dikkat edip korumazsam benim elbisem de yere değiyor, dedi. Resûlullah: –Sen, bunu kibirden dolayı yapanlardan değilsin, buyurdu”¹²⁰.

Her insan aynı pozisyonda, mekânda çalışmaz. Dolayısıyla işimizin şekline göre **kıyafetlerimiz de İslam’a uygun** (tesettür, vakar vb.) olmalıdır. Bazı kıyafetlerin giyilmesi (**gömlek**) ise sünnete daha uygundur. Bir hadis-i şerifte şöyle rivayet edilmiştir:

¹¹⁸ Beyyine 98/5

¹¹⁹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/9-10, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹²⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/192, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

“Ümmü Seleme’den (ra) rivayet edildiğine göre o, şöyle demiştir: Allah Resûlü’nün en sevdiği elbise gömlek idi”¹²¹.

Yürüyüş de günlük olarak yaptığımız en temel eylemlerden birisidir. Müslüman bir kimse **yürüyüş adabına** dikkat etmelidir. Örneğin **böbürlenerek yürüme, kaba saba yürüme** dinen uygun görülmemektedir. Lokman süresi 18. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

"İnsanları küçümseyip yüz çevirme, yeryüzünde böbürlenerek yürüme; Allah, kendini beğenip övünen hiç kimseyi şüphesiz ki sevmez"¹²².

Ayrıca yeme-içme adabı da İslamiyet’te açıkça ortaya konmuştur. Müslüman **helal ve temiz yiyecekleri** tercih edilmelidir. Yemek sonrası ise **Allah’a şükredilmesi** gerekmektedir. Bir hadis-i şerifte temiz yemek ile ilgili şöyle rivayet edilmiştir:

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Ey insanlar! Allah Teâlâ temizdir, ancak temiz olanı kabul eder. Allah, peygamberlerine emrettiği şeyleri müminlere de emretti. Peygamberlere: “Ey Peygamberler, hoş ve temiz yiyeceklerden yiyin, iyi ve güzel işler yapın!”, müminlere de: “Ey müminler, verdiğimiz hoş ve temiz yiyeceklerden yiyin!” buyurdu. Sonra Resûl-i Ekrem, uzun yolculuklar yapmış, üstü başı tozlanmış, ellerini göğse uzatarak: “Yâ Rab, yâ Rab!” diye yalvarıp yakaran bir adamdan söz etti. Fakat onun yediği haram, içtiği haram, giydiği haram, gıdası haram idi. Peki, böyle birisinin duası nasıl kabul edilsin, buyurdu”¹²³.

4.3. Çalışma Kavramını Konumlandırma

Bu tema; Müslüman bir çalışanın çalışmayı hayatının neresine, niçin, nasıl konumlandırması gerektiğine ilişkin olgulardan oluşmaktadır. Ekseriyetle insanlar hayatlarını devam ettirmek için çalışmaya ihtiyaç duyarlar. Çalışma kavramının,

¹²¹ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/190, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹²² Lokman 31/18

¹²³ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/476, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

retmenin, alış-veriş yapmanın insanlık mahiyeti ile ilişkili birçok hikmeti bulunmaktadır. Yaratılış mahiyeti ile doğrudan ilişkili çalışma kavramına bir Müslüman nasıl bakmalıdır? Çalışma hayatına uhrevi perspektifle nasıl bakmalıdır? İşini yaparken hangi düsturlara riayet etmelidir? Ne türlü işlerde, işletmelerde çalışmalıdır? Nasıl alış-veriş yapmalı, hangi düsturlara riayet etmelidir? Rızka nasıl ulaşmalıdır? Çalışma hayatında ilişkilerini nasıl yönetmelidir? Adaleti hayatının neresine konumlandırmalıdır? Liyakat ve sadakat ikilemini nasıl yönetmelidir? ve İş hayatının vazgeçilmezi olan iş toplantılarında nelere riayet etmelidir? gibi sorulara ilişkin elde edilen bulgular bu tema altında toplanmıştır. Dolayısıyla bu tema “Bakış açısı”, “Uhrevi boyutu”, “İş yapma Adabı”, “Nitelikli İş retme”, “Alış-veriş”, “Helal ve Temiz Rızık”, “İlişkilerin Yönetimi”, “Adaletli olmak”, “Liyakat ve sadakat” ile “Toplantı Adabı” kategorilerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda her bir kategori ve o kategoriye besleyen kodlarla ilgili açıklamalar aşağda paylaşılmaktadır.

4.3.1. Bakış açısı

Bu kategori altında toplam 17 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Aile-iş-birey-sağlık dengesi gözetilmek (4), çalışma hayatında ilahi faaliyetleri merak etmek (3) ve çalışmanın insanın varlık (maddi-manevi) sebebiyle ilişkili olması (2)’dır. Çalışma insanlık tarihi kadar eski, hayatın içerisine gömülü bir kavramdır. İnsanlar doğar doğmaz bir faaliyet ve hareketin içerisindedir. **alışmak** doğrudan doğruya **insanın varlık (maddi-manevi) sebebiyle ilişkilidir**. Allah insanı diğer mahluklardan farklı bir mahiyette yaratmıştır. Allah insana birçok cihaz ve kabiliyet vermiştir. **alışmak** insanın sahip olduğu **akıl, irade, fiziki ve zihni kabiliyetlerin gereğidir**. Asgari düzeyde de olsa **insan hayatını idame ettirecek kadar verilen cihazları-kabiliyetleri kullanmalıdır**. Çalışma **saygınlık kazandırdığı için kişilik ve gurur sahibi insanlar çalışır, kendi ayakları üzerinde dururlar**. İnsanlar yaratılış itibariyle sosyal varlıklar oldukları için sadece kendisine karşı değil, ailesine, topluma vb. de sorumlulukları vardır. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi çalışma kavramına bakış açısını şu şekilde ifade etmiştir:

“Yani benim çalışmam gerekiyor. Neden? Çünkü ben bir insanım, kişiliğim var, gurur sahibi bir insanım, kendi varlığımı ayakta tutabilmem lazım, bunun bilincine varmak lazım. Ama bütün bunları yaparken, bu varlığımı devam ettirirken ben bunu ne pahasına olursa olsun mu yapacağım, yoksa bunu gerçekleştirirken birtakım ilkelere-esaslara uyma ve bunları da birlikte mi yerine getirmem lazım bilincini her ikisini aynı anda sahip olmayı gerektiren bir kavram diye düşünüyorum çalışma kavramını”.

İnsan çalışmakla sorumludur. Bu sorumluluk sadece kendisine karşı değil **aile efradı için de geçerlidir.** Ancak insan çalışırken **bazı prensiplere sahip olmalıdır.** **Aile, iş, birey, sağlık dengesi gözetilmelidir.** Hayatı idame ettirmek için çalışırken sağlığını kaybediyorsa, işi için ahlaki prensiplerden vazgeçiyorsa çalışma ile ortaya çıkması arzu edilen gayelere hizmet edemez. Verilen cihaz ve kabiliyetleri yanlış yerde kullanmış olur. **Çalışmanın kendisi neticelerden bağımsız olarak bizzat lezzetlidir.** Ancak İslamiyet denge dinidir. Hayatın her alanında vasat mertebede vazifesini yerine getirmelidir. Burada vasat ifadesi, halk arasında kullanılan zayıf manasında değil, ifrat ile tefrit arasında orta yolu ifade etmektedir.

Çalışma hayatı kompleks olduğu için neticesi hemen olmayabilir. **Çalışmanın karşılığı işe yönelik yetkinliklerin tamamına sahip olduktan sonra ortaya çıkabilir.** Hatta hiç çıkmayabilir. Neticeleri halk etmek Allah’ın vazifesidir. Dolayısıyla harekâtın merkezinde neticeleri elde etmek olmamalıdır. Burada **ahlaki prensiplere sadık kalmak, kanunlara uymak,** neticesinde ne olursa olsun önemlidir. Çünkü kişisel sorumluluk alanı vazifenin yerine getirilmesi ile sınırlıdır.

Çalışan çalışırken bazı ahlaki prensiplere riayet etmeli, bazı çekirdek düsturlara sahip olmalıdır. Örneğin **bilgi sahibi olmak, emretmekten daha değerlidir.** Çünkü insan yaptığı işi **İlahi faaliyetleri merak ederek yaparsa,** yapılan her iş, verilen emek, harcanan zaman ibadet olur. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi İlahi faaliyetleri merak etmeyi şu şekilde ifade etmiştir:

“Çalışma hayatının temel dinamiğinden birisi merak. Peki, neyi merak: Ben kendi açımdan İlahi faaliyetleri anlamak, anlama yolculuğu. Ne

kadar güzel, maşallah, ne kadar orijinal. Hani insanoğlu şahittir. Bunu ben şuna benzetiyorum bazen. Hakını vererek çalışanlar, sanki ömür boyu şehit gibi, şahit yani. Olan ne, İlahi kutsi faaliyetler. Böyle biraz bakmak lazım”.

4.3.2. Uhrevi boyutu

Bu kategori altında toplam 24 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Her işe Allahın adıyla başlamak (114), dünyevi nimetlerin fani olduğunu bilmek (13) ve Allah rızası için çalışmak (5)’tir. Bir Müslüman için yaptığı, yapacağı tüm eylemlerin merkezinde Allah rızasını kazanmak vardır. **Dolayısıyla bir çalışan Allah rızası için çalışmalıdır.** Yapacağı her işe **Allah’ın adıyla** (Besmele ile) **başlamalı**, Ona **istinad etmelidir.** Çalışırken **dünya-ahiret dengesi kurulmalı, ahirete mani olmadan çalışılmalıdır.** Her ne olursa olsun çalışma hayatında **kul olma bilinci unutulmamalıdır. İslam dini çalışmaya önem verir**, her peygamberin bir mesleği vardır. Ancak **çalışmak ibadete**, dini vecibeleri yerine getirmeye **mani değildir.** Allah’ı ve ahireti düşünmeden çalışmanın neticesine ilişkin Kehf suresi 105. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Onlar, Rab’lerinin âyetlerini ve O’na kavuşacaklarını inkâr eden, böylece amelleri boşa çıkan, o yüzden de kıyamet gününde amelleri için bir terazi kurmayacağımız kimselerdir”¹²⁴.

Dünya-ahiret dengesi kurulduktan sonra kişi, **dünya ahiretin tarlası** olduğu için çalışmalıdır. Çünkü bir Müslüman çalışandan beklenen **dünyayı kesben (fiili) değil, kalben terk etmesidir.** Ebedi yurdu olan ahireti kazanmak, bu dünyadaki vazifeleri yerine getirdikten sonra ortaya çıkar. **Çalışmak** elbette **imtihanın gereğidir.** Dünyevi sahip olunan her şey fanidir, emaneten insanda durmaktadır. Dolayısıyla dünyevi kazanımları ahirete taşıyabilmek için çalışan **Kur’an’a uymalı, dini prensipleri çalışma hayatında önceliklendirmelidir.** Aslında tarihe bakıldığı zaman da Müslümanlar ne ölçüde İslam’a uymuşlarsa, o ölçüde madden de terakki etmişlerdir. Dolayısıyla **maddi ve manevi terakki doğrudan ilişkili kavramlardır.**

¹²⁴ Kehf 18/105

Çünkü bir Müslüman çalışırken Allah'ın rızasını merkeze alırsa, insanlığa faydayı gözetir, bir gün hesap vereceğinin şuurunda hareket eder. Çalışma hayatının sonucunda ortaya çıkan neticeyi, çalışma hayatının merkezine almadığı için bizzat vazifesine odaklanır. **Neticeleri Allah'ın halk ettiğini** bildiği için çalışır, **neticeye tevekkül eder**. Zahiren çalışılan kurumlarda rızık işveren tarafından veriliyor gibi görünür. Aslında rızık doğrudan Allah verir, **insanlar ise sadece aracılık edebilir**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi insanların sadece rızka aracılık etmesini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yani önce dediğim gibi eksiklerimizi, noksanlarımızı, aczimizi itiraf edip, öyle yola çıkmak lazım. Sen vermezsen biz alamayız. Sen yardım etmezsen biz işleri yoluna koyamayız. Teslimiyet bunu gerektirir. İş hayatında da öyle yani kullara bel bağlamadan, rızkın kuldan gelmediğini de bilmek gerekiyor. Yani kullar sadece aracılık edebilir. Rızkın buradan kesilebilir ama bir başka yer de Allah bir başka bir kapı açar. Ama senin o kapıyı zorlaman lazım”.

İnsanın elinde olan **yalnızca** fiili dua etmek, **çalışmaktır**. İnsan **önce kavli dua eder, sonra da fiili dua eder**. Kavli **dua etmek tembelliği netice vermemelidir**. Bir esnafın sabah namazını kılması, namaz sonrası bereketli kazanç için dua etmesi, sonrasında dükkânını açıp müşteri beklemesi kavli ve fiili dua arasındaki ilişkiye güzel bir örnektir. Fiili dua neticesinde Allah neticeleri halk edebilir de halk etmeyebilir de. Müslüman insan Allah rızası için çalışır, neticesinde elde ettiği malı da Allah yolunda sarf eder. Askerler canları ile dine hizmet ettikleri gibi, çalışanlar da **malları ile cihad ederler**. **Mallarının** en kötülerini değil, **Allah yolunda en güzellerini harcarlar**. Bir hadis-i şerifte malın iyisini Allah yolunda harcamak ile ilgili şöyle rivayet edilmiştir:

“Enes b. Mâlik (ra) anlatıyor: Ebû Talhâ (ra), ensar içinde en çok hurmalığa sahip olan kişiydi. En sevdiği hurmalığı da Mescid-i Nebevî'nin karşısındaki Beyrahâ' denilen hurma bahçesi idi. Resûlullah zaman zaman o bahçeye girer ve içindeki tatlı sudan içerdi. Enes (ra) diyor ki: “Sevdiğiniz şeylerden Allah yolunda harcamadıkça iyiliğe asla erişemezsiniz.” âyeti nâzil olunca, Ebû Talhâ, Resûlullah'ın huzuruna

çıkarak: –Yâ Resûlallah, Allah Teâlâ, “Sevdiğiniz şeylerden Allah yolunda harcamadıkça iyiliğe asla erişemezsiniz”¹²⁵.

4.3.3. İş yapma adabı

Bu kategori altında toplam 52 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Teslim edilen işi layıkıyla yapmak (24), işin emanet olduğunu düşünmek (5) ve çalışırken zamanı verimli yönetmek, gerekirse telafisini yapmak (4)’tır. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken en temel hususiyet **teslim edilen işi layıkıyla yapması, işten kaytarmamasıdır**. İşin layıkıyla yapılması için öncesinde, iş esnasında ve sonrasında yapması gereken, takınması gereken tutumlar vardır. Bir çalışan **istihare ve istişare yapmalıdır**. İstihare; yapılacak işin hayırlı olup olmadığına ilişkin abdest alıp, dua edip, rüya görmek niyetiyle uyumaktır. İstişare ise yapılacak işin hayırlı olup olmadığına ilişkin birileriyle fikir alış-verişinde bulunulmasıdır. Eğer istihare ve istişare neticesinde şartlar uygun ise **işe hamd ile sağdan başlamalıdır**. Bir hadis-i şerifte işe hamd ile başlamakla ilgili şöyle rivayet edilmiştir:

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurdu: Allah’a hamd ile başlanmayan önemli her iş, bereketsizdir”¹²⁶.

İş yapma adabı içerisinde **bireysel ahlaki prensipler**, işin gerektirdiği teknik **niteliklerden daha değerlidir**. Bununla beraber **genel ahlaki prensipler, mesleki ahlaki standartlar** da çalışma **hayatında geçerlidir**. Çalışanlar onlara da riayet etmelidir. Bir Müslüman çalışan **işini ibadet gibi görmeli**, adeta **işine koşmalıdır**. Ancak hedefe ulaşmak için **aceleci olmamalı**, işin gerektirdiği basamaklara riayet etmelidir. **Çalışmak bir mesuliyettir** ve herkes kendi **sorumluluk dairesindeki görevine azami dikkat etmelidir**. Ancak sorumluluk gereği işler ne kadar yoğun olursa olsun dini vecibelerini terk etmemeli, **ibadetlerini yerine getirirken de işten kaytarıyor imajı çizmemelidir**. Allah mesuliyet ve sorumluluk dairesi ile ilgili Yunus süresi 41. Ayette Allah şöyle buyurmuştur:

¹²⁵ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/300, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹²⁶ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/20, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

“Seni yalanlarsa, "Benim yaptığım bana, sizin yaptığınız sizedir; siz benim yaptığımdan sorumlu değilsiniz, ben de sizin yaptığınızdan sorumlu değilim" de”¹²⁷.

Çalışmak fitri-doğal bir faaliyettir. Kişi **yapabileceği bir işi tercih etmeli, yöneticiliğe talip olmamalı, işini sevmelidir.** İşini tam sevmiyorsa bile **işinin sevicecek noktalarına odaklanmalıdır.** Beraber çalışıldığı, zaman geçirildiği için çalışma **arkadaşları doğru** seçilmeli, **sorumluluklar dağıtılmalıdır.** Dağıtılan sorumluluklar haricinde **iş başkasına havale edilmemelidir.** Çalışılan kurumda **kurumsal amaçlara** ulaşmak için **gayret etmeli, örgütsel vatandaşlık bilinci olmalıdır.** Sorumluluklar çerçevesinde paydaşların **işlerini kolaylaştırmalı, bildiklerini başkalarıyla paylaşabilmeli, iş yapana karışılmamalıdır.** Ayrıca çalışanlar **tedbirli olmalıdır. Kendisine ve başkasına zarar vermeyecek şekilde çalışmalı, iş kazalarına dikkat etmelidir.**

Sadece fiili olarak çalışmak değil, **kavli duayı da beraberinde yapmalıdır.** **Fiili dua çalışanların görevidir.** Ancak neticelerin halk olunması birçok faktöre, Allah’ın emrine bağlıdır. Dolayısıyla kavli dua yapmak da önemlidir. Fiili dua yapılırken **emek ve öz disiplin çok önemlidir.** Netice hemen ortaya çıkmayabilir. Ancak yine de **işte sebat edilmelidir.** Sebat etmenin en önemli göstergesi ise **sözleşmeye sadık kalmaktır.** Bir hadis-i şerifte sözleşmeye sadık kalmak ile ilgili şöyle rivayet edilmiştir:

“Abdullah b. Amr b. Âs’tan (ra) Resûlullah’ın şöyle buyurduğu rivayet edilmiştir: Şu dört huy kimde bulunursa, o kimse, katıksız münafık olur. Kimde de bu huylardan biri mevcutsa, o huyu bırakıncaya kadar kendisinde münafıklıktan bir huy var demektir: Bir şey emanet edildiğinde ihanet eder, konuştuğunda yalan söyler, sözleşme yaptığında sözleşmeyi bozar, husumet güttüğünde haddi aşar”¹²⁸.

Çalışma hayatında performans önemli olduğu için **zaman verimli kullanılmalıdır.** Zaman verimli kullanılmadığında **telafisi yapılmalıdır.** Allah bazı

¹²⁷ Yunus 10/41

¹²⁸ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/175, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

zaman dilimini çalışmak için, bazı zaman dilimini dinlenmek için yaratmıştır. **Verimliliği maksimum seviyeye çıkarmak için Müslüman bir çalışan gündüzleri rızkı için çalışmalı, geceleri dinlenmelidir.**

Çalışma hayatında **dini görüşler ile dürüstlük** her zaman **paralel olmayabilir**. Kişinin sıfatı Müslim ancak kendisi gayr-i Müslim olabilir. Ya da kişi Müslim ancak sıfatı gayr-i Müslim olabilir. Çalışma hayatında şartlar ne olursa olsun **fıkhi sınırlar içinde hareket edilmelidir**. Yapılan işin karşılığında **hediye, rüşvet alınmamalıdır**. **Şirket imkânlarını kişisel çıkarlara alet etmemeli**, helal kazancına haram karıştırmamalıdır.

Hangi iş olursa olsun dünya fani olduğu için **işlere emanet gözüyle bakılmalıdır**. Eğer **yapamayacağı bir iş** ile sorumlu tutulursa işi **yapamayacağını söylemeli, emaneti ehline bırakmalıdır**. Kişi kibirli, gururlu olursa yardımlaşmaya ihtiyaç duymaz. Hâlbuki tüm insanlar aciz oldukları için **kâinatta cari olan düstur yardımlaşmadır**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi yardımlaşmayı şu şekilde ifade etmiştir:

“Şimdi bizde Kuran’ın ve Peygamberimizin getirdiği bakış açısıyla bakıyoruz. Kâinatta umumi olan şey muavenet, yani yardımlaşma. Bakıyoruz kâinatta Cenab-ı Hak her şeyi her şeyin imdadına gönderiyor. Yani kâinatta temel olan şey, asıl olan şey muavenettir. Yani Cenab-ı Hak kâinatta her şeyi her şeye muavenet, yardım ettiriyor”.

4.3.4. Nitelikli iş üretme

Bu kategori altında toplam 9 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Yararlı iş yapmak (13), meşru bir işte çalışmak (2) ve ilmi, sanatı doğru yerde kullanmak (1)’tir. Bir Müslüman Allah rızası için, rızkını kazanmak için çalışır. Allah rızası için çalışmanın en temel kriterlerinden birisi de kişinin **meşru bir işte çalışmasıdır**. Müslümanlar öğrendikleri **ilmi, tecrübeyi, sanatı doğru yerde icra etmelidir**. İnsanlığa yararlı işler yapmalıdır. Çünkü merkezde Allah’ın rızasını kazanmak varsa, **önemli olan kazanmak değil, doğru işi yapmaktır**. Çalışıyor, üretiyor ancak elde edilen mahsulatın kimseye

faydası yok ise bir Müslüman çalışan için bu değerli değildir. Kişi insanlık için **faydalı üretimler yapmalıdır**. Yaptığı işin çıktısının Müslüman bir ülke için **kamu yararını sağlaması gerekmektedir**. Eğer böyle **faydalı üretimler yaparsa, çalışmak dahi ibadettir**.

Bir Müslüman çalışan elbette **maddi-manevi kazanımlar elde etmek için çalışır**. Ancak elde edilen **kazanımların** toplumsal faydaya dönüşmesi beklenir. Çünkü veren el olmak, ülke ekonomisine katkıda bulunmak, bir ailenin daha geçinmesine vesile olarak onların dualarını almak oldukça önemlidir. Ancak unutulmamalıdır ki **bilgi, emek, para harcadıkça gelişme** olur. Emek sarfetmeden gelir elde etmek kâinattaki genel işleyişe uygun değildir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi emek harcayarak (fiili dua ederek) bir netice elde etmeyi şu şekilde ifade etmiştir:

“Mesela Toyota diye bir araba var, bir marka var. Tarihine bakıyorsun, ilk versiyonuna bakın, sonra ikinci, üçüncü versiyonlarına bakın. Sonuçta 70 yıl içerisinde bir gelişim süreci var. O kadar çok insan emek vermiş ki, o kadar çok bilgi, para, test, kaza bir sürü şey yapılmış. Sonunda zaman çizelgesinde bir gelişim görüyorsunuz. Bu ahlaklı bir ilerleme. Yani hem bilgi olarak, hem emek olarak, para olarak, zaman olarak hakkı verilmiş, bedeli ödenmiş”.

Ücret ya da maddi bir kazanç elde etme amacı olmadan da Müslümanlar Allah rızası için sivil toplum kuruluşlarında çalışabilir. Böyle kurumlarda gönüllü çalışmak, doğrudan doğruya toplumun maddi manevi gelişim süreçlerine katkıda bulunduğu için oldukça değerlidir. Dolayısıyla sivil toplum kuruluşlarında hizmet üretenlerin **içsel motivasyonları fazladır**. Eğer çalışanlar yaptıkları işleri ibadet gibi görebilirlerse, sivil toplum kuruluşlarında çalışmak motivasyonlarını arttırabilir.

4.3.5. Alış-veriş

Bu kategori altında toplam 16 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Ölçüyü ve tartıyı doğru yapmak (8), anlaşmaya sadık kalmak (6) ve hile yapmamak (5)’tir. Çalışma hayatının olmazsa

olmazlarından birisi de alış-veriştir. Ticaret **dinen tavsiye edilmiştir**. İnsanın sosyal bir varlık olduğu, birçok farklı şeye ihtiyaç duyduğu, bunların tamamını kendi çalışmasıyla elde edemeyeceği ifade edilmişti. Örneğin insan hem arabaya, hem eve, hem gıda maddesine, hem kıyafete, hem hem ... bunlar uzatılabilir. Böyle bir durumda kişiler ihtiyaçlarını ancak birbiri ile mübadele ederek, alış-veriş yaparak karşılayabilirler. İslamiyet alış-verişe ilişkin düsturları da geniş bir perspektifle ortaya koymuştur. **Müslüman bir çalışan insanları aldatmaz, hile yapmaz, fahiş kar koymaz, karşısındakini aldatmak için cazip sözler söyleyerek müşterileri kızırtmaz, hırsıyla mal elde etmeye çalışmaz.** Alış-verişlerinde **vicdanını dinler, ölçüyü-tartıyı doğru yapar, alış-verişlerini kayıt altına alır** ve ne olursa olsun **anlaşmaya sadık kalır**. Bakara süresi 282. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Ey İnananlar! Birbirinize belirli bir süre için borçlandığınız zaman onu yazınız. İçinizden bir katip doğru olarak yazsın; katip onu Allah'ın kendisine öğrettiği gibi yazmaktan çekinmesin, yazsın. Borçlu olan da yazdırsın, Rabbi olan Allah'tan sakınsın, ondan bir şey eksiltmesin. Eğer borçlu, aptal veya aciz, ya da yazdıramıyacak durumda ise, velisi, doğru olarak yazdırsın. Erkeklerinizden iki şahid tutun; eğer iki erkek bulunmazsa, şahidlerden razı olacağınız bir erkek, biri unuttuğunda diğeri ona hatırlatacak iki kadın olabilir. Şahidler çağırıldıklarında çekinmesinler. Borç büyük veya küçük olsun, onu süresiyle beraber yazmaya üşenmeyin; bu, Allah katında en doğru, şahidlik için en sağlam ve şüphelenmenizden en uzak olandır. Ancak aranızdaki alışveriş peşin olursa, onu yazmamanızda size bir sorumluluk yoktur. Alışveriş yaptığınızda şahid tutun. Katibe de şahide de zarar verilmesin; eğer zarar vererseniz, o zaman doğru yoldan çıkmış olursunuz. Allah'tan sakının, Allah size öğretiyor; Allah her şeyi bilir”¹²⁹.

Bazen bu alış-veriş sürecinde taraflar aldıkları ürüne karşılık peşin ödemeler yapmazlar. Böyle durumda alacaklılar ve borçlular oluşur. İki taraf da alış-veriş esnasında ne üzerinde **mutabık kalmışlar** ise ona **sadık kalırlar**. Böyle durumlarda her iki tarafa da çeşitli sorumluluklar düşer. Örneğin alacaklı olan kişiler **borcu**

¹²⁹ Bakara 2/282

olana esneklik sağlar, borcun tahsilinde cömertlik yaparlar. Borçlu olan kişiler ise **borcunu en iyi şekilde ödemeye çalışmalıdırlar.** Çünkü imkanı varsa **borcunu geciktirmek** anlaşmaya sadık kalmadığı için **zulümdür.** Bir hadis-i şerifte borcu geciktirmemek ile ilgili şöyle rivayet edilmiştir:

“Ebû Hüreyre’den (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Zengin, borcunu geciktirmesi zulümdür. Biriniz (alacağının ödenmesi için) durumu iyi olan birine havale edildiğinde, ona başvursun”¹³⁰.

4.3.6. Helal ve temiz rızık

Bu kategori altında toplam 28 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Temiz ve helal rızık (18), faizin haram olması (6) ve çalışmanın karşılığında ücreti alındığının hatırd tutulması (5)’dir. Bütün mevcudat içerisinde en kıymetli şey hayattır. Hayat daireleri içerisinde en kıymetli ve merkezdeki hayat insanın hayatıdır. İnsanlar da adeta daire daire rızık etrafında toplanmışlar ve onu elde etmeye çalışırlar. Örneğin sadece rızıkna ulaşmak için insanlar yurtlarından ayrılıp binlerce kilometre uzaklara gidip rızıklarını arayabilirler. Her gün rızıkna kavuşmak için beş yüz kilometre yol kat edebilirler. Sınırlı bir ömürde rızıkna ulaşmak için yerin beş yüz metre altında kırk yıl çalışabilirler. Bütün bunlar rızık hayatın ne kadar merkezinde olduğunu insanlara hatırlatan yirmi birinci yüzyılın gerçekleridir. Ancak **rızık helal** ve **temiz** elde edilmesi bir Müslüman için hayatın merkezinde olmalıdır. Maide süresi 88. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

“Allah’ın size verdiği rızıktan temiz ve helal olarak yiyin. İnandığınız Allah’tan ın”¹³¹.

İnsana ancak çalışmasının karşılığı vardır. Emekle geçinmek, dilenmekten iyidir. İnsan rızık için emek vermeli, gayret göstermelidir. Çünkü helal rızık kazanmak için çalışmak da ibadettir. Haramdan maddi-manevi hayır

¹³⁰ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/195, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

¹³¹ A.g.e, Maide 5/88

gelmez. Bir Müslüman çalışan **haksız kazanç elde etmemeli, az da olsa helal ve temiz rızık kazanmak** için çaba sarfetmelidir. Örneğin **Cuma namazı vaktinde ticaret** yapmak **yasaklanmıştır.** O zaman dilimlerinde ibadetle meşgul olmak daha önemlidir. Cuma süresi 9. ayette Allah şöyle buyurmuştur:

*“Ey inananlar! Cuma günü namaz için ezan okunduğu zaman Allah’ı anmaya koşun; alım satımı bırakın; bilerseniz, bu sizin için daha iyidir”*¹³².

İnsanlar genelde ücret mukabilinde bir işletmede çalışırlar. Böyle durumlarda çalışanlar **çalışmanın karşılığında ücret aldıklarını unutmamalıdır. Kazancı ahlaki ilkeler çerçevesinde elde etmeli, diğer çalışanlardan daha az çalışmamalı, mümkün mertebe hakka girmemek için alınan ücretten fazla çalışılmalıdır.** Aynı şekilde işverenlere de görevler düşmektedir. **Asıl zenginlik tokgözlülüktür.** Çalışanların işverenlere düşen görevleri de bilmesi hakkını talep etmesi açısından önemlidir. **İşveren çalışana hakkını vermelidir. Çünkü Allah işçiye ücretini vermeyenin düşmanıdır.** Bu manayı bilmek çalışanın hakkını talep etmesi açısından önemlidir.

Rızık helal ve temiz olması için meşru bir yol ile elde edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla Müslüman **faize yaklaşmamalıdır. Çünkü faiz haramdır. Faiz alan da veren de lanetlenmiştir. Kredi** alarak işleri büyütmeyi niyet etmek de aynı kategoridedir. Daha fazla mala mülke sahip olmak için kredi çekmek, **faize bulaşmak bereketsizlik getirir.** Ayrıca **faiz** neticesinde elde edilen parayı kişi çalışarak kazanmadığı için **kul hakkına** da girmektedir. Dolayısıyla **faizde yorum yapılmamalıdır. Hayatın merkezinde kesinlikle para olmamalıdır. Para sadece vasıta**dır. **Veren el alan elden üstün** olması bir hakikattir. Ancak haram bir yol ile veren el olmak haram para ile hayır yapmaya benzer ki sevabı olmamakla beraber umulur ki Allah günah yazmasın. Bu husus piyango bileti ile kazanılan para vasıtasıyla cami yapmaya benzer ki dini olarak kesinlikle tasvip edilecek bir durum değildir.

Faiz teville açık olmayacak şekilde haramdır ve lanetlenmiştir. Ancak **ekonomik hayat faize indirgenemez.** Faizin sifıra inmesi için istemek yetmez.

¹³² Cuma 62/9

Şartlara göre en ideal yönetim modelini ortaya koymak önemlidir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi ekonomik model ve faiz denklemini şu şekilde ifade etmiştir:

“Şimdi ekonomide esas olan içinde bulunulan şartlara göre ekonominin doğru yönlendirilmesidir. Esas olan budur. Bu da ekonomiye dair sizin bir yönetim modeli geliştirmenizdir. Yani İslam’ın ekonomik hayatını sadece faize indirgemek yanlıştır. Bunun gelir dengesini, gelir adaletini, doğru yönetimi de birlikte düşünmek lazım. Buna dair bir model çerçevesinde hareket etmek lazım. Siz sadece faizi esas alırsanız, sadece faizi esas aldığınız zaman, ben size şunu rahatlıkla söyleye bilirim. Bugün faiz oranı Türkiye’de mi daha düşük, bizim Müslüman değil dediğimiz batı ülkelerinde mi daha düşük. Oralar da daha düşükse o zaman dinin dediğini, İslam dininin söylediğini oradakiler daha iyi anlıyor demektir ekonomik anlamda”.

4.3.7. İlişkilerin yönetimi

Bu kategori altında toplam 13 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Kadın ve erkeğin çalışırken halvet halinde olmaması (3), insanların arasını düzeltmek (2) ve ihtilafa düşmemek (2)’tir. Çalışma hayatının doğası gereği tüm çalışanlar iletişim halindedir. Çalışanlar arasında astlardan üstlere **hürmet**, üstlerden astlara **merhamet** varsa **iletişim güçlenir**. İnsanlara ikram ederseniz, iyileşirler. **Tebessüm** etmek bile **sadaka** hükmünde olduğu için, tebessüm etmek, **ikramda bulunmak ilişkileri güçlendirir**, çalışanların **motivasyonlarını artırır**. Çalışanlar arasında dönem dönem ihtilaflar olabilir. Mümkün mertebe olaylara **profesyonel yaklaşmalı, problemlere tolerans gösterebilmeli, ihtilafa düşmemeli, kişisel zaafiyetler kullanılmamalıdır**. İhtilaflı bir durum varsa **tarafların arası düzeltilmelidir**.

Kadın erkek ilişkileri de İslami çalışma prensipleri kapsamında ortaya konulmuştur. Müslümanlar, **Müslümana yakışır bir vakar halinde iletişim kurmalıdır. Karşı cinsle ilişkilerinde ciddi olmalıdır**. Şartlar gereği kadın ile erkek beraber çalışabilirler, **iletişim** kurabilirler. Ancak **halvet** (tesettüre riayet etmeden

kapalı ortamda bulunmak) **halini** netice verecek çalışma koşullarında **olmamalıdır**lar. Bir hadis-i şerifte peygamber efendimiz şöyle buyurmuştur:

“İbn Abbâs’tan (ra) rivayet edildiğine göre Resûlullah şöyle buyurmuştur: Sizden biriniz, yanında mahremi bulunmayan (yabancı) bir kadınla yalnız kalmasın”¹³³.

İhtilat; tesettür sınırları içerisinde, iş odaklı, başkalarının girebileceği mekanlarda iletişim hali iken, halvet; tesettüre riayet etmeden, başkalarının mekana rahatça giremeyeceği bir ortamda bulunmaktır. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi halvet ve ihtilat ilişkisini şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğer mümkünse bir defa kadın-erkek ayrı olmalı çalışma şartları. Tabii bunu sonuna kadar sağlamak mümkün değil. İslam’da halvet yok, fakat ihtilata cevaz var. Yoksa olunsun (ihtilat edilsin) tavsiye ediyoruz demiyor fıkıh. Ama cevaz var hani belli şartlar içerisinde”.

4.3.8. Adaletli olmak

Bu kategori altında toplam 15 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Adaletli olmak (6), çalışanların hak ettiğini alması (4) ve şahidliğin gizlememesi (4)’dir. Çalışma hayatının merkezinde gayret etmek ve emek vermek vardır. İnsanlar ortaya koydukları emeğe, sahip oldukları yetkinliklere göre ücret alırlar, bir pozisyona getirilirler. Ancak insan nefis taşıdığı için, kişisel menfaatleri önceleyebileceği için evrensel ahlaki prensiplerden vazgeçebilir. Bu yüzden çalışma hayatında en öne çıkan prensiplerden birisi karşılıklı hakların farkında olup, hakların korunması için **adaleti tesis etmektir**. **Çalışanlar** işlerinin gereği kendilerinden beklenen ne ise onun mukabilinde **haklarını almalıdır**. Bu yüzden öncelikle **iş ile ücret eşleştirilmesi doğru yapılmalı**, **fazla mesai** sarf ediliyorsa **karşılığı olmalı**, hak ettiğinin kendisine verilmediğini düşünen bir çalışan gerekirse **yöneticiden hakkını istemelidir**. Tarihsel süreç içerisinde **çalışanların hakları** incelendiğinde, **zaman içerisinde haklarının iyileştiği**, insanlık onuruna layık bir yere doğru ilerlediği söylenebilir.

¹³³ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/213, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

Görüşme yapılan uzmanlardan birisi çalışan haklarının süreç içerisinde iyileşmesini şu şekilde ifade etmiştir:

“Ta sanayi devriminden beri işçi aleyhine bir durum söz konusu. Çünkü işveren güçlü. Mesai saatleri belli değil, fazla mesai ücreti alan yok, sendikalar yok, haklar tanımlanmamış haklarını arayamıyorlar, çocuk çalışanlar, kadın çalışanlar. Şu an iş hayatında Uluslararası çalışma örgütü var bunu düzenliyor, anayasalar düzenliyor. İş sağlığı ve güvenliği kuralları başlı başına zaten çalışma ahlakını düzenliyor diyebiliriz. Fakat bunun dışında tarihsel sürece baktığımızda işçi aleyhine bir şey söz konusu. Bu zaten yavaş yavaş artık işçi lehine düzelmeye başlamış, şu an artık 45 saatler, 40 saatler konuşuluyor haftada. Uzaktan çalışmalar konuşuluyor, işte motivasyon konuşuluyor, performans konuşuluyor, herkese eşit ücret konuşuluyor. Birazda artık daha insancıl bir hale gelmiş bir vaziyette”.

Çalışma hayatında performans önemlidir. İşletmeler ortaya koydukları ürüne göre gelir elde ederler. Ancak **adaletsizlik performansı düşürür.** Üstelik **huzursuzluk** çıkaracağı için dolaylı da **zarar verir.** Tüm bunların çözümü **çalışanlar arasında çeşitli dengeleri (yaş, makam vb.) gözeterek adaleti tesis etmektir.** Performansı artıracak, motivasyonu artıracak önemli hususlardan birisi de **güvenli çalışma ortamı oluşturmak, gelir adaletini sağlamaktır.** Aynı işi yapan insanlar **eşit ücret** almalı, çalışanlar değerlendirilirken iş-performans odaklı değerlendirilmeli, **özel hayatlarına müdahale edilmemelidir.**

Elbette taraflar arasında ihtilaflı mevzular olacaktır. Yazılı metinlerle sınırların çizilmediği ya da kanıt odaklı performans metriklerinin izlenemediği durumlar olacaktır. Böyle durumlarda dünyevi her şeyin geçici olduğu, kul hakkına girilmemesi gerektiği hatırdan çıkmamalıdır. İhtilaflı durumlar oluştuğunda **haksızlarla beraber olunmamalı, yalancı şahitlik yapılmamalıdır.** Çekimser kalmak da bir seçimdir, ancak beklenen davranış ihtilaflı duruma ilişkin **şahitliğin gizlenmemesidir.** Bir hadis-i şerifte yalancı şahitlik ile ilgili şöyle rivayet edilmiştir:

“Ebû Bekre’nin (ra) şöyle dediği nakledilmiştir: Resûlullah : –En büyük günahları(n ne olduğunu) size söyleyeyim mi, dedi. –Evet, ey Allah’ın Resûlü, dedik. –Allah’a şirk koşturmak, anne-babaya isyankâr olmaktır, dedi. Yaslanmış vaziyetteyken doğrulup oturdu ve: –Bir de yalan söz ve yalancı şahitlik, buyurdu. Bu cümleyi o kadar tekrar etti ki biz, “Keşke sussa!” dedik”¹³⁴.

4.3.9. Liyakat ve sadakat

Bu kategori altında toplam 14 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Liyakat ve sadakate eş düzeyde değer vermek (4), sadakatin kurumsal aidiyet halinin güzel olması (3) ve sadakatin şahsa bağlılık halinin onursuz bir hareket olması (2)’dır. Gerek kamu kuruluşlarında gerek özel kuruluşlarda liyakat kavramı oldukça tartışılmaktadır. Liyakat işin gerektirdiği niteliklere uygunluk olarak tanımlanabilir. Liyakatin zıddı ise belirli çıkar gruplarına yakın olup, o grubun prensiplerine sadakat göstermek şeklinde ifade edilebilir. Böylece işe uygun kişilerin istihdam sürecinde karar vericiler işin gerektirdiği niteliklere sahip kişileri tercih edebilirler ya da karar vericiler kendi fikirlerine uygun ancak nispeten daha az nitelikli olanları tercih edebilirler. Sadakatın yönüne, kamu-özel sektör farkına göre kavramların önem düzeyleri de değişmektedir.

Liyakat meselesinde din-devlet vb. gibi insanlar için değerli kavramlar çarpıtılabilir. Normal şartlarda liyakat ve sadakate eş düzeyde değer verilmekle beraber liyakat biricik bir kriterdir. Çalışanlarda liyakat merkezli sadakat olmalı, o liyakatin içinde ahlakın da bir değeri olmalıdır. Ancak liyakat kriterleri de subjektif değerlendirilebileceği için, niteliklerin yanında sahada uygulamanın da görülmesi gerekmektedir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi liyakat meselesini şu şekilde ifade etmiştir:

“Yani bir insanın kendi özel işi varsa, bir insanı yanında çalıştırmak istiyorsa onda bakacağı özellikler ikiye ayrılır. Bir mesleki yeterlilikler, iki ahlaki yeterlilikler. Ben mesleki etik derslerinde de öğrencilere

¹³⁴ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 3/146, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

soruyorum yani bir mühendisi işe alacaksınız teknik olarak zayıf ahlaki olarak güçlü diğer ahlaki olarak zayıf ama teknik olarak güçlü hangisini işe alırsınız diyorum. Bana farklı cevaplar geliyor. Ben onlara diyorum ki; ben ahlaki olarak güçlü, teknik olarak zayıf olanı tercih ederim diyorum. Neden diyorlar? Çünkü ahlaki zafiyet düzeltilemez ama teknik zafiyet düzeltilebilir. Teknik olarak onun eksikliğini ben kapatırım iş yerinde. Ama ahlaki olarak zayıf gelmişse bu insan, ben o kişiye güvenemem, o insanı düzeltme garantim de yok maalesef. Ama kamuya, insanların ortak umumi hakkı olan makamlara insanlar seçileceği zaman burada insanların ahlaki yeterliliklerini ve teknik yeterliliklerini ölçmek konusunda sıkıntı yaşıyoruz. Yani objektif olarak ölçmek ile ilgili maalesef elimizde doğru kriterler yok. Burada biz ahlaki kriterleri ölçme konusunda elimizde yeterince malzeme olmadığı için teknik kriterleri sınavlarla ölçüyoruz. Dolayısı ile biz liyakati de buna göre belirliyoruz. Yani ahlaki kısımda bir liyakat belirleme sürecimiz yok”

Sadakat bağlamında değerlendirme yapıldığında ise kamu ve özel sektöre göre, kişiye ve kuruma göre sadakatın anlamı değişmektedir. **Çalışma ahlakının merkezinde kurumsal sadakat vardır.** Eğer sadakat bu şekilde **kuruma yönelik ise güzeldir.** Ancak sadakat o kişinin istihdamına vesile olan şahsa ya da gruba yönelik ise **onursuz bir sadakat, ilkesiz bir sadakattir.** Kamu kurumları perspektifiyle değerlendirilince **sadakati olmayanın liyakati da olmaz.** Aslolan devlete sadakat göstermektir. Hatta **kritik görevler için en önemli sıfat kişinin devlete olan sadakatidir.** İlkesiz sadakat ve adam kayırmacılığa ilişkin bir hadiste şöyle rivayet edilmiştir:

“Kuşkusuz benden sonra adam kayırmalar ve yadırgayacağınız birtakım işler olacak, buyurdu. –Ey Allah’ın Resûlü, o zaman ne yapmamızı emredersiniz, dediler. Resûlullah: –Yükümlülüklerinizi yerine getirir, kendi hakkınızı ise Allah’tan istersiniz, dedi”¹³⁵.

¹³⁵ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 1/88, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

4.3.10. Toplantı adabı

Bu kategori altında toplam 7 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde bazı kodlar: Toplantı öncesi sadaka vermek (1), toplantıdan ayrılırken selam vermek (1) ve gizli görüşmelerde konuşulanlara dikkat etmek (1)'tir. Çalışma hayatında işler yürütülürken dönem dönem toplantılar yapılır. İslamiyet toplantı adabına ilişkin toplantı öncesi, toplantıya başlarken, toplantı esnasında ve toplantı biterken neler yapılması gerektiğine ilişkin düsturlar ortaya koymuştur. **Toplantı öncesi sadaka verilmelidir. Toplantıya başlarken zikir ve salât-selâm getirilmelidir.** Toplantı esnasında **yeni gelenlere yer açılmalı, birinin yerine oturulmamalı ve iki kişi arasına izin alarak oturulmalıdır.** Bazen toplantı **gündem maddeleri mahrem** olabilir. Böyle durumlarda **konusulanlara dikkat edilmelidir.** Toplantı yapmaya ilişkin bir hadiste şöyle rivayet edilmiştir:

“Ebû Hüreyre'den (ra) rivayet edildiğine göre Hz. Peygamber şöyle buyurmuştur: Bir topluluk Yüce Allah'ı zikretmeden ve peygamberlerine salât selâm getirmeden bir meclisten kalkarlarsa bu, onlar için bir pişmanlık olur. Allah, dilerse onlara azap eder, dilerse onları bağışlar”¹³⁶.

4.4. Paydaşlarla İlişkiler

Bu tema; Müslüman bir çalışanın paydaş ilişkilerine yönelik olgulardan oluşmaktadır. Kompleks çalışma hayatının doğası gereği her gün çeşitli rollerle, çeşitli paydaşlarla ilişkiler geliştirilir. Tüm paydaşlara yönelik sahip olunması gereken İslami-ahlaki prensipler olduğu gibi, spesifik düzeyde de sahip olunması gereken ahlaki prensipler vardır. Müslüman bir çalışanın tüm paydaşlara ilişkin sorumlulukları nelerdir? Diğer çalışanlara bakış açısı nasıl olmalıdır? Müşterilere-tüketicilere bakış açısı nasıl olmalıdır? İşverenlere-yöneticilere bakış açısı nasıl olmalıdır? Diğer firmalara (rakip-iş ortağı vb.) bakış açısı nasıl olmalıdır? Topluma karşı sorumlulukları nelerdir? Tabii çevreye karşı sorumlulukları nelerdir? gibi sorulara ilişkin elde edilen bulgular bu tema altında toplanmıştır. Dolayısıyla bu tema

¹³⁶ Nevevî, Muhyiddin. Riyazu's-Salihin, 2/220, (Çev: Kıyamuddin Burslan-Hasan Hüsnü Erdem), Ankara, 17. Baskı, 2000.

“Tüm Paydaşlar”, “Çalışanlar”, “Tüketici-Müşteri”, “Yönetici”, “Komşular-Rakipler”, “Beşeri Çevre” ve “Tabii Çevre” kategorilerinden oluşmaktadır. Özellikle hatırlanması gereken husus, İslamiyet bütüncül düsturları ortaya koyduğu için ikinci ve üçüncü tema altında ortaya çıkan kodlar paydaş ilişkilerinde de geçerlidir. Bu tema altındaki ilk kategorideki “tüm paydaşlar”a ilişkin kodlar, sonrasındaki tüm kategorileri de etkilemektedir. Bu bağlamda her bir kategori ve o kategoriyi besleyen kodlarla ilgili açıklamalar aşağıda paylaşılmaktadır.

4.4.1. Tüm paydaşlar

Bu kategori altında toplam 28 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Paydaşlarla ilişkilerin adalet temelli olması (6), ilişkilerde şeffaflık, dürüstlük ve merhamet olması (5) ve paydaşlarla işbirliği yapmak (4)’tür. Tüm paydaşlara yönelik düsturlar, herhangi bir kategori ayrımı yapılmaksızın bu kısımda ele alınmış, spesifik düsturlar ise ilgili kategorilerde ele alınmıştır. Küreselleşen dünyada işletmeler ve çalışanlar mevcudiyetlerini devam ettirmek için işbirliklerine ihtiyaç duyarlar. Tüm paydaşlarla **makine gibi senkron çalışmak, işbirliği yapmak**, adeta **kardeş gibi beraber hareket etmek verimliliği** artıracaktır. Paydaşlarla ilişkilerde karşı tarafa **güven verilebilmeli**, karşılıklı **bilgi transferi sağlıklı olmalı**, **paydaşlara düşmanca bakılmamalı**, şahsi menfaatler değil, **bütüncül menfaatler (kazan-kazan) merkeze alınmalı**, **ben değil biz fikri hakim kılınmalıdır**. İnsanlar yaratılış gereği başkasının mutluluğu ve elemi ile ilişkili olduğu için, **tüm paydaşların mutluluğunu sağlayarak mutlu olabilir**. Ortada bir muvaffakiyet varsa, başarılı **paydaşlar** takdir edilmeli, **teşvik edilmeli, ödüllendirilmeli, motivasyonu artırılmalıdır**.

“Üzüm üzüme baka baka kararır” diye özlü bir deyim vardır. **Paydaşlar da diğer paydaşlara göre şekillenir**. Eksiklikler olduğu zaman **lisan-ı hal ile örnek olunmalı, çözüm odaklı olunmalı**, var olan **eksiklikler beraber düzeltilmelidir**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi çözüm odaklı bir şekilde eksikliklerin düzeltilmesini şu şekilde ifade etmiştir:

“Sağlıklı bir ortaklık, paydaşlarla senkron bir çalışma, ancak dürüstlikle ortaya çıkar, şeffaflıkla ortaya çıkar. Şimdi bunun negatif şeylerini çok

gördüm. Yani proje ile ilgili, yapılan çalışma ile ilgili bütün paydaşlar birbirine şeffaf olmadığında projelerin doğru değerlendirilmesi, eksikliklerin giderilmesi, varsa üstünlüklerinin arttırılması, bunlar da başarılı olamıyor. Çünkü şeffaf değiller. Çünkü ölçülmek istemiyor insanlar. Yani metriğe vurulduğunda kusur bende var dememek için, kendini kusursuz bildiği için. Diyor ki beni metriğe vuramazsın. Öyle bir şey yok. Mesela ben çok gördüm, projede şu eksiklikler var, ama bahanesi çok, şu bu bir sürü şey. Hayır bu var. Bunu düzeltelim. Yani bir paydaş ile, çalışanınız olabilir, ortağınız olabilir, ortak şirket olabilir. En güzel ve en verimli metot şurada bu hata var, şeffaf bir şekilde bunu nasıl birlikte düzeltebiliriz. Bu senin hatan dediğin zaman olmuyor, olmaz o. Biz bunu birlikte nasıl düzeltebiliriz. Ben 20 yıl laboratuvarında insan yetiştirdim, insan hata yapar diyorum ya, bunun için bir şey demedim kimseye. Elinden tuttum gel laboratuvara girelim bunu nasıl çözebiliriz birlikte çözelim. Kurumlara da böyle yaklaşmak lazım. Toplantılara katıldığımız da şunu şunu siz yaptınız olursa hiçbir problem çözemezsiniz”.

Paydaşlarla ilişkilerin zemininde **şeffaflık, dürüstlük ve merhamet olmalıdır**. Hiç bir paydaş bulunduğu yerden ne yüksek, ne aşağıda değerlendirilmemeli, hak ettikleri yere konumlandırılmalıdır. İlişkilerde bir **akıt** (anlaşma) **olmalı**, **taraflar da akitlere uymalıdır**. Karşılıklı olarak **adalet temelli sorumluluklar açıkça ortaya konulmalı**, ilgili **performans metrikleri net olmalıdır**. Paydaş **ilişkileri** tarihsel süreç içerisinde **resmiyete döküldüğü** için, paydaş ilişkilerinde beklentiler ve **metrikler** (ölçütler) net olduğu için, paydaşlar **söz verince sözünde durmalı, yapamayacağı işlerin altına imza atmamalı, kabul etmemelidir**.

Her şeye rağmen paydaşlar akitlere uymayabilir. **Akitlere uyulmamasının**, sorumlulukların yerine getirilmemesinin **kaynağında kibir bulunmaktadır**. Kişi bazlı paydaş ilişkileri böyle olduğu gibi **işletmeler bazında da kibir**, sorumlulukları yerine getirmenin önündeki en büyük engeldir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi kibrin paydaş ilişkilerindeki olumsuz rolünü şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir yerde bir ürün var, bu ürün işte 100.000 tane çalışanın bilgisi emeği ile oluşturulmuş, bir o kadar sermaye ile oluşturulmuş, ortaya çıkmış. Bu şunu gösteriyor. Burada bir akit varmış ve insanlar bu akde uymuşlar demek bu ürün ortaya çıkmışsa. Şimdi dünyadaki durum genelde bu. Bizde şöyle bir durum var. Bizde bir akit var, yazılı. Ama ne çalışan, ne işveren bu akde uymuyor. Yazılı olmasına rağmen. Bizde akit var diğer şirketlerle. Bu şirketler birbirlerinin akitlerine uymuyorlar. Çünkü hem çalışanlar, hem işverenler, hem işverenlerin arasındaki temel yargıç kibir. Benim gözlemim bu. Kurumlar da, şimdi insanın nasıl kibri var, kurumların da kendilerine özgü bir kibri var. Genelde akitler bozuluyor. Neden bozuluyor. Bu akitler bi şekilde birilerinin tembelliğine, birilerinin çıkarına ters geliyor. Orada bir madde var, ona uymak zorunda, başlangıçta kabul etmiş. Ama diyor ki uymam. Neden? Diyor ki ben bunda zarar ediyorum. Ama sen buna uyacağını taahhüt etmiştin. Hayır diyor”.

4.4.2. Çalışanlar

Bu kategori altında toplam 15 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Kurum içi paydaşlarla aynı amaca hizmet ettiğini bilmek (4), çalışma arkadaşlarıyla rekabet etmemek (3) ve iş arkadaşlarına ciddi, nazik, saygılı, mütevazı davranmak (2)’tir. Çalışma hayatının merkezinde işbirlikleri bulunmaktadır. Dünya nüfusunun bu ölçekte büyük olduğu, kişisel üretimlerin insanlığın ihtiyaçlarına kifayet etmediği mevcut durumda üretim olgusu da değişmiştir. Bir insan bir birim ürün ortaya koyabiliyorsa, üç insan beş kişilik bir ürün ortaya koyabilir. Yapılan doküman analizi ve görüşmeler neticesinde şu olgular ortaya çıkmıştır. Her şeyden önce **çalışma arkadaşları** sağlıklı **belirlenmeli, aynı amaca hizmet edildiği şuuru ile sinerji oluşturulmalıdır.** Görüşme yapılan uzmanlardan birisi çalışma arkadaşları ile ilişkileri şu şekilde ifade etmiştir:

“Bir Müslümanın konu çalışma hayatı olduğunda iş arkadaşları ile ilişkide adil olması, empati sahibi olması, merhamet sahibi olması, aynı

amaca hizmet eden insanlar olarak iş arkadaşlarına karşılıklı anlayış ile empati ile merhamet üzerinden ilişkileri götürme imkanı olacaktır”.

Çalışanlar arasında **yetki, sorumluluk ve riskler paylaşılmalıdır**. Aynı amaca hizmet edildiği için **çalışma arkadaşları ile iyi geçinilmeli**, onlara **örnek olunmalı, rekabet edilmemelidir**. Çalışma arkadaşlarına karşı **ciddi, saygılı, nazik, mütevazı davranılmalı, kaba, laubali, küçümseyici davranışlardan kaçınılmalıdır**. Çalışanlarla ilişkiler sağlıklı bir şekilde yürütülürse **paydaş memnuniyeti sağlanır**. Memnun insanların işe karşı **motivasyonu** artacağı için verimlilik de **artar**. Çalışma hayatı her gün değişebildiği için **çalışanların** mesleki ve psikolojik durumları izlenmeli, **çalışanların sıkıntıları dinlenmeli, gelişim süreçlerine katkıda bulunulmalıdır**. Ancak her şeye rağmen işler ideal durumda olduğu şekilde yürümeyebilir. Bir yol ayrımı ortaya çıkabilir. Hayatın doğası gereği hiçbir şey sonsuz değildir. Devletlerin ittifakı da bozulabilir, şirketlerin ittifakı da bozulabilir, çalışma arkadaşlarının ittifakı da bozulabilir. Yol ayrımı olacağı zaman da adeta kapıyı vurup çıkmak değil de, karşılıklı **helalleşerek** yollar **ayrılmalıdır**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi helalleşmeyi şu şekilde ifade etmiştir:

“İş hayatında helalleşmek diye bir kavram da vardır. Bu güzel bir kavram bence. Ben şu an şahsen eğer bir yerde çalıştınız. Özellikle patron firmada biraz daha belirgindir, patronunuz vardır. Yani adam eğer gerçekten de iki taraflı, yarın ayrılırken adamdan hakikaten hoşnut değilseniz, o sizden hoşnut değilse hak geçebilir”.

4.4.3. Tüketici-müşteri

Bu kategori altında toplam 8 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden kod: Kul hakkına dikkat etmek (5)’tir. Müşterilere karşı dürüst olmak (1) ve müşterileri mağdur edecek ürün/hizmet sunmamak (1) da kodlar arasındadır. Çalışma hayatının olmazsa olmazı, arz-talep dengesinde talep kısmını oluşturan müşteriler-tüketicilerdir. Her bir çalışanın **müşterilere karşı sorumlulukları vardır**. Müşterileri **mağdur edecek ürün ve hizmet sunulmamalıdır**. Müşterilere karşı **dürüst davranılmalı, yeri geldiğinde şirket adına sorumluluk alınmalı, kul hakkına dikkat edilmelidir**. Sağlıklı bir

çalışan-müşteri ilişkisinin oluşması için karşılıklı **empati** duygusunun geliştirilmesi gerekir. Empati yapan insanlar karşılıklı **memnuniyeti** tesis edebilirler. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi “**Bizi aldatan bizden değildir**”¹³⁷ hadisi perspektifiyle müşterilerle-tüketicilerle ilişki kurmanın gerekliliğini ifade etmiştir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi müşteri-yi-tüketiciyi aldatmayı şu şekilde ifade etmiştir:

“Mesela kalitesiz mal yapmamak, onları mağdur edecek ve onlara zarar verecek bir ürünü piyasaya sürmemek, onları aldatmamak, kandırmamak. Tabi bunlar dediğim gibi hep İslamiyet’in bakış açısı. Yani peygamber efendimiz hurmanın, meşhur bilirsın belki, peygamberimiz geliyor hurmaya bakıyor, hurmanın üstü kuru, altı yaş. Yani çok çeksın diye hurma ıslatılmış. Peygamberimiz diyor ki: Bizi aldatan bizden değildir. Şimdi sen neticede burada çalışma hayatında bir ticaret var, burada sen birilerini aldatıyorsun. Aldattığın senin mümin kardeşin. Şimdi demiyor mu İslamiyet? Sen kardeşini aldatıyorsun, yani sen kardeşin olarak görmüyorsun ki bunu aldatıyorsun ve kardeşin olarak görmemenin neticesinde peygamberimiz şöyle diyor. Sen demek ki bizi kardeşin görmüyorsun, bizden de olamazsın”.

4.4.4. Yönetici-işveren

Bu kategori altında toplam 7 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden kod: Üstlere karşı edep, hürmetli, saygılı olmak (3)’tür. İşverene sınırlı minnet duymak (1) ve idareciye karşı samimi olmak (1) da kodlar arasındadır. Çalışanlar açısından en kritik paydaşlardan birisi de yöneticilerdir. Bir çalışan yöneticisini, işverenini nereye konumlandırmalıdır, bakış açısı ne olmalıdır? Müslüman bir çalışan rızkını elde etmek için çalışır. Hiçbir zaman unutmaması gereken husus **işverenler rızka** sadece **vasıta**dır. İşverenler rızka vasıta oldukları için onlara karşı **sınırlı bir minnet duyulmalıdır**. Rızkı veren Allah olduğu için gayr-i meşru hiçbir işin içinde olunmamalı, yöneticiler tarafından harama sevk halinde **harama aracılık edilmemelidir**. Yunus süresi 31. Ayette ve Nahl süresi 71. Ayette Allah şöyle buyuruyor:

¹³⁷ Ebü'l-Hüseyn Müslim b. el-Haccâc Müslim, el-Câmi'u's-şâhih, nşr. Muhammed Fuâd Abdülbâkî (Kahire: y.y., 1374-75/1955-56), “İman”, 164.

“De ki: “Gökten ve yerden size rızık veren kimdir? Kulak ve gözlerin sahibi kimdir? Diriyi ölüden çıkaran, ölüyü de diriden çıkaran kimdir? Her işi düzenleyen kimdir?” Onlar: “Allah’tır! ” diyecekler. “O halde O’na karşı gelmekten sakınmaz mısınız?” de”¹³⁸,

“Allah rızıkda kiminizi diğerlerine üstün tutmuştur. Üstün kılınanlar, emirleri altında bulunanların rızıklarını vermezler. Oysa rızıkta hepsi eşittir. Allah’ın nimetini bile bile inkar mı ediyorlar?”¹³⁹.

Yöneticilere sınırlı düzeyde minnet duyulması ile beraber çalışanların üstlerine karşı birçok sorumluluğu vardır. Çalışanlar idarecilere karşı **samimi, edepli, hürmetli ve saygılı olmalıdır**. Meşru dairede **amirlerin sözlerini, mevzuata uygun emirlerini dinlemelidirler**. Burada meşru ifadesi oldukça kritik ve anlam yüklüdür. Çünkü rızık Allah kefidir. O zaman haram bir saik ile rızık peşinde koşulmaz. Şartlar ne olursa olsun merkezde olması gereken en temel düstur amirin çalışandan istediği şey meşru mu değil mi? sorusuna cevap olmalıdır. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi amirlerle ilişkiyi şu şekilde ifade etmiştir:

“Amirlerin meşru (mevzuata uygun) emirlerini yerine getirmek, onlara saygısızlık yapmamaktır”.

4.4.5. Komşular-rakipler

Bu kategori altında toplam 8 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden kod: Komşulara iyi davranmak (2)’tır. Paydaş firmalarla tatlı bir rekabet etmek (1) ve paydaşlarla ittifakın bereket getirdiğini bilmek (1) de kodlar arasındadır. Çalışma hayatında işletmeler de birbirine rakip olabilir, komşu olabilir, beraber iş yapabilirler. Böyle durumlarda çalışanlar da doğal olarak iletişim kurarlar. Husumetin kimseye faydası olmadığı için mümkün mertebe **komşularla, rakip firmalarla dost olunmalıdır**. Komşularla **ittifak berekete vesile olduğu için komşuların kıymetini takdir etmeli, iyi davranmalı**, onlara zarar verilmeyeceğine ilişkin **güven verilmelidir**. Ancak aynı sektörde çalışan rakip firmalar ise **tatlı bir rekabetin** içerisinde olabilirler. Böyle tatlı bir rekabet ortamı

¹³⁸ Yunus 10/31

¹³⁹ Nahl 16/71

motivasyonu artırabilir. Bu hem gelişmeye-ilerlemeye, hem de müşteri beklentilerinin karşılanmasını sağlayabilir. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi komşu firmalarla ilişkiyi şu şekilde ifade etmiştir:

“Cenab-ı Hak huzurunda olduğunu unutmamak. Hani şey vardır ya kendisine yapılmasını istemediğin bir şeyi başkasına yapmamak. Yani şimdi tamam, tabi ki rekabet olacak. Ama bunu vahşi bir rekabete döndürmemek, tatlı bir rekabet ile yapmak. Tabi ki insan kendi malını satmak ister, ama bunu karşıdakini batıracak şekilde yapmamak gerekiyor. Bu çok önemli. Bu da nerden geliyor? Herkesin rızkı Allah’ın elinde. Sen tutup ta hırs yaparsın, karşıdakinin müşterisini çalarsın. Senin nakliye kamyonun da giderken devrilir. Al sana, işte zarardasın. Yani hepsi Allah’ın elinde, kudretinde. Yani meşhur anlatılır ya; iki tane papaz Fatih Sultan Mehmet zamanında İstanbul’a gelmişler, bir şeyler alacaklar. Dükkâncı demiş ki benden bir şeyler aldınız, ben siftah ettim, komşum daha siftah etmedi, şu öbürünü de ondan alın. Şimdi onu gördükten sonra o papazlar demişler ki bunlardan İstanbul’u alamayız. Ahlaki değere hayran kalmışlar. Yani peki bu ahlaki değer neyle oluyor? İnançla, iman şuuruyla oluyor”.

4.4.6. Beşeri çevre

Bu kategori altında toplam 3 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde var olan üç kod: Toplum sağlığını düşünerek üretmek (6), toplumsal faydayı merkeze almak (1) ve beşeri çevreye saygılı olmak (1)’tir. Üretilen ürünlerin büyük ölçüde insanlar tarafından tüketildiği sektörlerde bazı hususlar daha fazla öne çıkmaktadır. Özellikle kar marjının maksimum seviyeye çıkması için işletmeler-çalışanlar ürünlerini hazırlarken tabii (fitri) olmayan, insan sağlığına zarar verecek kimyevi maddeler kullanabilirler. Örneğin tatlı yaparken şeker mutlaka gerekir. Şeker tadı şeker pancarı ile de verilebilir, yapay tatlandırıcılar ile de verilebilir. Son kullanıcı olan tüketiciler bunu tadarak anlamayabilirler. Böyle durumlarda Müslüman çalışanlar **beşeri çevreye saygılı olmalıdır. Toplumsal faydayı merkeze alıp, toplum sağlığını düşünerek üretim yapmalıdır.** Görüşme yapılan uzmanlardan birisi toplum sağlığının korunmasını şu şekilde ifade etmiştir:

“Tarım ürünlerini üretebilen insan için organik ya da kimyasal ihtiyacı dışında fazla bir ilaç kullanmadan, toplum sağlığını düşünerek hareket ettiği zaman aslında kendisi doğal olarak tüm insanların içinde, kendisi de dahil fayda elde edecektir. Bu da aslında ahlaklı bir toplum yapısını yine gerekli kılıyor”.

4.4.7. Tabii çevre

Bu kategori altında toplam 13 kod bulunmaktadır. Kodların frekans sıklığı değerlendirildiğinde en sık tekrar eden üç kod: Çevreyi yeni nesillere bırakılacağına unutulmaması (2), tüm varlıkların haklarını korunması (2) ve çevre ile olan ilişkilerde farkındalık sahibi olmak (2)’tir. Bütün insanların faaliyetlerini yaptıkları tek bir dünya vardır. İlk insandan günümüze kadar insanlık aynı kaynakları kullanarak hayatlarını idame ettirmişlerdir. İnsanlık tarihinin en kalabalık olduğu içinde yaşanan zaman diliminde, elbette ki sahip olunan kaynakların verimli kullanılması daha önemli hale gelmiştir. Nüfus artışı ile beraber kitlesel üretimler, beraberinde başka problemler ortaya çıkmıştır. Tabii unsurların kullanılarak ekonomik değer oluşturma süreçlerinde optimum fayda gözetilmelidir. Dolayısıyla çalışanlar mevcut şartlar içerisinde tabii çevre ile olan ilişkilerinde farkındalık sahibi olmalı, fiziksel çevreye karşı sorumluluk bilinci ile hareket etmelidir. Çalışanlar tabii olan unsurları iktisatla kullanmalıdır. Her ne kadar bu kaynaklar doğal, tabii kaynaklar olarak ifade edilse de, aslında tüm kaynaklar Allah’ın mahlûkatın hayatlarını idame etmeleri için hazırladığı unsurlardır. İçinde bulunan yüzyılda bilinçsizce tüketim ve israf, var olan bu kaynaklardaki bereketin kalkmasını netice vermiştir.

İnsanlara emanet olarak verilen tabii çevreye sahip çıkılmalı, onlardan istifade eden tüm varlıkların haklarını korumalı, canlı-cansız tüm varlıkların Allah’ın kulu olduğu bilinci ile diğer mahlûklara merhamet ile bakmalıdır. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi diğer mahlûklara merhameti şu şekilde ifade etmiştir:

“Türkiye’deki çöpe giden ekmeği söylediler, ben inanmadım. O çöpe giden ekmeğin parasıyla Türkiye’de bir tane fakir kalmaz ya. Yani o

kadar ciddi bir para. İşte bunun gibi çevreye bakış açımızda bu olması lazım. Bu hayvanlar tamam, Cenab-ı Hak istihdam etmiş, yaratmış, bize hizmetkâr etmiş. Ama bizde bunlara merhameti her zaman aklımızda tutmalıyız. Bu gıdadaki keyfemayeşa halimiz bu hayvanlara eziyete dönüyor”.

Zihayatın meskeni olan şu dünyanın milyonlarca yıldır devam ede gelmesi, şartların böyle devam edeceği anlamına gelmez. Yavaş yavaş küresel anlamda baş gösteren problemler tüm insanlığın ortak problemidir. Dolayısıyla içinde yaşanılan çevrenin bu yüzyılda yaşayan insanlara mazideki insanlardan emaneten verildiği şuuru ile hareket edilmelidir. Geçmişteki insanlardan emaneten alınan çevre, müstakbeldeki insanlara aynı hatta daha iyi şartlarla bırakılmalı, **sürdürülebilirliği sağlanmalıdır**. Sürdürülebilirliğe ilişkin **yapılan tüm çalışmalar** her şeyde olduğu gibi **Allah rızası için olmalıdır**. Tabiatta **diğer mahlûkların varlığı hatırd tutulmalı**, onların da Allah’ın mahlûku olduğu bilinci ile **zarar verilmemelidir**. Görüşme yapılan uzmanlardan birisi sürdürülebilirliği şu şekilde ifade etmiştir:

“Şimdi temiz ışık denen bir kavram var. Duydunuz mu bilmiyorum. Işık kirliliğini duymuşsunuzdur. Şimdi bu sokak lambaları var ya her yıl dünyadaki böcek popülasyonunun yüzde 20’si ile 30’unun ölmesine neden oluyormuş. Allah tabi bunlarda bereketi kılıyor, her yıl bir daha doğuyorlar. Ama niye bu geceleri yanan lambalar açık kalıyor ya. Hayvancağızlar bunlar güneş çıktı diye uçuyorlar. Hem yuvalarını kaybediyorlar, hem ölüyorlar. Şimdi Almanya’da mesela çok ciddi araştırmalar. Biz öyle gece lambaları yapalım ki böcekler bunların etrafında uçmasın. Bunun için fazladan para harcayacaklar ama harcayalım diyorlar. Neden çünkü o böceklerin yaşaması lazım. Böyle bir şey. Başkasına zarar verme kuralı sadece insandan bahsetmiyorum, hayvan, bitki, toprak, su, hava yani merhamet külldür ve bence ayrılmayan bir şeydir. Allah’ın tüm yarattıklarına karşı merhametli olacaksın. Hayvana, toprağa, taşa merhamet olmadı mı sürdürülebilirlik söz konusu değil. Bunların hepsini düşünerek hepsini dengenin içine

katarak çözüm üretmek ürün tasarlamak, o ürünü seri üretime dönüştürmek bence makul olan”.



5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde bulgular tartışılacak, literatürle karşılaştırılarak yorumlanacaktır. Tartışma sonrasında ortaya konulan öneriler son kısımda yer alacaktır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Çalışma ahlakı evrensel düzeyde kurumlar için hayati önem taşımaktadır. Kurumlarda çalışma ahlakına uygun olmayan davranışların neler olduğu, nasıl önüne geçilebileceği, küresel eğilimlerin ne yönde olduğu, Türkiye’de hangi sektörlerde daha ziyade ihtiyaç duyulduğuna ilişkin birçok çalışma literatürde bulunmaktadır. Problemin büyüklüğüne bağlı olarak ahlak dışı negatif örgütsel davranışlar bağlamında ele alınan mobbing, üretim karşıtı çalışma, nezaketsizlik, cinsel taciz, sosyal kaytarma, aldatma, intikam, dedikodu, örgütsel yalnızlaşma, örgütsel nepotizm, presenteizm, örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, yıkıcı politik davranışlar, kariyerizm, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sermaye, gelir adaletsizliği gibi birçok kavram yoğun olarak çalışılmaktadır (Binboğa vd., 2018). Örneğin Helmy vd. (2014) örgütsel çatışmanın kaynaklarına ilişkin yaptıkları çalışmada en yoğun beş çatışma sebebi; terfi (%89,95), ücret politikaları (% 87,44), prestij (%82,24), kıskançlık (%81,74), dedikodu (%79,73) şeklinde bulunmuştur.

Evrensel bağlamda çalışma ahlakının çerçevesini çizmeye, geliştirmeye ve farkındalık oluşturmaya yönelik birçok çalışma yapılmıştır. İş Etiği Enstitüsü (IBE) tarafından 2021 yılında yapılan çalışmada ülkelere göre etik ve ahlaki ilkelerin düzeyleri ortaya konulmuş ve karşılaştırmaları yapılmıştır. Türkiye’nin dahil edilmediği çalışma evrensel düzeyde problemin ölçeğini göstermesi açısından önemlidir. Çalışanların işyerlerinin kültürüne ilişkin algılarının ve bunların ülkeden ülkeye nasıl değiştiğinin bir göstergesi olarak hesaplanan İşyerinde Etik İndeksi sıralamasına göre çalışanların dürüst olup olmaması, paydaşlarla olumlu ilişkilerin yürütülüp yürütülmemesi, çalışanların sorumluluk sahibi olup olmaması ve ahlak dışı davranışlara ilişkin kayıtsız kalınıp kalınmaması en öne çıkan çalışma ahlakı

başlıkları olmuştur. İlgili başlıklar en fazla ahlaki ihlallerin yapıldığı, çalışmaların bu alanlara yoğunlaştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca evrensel ölçekte çalışanlar kendilerinden ahlaki boyutta neler beklendiğini bildiklerini %78, örgütlerde çalışanlar hakkındaki kararların adil verildiğini %65, kurum içi problemlerin toplantılarında tartışıldığı %58 belirtmiştir (IBE, 2022).

Türkiyede ise Türkiye Etik Değerler Merkezi'nin (TEDMER) en son 2002 ve 2005'te yaptığı Türk İşgücünün İş Etiğine Yaklaşımı ve Etik Barometre Araştırması'na göre kurumlarda çalışma ahlaki standartları olduğunu söyleyenlerin oranı 2002'de % 66 iken 2005'te % 54'e düşmüştür. İş yerlerinde çalışma ahlaki standartları ile ilgili eğitim verilmediğini ifade edenlerin oranı 2002'de % 62 iken 2005'te % 76'ya çıkmıştır. Çalıştıkları iş yerinin çalışma ahlakına sahip olduğunu düşünenlerin oranı 2002'de % 35 iken 2005'te % 25'e düşmüştür (Eğri ve Sunar, 2010; TEDMER, 2002, 2005). Uluslararası Saydamlık Örgütünün yıllık olarak uluslararası ölçekte yaptığı araştırmalarda genellikle kötü bir sıralamaya sahip olan Türkiye 2021 yılı verilerine göre tüm ülkeler arasında yolsuzluk algılama endeksinde 180 kademedan 96. sırada, 100 puan üzerinden ise 38 puan almaktadır. 2021 yılı verilerine göre küresel yolsuzluk barometresinde son on iki ayda rüşvet ödeyen kamu hizmeti kullanıcılarının oranı %8 olarak belirtilmiştir (Transparency International, 2021).

Ahlak dışı davranışların neler olduğunun ortaya konulması, çözüm yollarının belirlenmesi, önlem alınması açısından önem taşımaktadır. Ahlak dışı davranışların önlenmesi konusunda maliyet de önemli bir noktadır. Bloomberg'in verilerine göre çalışma ahlakını güçlendirmek için kullanılan Çevresel, Sosyal ve Yönetişim verilerine yapılan harcamaların arttığı ve bu harcamaların 2025 yılına kadar 140,5 trilyon dolarlık bir değere ulaşacağını göstermektedir (Soocial, 2022). Gallup'un (2020) araştırmasına göre her 10 kişiden sadece dördünün ahlaki olmayan davranışları bildirdiğini belirtmektedir. Ancak araştırmada her 10 çalışandan dokuzunun, gelecekte ahlak dışı davranışları bildireceklerini ifade etmektedir (Wetherell ve Pendell, 2022).

Bu ve benzeri çalışma hayatındaki problemlerin çözüm yollarının İslam ve İslam dininin çalışma prensipleri olduğu düşünüldüğü için İslami perspektifle

çalışma ahlakı araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında İslam dininin hayatı düzenlemeye yönelik ortaya koyduğu birçok yaklaşımdan çalışma hayatına yönelik olanlar değerlendirilmiştir. Bu bağlamda araştırma: İnanan bir Müslümanın-çalışanın; Yaratan'a, topluma, çalışma arkadaşlarına, müşterilere vb. karşı sahip olması gereken özelliklerin neler olduğunu ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Araştırma yöntemlerinden nitel yöntem kullanılmış, fenomenoloji deseni ile çalışma yürütülmüştür. Veriler doküman analizi ve görüşmelerle elde edilmiştir. Doküman analizinde Kur'an-ı Kerim ve Riyaz-üs Salihin incelenmiştir. Uzmanlarla yapılan görüşmeler yüz yüze, telefon ve çevrimiçi toplantı platformları aracılığıyla yapılmıştır. Uzmanlar arasında akademisyen, kamuda yönetici, insan kaynakları uzmanı, girişimci, üst düzey yönetici, sosyal bilimci, araştırmacı, yazar, bürokratlar bulunmaktadır. Dokümanlardan ve görüşmelerden elde edilen veriler kısım kısım analiz edilmiş ve kodlamalar yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda 593 kod, 30 kategori ve 4 tema (Allah'ı tanımak, kişisel özellikler, çalışma kavramına bakış açısı, paydaşlarla ilişkiler) ortaya çıkmıştır. Her bir kategori ve tema ile ilgili bulgular literatür ile ilişkilendirilerek tartışılmıştır.

Araştırmanın iki alt problemi (1. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel (itikadi) profil nasıl olmalıdır? ve 2. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken davranışsal profil nasıl olmalıdır?) birbirleri ile neden-sonuç bağlamında bir ilişkiye sahiptir. Davranışların kaynağına ilişkin çeşitli kuramlardan bilişsel davranış değiştirme kuramına göre bireyin davranışları bilişsel olaylardan beslenir, bilişsel durumdaki değişim davranışta da değişikliğe neden olur ve birey kendi öğrenme sürecinde aktif olarak irade ortaya koyar (Heflin ve Simpson, 1998). Dolayısıyla insanların sahip oldukları bilgiler, davranışların ana kaynağıdır. Bilişsel olarak ahlakın ne olduğunu bilen insan, onu kazanmayı sağlayan davranışları da yapması gerekmektedir (Aydın, 1976, 303-304).

Kenny'nin (1997) çalışmasına göre Katolik din adamları; insanları dini gerekçelerle çalışmamaya teşvik ettiği, ülkelerinin kalkınması amacıyla gereken çalışmaya engel oldukları, örgütsel becerilerin gelişmesine mani oldukları için kadercilikle suçlanmıştır. Orta çağda Katolik din adamlarının çalışma ahlâkı ile ilgili ortaya koyduğu esaslar kilise ile ticaret yapanlar arasında problem oluşturmıştır

(Bakirov, 2005: 25). Protestanlık ise Erbaş'a (2004) göre Katoliklerin dini gerekçelerle çalışmamasını protesto etmek amacıyla ortaya çıkmış, insan davranışlarına farklı değerler kazandırmıştır. Protestanlıkta; yoğun çalışma, ticari faaliyet yapma, servet biriktirme Katoliklere karşı öne çıkmıştır (Arslan, 2001: 231). Araştırmanın iki alt problemi olan bilişsel (itikadi) boyut ile davranışsal boyut Hristiyanlıktaki bu iki mezhebin çalışma hayatına bakışının da aslında çerçevesini çizmektedir. Katolik inancı dini; bilgiyi elde etmek, ibadet etmek olarak yorumlamakta iken, Protestan inancı daha davranışsal olarak değerlendirmektedir. Bu da Protestanlığın çalışma hayatına etkisini artırmaktadır. İslamiyet ise biliş, ibadet, davranış vb. kavramlara bütüncül bakmakta ve değerlendirmektedir. İslamiyet salt olarak kitap okuyan, bilim öğrenen, ibadet eden kişiyi yüceltmemekte, aynı zamanda bunları davranışa-eyleme dönüştüren bir birey yetiştirmeye çalışmaktadır. İslami esasları ticaret hayatında, çalışma hayatında tatbik eden kişilerin çalışmasını da ibadet olarak değerlendirmektedir. Bu perspektifle Arslan'ın (2001); Protestan, Katolik ve Müslüman çalışanların Protestan ahlakına sahiplik düzeyine ilişkin yaptıkları çalışmada en yüksek değere Müslümanların, sonra Protestanların, sonuncu olarak Katoliklerin sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla Arslan'ın çalışmasının sonuçları da yapılan bu araştırmanın neden gerekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada da Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel düzey ile davranışsal düzey, alt sorular perspektifiyle tartışılmış, farklı temalar altında ele alınmıştır. Araştırma sonucunda Müslüman çalışanların Allah'ı nasıl tanımları, temel kişisel özelliklerinin neler olması, çalışma kavramını hayatlarının neresine nasıl konumlandırımları ve paydaşlarıyla ilişkilerinin nasıl olması gerektiğine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgular öncelikle bilişsel (nazari) ve davranışsal (fiili) olma durumuna istinaden değerlendirmeye alınmıştır. Bu bağlamda **Allah'ı tanımak** teması bilişsel kapsamda değerlendirilirken, **kişisel özellikler, çalışma kavramına bakış açısı, paydaşlarla ilişkiler temaları** ve sahip oldukları alt kategorileri davranışa yönelik olmaları üzerinden değerlendirilmiştir.

Literatürde bir insanın sahip olması gereken ahlaki değerler farklı teorilerle ele alınmıştır. Faydacı teoriler, benmerkezci (egoizm) teoriler ve Deontolojik teoriler

“Nasıl bir insan olmalı” sorusunun cevabı olarak insanın hangi eylemlerde bulunması gerektiğini incelemiştir. Erdemi önceleyen teoriler “Kişinin sahip olması gereken temel karakteristik özellikler neler olmalı” sorusuna yanıt ararken, Rölativizm (Görelilik) teorileri ise ahlaki ilkelerin standart olmadığını, toplumlara, çevresel koşullara göre farklılık gösterebileceğini vurgulamıştır. Dini ahlaki teoriler ise insana ait tüm eylem, karakter, ilke, tutum gibi hususların tüm zamanlarda aslını muhafaza ettiğini, doğru ve yanlışın Allah tarafından verilen hükümlere göre belirlendiğini belirtmiştir (Aidaros ve Shamsudin, 2013: 7-8).

Bu teorik perspektif ile yapılan çalışma dini ahlaki teoriler esas alınarak tasarlanmıştır. Elde edilen tema ve temaları oluşturan kategoriler ile ilgili değerlendirmeler detaylı bir şekilde ele alınmış ve literatür ile ilişkileri değerlendirilerek gerekli tartışmalar yapılmıştır.

5.1.1. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken bilişsel (itikadi) özellikler

Araştırma sonucuna göre Allah’ı tanımak teması altında beş kategori bulunmaktadır. Bir çalışanın sahip olması gereken çalışma ahlâkı prensipleri hem Hristiyanlık, hem Musevilik, hem de İslâm inancında ortaya konulmuştur (Gök ve Akgemci, 2018). İslâmiyet çalışma ahlâkının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir (Aktan, 1999). İslam'da ahlak, İslami ilkelere dayalı ilke ve değerler olarak tanımlanabilir (Muhammed 2011). Bu ahlaki ilkeler, insanın kabiliyetleri ile de tutarlıdır (Gazali, 2001). Aynı zamanda hayatın tüm yönlerini kapsar (Al-Qaradawi, 1994). Allah’ın emrettiği amel ve fiiller (Yaken, 2006) olarak tanımlanabilen İslami ibadetler, ahlaki geliştirmek ve korumak için tasarlanmıştır (Al Benna, 1940; Al-Qaradawi, 1985, 1994, 1996). Bu perspektifle Müslümanın çalışma hayatında Allah’ın emrettiği tutum ve davranışları yerine getirebilmesi için öncelikle bilişsel düzeyde Allah’ı doğru tanınması, isim ve sıfatları ile bütüncül olarak bilmesi gereklidir. Çünkü davranışları ortaya çıkaran unsur bilişsel düzeydir. Bir çalışan İslami perspektifle Allah’ı doğru tanırsa (itikad), bu o kişinin davranışlarını da etkileyecektir (Türkçapar ve Sargın, 2012: 10). Mesela Allah’ın Rahman olduğunu bilen, itikad getiren bir çalışan, dünyada gördüğü bütün kaos, zulüm vb., karşısında Allah’ın Rahman olduğunu hatırlayacak ve tevekkül edecektir. Ancak bilişsel düzeyi

de sürekli taze tutmak için Allah'ı sürekli hatırlatacak ibadetlerin yerine getirilmesi gerekmektedir.

Araştırma sonucuna göre Müslüman bir çalışanın öncelikle isim ve sıfatlarıyla beraber Allah'ı doğru bir şekilde tanınması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bin bir ismi olan Allah'ın bütün isimleri (Esma-ül Hüsna) önemli olmakla beraber bazı isimlerin (Basir, Rakib, Habir, Hafiz, Âlim, Rahman, Rahim, Hâkim, Faal, Semi, Rezzak ve Adil gibi) çalışan perspektifiyle daha ziyade hatırdâ tutulması gerekliliği tespit edilmiştir. İslamiyet en son din olduğu için esasları kıyamete kadar baki kalacaktır. Çalışma ahlakı kavramı, Allah'ın isim ve sıfatları perspektifi ile değerlendirilince Yahudi ve Hristiyanlıktaki tanrı inancına kısaca değinilebilir. Çünkü tanrı inancı çalışma prensiplerini de oldukça etkilemektedir. Örneğin Yahudiler ve Hristiyanlar Allah'ı inkâr etmezler, ancak isim ve sıfatlarında hata ettikleri için kâfir unvanını alırlar (Nursi, 1995d). Hristiyanlıktaki teslis inancı buna güzel bir örnektir. Teslis kelimesi Hristiyanlıkta üç unsurlu (baba-oğul-kutsal ruh) ilahlık anlayışını ifade etmektedir (Oymak, 2021: 677). İslamiyet'teki gibi kâinatı bütün isim ve sıfatları ile kuşatmış bir Allah değil de, oğlu olabilen, araçlara ihtiyaç duyan bir Allah'a inanmaktadırlar. Araçların varlığı elbette çalışma hayatında vesilelere daha önem vermelerini netice verecektir. Ancak İslamiyet'te çalışmak fiili bir duadır, duaya icabet eden ancak Allah'tır. Yahudilik inancında da Tanrı anlayışı çalışma prensiplerini oldukça etkilemektedir. Yahudilikte tanrıya itaat etmek birinci, toplum merkezli davranış ikinci, bireysel ve toplumsal davranış dönüştürme ise üçüncü derecede değerlidir. Bu üç değere sahip Yahudilerin aynı zamanda dindar, toplumun beklentilerini önceleyen ve bireysel- toplumsal ahlaki gelişmeyi sağlayacağı ifade edilmektedir. Çalışma ahlakı prensiplerinin bireysel bazda sahip olunması için toplumsal düzeyde de o davranışlara sahip olunması gerekliliğini vurgulanır (Pava, 1998: 604). Dolayısıyla bir Yahudi, bir Müslüman gibi bilişsel düzeyde Allah'a inancı yüksek değerde ise, bireysel ve toplumsal ahlaki davranışları da oldukça önceleyecektir denilebilir (Kapu ve Aybas, 2009: 80-82).

Araştırma bulgularında “Allah'ı tanımak” teması altında ulaşılan sonuçlardan biri de İslamiyette yapılan her amelin karşılığının dünyada ya da ahirette verileceğidir. Yapılan doküman analizleri ve görüşmeler neticesinde bazı

davranışların hakiki karşılıklarının ahirette verileceği, bazı davranışların daha spesifik olarak ahiretteki karşılığının mükafat ve ceza boyutları ortaya çıkmıştır. Örneğin haksızlık yapmanın, gıybet etmenin ahirette cezasının olacağı, cömertlik yapmanın, başkalarının kusurunu örtmenin ahirette mükâfatının (ödülün) olacağı araştırma sonucu ortaya çıkmıştır. Bazı davranışların ise daha dünyada iken karşılığının olacağı tespit edilmiştir. Örneğin ihlaslı-samimi olmanın, tuzak kurmanın dünyada iken karşılıklarının olmaları bulunmuştur.

5.1.2. Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken davranışsal özellikler

Araştırma sonucunda bir Müslüman çalışanın bilişsel düzeyde sahip olması gereken unsurlar ortaya çıkmıştır. Bir Müslümanın imanının altı şartından birisi olan Allah'a iman etmesi, iman etmenin de Allah'ın varlığını bilmekten farklı olduğunu bilmesi gerekmektedir. Ölümün hakikatini ve ölüm ötesi hayatın varlığını, orada göreceği muamelenin burada yapılan amellerin karşılığında olacağını bilmesi gerekmektedir. Ancak sadece bilmek yeterli değildir. Bunların tutumlara ve davranışlara dönüşmesi gerekir. Araştırma sonucuna göre ölüme ve ahirete inanmak, Allah'ı isim ve sıfatlarıyla bilmek oldukça önemlidir. Ölüme ve ahirete inanan bir Müslüman'ın yaptığı her davranışın-işin merkezinde Allah rızası (ihlas) olmalıdır. İkiyüzlülük gibi Allah'ın dışında başkalarının rızasını gözetmek bir Müslüman için doğru davranışlar değildir. Bu perspektifle çalışan bir Müslümanın; bireysel ve toplumsal ahlaki davranışlara bütüncül olarak sahip olması, tüm paydaşlarıyla ilişkilerinin ahlaki sınırlar çerçevesinde olması, yaptığı işi düzgün yapması, nitelikli iş üretmesi, karşılaştığı her duruma karşı sabırlı olması ve şükretmesi, ticaretinde helali gözetmesi, adaletli olması gibi davranış kalıplarına, İslami ahlaki düsturlara sahip olması gerekmektedir. Bu davranış kalıplarının tamamı çalışanın hayatının her boyutunda bütüncül olarak yer alması gerekmektedir.

Waqas Farooq'un (2015) Müslüman kişilik özelliklerinin örgütsel anomilere etkisi üzerine yaptığı çalışmada Müslüman çalışanların kişilik özellikleri sosyal, rasyonel, duygusal olarak ele alınmıştır. 372 kişinin katıldığı çalışma sonucuna göre Müslümanların kişilik özellikleri içinde yer alan; adalet, doğruluk, güvenilirlik, alçakgönüllülük, şükretme, kardeşlik, öz disiplin ve işbirliği gibi davranışların örgütsel anominin ortaya çıkmasını engellediği görülmüştür. Bugünün yönetim ve

çalışma hayatında Makyavelist görüşlerin yaygın olduğu ortamda, araştırma sonucu ortaya çıkan İslami çalışma ahlakı prensiplerinin mevcut problemlere çözüm sunacağı öngörülmektedir. Machiavelli amaca ulaşmak için her yolun yönetsel anlamda mübah olduğunu düşünmektedir (Boyraz, 2020: 106). Makyavelist perspektife göre bir yönetici hedefe ulaşmak için yalana başvurabilir. Hedefe ulaşmak için yalan söylemek önemliyse ahlaksız bir davranış olarak değerlendirilmemektedir (Galie ve Bopst, 2006: 236). Ancak araştırma sonucuna göre Müslüman kendisinden emin olunan kimsedir. Hayatının her alanında, istisnasız, hangi şartlar olursa olsun ortak davranış kalıplarına sahip olması gerektiği ortaya çıkmıştır. Kurum içi yukarıda da ifade edilen tüm olumsuz durumlara karşı İslami perspektifin kısa vadede olmasa da çözüm olacağı düşünülmektedir (Özen, 2011: 181). Örneğin; İslami ahlaka göre hareket edildiğinde; örgütsel bağlılık düzeyinin (Yousef, 2000), özgüven ve kişisel tatminin (Ali, 1988), adalet ve zamanı verimli kullanmanın (Yousef, 2000), iş yerinde eşitlik ve dürüstlüğün (Mansor ve Ali, 1998) arttığı tespit edilmiştir.

Bediüzzaman Said Nursi'nin 130 eserden oluşan Risale-i Nur külliyyatında *İhlas Risalesi*'nin giriş kısmına diğer risalelerden farklı olarak “en geç on beş günde bir defa okunmalı” (Nursi, 1995c) diyerek ihlas ve niyetin öneminden bahsetmektedir. Niyet ve ihlas ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırma sonuçlarını destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Çakmak İgalcı'nın (2020) çalışmasında niyet; insanların amellerini ve düşüncelerini etkileyen, şuurlu ya da şuursuz olarak insanların yaşantılarında iz bırakan, davranışları ve amelleri anlamlandıran bir kavram olarak ifade edilmiştir. İhlas'ın ise arınma, karşılık beklememe, saflaşma, gönülden gelen dostluk, samimiyet, doğruluk, yalansız yapmacıksız gönülden inanma manalarını ihtiva ettiği ortaya konmuştur (Develioğlu, 2017: 498). Börk ve Kavas'ın (2015) çalışmasında para kazanma sürecinde bile iyi (temiz) niyetli olmanın önemini vurgulamışlardır. Bir örnek ile ifade edilecek olunursa; başkalarına yardım etmek fiili Allah rızası için yapılırsa, insanlara faydası dokunsun niyetiyle yapılırsa ibadettir, ancak başkaları hakkında güzel düşünsün diye yapılan yardımlar Allah rızası gözetilmediği için, güzel bir niyete sahip olunmadığı için boşa gider.

İnsan sosyal-medeni bir varlık olduğu için bir Müslümanın sahip olması gereken bireysel ve toplumsal ahlaki davranış kalıpları araştırma sonucunda net olarak ortaya konmuştur. Araştırma sonucuna göre dini esaslar sürekli geçerlidir. Dolayısıyla Kur'an ve sünnete uymak bireysel ve toplumsal ahlaki davranışların kaynağını oluşturur. Araştırma sonucuna paralel olarak Börk ve Kavas'ın (2015) çalışmasında da İslamiyet'in öngördüğü ahlaki davranışların, insanların kendileriyle ve toplumla ilişkileri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre insanın Allah'ın emrettiğini yapması, aklını ve zamanını verimli kullanması, sürekli faaliyet halinde olması, ümitsizliğe düşmemesi başkalarından bağımsız sahip olması gereken bireysel ahlaki davranışlar olarak ortaya konmuştur. Ayrıca araştırma sonucunda başka insanlarla beraber iken de sahip olunması gereken; kul hakkına girmemek, faize bulaşmamak, kumar oynamamak, adil olmak, gıybet-dedikodu yapmamak, dürüst olmak, emin olmak gibi toplumu doğrudan doğruya etkileyen ahlaki düsturlar ortaya çıkmıştır. Büyük düşünür ve ahlakçı Yunus Emre aynı kodları farklı şekilde ifade etmiştir. Ahlaka ilişkin evrensel değerleri; kimseyi art niyetle eleştirmemek, nefsine uymamak, dünyanın fani olduğunu unutmamak, alçakgönüllü olmak ve gönül kırmamak şeklinde ortaya koymuştur (DİB, 2007). Kalemci vd. (2019) çalışmasında da İslami çalışma ahlakına sahip kişilerin, bireye ve topluma zarar verdiği düşüncesiyle faiz ve kumar gibi unsurlardan kaçındığı belirtilmiştir. Kul hakkı toplum içerisinde beraber yaşayan insanlar için oldukça önemlidir. Araştırma sonucuna göre kişiler hangi şartlarda olurlarsa olsunlar kul hakkına girmemelidirler. Gürer'e (2013) göre kul hakkı oldukça önemlidir ve adalet, sorumluluk, vefa, emek gibi değerleri kapsamaktadır.

İnsanlar maddi ve manevi ihtiyaçlarını başkalarıyla iletişim kurarak sağlarlar. Araştırma sonucuna göre karşılıklı ilişkilerde empati yapma, geri bildirimle açık olma, samimi olma, sözünde durma, kibirli olmama gibi unsurlar önemlidir. Ayrıca kimseyi küçük görmemek, hoşgörülü, merhametli, güler yüzlü, geçimli, affedici, fedakâr olmak da kişiler arası ilişkileri olumlu yönde etkilemektedir. Helmy ve diğerlerinin (2014) çalışmasında da çatışmaları önlemek ve sağlıklı bir ilişki zemini oluşturmak için öğüt vermenin, işbirliğine açık ve uzlaşmacı olmanın, fedakârlık ve iyilik yapmanın, dürüstlüğün, bağışlamanın önemli olduğu vurgulanmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre Müslüman bir çalışanın sıkıntılara karşı ve öfkelenişinde sabretmesi, Allah'tan gelene rıza göstermesi ve şükretmesi beklenir. Literatür incelendiğinde, İslami çalışma ahlakının memnuniyet ve iş tatmini üzerine etkisini inceleyen birçok çalışmaya rastlanılmıştır (Gök ve Akgemci, 2018; Hayati ve Caniogo, 2012; Raja vd., 2019; Rochkman, 2010). Raja vd. (2019) yaptıkları çalışmada; çalışanların sahip oldukları İslami çalışma değerlerinin katalizör görevi gördüğünü, bu değerlerin iş yerindeki zorluklarla başa çıkmayı kolaylaştırdığını, uyumu, psikolojik iyilik halini ve memnuniyeti artırdığını ifade etmiştir. Abdi vd. (2014) yaptıkları çalışmada, memnuniyet düzeyinin İslami ahlak değerlerinden olumlu etkilendiği, bu memnuniyet düzeyinin sürdürülebilir olmasının çalışan ve kurum açısından önemli olduğu vurgulanmıştır. Amaliah vd. (2015); Allah inancı kuvvetli olan çalışanların iş tatmininin ve motivasyonlarının oldukça yüksek olduğunu, bu durumun çalışanların Allah'a karşı olan minnettarlıklarından kaynaklandığını ortaya koymuşlardır.

İnsanlar arasındaki iletişimin en önemli boyutlarından birisi de konuşmaktır. Araştırma sonucuna göre insan açık, net ve güzel konuşmalıdır. Aynı zamanda tevazu ile konuşmalı, bilmediği konu hakkında konuşmamalı, yalan söylememeli ve konuşanları da dinlemelidir. Kınalızade Ali Efendi, Ahlak-ı Alai adlı eserinde, insanların diğer insanlara konuşma üslubuyla tesir ettiğini, güzelliğin kıyafet ile değil konuşmak ile olduğunu, gereksiz konuşmanın insanları olumsuz yönde etkileyeceğini ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına ek olarak ise az konuşmayı oldukça tavsiye etmiştir (Algül, 1974: 244).

Araştırmanın sonucuna göre yardımlaşmak, ihtiyacı olana destek olmak, zekât ve sadaka vermek bir Müslümanın sahip olması gereken vasıflardır. Araştırmanın bulgularına paralel olarak Börk ve Kavas'ın (2015) çalışmasında lüks ve ihtişamdan uzak durmak, israfa girmemek, infak ve cömertlik yapmak bir Müslümanın sahip olması gereken vasıf ve davranışlar olarak bulunmuştur. Ustaahmetoğlu (2019) İslam ahlakında, sahip olunan şeyleri paylaşmanın karşılığının dünya ve ahirette fazla olacağını, Protestanlıkta ise sahip olunan varlığın mümkün mertebe bazı ellerde toplanmasının ve dağıtılmamasının tavsiye edildiğini ifade etmiştir. Bu bağlamda Müslüman bir çalışanın sahip olduğu maddi-manevi varlığını

paylaşması, ihtiyacı olana yardım etmesi ve bunu dinin bir gerekliliği olarak görmesi beklenmektedir.

Araştırma bulgularına göre Müslüman bir çalışan kıyafet tercihi yaparken tesettüre riayet etmeli, gösteriştan uzak durmalıdır. Yemek yiyeceği zaman helali tercih etmeli, sonrasında hamd etmelidir. Yürürken böbürlenerek yürümemeli, yürüyüş adabına dikkat etmelidir. İlyasoğlu (1994: 107) tesettürü “yüksek dinsel ahlakın ve kimliğin ögesi olma” olarak ifade etmiştir. Navaro-Yaşın (2012: 245), kadınların tesettüre riayet etmesi, moda adı altında kapitalizme beşiklik yapmaması gerekliliğini ifade etmiştir. Cihan (1982: 33-35) ise bir Müslümanın yeme-içme noktasında aşırıya gitmemesi gerektiğini, öncesinde ellerini yıkamasını, besmele ile başlamasını, sağ el ile yemesi gerekliliğini ortaya koymuştur.

Çalışma hayatını konumlandırmaya ilişkin; çalışma kavramına nasıl bakması gerektiği, iş yapma adabı, nitelikli iş üretme, ilişkileri yönetme, alış-veriş, liyakat, sadakat gibi 10 kategori ortaya çıkmıştır.

Çalışma kavramı insanın varoluşuyla beraber başlayan, yaratılış hikmetiyle ilişkili ve süregelen bir durumdur. Araştırma sonucuna göre insanın sahip olduğu maddi, manevi cihazlar onun çalışmasını gerektirir. Müslüman bir çalışan iş-aile-birey dengesini gözeterek çalışmakla mükelleftir. Ancak bu çalışma Allah rızası için olmalıdır. Kulluk bilinci içerisinde ahirete mani olmadan, İlahi sınırlar içerisinde çalışmalıdır. Bilişsel düzeyde ortaya çıkan Allah'ın Rahman, Halik, Kadir gibi isimleri gereğince de neticelere kanaat etmelidir. Araştırma bulgularına göre neticeleri Allah halk eder, insan sadece dua ve emek ile talep eder. Amaliah ve diğerlerinin (2015) çalışmasında çalışanların İslami dindarlıkları arttıkça, çalışmanın gerçek anlamını anladıklarını belirtmiştir. Çalışmanın sadece geçim kaynağı olarak değil, aynı zamanda oldukça anlamlı, onlara içsel tatmin ve motivasyon sağladığını bulmuşlardır. Bu motivasyonun kaynağını Allah'ın var ve tek olduğunu, Rezzak olanın O olduğunu bilmek olarak ifade etmişlerdir. Araştırma bulgularına göre ahlaki prensiplere sadık kalmak, kanunlara uymak, neticesinde ne olursa olsun önemlidir. Çünkü kişisel sorumluluk alanı vazifenin yerine getirilmesi ile sınırlıdır. Al-Shamali ve diğerlerinin (2021) çalışmasında; İslam çalışma ahlakının sadakati, yasal

düzenlemelere ve kurumun yönergelerine uyumu artırdığı, çalışanlara ve kuruma zarar verecek davranışlardan kaçınmayı sağladığı bulunmuştur.

Müslüman bir çalışanın; işini layıkıyla yerine getirmesi, yapabileceği bir işi tercih etmesi, işinin sevilecek yönlerine odaklanması, mesleki ahlaki standartlara uygun hareket etmesi, sözünde durması, başkasına zarar verecek davranışlardan kaçınması gerektiği saptanmıştır. Literatür incelendiğinde Raja vd. (2019) yaptıkları çalışmada İslami çalışma ahlakına sahip bireylerin mesleki ahlaklarının ve iş performanslarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İslâmi bir finans kurumunda İslâmi çalışma ahlakının çıktıları ile ilgili yapılan bir çalışmada ise İslami çalışma ahlakının iş performansı üzerinde pozitif (Abdi vd., 2014), işten ayrılma niyeti üzerinde ise negatif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Rokhman, 2010). Börk ve Kavas'ın (2015) çalışmasında da Müslüman çalışanların mesleklerinin gerektirdiği bilgi ve donanım, sorumluluk bilincine sahip olmaları, ayrıca yapabilecekleri işi tercih etmeleri gerektiği saptanmıştır. Başka bir çalışmada kurulan regresyon modelinde ise İslami çalışma ahlakının iş performansındaki varyansın % 36.9'undan sorumlu olduğu, İslâmi çalışma ahlakının iş performansını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür (Gök ve Akgemci, 2018).

Araştırma kapsamında Müslüman bir çalışanın öğrendikleri ilmi, tecrübeyi, sanatı doğru sektörde icra etmesi, insanlığa faydalı, doğru işler yapması, kamu yararını sağlaması gerektiği bulunmuştur. Literatür incelendiğinde çalışmanın bulgularına benzer şekilde çalışmaların var olduğu görülmektedir. Gök ve Akgemci'nin (2018) çalışmasında kişinin ve toplumun refahına katkıda bulunma aracı olarak çok çalışmanın, doğru işi yapmanın iş performansı üzerinde ileri derecede anlamlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Börk ve Kavas'ın (2015) çalışmasında Allah'ın yasakladığı şeylerin üretilmemesi ve ticaretinin yapılmaması gerekliliği bulunmuştur. Kumar ve Rose (2010) tarafından yapılan çalışmada ise çarpıcı şekilde, İslam iş ahlakının inovasyon gücünü olumlu yönde etkilediği, Müslüman çalışanların İslami hassasiyetleri arttıkça yenilikçi düşünme ve ürün üretme yeteneğinin arttığı bulunmuştur.

Araştırma sonucuna göre İslamiyet'te ticaret tavsiye edilmiştir. Müslüman bir çalışan ticarette vicdanlı olur, hile yapmaz, anlaşmaya sadık kalır ve borcu varsa

borcuna dikkat eder. Alış-veriş neticesinde iki taraf arasında problem olması durumunda adaletli bir hâkime başvurmak gerekmektedir (Miskeveyh, 2017: 139-140). Ticaret İslam coğrafyalarında yönetim tarafından teşvik edilen bir ekonomik faaliyettir (İnalcık, 1967: 97). Arslan (2019: 104) çalışmasında Müslümanların; alış-verişlerinde ölçüyü doğru yapmaları, yapılan sözleşmelere uymaları, bireysel ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirmeleri ve borçlulara zaman tanımak, fakirlere indirim yapmak gibi başkalarına iyilik yapmanın gerekliliğini ifade etmiştir.

Müslüman bir çalışanın emek sarf ederek az da olsa temiz ve helal rızkı kazanması önemlidir. Veren el alan elden üstün olsa da çalışanın hayatının merkezinde kesinlikle para olmamalıdır. Ücret mukabilinde çalışılıyorsa, ücretin hakkını vermek için ortaya konulan emeğin, performansın yeterli olması gerekir. Faiz haram olduğu için faizle rızık elde edilmemelidir. Araştırma bulgularına paralel olarak Husin vd. (2020) çalışmasında İslami değerlere sahip çalışanların servet biriktirmek için ahlaksız yöntemlerden kaçındığı bulunmuştur. Cihan (1982: 34) çalışmasında temiz rızkın ölçüsünü helal kazanmak ve israf etmeden tüketmek olarak ifade etmiştir. Ayrıca Amaliah vd. (2015) çalışmasında da rızkı verenin Allah olduğu, para kazanmanın çalışma ile doğrudan bir ilişkisi olmadığı ortaya konulmuştur.

Araştırma bulgularına göre çalışma hayatında en önemli unsurlardan birisi de tüm paydaşlara yönelik ilişkilerin sağlıklı bir zeminde yürütülmesidir. Örneğin çalışanların merhametli olması, ikram sahibi olması, problemlere tolerans gösterebilmesi, karşı cinsle olan ilişkilerde ciddi olması gerekliliği bulunmuştur. Helmy vd. (2014) iş birliğine açık, edepi ve uzlaşmacı olmanın, fedakârlık yapmanın ve bağışlamanın çalışma hayatında ilişkileri olumlu yönde etkileyeceğini ortaya koymuştur.

Çalışma hayatında adaletli olmak, çalışanların haklarını güvence altına almak, gelir adaleti sağlamak oldukça önemlidir. Adaletli olmanın kurum içi liyakati önceliklendireceği, kurumsal bağlılığı artıracığı, böylece performansı olumlu yönde etkileyeceği araştırma sonucunda ortaya konulmuştur. Çalışma hayatında ahlak merkezli liyakat, liyakat merkezli kurumsal sadakat esas olmalıdır. Eğer sadakat devlete-kuruma değil çeşitli güç odaklarına ve kişiye yönelik ise onursuz ve ilkesiz

bir sadakattir. Helmy ve diğerlerinin (2014) çalışmasında adaletli olmanın kurum içerisinde anomileri ortadan kaldıracığını ortaya koymuştur. Ali ve Kazemi (2007); Müslüman çalışanların İslami ahlak düzeyleri arttıkça kurumsal sadakat düzeylerinin de olumlu yönde arttığını bulmuştur. Buna ek olarak Soha vd. (2016) yaptığı çalışmada İslami ahlak düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılığının ve sadakatin arttığı saptanmıştır. İbn Miskeveyh adaletin tam olarak uygulanmasının ahlak, ekonomi ve siyaset disiplinlerine bütüncül olarak katkıda bulunacağını ifade etmiştir (Vatandaş, 2021: 23). Al-Shamali vd. (2021) çalışmasında ise İslam çalışma ahlakının sadakati, örgütsel ve duygusal bağlılığı artırdığı, örgütsel anomileri engellediği belirlenmiştir.

Çalışma hayatının olmazsa olmazlarından birisi de toplantılardır. Katılımcılar toplantıya besmele ile başlamalı, yeni gelenlere yer açılmalı, birinin yerine oturulmamalı ve gündemin mahremiyetine göre konuşulanlara dikkat edilmelidir. Toplantı protokolleri incelendiğinde araştırma bulgularına zıt olmayan, farklı adap kurallarının varlığı görülmektedir. Örneğin; toplantıya katılamayacak ya da yerine bir başkasını gönderecekse düzenleyen kişiye önceden haber vermesi, toplantıya başkanlık edecek kişinin herkesi görebileceği bir yerde oturması, toplantının süresine riayet edilmesi gibi hususlar araştırmanın bulgularını güçlendiren unsurlardır (Aytürk, 2014).

Bir Müslüman çalışanın paydaşlarına ilişkin kodlar değerlendirildiğinde; diğer çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, tabii çevre gibi 7 kategori ortaya çıkmıştır.

Araştırma bulgularına göre çalışanlar tüm paydaşlarıyla işbirliği içinde ve kardeşçe çalışmalıdır. Çalışanların paydaşlarla ilişkileri karşılıklı güven içinde, şeffaf, dürüst, merhametli ve çözüm odaklı olmalıdır. Randeree vd. (2011) yaptıkları çalışmada tüm paydaşlar arasında (çalışan işveren, rakip firma, yönetici, müşteri) istişarenin, nasihatın ve samimiyetin etkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca Müslüman olmayan paydaşlarla da İslami ahlak değerleri temelinde kurulan yönetim stratejilerinin uyumu, verimliliği ve bağlılığı artırdığı bulunmuştur. Amaliah ve diğerlerinin (2015) çalışmasında ise çalışanların beklentilerine yönelik kahve molası gibi basit uygulamaların bile çalışanlar arasında ilişkileri iyileştireceği bulunmuştur. Aydın'ın (2015) ahilik teşkilatı üzerine yaptığı çalışmada çalışanlar vefâlı, doğru, güven veren, cömert, mütevazı olmalıdır. Ayrıca çalışanlar paydaşlarına nasihatte

bulunmalı, affedici olmalı, kötülüğe iyilikle karşılık vermeli, başkalarının eksikliklerini bırakıp kendi eksiklikleriyle uğraşmalıdır.

Kurum içerisinde beraber mesai sarf edilen çalışanlar doğru belirlenmeli, aynı amaca hizmet edildiği şuuru ile sinerji oluşturulmalıdır. Yetki, sorumluluk ve riskler paylaşılmalıdır. Aynı amaca hizmet edildiği için çalışma arkadaşları ile iyi geçinilmeli, onlara örnek olunmalı, rekabet edilmemelidir. Çalışma arkadaşlarına karşı ciddi, saygılı, nazik, mütevazı davranılmalı, kaba, laubali, küçümseyici davranışlardan kaçınılmalıdır. Araştırma bulgularına paralel olarak İslami değerlere sahip olan çalışanların paydaşlarla işbirliği becerilerinin yüksek olması gerektiği, böylece çalışanların kurumlarına bağlılıklarının artacağı bulunmuştur (Husin vd., 2020). Bediüzzaman Said Nursi diğer çalışanlarla işbirliği yapabilmenin şartlarını *“Sırrı uhuvvet, ittihad-ı maksat, ittifak-ı vazife ile bir çizgi üstünde omuz omuza verseler...”* şeklinde ifade etmiştir. Beraber çalışılan paydaş ilişkilerinde uhuvvet (kardeşlik) düsturuna riayet etmek, ortak bir amaç etrafında buluşmak ve vazife taksimatını doğru yaparak süreci yönetmek ilişkileri pozitif etkileyecektir.

Ticari hayatta arz-talep dengesinde talep kısmını oluşturan müşterilere-tüketicilere karşı her bir çalışanın sorumlulukları vardır. Araştırma bulgularına göre müşterileri mağdur edecek ürün ve hizmet sunulmamalıdır. Müşterilere karşı dürüst davranılmalı, kul hakkına dikkat edilmelidir.

Müslüman bir çalışan rızkını elde etmek için çalışır. Ancak rızkı verenin Allah olduğunu bildikleri için işverenlerin sadece rızka vasıta olduklarını bilirler. Dolayısıyla yöneticilere karşı sınırlı bir minnet duyulmalıdır. Yöneticiler tarafından harama sevk halinde harama aracılık edilmemeli, mevzuata uygun emirleri uygulanmalıdır. Amaliah vd. (2015) yaptıkları çalışmada ise araştırma bulgularına paralel olarak İslami çalışma ahlakına sahip bireylerin yönetici ve işverenlere ilişkin minnettarlıklarının sınırlı olduğu, rızık verenin Allah olduğunu düşündükleri, manevi içsel motivasyonla bütün şüpheleri ve korkuları aştıkları bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre çalışanlar komşu ve rakip firmalarla dost olmalıdır. Komşularla ittifak berekete vesile olduğu için komşuların kıymetini takdir etmeli, iyi davranmalı, onlara zarar verilmeyeceğine ilişkin güven verilmelidir.

Ancak ticaretin doğası gereği tatlı bir rekabetin içerisinde olabilirler. Randeree ve diğerlerinin (2011) çalışmasında, özellikle kişilerarası, gruplar arası, örgütler arası ve uluslararası paydaşlarla çalışanların ilişkilerinde İslami ahlak esaslarının olumlu yönde etkili olduğu saptanmıştır. Öztürk'ün (2002) ahilik teşkilatı üzerine çalışmasına göre ise ahiler aynı dönemde faaliyet gösteren diğer dini-millî kurumlardan farklı olarak daha fazla kazanmak, spekülasyon ve serbest rekabet yerine karşılıklı işbirliği ve yardımlaşma üzerine bina olmuştur.

Müslüman çalışanlar beşeri çevreye saygılı olmalıdır. Toplumsal faydayı merkeze alıp, toplum sağlığını düşünerek üretim yapmalıdır. Mevcut şartlar içerisinde tabii çevre ile olan ilişkilerinde farkındalık sahibi olmalı, fiziksel çevreye karşı sorumluluk bilinci ile hareket etmelidir. Tabii olan unsurları iktisatla kullanmalı, tüm varlıkların haklarını korumalı, onlara merhamet ile bakmalıdır. Her ne kadar sürdürülebilirlik kavramı çalışanlardan ziyade, özellikle de işletmelerin üretimden sorumlu ekonomik karar birimleri ile ilişkili bir kavram olsa da işletmeyi oluşturan her çalışanı ilgilendirmektedir (Kuşat, 2012: 229). Handy (2002: 53) işletmelerin küresel kurumsal vatandaş olarak değerlendirilmesi gerekliliğini, kaynakların tüm insanların ortak malı olduğunu, dolayısıyla araştırma bulgularına paralel olarak kaynakların kurum ve çalışanlar tarafından verimli kullanılması gerekliliğini ifade etmiştir.

Netice itibarıyla bu araştırma kapsamında Müslüman bir çalışan nasıl olmalıdır? Sorusuna cevap verebilmek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan profilin bütüncüllüğü, araştırmanın en öne çıkan özgün boyutunu oluşturmaktadır. Araştırma ile; ihlastan niyete, Allah'ın Adil olduğunu bilmekten ahiretin varlığına, giyinme adabından toplantı adabına, nitelikli iş üretmeden paydaşlarla iletişime kadar oldukça bütüncül bir profil ortaya konulmuştur. Literatür incelendiğinde İslami bağlamda “çalışma ahlakı” veya “iş etiği” araştırmalarının ya nicel araştırma (Ali, 1992; Petty, 1995; Kaya ve Çinemre, 2013 vd.) formlarındaki sınırlı sayıda soruya indirgendiği ya da belirli kriterler baz alınarak nitel çalışmalar (Kurtuluş, 2005; Ahmad ve Owoyemi, 2012; Ustaahmetoğlu, 2019) yapıldığı görülmektedir. Ancak araştırma sonucu bizlere gösterdi ki; Kur'an-ı Kerimin tamamı, Riyaz-üs Salihin'in tamamı ve veriler doygunluk seviyesine ulaşıncaya

kadar uzmanlarla yapılan görüşmeler ile literatürde Müslüman bir çalışan profili herhangi bir sınırlamaya gidilmeden, bütüncül bir perspeftifle ortaya konularak, literatürde önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

5.2. Öneriler

Yapılan araştırmada Müslüman bir çalışanın sahip olması gereken profil ortaya konmaya çalışılmıştır. Ancak cinsiyet özelinde çalışanların sahip olması gereken profil ayrıntılı olarak incelenmemiştir. Konu ile ilgili yapılacak diğer çalışmalarda cinsiyet üzerinden modeller üzerinde çalışılabilir. Çalışan profilini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada kurum şemsiyesi altında kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu bütüncül şekilde değerlendirilmiştir. Yapılacak diğer çalışmalarda kamunun kendine has dinamikleri ile değerlendirilerek ideal bir Müslüman çalışan profili ortaya konulabilir. Ayrıca özel sektörde çalışan, kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarında çalışan Müslümanlara ilişkin de ayrı ayrı çalışmalar yapılabilir. Özellikler liyakat, kurumsal bağlılık, helal kazanç gibi bazı unsurların önem sırasının kamu-özel bağlamında farklılaşabileceği düşünülmektedir.

İçinde yaşanılan dönem itibariyle çalışma koşulları oldukça değişmektedir. Dijitalleşme, çalışma hayatının her alanını etkilemektedir. Esnek çalışma, uzaktan çalışma, serbest (freelance) çalışma gibi klasik kurum/işletme hayatından farklı çalışan profilleri ortaya çıkmaktadır. Konu ile ilgili yapılacak diğer çalışmalarda daha spesifik olarak bu gibi çalışma şartlarına ilişkin çalışan profilleri ortaya konulmaya çalışılabilir.

Çalışanlar kurumların büyüklüklerine göre çeşitli bölümlerde görev yapabilmektedir. Örneğin pazarlama, muhasebe-finance, insan kaynakları, halkla ilişkiler, dış ticaret, üretim vb. kurum içinde birbirinden oldukça farklı bölümler olabilmektedir. Yapılan bu çalışmada bölüm farklılıkları gözetilmeden bütüncül olarak çalışan özellikleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ancak her bir bölümde çalışanların profillerinin nasıl olması gerektiği ayrı ayrı çalışmalara konu olabilecek kadar değerli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla diğer çalışmalarda bu farklılıklar da gözetilerek daha spesifik çalışmaların yapılabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışmada ideal bir Müslüman çalışan nasıl olmalıdır sorusuna cevap aranılmıştır. Ancak sahada çalışanların bu profile ne kadar uzak veya yakın olduklarını ortaya koymamıştır. Dolayısıyla yapılacak diğer çalışmalarda bazı kurumlar/işletmeler özelinde durum analizleri yapılabilir, durum analizi sonrası ortaya çıkan bilişsel profile ilişkin eğitimler verilebilir, sonrasında tekrar davranışsal bağlamda durum analizi yapılarak iyileşmenin yönü ve boyutu ortaya konulabilir. Araştırma kapsamında ortaya konulan modelin gerçek hayatta karşılığını ortaya koyması, İslami bilgi düzeyinin artmasıyla çeşitli parametrelere göre performans iyileşmelerinin izlenmesinin literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. İşletmeler bağlamında ise davranışsal her bir kod üzerinden çeşitli etkinlikler, farkındalık çalışmaları yapılabilir, kurum içi tatlı bir rekabet ortamı oluşturulabilir, çeşitli ödül mekanizmaları ile ilgili kodlara sahip çalışan oranı arttırılabilir. Çalışanların her grup paydaşa yönelik ayrı ayrı davranışsal profilleri ortaya konulabilir.

6. KAYNAKÇA

- Abbas, J., A. (1988). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5), 575-583.
- Abdi, M. F., Nor, S. F. D. W. M. ve Radzi, N. Z. M. (2014). The impact of islamic work ethics on job performance and organizational commitment. *Proceedings of 5th Asia-Pacific Business Research Conference*, Kuala Lumpur, Malaysia, 1-12.
- Abdulgâki, M. F. (2001). *El- Mu'cemu'l-Mufehres li Elfâzi'l-Kur'âni'l-Kerim*. Kahire: Dâru'l-Hadis Yayınevi.
- Abeng, T. (1999). *Business Ethics In Islamic Context: Perspectives Of Muslim Business Leader. International Business Ethics, Challenges And Approaches*. Edited By; Georges Enderle, University Of Notre Dame Press, London.
- Adam, B. (2000). *Yahudilik'te Din Kavramı ve Din Anlayışı*. Dinler Tarihi Araştırmaları-II, 129-134.
- Adam, B. (2007). "Yahudilik". (Ed. Şinasi Gündüz). *Yaşayan Dünya Dinleri*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 205-266.
- Afifi, A. M. (2003). *El-İhtikâr ve Mevkîfü's-Şerîati'l-İslâmiyye minhu fî İtâri'l-'Ilâkâti'l-İktisâdiyyeti'l-Muâsıra*. Kahire: Mektebetü Vehbe.
- Adıgüzel, O. ve Yüksel, H. (2011). Tarihsel süreçte çalışma kavramı ve bir kırılma noktası olarak sanayi devrimi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(553), 69-81.
- Ahlak (2006). *İslam Prensipleri Ansiklopedisi*, 1, 63. İstanbul: İttihad Yayıncılık.

- Ahmad, S. Ve Owoyemi, M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20), 116-123.
- Akar, H. (2016). Durum çalışması. (Editörler: A. Saban ve A. Ersoy. *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri*. Ankara: Anı Yayıncılık, 139-176.
- Akarsu, B. (1967). *Ahlak Öğretileri (Mutluluk Ahlâkı)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi.
- Akça, G. (2004). Ahilik geleneği ve günümüz Fethiye esnafı. *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 14, 209-219.
- Akça, H. ve Bozatl, O. (2018). Hisbe: İslam ekonomisinde düzenleyici ve denetleyici otorite. *Rekabet Dergisi*, 1(19), 38-65.
- Akkaya, A. (2008). *Kur'ân'ın İbadetle ilgili Hükümlerinde Ahlaki Boyut*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkurt, S. (2006). *Tanah'ta Yahudi Dini Hayatına Yönelik Eleştiriler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aktan, C. (1999). *Ahlâk ve Ahlâk Felsefesi*. İstanbul: ARI Düşünce ve Toplumsal Gelişim Derneği Yayınları.
- Aktan, C. C. (2009). Ahlak Ve Ahlak Felsefesine Giriş. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 1(1). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/hiad/issue/7647/328756>
- Aktaş, H. (2014). İslam'da Çevre Bilinci Ve Eğitimi. *Electronic Turkish Studies*, 9(8), 153-170.
- Akyüz, V. (1998). *Kur'ân'da Siyâsal Kavramlar* (1. Basım). İstanbul: Kitabevi.
- Al-Aidaros, A. H. ve Mohd Shamsudin, F. (2013). Ethics and ethical theories from an Islamic perspective. *International Journal of Islamic Thought*, 4, 1-13.

- Al-Banna (1940). *Messages' Group of Imam Hasan al-Banna* (1. Basım). Alexandria: Darul Al-D'aoah Publication.
- Al-Gazali (2001). *Muslim's Morality* (16. Basım.). Beirut: Darul Al-Qalam Publication.
- Ali, A. J. (1992). Islamic Work Ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5), 507–20.
- Ali, A. J. ve Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*.
- Ali, J. A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Althof, W., ve Garz, D. (2000). *Lawrence Kohlberg: Die Psychologie Der Lebensspanne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Altıntaş, H. (1999). *İslam Ahlakı*. Ankara: Akçağ Yayınları.
- Al-Qaradawi, Y. (1985). *The Iman (Faith) and Life*. Doha: Arabia Publication.
- Al-Qaradawi, Y. (1994). *The Priorities of Understanding*. Beirut: Darul Al-Ressalh Publication.
- Al-Qaradawi, Y. (1996). *The General Characteristics of Islam* (9. Basım.). Beirut: Darul Al-Ressalh Publication.
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S. ve Al-Shamali, F. (2021). The influence of islamic work ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic Banks. *International Business Review*, 30(5), 101817.
- Amaliah, I., Aspiranti, T. ve Purnamasari, P. (2015). The impact of the values of Islamic religiosity to Islamic job satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, industrial centre. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 984-991.

- Anderson, N. (1961). *Work And Leisure*. London: Routledge&Kegan.
- Aron, R. (1986). *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri, (Çev.Korkmaz Alemdar)*. Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- Arslan, H. (2014). Kınalızâde Ali efendi'de ahlâk-din ilişkisi. *İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 49-65.
- Arslan, M. (2001b). The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlâkı*. Ankara: Siyasal Yayınevi.
- Arslan, M. (2019). İslâm iş ahlakının temelleri ve İbn Haldun'da ahlak medeniyet ilişkisi. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 101-128.
- Atay, F. ve Çankır, B. (2020). Çalışanların İşletmeye Ortak Edilmesi (Hisse Edindirme Planları) İle Çalışan Davranışları Arasındaki İlişki: Meta Analiz Çalışması. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 225-244.
- Atay, H. (2001). *Cehaletin Tahsili*. Ankara: Atay Yayinevi.
- Ateş, M. F., Sözen, H. C. ve Yeloğlu, H. O. (2014), Çalışanların eşitsizliğe yönelik algı ve tepkileri: Mavi ve beyaz yakalı çalışanların üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 106-124.
- Atkins, L. ve Wallace, S. (2012). *Qualitative Research in Education*. London: Sage Publications.
- Aydın, A. H. (2001). *Yönetimin Fonksiyonları*. Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Aydın, F. (2020). Ahlâk ve Siyasetin Belirleyici İlkesi Olarak Adâlet: Mâverî Merkezli Okuma. *Eskiye/* 42. 1077-1094.
<https://doi.org/10.37697/eskiye.764037>
- Aydın, F. (2010). *Yahudilik*. İstanbul: İnsan Yayınları.

- Aydın, İ. H. (2011). Seküler Ahlak Bağlamında Din-Ahlâk İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 0(35), 1-23. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniilah/issue/2752/36698>
- Aydın, M. (1976). “Fârâbî”nin Siyaset Düşüncesinde Saadet Kavramı”. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 21, 303-315.
- Aydın, N.T. (2015). Ahîlikte iş ve ticaret ahlakının Hz.Peygamber’in sünnetindeki temel referansları. *BEÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(1), 87-103.
- Aydın, V. (1996). *Ahlâk Dersleri*. İstanbul: Denge Yayınları.
- Aytürk, N. (2014). *Protokol Yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Babilli, M. (1972). *Şûra* (Çev. Nihat Armağan, Kemal Çobanoğlu). İstanbul: Fikir Yayınları.
- Bakır, K. (2006). Pragmatizm ve eğitime yansımaları. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14.
- Bakır, U. ve Çelik, M. (2013). *Tüketim Toplumuna Eleştirel Bir Yaklaşım: Kültür Bozumu Ve Yıkıcı Reklamlar*. Selçuk İletişim.
- Bakirov, R. (2005). *İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baron, S., W. (2007). *Modern Milliyetçilik ve Din* (çev. Mehmet Özay). İstanbul: Açılım Kitap.
- Bayraktar, M. (1992). *İslam ve Ekoloji*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Baş, T. ve Akturan, U. (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri* (3. Basım). Seçkin Yayıncılık.
- Başar, B. (2019). *Girişimcilerde Kişilik Özellikleri Ve Çalışma Ahlakı İlişkisine Yönelik Bir Çalışma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.
- Battal, F., ve Durmuş, İ. (2017). Modern Ahilik Ölçeği Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (63), 71-84.
- Bauman, Z. (2005). *Bireyselleşmiş Toplum*. (Çev. Y. Alogan). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2001 yılında yayımlanmıştır).
- Bayoğlu Kına, F. (2018). W. D. Ross'un "Prima Facie Duty" Kavramı. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 225-238.
- Bayrakdar, M. (1997). *İslam ve Ekoloji*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Bayrakdar, M. (1999). *İbn Miskeveyh*. TDV İslam Ansiklopedisi, 201-208. İstanbul.
- Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., Aras, M. ve Özdemir, S. (2015). Mavi yakalı çalışanlar: Neden akademik çalışmalar için cazip bir örneklem değil? *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 17(3), 141–157.
- Beckett, C. ve Maynard, A. (2013). *Values And Ethics In Social Work*, Ed. Gibson, S. Sage Publications.
- Bektaş, Ç. ve Köseoğlu, M. A., (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1), 145-158.
- Bektaşoğlu, M. (2002). Sosyal dayanışmada öncü kuruluş: Ahilik. *Diyanet Avrupa Dergisi*, 175(18), 46.
- Bentham, J. (1998). *Legislator of the world*. (Editörler: P. Schofield ve J. Harris). *Writings on Codification, Law and Education*. Oxford: Clarendon.
- Berfu, B. (2020). Machiavelli'nin insan doğası düşüncesinin siyaset kuramına etkisi. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(20), 106.

- Beyhakî, Ebû Bekir Ahmed b. Hüseyin b. Ali (1424/2003). *Es-Sünenü'l-kübrâ* (3. Basım, 4. Cilt). (Thk. M. A. Ata). Beyrût: Dâru'l-Kütübî'l-İlmîyye.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknikler ve Örnek Çalışmalar*. Siyasal Kitabevi.
- Bilmen, Ö. N., (1949). *Yüksek İslam Ahlakı*. Ravza Yayınları.
- Binboğa, G., Ercan, E. ve Gülova, A. (2018). Örgütsel davranışın karanlık yüzü ve türkçe literatürün incelenmesine yönelik bir araştırma. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 382-399.
- Bircan, H. H. (2001). *İslam Felsefesinde Mutluluk*. İstanbul: İz Yayınları.
- Bogdan, R. C., ve Biklen, S. K. (1992). *Qualitative Research for Education: Introduction and Methods*. Allyn and Bacon.
- Bogdan, R. ve Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Method*. Boston, USA: Allyn & Bacon.
- Bosnalı, Ö. (1986). Osmanlı Devleti'nde Ahilik Teşkilatı ve çalışma hayatı. *Karınca Dergisi*, (42), 11-39.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetim Sözlüğü*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. Bursa: Alesta Basım Yayım Dağıtım.
- Bozyiğit, A. (2016). İslâm Ahlak Öğretisinde Çevre Bilinci. *Siirt Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3(2), 9-23.
- Börk, A. ve Kavas, E. (2015). Yahudilik, Hristiyanlık ve İslam geleneklerinde iş ahlakı: Karşılaştırmalı bir analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(13), 89-101.

- Budd, J. W. (2016). *Çalışma Düşüncesi* (Çev. F. Man). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2011 yılında yayınlandı).
- Candoğan, A. ve Erigüç, G. (2006). Hastane çalışanlarının yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışma nedenlerine yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(2), 126-153.
- Castel, R. (2017). *Ücretli Çalışmanın Tarihi: Sosyal Sorunun Dönüşümü* (Çev. I. Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1995 yılında yayımlandı).
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe Giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ceylan, A. (2002). Çalışanların güçlendirilme algıları üzerine Tuzla bölgesindeki ticari bankalarda bir araştırma. *Öneri*, 5(17), 113.
- Chandler, R. C. (1994). Deontological dimensions of administrative ethics. *Handbook of Administrative Ethics*. New York: Marcel Dekker.
- Chapra, M. (1992). *Islam and the Economic Challenge*, Herndon, VA: International Institute of Islamic Thought.
- Cihan, S. (1982). Hz. Peygamberin sünnetinde yeme ve içme adabı. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (5).
- Cleave, E., Arku, G. ve Chatwin, M. (2017). Cities' economic development efforts in a changing global economy: Content analysis of economic development plans in Ontario. *Area*, 49(3), 359–368.
- Copleston, F. (2000). *Felsefe Tarihi-Yararcılık ve Pragmatiz* (Çev. D. Canefe). İstanbul: İdea Yayınları.
- Corbin, J. ve Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (3. Basım). Los Angeles, USA: Sage.

- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative*. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Creswell, J. W. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri: Beş Yaklaşımına Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni* (Çev. M. Bütün ve S. B. Demir, 4. Basım). Siyasal Kitabevi.
- Çağatay, N. (1989). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Çağatay, N. (1990). *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Çağlayan, H. (2016). Ahlâkî Davranış Açısından İnanç ve Görev Ahlakı. *E-Şarkiyat Dergisi*, 8(1), 93-107.
- Çağrııcı, M. (1988). Adalet, *DİA* 1, 341-343. İstanbul: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Çağrııcı, M. (1989). *İslâm Düşüncesinde Ahlâk*. İstanbul, 3-105.
- Çakmak İgalçı, E. E. (2020). Amellerin zahirî ve batınî yönlerini etkileyen iki kavram: Niyet ve ihlâs. *Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 114-122. doi:10.51177/kayusosder.823097
- Çelik, İ. T. (2008). *Kültürün Çalışma Ahlakı Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Çiftçi, N. (2003). Kohlberg'in bilişsel ahlak gelişimi teorisi: Ahlak ve demokrasi eğitimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 43-77.
- Çivitçi, S. (1978). *Bir Türk Kurumu Olarak Ahilik*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Daft, R. L. (1997). *Management* (4. Basım). Texas: The Dryden Pres.

- Demir, İ. (2019). *Akışkan Modernite Çerçevesinde Türkiye’de Çalışma Ahlakının Dönüşümü*. Yayımlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demirpolat A. ve Akça G. (2004). Ahilik ve Türk sosyo-kültürel hayatına katkıları. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 15, 355-376.
- Denzin, N. K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. McGraw-Hill.
- Dereli, B. (2012). İş güvencesizliği kavramı ve banka çalışanlarının iş güvencesizliğine yönelik algılarının demografik özelliklerine göre incelenmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 238.
- Develioğlu, F. (2017). *Osmanlıca-Türkçe Ansiklopedik Lûgat* (33. Basım). Aydın Kitapevi.
- Dikeçligil, B. (2005). Bilimsel paradigmların oluşumunda ve dönüşümünde sosyolojik bağlam. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Sempozyumu*, Muğla.
- Diken, A. ve Erdiren Çelebi, M. (2015). *İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi*. Bülent Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan (Ed.), Değerler Bilançosu içinde (213-247). Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Dikmen, F. (2015). Ahlak, Değerler Ve Eğitimi. *BEÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 167-174.
- Diyanet İşleri Başkanlığı (2007). *İslam’a Giriş: Ana Konulara Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Doğan, İ. (2006). Medya ve etik: Eleştirel bir giriş. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 23, 1-26.
- Doğan, N. (2007). *İş Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü ve Bir Araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Donald, M. N. ve Havighurst, R. J. (1959). The meaning of leisure. *Social Forces*, 7, 357-360.
- Döndüren, H. (2019). Narh. <https://sorularlailamiyet.com/kaynak/narh> adresinden 25 Mayıs 2021 tarihinde alınmıştır.
- Drucker, F. P. (1996). *Gelecek İçin Yönetim, 1990'lar ve Sonrası* (Çev: F. Üçcan). Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Dubin, R. (1958). *The World of Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Duman, D. Ve Bayburt, B. (2018). Türkiye İşçi Tarihine Kısa Bir Bakış ve İşçilerin İlk Kitlesele Yürüyüşü: Çorum Belediye İşçilerinin Yürüyüşü. *Belgi Dergisi, Pamukkale Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayınları*, 2(16), 944 – 960.
- Durgut, N. Ve Ortaq, K. (2019). Ahmedî Divanı'nda Zekât. *Türk Uluslararası Dil, Edebiyat ve Halkbilimi Araştırmaları Dergisi*, 7(16), 335.
- Durmaz, Y. ve Oruç Bahar R. (2011). Tüketicilerin satın alma davranışları üzerinde sosyolojik faktörlerin etkisinin incelenmesine yönelik bir çalışma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (elektronik)*, 10(37), 60-77.
- Düşükcan, M. ve Başdaş, O. (2019). Ahilik ilke ve uygulamalarının günümüz Kobi'lerine yansıması: Elazığ ili örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 866-881.
- Efil, İ. (2010). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Bursa: Dora Yayınları.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye'de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Ekinci, Y. (2016) *Ahilik*. İstanbul: Mihrabad Yayınları.
- Elmalı, O. (2005). *Bertrand Russell'da Ahlak Felsefesi*. İstanbul: Ataç Yayınları.

- Erbaş, A. (2004). *Hristiyanlıkta Reform ve Protestanlık Tarihi*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Erdem, Z. (2005). Sanayi işçisinden bilgi işçisine: Yeni ekonominin değişen işçi tipi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 541-566.
- Eren, M. (2015). Uygulanabilirlik sorunu açısından söylem etiği ile küresel ahlak düşüncesinin karşılaştırılması. *Kelâm Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 735- 750.
- Eriş, E. D., Timurcanday Özmen, Ö. N. ve Yanar Bayam, B. (2020). Mavi-Beyaz Yaka Dönemi Bitti mi? İş Yaşamında Alternatif Yaka Renkleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 259-269. DOI: 10.19168/jyasar.627208
- Erişçi, L. (1997). *Türkiye’de İşçi Sınıfının Tarihi (özet olarak)*. Kebikeç Yayınları.
- Erken, B. (2010). *Çalışma Ahlakının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Bilecik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Erkuş, A. ve Tabak, A. (2009). Beş faktör kişilik özelliklerinin çalışanların çatışma yönetim tarzlarına etkisi: Savunma sanayiinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 213-242.
- Eroğlu, İ. ve Çelik, Ö., G., F. (2018). İktisadi Ve Sosyal Boyutuyla İslamda Çalışma. In International Congress Of Islamic Economy, Finance And Ethics, 129.
- Esen, D. (2020). Teleolojik Ve Deontolojik Kuram Bağlamında İşletmelerin Etik Çalışmalarının Analizi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi Özel Sayısı, 296-320. doi: 10.18070/erciyesiibd.846523
- Ez-Zemahşerî, Ebü’l-Kâsım Cârullah Mahmûd b. Ömer b. Muhammed (2009). el-Keşşaf An Hakaiki’t-Tenzil ve Uyuni'lEkavil Fî Vücuhi't-Te’vil (Thk. M. A. Şâhîn). Lübnan: Dâru’l-Kütübi’l-İlmiyye.

- Farabi (1983). Tahsîlü's-saade, thk. Cafer Ali Yasin, Beyrut, Dâru'l-Endülüs.
- Febvre, L. (1995). *Uygarlık, Kapitalizm ve Kapitalistler* (Çev. M. A. Kılıçbay). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Ferrell, O., Fraedrich, J., ve Ferrell, L. (2005). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Feten, M. H. (2016). *Çalışma Ahlakını Etkileyen Faktörler Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Firth, R. 1948. Anthropological Background To Work. *Occupational Psychology*, 22: 94-102.
- Flick, U. (2014). *An Introduction To Qualitative Research*. Sage.
- Formiga, N., Fleury, L. F., Fandino, A. M. ve Souza, M. A. (2016). Empirical evidence of an organizational anomie the measure in Brazilian workers. *Revista de Psicología*, 18(1), 134-149.
- Fukuyama, F. (2015). *Tarihin Sonu ve Son İnsan* (Çev. Z. Dicleli). İstanbul: Profil Yayıncılık. (Eserin orijinali 1992 yılında yayımlandı).
- Gazali, M. (1990). *İhyau Ulumi'd-Din, I-IV* (Çev. M. A. Müftüoğlu). İstanbul: Tuğra Neşriyat.
- Gelici, M. (2007). *Protestan İş Ahlakı İle Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji* (Çev. H. Özel ve C. Güzel). Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Giddens, A. (1994). *Modernliğin Sonuçları*. (Çev. E. Kuşdil). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Glesne, C. ve Peshkin, A. (1992). *Becoming Qualitative Researchers an Introduction*. Longman Group Ltd.

- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi: Çalışmanın Dönüşümleri/ Anlam Arayışı* (Çev. I. Ergüden). İstanbul: Ayrıntı Yayınevi. (Eserin orijinali 1988 yılında yayımlandı).
- Gök, S. (2008). İş etiği. (Editör: P. Tınaz), *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gök, S. G. ve Akgemci, T. (2018). Farklı inançlara sahip çalışanlar açısından çalışma ahlakı değerlerinin iş performansı üzerindeki etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(1), 41-60.
- Gökbek, A. (2006). Ahiliğin Sosyo-Ekonomik İşlevleri. 2. *Ahi Evran-ı Veli Ahilik Araştırmaları Sempozyumu*, Kırşehir, Ahi Evran Üniversitesi AKAM Yayınları.
- Gökçe, O. ve Örselli, E. (2011). Kamu yönetiminde etik ve etik dışı davranış algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(7), 45-66.
- Gözden, M. E. (2000). *Kur'an'da (Sosyolojik Bir Kavram Olarak) Liderlik*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1982). Epistemological and methodological bases of naturalistic inquiry. *Educational Communication and Technology Journal*, 30(4), 233-252.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1994). *Competing Paradigms in Qualitative Research*.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of Qualitative Research*, 2(105), 163-194.
- Guenon, R. (1990). *Niceliğin Egemenliği ve Çağın Alâmetleri* (Çev: Mahmut Kanık). İnsan Yayınları.

- Gulfood (2016). *Halal World Food*. <http://www.gulfood.com/page.cfm/Link=264/t=m/goSection=46>.
- Güler, İ. ve Onat, H. (2005). *Dine Yeni Yaklaşımlar*. Açıköğretim Fakültesi Yayınları, No: 611.
- Güler, M. (2020). Nedenleri ve sonuçları bakımından mobbing. İş, güç. *The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 22(1).
- Güngör, B. (2021). 1960'lı Yıllarda Türk Solunun Almaşıklığı: Sosyalizm ve Milliyetçilik. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 859-890.
- Güngör, E. (1995). *Türk Kültürü ve Milliyetçilik*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Gürer, B. (2013). Din eğitiminde bir değer olarak “kul hakkı” kavramı: İmam Hatip Liseleri Meslek Dersleri ve Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi ders kitapları üzerine bir inceleme. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (44), 205-246.
- Gürkan, S. L. (2010). *Yahudilik*. İstanbul: İsam Yayınları.
- Gürsoy Ulusoy, Ş. (2018). Mekansız zamanlar zamansız mekanlar arasındaki plaza çalışanı beyaz yakalar. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 3(1), 241-261.
- Hallier, F. M. (2020). Felsefede egoizm. *Gorgon*, 11, 78-91.
- Handy, C. (2002). What's business for. *Harvard Business Review*, 80(12), 49-55.
- Hardt, M. ve Negri, A. (2012). *İmparatorluk*. (Çev. A. Yılmaz). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. (Eserin orijinali 2000 yılında yayımlandı).
- Hayati, K. ve Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.

- Hazıroğlu, T. (2019). Modern Dünya Bağlamında İnsan Kaynakları Kavramının Eleştirisi ve İnsan Değerleri Fikrinin Doğuşu. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 5 (1) , 93-115. DOI: 10.25272/ijisef.455846
- Hearnshaw, L. S. 1954. Attitudes to work. *Occupational Psychology*, 28, 129-139.
- Heflin, L. J. ve Simpson, R. L. (1998). Interventions for children and youth with autism: Prudent choices in a world of exaggerated claims and empty promises. Part I: Intervention and treatment option review. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 13, 194-211.
- Heller, A. (2006). *Bir Ahlak Kuramı* (Çev. A. Yılmaz, K. Tütüncü ve E. Demirel), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Helmy, S. Labib, A. ve AbouKahf, A. (2014). The impact of Islamic values on interpersonal relationship conflict management in Egyptian business organizations “an applied study”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 1090-1110.
- Helmy, S., Labib, A. ve AbouKahf, A. (2014). The impact of Islamic values on interpersonal relationship conflict management in Egyptian business organizations “an applied study”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 143, 1090-1110.
- Hill, M. (2002). *The How And Why Of Love: An Introduction To Evangelical Ethics*. Matthias Media.
- Holloway, I. ve Wheeler, S. (1996). *Qualitative Research for Nurses*. Blackwell Science Ltd.
- Hosbawm, E. J. (1998). *Sanayi ve İmparatorluk* (Çev. A. Ersoy). Ankara: Dost Kitabevi Yayınları. (Eserin orijinali 1969 yılında yayımlandı).
- Hosmer, L. R. T. (1996). *The Ethics of Management* (3. Basım.). Chicago: Irwin.

- Hu, X., Kaplan, S. ve Dalal, S. R. (2010). An examination of blue versus white collar workers' conceptualization of job satisfaction facets. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 317-325.
- Huberman, L. (2002). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*. (Çev. M. Belge). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1963 yılında yayımlandı).
- Husin, W. N. W. ve Kernain, N. F. Z. (2020). The influence of individual behaviour and organizational commitment towards the enhancement of Islamic work ethics at Royal Malaysian Air Force. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 523-533.
- İlgar, M. Z. ve İlgar, S.C. (2013). Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (temellendirilmiş kuram). *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 197-247.
- İbn Teymiyye, (1983). Ebü'l-Abbas Takıyyüddin Ahmed b. Abdülhalim. *El-Hisbe fî'l-İslâm (thk. Seyyid b. Muhammed b. Ebû Sa'de)*. Riyad
- İlyasoğlu, A. (1994). *Örtülü Kimlik*. İstanbul: Metis Yayınları.
- İnalcık, H. (1967). Capital formation in the Ottoman Empire. *Journal of Economic History*, 29, 97-140.
- İnan, A. (1999). *Çağdaş Egemenlik Teorisi ile Kur'an'ın Hakimiyet Kavramının Karşılaştırılması*, Ankara.
- İpek, M. (2014). İslam Kültürü Açısından Çevre-İnsan İlişkisi Üzerine. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, XIV(3), 227-240.
- İsfahânî, R. (1992). *Müfredâtü Elfâzi'l-Kur'an, (S, A. Dâvûdî, Tahk.)*. Dimeşk: ed-Dâru's Şâmiyye ve Dâru'l-Kalem.
- İyicil, A. G. (2021). Sağlık sektörü çalışanlarının pandemi sürecindeki çalışma yükümlülüklerinin iş ahlakı kapsamında değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 158-186. doi: 10.14520/adyusbd.786760.

- Jain T. R, Khanna O. P, Grover M. L. ve Singla R. K. (2006). *Industrial Sociology, Economics and Management*. New Delhi: V.K. Publications.
- Jones, H. B. (1997), The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50(7), 757-778.
- Kagermann, H., Helbig, J., Hellinger, A. ve Wahlster, W. (2013). *Recommendations for implementing the strategic initiative INDUSTRIE 4.0: Securing the future of German manufacturing industry; final report of the Industrie 4.0 Working Group*. Forschungsunion.
- Kalemci, R. A. ve Kalemci Tuzun, I. (2019). Understanding Protestant and Islamic work ethic studies: A content analysis of articles. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 999-1008.
- Kanik, İ. (2019). *Ahilik Kültürü ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kanbur, H. (2021). *Kişisel Ahlak Ve Kurum Ahlakının Muhasebecilerin Ahlaki Karar Almalarındaki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Kant, I. (2013). *Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi* (Çev. İoanna Kuçuradi), Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kapı, H. ve Aybas, M. (2009). “Yahudi, Hristiyan ve İslam geleneklerinde iş ahlakına bakış: karşılaştırmalı bir yaklaşım. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 73-94.
- Karadavi, E. Y. (2019). *İslam'da Çevre Bilinci* (Çev. Ed. Prof. Dr. Mehmet Akbaş). Nida Yayıncılık, İstanbul.
- Karagözoğlu, H. (2009). Ahlak Düşüncesinde Siyaseti Aramak: İbn Miskeveyh'de “Adalet” Kavramının Siyasi Yansımaları. *Divan Dergisi*, Cilt 14, Sayı: 27, 93-118.

- Karakaya, F. (2021). *Fen Lisesi Öğrencilerinin Stem Entegrasyon Süreçlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakaş, A. (2015). *20. Yüzyıl Hadis Eksenli Oksidentalizm Çalışmaları: Fuat Sezgin Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karakuş, A. (2020). Ulus-Din İlişkisi Bağlamında Yahudi Milliyetçiliğinin Temelleri Ve Politik Yansımaları. *Anasay*, 4(13), 125-148. DOI: 10.33404/anasay.741281
- Karaman, H. (1986). *Ana Hatlarıyla İslam Hukuku* (3 Cilt). İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karataş, Z. (2017). Sosyal Bilim Araştırmalarında Paradigma Değişimi: Nitel Yaklaşımın Yükselişi. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 68-86 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/tushad/issue/31792/350444>
- Kartal, M. T. (2018). Türkiye’de Faizsiz Bankacılık Alanında Yayınlanmış Tezlerin Analizi. *Maliye ve Finans Yazıları*, (110), 175-198. DOI: 10.33203/mfy.421353
- Kaya, M. ve Çinemre, S. (2013). Çırakların Dini İnançlarına Göre İş Ahlakı Düzeylerinin İncelenmesi (Ordu İli Örneği). *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (1), 7-24. DOI: 10.18498/amauid.21305
- Keat, R. ve Urry, J. (1994). *Bilim Olarak Sosyal Teori*. (Çev. N. Çelebi). Ankara: İmge Yayınevi.
- Kellner, M. (1993). *Jewis Ethics, A Companion To Ethics*. Blackwell Publishing, London.

- Kemal, N. (1962). *Renan Müdâfaanâmesî (İslâmiyet ve Maârif)* (Haz. M. F. Köprülü). Ankara: Millî Kültür Yayınları.
- Kenan, Ö. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1).
- Kenny, M. (1997). *Goodbye to Catholic Ireland*. London: Sinclair and Stevenson Ltd.
- Kesgin, A. (2009). Dinî araştırmalar. *Etik Üstüne*, 12(35), 143-160.
- Kılıç, R. (2000). İslam ve çalışma üzerine felsefi bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 41(1), 117-136.
- Kılıç, R. (1996). *Ahlâkın Dini Temeli*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı.
- Kınalızâde, A. E. (1974). *Ahlâk-ı alâî*. (Haz. H. Algül), Tercüman 1001 Temel Eser, İstanbul.
- Kınran, Ş. B. (2006). *İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıyak, A. (2014). *Yahudilik'te Ahlak, Değer ve İdeal İnsan Tasavvuru*, (Ed. Cengiz Gündoğdu). İnsani Değerlerin Yeniden İnşası Sempozyumu.
- Kisbet, M. (2019). İslâm Hukuku'nda ayıplı mal satışından tüketicinin korunması. *İhya Uluslararası İslâm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 161-195.
- Kitab-1 Mukaddes. Erişim 7 Ağustos 2022.
<https://www.isnadsistemi.org/guide/isnad2/isnad-dipnotlu/5-kitab-i-mukaddes/5-1-kitab-i-mukaddes-basili/>
- Koca, S. (2011) *Selçuklu Devri Türk Tarihinin Meseleleri*. Ankara: Berikan Yayınevi.

- Kocabaş, F. (2004) Endüstri ilişkilerindeki dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 33-54.
- Koç, B. (2006). İşletmelerin finans olanakları ve iç işleyişleri. *OTAM*, (20).
- Koçak, O. ve Gürün, F. (2015). Ahilik geleneğinin günümüzde sosyal içerme politikalarına olabilecek katkıları. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 126-143.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım, 2011.
- Koehn, D. R. (1974). Normative ethics that are neither teleological nor deontological. *Metaphilosophy*, 5(3), 173-180.
- Kohler, K. (1901). "Chosen People". *The Jewish Encyclopedia IV*. New York and London.
- Kojeve, A. (2004). Hegel Felsefesine Giriş. (Çev. S. Hilav), İstanbul: Yapı Kredi Yayınları. (Eserin orijinali 1947 yılında yayımlandı), 74.
- Koparal, C. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. (Editör: İ. Özalp), *Yönetim Kavramı*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kök, S. B. (2012). İş Ahlakı ve Etik Yaklaşımlar. (Editörler: Ö. Torlak ve F. Dalyan), *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını, 58-86.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: the assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 214-222.
- Kulce, R. (2020). Temel Etiği Kuramları. <https://cahitcengizhan.com/temel-etigi-kuramlari/> adresinden 15 Mayıs 2021 tarihinde alınmıştır.
- Kumar, N. ve Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*.

Kur'an Meali. <https://kuran.diyamet.gov.tr/> adresinden 10 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.

Kurt, A. (2009). *İslam Çalışma Ahlakı*. Bursa: Emin Yayınları.

Kurt, A. (2009). *İşadamlarında Dindarlık ve Dünyevileşme*. Bursa: Emin Yayınları.

Kurt, H. (2015). Elmalılı Muhammed Hamdi Yazır'ın Tasavvuf Anlayışı. *Diyanet İlmi Dergi*, 51(3), 163-201.

Kurtuluş, B. (2001). İş ahlakı: Geçmişte ve günümüzde. *Sosyal Siyaset Konferansları* 50. Kitap, 738-759.

Kuşat, N. (2012). Sürdürülebilir işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik ve içsel unsurları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 227-242.

Küçük, A., Tümer, G. Küçük, M. A. (2011). *Dinler Tarihi*. Ankara: Berikan Yayınevi.

Küçükoğlu, M. (2012). Etik değerler ve etiğin kurumsallaşması. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 177-185.

Linton, R. (1936). *The Study of Man*. New York: Appleton Century Company, Inc.

López-Bonilla, L. M., Reyes-Rodríguez, M. C. ve López-Bonilla, J. M. (2020). Golf tourism and sustainability: Content analysis and directions for future research. *Sustainability*, 12, 1-18.

Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N., (2007). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.

Maciejewska, R. (2016). Employee anomie in the organization. *Annales Universitatis Mariae CurieSkłodowska*, 41(2), 159-172. 02.03.2018 tarihinde <http://journals.umcs.pl/i/article/viewFile/4653/4005> adresinden alınmıştır.

- Macit, M. H. (2009). Deontological criticism of teleological ethics conception (Utilitarian ethics and duty ethics). *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Felsefe Dergisi*, 13, 83-91.
- Man, F. (2013). Akışkan zamanlarda eğretilişme: Ulusal istihdam stratejisi üzerine bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, (1), 229- 252.
- Mansor, N., ve Ali, M. A. M. (1998). An exploratory study of organisational Flexibility in Malaysia: A research note. *International Journal of Human Resource Management*, 9(9), 506–515.
- Marshall, C. ve Rossman, G.B. (2006). *Designing Qualitative Research* (4. Basım). Sage.
- Marshall, G. (2009). *Sosyoloji Sözlüğü* (Çev. O. Akinhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mat, H., (2015). *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Derslerinin Meslek Lisesi Öğrencilerine İş Ahlakı Kazandırılmasına Etkisi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erzurum.
- Mâverdi, Ebu'l-H. (1981). *Kitâbu teshîlu'n-nazar ve ta'cîli'z-zafer fî ahlâki'l-melik ve siyâseti'l-mülk*, (M.H. es-Serhân, Tahk.). Beyrût: Dâru'n-nahdati'l-arabiyye.
- Maxwell, J. C. (2010). *Liderlik 10*. İstanbul: Arıtan Yayınevi.
- McCormick, R. ve James, M. (1990). *Curriculum Evaluation in Schools* (3. Basım). London: Routledge.
- Mengüşoğlu, T. (1983). *Felsefeye giriş*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation: Revised and Expanded from Qualitative Research and Case Study Applications in Education*. San Fransisco, USA: Jossey-Bass.

- Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çev. S. Turan). Nobel.
- Mertens, D. M. (2014). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. Sage.
- Miles, M. B. ve Huberman, A. M. (2016). *Genişletilmiş Bir Kaynak Kitap: Nitel Veri Analizi* (Çev. S. Akbaba Altun ve A. Ersoy). Ankara: Pegem Akademi.
- Miller, G. (1980). The interpretation of non-occupational work in modern society: A preliminary discussion of typology. *Social Problems*, 27, 381-391.
- Mirze, S. K. (2010). *İşletme*. Literatür Yayıncılık.
- Miskeveyh, İ. (2017). *İbn Miskeveyh Ahlak Eğitimi Tehzibu'l ahlak*. (A. Şener, İ. Kayaoğlu ve C. Tunç, Çev.) İstanbul: Büyüyenay Yayınları.
- Miskeveyh, İ. (2017). *Tehzibu'l-Ahlâk*. (Çev. A. Şener, İ. Kayaoğlu, C. Tunç). İstanbul: Büyüyen Ay.
- Miskeveyh, İ. (1983). *Ahlâkı Olgunlaştırma*. (Çev. A. Şener, C. Tunç, İ. Kayaoğlu). Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Mohammed, A. (2011). The role of yemeni accountants in fighting corruption. *The Legal Accountant*, 15(9), 30-37.
- Morgan, D. L. ve Morgan, R. K. (2008). *Single-Case Research Methods For The Behavioral And Health Sciences*. Sage.
- Morse, N. C. ve Weiss, R. C. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Naumes, W. ve Naumes M. J. (1999). *The Art and Craft of Case Writing*. Thousand Oaks, Sage Publications.

- Navaro-Yaşın, Y. (2012). Kimlik Piyasası, Metalar, İslamcılık, Laiklik. (Editörler: D. Kandiyoti ve A. Saktanber), *Kültür Fragmanları*. İstanbul: Metis Yayınları, 229-258,
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7. Basım). Essex: Pearson Education Limited.
- Neuman, W. N. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri Nitel ve Nicel Yaklaşımlar* (Çev. S. Özge, 1. Cilt). Yayınodası.
- Nursî, B. S. (1995a). *Risâle-i Nur Külliyyâtı: Sözler*. İstanbul: Envar Neşriyat.
- Nursî, B. S. (1995b). *Risâle-i Nur Külliyyâtı: İşarat-ül İ'caz*. İstanbul: Envar Neşriyat.
- Nursî, B. S. (1995c). *Risâle-i Nur Külliyyâtı: Lemalar*. İstanbul: Envar Neşriyat.
- Nursî, B. S. (1995d). *Risâle-i Nur Külliyyâtı: Şualar*. İstanbul: Envar Neşriyat.
- Oktay, A. S. (2005). *Kınalîzâde Ali Efendi ve Ahlâk-ı Alâî* (Vol. 130). İz Yayıncılık.
- Omay, U. (2000). *Hıristiyan Düşüncesinde Ekonomi ve Sosyal Siyasetin Temelleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öktem, Ü. (2005). Fenomenoloji ve Edmund Husserl'de apaçıklık (Evidenz) problemi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(1), 27-55.
- Ören, D. D. K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7575/99440>
- Öz, H., Dönmez, B. ve Akdağ, G. (2020). İş yerinde cinsel taciz ile iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkileri: kadın mutfak çalışanları örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 3842-3854.

- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: Sosyal bilimlerde yöntembilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Özdemir, O. (2007). *Yeni Bir Çevre Eğitimi Perspektifi: Sürdürülebilir Gelişme Amaçlı Eğitim*.
- Özdemir, S. (2009). Ahlak kitaplarımız. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 22.
- Özden, H. Ö. (2017). *Ahilik ve Erzurum*. İstanbul: Bilge Kültür Sanat Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (1997). *Ahilik Teşkilatından Günümüz İşletmelerine İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışı*. Kayseri: Cihan Ofset.
- Yener, Ö. (2011). Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4, 176.
- Özerkmen, N. (2004). Ahiliğin Tarihsel– Toplumsal Temelleri ve Temel Toplumsal Fonksiyonları– Sosyolojik Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 44(2), 57-78.
- Özgener, Ş. (2009). *İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım* (2. Basım). Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgür, Y. (2007). *Sosyal Sorumluluk Kampanyaları ve Marka Yönetimi*, Yayınlanmamış yüksek lisans projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkul, A. S. (2007). *Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler*, Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış

yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Özsoy, İ. (1993). *Faiz ve Problemleri*. İzmir: Nil Yayınları.

Özsoy, Ö. ve Güler, İ. (1997). Konularına göre Kur'an - sistematik Kur'an fihristi. Ankara: Fecr Yayınları.

Öztürk, M. (2008). Kur'an'ın Kur'an'la Tefsiri: Bir mahiyet soruşturması. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD)*, 8(2), 1-20.

Öztürk, N. (2002). Ahilik Teşkilatı ve günümüz ekonomisi, çalışma hayatı ve iş ahlakı açısından değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 43-57.

Patton, M. Q. (1987). *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*. Sage

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. Sage.

Pava, M. (1998). The Subtence Of Jewis Business Ethics. *Journal Of Business Ethics*, 17(6), 603-618.

Pekdoğru, Y. (2018). Kelam ve tasavvuf açısından marifetullah. *Akademiar Akademik İslam Araştırmaları Dergisi*, (5), 161-163.

Penpece, D. (2006). *Davranışlarını Belirleyen Etmenler: Kültürün Tüketici Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

Peter Galie-Christopher Bopst (2006). Machiavelli & modern business: Realist Thought in Contemporary Corporate Leadership Manuals. *Journal of Business Ethics*, 65(3), 236.

Petty, G. C. (1995). Adults in the work force and the occupational work ethic. *Journal of Studies in Technical Careers*, 25(3), 122-140.

- Pojman L. P. ve Fieser, J. (2012). *Ethics: Discovering Right and Wrong*. Boston: Wadsworth.
- Polanyi, K. (2011). *Büyük Dönüşüm: Çağımızın Siyasal ve Ekonomik Kökenleri*. (Çev. A. Buğra). İstanbul: İletişim Yayınları. (Eserin orijinali 1944'te yayımlandı).
- Poppleton S., Briner, R. B. ve Kiefe, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white- and blue-collar workers. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 81(3), 481-502.
- Rachman, D., Michael H. M., Courtland, L. B. ve Thill, J. V. (1993). *Business Today*. New York: McGraw-Hill.
- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D. ve Azeem, M. U. (2020). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International Journal of Psychology*, 55(3), 332-341.
- Randeree, K. ve El Faramawy, A. T. (2011). Islamic perspectives on conflict management within project managed environments. *International Journal of Project Management*, 29(1), 26-32.
- Rawls, J. (1984). *The Right And Good Contrasted, Liberalizm and It's, Critics, Edit: Michael Sandel*, New York: New York University Press.
- Rice, G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. *Journal of Business Ethics*, 18(4), 345-358.
- Rifkin, J. (1995). *The End of Work: The Decline of The Global Labor Force and The Down of The Post-Market Era*. (Tenth edition). New York: A Jeremy P. Tarcher/Putnam Book.
- Roberts, P. ve Priest, H. (2006). Reliability and validity in research. *Nursing Standard*, 20, 41-45.

- Rokhman, W. (2010). The effect of islamic work ethics on work outcomes. *EJBO- Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Rose, P., Beeby, J. ve Parker, D. (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 21(6), 1123-1129.
- Rozell, E. J., Pettijohn, C. E. ve Parker, R. (2011). White VS. Blue: Does the collar color affect job attitudes and behaviors?, *Academy Of Strategic Management Journal*, 10(1), 65-79.
- Rüzgar, N. (2020). İslam geleneğine göre yöneticilerin ve liderlerin taşıması gereken özellikler. *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 72-96 .
- Sabuncuoğlu, Z. (2010). *İşletmelerde Halkla İlişkiler*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Saruhan, M., S. (2014). İslam Düşüncesinde Ahlâk İlmi. *Eskiye / 28*, 53-66.
- Savran, G. (2007). *Etik iklim ve Tükenmişlik Sendromunun Kalite Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, İzmir.
- Saygılı, S. (2019). Doğu ve Batı Düalizminde İslam Medeniyet Tarihinin Oksidental Düşünürü Fuat Sezgin ve Bilim Tarihi Anlayışı. *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi*, 10-31.
- Schlegelmilch, B. B. (1998). *Marketing Ethics: An International Perspective*. London: International Thomson Business Press.
- Seale, C. (1999). Quality in qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 5(4), 465-478.
- Shimmin, S. (1966). Concepts of work. *Occupational Psychology*, 40, 195-201.
- Sibbon, E. B. (1991). *İşletmelerde İşgücü Verimliliğinin Arttırılması*, Çev: Sinan Artan- İnci Artan. İstanbul: Bilim Teknik Yayınevi.

- Soha, H. M., Osman, A., Salahuddin, S. N., Abdullah, S. ve Ramlee, N. F. (2016). The relationship of work influence, sense of community and individual spirituality towards organizational performance. *Procedia Economics and Finance*, 35, 591-596.
- Soyer, S. (1996). *Çalışma Sosyolojisi*. Saray Yayınları.
- Soysal, A., Yağar, F., Koz, T. ve Tunç, M. (2016). Sağlık kurumlarında yönetici ve diğer sağlık personeli arasındaki iletişim sorunları: Kahramanmaraş Halk Sağlığı Müdürlüğü örneği. *Ber Journal*, 7(3), 183-195.
- Sözen C., Yeloğlu, H. O. ve Ateş, F. (2009). Eşitsizliğe karşı sessiz kalma: Mavi yakalı çalışanların motivasyonu üzerine görgül bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 395-408.
- Stake, R. E. (1995). *The Art of Case Study Research*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1975). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mcgraw Hill.
- Stewart, T. A. (1997) *Entelektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği*. (Çev. N. Elhüseyni ve Z. Dicleli). İstanbul: MESS Yayınları.
- Sunar, C. (1980). *İbn Miskeveyh ve Yunan'da ve İslam'da Ahlak Görüşleri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi.
- Şeker, M. (2011). *Türk-İslam Medeniyetinde Ahilik ve Fütüvvet-Namelerin Yeri*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.
- Şengül, F. N. (2017). *İslam Çalışma Ahlakı ve İktisadına Din Sosyolojik Bir Bakış* Yayımlanmamış doktora tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şeybani, E. A. M. b. H.b. F. el-H. (1997). *Kitâbü'l-Kesb (Risâletân fî'l-kesb'in içinde)*, (thk. Süheyl Zekkâr). Beyrut.

- Şimşek, B. (1999). *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tesbit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma (Bursa İli İmalat Sanayi İşletmelerindeki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama)*. Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tabakoğlu, A. (2003). *İslam ve Ekonomik Hayat*. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları.
- Tatar, B. (2009). *İslam Düşüncesine Giriş*. İstanbul: Dem Yayınları.
- Tawney R.H. (1980). *Religion and the Rise of Capitalism*. Penquen books, London
- T.C. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü (2021). Adli İstatistikler.
<https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/310520221416422021H%C4%B0ZMETE%C3%96ZELK%C4%B0TAP.pdf>, adresinden 24 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- TDK. (2011). Türkçe Sözlük-Etik. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 16 Mayıs 2021 tarihinde alınmıştır.
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-182.
- Thompson, B. (2002). *Yeni Yöneticinin El Kitabı* (Çev. V. G. Diker). İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Tokgöz, F. (2019). *Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliğinin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Kastamonu İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Kastamonu Üniversitesi.
- Topçu, N. (2017). *Ahlâk*. İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Torlak, Ö. (2009). *Pazarlama Ahlakı* (5. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Torlak, Ö. ve Dalyan, F. (2018). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Tortop, N. (1985). *Kamu Personel Yönetimi*. Ankara: “S” Yayınları.
- Tortop, N., İşbir, E., Aykaç, B. (1999). *Yönetim Bilimi* (3. Basım). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Torun, İ. (2002). Kapitalizmin Zorunlu Şartı “Protestan Ahlak”. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 89-98.
- Transparency International. (2021). Corruption perceptions index 2021. https://www.transparency.org/en/cpi/2021?gclid=EAIaIQobChMIhOnR6MiE-QIVJo1oCR32pgm8EAAAYASAAEgLXB_D_BwE_ adresinden 18 Haziran 2022 tarihinde alınmıştır.
- Tunçay, S. (2009). *İş Ahlakı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Turan, A. ve Gümüş K. S. (2015). Türk dünyasında kültür, sosyal dayanışma ve birlik köprüsü olarak ahilik teşkilatı ve bu bağlamda Türk devletine öneriler. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 598-599.
- Turan, B. ve Haşit, G. (2017). Beyaz yakalı çalışanlarda örgütsel sessizlik: banka şubesi çalışanları üzerinde bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 6(3), 22-36.
- Turan, S. (2006). *Kur’ân’da İtâat Kavramı*. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Turgut, T. ve Tevrüz, S. (2003). Çalışma amaçları, meslekler ve çalışmaya ayrılan zaman. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 57-80.
- Turhan, A. (2010). *Kur’an’da Yönetim Kavram ve İlkeleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Türk, Z. (2004). *Muhasebe Meslek Ahlakı*. Adana: Nobel Kitabevi.

- Türkçapar, M. H., ve Sargın, A. E. (2012). Bilişsel davranışçı psikoterapiler: tarihçe ve gelişim. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 7-14.
- Türkdoğan, O. (1981). *Endüstri Sosyolojisi, Türkiye'nin Endüstrileşmesi: Dün-Bugün-Yarın*. Töre Devlet Yayınevi, Ankara.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Uğur, S. S. ve Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.
- Ulus, E. A. (2007). *Kur'an'da Mele' ve Mütref Kavramları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ulusal, C. ve Acar, A. C. (2007). *Kurumsal Yönetişim ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*.
- UNDP (2015). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları. <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals.html> adresinden 20 Mayıs 2021 tarihinde alınmıştır.
- Ustaahmetoğlu, E. (2019). Protestan iş ahlakına karşı islam iş ahlakı. *İslam Ekonomisi ve Finansı Dergisi (İEFD)*.
- Ülgener, S., (1981). *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*. İstanbul: Der Yayınları.
- Ülken, H. Z. (2001). *Ahlak*. İstanbul: Fırat Yayıncılık.
- Ülkü, H. Y. (2019). *Diyanet İşleri Başkanlığında görevli Kur'an Kursu Öğreticilerinin Hadis Bilgileri Üzerine Bir Alan Araştırması (Konya-Merame ve Kocaeli-Gebze Örneği)* Yayımlanmamış doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

- Ülkü, S. (2015). Üç semavî dine ait prensiplerin muhasebe biliminin oluşumu üzerindeki muhtemel etkileri. *Uluslararası İslam Ekonomisi ve Finansı Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 171-197.
- Ünal, A. (2011). Çalışma ahlakı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye'de çalışma ahlakı. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (44).
- Ünal, A. ve Çelik, İ. T. (2010). Çalışma ahlakı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye'de çalışma ahlakı. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 217-240.
- Üstün, F. ve Koca Ballı A., İ. (2021). *Örgütsel Davranış: Şimdi Bu Konular Konuşuluyor*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vallentyne, P. (1987). The teleological/deontological distinction. *The Journal of Value Inquiry*, 21(1), 21-32.
- Vankulu, M. E. (2015). *Vankulu Lügati. C.2*. İstanbul: Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı.
- Vatandaş, E. (2021). İbn Miskeveyh'in Ahlak Penceresinden Adalet Anlayışı ve İktisadi Meselelere Etkisi. *Maruf İktisat İslam İktisadi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 11-24.
- Veblen, T. (2014). *Aylak Sınıfın Teorisi* (Çev. E. Günsel). Ankara: Tutku Yayınevi. (Eserin orijinali 1899 yılında yayımlandı).
- Warr, P. (1981). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine*, 12, 7-11.
- Weber, M. (1993). *Sosyoloji Yazıları* (Çev. Taha Parla). İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Weber, M. (2013). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu* (Çev. G. Rızaoğlu). İstanbul: Oda Yayınları.

- Weiss, R. S. ve Kahn, R. L. (1960). Definitions of work and occupations. *Social Problems*, 8, 142-151.
- Whetstone, J. T. (2001). How virtue fits within business ethics. *Journal of Business Ethics*, 33, 101–114.
- White, R. V. (1988). The ELT curriculum: Design, innovation and management (1. Basım). Oxford: Basil Blackwell Ltd.
- Williams, C. (2007). Research methods. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 5(3), 65-72.
- Wilson, A. (2015). A guide to phenomenological research. *Nursing Standard*, 29(34), 38-43.
- Yaken (2006). *What is the Meaning of My Belong to Islam?* Beirut: Darul Al-Ressalh Publication.
- Yalçın, Ş. (2004). İnsan Haklarına Deontolojik Bir Temel. *Liberal Düşünce Dergisi*, 34, 5-12.
- Yaran, C. (2008). Erdem ve ekonomi: Dini ve felsefi açıdan iş ahlakı. *31 Mayıs İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu*, İstanbul.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
- Yeniçeri, C. (1996). *İslam Açısından Tüketim-Tüketicinin Korunması ve Ev İdaresi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı (İFAV).
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112), 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Basım). Seçkin Yayıncılık.

- Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *İlköğretim Online*, 9(1), 79-92.
- Yılmaz, A. (1995). *Ahilikte Din ve Ahlak Eğitimi. (2. Baskı)*. Ankara: Karınca Yayınları.
- Yılmaz, H. (2006). Bir hadisçinin bireysel ve toplumsal eğitim projesi: Nevevî ve Riyâzü's-sâlihîn'i okumak. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (SAUIFD)*, 8(14), 67-88.
- Yousef, D. A. (2000). Organisational commitment as a mediator of the relationship between Islamicwork ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
- Yörübulut, M. (2020). *Toplam Kalite Yönetimi ile Ahilik Teşkilatı Anlayışlarının Karşılaştırılması*. Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Sümer, G. ve Onan, F. (2015). Dünyada Faizsiz Bankacılığın Doğuşu, Türkiye'deki Katılım Bankacılığının Gelişme Süreci Ve Konvansiyonel Bankacılıktan Farkları. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 296-308. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuiibfd/issue/28305/300790>
- Yunus, N. S. N. M., et al. (2014). Muslim's Purchase Intention towards Non-Muslim's Halal Packaged Food Manufacturer. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 130, 145-154.
- Yusof, S. M. ve Shutto, N. (2014). The Development of Halal Food Market in Japan: An Exploratory Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 121, 253-261
- Yusuf, E. ve Yajid, M. S. A. (2016). IL7-Halal pharmaceuticals and cosmeceuticals from the perspective of higher education. *Asian Journal of Pharmaceutical Sciences*, 11(1), 18-19.

- Yuvalı, E. (2015). Mobbingin psiko-sosyal sağlık ve iş sağlığı bakımından sonuçları ve mobbing mağdurunun başvurabileceği hukuki çareler. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(4), 723-738.
- Yücel, M., ve Ekmekçiler, Ü. S. (2008). Çevre dostu ürün kavramına bütünsel yaklaşım; temiz üretim sistemi, eko-etiket, yeşil pazarlama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 320-333.
- Yükçü, S. ve Atağan G. (2009). Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.
- Zaim, H. (2012). *İş Hayatında Erdemli İnsan*. İstanbul: Empati Matbaacılık.
- Zengin, Z. S. (201). İslam, ahlak ve etik. *Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Araştırmalar Enstitüsü ULİSABÜLTEN*, 5-10.

7. EKLER

EK 1: Görüşme Formu

Araştırma Sorusu: Örgüt yaşamında çalışanların İslam dini temelli profili nasıl olmalıdır?

Görüşülen Kişi:

Görüşme Saati ve Süresi :

Yozgat Bozok Üniversitesinde Akreditasyon ve Kalite Koordinatörlüğünde çalışıyorum. Doç. Dr. Faruk Kerem ŞENTÜRK danışmanlığında yürüttüğüm doktora tezim kapsamında, “Örgüt yaşamında çalışanların İslam dini temelli profili nasıl olmalıdır” sorusuna cevap arayan nitel bir araştırma yapıyorum. Araştırma kapsamında görüşme yapacağım kişiler; İslam dini perspektifiyle Müslüman bir çalışanın nasıl olması gerektiğine ilişkin tecrübeleri, çalışmaları, gözlemleri olan kişilerden oluşmaktadır.

Eğer izin verirsiniz görüşmemizi kayıt etmek istiyorum. Daha sonra bu görüşmeleri yazıya dökerek ve çıkan metinleri analize tabi tutacağım. Araştırma kapsamında elde edilen cevaplar ve kimliğiniz kesinlikle gizli kalacaktır. Sorulara vereceğiniz cevaplar araştırmanın güvenilirliğine ve amaca hizmet etmesine önemli katkılar sağlayacaktır.

Görüşme sırasında ara vermek isterseniz lütfen belirtiniz. Görüşmeye başlamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir sorunuz var mı? Başlayabilir miyiz? Teşekkürler.

Öğr. Gör. Mehmet Fatih KANOĞLU
Yozgat Bozok Üniversitesi
Akreditasyon ve Kalite Koordinatörlüğü

GÖRÜŞME SORULARI

1. Ahlak ve çalışma ahlakı kavramlarından ne anlamalıyız?
2. Çalışma ahlakı kavramının tarihsel süreç içerisindeki dönüşümünü nasıl değerlendirirsiniz?
3. Müslüman bir çalışan Allah'ı hangi vasıflarıyla/boyutlarıyla hatırd tutmalıdır? Siz neler önerirsiniz?
- 4- Müslüman bir çalışanın kişisel özellikleri neler olmalıdır? Siz neler önerirsiniz?
- 5- Müslüman bir çalışanın çalışma kavramına bakış açısı ne olmalıdır? Siz neler önerirsiniz?
- 6- Müslüman bir çalışanın paydaşlarına bakış açısı nasıl olmalıdır? Siz neler önerirsiniz?

EK 2: Kur-an'ı Kerim'e İlişkin Kodlama

Sure Adı Ve Sıra Numarası	Sure Sıra Numarası, Ayet Sıra Numarası Ve Ayetin Türkçe Meali	Arapça Ayet	Sayfa Numarası	İlgili Kod
3) Âl-i İmrân	3 54 Fakat (inkarcılar) hile yaptılar. Allah da onları cezalandırdı. Allah, hile yapanların cezasını en iyi verendir.	وَمَكُرُوا وَاللَّهُ خَيْرُ الْمَاكِرِينَ ﴿٥٤﴾	56	34- hile yapmamak
3) Âl-i İmrân	3 55 Allah demişti ki: "Ey İsa! Ben seni eceline yetireceğim, seni kendime yükselteceğim, inkar edenlerden seni tertemiz ayıracağım; sana uyanları, kıyamet gününe kadar, inkar edenlerin üstünde tutacağım. Sonra dönüşünüz Banadır. Ayrılığa düştüğünüz hususlarda aranızda hükmedeceğim. İnkar edenleri de dünya ve ahirette şiddetli azaba uğratacağım. Onların hiç yardımcıları olmayacaktır."	إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنِي مَرْيَمَ وَرَافِعُكَ إِلَيَّ وَمُطَهِّرُكَ مِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا وَجَاعِلُ الَّذِينَ اتَّبَعُوكَ فَوْقَ الَّذِينَ كَفَرُوا إِلَى يَوْمِ الْقِيَمَةِ ثُمَّ إِلَيَّ مَرْجِعُكُمْ فَأَحْكُمُ بَيْنَكُمْ فِيمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ ﴿٥٥﴾	56	
3) Âl-i İmrân	3 56 Allah demişti ki: "Ey İsa! Ben seni eceline yetireceğim, seni kendime yükselteceğim, inkar edenlerden seni tertemiz ayıracağım; sana uyanları, kıyamet gününe kadar, inkar edenlerin üstünde tutacağım. Sonra dönüşünüz Banadır. Ayrılığa düştüğünüz hususlarda aranızda hükmedeceğim. İnkar edenleri de dünya ve ahirette şiddetli azaba uğratacağım. Onların hiç yardımcıları olmayacaktır."	فَأَمَّا الَّذِينَ كَفَرُوا فَأَعَذُّهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَا لَهُمْ مِنْ نَاصِرِينَ ﴿٥٦﴾	56	
3) Âl-i İmrân	3 57 İnanıp yararlı iş işleyenlerin ecirleri ise tastamam verilecektir. Allah zalimleri sevmez.	وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ ﴿٥٧﴾	56	7-Yararlı işler yapanların uhrevi mükafatı
3) Âl-i İmrân	3 58 Sana okuduğumuz bunlar, ayetlerden ve hikmet dolu Kuran'dandır.	ذَلِكَ نُلْقِيهِ عَلَيْكَ مِنَ الْآيَاتِ وَالذِّكْرِ الْحَكِيمِ ﴿٥٨﴾	56	

EK 3: Riyaz-üs Salihine İlişkin Kodlama

Sure Adı Ve Sıra Numarası	Sure Sıra Numarası, Ayet Sıra Numarası Ve Ayetin Türkçe Meali	Arapça Ayet	Sayfa Numarası	İlgili Kod
3) Âl-i İmrân	3 54 Fakat (inkarcılar) hile yaptılar. Allah da onları cezalandırdı. Allah, hile yapanların cezasını en iyi verendir.	وَمَكَرُوا وَمَكَرَ اللَّهُ وَاللَّهُ خَيْرُ الْمَاكِرِينَ (٥٤)	56	34- hile yapmamak
3) Âl-i İmrân	3 55 Allah demişti ki: "Ey İsa! Ben seni eceline yetireceğim, seni kendime yükselteceğim, inkar edenlerden seni tertemiz ayıracağım; sana uyanları, kıyamet gününe kadar, inkar edenlerin üstünde tutacağım. Sonra dönüşünüz Banadır. Ayrılığa düştüğünüz hususlarda aranızda hükmedeceğim. İnkar edenleri de dünya ve ahirette şiddetli azaba uğratacağım. Onların hiç yardımcıları olmayacaktır."	إِذْ قَالَ اللَّهُ يَا عِيسَى ابْنِي مَرْيَمَ انْزِلْ فِي الْبَيْتِ الْمَقْدِسِ فَإِنَّكَ مِنْ الْبَارِينَ كَفَرُوا وَجَاعِلِ الَّذِينَ اتَّبَعُوكَ فُوقَ الَّذِينَ كَفَرُوا إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ ثُمَّ إِلَيَّ مَرْجِعُكُمْ فَأَخُكُمُ بَيْنَكُمْ فِيمَا كُنْتُمْ فِيهِ تَخْتَلِفُونَ (٥٥)	56	
3) Âl-i İmrân	3 56 Allah demişti ki: "Ey İsa! Ben seni eceline yetireceğim, seni kendime yükselteceğim, inkar edenlerden seni tertemiz ayıracağım; sana uyanları, kıyamet gününe kadar, inkar edenlerin üstünde tutacağım. Sonra dönüşünüz Banadır. Ayrılığa düştüğünüz hususlarda aranızda hükmedeceğim. İnkar edenleri de dünya ve ahirette şiddetli azaba uğratacağım. Onların hiç yardımcıları olmayacaktır."	فَأَمَّا الَّذِينَ كَفَرُوا فَأَعَذُّهُمْ عَذَابًا شَدِيدًا فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَمَا لَهُمْ مِنْ نَاصِرِينَ (٥٦)	56	
3) Âl-i İmrân	3 57 İnanıp yararlı iş işleyenlerin ecirleri ise tastamam verilecektir. Allah zalimleri sevmez.	وَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ (٥٧)	56	7-Yararlı işler yapanların uhrevi mükafatı
3) Âl-i İmrân	3 58 Sana okuduğumuz bunlar, ayetlerden ve hikmet dolu Kuran'dandır.	ذَلِكَ نَتْلُوهُ عَلَيْكَ مِنَ الْآيَاتِ وَالذِّكْرِ الْحَكِيمِ (٥٨)	56	

EK 4: Kur'an-ı Kerime İlişkin Kod-Kategori-Temalar

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Allah Mallarınızla Sınır7, Sadece Allah'tan Korkmak2, Allah Bize Yeter6, Allah Her Şeye Şahiddir2, Buyruk Sahibine İtaat Etmek2, Allah Mülkü Dilediğine Verir10, Zenginlik Veren Ancak Allah'tır2, Kazandıran Allah'tır2, Allah Zulmedenleri Bilir4, Allah Her şeyi Görür18, Allah Her şeyi İşitir23, Rızık Allah Verir12, Allah Yüğü Hafifletmek İster2, Allah Herşeyi Bilir92, Kitapta (Kuran)Bulunanları Hatırda Tutmalı16, Allah Dost Olarak Yeter10, Allah Yardımcı Olarak Yeter5, Allah Musibetlerle Sınır1, Allah Gafil Değildir1, Kaldırabileceğimiz Kadar Yüğü Var Olması5, Zorluktaki Kolaylık2,	4.1.1. Çalışanların Allaha ilişkin hatırd tutması gereken hususlar (21 kod)	4.1. Allah'ı Tanımak
Kanaat Eden Kurtuluşa Erişir1, Ecirler Mutlaka Ödenecektir9, Verilen Her Nimetten Sorguya Çekileceksiniz1, Bütün Fiiller Ve Sözler Kaydediliyor1, İş Yapanın İşini Boşa Çıkarmamak, Ne Yaparsak Kendimize Yaparız3,	4.1.2. Allah'ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi (6 kod)	
Sabretmenin Uhrevi Mükafatı6, Yararlı İşler Yapanların Uhrevi Mükafatı86,	4.1.3. Allah'ın uhrevi mükâfatları (2 kod)	
Kötülük İşleyenlerin Uhrevi Mücazâtı10, Yalan Söyleyenlere Ahirette Azap Vardır1, Bozguncuların Akıbeti2,	4.1.4. Allah'ın uhrevi cezaları (3 kod)	
İyilik Yapanların Dünyevi Mükafatı2, Kötü İşlerle Uğraşanların Dünyevi Mücazâtı2, Kötü Tuzağa Sahibi Düşer1,	4.1.5. Allah'ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi (3 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Gösterişten Kaçınmak2, İki Yüzlülük16,	4.2.1. İhlas ve niyet (2 kod)	4.2. Kişisel Özellikler

Alçak Gönüllü Olmak ² , Allah Kalplere Bakar ¹ , Allah Aşırı Gidenleri Sevmez ⁵ , Allah Akli Kullanmayı Emreder ²⁶ , Allah'tan Sakınmak ⁵⁰ , Sadece Allaha Güvenmek ¹ , Allahı Sürekli Anmak ³ , Sadece Allahtan Yardım Dilemek ¹⁵ , Kitapta (Kuran) Bulunanları Hatırda Tutmalı ¹⁶ , Allahın Emrettiğini Yapmalı ⁷ , Tevbe Etmek ⁴ , Allah'ın Ayetlerini Az Bir Değere Değişmemek ¹ , İlk Emir Olan Okumak ¹ , İhtiyatlı Davranmak ¹ , Temizlik ³ , İffetli Olmak ¹ , Ümitsizliğe Kapılmamak ² , Öfkeyi Yenmek ² , İnsanlar Acelecidir ³ , Korku Başarısızlığa Sebep Olabilir ¹ , Aşırı Şüpheli Olmamak ¹ ,	4.2.2. Bireysel Ahlaki Davranışlar (21 kod)	
Hakkı Gizlemeyin ⁷ , Kötülüğü Bilmeden Yapmak ³ , Hatayı İtiraf Etmek ¹ , Dürüst Hareket Etmeli ² , Kaba, Katı Kalpli Olmamak ¹ , Barış Yanlısı Olmak ³ , Fenalığa Karşı İyilikle Mukabele Etmek ¹ , Anlayışlı Olmak ¹ , Yardımcı Olmak ¹⁴ , Herşeyden Ders Almak ²³ , Doğru Olmak ¹⁴ , İyilik Yapmak ³¹ , Kötü İşlere Mani Olmak ¹ , İyi Davranmak ¹¹ , Yardım İstemek ³ , Örnek Olmak ¹ , Namaz Hayasızlık Ve Fenadan Korur ¹ , Bozgunculuktan Kaçınmalı ²⁷ , Hayırlı İşlerde Yarışmak ³ , Nasihatte Bulunmak ⁷ , İyilik Yarışı ² , Kumardan Uzak Durmalı ¹ , Zalimler Saadete Ulaşamazlar ¹ , İhanetin Neticesi Boşa Gider ¹ , Zulmedenlere Kimse Yardım Etmez ¹ , İyiliği Önlememek ¹ , Alay Etme Davranışı ²³ , Fitneden Sakınmak ⁵ , Kötü İşler Yapanların Heveslerine Uymamak ⁸ , Yapılan İyiliği Başa Kalkmamak ³ , Nankör Olmamak ²¹ , Hayasızlık Etmemek ¹ , Hırsızlık Yapmamak ¹ , İftira Atmamak ⁴ ,	4.2.3. Toplumsal Ahlaki Davranışlar (33 kod)	
Verilen Sözden Dönmenin Şartı keffarettir ¹ , Dargınların Arasını Bulmak ¹ , Affedici Olmak ¹ , Bağışlama ¹⁰ , Verdiği Sözde Durmak ¹⁵ , İddia Edileni İspat Etmek ⁵ , Önce En Yakınları Uyarmak ¹ , İnsanlar Arasında Adaletle Hükmetmek ¹¹ , Duyulan Haberi Araştırmak ¹ , Hasetten Allah'a Sığınmak ¹ , Kusuru Görmemek Ve Örtmek ¹ , Zan İle Hareket Etmemek ⁵ , İnsanların En Kötüsü İki Yüzlülerdir ¹ , İyice Araştırıp Anlamak ¹ ,	4.2.4. İlişki ve iletişim yönetimi (14 kod)	
Sabırlı Olmak ⁵¹ , Sıkıntıya Düşünce Dua Etmek ² ,	4.2.5. Sabırlı olmak ve şükretmek (2 kod)	
Güzel Söz Söyleme ² , İnsanlarla Güzel Konuşmak ⁴ , Bilgisizlerle güzel ve yumuşak konuşmak ² , Misal Vererek Konuyu Anlatmak ¹⁰ , Yumuşak Söz Söylemek ¹ , Diliyle İğnelememek ¹ , Lakapla Seslenmemek ¹ , Yalan Söylememek ¹⁰ , Kadınların Edalı Konuşmaması ¹ , Bilmediği Konu Hakkında Konuşmak ¹ ,	4.2.6. Konuşma Adabı (10 kod)	
Yürüyüş Adabı ² , Giyinme Adabı ⁸ , Böbürlenerek Yürüme ⁵ ,	4.2.8. Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı (3 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Her İŖe Allahın Adıyla Başlamak114, Allah'ın Verdiğine Kanaat Etmek1, İbadet Ticaret Ve Alışverişten Öncedir1, Mal İle Cihat2, Geçici Dünya Kazancına Karşı Ahiret Kazancı10, Allah Rızası İçin alışmak3, Dünyevi Nimetler Fanidir3, Allahı Tanımadan alışmanın Karşılığı2,	4.3.2. Uhrevi boyutu (8 kod)	4.3. Çalışma Kavramını Konumlandırma
Göreve Koşmak3, Tedbirli Olmak1, İşini İyi Yapmak4, En Verimli alışma Saatleri4, Doğrularla alışmak1, Emaneti Ehline Vermek2, İstişare Etmek2, Gündüzleri Rızık İçin alışmak1, Gece Dinlenmek1, Herkes Kendi Sorumlu Olduğundan Mes'uldür2, Yapamayacağı şeyi Söylememek1,	4.3.3. İş yapma Adabı (11 kod)	
Yararlı İş Yapmak12,	4.3.4. Nitelikli İş Üretmek (1 kod)	
Borcu Olana Esneklik Sağlamak1, Anlaşmaya Sadık Kalmak6, Alışverişleri Kayıt Altında Tutmak1, Aldatmak İçin Cazip Sözler Söylememek2,	4.3.5. Alış-veriş (4 kod)	
İnsana Ancak alıştığının Karşılığı Vardır1, Temiz Ve Helal Rızık8, Ücret Karşılığı alışmak3, Cuma Vaktinde Ticareti Durdurun1, Faiz5, Haksız Kazanç Elde Etmemek3, Zenginlerin Malına Göz Dikmemek1,	4.3.6. Helal ve Temiz Rızık (7 kod)	
İnsanların Arasını Düzeltmek1, Aranızdaki Münasebetleri Düzeltin1, İhtilafa Düşmemek2,	4.3.7. İlişkilerin Yönetimi (3 kod)	
İşverenin İşçinin Hakkını Vermesi1, Ölçüyü Ve Tartıyı Doğru Yapın8, Hak İle Hükmetmek2, Adaletli Olmak4, Haksızlarla Beraber Olmayın2, şahidliği Gizlemeyin4, Yalancı şahitlik Yapmamak1, Hile Yapmamak5,	4.3.8. Adaletli olmak (8 kod)	
Toplantı Öncesi Sadaka Vermek1, Toplantıda Yeni Gelenlere Yer Açmak Lazım1, Gizli Görüşmelerde Konuşulanlara Dikkat Etmek1,	4.3.10. Toplantı Adabı (3 kod)	

EK 5: Riyaz-üs Salihin’e İlişkin Kod-Kategori-Temalar

Kodlar	Kategoriler	Temalar (4 tema)
Niyete Göre Sevap ³ , Sabrın Neticesini Allahtan Beklemek (Nepotizm) ² , Her şeyi Allahtan İstemek ¹ , Allahtan Yardım Dilemek ¹ , Allahtan Korkmak Gerekir ¹ , Allah İsrafi Sevmez ¹ , Allah Haram Şeylere Yaklaşanları Kıskanır ¹ ,	4.1.1. Çalışanların Allaha ilişkin hatırd tutması gereken hususlar (7 kod)	4.1. Allah'ı Tanımak
Haklar Ahirette Verilecek ¹ , Gizli Hallerin Hesabı Allah'a Aittir ² , Yapılan Her şeyin Hesabı Ahirettedir ¹ ,	4.1.2. Allah'ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi (3 kod)	
İhlasla Yapılan Amellerin Sevabı ¹ , Sabrın Neticesi Ahirettedir ⁵ , Doğruluk Cennete Götürür ¹ , Kusuru Örtmenin Uhrevi Mükafatı ¹ , İhtiyaç Gidermenin Uhrevi Mükafatı ¹ , Yapılan Cömertliğin Karşılığı ¹ ,	4.1.3. Allah'ın uhrevi mükâfatları (6 kod)	
Haksızlığın Uhrevi Mücazâtı ³ , Haksızlığın Küçüğü Olmaz ¹ , Gıybet Edenlerin Uhrevi Mücazâtı ¹ , Laf Taşımının Uhrevi Mücazâtı ² , Yalan Cehenneme Götürür ¹ , Yalancı Şahitlik Büyük Günahlardandır ¹ , Vefasızlığın Uhrevi Mücazâtı ¹ , İyiliği Başa Kakanların Uhrevi Mücazâtı ¹ , Küslükte Israrcı Olmanın Uhrevi Mücazâtı ¹ ,	4.1.4. Allah'ın uhrevi cezaları (9 kod)	
İhlaslı Olmak Musibetleri Def Eder ¹ , Murakabe Yardımlaşmayı Öğretir ¹ , Yardım Etmenin Mükafatı ¹ , Kusuru Örtmenin Dünyevi Mükafatı ¹ , Sadaka, Malı Eksiltmez ¹ , Gösteriş Yapmanın Dünyevi Mücazâtı ¹	4.1.5. Allah'ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi (6 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Ameller Niyete Göredir ⁵ , Samimi Olmak ² , İnsanları Allah İçin Sevmek ¹ , Amelde Allah Rızası Olmalı ¹	4.2.1. İhlas ve niyet (4 kod)	4.2. Kişisel Özellikler

Haksızlık Etmemek1, Kibirli Olmamak1, Malayani Şeyleri Terk Etmeli1, İnsan Kendini Sorgulamalı1, Akıllıca Hareket Etmek1, Güzel Ahlaklı Olmak3, Alçak Gönüllü Olmak1, Alçak Gönüllü Olmak3, Mütevazı Olmak1, Allah Kalplere Bakar1, Katı Kalpli Olmamak1, Dünyevi Hırstan Uzak Durmak1, Doğruyu Bulmak İçin Dua Etmek2,	4.2.2. Bireysel Ahlaki Davranışlar (13 kod)	
Kibirlenmemek6, Kişi Hakkı Olmayan Bir şeyi İstememek1, Zorluk Çıkarmamak1, İnsanların Başına Gelene Sıkıntılara Sevinmemek1,Hırsızlık Yapmamak1, Öfkeyle Hareketten Kaçınmak3, Yanlış Anlaşılmanın Önüne Geçmek1, Kötülüğe Karşı Çıkmak4, Müstağni Olmak1, İyilik Yapmak1, Yardım Etmek2, İyiliği Emretmek2, Müslüman Emin Kimsedir1, Dürüst Olmak1, İyilik Yapmak1, Doğruluk Gönülleri Ferahlandırır1, Güzel Söz Sadakadır1, Yalnız Yolculuk Yapmamak1, Yolculukta Asgari Kişi Sayısı1, Yolculukta Bir Emir Seçilmesi1, Yolculuktan Acele Dönmek1, Kur'an İle Öğüt Vermek9	4.2.3. Toplumsal Ahlaki Davranışlar (22 kod)	
Herkese Karşı Adaleti Söylemek3, Müminler Bir Bedenin Organları Gibidirler1,Arkadaşının Kusurunu Örtmek1, Doğrulukla Hükm etmek1, İnsanları Barıştırmak Önemlidir1, Yalan Münafıklık Alametidir1, İnsanları Sevdiğini İhtar Etmek1, İnsanların Söylediklerini Doğru Kabul Etmek1, Güler Yüzlü Olmak2, Yumuşak Huylu Olmak2, Geçimli Olmak1, Sır Saklamak1, Verilen Sözün Tutulması1, Selamı Yaymak1, Hanımları Selamlama Adabı1, El Sıkışmak1, Güler Yüzle Karşılama1, Elinden Ve Dilinden Emin Olmak1, Kardeşinin Hakkını Savunmak2, Küslüğü Selamla Bitirmek1, Kimseyi Küçük Görmemek1, Haset Etmeyin1, Dargın Durmayın1, Gıybet Ve İftira Etmemek1, Kin Tutmamak3, Kimseye Sırt Çevirmemek2, Kısırçılık Etmemek3, Birbirinizin Kusurlarını Araştırmamak3, Su-İ Zan Etmemelil, Kimseyi Küçük Görmemek2, İnsanları Küçük Görmek Kibirdendir1, Küs Kalmamak1, Birini Yüzüne Karşı Övmek Zararlıdır2,	4.2.4. İlişki ve iletişim yönetimi (33 kod)	
Sabır Aydınlıktır1, En Hayırlı Ve Geniş Şey Sabırdır1, Sıkıntılara Sabretmek10, Sabrın Neticesini Allahtan Beklemek1, Doğru Bildiğin Şeyde Sabretmek2, Sabrın Meleke Haline Gelmesi1, Öfkelenildiğinde Sabretmek4, Güzel Ahlakta Sabretmek1, Musibete De Şükür Etmek1,	4.2.5. Sabırlı olmak ve şükretmek (9 kod)	
Tatlı Söz Sadakadır1, Açık Ve Net Konuşmak1, Konuşanı Dinlemek1, Selam Vermek1, Konuşma Adabı2, Kötü Sözen Kaçınmak1, Mutedil Konuşmak1, Yalan Söylememek1, Bilgiçlik Taslamamak1, Laf Taşımamak1, Her İşitilen Sözü Söylememeli1, Kendisine Verilmeyen Bir şeyle Övünmemek1, Başkalarının Yanında Fısıldaşmamak1, Boş Konuşmamak1, Kibirlenerek Konuşmamak1,	4.2.6. Konuşma Adabı (15 kod)	
Gömlek Giymek1, Gömlek Uzunluğu1, Elbise Uzunluğu2, Yemek Sonrası Şükretmek1, Temiz Yiyeceklerden Yemek1, Kaba Saba Yürümek1, Elbiseyi Yerde Sürümek4, Giysiyi Sarkıtmak Kibirden Kaynaklanır1,	4.2.8. Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı (8 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
İşi Yaptıktan Sonra Tevekkül Etmek ¹ , Malın İyisini Allah Yolunda Vermek ¹	4.3.2. Uhrevi boyutu (2 kod)	4.3. Çalışma Kavramını Konumlandırma
Görev Gereği İşini Tam Yapmak ¹ , İş Kolaylaştırmak ² , Yapılan Her İş Özenerek Yapmak ¹ , İş Sağdan Başlamak ¹ , İstihareyle İşe Başlamak ¹ , İş Hamd İle Başlamak ¹ , İş Ehline Vermek ¹ , İş Yapana Karışmamak ¹ , Yöneticiliğe Talip Olmamak ² ,	4.3.3. İş yapma Adabı (9 kod)	
Borcunu En İyi Şekilde Ödemek ² , Borç Ödemede Kolaylık Göstermek ⁴ , Borcun Tahsilinde Cömertlik Yapmak ³ , Müslüman İnsanları Aldatmaz ³ , Müşteri Kızıştırmak Yasaktır ¹ , Borcun Ödemesini Geciktirmek Zulümdür ¹ ,	4.3.5. Alış-veriş (6 kod)	
Veren El, Alan Elden Hayırlıdır ¹ , Allah İşçiye Ücretini Vermeyenin Düşmanıdır ¹ , Doğruluk Alışverişte Bereketir ¹ , Emekle Geçinmek Dilenmekten İyidir ¹ , Faiz Alan Da Veren De Lanetlenmiştir ¹ , Asıl Zenginlik Tokgözlülüktür ¹ ,	4.3.6. Helal ve Temiz Rızık (6 kod)	
Amirlerinizin Sözüne Dinleyin ¹ , İdareciye Karşı Samimi Olmak ¹ ,	4.3.7. İlişkilerin Yönetimi (2 kod)	
Emanete Sahip Çıkmanın Zorluğu ¹ , Haksızlık Etmek Huzursuzluğa Sebptir ¹ , Yöneticiden Hakkını İstemek ¹ , Sözleşmeye Sadık Kalmak ¹ , Emanete Hıyanet Etmemek ¹	4.3.8. Adaletli olmak (5 kod)	
İki Kişi Arasına Oturma Adabı ¹ , Toplantıya Başlama Adabı ¹ , Toplantıdan Ayrılırken Selam Vermek ¹ , Toplantıda Birinin Yerine Oturmamak ¹	4.3.10. Toplantı Adabı (4 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Komşunun Kıymeti ¹ , Komşuya İyi Davranmak ² ,	4.4.5. Komşular-Rakipler (2 kod)	4.4. Paydaşlarla İlişkiler

EK 6: Kod, Kategori ve Tema Listesi

Kodlar (593 kod)	Kategoriler (30 kod)	Temalar (4 tema)
Niyete Göre Sevap3, Kitapta (Kuran) Bulunanları Hatırda Tutmalı16, Ahiret Kısmını Düşünmek1, Kuran Ve Sünnet Doğrultusunda Hayatın Bütüncül Şekilde Düzenlenmesi1, Her Şeyi Allahtan İstemek1, Allah'ın Kudretli Olduğunu Bilmeli3, Allahtan Yardım Dilemek1, Allah Bize Yeter6, Allah Dost Olarak Yeter15, Allah Musibetlerle Sınar1, Zorluktaki Kolaylık2, Kaldırabileceğimiz Kadar Yükün Var Olması5, Allah Yükü Hafifletmek İster2, Allah Zaruri Rızka Kefildir1, Allah Zulmedenleri Bilir4, Sabrın Neticesini Allahtan Beklemek (Nepotizm)2, Allahtan Korkmak Gerekir3, Allah Haram Şeylere Yaklaşanları Kısıkanır1, Buyruk Sahibine İtaat Etmek2, Allahı Tüm İsimleriyle Tanımalı1, Allahın Tüm İsimleri (Esmâ-ül Hüsnâ) Önemli1, Allah Şeküddür1, Allah Muhavvildir1, Basir Ve Rakib İsimlerini Hatırda Tutmalı3, Allah Habirdir1, Allah Hafizdir1, Allah Her Şeye Şahiddir8, Allah Her Şeyi Görür18, Allah Gafil Değildir1, Allah Herşeyi Bilir93, Allah İnsanı Denetler1, Allah Rahman Ve Hakimdir2, Allah Adil, Faaldir1, Allah Gafur Ve Rahimdir2, Allah Her Şeyi İştir24, Rızkı Allah Verir17, Herşeyin Karşılığı Allahtan Gelir1, Her Şeyin Hayırlısını Allah Bilir (Tevekkül)5, Allah Mallarınızla Sınar7, Allah Mülkü Dilediğine Verir14, Rızkın Kaynağı İtikadi Olarak Çalışmak Değildir2, Allahın İnsanları Ataletten Kurtarmak İçin Çalıştırmaktadır1, Allahın Hiçbir Şeye İhtiyacı Yoktur1, Çalışmanın Karşılığını Allah Verir4, Allah İsrâfı Sevmez1, Allahın Zati Ve Subuti Sıfatlarını Bilmeli1, Allah Hakk Tır1	4.1.1. Çalışanların Allaha ilişkin hatırda tutması gereken hususlar (47 kod)	4.1. Allah'ı Tanımak
Haklar Ahirette Verilecek1, Kanaat Eden Kurtuluşa Erer1, Gizli Hallerin Hesabı Allah'a Aittir2, Ne Yaparsak Kendimize Yaparız3, İş Yapanın İşini Boşa Çıkarmamak1, Yapılan Her şeyin Hesabı Ahirettedir12, Bütün Fiiller Ve Sözler Kaydediliyor1, Verilen Her Nimetten Sorguya Çekileceksiniz1, Ecirler Mutlaka Ödenecektir9,	4.1.2. Allah'ın her şeyi hakiki olarak ahirette takdir etmesi (9 kod)	
İhlasla Yapılan Amellerin Sevabı1, Sabrın Neticesi Ahirettedir11, Doğruluk Cennete Götürür1, İhtiyaç Gidermenin Uhrevi Mükafatı1, Kusuru Örtmenin Uhrevi Mükafatı1, Yapılan Cömertliğin Karşılığı1, Yararlı İşler Yapanların Uhrevi Mükafatı86,	4.1.3. Allah'ın uhrevi mükâfatları (7 kod)	
Kötülük İşleyenlerin Uhrevi Mücazâtı10, Haksızlığın Uhrevi Mücazâtı3, Haksızlığın Küçüğü Olmaz1, Gıybet Edenlerin Uhrevi Mücazâtı1, Laf Taşımanın Uhrevi Mücazâtı2, Yalan Cehenneme Götürür8, Yalancı Şahitlik Büyük Günahlardandır1, Vefasızlığın Uhrevi Mücazâtı1, Bozguncuların Akıbeti2, Küslükte Israrlı Olmanın Uhrevi Mücazâtı1, İyiliği Başa Kakanların Uhrevi Mücazâtı1,	4.1.4. Allah'ın uhrevi cezaları (11 kod)	

İhlaslı Olmak Musibetleri Def Eder1, Murakabe Yardımlaşmayı Öğretir1, Sadaka, Malı Eksiltmez1, Kusuru Örtmenin Dünyevi Mükafatı1, Yardım Etmenin Mükafatı1, İyilik Yapanların Dünyevi Mükafatı2, Gösteriş Yapmanın Dünyevi Mücazatı1, Kötü İşlerle Uğraşanların Dünyevi Mücazatı2, Kötü Tuzağa Sahibi Düşer1,	4.1.5. Allah'ın yapılan amellere dünyada karşılık vermesi (9 kod)	
---	---	--

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Ameller Niyete Göredir5, Aslolan Allah Rızasıdır (İhlas)7, İki Yüzlülük16, Samimi Olmak2, Amelde Allah Rızası Olmalı1, Gösterişten Kaçınmak2, İnsanları Allah İçin Sevmek1,	4.2.1. İhlas ve niyet (7 kod)	4.2. Kişisel Özellikler
Allah Akli Kullanmayı Emreder27, Güzel Ahlaklı Olmak3, Ne Olursa Olsun (Maddi-Manevi Menfaat) Etik Kodlardan Vazgeçmemek1, Kişiler Ahlaki Düsturlara (Kaynak Farketmeksizin) Her Şartta Riayet Etmeli7, Ahlakın Kaynağı Bireydir Oradan Çevreye Yayılır1, Bireysel Ahlak Grup Ahlakından Biraz Yüksek Olmalıdır1, Allah Kalplere Bakar1, Sadece Allaha Güvenmek3, Sadece Allahtan Yardım Dilemek16, İnsan Her Zaman Dua Etmeli2, Her Zaman Hayırlı Olanı İstemeli3, Kitapta (Kuran)Bulunanları Hatırda Tutmalı16, Allahı Sürekli Anmak3, Doğruyu Bulmak İçin Dua Etmek2, Allahın Emrettiğini Yapmalı7, Allah Aşırı Gidenleri Sevmez5, Allah'tan Sakınmak50, Dini Kuralları Öğrenmeli1, Dini Esasat Her Asırda Geçerlidir1dini Kuralları Esnetmemek1, İnsan Vahiyle Doğruya Ulaşabilir1, Kaynak Kuran, Sünnet Ve Büyük Zatlar Olmalı1, Allah'ın Ayetlerini Az Bir Değere Değişmemek1, Tevbe Etmek4, İnsan Kendini Sorgulamalı1, Yaratılış Gayesini Bilmeli2, Dünyanın Fani Olduğunu Hatırda Tutmalı5,, İlim Sahibi Olmak2, İlk Emir Olan Okumak1, Malayani Şeyleri Terk Etmeli3interneteki Bilgi Kirliliğine Mağlup Olmamak1, Düne Göre İlerlemeli2, İnsan Sürekli Faaliyet Halinde Olmalıdır1, Çalışkan Olmak1, Zamanımızı Verimli Kullanmalıyız1, İnsanlar Acelecidir3, İnsan Aciz Ve Fakir Olduğunu Bilmeli1, İnsan Malik Değildir1,İnsan Günahkar, Hatalı, Kusurlu Olduğunu Bilmeli4, Hatalardan Ders Çıkarmalı1, Öfkeyi Yenmek2, Maddi Şeylere Hırs Göstermemek2, Tembel Olmamak1, Manevi Otokontrol Olmalı1, Sorumluluk Sahibi Olmalı5, Vicdanlı Olmalıyız1, Katı Kalpli Olmamak2, Mücadele Ruhuna Sahip Olmalı1, İhtiyatlı Davranmak1, Korku Başarısızlığa Sebep Olabilir1, Ümitsizliğe Kapılmamak2, Harama Girmemeliyiz4, İffetli Olmak1, Temizlik3, Muhakemeli Olmak1, Feraset Sahibi Olmak1, Aşırı Şüpheli Olmamak1,	4.2.2. Bireysel Ahlaki Davranışlar (57 kod)	

Kul Hakkına Girmemek³, Adil Olmak¹, Haksızlık Etmemek¹³, Kişi Hakkı Olmayan Bir Şeyi İstememek¹, Hakkı Gizlemeyin⁷, Hadiseleri İslami Perspektifle Tartmalı¹, Diyanete Tabi Olmalı¹, Evrensel Ahlaki Normlara Uymalı⁴, Dinin Bütüncül Yönünü Sürekli Hatırdı Tutmalı¹, Menfaat İçin Prensiplerden Vazgeçmeme⁴, Hayatın Merkezinde Sünnet Olmalı¹, Değişime Adapte Olmalı¹, Dijital Dünyaya Adapte Olmak², Her Şeyden Ders Almak²³, Dedikodu, Gıybet Yapmamak², Bozgunculuktan Kaçınmalı²⁷, Fitneden Sakınmak⁵, Barış Yanlısı Olmak³, Doğru Olmak¹⁴, Dürüstlük Olmalı⁹, Doğruluk Gönülleri Ferahlandırır¹, Müslüman Emin Kimsedir¹, Emanete Şehabet¹, Güzel Söz Sadakadır¹, Hırsızlık Yapmamak², İhanetin Neticesi Boşa Gider¹, Nankör Olmamak²¹, Hatayı İtiraf Etmek², İftira Atmamak⁴, Yetimi Gözetmeli¹, Anne Babaya İtaat Etme¹, Anlayışlı Olmak¹, Hayasızlık Etmemek¹, Namaz Hayasızlık Ve Fenadan Korur¹, Zorluk Çıkarmamak¹, Yardımcı Olmak¹⁶, Yardım İstemek³, İyilik Yapmak⁴⁴, İyiliği Önlememek¹, Yapılan İyiliği Başa Kalkmamak³, Kötü İşlere Mani Olmak⁵, Kötülüğü Bilmeden Yapmak³, Öfkeyle Hareketten Kaçınmak³, Fenalığa Karşı İyilikle Mukabele Etmek¹, İnsanların Başına Gelene Sıkıntılara Sevinmemek¹, Yanlış Anlaşılmanın Önüne Geçmek¹, Hayırlı İşlerde Yarışmak⁶, Örnek Olmak¹, Nasihatte Bulunmak⁹, Kur'an İle Öğüt Vermek⁹, Alçak Gönüllü Olmak¹⁰, Kibirlenmemek⁴⁶, Alay Etmemek²³, Kötü İşler Yapanların Heveslerine Uymamak⁸, Zulmedenlere Kimse Yardım Etmez¹, Zalimler Saadete Ulaşamazlar¹, Kumardan Uzak Durmalı¹, Müstağni Olmak¹, Yalnız Yolculuk Yapmamak¹, Yolculukta Bir Emir Seçilmesi¹, Yolculuktan Acele Dönmek¹, Irkçılık Yapmamak¹,	4.2.3. Toplumsal Ahlaki Davranışlar (62 kod)	
Kimseyi Küçük Görmemek⁵, İnsanlara Karşı Vazifelerimizi Bilmeliyiz¹, Müminler Bir Bedenin Organları Gibidirler¹, Birini Yüzüne Karşı Övmek Zararlıdır², Geçimli Olmak¹, Sır Saklamak², Adalet, Merhamet, Sevgi, Saygı Sahibi Olmalıyız¹, El Sıkışmak¹, Güler Yüzlü Olmak³, Yumuşak Huylu Olmak², Fedakar Olmak¹, Vefalı, Alçak Gönüllü, Hoşgörülü Olmak¹, Kimseye Sırt Çevirmemek², Küslüğü Selamla Bitirmek¹, Selamı Yaymak¹, Hanımları Selamlama Adabı¹, Küs Kalmamak², İnsanları Barıştırmak Önemlidir¹, Affedici Olmak¹¹, Karşılıksız Sevmeliyiz¹, İnsanları Sevdiğini İhtar Etmek¹, Birbirinizin Kusurlarını Araştırmamak³, Kusuru Görmemek Ve Örtmek², Kin Tutmamak³, Dargınların Arasını Bulmak¹, Gıybet Ve İftira Etmemek¹, Önce En Yakınları Uyarmak¹, Kıskançlık (Haset) Etmemek⁴, Hasetten Allah'a Sığınmak¹, Doğru Müşavir Bulmalı², İstisare Yapmalı², İddia Edileni İspat Etmek⁵, Dezavantajlı İnsanlara Duyarlı Olmalı¹, İnsanların Söylediklerini Doğru Kabul Etmek¹, İyice Araştırıp (Su-İ Zan Etmemek) Anlamak⁸, Elinden Ve Dilinden Emin Olmak¹, Samimi Olmak¹, İnsanların En Kötüsü İki Yüzlülerdir¹, Yalan Söylememek², Verdiği Sözde Durmak¹⁶, Yalan Münafıklık Alametidir¹, Verilen Sözdün Dönmenin Şartı Keffarettir¹, Empati Sahibi Olmalı², İnsanlar Arasında Adaletle Hükmetmek¹⁶, Kardeşinin Hakkını Savunmak², Kendimizi Sürekli Haklı Görmemeliyiz¹, Geri Bildirime Açık Olmalı¹,	4.2.4. İlişki ve iletişim yönetimi (47 kod)	

En Hayırlı Ve Geniş Şey Sabırdır1, Sabır Aydınlıktır1, Sabırlı Olmak52, Doğru Bildiğin Şeyde Sabretmek2, Sıkıntılara Sabretmek10, Sıkıntıya Düşünce Dua Etmek2,Öfkelendiğinde Sabretmek4, Güzel Ahlakta Sabretmek1, Sabrın Meleke Haline Gelmesi1, Sabrın Neticesini Allahtan Beklemek1, Şükür Etmek39, Musibete De Şükür Etmek1,	4.2.5. Sabırlı olmak ve şükretmek (12 kod)	
İnsanlarla Güzel Konuşmak6, Açık Ve Net Konuşmak1, Misal Vererek Konuyu Anlatmak10, Mutedil Konuşmak1, Kibirlenerek Konuşmamak1, Boş Konuşmamak1, Bilmediği Konu Hakkında Konuşmak1, Kendisine Verilmeyen Bir Şeyle Övünmemek1, Güzel Söz Söyleme2, Yumuşak Söz Söylemek1, Yalan Söylememek11, Kötü Sözdən Kaçınmak1, Laf Taşımamak1, Her İşitilen Sözü Söylememeli1, Konuşanı Dinlemek1, Başkalarının Yanında Fısıldaşmamak1,Sadakadır1, Diliyle İğnelememek1, Selam Vermek1, Lakapla Seslenmemek1, Kadınların Edalı Konuşmaması1, Bilgisizlerle Güzel Ve Yumuşak Konuşmak (2)	4.2.6. Konuşma Adabı (22 kod)	
Parayı Kalbe Koymamalıyız1, Parayı İsteddiği Gibi Kullanamaz1, Müslümanların Fitnesi Maldır1, Birinin Eksiğini Gidermeli1, Harcamalarda İhtiyaç Analizi Yapmak1, İhtiyaç Fazlası Olanlar Manen Yüktür1, İnsanların Hayatına Pozitif Dokunmalıyız1, Kazancımızı Paylaşmalıyız2,Hergün İnfak Etmeliyiz (Maddi-Manevi)3, Azami İnfak Etmeliyiz1, Kimse Görmeden İnfak Etmeli1, Kendini Ön Plana Çıkarmamak1, Zekat Hırsın Önüne Geçer1, İsrif Etmek3, Sadaka Belayı Defeder1, Zenginlerin Malına Göz Dikmemek1,	4.2.7. İnfak etmek (16 kod)	
Giyinme Adabı8, Giysiyi Sarkıtmak Kibirden Kaynaklanır2, Gömlek Giymek1, Elbiseyi Yerde Sürümek6, İşimizin Kıyafetleri De İslama Uygun Olmalı2, Yürüyüş Adabı2, Kaba Saba Yürümek1, Böbürlenerek Yürüme5, Temiz Yiyeceklerden Yemek1, Yemek Sonrası Şükretmek1,	4.2.8. Giyim, yeme-içme ve yürüme adabı (10 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
Çalışmak İnsanın Varlık (Maddi-Manevi) Sebebiyle İlişkilidir2, İnsanın Çalışması Akıl, İrade, Fiziki Ve Zihni Kabiliyetlerin Gereğidir1, Hayatı İdame Ettirecek Kadar Verilen Cihazları-Kabiliyetleri Kullanmalı1,İnsanın Çalışarak Kendi Ayakları Üzerinde Durması Gerekir2, Kişilik Ve Gurur Sahibi İnsanlar Çalışır2, Çalışırken Bazı İlkelere Sahip Olmak Gerekir1, İnsan Çalışmakla Sorumludur1, Aile Ve Efradı İçin Çalışmak2, , Aile-İş-Birey-Sağlık Dengesi Gözetilmeli4, Çalışmakta Lezzet Vardır2, Çalışmanın Neticesi Hemen Olmayabilir1, Çalışma Hayatı Komplekstir1, Kanunlar Da Ahlaki Yönlendiricidir1, Çalışma Hayatında İlahi Faaliyetleri Merak Etmeli3, Bilgi Sahibi Olmak Emretmekten Üstündür1, Çalışmanın Karşılığı Yetkinliklerin	4.3.1. Bakış açısı (17 kod)	

Tamamına Sahip Olduktan Sonra Ortaya Çıkabilir ² , Çalışma Saygınlık Kazandırır ¹ ,		
Dünyayı Kesben Değil Kalben Terketmeli ¹ , Dünya (Çalışma) Ahiretin Tarlasıdır ¹ her Peygamberin Mesleği Vardır ¹ , Makama Bakmaksızın Çalışma Hayatında Kulluk Unutulmamalıdır ² , Çalışmak İbadete Engel Değildir ¹ , Dünya-Ahiret Dengesi Kurulmalı ¹ , Ahirete Çalışmaya Mani Olmadan Çok Çalışmak ¹ , İslam Dini Çalışmaya Önem Verir ¹ , Allah Rızası İçin Çalışmalı ⁵ , Her İşe Allahın Adıyla Başlamak ¹ 14, Bir İş Yaparken Allaha İstinad Etmeliyiz ² , Dünyevi Nimetler Fanidir ¹³ , Dini Prensipleri İçtimali Hayatta Önceliklendirir ² , Kurana Uymalı ¹ , , Maddi Ve Manevi Terakki Doğrudan İlişkilidir ¹ , Çalışmak İmtihanın Gereğidir ¹ , Çalışma Hayatında Neticeleri Allah Halkeder ³ , , İş Yaptıktan Sonra Tevekkül Etmek ² , İnsanlar Rızka Sadece Aracılık Edebilir ² , Kavli Dua Öncelikli Olmalı, Sonra Fiili Dua Etmeliyiz ¹ , Çalışmak Sadece Fiili Bir Duadır ⁴ , Mal İle Cihat ² , Malın İyisini Allah Yolunda Vermek ¹ , Dua Tembellik Aracı Olmamalı ¹ ,	4.3.2. Uhrevi boyutu (24 kod)	
Teslim Edilen İş Layıkıyla Yapma ²⁴ , İşe Hamd İle Başlamak ¹ , İşe Sağdan Başlamak ¹ , İstisare Etmek ² , İstihareyle İşe Başlamak ¹ , Çalışma Hayatında Kişisel Ahlaki Prensiplerin Etkisi Fazla ¹ , Ahlaki Prensipler Çalışma Hayatında Geçerlidir ¹ , Mesleki Ahlaki Standartlara Uymalı ¹ , Çalışmak Bir Mesuliyettir ¹ , Herkes Kendi Sorumlu Olduğundan Mes'uldür ² , Göreve Koşmak ³ , İşimizi İbadet Olarak Görmeliyiz ² , İbadet Ederken İşten Kaytıyor İmajı Oluşturmama ¹ , Yapabileceğimiz Bir İş Tercih Etmeliyiz ¹ , İşini Sevmeli ¹ , İşinin Sevelecek Yönlerine Odaklanmalı ¹ , Çalışmak Fitri Bir Faaliyettir ¹ , Doğrularla Çalışmak ¹ , Çalışan Sorumluluğu Paylaşabilmeli ¹ , İş Başkasına Havale Etmemek ¹ , İş Yapana Karışmamak ¹ , İş Kolaylaştırmak ² , Kavli Ve Fiili Duayı Beraber Yapmalı ¹ , Fiili Dua Bizim Görevimizdir ¹ , Emek Ve Disiplin Önemli ³ , İşte Sebat Etmek ¹ , Çözüm Odaklı Çalışmalı ¹ , Sözleşmeye Sadık Kalmak ¹ , Çalışırken Zamanı Verimli Yönetmeli, Gerekirse Telafi Etmeli ⁴ , Gece Dinlenmeli, Gündüzleri Rızık İçin Çalışmak ¹ , En Verimli Çalışma Saatleri ⁴ , İşimizi Fıkhi Sınırlar İçinde Yapmalıyız ¹ , İşin Karşılığında Hediye, Rüşvet Almamak ¹ , Tedbirli Olmak ¹ , Kendine Ve Başkasına Zarar Vermeyecek Şekilde Çalışmalı ¹ , İş Kazalarına Dikkat Etmeli ¹ , Kainatta Cari Olan Düstur Yardımlaşmadır ¹ , Çalışma Hayatında Dini Görüşler İle Dürüstlük Paralel Olmayabilir ¹ , İşin Emanet Olduğunu Düşünmek ⁵ , Emaneti Ehline Vermek ³ , Yapamayacağı Şeyi Söylememek ¹ , Çalışma Hayatında Gururlu Olmamak ¹ , Ahlak Nitelikten Daha Değerlidir ¹ , Yöneticiliğe Talip Olmamak ² , Şirket İmkanlarını Kişisel Çıkarlara Alet Etmemek ² , İşten Kaytarmamalıyız ² , Kurumsal Amaçlara Yardımcı Olmalı ¹ , Öz Disiplinli Olmalı ¹ , Örgütsel Vatandaşlık Sahibi Olmalı ¹ , Başarı İçin Aceleci Olmamalı ¹ , Çalışan Bildiğini Öğretmeli ¹ ,	4.3.3. İş yapma Adabı (52 kod)	4.3. Çalışma Kavramını Konumlandırma
Meşru Bir İşte Çalışmalıyız ² , İlmimizi, Sanatımızı Doğru Yerde Kullanmalı ¹ , Yararlı İş Yapmak ¹³ , Önemli Olan Kazanmak Değil İş Doğru Yapmak ¹ , Faydalı Üretimler Yapmak Da İbadettir ¹ , İşimizin Çıktısının Kamu Yararını Sağlaması ¹ , Maddi Ve Manevi Kazanç İçin Çalışılır ¹ , Bilgi, Emek, Para Harcayınca Gelişme Olur ¹ , Stk'larda Çalışmanın İçsel Motivasyonu Daha	4.3.4. Nitelikli İş Üretmek (9 kod)	

Fazladır1		
Alişverişte Vicdanı Dinlemeli1, Müşteri Kızıştırmak Yasaktır1, Aldatmak İçin Cazip Sözler Söylememek2, Hile Yapmamak5, Müslüman İnsanları Aldatmaz3, Ölçüyü Ve Tartıyı Doğru Yapın8, Doğruluk Alishverişte Berekettir1, Hırsla Mal-Para Elde Etmeme1, Fahiş Kar Koymamak3, Alishverişleri Kayıt Altında Tutmak1, Anlaşmaya Sadık Kalmak6, Borcu Olana Esneklik Sağlamak5, Borcun Tahsilinde Cömertlik Yapmak3, Borcunu En İyi Şekilde Ödemek2, Borcun Ödemesini Geciktirmek Zulümdür1, Ticaret Tavsiye Edilmiştir1	4.3.5. Alish-veriş (16 kod)	
Krediden Uzak Durmalıyız1, Ekonomik Hayat Faize İndirgenemez2, Şartlara Göre En İdeal Yönetim Modelini Ortaya Koymak Esastır1, Faiz Haramdır6, Faize Yaklaşmayacağız3, Faiz Alan Da Veren De Lanetlenmiştir1, Faizde Tevil Yapmamalı1, Faiz Bereketsizliktir1, Faiz Kul Hakkıdır1, Hayatın Merkezinde Para Olmamalı1, Cuma Vaktinde Ticareti Durdurun1, Paranın Vasıta Olduğunu Bilmeliyiz1, Veren El, Alan Elden Hayırlıdır2, Çalışmanın Karşılığında Ücreti Aldıklarını Hatırd Tutmalı5, Allah İşçiye Ücretini Vermeyenin Düşmanıdır1 İşverenin İşçinin Hakkını Vermesi1, Diğer Çalışanlardan Daha Az Çalışmamalı1, Mümkün Mertebe Alınan Ücretten Fazla Çalışmalı1, Asıl Zenginlik Tokgözlülüktür1, Kazancımızı Ahlaki İlkeler Çerçevesinde Elde Etmeliyiz1, Rızık İçin Gayret Etmeliyiz1, İnsana Ancak Çalıştığının Karşılığı Vardır1, Helal Rızık İçin Çalışmak İbadettir1, Emekle Geçinmek Dilenmekten İyidir1, Haksız Kazanç Elde Etmemek4, Temiz Ve Helal Rızık18, Az Olsa Da Helal Olmalı2, Haramdan Hayır Gelmez1,	4.3.6. Helal ve Temiz Rızık (28 kod)	
Hürmet Ve Merhamet İletişimi Güçlendirir1, İhtilafa Düşmemek2, Müslümana Yakışır Vakar Halinde Olmak2, Karşı Cinsle İlişkilerde Ciddi Olmalı2, Kadın Erkeğin Çalışma Hayatında İhtilata Cevaz Var1, Kadın Ve Erkek Çalışırken Halvet Halinde Olmamalı3, İnsanların Arasını Düzeltmek2, Çalışma Hayatında Kişisel Zaafiyetleri Kullanmamalı1, İnsana İkram Ederseniz İyileşir1, Tebessüm Sadakadır İlişkileri İyileştirir1, Motivasyon Önemli1, Çalışma Arkadaşları İle Profesyonel Bağ Kurulmalı2, İş Hayatında Problemlere Tolerans Gösterebilmeli1,	4.3.7. İlişkilerin Yönetimi (13 kod)	
Haksızlarla Beraber Olmayın2, Şahidliği Gizlemeyin4, Yalancı Şahitlik Yapmamak1, Çalışanların Hakları Zaman İçerisinde İyileşiyor2, Güvenli Çalışma Ve Gelir Adaleti Olmalı1, Ücret Eşitliği Ve Özel Hayata Müdahale Etmeme1, Çalışanlar Hakettiğini Almalı4, Adaletli Olmak6, Çalışma Hayatında Performans Önemli1, Adaletsizlik Performansı Düşürür1, İşyerinde Huzurun Kaynağı Adalettir2, Pozisyona Göre Yaş-Olgunluk Takip Edilmeli1, İş İle Ücret Eşleştirmesini Doğru Yapmalı1, Yöneticiden Hakkını İstemek1, Fazla Mesainin Karşılığı Olmalı1	4.3.8. Adaletli olmak (15 kod)	
Liyakat Ve Sadakate Eş Düzeyde Değer Vermeli4, Liyakat Biricik Bir Kriterdir1, Kamuda Liyakati Öncelemek Zorunluluktur, Görevdir1, Çalışanlarda Liyakat Merkezli Sadakat Olmalı1, Liyakatin İçinde Ahlakın Bir Değeri Olmalı1, Liyakat Sübjektif Değerlendirilebilir1, Bunun İçin Özelliklerin	4.3.9. Liyakat ve sadakat (14 kod)	

Yanında Uygulamayı Da Görmek1, , Sadakat Kurumsal Aidiyet İse Güzeldir3, Çalışma Ahlakının Merkezinde Kuruma Sadakat Vardır2, Sadakat Şahsa Bağlılık İse Onursuz Bir Harektir2, İlkesiz Sadakat Ahlaksızlıktır1,Kritik Görevler İçin Sadakat (Devlete, İlkeye Vb.) Tercih Edilebilir1, Liyakat Meselesinde Din-Devlet Vb. Çarpıtılabilir1, Sadakatı Olmayanın Liyakatı Olmaz1,		
Toplantıya Başlama Adabı1, Toplantı Öncesi Sadaka Vermek1, Toplantıda Yeni Gelenlere Yer Açmak Lazım1, Toplantıda Birinin Yerine Oturmamak1, İki Kişi Arasına İzin Alarak Oturulmalı1, Toplantıdan Ayrılırken Selam Vermek1, Gizli Görüşmelerde Konuşulanlara Dikkat Etmek1,	4.3.10. Toplantı Adabı (7 kod)	

Kodlar	Kategoriler	Temalar
İlişkiler Gittikçe Resmîyete Dökülmektedir1, Paydaşlarla İlişkilerde Metrikler Olmalı1, Paydaşlara Karşı Sorumluluklarını Bilmeli1, Paydaşları Hak Ettikleri Yere Konumlandırmalı1, Paydaşlarla İlişkilerimiz Adalet Temelli Olmalı6, Bilgi Transferi Sağlıklı Olmalı1, İlişkilerinde Şeffaflık, Dürüstlük Ve Merhamet Olmalı5, Kibirli İnsan Akde Uymaz1, Söz Verince Sözünde Durmalı1, İşletmeler De Kibirli Olabilir1, Akidlere Uyulmalıdır2, Yapamayacağımız İş İstemeliyiz1, Paydaşlarla Çözüm Odaklı Olmak1, Lisan-I Hal İle Örnek Olmalı1, Paydaşlarımız Bize Göre Şekillenir1, Eksik Yönler Görüldüğünde Uymalı1, Paydaş İlişkilerinde Eksiklikler Beraber Düzeltilmeli2, Teşvik Etme Ve Ödüllendirme Olmalı1, Tüm Paydaşların Mutluluğunu Sağlamalıyız1, İnsan Paydaşlarının Mutluluğuyla Mutlu Olur1, Paydaşlarımıza Düşmanca Bakmamalıyız1, Ben Değil Biz Fikrini Hakim Kılmalıyız1, Paydaşlarla İşbirliği Yapmalı4, İşbirliği Verimliliği Arttırır4, Tüm Paydaşlarımızla Bir Makine Gibi Çalışmalıyız1, Tüm Paydaşlara Kardeş Olarak Bakmalı1, Şahsi Menfaatleri Merkeze Almamalıyız2, Güven Verebilmeli2,	4.4.1. Tüm Paydaşlar (28 kod)	4.4. Paydaşlarla İlişkiler
Riski Paylaşabilmeli1, Çalışanlar Helalleşmeli1, Çalışanların Sıkıntısını Dinlemek1, Motive Edilmeli1, Çalışanların Gelişim Sürecine Katkıda Bulunmalı, Müşteri Memnuniyeti (İç-Dış)Sağlanmalı1, Çalışanlara Örnek Olmak1, İşten Önce Çalışma Arkadaşını Belirlemeli1, Kurum İçin Paydaşlarımızla Aynı Amaca Hizmet Ederiz4, Sinerji Oluşturulmalı1, Çalışma Arkadaşlarıyla Rekabet Etmeme3,İş Arkadaşlarıyla İyi Geçinmeli2, İş Arkadaşlarına Ciddi, Nazik, Saygılı, Mütevazî Davranmak2, İş Arkadaşlarına Laubali, Kaba, Küçümseyici Davranışlardan Sakınmak1, Adil, Empati Ve Merhamet Sahibi1,	4.4.2. Çalışanlar (15 kod)	
Müşterilerle Empati Kurmalıyız1, Müşterilere Karşı Şirket Adına Sorumluluk Almalı1, Müşteri Memnuniyeti Sağlanmalı1, Bizi Aldatan Bizden Değildir1, Müşterilere Karşı Sorumluluklarımız Var1, Müşterilerimize Karşı Dürüst Olmalıyız1, Kul Hakkına Dikkat Etmeli5, Müşterileri Mağdur Edecek Ürün/Hizmet Sunmamak1,	4.4.3. Tüketici-Müşteri (8 kod)	

İşveren Rızka Vasıtaadır1, Harama Aracılık Etmemeli1, İşverene Sınırlı Minnet Duyulabilir1, Amirlerin Mevzuata Uygun Emirlerini Yerine Getirmek1, Üstlere Karşı Edepli, Hürmetli, Saygılı Olmalı3, Amirlerinizin Sözüünü Dinleyin1, İdareciye Karşı Samimi Olmak1,	4.4.4. Yönetici-İşveren (7 kod)	
Paydaş Firmalarla Tatlı Rekabet1, İttifak Bereket Getirir1, Rakiplerimizle Dost Da Olabiliriz1, Komşuya İyi Davranmak2, Komşuya Güven Vermek1, Komşunun Kıymeti1, Muhtaç Komşulara Yardım Etmek1, Paydaşlarla Rekabet Motivasyona Vesile Olabilir1	4.4.5. Komşular-Rakipler (8 kod)	
Toplum Sağlığını Düşünerek Üretmek6, Toplumsal Faydayı Merkeze Almalıyız1, Beşeri Çevreye Saygılı Olmalı1,	4.4.6. Beşeri Çevre (3 kod)	
Çevre İle Olan İlişkilerde Farkındalık Sahibi Olmak2, Tabii Olan Unsurları İktisatla Kullanmalıyız1, Tüm Varlıkların Haklarını Korunmalı2, Diğer Mahluklara Merhametle Bakmalı2, Bütün Mahlukat (Canlı-Cansız) Allahın Kulu, Mülkü1, Çevreye Karşı Sorumluluk Hissetmeliyiz1, Sürdürülebilir Bir Çevre Bırakmalıyız1, Çevreyi Yeni Nesillere Bırakacağımızı Unutmama2,Sürdürülebilirlik Çalışmaları Allah Rızası İçin Olmalı1, Üretirken Diğer Mahlukata Zarar Vermemeli1, Fiziki Çevreye Saygılı Olmalı1, Çevre İle Para Kazanma Optimum Düzeyde Tutmalı2, Kaynaklardaki Bereket İsraf İle Kalktı1	4.4.7. Tabii Çevre (13 kod)	

EK 7: Örnek- Uzmanla Görüşme Metni

Mehmet Fatih Kanoğlu (MFK): Birinci sorumuz sayın hocam; ahlak kavramı ve çalışma ahlakı kavramında neler anlamalıyız?

Uzman (U): Evet şimdi ahlak dendiği zaman kişinin sorumlu olduğu iradi davranışları anlaşılır. Yani insanın yaradılıştan getirdiği bir takım özellikleri vardır işte huy, karakter, mizaç dediğimiz özellikler vardır. Bunlar; dünyada bir takım etkilerle, eğitim aracılığıyla biçimlenir şekillenir ve kişiye mal olan bilerek isteyerek yapmış olduğu davranışlardır ve bu davranışların nitelendirilmesidir. İyi yahut kötü gibi nitelendirilmesidir. Çalışma ahlakı deyince ben yani şunu anlıyorum şimdi çalışmak insanın bu dünyadaki varlık nedeniyle doğrudan ilişkili olan bir husustur. Ahlaki bir tarafı vardır. Çalışmaların ahlaki bir boyutu vardır. Çünkü çalışma dediğimiz şey insanın bu dünyadaki kendi varlığını kendi sorumluluğunu varlık sebebini varlık nedenini yerine getirebilmesi için mutlaka bilincine sahip olması gereken bir kavram çalışma. Çünkü insan ahlaki bir varlıktır. Bu ahlaki varlığını devam ettirebilmesi için hem maddi varlığını hem de manevi varlığını devam ettirebilmesi için kendi ayakları üzerinde durabilmesi lazım. Çalışma ahlakı dediğimiz şey öncelikle insanın bunun bilincine varmış olmasını ifade eder. Onun dışında çalışma ahlakı dendiği zaman bu kendi varlığını anlamlandıracak faaliyeti yerine getirirken uyması gereken bir takım ilkelerinde farkına varması demektir. Yani ben çalışmam gerekiyor. Neden? Çünkü ben bir insanım, kişiliğim var, gurur sahibi bir insanım, kendi varlığımı ayakta tutabilmem lazım, bunun bilincine varmak lazım. Ama bütün bunları yaparken, bu varlığımı devam ettirirken ben bunu ne pahasına olursa olsun mu yapacağım yoksa bunu gerçekleştirirken bir takım ilkelere esaslara uyma ve bunları da bunlarla birlikte mi yerine getirmem lazım bilincini her ikisini aynı anda sahip olmayı gerektiren bir kavram diye düşünüyorum çalışma kavramını...

(MFK): Allah razı olsun peki hocam bu çalışma ahlakı kavramı tarihsel süreç içerisinde sizce bir dönüşüm geçirdi mi? İşte asr-ı saadet diyoruz, sonra zaman ilerliyor çeşitli çeşitli tarihsel evrelerden geçiyoruz. Medeniyet inşa ediyoruz adeta insanlık olarak. Bu süreç içerisinde çalışma ahlakı kavramı bir dönüşüm geçirdi mi? Bu dönüşümü varsa nasıl ifade edersiniz?

(U): Yani ben şöyle düşünürüm çalışma ahlakı insanın yaratılmasıyla insanın dünyada var olmasıyla beraber ortaya çıkan bir kavram. Bu zaman zaman dönüşüm geçirdi mi? Ya ben şeyi düşünürüm ahlak kavramı zaman içerisinde değişim dönüşüm geçirdi mi? Yani insanın içinde bulunduğu şartlara göre bir takım değişim geçiren tarafları muhakkak vardır zaman içerisinde topluma kültüre çalışma şartlarına göre farklı anlamların yüklenmiş olması söz konusu olabilir. Ama ben çalışma ahlakının genel ahlak kavramıyla birlikte büyük oranda evrensel niteliğe sahip olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla tarihi süreç içerisinde bir takım

değişiklikler geçirdiyse bile az önce dediğim gibi bu kültüre içinde bulunan şartlara göre değişen ve daha detayda kalan şeyler olduğunu düşünüyorum. Yani asr-ı saadetteki çalışma ahlakı nedir? Yani belki sonrakilere örnek olması açısından bir anlam ifade eder. Ama ben evrensel olarak insanlığı asr-ı saadetteki yani Hz. Peygamberlerin örnekliğinde kuran vahyi esnasında ileri sürülen, ortaya konulan ve bilfiil insanlar tarafından yaşanan çalışma ahlakını daha önce olmayan yeni bir şeyi ortaya koyduğunu düşünmüyorum. Daha önce var olan, evrensel olarak insanın var ettiği, tespit ettiği, ortaya koyduğu bir takım ahlakı ilkeleri pekiştirdiğini, vurguladığını düşünüyorum. Sonraki süreçte de bu zaman içinde birtakım değişimlere uğramıştır ama, bu evrensel doğrular hala da devam ediyor. Ya da evrensel yanlışlar diyelim. Evrensel yanlışlar da yapılan bir takım hatalar, eksikler de eskiden beri tekrarlanan şeyler diye düşünüyorum.

(MFK): Allah razı olsun. Çok değerli. İşin esası, özü zaten net. Bunlar tarihsel süreç içerisinde, normlar değişse de ama işin aslı değişmediğini, aynı yemeğin farklı tabaklarda sunulduğunu ifade ediyorsunuz.

(U): Tabi çünkü şey var. Çalışma ahlakının kökünde dediğim gibi insanın varlığıyla onurlu bir hayat sürebilmesiyle çalışmanın doğrudan ilişkisi var. Çalışma ahlakı bunun pekiştirilmesinde, nitelendirilmesinde, değerlendirilmesinde, yönlendirilmesinde temel ilkeleri esas alıyor. Yani peygamber zamanındaki değişim geçirdi mi. Bir defa şu var İslam dini açısından bakacak olursak mevzuya. Biliyorsunuz ilk yaratılan insan Hz. Adem. Hz. Adem aynı zamanda bir peygamberdir. İslam dediğimiz tevhid inancını esas alan din de Hz. Ademle beraber gönderilmiştir. Sonraki gönderilen vahiyler, sonraki gönderilen dinler esas itibari ile bunun tekrarıdır. Yani bozulduğu için, tahrip edildiği için Allah her seferinde yeni peygamberler, yeni kitaplar gönderiyor. Ama bunlarda söylenen şeyler inanç noktasında ahlak noktasında hep aynı şeylerdir.

(MFK): Allah razı olsun. Çok net anlaşıldı hocam, teşekkür ediyorum. Peki hocam şimdi bu perspektifte baktık, ben bir Müslüman çalışanı. Bir Müslüman çalışan, çalışma hayatında Allah'ı daha ziyade böyle hangi vasıflarıyla, boyutlarıyla hatırd tutmalı ve öyle çalışmalı bununla ilgili neler söylersiniz. Daha ziyade Cenabı hakkın bin bir esması var vs. diye ifade ediyoruz ya yani neleri daha çok derhatır etmemiz lazım.

(U): Yani heralde çalışma hayatı içerisinde yani Allah'ın sıfatlarından insanın ahlaki olarak ön planda, göz önünde tutacağı, birincisi heralde adalet olsa gerek. Adalet, merhamet, sevgi, saygı bunların en evvel göz önünde tutulması, ondan sonra şey var onun dışında nedir mesela paylaşmak, diğergamlık heralde bunlardır özellikle göz önünde tutulması gereken şeyler. Ama aynı zamanda bunların evrensel insani temellerinin olduğunu da unutmamak gerekiyor. Yani bunlar sadece aslında İslam Hz. Peygambere gönderilen İslam dinine mahsus olan değil. Vahyin daha önceki

biçimlerine yani Hz. İsa, Hz. Musa, Hz. Ademe kadar ki bu sıralama silsile içerisinde gönderilenlerin hepsi içinde geçerli ve bunların şeyi de var yani evrensel bir boyutu da var bunların. Yani insan bunları kendi aklıyla ve evrensel, toplumsal hayatın zorunlu birer gereği olduğunu da fark edebiliyor.

(MFK): Peki hocam bazen bilirsiniz, çalışırız. Allah karşılığını veriri zenginleşiriz. Bazen çalışırız ama neticesini bu kadar güçlü görmeyiz. Böyle bir pozisyonda Müslüman bir çalışan Allah'ı nasıl böyle hatırlamalı, nasıl düşünmeli ki bu çalışma motivasyonunu çok kaybetmesin.

(U): Evet doğru bazen çok çalışıyoruz. Bu çalıştığımızın karşılığını bulamıyoruz, bazen de hiç ummadığımız bir yerden bir şey çıkıp geliveriyor. Ben şöyle düşünürüm ya şimdi insana düşen sorumluluk çalışmak. Yani çalışmak aslında iradi olarak talep etme anlamını içeriyor. İstemek, insana düşen bu. Bu çabasının karşılığının ne zaman, hangi şekilde geleceğinin mekanik bir ölçüsü yok. Dolayısıyla insanın önce çabasını ortaya koyması lazım, ayrıca bu çalışma, çaba dediğimiz şey sonuçlarını birden bire de ortaya da koymayabiliyor. Bu bir anlamda da kümülatif bir özellikte taşır. Yani siz çalışarak, çabanızı ortaya koyarak, yararı elde etme konusunda bir çaba ortaya koymak lazım. Yani size ne deyim akademik anlamda başarının elde edilebilmesi için kişinin düzenli çalışması lazım, yabancı dil bilgisi olması lazım, iletişim bilgisinin becerisinin olması lazım gibi bir takım vasıfları metodoloji-metot bilgisine sahip olması lazım. Şimdi başarı ve sonuç aslında bunları yani adım adım karşınıza çıkmayabiliyor. Yani siz metodoloji çalışmayı tamamladınız, önünüze bir fırsat çıktı, işte dil bilginizi tamamladınız bişey çıktı. Her zaman böyle olmayabiliyor. Bazen bütün bunların toplamı elde edildikten sonra sonuç ortaya çıkabiliyor. Dolayısıyla çalışmanın sonucunu beklerken, elde etmeye çalışırken, mekanik olarak şunu yaptım hemen bunun karşılığını elde ettin gibi beklememek lazım. Çalışmanın sonucu aslında bir birikimin ve bir niteliğin sonucu gibi de düşünmek lazım. Bunun için bu niteliği elde edecek çabayı gayreti kişinin kendinde biriktirmesi, oluşturması belli bir seviyede bunu tutması gerekir ki, bunun sonucu ondan sonra çıksın. Şimdi bu süreç içerisinde Allah'la olan münasebet nedir? Kişi bazen insanın şuna inanması lazım. İnsan kimi zaman bir şeyleri ister, talep eder, hemen olmasını ister. Ama bunun hemen olması her zaman söz konusu olmaz. Bazen de hiç ummadığımız zamanda bir şey çıkar gelir karşımıza. İşte o anda fiilen istemediğimiz bir durum karşısında bizim önümüze bir şey çıkıp gelebilir. Burada kişinin ne deyim Allaha inanması ve güvenmesi gerekir. Yani kendisine düşenin çalışmak olduğunu, talep etmek olduğunu, ama bunun vaktini saatini zamanını ne şekilde olacağını Allah'ın takdiri dahilinde olduğunu bilmesi gerekir. Ayrıca Allah'ın insan-kullarına karşı merhametli olduğunu bazen insanın istediği şeylerin insana hayır getirmeyebileceğini, bunun vaktinin, ölçüsünün ve zamanının takdirini Allaha bırakmanın daha doğru olduğunu yani insan Allahtan isterken bunun hayırlısını istemek, hayırlısını istemesi gerektiğinin de farkında olması, bilincinde olması gerekiyor. Yani bunun ilahi olanla ilgili ahlaki bir boyutu da var. Şey değildir

yani dindeki dua kavramına baktığımız zaman dua kavramı içerisinde kul ister ve istediği biçimiyle Allah'ta ona istediği gibi önüne koyar diye bir tanım yoktur. Dua istemektir, çalışmakta bir duadır fiili bir duadır talepte bulunmaktır. Ama bunun karşılığının ne şekilde ortaya çıkacağı Allah'ın takdirindedir. Çalışan kişinin de kendisi üzerine düşenin çalışma, çaba ortaya koymak olduğunu, bunun karşılığının ne şekilde verileceğinin geleceğinin de Allah'ın takdirinde olduğunu, Allah'ın bunu taktir ederken kulun insanın hayrına olan şekilde olmasını kulun yine talep etmesi gerektiğini bilmesi gerekir. Şunun da altını özellikle çizmek lazım. Dini açıdan dini açıdan Allah söylediği şudur; Sizin çabanız hangi ölçüde ve ne kadarsa Allah onun karşılığını size verecektir. Nasıldı ayet “ve elleyse lil insani illa masaha” kişi için çalıştığından başkası yoktur. Yani Allah insanı çalıştığından çabasının karşılığını verir. Bu Allah'ın taahhüdüdür. Bunu kesin yerine getirir. Ama hangi ölçüde ne zaman ne kadar yapacaktır, bu da Allah'ın takdiridir.

(MFK): Ben yine tekrar başladım tekrar özür diliyorum. Buraya kadar Allah razı olsun teşekkür ediyorum. Peki hocam bir çalışan şimdi çalışma hayatında bir sürü rollerimiz var vb. Temel kişisel özellikleri sizce neler olmalı ideal Müslüman bir çalışanın temel kişisel özellikleri neler olmalı?

(U): Evet temel ideal özellikleri bir defa önce paylaşmasını bilmek lazım. Ondan sonra danışmak, istişare dediğimiz şey var ya istişareyi mutlaka yapmış olması lazım. Sorumluluğunun farkında olması gerekir çalışanın. Bu sorumluluğu paylaşması gerekir, sorumluluk verdiği insana saygı duyması gerekir, ondan sonra bir aksaklık hata durumunda aksaklık ve hata durumunda ilk tavrını cezalandırmak yerine onarmak, daha iyisini yapabilmek için bundan ders çıkarmak olmalıdır. Bu özellikle paylaşma işi bence çok önemli. Çünkü özellikle bu çalışanlar arasında bu paylaşma, işbirliği fikri olmadığı zaman bireyselleşme dediğimiz şey ortaya çıkar ve burada da herkes kendi başının çaresine bakmaya gayret içerisinde olur. Herkes kendi başının çaresine bakma derdine düştüğü zaman o kurum içerisinde ne çalışanların, ne de bu ekibin başındakinin bundan bir verim elde etmesi mümkün değil. Dolayısıyla bu sinerji dediğimiz şey var ya o sinerjinin mutlak surette oluşturulması lazım ve burada şeye çok yani ben idarecilik de yaptığım için oradan da şey yapabiliyorum bazı şeyleri çıkarabiliyorum. Şey bu paylaşma işi, sorumluluk verme, ondan sonra istişare etme, çalışanlarla görüş alışverişinde bulunma işi gerçekten çok önemli bu işbirliğinin sağlanması. Çünkü siz istişare ettiğiniz zaman görüş alışverişinde bulunduğunuz zaman çalışanı işe ortak etmiş oluyorsunuz ve insanlar kendilerinin oldukları, kendi paylaşımlarının oldukları işlerde verimlilik katsayıları çok daha yüksektir. Çünkü işi benimserler, kararı beraber verirler. Yani siz tek başınıza yukarıdan aşağı emir verirsiniz işi sizin çalışmanız yahut da yani paydaşlarınız kararı birlikte aldığınız zaman işi ortaklaşa omuzlamış oluyorsunuz. Ama siz emiri verdiğiniz zaman bu onun problemi ben mesai saatim içinde bunu yaparım geri daha sonra kapatır bilgisayarımı giderim. Ne hali varsa o görsün ortamına getirmiş oluyorsunuz. Halbuki kararı birlikte alıp paylaştığınız zaman en az sizin kadar

çalışanlarınızın her birisinin de çaba sarf ettiğini rahatlıkla görürsünüz ve tabii şeyde var burada teşvik etme, ondan sonra ödüllendirme, riski paylaşma, çalışanına güven verme bunların hepsi bu başarının ilerleyebilmesi için göz önünde tutulması gereken şeyler.

(MFK): Şimdi bu bahsettiğimiz şeyler aslında hocam ifade ettiğiniz gibi çalışma hayatında ilişkiler kurduğumuz dönem içerisinde iletişim kurduğumuzda yani daha ziyade böyle muamelata bakan yönler değil mi? Yani insani ilişkilerimizde bunları daha ziyade böyle merkeze almamız. Lazım Bunun dışında bir

(U): Yok aslında muamelat şey biliyorsunuz. İslam hukukuna dair olan şeyler. Bu bahsettiğim şeyler muamelata değil, bu dinin ahlak kısmına giren kısımlar. Ahlakla ilgili bunlar. Şey ayrı bu yani yani bu bahsettiğim şeyler, ne diyeyim yasalarla, çoğu zaman yasalarla belirlenmez bunlar ya da yasalarla yürütülmez. O açıdan bunları ahlak çerçevesi içine almak lazım. Şimdi muamelat dediğiniz kısım İslam hukukuna dair olan şeylerdir. Dolayısıyla bunun hani yasal bir düzeni tespit edilecekse de, herhangi bir hukuk sistemine göre bu başka bir yolla ama burada bahsettiğim şeyler muamelata değil işin ahlaki kısmına giren hususlardır.

(MFK): Benim orada o zaman eksik bilgim olabilir. Ben muamelat deyince şöyle anlıyordum. Muamelat dediğimiz İslamiyet'in toplumdaki karşılığı olan İslamiyet'in de böyle yapılmasını teşvik ettiği. Ama daha ziyade toplum içerisinde ferdi ilgilendiren. Yani kişi ile Allah arasında değil, kişi ve kişi arasındaki olan ilişkileri tanzim eden, ama çok da yani nispeten normatif, nispeten normatif olmayan ilişkiler gibi düşünüyordum.

(U): Evet işte bu şeye girer İslam hukukunun içerisine giriyor bu. Yani normatif tarafı vardır, değer koyar ama burada şeydir bunun hukuki normlar şeklinde de düzenlenmesi gerekir. Bunun ahlaktan farkı şu mesela ne diyeyim adaletin yerine getirilmesi olayı ahlaki açıdan bakarsanız bu bir ilkedir. Ama bu muamelat kısmında ahlakı ele aldığını.. Şimdi ahlaki açıdan ahlak bir ilkedir ahlaklı olmanız istenir sizden, yapıp yapmamak sizin kararınıza dairdir. Ama iş muamelat kısmına girdiği zaman adaletle ilgili olan dürüstlük ile ilgili olan şeyler ahlaki kurallarla ilgili olan şeyler normlara bağlanır. Dolayısıyla sizin orada işi doğru yapma konusundaki ilkeleriniz kurallara bağlanır ve siz bunu yapmadığınız zaman şeyle karşılaşırsınız yatırımla karşılaşırsınız.

(MFK): Yani şer'i bir kayıt konur o zaman.

(U): Tabii tabii şeydir bu. Yani ahlaki hükümlerde ya da örf adet de siz yapmazsanız millet size ayıplar ama yasal olarak işi kurala bağlarsanız ve yapmazsanız o zaman hukuki yaptırımla karşılaşırsınız.

(MFK): Daha iyi oldu hocam teşekkür ediyorum.

(U): Evet yani muamelat böyle bir şey.

(MFK): Biraz ben muamelatı böyle daha light bir şey gibi görürdüm. Halbuki sizin ifade ettiğiniz muamelat çok çerçeve, çok daha asıl, çok daha bağlayıcı, olmazsa olmaz insan hayatında. Mesela bu konuştuğumuz şeyler daha ziyade ahlaki kaideler içerisinde konuşulması gereken şeyler.

(U): Yok şey yapabilirsiniz yani siz bu ahlaki belirlediğiniz esasları yasalara dönüştürebilirsiniz. Şöyle söyleyeyim bakın şimdi mesela bu paylaşma istişare nedir? Yani istişare yapın dersiniz ahlaki öğüt olarak bırakırsınız. Ama siz bunu kurala da dökebilirsiniz. Mesela dersiniz ki siz işyerinizde yönetmelik hazırlarsınız dersiniz ki işyerinizde en azından haftada 2 defa toplantı yapacaksınız. Yine işbirliği yapıyorsunuz bakın ama biri ahlaki ilkeydi, öteki norm oldu, bağlayıcı oldu.

(MFK): Çok net anlaşıldı hocam Allah razı olsun çok güzel oldu. Peki hocam bir Müslüman biraz değindiniz konuşmamızın başında. Yani çalışalım mı? çalışmayalım mı? böyle tembellikler falan yapabiliriz veya para kazanmak için ekstra yollara girebiliriz veya elimizi açıp dua ederiz ..., bir Müslüman çalışma kavramını nereye konumlandırmalı, çalışma hayatına nasıl bir perspektifle bakmalı sizce?

(U): Evet şimdi çalışma kavramını bir Müslüman önce kendisinin varlık nedeniyle ilişkilendirmeleri. Kendi varlık nedeni ile ilişkilendirmeli, bu varlık onun hem maddi bu dünyaya ait olan varlığı, hem de inancının gereği olarak ahirete olan inancının bir sonucu olarak ortaya çıkmalıdır. Çünkü inanan kişi için dünya ahiretin tarlasıdır. Buraya ne ekerse onu biçecektir. Onun buraya ekme işi çalışmasına bağlıdır yani yapıp etmesine bağlıdır. Dolayısıyla insanın bu dünyada başarılı olması bu dünyada başarılı olması demek onun aynı zamanda ahiret hayatının da başarılı olmasının yolunu açan, buna kapı aralayan nedir bir çabanın sonucudur. Çalışma bir defa mutlaka lazım, bu dünya için de öbür taraf içinde yalnız Müslümanın bu çalışma içerisinde yine ahlakın evrensel ahlakın dininin koyduğu bir takım ilkeleri esasları da mutlaka göz önünde tutması gerekir. Kazanmak hem dünya hem de ahiret hayatının vazgeçilmez hedefidir. Hepimiz kazanmaya uğraşıyoruz maddi açıdan da kazanmak, yani biz orucu niye tutuyoruz, yani Allah'ın emridir bu. Ama bunun sonucunda şey var bize bunun getireceği bir kazanç var değil mi? Bunun yani biz orucu tuttuğumuz zaman orucun sonucunda bizim kazancımız nedir cennete gitmektir Allah'ın rızasını kazanmış olmaktır. İşte inanan bir insan olarak inancın gereğini yerine getirmiş olmaktır bu bir kazanç var maddi açıdan da bir kazanç var biz akşama kadar çalışıyoruz neden yani maaş alacağız çocuğumuz geçindireceğiz. Maddi olan ihtiyaçlarımızı, manevi ihtiyaçlarımızı karşılayacağız. Şimdi kazanç bu işin bir tarafında var mutlaka ama inanan insanın bu çalışma faaliyeti içerisinde inanç olarak göz önünde tutması gereken husus bu kazancın ne pahasına olursa olsun değil, ahlaki ilkeler ve sınırlılıklar çerçevesi içerisinde olması gerektiğinin mutlaka farkında olması lazım ve çabasını da bu çerçevede yürütmesi lazım. Yoksa şeydir, bakın bu

sınırın konulması, çaba içerisinde sınırında ölçüsünün konulması hem dünyevi çalışma için hem de uhrevi ahiretle ilgili çalışma için vardır. Dünya ile ilgili işte ben yani ne pahasına olursa olsun kazanayım diyemez Müslüman. Bunun kul hakkını, haram ve helalinin ölçüsünü mutlaka göz önünde tutmalıdır. Kendi bedeninin hakkını, ailesinin hakkını, çoluk çocuğunun hakkını, yerli yerinde bunu kullanması yapması gerekir. Çalışırken canının emniyeti, ondan sonra sağlığının devamlılığı, bunları göz önünde tutması lazım. Bu sadece dünya için değil ahiret için çalışırken de bu ölçüyü tutması gerekiyor. Mesela sizin yıl boyunca oruç tutmanız ahireti kazanacağım diye böyle bir çalışma çaba içine girmeniz doğru değildir. Çünkü bedeniniz zayıflar, sabaha kadar namaz kılmanız doğru değildir, çünkü uykuya ihtiyacımız var, sürekli dünyaya çalışmanız doğru değildir ahireti unutmamanız lazım, dünyayı unutup ahirete çalışmanız da doğru değildir, çünkü sizin bu dünyada yapmanız gerekenler sorumluluğunu taşıdığınız işler ve kişiler vardır. Bunları göz ardı etmemek, bunların hakkını da vermek gerekir. Yani çalışmanın adalet ilkesi çerçevesinde, yani olması gerektiği kadar olması gerektiği ölçüde dengede olması gerektiğine inanan bir insanın takdir etmesi gerekir. Burada özellikle her dönemde altı çizilmesi gereken evrensel bir kural vardır. Çalışmada kişinin kendi emeği, alın teri, helal olması, kul hakkına başkasının hakkına girilmemesi, çalışma konusunda altı çizilmesi gereken önemli hususlar arasında diye düşünüyorum.

(MFK): Allah razı olsun. Konuşmanın başında fiili ve kavli duadan bahsetmiştik. Fiili ve kavli dua arasında hocam bir öncelik veya bu bunun mütemmimidir bu daha asıldır diye bir şey diyebilir miyiz sizce?

(U): Tabi diyebiliriz. Şimdi bu duanın içinde asıl olan kişinin çabasını ortaya koymasındır, çalışmadır. Yani ilk adım insandan gelecek, hem iradi anlamda hem de fiili anlamda ilk adımı insanın atması gerekiyor. Bunun sebebi de şudur yani İslam'ın bu inanç bütünlüğü içerisinde ahiretin kazanılması bu dünyaya bağlıdır. İnsanın bu dünyadaki varlığının sebebi ahiretini kazanması için çaba göstermesidir. Yani bizim inancımıza göre bu dünya imtihan dünyasıdır. İmtihan ne demek yani insanın sorumluluğunun farkına varıp varmadığı ve bu sorumluluğunun gereğini yerine getirilip getirmediğinin bu dünyada ölçülmesidir. Buna bu bizim dünya da var olmamızın sebebi inanan bir kişi için budur. Allah beni bu dünyaya sorumluluğumun farkına varacak mıyım? varamayacak mıyım? Ve bunun gereğini yerine getirecek miyim? getiremeyecek miyim? diye gönderdiğine inanmaktır. Kişinin bu sorumluluğunun farkına vardığını göstermesi çalışmasına çabasına bağlıdır. Çünkü insan donanıma sahiptir, bu sorumluluğu fark edebilecek donanıma sahiptir. Nedir bu akıl, irade, fiziki güç, zihni güç, insan bunlara sahiptir ve bunlara sahipse sorumludur. Mesela akli yetenekleri yerinde değilse o insan sorumlu değildir. Bu yeteneklere sahip olduğunun farkına varması insan için gerekir ve bu saatten sonra bunun farkına vardıktan sonra bunların gereğini de yerine getirilmesi lazım. Yani bu dünya imtihan dünyasıydı ya ne iyi ne doğru ne kötü ne yanlış insanın bunu bilmesi lazım. Bunu akli ile iradesi ile bilebilir Allah Peygamber göndermiş, vahiy

göndermiş doğruyu eğriyi insanlar öğreysin diye bunları görmesi lazım. Bütün bunların yerine getirilmesi insanın çalışmasına ve çabasına bağlıdır. Biri zihni çabadır, öteki de fiili çabadır. Yani oruç tutarken de siz namaz kılarken de aslında helal kazanç, inanan insan için bir ibadettir. Çünkü insanın yaşayabilmesi için gelir ve kazanca ihtiyacı var. Bunun için emeğini ortaya koyması lazım ve bu emeğini de helal yollarla, alın teriyle, emeğinin karşılığı olarak bunu yapmış olması lazım. İnsan çalışmasını bu bilinç içerisinde yaparsa bu onun için bir ibadettir. Yani insan önce sahip olduğu gücü, kudreti, zihni ve bedeni çabayı ortaya koyacak, çalışacak, fiilen dua edecek, kendi üzerine düşeni, varlık sebebini yerine getirdikten sonra kul olduğunu kendisinden çok daha güçlü ve istediklerini verip vermemek kudretine gücüne sahip olan bir varlığın Allah'ın olduğunu bilecek önce üzerine düşeni yapıp daha sonra ondan bu çabasının karşılığını vermesini talep edecek dua yoluyla.

(MFK): Allah razı olsun çok önemli dediğiniz şeyler. Peki hocam çokça tartışılan bir şey. Mesela yine çalışma hayatında yüzleşiyoruz, karşılaşıyoruz bununla. Şimdi liyakate mi öncelik verelim, yoksa biraz daha bazı kişiye-kişilere yakın yani sadakati daha çok ön plana çıkmış kişileri mi incelemek lazım. Bu çokça tartışılıyor malumunuz. Riyaz-üs Salihin'de de de bununla ilgili adam kayırmaca vs. hadiste gözüme çarpmıştı. Sizce bunlar yani liyakat'a öncelik vermek veya bir yerlere bağlılık veya sadakat gösterebilmek hangisi öncelik kazanır. Yani bu kuruma göre, işte kişiye göre, zamana göre değişir mi yoksa bunun bir standardı, bir evrensel bir kaygısı olmalı mı?

(U): Şimdi yani ben sadakatten şeyi anlıyorum ya. Yani kişiye bağlılık değil de kurumsal aidiyeti anlıyorum. Kişinin işte ne deyim çabasını ortaya koyacağı kuruma aidiyetini, kuruma bağlılığını. Ben şuna inanırım Mehmet hoca, kişiye sadakat, kişiye bağlılık, kişiye hele körü körüne bağlılık var ya anlamsız bağlılık insan onuruna çok yakışan bir şey değildir. Şimdi ben babamı severim, babama sadakatimi gösteririm neden? İnancımın gereği olarak, ahlakımın gereği olarak beni bu günlere getiren insan olarak ona saygı göstermem gerektiğine inanırım. Bunun ahlaki ve dini bir temeli var. Ama şimdi beni işe alacak kişiye bana bunu nasip etti diye bağlanmak, benim onursuzluğum anlamına gelir. Çünkü ben şuna inanırım şimdi eğer beni işe alacak kişi benim alınacağım iş eğer bir kamu görevi ise beni oraya alacak kişinin de bir kamu görevlisi olduğunu ve o kamunun kamu hizmetinin bir takım ilkeler ve kurallar çerçevesinde yürütüldüğünü, o kişinin de o kurallar çerçevesinde iş yapmak zorunda olduğunu bilirim ben. Dolayısıyla bu kişi o kuruma eleman alırken o kurumun kendine yüklediği görev çerçevesinde o işi en iyi yapacak kişiyi alması lazım oraya. Bu onun için bir tercih değil zorunluluktur görevdir. Çünkü kamu görevi ne diyeyim, şimdi ben A kurumunda görevliysem mesela, oraya alınacak öğretmen de diyelim onun yetkisi varsa en iyi öğretmenlik yapanı alması lazım. Bu onun keyfi tercihi değil ki zaten o kurumun varlığının onun görevini doğal bir görevi zaten, oraya en iyisini aldığı zaman o fazladan bir iş yapmış olmuyor zaten görevini yerine getirmiş oluyor. Biz aslında liyakat mı sadakat mı meselesinde bunu

kaçırıyoruz ya. Yani o kişi görevini yaptığı zaman sanki cebinden böyle ikramda bulunmuş gibi hayır ya adam zaten yapması gerekeni yapıyor.Şimdi dolayısıyla şimdi sadakat diye bir şey bunun ahlakı kurumla ilgili kurum aidiyeti ile bir şey varsa sadakatten bahsedilir. Nasıl deyim? Şöyle mesela siz eleman alırken mesela güvenlik hizmetlerine bir eleman alıyorsanız eğer bunun iş verimliliğiyle beraber, işte bu hassas kritik görevlerde bulunacak kişinin devlete, topluma, millete aidiyeti konusunda en ufak bir tereddüdü olmaması lazım. Bu göz önünde tutulabilir, burada tutulabilir. Kritik, stratejik, önemli bir göreve alınırken bu tutulabilir. Ama burada ki sadakatinde kişiye değil devlete, topluma, kurula, ilkeye olduğunu da unutmamak lazım

(MFK): Çok net anlaşıldı.

(U): Liyakat bir kere mutlak surette en önce, her halükarda ve daima öncelikle göz önünde tutulacak biricik kriterdir. Bunun alternatifi, acabası, şöylesi böylesinin ben asla hiçbir şekilde olmayacağını düşünüyorum ve şunun da altını çiziyim kimi zaman kimi zaman liyakat konusunun insanların kendi subjektif görüşlerine göre bu subjektifi çoğu zaman da inanç ve dinde alet ediliyor. Subjektifliğe alet edilip, ben işte kişi kendi sadakatini ya da başka menfaatine ya da kişi aslında layık olan göz ardı ediliyor, bu göz ardı ediliş kimi zaman işte devletin milli menfaati, dinin emri bilmem nesi alet edilip kişisel menfaat uğruna çarpıtıldığını da zaman zaman görebiliyoruz ya da duyabiliyoruz yanlıştır. Burada dinin ahlakın söylediği bir göreve, bir çalışma alanına seçilirken birinci ölçüt liyakattir. Ama bu göreve alınacak kişinin görev yaptığı işin işe sadık olması da gerekir bunun adı kurumsal aidiyettir. Kişiye sadakat her halükarda onursuzdur. İnsan onuruna yakışmayan bir tutumu ve sonucu ortaya çıkarır ve şunu da söyleyeyim bak şunu da söyleyeyim halk arasında şey vardır. Avami bir ifade vardır. Avami bir ifadedir ama biz bunun çalışma hayatında çoğu zaman olumsuz sonuç verdiğini de biliyoruz. Mehmet şunu duydun mu hiç “kıyakçılığın sonu ayakçılıktır” diye bir laf duydun mu hiç? İşte bu kıyakçılık sadakattir. Bana bağlı olsun diye alırsınız tamam mı şimdi sana sadık olmaz ya şimdi ilkesiz sadakat bir ahlaksızlıktır. Menfaati uğruna ilkeyi ihlal edip sana sadakat gösteren adam, senden daha iyisini bulduğu yerde seni anında satar. Hal böyle olunca ilkesiz kişiye sadakat değil kurum aidiyeti anlamında sadakat ama her halükarda ve daima liyakat.

(MFK): Allah razı olsun. Peki hocam son kısım ile ilgili son soruyu sormak istiyorum. Şimdi malumunuz ülke olarak biraz ekonomik olarak zor bir durumdan da geçiyoruz, yeni bir büyüme modeli ortaya konuyor. Kredi, istihdam, ihracat, cari fazla ve büyüme gibi. Şimdi biz normalde Müslümanlar olarak hükümlerde ayet ve hadislerle bakıyoruz, oralardan dersler çıkarmaya çalışıyoruz vs. ve burada da faiz kavramının net olarak haram olduğunu görüyoruz. Şimdi bizler bireyler olarak mevcut konjonktörü de düşünerek ama semavi bu hitapları da biliyoruz bunları

beraber düşündüğümüz de biz bireyler olarak, çalışanlar olarak, çalışan bir birey olarak nasıl konumlandırılmalıyız?

(U): Yani ben şey bilmiyorum hani işin ekonomik durumu benim alanım dışında olduğu için o konuda bir şey söylemem mümkün değil yani böyle bir ekonomik model iyi midir kötü müdür o konuda bir şey söyleyecek durumum yok ama hani işin böyle dini ahlaki tarafından bakacak olursak şöyle düşünüyorum bir defa, ekonomiden bahsediyoruz değil mi?

(MFK): Evet, evet yani faiz, banka vb.

(U): Faiz, ekonomi meselesi. Şimdi toplumun yönetildiği farklı farklı alanlar var eğitim, sosyal güvenlik, işte savunma vs. farklı farklı yönetim alanları var. Ekonomi de bundan bir tanesi bunlardan bir tanesi de ekonomidir. Şimdi ekonomide benim bildiğim, dinin koyduğu temel ilke ve esas şudur; güvenli çalışma, gelir adaleti eşitliği değil gelir adaleti, insanların emeklerinin karşılığını almaları, dürüstlük gibi ilkelerdir. İslam'ın, dinin öngördüğü esas ilkeler bunlardır. Şimdi faizin varlık sebebi, faizin haram olmasının sebebi, insanların alın teri akıtmadan herhangi bir çaba ortaya koymadan sadece paraya sahip oldukları için bu para aracılığıyla para kazanmalarıdır. Anlatabiliyor muyum yani siz sermayenizi aktif olarak üretime değil, pasif olarak elinizde tutuyorsunuz. Sermayeyi işletecek olana alın teriyle emek sarf edecek olana sadece sermayenizi sunup, onun alın teriyle ürettiğine siz yattığınız yerden ortak oluyorsunuz.

(MFK): Hatta karına ortak ediyorsun, karına ortak oluyoruz aslında, zarar ediyorsak ortak değilim.

(U): Tabi karına ortak ediyorsun, banko kazanıyor evet ya öteki çaba otaya koyuyor emek ortaya koyuyor üretiliyor, tüketiyor, geliştiriyor, yapıyor siz yattığınız yerden bunun sadece karına ortak oluyorsunuz. Karına ortak oluyor hatta ortak bile olmuyor kanını emiyorsunuz. Şimdi faizin haram olmasının sebebi budur. Şimdi ekonomide esas olan içinde bulunan şartlara göre ekonominin doğru yönlendirilmesidir. Esas olan budur esas olan budur. Buda ekonomiye dair sizin bir yönetim modeli geliştirmenizdir anlatabiliyor muyum yani sizin İslam'ın ekonomik hayatını sadece faize indirgemek yanlıştır. Bunun gelir dengesini, gelir adaletini, doğru yönetimi de birlikte düşünmek lazım buna dair bir model çerçevesinde hareket etmek lazım. Siz sadece faizi esas alırsanız, sadece faizi esas aldığınız zaman, ben size şunu rahatlıkla söyleye bilirim bak Mehmet bey herkes bunu görüyor. Bugün faiz oranı Türkiye'de mi daha düşük, bizim Müslüman değil dediğimiz batı ülkelerinde mi daha düşük

(MFK): Oralarda daha düşük.

(U): Oralar da daha düşükse o zaman dinin dediğini bak İslam dininin söylediğini oradakiler daha iyi anlıyor demektir ekonomik anlamda. Bunu böyle görmek lazım yoksa sadece

(MFK): Faizi merkeze alıp da bir politika üretmek değil, çok daha iyi bir model ortaya koyup onun neticesinde faizi minimize edebilir.

(U): Tabi İslam ekonomisi yani İslam'ın ekonomiye dair görüşü sadece faiz oranını düşmesi ya da çıkmasından ibaret değildir. Sizin çalışma güvenliğiniz var mı? Ekonomik hayatla ilgili gelir adaletiniz gelir dengeniz var mı? Yoksa Allah'ın bizden istediği dinin bizden istediği şey sadece, sonra şunu da biliyoruz biz ya şunu da biliyoruz biz, faizin oranı sizin masanın başında oturup oranı şuraya buraya çekmenizle olacak bir iş değil öyle değil mi. Siz işletmecisiniz bunu benden çok daha iyi biliyorsunuz. Yani sizin ben faiz oranını şuraya indirdim demenizle faiz oranı oraya inmiyor. Ekonominin kendi içinde bir işleyiş kuralı var sizin o kuralı oturduğunuz yerden yönetmeye kalkışmanız bir şey ifade etmiyor. O kuralın içerisinde o işleyişin kendi kuralları çerçevesinde ona müdahale etmeniz lazım. Bu şuna benziyor bak şöyle bir örnek vereyim. Şimdi yaz geldi, hava çok kuraklaştı toprağın yağmura ihtiyacı var sizin yağmura ihtiyacınız yağmur yağmasını istemeniz yağmur yağıyor mu? Hayır işte aynı faiz meselesi de böyle ben ülkemde faizin %0 olmasını isterim ama istedim diye böyle olmuyor o iş. Siz nasıl o yağmurun yağması için mevsimi beklemeniz gerekiyorsa iklimi düzenlemeniz gerekiyorsa, ekonominin yönetimi de böyledir diye düşünüyorum.

(MFK): Allah razı olsun. Son bölüme geçtik hocam Allah razı olsun vaktinizi de harcıyorsunuz. Çalışma hayatında malumunuz biz yani 5000 yıl önceki bir insan değiliz, dolayısıyla çalışma hayatında birçok paydaşlarımız var. İşte beraber çalışma arkadaşlarımız var, yöneticilerimiz var, ürettiğimiz bir maldır, hizmettir, bunu tüketenler var, bunun müşterileri var vs. rekabet içerisinde de yaşıyoruz. Bu durumda bir Müslüman çalışan bu tarzda büyük bir perspektifle bakınca paydaşlarına hatta bu paydaşın içine malumunuz bu çevre kavramını sürdürülebilirlik kavramları da çok önemli şuan çokça konuşuluyor, tezekkür ediliyor, bütün bunları bir araya getirdiğimizde bir Müslüman çalışanın paydaşlarına bakış açısı ne olmalı?

(U): Evet yani bir Müslümanın paydaşları derken bunun içinde sadece iş ortakları, çalıştığı kişiler değil, dimi, çalışanın içinde bulunduğu ortamda var olan bütün varlıkların bütün varlıklara saygılı olması gerekir öyle söyleyeyim. Bu çevre; beşeri çevre olacağı gibi aynı zamanda fiziki ve doğal çevredir bir taraftıyla. Yani çalışma, içerisinde ben benim üstümdekilere ve altımdakilere ve benim yanımdakilere çalışma hayatı içerisinde işte daha önce bahsettiğimiz o paylaşma ahlaki değerler çerçevesinde davranışların yönlendirilmesi gerektiği gibi aynı zamanda içinde bulunduğum fiziki çevreye ve doğal çevreye de saygılı olmam dikkat etmem gerekiyor. Yani etrafımı kirletmemek bu bugün aslında şey çok motto bir ifade gibi gözüküyor ama etrafını kirletmemek bugün çevre kirliliği çok ciddi bir problem. Çalışan kişinin üretirken etrafına etrafındaki tabiata, hayvanlara ve diğer insanlara zarar vermemesi lazım dini açıdan bunun temeli şudur; bizim içinde bulunduğumuz beşeri ve fiziki coğrafyaya yapıya biz genel olarak mahlukat diyoruz. Mahlukat

Türkçe çevirisi yaratılmışlar, demektir. Yani beni Allah yarattığı gibi sizi Allah yarattığı gibi ormanı, dağı, denizi, havayı da yaratan Allah'tır ve bunların hepsi bize emanettir. Doğru kullanmamız gereken, ötekinin zararına olmayacak şekilde doğru kullanmamız gereken birer emanettir. Dolayısıyla ben çalışırken bütün bu ilkeye, bunların emanet olduğunu da göz önünde tutmam gerekiyor.

(MFK): Allah razı olsun hocam çok değerli görüşleriniz için tüm çerçevesiyle konuşmuş olduk. Son böyle söylemek istediğiniz bir şeyler var mı hocam yani bir Müslüman çalışan böyle olmalıdır gibi.

(U): Yani şu var şimdi çalışmak aslında sadece Müslümanın değil, yani insanın görevi ama hani biz Müslüman olarak işte Türk'üz, Müslümanız aynı coğrafyada bu bölgede aynı şeyde paylaştığımız değerler var. İnsanın şuna canı sıkılıyor doğrusu yani bizim dinimiz çalışmayı çabayı ön planda çıkarıyor. İşte eğitimi bilgiyi ön planda çıkarıyor ama İslam alemi uzunca bir zamandır maalesef bunun dışında bir hayat sürüyor. İnşallah bu sizin yapmış olduğunuz çalışma da bizim insanımızın bu çalışmanın çabanın bilginin eğitimin değerini kavrama konusunda katkısı olan bir çalışma olur.

(MFK): İnşallah inşallah. Allah razı olsun sayın hocam ses kaydını da ben burada bitiriyorum o zaman.

(U): Amin. Tamam