

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ AHLAKI VE NEOLİBERAL DÖNÜŞÜM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra BULUT

MAYIS-2011

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ AHLAKI VE NEOLİBERAL DÖNÜŞÜM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra BULUT

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ

MAYIS-2011

TRABZON

ONAY

Esra BULUT tarafından hazırlanan İş Ahlakı ve Neoliberal Dönüşüm adlı bu çalışma 09/06/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

Profesör Dr. Celalettin VATANDAŞ (Başkan ve Danışman)

Y.Doç.Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU

Y.Doç.Dr. Bünyamin ER

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım. /06/2011

Doç.Dr.Yusuf ŞAHİN

BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Haziran 2011

Esra BULUT

ÖNSÖZ

Bu tezin amacı, neoliberal dönüşüm sürecinin iş ahlakı üzerindeki etkisini ve bu süreçle birlikte iş etiğinde ortaya çıkan yeni ahlakı zafiyetlere karşı önleyici temel bir mekanizma olarak Kurumsal Yönetişim'in rolünü uluslararası karşılaştırmalarla ortaya koymaktır.

Tez çalışmam süresince yaptığı öneriler ve yardımlar için ve de iletişimde sağladığı rahatlık için danışmanım sayın Prof. Dr. Celalettin VATANDAŞ'a teşekkür borcumu burada ödemek isterim. Ayrıca, tez çalışmam süresince desteklerinden dolayı müdürüm sayın Yard. Doç. Dr Hakan ALP'e ve benden desteklerini esirgemeyen çok değerli Öğretim Görevlisi arkadaşlarım Dilek TANDOĞAN, Zeynep ŞAHİN, Gülay AKYÜZ, Çiğdem KARIŞ, Nurhan ŞENER ve Seval AKBULUT'a da teşekkür etmek isterim.

Esra BULUT

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET	IX
ABSTRACT	X
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XII
KISALTMALAR LİSTESİ	XIII
GİRİŞ.....	1-3

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ AHLAKININ TEORİK ÇERÇEVESİ.....	4-44
1.1.Ahlak ve Önemi.....	4
1.2.İş Ahlakı ve İşlevi.....	7
1.3.İş Ahlakına Uygun Olmayan Davranışlar	8
1.4.Etik Kavramı	10
1.5.İş Etiği	11
1.6.İş Ahlakına Kuramsal Yaklaşımlar.....	12
1.6.1. Geleneksel Yaklaşımlar	12
1.6.1.1.Teleolojik Yaklaşımlar (Sonuçsalcılık).....	13
1.6.1.1.1. Faydacılık Kuramı	14
1.6.1.1.2. Bencillik Kuramı (Egoizm)	16
1.6.1.2.Deontolojik Yaklaşımlar	17
1.6.1.2.1. Haklara Dayalı Ahlaki Yaklaşım.....	17
1.6.1.2.2. Adalet Yaklaşımı	17
1.6.1.2.3. Görev Ahlakı	18
1.6.1.2.4. Görecelilik Yaklaşımı (Rölativizm)	20
1.6.1.3.Geleneksel Yaklaşımlara İlişkin Eleştiriler	21
1.6.2. Çağdaş Yaklaşımlar	22
1.6.2.1.Feminist Yaklaşım.....	22
1.6.2.2.Erdem yaklaşımı	24
1.6.2.3.Postmodern Yaklaşım.....	26
1.6.2.4.Söylem Etiği	28
1.7.İş Ahlakı ve Din.....	30
1.7.1. İslami İş Ahlakı	30

1.7.2. Hıristiyan İş Ahlakı	34
1.7.2.1.Prüten Ahlak	36
1.7.3. Yahudi İş Ahlakı.....	39
1.7.4. Uzak Doğu İş Ahlakı	41

İKİNCİ BÖLÜM

2. NEOLİBERAL EKSENDE KURUMSAL YÖNETİŞİM.....	45-65
2.1.Neoliberal Dönüşüm.....	45
2.1.1. Neoliberalist Yaklaşım	45
2.1.2. Neoliberalist Yaklaşımın Biçimlenişi: Washington Konsensüsü.	47
2.1.3. Neoliberalizmin Bileşenleri.....	47
2.1.3.1.Küreselleşme	47
2.1.3.2.Finansal Liberalizasyon.....	48
2.1.3.3.Yerelleştirme	50
2.1.3.4.Özelleştirme.....	50
2.1.3.5.Deregülasyon	52
2.1.4. Neoliberalizmde Devlet.....	53
2.2.Kurumsal Yönetişim.....	54
2.2.1. Kurumsal Yönetişimin Kavramsal Çerçevesi.....	55
2.2.1.1.Kurumsal Yönetişim İlkeleri	56
2.2.1.1.1. Şeffaflık	56
2.2.1.1.2. Adillik.....	56
2.2.1.1.3. Hesap Verebilirlik.....	57
2.2.1.1.4. Sorumluluk	57
2.2.2. Kurumsal Yönetişimin Ortaya Çıkış Nedenleri.....	58
2.2.2.1.Özelleştirmeler.....	59
2.2.2.2.Uluslararası Sermaye Hareketinin Artışı.....	59
2.2.2.3.Şirket Skandalları ve Krizler	60
2.2.3. Kurumsal Yönetişimin Faydaları	61
2.2.4. Kurumsal Yönetişim ve İş Ahlakının Güçlendirilmesine İlişkin Düzenlemeler	61
2.2.4.1.Sarbanes Oxley (SOX) Yasası ve İş Ahlakı Konusundaki Uygulama Alanları	62
2.2.4.1.1. Sarbanes Oxley Yasasına İhtiyaç Duyulma Nedenleri ve Yasanın Amacı.....	62
2.2.4.2.OECD Kurumsal Yönetişim İlkeleri	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. NEOLİBERAL EKSENDE İŞ AHLAKI: ULUSLARARASI

KARŞILAŞTIRMA.....	66-116
3.1.Amerika’da İş Ahlakı	66
3.1.1. Neoliberal Politikalar Ekseninde Amerika’da İş Ahlakına Bakış 69	
3.1.1.1.Şirket Skandalları	69
3.1.1.1.1. Enron Vakası	71
3.1.2. İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler 73	
3.2.Avrupa’da İş Ahlakı	76
3.2.1. Neoliberal Politikalar Ekseninde Avrupa’da İş Ahlakına Bakış .. 77	
3.2.1.1.Parmalat Vakası	78
3.2.1.2.İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler.....	81
3.3.Çin’de İş Ahlakı	84
3.3.1. Çin’in Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)’ne Üyeliği Öncesi İş Ahlakına Bakışı	84
3.3.2. Çin’in DTÖ’ne Üyeliği ve Çin İş Ahlakının Değişen Yüzü	85
3.3.2.1.Sanlu Grup vakası.....	88
3.3.3. İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler 90	
3.4.Türkiye’de İş Ahlakı.....	93
3.4.1. Neoliberalizm Öncesi Dönem	94
3.4.1.1.İslamiyet’ten Önceki Eski Türk Devletlerinde İş Ahlakı . 94	
3.4.1.2.İslamiyet Döneminde Türk İş Ahlakı	95
3.4.1.2.1. Ahilik	97
3.4.1.2.1.1.Ahilik ve Fütüvvet.....	98
3.4.1.2.1.2.Ahilikte Teşkilat Yapısı.....	99
3.4.1.2.1.3.Ahilik Teşkilatının Çöküşü ve Gedik Sistemi	101
3.4.1.2.2. Ahiliğin Günümüz Sosyal ve Kültürel Hayatında Rolü	101
3.4.1.3.1800-1923 Arası Dönemde Türk İş Ahlakı	103
3.4.1.4.1923-1950 Arası Dönemde Türk İş Ahlakı	105
3.4.1.5.1950-1980 Arası Dönemde Türk İş Ahlakı	106
3.4.2. Neoliberalizm Sonrası Dönem.....	108
3.4.2.1.Neoliberal Yeniden Yapılanma	109

3.4.2.1.1. 24 Ocak 1980 Kararları	109
3.4.2.1.2. Finansal Yeniden Yapılanma.....	110
3.4.2.1.2.1.Finansal Krizler	111
3.4.2.2.Neoliberal Yapılanmanın iş Ahlakı Üzerindeki Etkisi.....	115
3.4.2.3.İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler.....	116
SONUÇ	120
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	123
ÖZGEÇMİŞ	138

ÖZET

Bu tez ile neoliberal dönüşüm kapsamında yeni iş ahlakı anlayışının incelenmesi ve bu süreçte yeni şekil alan ahlaki zafiyetlerin önlenmesinde bir yaklaşım olarak kurumsal yönetişimin rolünün ortaya konması hedeflenmiştir.

Neoliberal dönüşüm, şirketleri daha önce olmadığı kadar önemli hale getirmiştir. Diğer yandan, şirketler ve şirket yöneticileri için daha önce söz konusu olan bir takım denetimler neoliberal politikaların bir sonucu olarak liberal süreçle birlikte oldukça zayıflamıştır. Piyasanın ilgili taraflarınca piyasanın kendini denetleyeceği düşüncesine dayanan bu yaklaşımın, beklentilerin aksine iş ahlakını olumsuz yönde etkilediği yaşanan Enron, WorldCom, Parmalat gibi şirket skandalları ile açık bir şekilde ortaya çıkmıştır. Neoliberal sürecin bir olumsuzluğu olarak ortaya çıkan bu gelişmeye karşı en temel mekanizma olarak kurumsal yönetişim başta Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere olmak üzere tüm gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde etkin kılınmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Neoliberalizm, İş Ahlakı, Kurumsal Yönetişim

ABSTRACT

The aim of this thesis is to investigate the new business ethics concept under the neoliberal transformation context and to explain the corporate governance's role as a basic remedy for the moral hazard problem.

Neoliberal transformation made the firms have a great influence in the economy. Besides, some audit and control mechanisms used to be for the corporations and the corporate executives became so weak or totally eroded due to the neoliberal policies. This approach is based on the notion that the related parties themselves will control the market. However, against to expectations, this approach affected business ethics in a negative way and it became obvious with the corporate scandals such as Enron, WorldCom in the United States and Parmalat in Europe. Corporate governance has been tried to be used as a powerful tool in both developed and developing world, but in the United States and England, against this negative development which is a result of the neoliberal transformation.

Key Words: Neoliberalism, business ethics, corporate governance

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr</u>
1	Teleolojik Yaklaşımların Belli Başlı Özellikleri	14
2	Feminist Yaklaşım İlişkin Olarak Hak Etiği ve Koruyucu Etik	22
3	Yolsuzluk Yapan Firmalar ve Yolsuzluk Türleri	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil Nr.</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Sonuçsalıcı ve Sonuçsalıcı Olmayan Yaklaşımlar Arasındaki İlişki.....	13

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CEO	: Tepe Yönetici
CFO	: Tepe Yönetici
CSRC	:Çin Menkul Kıymetler Düzenleyici Komisyonu
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
EBEN	: Avrupa İş Ahlakı Örgütü
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İGİAD	: İktisadi Girişimci ve İş Adamları Derneği
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KALDER	: Türkiye Kalite Derneği
NAFTA	: Kuzey Amerika Ülkeleri Serbest Ticaret Anlaşması
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SOX	: Sarbanes Oxley Yasası
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TEDMER	: Türkiye Etik Değerler Merkezi
TÜGİAD	: Türkiye Genç İşadamları Derneği
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
USD	: Amerikan Doları
v.b.	: ve benzeri
y.y.	: Yüzyıl

GİRİŞ

Günümüzde “iş ahlakı”nın öneminin her geçen gün daha fazla artmasında birçok etken rol oynamaktadır. Dünyada küreselleşmeyle birlikte yaşanan ekonomik, politik ve sosyal gelişmeler aynı zamanda toplumsal dönüşümleri de beraberinde getirmiştir. Bu dönüşümle beraber bireylerin ahlaki değerlere yükledikleri anlam da değişiklik göstermiştir. Şirketlerin küresel rekabet ortamında ayakta kalabilme endişesi, bireylerin büyük kazançlar sağlama isteği ve bireysel çıkarların öncelik kazanması toplumsal çıkarlara karşı duyarlılığı zayıflatmıştır. Buna bağlı olarak iş dünyasında ahlaki zafiyetlerde artan dönüşümler olmuştur. Tüm bu dönüşümler ise neoliberal etkilere dayandırılmaktadır.

Neoliberalizm, İngiltere’de Margaret Thatcher’in, Amerika’da Ronald Reagan’ın uygulamalarıyla hayat bulan klasik liberalizmin ve refah devletinin üzerine oturtulmuş bir düşünce akımıdır. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik sorunlarına bir çözüm önerisi olarak 1980’li yılların başlarında Washington Konsensüsü ile temelleri atılan neoliberalizmin temel felsefesi “bırakınız yapsınlar, bırakınız gitsinler, bırakınız geçsinler” (Laissez faire, laissez aller, laissez passer) mantığı üzerine oturtulmuştur.

Neoliberal politikaların temel bileşenlerini, (1) bürokrasiyi küçülterek ve devleti etkisiz hale getirerek yetkileri piyasa güçlerine aktarmaya çalışan deregülasyon politikaları, (2) özel sektörü kamuya üstün tutan politikalar ve (3) finans sektöründe kuralların ve kısıtlamaların kaldırılması gereğini savunan finansal liberalizasyon politikaları oluşturmaktadır.

Neoliberalizmle beraber piyasanın yeni egemenleri büyük şirketler, küresel kuruluşlar ve sermaye lehine yeniden yapılanan devlet olmuştur. Bu süreçle birlikte finans ekonomisi ekonomiye hakim hale gelmiş ve çok uluslu şirketlerin etki alanının genişlemiş ve bu durum yöneticilere geniş hareket alanları sağlamıştır. Neoliberal politikaların uygulanması sürecinde uluslararası finans kuruluşları sürece uygun olarak yeni roller üstlenmiş ve uluslararası sermaye hareketliliği hız kazanmıştır. Neoliberalizmin sermayenin karlılığını esas alan yapısıyla sosyal haklar arka plana atılmış ve bireyler birer müşteri olarak görülmeye başlanmıştır. Tüm bu gelişmelerle birlikte bir kalkınma modeli olarak neoliberal politikaların uygulanması sürecinde, sosyal sorumlulukların yöneticilerin

insiyatifine bırakılması ve yöneticilerin bu insiyatifi kötü yönde kendi çıkarları doğrultusunda kullanmaya başlamasıyla, ülkeler çok ciddi şirket skandallarına tanık olmuş ve finansal krizlere sürüklenmişlerdir.

Tüm bu gelişmeler “iş ahlakı”nın bu süreç doğrultusunda incelenmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. İş ahlakına uymayan davranışları, şirketler açısından şöyle sıralayabiliriz; rüşvet verme, haksız rekabet etme, kaçakçılık yapma, belgede tahrifat yapma, kendi çıkarına işletme imkanlarını kullanma, haksız kazanç sağlama, müşteriye aldatma ve kayırmacılık. Neoliberal süreçle birlikte, bu davranış kalıpları kendilerine yeni uygulama alanları bulmuşlardır. Bu çalışmada neoliberal süreçle birlikte yapısal değişime uğrayan ve kendine yeni uygulama alanları bulan iş ahlakı, yöneticiler açısından ele alınmıştır.

Telekominikasyon ve internet alanındaki gelişmeler ve finans piyasalarının uluslararası bir boyut kazanmasıyla, ülke ekonomileri sınırlararası sermaye akışının artacağı bir döneme girmiş ve günümüzde yaşanan bu hızlı değişim süreciyle birlikte yaşanan olumsuzluklara karşı bir önleyici mekanizma olarak *kurumsal yönetim* yaklaşımı ortaya çıkmıştır.

“İş ahlakı”na uygun ilkelerin uygulanabilirlik kazanması, işletmelerin güvenilir kurumlar haline gelmesi ve işletmelerin kaybedilen piyasa güveninin yeniden kazanılması amacıyla kurumsal yönetim yaklaşımı geliştirilmiştir. Günümüzde, özellikle gelişmiş ülkelerde, yöneticilerin ahlaki zafiyetlerinden kaynaklanan şirket skandalları neticesinde yatırımcılar daha dikkatli karar alma ihtiyacı hissetmektedirler. Bunun sonucunda, gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelere ve bu ülkelerde faaliyette bulunan şirketlere yatırım yapmadan önce, finansal performansın yanında firma güvenilirliğinin de göz önünde bulunduruluyor olması kurumsal yönetim yaklaşımının önemini vurgulamaktadır.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş ahlakının teorik çerçevesi çizilmeye çalışılacak ve bu amaçla önce iş ahlakı ile ilgili kavramlara yer verilecektir. Daha sonra iş ahlakına ilişkin kuramsal yaklaşımlar, geleneksel yaklaşımlar ve çağdaş yaklaşımlar başlıkları altında incelenecektir. Son olarak, iş ahlakının toplum temelli bir olgu olduğu ve birçok farklı olgudan etkilendiği göz önünde bulundurulurken iş ahlakı ve dinler arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılacaktır.

İkinci bölümde, önce günümüz iş ahlakını önemli ölçüde etkileyen ve şirketleşmenin artmasıyla önemli bir uygulama alanı bulan ve birçok şirket skandalı ve finansal krizlerle önemi artan neoliberal dönüşüm anlatılmaya çalışılacaktır. Neoliberal politikaların anlaşılır bir şekilde ortaya konması amacıyla da politikalar, finansal liberalizasyon, deregülasyon yerelleştirme ve neoliberal devlet başlıkları altında sıralanacaktır. Daha sonra, neoliberal politikaların iş ahlakı üzerindeki olumsuz sonuçlarına bir çözüm önerisi olarak kurumsal yönetim açıklanacaktır. Kurumsal yönetimin ilkelerinden bahsedilecek ve kurumsal yönetim yaklaşımının güçlendirilmesi için geliştirilen düzenlemeler anlatılacaktır.

Son bölümde ise bir uygulama alanı olarak farklı ülkelerde iş ahlakının gelişimi ve neoliberal politikalarından etkilenme dereceleriyle beraber ortaya çıkan şirket skandallarına değinilecek ve bu sistematik içinde uluslararası bir karşılaştırma yapılmaya çalışılacaktır. Bu karşılaştırmanın yanında Türkiye’de iş ahlakının gelişimine tarihsel süreç içinde geniş bir yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ AHLAKININ TEORİK ÇERÇEVESİ

İnsanlık tarihi kadar eski olan ahlak, bizlere hayatın her alanında yapmamız ve yapmamamız gereken eylemlerin neler olduğunu gösteren davranışlar bütünü ifade etmektedir. Günümüzde ahlak anlayışı, iş hayatındaki uygulama alanları içinde büyük farklılıklara uğramıştır. Bu durum iş ahlakını özellikle önemsenmesi ve incelenmesi gereken bir alan olarak karşımıza çıkarmaktadır. Bu bölümde iş ahlakının teorik çerçevesi çizilerek artan önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.1. Ahlak ve Önemi

Ahlak terimsel olarak iki anlama gelmektedir; bunlardan ilki, insanın toplum içinde yapması gerekenleri, uyması gereken kuralları ve ilkeleri ifade etmektedir. Diğeri ise, ahlak felsefesi ile ilgilidir. Ahlak, belli dönemlerde, belli toplulukların, insan ilişkilerini düzenleyen davranış ilkeleri, yasaları ve geleneksel davranış kurallarıdır (Arslan, 2001a: 1). Diğeri bir tanıma göre ise ahlak, insanlığın var oluşundan günümüze kadar, iyi olarak değerlendirilen davranış biçimlerinin ifade şeklidir (Kurtuluş, 2001: 739). Torlak (2003: 69), ahlak'ı en genel ifadeyle şu şekilde tanımlamıştır:

Ahlak, öznesinde insan ve insan davranışları olan ve insanın yaratılıştan gelen özellikler yanında, kendisine, ilişkide olduğu diğeri insanlar ile içinde yaşadığı topluma karşı genel olarak "iyi" ve "kötü" çerçevesinde yön veren eğitimle kazanılan bir davranışlar seti ya da rehberidir.

Akarsu (1970: 1)'ya göre ahlak bizim günlük eylemlerimiz de dahil olmak üzere yaşamın her alanında vardır ve hatta en ilkel toplulukların var olduğu dönemlerde de ahlak vardı. Bu anlamda ahlakın varlık nedeni, insan davranışlarının, toplum düzenine zarar vermemesi gerektiği noktasından çıkmış olabilir (Arslan, 2001a: 2). Özdemir (2009: 304) ise ahlakı "tutum ve davranışlarımızda bize rehberlik eden ilke ya da kurallar bütünü" şeklinde özetlemektedir.

Ahlaki davranışın ortaya çıkmasında etkili olan etkenler şunlardır (Arslan, 2001a: 11):

- Bireysel etkenler,

- Ahlaki karar verme felsefeleri,
- Dış etkenler,
- Örgütsel güçler.

Ahlakın konusu, insanlar üzerinde yaptırım gücüne sahip olabilecek, kendine özgü ve belirli değerler üzerine kurulu ve insanların, insan, toplum, davranışlar ve nesnelere verdikleri değerler bütünüdür. Bir toplumun ahlaki değerlerini biçimlendiren olgular, toplumun sahip olduğu kültürel, tarihi, sosyal değerleri, ekonomik özellikleri ve din gibi faktörlerdir. Bu özellikler, ahlakın, hem toplumsal hem de bireysel yönlerini ifade etmektedir. Ahlakın hem bireysel, hem de toplumsal yönlerinin olması, onun zamanla bazı değişimler gösterebileceği anlamına gelmektedir (Torlak, 2003: 69). Bu anlamda bireysel ahlak, birey davranışlarını şekillendiren, bireyin deneyimleri, inançları ve sahip olduğu bilinci ifade etmektedir. Toplum değerleri ve birey değerleri iç içedir. Ahlakın bireysel yönü, toplumsal değerlerin bir yansıması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Birey toplumsal davranışları kendine mal etmekte ve bireyselleştirmektedir. Birey ahlakı, aile, yaşam tecrübesi, çevresindekilerle ilişkileri ve kişisel değerlerden etkilenmektedir. Bu anlamda, insanların yalnızca kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmesi durumunda, bu tür bir toplum yapısında hiçbir değerden bahsedilemez. Ahlak, toplumu uzlaştırıcı, toplumda dayanışma ve istikrarı sağlayıcı bir unsurdur. Ahlak, toplumların yalnızca subjektif değerlerini değil, kolektif değerlerini de esas almaktadır (Özgener, 2004: 6-8).

Ahlakın her gün biraz daha önemli bir halde karşımıza çıkmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenler şunlardır (Arslan, 2001a: 10-11):

- Dünya genelinde geliştirilmekte olan askeri ve biyolojik teknolojilerin, bazı sorumluluklar göz ardı edilerek üretilmesi halinde de, tüm dünya için tehlikelerin söz konusu olması,
- Küreselleşmeyle beraber, farklı ülkelerden bir araya gelerek oluşan işgücü içinde, insanların birbirlerine daha fazla saygı duymasının gerekmesi,
- Özellikle iş hayatında, insanların etnik kökeni, dili dini ve cinsiyeti nedeniyle ayırım görmemesi için demokrasi ve insan haklarına daha fazla önem verilmesi,
- İşletmelerin, çevre kirliliği ve plansız kentleşmenin sonucu çevreye zarar vermesi dolayısıyla işletmelerin daha duyarlı olması,

- Giderek artmakta olan nüfusun iş talebinin karşılanamaması nedeniyle, sosyal çözümlenin yaşanması,
- Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde, iş hayatında yolsuzluğun önlenmesi için mücadele edilmesi,
- İşgücünü oluşturan bireylerin, bireysel ahlaki donanımlarının tespitinin zor olması nedeniyle, örgütsel değerler sistemine ihtiyaç duyulmasıdır.

Ahlak, insan içgüdülerine yön veren ve onları şekillendiren kurallar bütünüdür. Ahlaki kurallar genellikle bu içgüduları denetlemeyi öngörür ve kıskançlık, acımasızlık, çekememezlik ve merhametsizlik gibi içgüdü özelliği taşıyan duyguları kontrol etmeyi sağlar. Burada ahlakın, insanların içgüdülerini disipline etmeye çalışan bir normlar bütünü olduğu sonucu çıkarılabilir. İnsanları, yapmayı çok istedikleri şeyleri yapmaktan alıkoyabilir veya yapmak istemedikleri şeyleri yapmaya teşvik edebilir. Ahlakın önemi, işte bu gereklerin büyüklüğüne bağlanabilir. Yani insanların ahlaki davranmasını önlemeye çalışan ne kadar çok neden varsa ahlaklı olmak o kadar önemli hale gelir. Bu anlamda Demir (2003: 79-80) ahlakı da iktisadi olarak bakıldığında “kıt” olanlar arasında görmektedir.

Demir (2003: 90-95)’e göre ahlakın dört temel kaynağı vardır. Bunlar akıl-bilgi, duygu, kural ve din’dir. İnsanlar davranışlarında iyi ve kötü olan davranışları ayırt edebilmek için akıllarını kullanırlar ve bir davranışın ahlaki olup olmadığına bu sayede karar verebilirler. Immanuel Kant’ın da söylediği üzere, iyinin ne olduğunu bilmenin yolu “saf akıl”dan geçmektedir. Ahlakın kaynağı olarak görülen “duygu”ya göre de ahlaklı davranışlar kişilerin özelliklerine ve duygularına göre karar verilecek olgulardır. Buna göre ahlak nasıl tanımlanırsa tanımlansın, ahlakın temelini insanın ruh yapısında yer aldığı savunulmaktadır. Ahlakın bir değer kaynağı olan “kural” yaklaşımına göre ise ahlak, “kural-merkezli” bir olgudur. Bu yaklaşıma göre ahlakın kaynağı duygu ve akılda değil kurallarda aranmalıdır. Ahlaki kurallar araçsal bir özellik taşıyarak ahlaki olanın ortaya çıkmasını sağlar ve ahlak bu anlamda bir sözleşme olarak kabul edilmektedir. Son olarak ahlakın kaynağı olarak görülen “din” yaklaşımına göre dini inanç ve kurallar, bireylerin davranışlarını ve sosyal ilişkilerini olumlu yönde etkileyecek değerler sistemi olarak görülmektedir. Dini bilgiler emredici yönü ile bireylerin neyi yapmaları neyi yapmamaları konusunda onları eğitmektedir.

1.2. İş Ahlakı ve İşlevi

Bir bütün olarak iş ahlakına bakıldığında iş ahlakı, üretim süreci dikkate alınarak, her aşamada, yapılan tüm işlemlerde, işgücü ve maddi kaynak kullanımında değer kaybına sebebiyet vermeden işlerin yürütülmesi ile ilgilidir. Ekonomik faaliyetlerin temelini rasyonellik ve etkinliğin oluşturduğu düşünülürse, tam rekabet ortamında kaynakların etkin kullanımının sağlanması iş ahlakının temelini oluşturmaktadır (Bayrak, 2001: 4). Torlak (2003: 90)'a göre en genel anlamıyla iş ahlakı:

Belirli bir zaman diliminde, evrensel kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde iş yaşamına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle etkileşime açık her türlü faaliyet ve davranışa yön verecek ahlaki yargılar geliştirme ve uygulama biçimidir.

İş ahlakı iş hayatındaki gruplar arasındaki ilişkileri kapsamaktadır. Bu ilişkiler (Özdemir, 2009: 306-307):

- Yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiler,
- Çalışanların birbirleriyle ilişkileri,
- İşletme ve müşterileri arasındaki ilişkileri,
- İşletmenin kamu yönetimiyle ilişkileri,
- İşletmenin çevresel etkenlerle olan ilişkileri,
- İşletmelerin sivil toplum kuruluşları, sendikalar vb. ilişkileri,
- İşletmelerin tedarikçi firmalarla olan ilişkileri.

İşletmeler açısından sahip olunan bu ilişkiler ağı birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu anlamda iş ahlakı bir disiplin olarak önemini arttırmaktadır.

İş ahlakının öneminin artmasında bazı faktörlerin etkili olduğu söylenebilir. Bu faktörler şu şekilde ifade edilebilir (Torlak, 2003: 87-88):

İşletme dışındaki faktörler:

- İnsanların gereksinimlerinin değişmesi ve tüketimin artması,
- Teknolojideki gelişmelerle beraber, kitle iletişim araçlarının kültür üzerindeki etkisi ve kültürün değişim hızı,
- Adaletin adil dağılımı konusunda sorunlar olması,

- İnsanların yolsuzluk eğilimleri ve kazanç odaklı çalışma,
- Toplum ahlakının olumsuz yönde değişimi,
- Ekonomik sistemin politik sisteme alet edilmesi, enflasyonun yüksek olması,
- Ücretlerin düşük olması gibi etkenlerle işletmelerin yolsuzluğa teşvik edilmesi.

İşletme içindeki faktörler:

- Sosyal sorumluluk anlayışından ziyade, kar odaklı çalışmanın yaygınlaşması,
- Çalışanların bireysel ahlaki değerleri ve tutumları,
- Yönetici ve liderlerin kişisel hırsları,
- İşletme içindeki çıkar çatışmaları,
- İşletme içi denetimin zayıf olması.

1.3. İş Ahlakına Uygun Olmayan Davranışlar

İş ahlakı konusunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından, iş ahlakına uygun olmayan bazı davranışlar üzerinde durmak da faydalı olabilir. İş ahlakına uygun olmayan davranışlar, firmalar ve yöneticiler açısından şu şekilde sıralanabilir (Aktan, 1999: 4):

Firmalar açısından iş ahlakına uymayan davranışlar:

- Vergi kaçırmak,
- İşçileri sigortasız istihdam ettirmek,
- İşçileri asgari ücretin altında ücretlerle çalıştırmak,
- Tüketici haklarının suistimal edilmesi,
- Haksız rekabete girmek,
- Rakip firmalar hakkında olumsuz reklamlar yapmak,
- Reklamda gerçekçi olmamak,
- Fiyatlandırmalarda hileye başvurmak,
- Tekelleşmeye çalışmak,
- Şirket satın alımında hissedar ve çalışanların haklarını gasp etmeye çalışmak,

- Ücretlendirmelerde adaletin sağlanmasını göz ardı etmek,
- Çevreye karşı sorumluluklarını yerine getirmemek,
- İşçi güvenliği konusunu önemsememek,
- İçerik olarak insan sağlığını olumsuz etkileyebilecek ürünleri satmak,
- Kaçakçılık işlerine girmek,
- Kıymetli evraklarda sahteciliğe başvurmak.

Liderler açısından iş ahlakına uygun olmayan davranışlar:

- Çalışanları önemsememe,
- Çalışanları kendi çıkarları için kullanma,
- Hediye verme,
- Dışarıya bilgi sızdırma,
- Şirket evraklarında tahrifat yapma,
- Lobicilik faaliyetinde bulunma,
- Politikacıların çıkarlarına uygun davranarak, fayda sağlamaya çalışmak,

Yöneticiler açısından iş ahlakına uymayan davranışlar:

- Harcamalarda özensiz davranılması ve aşırıya kaçılması,
- Evrakta sahteciliğe başvurmak,
- Gerektiğinde kendi çıkarları için rüşvet sayılabilecek hediyeler verme,
- İşletme dışına bilgi sızdırma,
- Satın alma ve hizmet konusunda çıkar sağlama,
- Performans değerlemede adaletin sağlanmaması,
- İşletme imkanlarını kendi çıkarlarına uygun kullanmak v.b.

Çok uzun yıllar işletmeler, kar odaklı çalışmayı tercih etmiş ve işletme içinde olması gereken ahlaki ilkeleri ya kendi çıkarları doğrultusunda değiştirmişler ya da göz ardı etmişlerdir. Geleneksel değerlerin çözülmeye başlamasının da etkisiyle bir ölçsüzlük korkusu yaşanmıştır. Fakat bugün bakıldığında işletmeler genel olarak, ticaretin amacının sadece kazanç odaklı çalışma değil, topluma hizmet olduğunu da belirtmektedirler. Bunun yanında, klasik anlayışı bir yere koyarsak, modern anlayışı benimsemiş yöneticiler, iş ahlakıyla iş dünyasının iç içe olmasını olumlu nitelendirmektedirler. Bu tür yöneticilere göre, ahlak, kalitenin ve ahlaki kurumsallaşmanın önemli parçasıdır. Ayrıca, yasalar ve

kurallar, bir işletmenin ahlaki açıdan neler yapıp yapmadığını sınırlaması açısından her zaman yeterli olmayabilir. Günümüzde de artık özellikle geleneksel toplumlarda ortaya çıkan, sosyal baskı ve kanun baskısına dayalı ahlaki anlayış yeterli görülmemektedir (Bayrak, 2001: 5-7). İşletmelerin yasalara uygun olması demek, iş ahlakına uygun olduğu anlamına gelmemektedir. İşletmeler hukuk kurallarına uygun olarak kurulmaktadır. Hukukun ihlal edilmesi, firmaların varlık sebebinin ihlali demektir. Uzun süreli olmamak kaydıyla, bazen hukuk kurallarını çiğnemek bazı faydalar sağlıyor olabilir. Burada önemli olan hukuki olan her şeyin aynı zamanda ahlaki olup olmadığıdır. Bu anlamda imkanlar elverdiği ölçüde ahlaki olarak eksik veya yanlış olabilecek kurallar düzeltilmelidir (Arslan, 2001a: 9-10).

Günümüzde iş ahlakı normlarına uymayan işletmeler, mallarına ve hizmetlerine talep gösterilmeyerek toplum tarafından cezalandırılmaktadır. Öyle ki işletmeler artık karları, bilançoları ve finansal güçlerine göre değil, dürüstlükleri, itibarları ve topluma karşı sahip oldukları imajlarıyla değerlendirilir hale gelmiştir (Özdemir, 2009: 311-312). Günümüz toplumu bu konuda giderek daha duyarlı hale gelmektedir. Bireyler yanıltıcı reklam kullananları, ürünlerinde sağlığa aykırı maddeler kullananları, çevreye zarar verenleri kolaylıkla kara listeye alabilmektedir. Örneğin halka açık şirketlerde hisse senedine olan talebin azalışı, bu tür şirketler piyasadan silmeye kadar götürebilmektedir. Bu anlamda, iş adamları kendi çıkarları yanında istihdamını sağladığı kişilerin ve toplumun çıkarlarını da göz önünde bulundurmalı ve sorumluluk sahibi olmalıdır.

1.4. Etik Kavramı

Etik kelimesi, Yunanca “karakter” anlamına gelen “ethos” sözcüğünden türetilmiştir. “Ethos” sözcüğünden türetilmiş olan “etik” terimi, terim olarak kullanıldığında ideal ve soyut olanı ifade etmekte ve ahlak kurallarının ve değerlerinin ilkeler halinde incelenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda bir ahlak sistemi, ahlak görüşü veya anlayışı olan etik, toplumda bilinen ahlak kurallarından daha özel ve felsefidir (Fromm, 1995: XXXVII). Etik bu anlamda, söz ve davranışların iyilik ya da kötülük ölçütünü belirleyebilecek, insanların bireysel ve toplumsal davranışlarını nasıl yönlendireceğine dair rehber olabilecek bir bilim dalıdır (Torlak, 2003: 70). Bolat ve Seymen (t.y.: 69)’in tanımına göre etik, bireylerin kendi özel ve gerekse topluluk içindeki yaşamlarında, elde etmek istedikleri ve bunlara ulaşabilmek için yaptıkları faaliyetleri,

davranışlarını ve tutumlarını inceleyen, araştıran ve bunları iyi ya da kötü diye tanımlamaya çalışan bir düşünce topluluğudur.

Felsefeci C. Solomon'a göre, etik kavramının ilgili olduğu konular şöyle özetlenebilir (C. Solomon, t.y.'tan aktaran: Shaw, 1991: 5):

- Bireyin “iyi bir insan” olarak değerlendirilebilmesi için sahip olması gereken özellikler,
- “İyi ve doğru” olanı içeren, insan davranışlarına yön veren ve yeri geldiğinde bu davranışları sınırlayabilen kurallar bütünü.

Ahlak felsefesi, yani etik, ahlak alanındaki kavramları analiz edip, bir eylemi neyin iyi ya da doğru kıldığı ve insanın davranışının anlık olarak iyi ya da doğru olup olmamasından ziyade, davranışın ahlaki açıdan doğru olup olmadığını belirleyen etkenleri inceler (İĞİAD, 2008: 16). Fromm (1995: XXXVII)'a göre bir Budist, bir Hristiyan, bir İslam ahlakından veya bir Ahi ahlakından, Lonca ahlakından ve bir hekim ahlakından söz ettiğimiz zaman, aslında “etik” ten söz etmekteyiz. Çünkü bu örneklerdeki söz konusu ahlaki normlar, belli bir felsefi görüşün uygulanması itibariyle ortaya çıkmıştır.

1.5. İş Etiği

İş etiği genel olarak bireylerin işe ilişkin kararları ve işletmelerin sorumluluklarını kapsar. Bu anlamda iş etiği için ekonomi ve etik arasındaki gönülsüz evlilik benzetmesi yapılabilir (Tek ve Reyhanoğlu, 2004: 212). Mc Namara (2003: 3-6) iş etiğini daha basit bir şekilde “iş yerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak” olarak tanımlamaktadır. İş etiğini önemsemek toplumu önemli ölçüde ilerletir. Öyle ki sıkıntılı dönemlerde, etik programları bir çıkış yolu bulunmasında yardımcı olur. İş etiği programları çalışanları hem anlamsal olarak hem de ilerlemeleri konusunda destekleyicidir ve güçlü bir ekip çalışmasıyla maksimum verim sağlanabilir. Etik programları sigorta poliçesi gibi, uygulanan politikaların yasal olduğu konusunda güvence verir. İşletmelerdeki ihmal suçlarının işlenmesini önlemeye yardımcı olurken, kalite yönetimi, stratejik planlama ve değişiklik yönetimiyle ilgili değerlerin yönetimini kolaylaştırır ve güçlü bir kamuoyu imajı sağlar.

Beschorner (2006: 128)'e göre, iş etiğinin gerekçeleri şunlar olabilir:

- İş etiği sadece kar odaklı olmayan, söz konusu kişilerin veya grupların çıkarları üzerinden, iş etiğini geliştirebilmenin yollarını gösterebilir.
- İş etiği, farklı ahlaki dünyalarda, geniş kültürel farklılıkların geçmişi üzerinden, ahlaki değerler arasından rölativizmi çıkararak, insanların şimdiki eylemlerini de göz önünde bulunduran ahlaki fikirler geliştirebilir.
- İş etiği birbirleriyle tutarlı olabilecek ahlaki ilişkiler geliştirebilir.

Uygulamada ise :

- İş etiği, iş hayatında ve halk arasında, iş etiğinin öğrenilme sürecinde ortaya çıkan olumlu gerilime karşın, “olan” ile “olması gereken” arasında köprü kurabilir.
- İş etiği, ahlaki ilkelere ilişkin olarak göze alınan ve kendisinden kaçınılan davranışlarla ilgili olumlu sonuçlar vermelidir. Örneğin, yöneticiler tarafından somut karar almada süreçleri ve ekonomik ve politik yönüyle iş’in rolünü göstermektedir.
- İş etiği, kurumlarda, kendine özgü etik kodların oluşturulmasını sağlamalıdır.

1.6. İş Ahlakına Kuramsal Yaklaşımlar

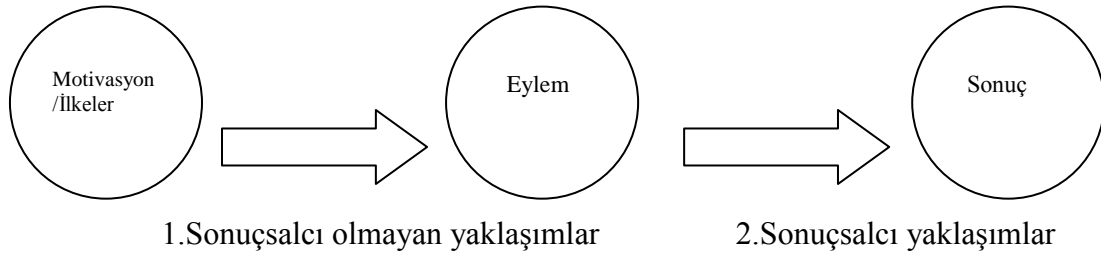
İş ahlakıyla ilişkili olarak karşımıza genel olarak iki tür yaklaşım çıkmaktadır. Bunlar sonuca dayalı yani teleolojik yaklaşımlar ve deontolojik yaklaşımlar. Teleolojik yaklaşımlar da kendi aralarında faydacılık ve egoizm yaklaşımı olarak ikiye ayrılmaktadır. Deontolojik yaklaşımlar ise, haklara dayalı ahlaki yaklaşım, adalet yaklaşımı, görev ahlakı ve görecelilik yaklaşımı olmak üzere dörde ayrılmaktadır. Bu çalışmada, bu klasik teorilere ilaveten özellikle son yıllarda adından bahsettiren çağdaş etik yaklaşımlarına da yer verilmektedir.

1.6.1. Geleneksel Yaklaşımlar

Geleneksel yaklaşımlar, insanların herhangi bir durumda başvurabileceği, kurallar ve prensipler sunmaktadır. Bu nedenle bunlara mutlakiyetçi teoriler denilebilir. Bu yaklaşımlar normatif yaklaşımlardır. Çünkü, dünyanın doğasıyla insan tabiatıyla ilgili varsayımlardan yola çıkmaktadırlar (Crane ve Matten, 2004: 79).

Geleneksel yaklaşımlar genel itibariyle ikiye ayrılmaktadır. Bunlar teleolojik (sonuçsal) ve deontolojik (sonuçsal olmayan) yaklaşımlardır. Teleolojik yaklaşım kendi içinde faydacılık ve egoizm diye ikiye ayrılmaktadır. Deontolojik yaklaşımlar ise adalet teorisi, haklar yaklaşımı, Kant ahlakı ve görecelilik olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Bu yaklaşımlara ilişkin genel bir fikir oluşturmak amacıyla Şekil-1 işlevsel olabilir.

Şekil-1: Sonuçsal ve Sonuçsal Olmayan Yaklaşımlar Arasındaki İlişki



Kaynak: Crane ve Matten, 2004: 80

1.6.1.1. Teleolojik Yaklaşımlar (Sonuçsalcılık)

Teleolojik yaklaşım, bir kişinin, grubun ya da topluluğun, bir eylem veya davranışın istedikleri sonuca ulaşması halinde, bu eylemi ahlaki olarak doğru kabul ettikleri bir ahlak felsefesidir (Torlak, 2003: 101). Teleolojik yaklaşımda Tablo 1'deki özelliklerinde de görüldüğü üzere bireyler, benimsedikleri değerleri geliştirmek için çaba sarf etmelidirler. Burada bir eylem kendi başına iyi ya da kötüyü temsil etmemekte ve eylemi iyi ya da kötü yapan eylemin sonucu olmaktadır. Yani bu yaklaşım sonuca dayalıdır. Buna göre örneğin, insana acı verecek bir eylemde bulunmak eğer o insanı tedavi etmeye yönelikse iyidir, yok eğer kişiyi yaralamaya yönelikse kötüdür (Arslan, 2001a: 16).

Tablo 1: Teleolojik yaklaşımların belli başlı özellikleri

	Bencilik(Egoizm)	Faydacılık
Katkıda bulunanlar	Adam Smith	Jeremy Bentham ve John Stuart Mill
Amaç	Bireysel fayda ve çıkarlar	Herkes için iyilik
Kurallar	Bireysel fayda ve çıkarları en yüksek seviyeye çıkarmak	Kural/Eylem faydacılığı
İnsan anlayışı	İnsanlar sınırlı bilgiye sahip aktörlerdir	İnsanlar acıdan kaçmaktadır/Hazcılık
Türü	Sonuçsalcı	Sonuçsalcı

Kaynak: Crane ve Matten, 2004: 80

1.6.1.1.1. Faydacılık Yaklaşımı

Faydacılık yaklaşımında, eğer bir eylem, mümkün olduğunca fazla kişiye, olabilecek en iyiyi sunuyorsa o eylem ahlaki açıdan doğru kabul edilmektedir. Faydacılık yaklaşımı özellikle Anglo-Saxon ülkelerinde kabul gören bir yaklaşımdır. Faydacılık kuramını ortaya çıkaranlar, İngiliz filozoflar Jeremy Bentham (1748-1832) ve John Stuart Mill (1806-73)'dir (Crane ve Matten, 2004: 84). Teleolojik yaklaşımdan yola çıkanlara göre, faydacılık ahlakı, estetikten farklıdır ve kendi başına iyilik ve kötülükle uğraşmamaktadır. Bu anlamda ahlak bir sosyal ilişkiler teorisi olarak kabul edilmektedir. Faydacılığın özellikle altını çizdiği nokta, iyi olarak değerlendirilen bir şeyin, mutlaka birileri için faydalı olması gerektiğidir (Arslan, 2001a: 17).

Faydacı bir karar alma şu süreci kapsamaktadır. İlk önce, karar alınması gereken durumda, mevcut alternatif eylemler belirlenir. Daha sonra, eylemin gerçekleşmesi halinde, her bir birey için ortaya çıkacak sonuç değerlendirilir. Son olarak da, en fazla faydayı getirecek veyahut da en az zarara sebep olacak eylem seçilir. Burada eylemin çoğunluk açısından faydalı olanı ortaya çıkardığı düşünülerek, bu eylem ahlaki açıdan doğru kabul edilecektir (Torlak, 2003: 102). Faydacılıktan bahsedilirken, sadece maddi faydalardan söz etmek yanlış olur. Bir eylemin manevi faydalarına da, ahlakiliği araştırılırken önem verilmelidir (Arslan, 2001a: 17).

Faydacıların bazı ortak noktaları olduğu söylenebilir. Faydacılık teorisinde, bireyin en önemli ahlaki ödevi mutlu olmak ve bunun etrafındaki bireylerde de olmasını

sağlamaya çalışmaktır. Bireyin davranışlarının iyi veya kötü sayılması, tamamen davranışlarının getirdiği faydaya bağlıdır. Faydacılara göre davranışlar farklı durumlarda farklı sonuçlar getirirler. Ayrıca ahlaki davranışta bulunanlar kendi kişisel haz ve çıkarlarına göre hareket ettikleri için egoisttirler. Fakat, insanlar kendi mutluluklarına da yol açacak bazı iyiliklerde bulunmaktan kaçınmayacaklardır. Bunu kendi iyilikleri için yapıyor olsalar da etrafındakilere de fayda sağlayabileceklerdir. Burada şu açık bir şekilde görülmektedir ki, bireysel egoizm aslında dolaylı bir yoldan ortaya çıkmaktadır (Özgener, 2004: 39-40).

Faydacılık yaklaşımına birçok açıdan eleştiri getirilmektedir. Bunlardan ilki, faydanın ölçülmesine ilişkin olarak, alternatif eylemlerle ilgili faydanın belirlenmesinin ve dağıtımının çok güç olacağıdır. Diğeri ise, alternatif eylemlerin, iyilik ve kötülük bakımından fayda ve maliyetlerinin hesaplanmasında subjektif değerlemelerin ortaya çıkabileceğidir. Ayrıca, bir eylemin fayda ve maliyetinin belirlenmesi zor olduğu gibi, bu eylem başka kişiler için zararlı olabilir. Bu açılardan bakıldığında, faydacılık yaklaşımının sınırlılıklarını gösteren bazı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda bir eylemin yaşam, sağlık, ölüm gibi değerlendirilmesi ve ölçülmesi zor olan değerleri kapsamaması, faydacılığın kullanılmasını sağlıklı kılacaktır. Ayrıca faydacılık, adalet ve haklarla fazla ilgilenmemektedir (Torlak, 2003: 103).

Faydacılık yaklaşımı kendi içinde, eylem faydacılığı ve kural faydacılığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Eylem faydacılığında, birey, herkes için en iyinin ortaya çıkacağı durumlarda harekete geçmelidir. Bu teoriye göre başkaları açısından hangi eylemin en iyiyi sağlayacağını tespit etmek güçtür ve eyleme geçecek kişilerin ahlaki olarak davranmasını sağlamak amacıyla bir yol göstericiye ihtiyaç vardır (Özgener, 2004: 40-41). Kural faydacılığı ise, teleolojik olmayan yaklaşımların, teleolojik yaklaşıma ve faydacılığa karşı yöneltilen eleştirilerden ortaya çıkmıştır. Buna göre, faydacı standartlar, kişisel eylem ve davranışlara değil, bir bütün içinde ahlak kurallarına uygulanmalıdır. Kural faydacılığı, toplumun mutluluğu en yüksek seviyeye çıkarmak için ne tür ahlaki kuralları benimsemesi gerektiğiyle ilgilenmektedir. Bu teoride amaç sadece mutluluğu sağlayıcı bir ilke bulmak ve insanları bu ilkeyi bulmaya yöneltmek değil, bu yönelimin maliyetlerini göz önüne almaktır (Arslan, 2001a: 21-22).

1.6.1.1.2. Bencillik (Egoizm) Yaklaşımı

Egoizm çok eski ahlak felsefelerinden biridir. Platon gibi en eski Yunan filozofları tarafından bile tartışılmıştır. Adam Smith (1723-90)'ın Liberal ekonomisiyle beraber, son üç asırdır modern ekonomide de çok etkili olan bir yaklaşım olmuştur. Egoizm, karar vericinin kendi uzun vadeli çıkarları veya kısa vadeli faydaları konusunda, özgürce karar verebilmesi durumunda ahlaki olarak kabul edilmektedir (Crane ve Matten, 2004: 81).

Egoizm yaklaşımı, bir eylemle ilgili sonuçların, genele göre değil de eylemi gerçekleştiren kişiye göre değerlendirilmesi açısından faydacılık yaklaşımından ayrılmaktadır (Torlak, 2003: 104). Egoizm, bir bireyi herhangi bir yükümlülük altında bırakmıyorsa, bireyin bir fedakarlık yapmadan en iyiye ulaşabileceği bir durum varsa, o zaman gösterilmelidir (Özgener, 2004: 33).

Ahlaki egoizm yaklaşımının bazı avantajları olduğu söylenebilir. Buna göre, ahlaki egoistler, diğer ahlakçılardan farklı olarak, başkalarının kişisel çıkarlarını da düşünmelidirler. Bu şekilde kişinin kendi çıkarlarını daha iyi görebileceğini düşünmektedirler. Bununla beraber egoistler bireysel özgürlüğe önem vermeleri bakımından da kapitalist ekonomiyle uyum sağlamaktadırlar. Ahlaki egoistlere göre, kişiler sınırlı alanlarda yalnız oldukları ve çatışmalara meydan vermeyecek faaliyetlerde buldukları sürece başarıyı yakalayabileceklerdir (Özgener, 2004: 34).

Günlük dilde kullandığımız egoizmle, ahlaki egoizmin farklıdır. Örneğin, egoist insanlara gününü gün eden ve sadece kendi kişisel çıkarlarını düşünen insanlar olarak bakılmaktadır. Halbuki, uzun dönemli hedefleri için, kısa dönemli hedeflerinden vazgeçen insanlar da egoist sayılabilir. Bu anlamda egoistler her zaman zevk peşinde olmayabilirler. İnsanlar amaçlarını gerçekleştirebilmek ve bazı başarıları elde edebilmek için de hedeflerinin peşinden koşabilirler. Bunun yanında, egoistlerin yardımsever ve dürüst olmadıkları düşünülebilir. Oysa, başka birinin hayatını kurtarmak için kendini tehlikeye atan kişi de bencilce davranmış olabilir. Çünkü kişi bu şekilde fedakarlık duygusunu tatmin etmektedir. Egoizm insanlara yardım etmeyi öğretmemekte, fakat böyle bir ahlaki zorunluluk olmadığını söylemektedir (Arslan, 2001a: 18).

1.6.1.2. Deontolojik Yaklaşımlar

Deontolojik yaklaşıma göre, insanlar, vicdani özgürlük, kabul etme özgürlüğü, dokunulmazlık özgürlüğü, konuşma özgürlüğü ve kanun güvencesi gibi haklara mükemmel olarak sahiptir. Bu anlamda, deontolojistler, ahlak prensiplerinin değişmezliğini ve insanın doğasında olduğunu kabul etmektedirler (Torlak, 2003: 105).

Deontolojik yaklaşımda, eyleme geçen kişinin nitelikleri, eylemin ahlaki değerini belirlemektedir. Burada toplumdan ziyade bireye yönelik bir eğilim söz konusudur. Bu yaklaşıma göre, eylemi doğru yapan, sadece eylemin sonuçlarının iyiliği veya doğruluğu değil, eylemin dayandığı bazı ilkelerdir (Özgener, 2004: 42).

1.6.1.2.1. Haklara Dayalı Ahlaki Yaklaşım

Deontolojik yaklaşımda, insan ve insana saygı duymak önemlidir. Bu önem, “haklar doktrini” nin oluşmasını sağlamıştır (TÜSİAD, 2009: 35). Haklar yaklaşımının temelinde, bireyin nelere hakkı olduğu sorgulanmaktadır. Bu yaklaşım özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra, hukuk devleti ve liberal yaklaşımın toplumda yerini bulmasıyla, evrensel olarak kabul gören İnsan Hakları Bildirgesi ile beraber, ahlaki ve politik açıdan temel kabul edilmektedir. Topluluk içinde, bireylerin yaşama, dini inanç, özgürce düşünme, iletişim vb. gibi haklarını güvenceye bağlayan bir yaklaşımın olması çok önemlidir (Bayrak, 2001: 12-13).

Hakların üç temel özelliği olduğu söylenebilir. İlk olarak, tüm bireylerin, grup ve toplulukların, insan haklarına saygı duyması, ahlaki bir görev olarak kabul edilmektedir. İnsanlar, bağımsız bir şekilde ve diğer insanlarla eşit düzeyde hak iddia edebilirler. Son olarak, hak, bireylerin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini hazırlamaktadır. Bu çerçevede, bireylerin karşılıklı ahlaki ödevlere sahip olması ve hakların toplumun değil de bireylerin bakış açısıyla değerlendirilmesi, hak temelli ahlak anlayışını ifade etmektedir (Torlak, 2003: 106).

1.6.1.2.2. Adalet Yaklaşımı

Adalet yaklaşımı, ilke, kural ve sonuçlardan ziyade, bireyin niyetini, motivasyonunu ve karakterini göz önüne alarak değerlendirme yapmaktadır. Bu yaklaşım

değerlendirme yaparken, yönetsel karar ve eylemlerin faydalarının ve maliyetlerinin ne kadar eşit dağıtıldığını esas alır. Ayrıca bu yaklaşım, toplumun gelirini ve servetini bireyler arasında eşit dağıtarak sosyal adaleti garanti etmektedir. Bu yaklaşımda, esasen toplumsal fayda ve maliyetlerin ölçülmesi güçtür. Çünkü adil pay alma, toplumdan topluma farklılık gösterebilir (Bayrak, 2001: 14-15). Adalet yaklaşımı üçe ayrılır. Bunlar (Torlak, 2003: 107-108):

- Dağıtıcı adalet yaklaşımı; bu yaklaşımda tüm varlıklar herkese adaletli bir şekilde dağıtılmalıdır.
- Telafi edici adalet yaklaşımı; bu yaklaşımla, dağıtıcı adalet yaklaşımının eksikliklerinin telafi edilmesi amaçlanmaktadır.
- Cezaya dayalı adalet yaklaşımı; bu yaklaşımda ise amaç yanlış yapana cezalandırmaktır.

Adalet yaklaşımına göre, iyiyi ve kötüyü birbirinden ayırıp, ona göre gerekirse ödül veya ceza verilmelidir. Örneğin, işyerlerinde motivasyonu artırmaya yönelik çeşitli ödüllendirmeler yapılabilir.

1.6.1.2.3. Görev Ahlakı

Alman filozof Immanuel Kant (1724-1801), ahlaki olayı kişisel çıkarlardan tamamen ayrı tutmaktadır. Kant ahlakına göre, insanı ahlaki davranmaya iten nedenler, fayda, mutluluk veya zevk olamaz. Önemli olan mutluluğu hak edebilmek ve doğru olmaktır. Bireyin ahlaki davranabilmesi için bazı durumların belirmesi beklenmemeli, birey her durumda ahlaki davranmalıdır. Kant'a göre, özgürlük sadece belirleyici ya da belirleyici olmayan bir olgu değildir; belirlemeyi sağlayıcı irade ve pratik akıldır (Arslan, 2001a: 12-13).

Kant ahlak öğretisinde üç kavramı ele alıp incelemiştir. Bunlar, iyi istenç (irade), kategorik emir (kesin buyruk) ve özgürlüktür. İyi istenç de, bir eylem iyi olabilmek için, kesinlikle ödevden çıkmış olmalıdır. Çünkü, ödevin belirlemiş olduğu istenç iyidir. Kant iyi kavramını geliştirmek için ödev kavramını kullanmaktadır. Yalnızca ödevden kaynaklanan bir eylemin iyi olacağına inanmaktadır (Özgener, 2004: 43). Kant'a göre, doğal istek ve ihtiyaçlardan kaynaklanan davranışlar “ödeve uygun” davranışlardır. Kant bunu ahlaklı davranışın karşısına koymakta ve ahlaklı davranışlara “ödeve dayanan” veya

“ödevden doğan” davranışlar demektir. Ona göre örneğin, bir bakkalın çikolata almaya gelen çocuğu kandırmaması ödevde uygun fakat ödevden doğan bir davranış olmayabilir. Bakkal, çocuğu kandırması durumunda bunu insanları duyacağını ve ona karşı güvenlerini kaybedebileceklerini düşünmüş olabilir. Buna karşılık, bakkal kimseyi aldatmaması gerektiğini düşünerek bu eylemi yapmamışsa, bu davranış ahlaklıdır, çünkü davranışı salt ödev duygusundan kaynaklanmaktadır. Buna göre insanların içinde ne yapması ve ne yapmaması gerektiğini söyleyen bir vicdan vardır. İnsanların içinde böyle bir sorumluluk duygusunun olması onları özgür kılmaktadır. Böylece Kant, insanın özgür olduğu için sorumlu olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu yönüyle geleneksel ahlak felsefesindeki özgürlük sorumluluk ilişkisini tersine çevirmiştir. Kant ahlakının temel hedefi, bir ödev olarak ortaya çıkan ahlaki buyruğa uymak, akla uygun davranışlar göstermek ve aklın sesine kulak vermektir (Öktem, 2007: 3-9).

Kant kategorik emirleri ikiye ayırmaktadır. Bunlardan ilki, hipotetik emirler, bir başka ifadeyle koşula bağlı olan emirlerdir; diğeri ise kategorik emirlerdir. Kant bu emirleri ahlaki kabul etmektedir. Buna göre kategorik emirler hiçbir şart ileri sürmeden emrederler. Kategorik emirler daha çok kendi kendisini emretmektedirler (Özgener, 2004: 43).

Kant’a göre kategorik emir (kesin buyruk)’un üç formülü bulunmaktadır. Buna göre (Crane ve Matten, 2004: 87):

- Öyle bir şekilde hareket et ki, aynı zamanda onun evrensel bir yasa olmasını isteyebilesin. Buna göre, eylemin birileri tarafından yapılıp yapılmayacağı ve tutarlılığı test edilmektedir. Bir eylemin doğru olması için, herkes bu eylemin genel prensiplerini takip etmelidir. Örneğin, birini öldürmek ahlaki olmayan bir davranıştır. Çünkü insanların birini öldürmesine izin verilirse, doğada insan yaşamı diye bir olasılık kalmayabilir. Bunun yanında yalan söylemek de ahlaki olmayan bir davranıştır. Çünkü insanların yalan söylemesine müsaade edilirse, doğruluk diye bir şey kalmaz ve uygarlık yalnızca bir hayal olur.
- Öyle bir şekilde hareket et ki, insanlığa her zaman kendi kişiliğinde ve başkalarının kişiliğinde sadece bir araç olarak değil, aynı zamanda bir amaç olabilecek şekilde davranabilesin. Buna göre insanlar saygıya layık varlıklardır ve insan itibarı göz ardı edilemez bir değerdir. Örneğin, insanlara bize hizmet etmeleri ve ürünler

sunmaları için, onlara ödeme yapmaktayız. Fakat bu onlara her an istediğimizi yaptırabileceğimiz anlamına gelmemektedir. Onların onurlarını kırarak şekilde davranışlarda bulunamayız.

- Bu formüle göre, insan kendi yasasını koyabildiği sürece özgür ve ahlaki bir birey olabilir. Akıl sahibi insanın özü, özerk olmasında kendini gerçekleştirmektedir. İnsan burada kendisini, kendi aklını sınamalı ve eylemde bulunmalıdır.

1.6.1.2.4. Görecelilik Yaklaşımı (Rölativizm)

Görecelilik yaklaşımı, genel yaklaşımlarda olduğu kadar üzerinde fazla durulmamaktadır. Özellikle son yıllarda uluslararası ticaretin artmasıyla bu yaklaşım önem kazanmaya başlamıştır. Birçok işletme üretimlerini farklı ülkelerde gerçekleştirmekte ve çalışanlarını o ülkedeki kişilerden seçmektedirler. Bu sayede farklı kültürlerden oluşan işgücünün ürettiği ürünleri, farklı kültürün insanları tüketmektedirler. Bunun yanında firmalar, farklı kültürel ortamlarda, o kültüre yabancı insanları da istihdam ettirmiş olmaktadır. Bireylerin aldıkları kararların ve buldukları eylemlerin arkasında, onların kültürlerinin izlerini görmek mümkündür. Bu anlamda her bireyin benzer özellikleri olduğu gibi, farklılıkları da bulunmaktadır (Torlak, 2003: 108-109).

Bir kuralın, pratik bir yol gösterici olması onu iş ahlakı ilkesi yapmaya yetmez. Bu kuralın aynı zamanda evrensel bir niteliğinin olması da gerekir. Değerler, insandan insana, işletmeden işletmeye ve kültürden kültüre farklılıklar arz edebilir fakat özellikle günümüzde, küreselleşen dünyayla beraber, küresel ahlaki standartlara ihtiyaç vardır. Aynı ilkeler farklı durumlara uygulandığında farklı sonuçlarla karşılaşılabilir. Dolayısıyla, kültürel farklılık ve kültürel görecelilik, ahlaki göreceliliğe yol açmaktadır (Arslan, 2001a: 14-15).

Görecelilik yaklaşımıyla ilgili olarak, toplumlar arasında her ne kadar kültürel farklılıklar varsa da, bunun yanında, kişiler ve toplumlar arasında iletişim ve etkileşim artmaktadır. Küreselleşen dünyayla beraber, ekonomi, üretim, reklam vb. küreselleşmekte ve bu durum görecelilik yaklaşımını da etkilemektedir. Tüm bu gelişmelere nazaran, kültürel görecelilik yaklaşımının azalacağı kabul edilebilir fakat tamamen ortadan kalkacağı söylenemez (Torlak, 2003: 109-110).

1.6.1.3. Geleneksel Yaklaşımlara İlişkin Eleştiriler

Geleneksel yaklaşımlara ilişkin bazı eleştiriler bulunmaktadır. Bunlar (Crane ve Matten, 2004: 95):

1) *Soyut olması*: Geleneksel yaklaşımlar, günlük kullanıma elverişli değildir ve yöneticiler açısından fazla kuramsaldır. Gerçek hayatta yöneticiler, işyerindeki somut problemlerle uğraşırken, uzun yıllar önce ölmüş felsefecilerin ilkelerine başvurmaktan hoşlanmamaktadırlar. İş dünyasında kendine has, göz önünde bulundurulması gereken ilkeler daha elverişli görünmektedir.

2) *Eksik görülmesi*: Buna göre, yaklaşımlar, ahlakı tüm açılardan değerlendirmek yerine, sadece bir yönden ele almaktadırlar. Sonuçlar, kurallar ve hakların hepsinin birden önemli olduğu teorilere ihtiyaç vardır.

3) *Objektif ve elitist olması*: Yaklaşımlarla ilgilenen düşünürler ve filozoflar, kendi kişisel deneyimleri olmadan, başkalarının davranışları üzerinden hüküm verebilmektedirler. Buna göre örneğin, faydacılık ve adalet arasındaki farkı bildiği halde bir insanın, Tayland'daki bir yöneticinin doğru ya da yanlış davranışı hakkında hükme varması güçtür.

4) *Çok fazla kişisel olmaması*: Geleneksel yaklaşımlar, soyut ilkelere dayandığı için, insanların düşünce ve hislerini şekillendiren kişisel ilişkileri göz ardı edebilmektedir.

5) *Rasyonel olması*: Bu yaklaşımlar, doğru ve yanlış, rasyonel davranış ilkelerinden ortaya çıkarmaktadır. Bu durum insanların ahlaki davranış ve hislerinin önemini bastırmaktadır.

Görüldüğü üzere, geleneksel yaklaşımlarla ilgili bazı problemler mevcuttur. Bu problemlerin sebebi, geleneksel yaklaşımların soyut kalması ve somut ilişkileri göz ardı etmesi olabilir. Bu anlamda daha somut sonuçlar ortaya koyabilecek yaklaşımlar geliştirilmesi gerekmektedir.

1.6.2. Çağdaş Yaklaşımlar

Geleneksel yaklaşımlara ilişkin eleştirilerin de göz önünde bulundurulması ve iş ahlakının işlevselliğine ilişkin ihtiyaçların değişmesi nedeniyle yeni iş ahlakı yaklaşımları ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımlar; feminist yaklaşım, erdem yaklaşımı, postmodern yaklaşım ve söylem etiği olmak üzere başlıklandırılmıştır.

1.6.2.1. Feminist Yaklaşım

Feminist yaklaşıma göre erkekler ve kadınlar, ahlaki sorunlara farklı açılardan bakmaktadırlar. Tablo 2’de özetlendiği gibi erkekler ahlaki sorunları hak açısından değerlendirirken, kadınlar ahlaki sorunları koruyucu yaklaşımla değerlendirmektedirler (Yazıcı, 2008: 78).

Tablo 2: Feminist yaklaşıma ilişkin olarak hak etiği ve koruyucu etik arasında farklılıklar

	Hak etiği	Koruyucu etik
Cinsiyet topluluğu	Erkek	Her iki cinsiyet
Katılımcıların bakış açısı	Özerk, ayrı, bağımsız bireyler	Tüm insanlar içinde bağımsız olmayan ağ ilişkisi
Sosyal gücü harekete geçiren	Rekabet, kazanma	İşbirliği, uzlaşma
Ahlaki sorun	Bireyler arasında hak anlaşmazlığı	Sorumluluk alma konusunda sorun
Ahlaki amaç	Doğruluk, tarafsızlık, kuralları koruma ve tutarlılık	Zarardan kaçınma, ilişkileri koruma, esneklik
Değerler	Doğruluk, saygı, eşitliği koruma, sonuç odaklılık	Uyum, empati, sorumluluk taşıma, bütünlük, süreç odaklılık
Muhakeme	Resmi, kuramsal, objektif, rasyonel, doğrusal	Kişisel, subjektif, sezgisel, empatik
Organizasyonel metafor	Hiyerarşik, mekanik	Organik, ağ örgüsü
Kilit stratejiler	Hakim olma ve kontrol, sindirme, zorlama	Kolaylaştırma, yetki verme, ana vizyonu benimseme

Kaynak: Maier, 1997: 949

Hegel'e göre, erkekler genel olarak hayatlarını devlet, bilim ve dış dünyayla ilgili çalışmalarını sürdürerek geçirmektedir. Erkek kendisini aile birliğinden uzaklaştırarak, dış dünyayı nesneleştirmekte ve dış dünyada eylemleri ve özgürlüğüyle ortaya çıkmaktadır. Kadın ise varlığını ailede bulmaktadır. Hegel'e göre kadınlar, erkekler kadar birey değildirler. Hegel kadınları tinsel yönden eksik varlıklar olarak görmektedir. Bununla beraber, insan türünü insan olarak tanımlayan karakteristiklerin erkeklerde olduğunu savunmaktadır. Kadınlar, yeniden üretim, çocuk bakımı ve erkeklerin duygusal ve cinsel isteklerinin tatminiyle uğraştıklarından, genellik dünyasına geçememekte ve bu durum kadınları tarih oluşturuca faaliyetlerin dışında tutmaktadır. Hegel, modern devletin de oluşu için, "sivil toplum" ve "devlet" in yanına etik hayatın en önemli aşaması olarak aileyi koymaktadır. Hukuk sistemi aileyi kuşatır, fakat aile içi denetime karışmaz. Hukuk sistemi evlilik sözleşmesiyle beraber evlenme sona erdiğinde miras hakkını yasal olarak garanti altına alır. Bu anlamda Hegel kadınlara bazı yasal haklar tanımaktadır. Hegel mülkiyet haklarına önem verdiği kadar boşanmaya da önem vermektedir. Hegel kadınların özgürleşme girişimlerini eleştirmektedir. Kadınları, terk etme eğilimleri gösterdikleri, tek eşli aile hayatına tıkmaya çalışmaktadır (Benhabib, 1992: 319-326).

Cinsiyet karşılaştırmalarında genel olarak eril olma hep yüceltilmektedir. Bu anlamda kadınlar sadece bir "erkek gibi" olmayı arzu edebilirler, "bir kadın gibi" olmayı değil. Benzer şekilde, birçok firmada hakim olan kültürel sistem, tarafsızlık, rekabet ve işe başlamaya vurgu yapmaktadır. Yöneticilerden, firmanın hedeflerine samimi bir şekilde sadık olmaları beklenmektedir. Uluslararası standartlara uyum ve bu konuda tutarlılık göstermek, hiyerarşideki komuta zincirine saygıyı göstermektedir. Yöneticilerin bu şekilde takip etmesi beklenen kurallar, eril yaklaşımı ifade etmektedir. Bu şekilde kurumsal erkeklik birçok firmada yaygındır. Feminizm bireysel perspektiften değerlendirilerek, bu anlamda "kurumsal erkekliği" açıklamak için elverişli olmaktadır (Maier, 1997: 945-947).

Feminist yaklaşım genel olarak kabul görmesine rağmen, bazı eleştirmenler feminist yaklaşımı, başlı başına bir yaklaşım olarak görmemektedirler. Feminist etiği bağımsız bir yaklaşım olarak kabul etmeyen görüşlerin bir kısmını, koruyucu etiğin özerklik sorunu oluşturmaktadır. Buna göre ahlak konusuna, feminist bir yaklaşımla yaklaşan kişiler, kendisi ve diğer insanlarla çatışma içine girebilir veya denge sorunu yaşayabilir. Feminist (koruyucu) etik, sadece annelik ve arkadaşlık gibi sınırlı korumayı ifade etmemektedir. Burada korunmaya muhtaç olanlar içinde yabancılar, yardıma ihtiyacı

olan zavallılar ve hayvanlar da bulunmaktadır. Bununla beraber, bir istek veya ihtiyacı yerine getirmek, ihtiyaç için ürün üretmek ve tutku peşinden koşmak eylemleri, koruma sayılmamaktadır. Koruma eyleminin her şeyden önce bir değere sahip olması gerekmektedir. Koruyucu etikte insan hayatını ve toplumu korumak için diğer insanların ihtiyaçlarını da düşünmek gerekir. Bu anlamda bu eylemler ilgi, duyarlılık ve saygı içerisinde gerçekleştirilirse etik olarak kabul edilmektedir (Yazıcı, 2008: 78-79).

1.6.2.2. Erdem Yaklaşımı

Erdem ahlakı yaklaşımı Sokrates, Platon, Aristoteles ve Epikur gibi düşünürlerin ürünüdür. Erdem ahlakı bireylerin mutluluğunu amaç edindiği için, kendisine mutluluk ahlakı da denilebilir. Erdem ahlakı bireyci olmasıyla beraber, ahlaki davranışta bulunan bireyin erdem ve dürüstlüğüne vurgu yapmaktadır. Bu sebeple, tüm ilke kural ve sonuçlar göz önünde bulundurulmak şartıyla bireylerin karakter ve niyetleri önemlidir. Erdem ahlakına göre birey kendini mutlu edebilecek eylemleri seçmelidir. Bireyler iyi ve sağlam bir karaktere sahip olmalıdır. Erdemler, insanların en iyiyi yapabilmelerini sağlayacak karakteristik özelliklerdir. Erdemleri iyi gelişmiş bireyler, ahlaki davranma konusunda da tutarlı olacaklardır. Eğer birey, dünya düzeniyle, doğayla ve insanlarla uyumlu yaşayabiliyorsa, o birey erdemlidir demektir (Özgener, 2004: 35).

İnsanlara iyi yaşamayı mümkün kılacak karakteristik bir özellik olan erdem ahlakı ikiye ayrılmaktadır. Bunlar düşünceyle ilgili (akli) erdem ve ahlaki erdemdir (Crane ve Matten, 2004: 35). Düşünceyle ilgili erdemler, aklın etkinliğiyle alakalıdır. Bu tür erdemlerin yeri düşüncedir. Ahlaki erdemler ise ruhun akıldışı kısımlarına, akılla egemen olmayla alakalıdır ve bu erdemlerin yeri de iradedir. Etiği asıl ilgilendiren ahlaki erdemlerdir. Aristoteles'e göre ahlaki erdemler, bir duygulanma veya yetenek değildir, hexistir. Ona göre duygulanımlar isteyerek yapılmış şeyler değildir. Yani istem dışı gerçekleşmektedirler. Erdem de ise istem söz konusudur. Duygulanımlar anlık iken, erdemler ise devam eden durumu ifade eder (Akarsu, 1970: 97-98). Ahlaki erdem, dürüstlük, arkadaşlık, vefa ve merhamet gibi karakteristik özellikleri içermektedir. Bu yaklaşıma göre insanlar bu tür karakteristik özelliklere doğuştan sahip değildirler. Bu özellikler daha sonra öğrenilerek veya sosyal hayatta ve iş hayatında edinilen tecrübelerle edinilmektedir (Crane ve Matten, 2004: 35). Erdem ahlakını esas alan düşünürlerden Sokrates'e göre, tüm erdemler bilgiye ve bilgeliğe dayanmaktadır, yani bilgiyle

beraberdirlir. Çeşitli erdemler olduğu da sadece bir görüştür ve aslında sadece bir tek erdem vardır. Tüm insanlarda erdeme karşı aynı eğilim bulunmalıdır ve bu eğilim, eğitim ve öğrenimle geliştirilmiştir. Sokrates'e göre, erdemli insanlar iyi ve doğrunun ne olduğunu bilirler. Erdemli olmanın en önemli faydası insana mutluluk vermesidir (Akarsu, 1970: 24-26).

Platon'un ahlak anlayışının amacı, birey için en yüksek iyiyi elde etmektir. Bireyin gerçek mutluluğu yakalayabilmesi için en yüksek iyiye sahip olması gerekir. Bireyler en yüksek iyiye sahip olarak, kişiliklerini ve ruhlarını geliştirmiş olmaktadır. Platon sadece bireyin iyiliğini değil, toplumun iyiliğini de araştırmaktadır. Bunu gerçekleştirebilecek bir kurum olarak da devleti görmektedir. Platon'a göre erdemlerin hakiki değerleri, devlet sayesinde ortaya çıkacaktır (zgener, 2004: 36).

Epikür'un ahlak felsefesinin amacı da insanı mutluluğa ulaştırmaktır. Epikür'e göre, bilginin kendisinde mutluluk yoktur ve bilgi bizim sadece doğru eylemi gerçekleştirmemize yardım eder. Bu nedenle bilim böyle bir amaca hizmet etmiyorsa, bilimin bir önemi yoktur. Epikür'e göre Tanrıların yeryüzünde hiçbir etkileri bulunmamaktadır. Tanrılar mutluluk içinde oldukları için dünyayla ilgilenmeleri beklenemez. Epikür hazzın, bütün eylemlerin amacı olduğunu savunmaktadır. Buna göre en iyi mutlak değer haz, en kötü mutlak değer acıdır. Eğer haz daha büyük bir acıya neden olacaksa, hazdan vazgeçilmeli veya acı daha fazla haz verecekse, o acı çekilmelidir. Epikür'e göre iyi, kötüden kurtuluştan başka bir Şey değerildir. Beden hazları kısa sürer, tinsel hazlar ise hemen geçmezler. Epikür'n "duyusal hazlar bir yana bırakılırsa, iyi olarak hiçbir Şey düşünülemez" sözü bu durumu kanıtlamaktadır (Akarsu, 1970: 69-73).

Günümüzde toplumun, devletin ve hukukun modernleşme eğilimleri ne çıkmaya başladıkça, mutluluk ahlakı, bireycilikten toplum mutluluğuna doğru kaymaya başlamıştır. Artık amaç sadece bireylerin mutluluğu değeril, toplumun mutluluğudur (zgener, 2004: 38). Günümüzde erdem ahlakının iş dünyasıyla ilişkisine bakıldığında, iş hayatındaki yanlışların veya doğruların bazı spesifik kural ve ilkelere göre çözümlenemediği görülmektedir. Buna göre, insanlar bilgi ve muhakeme yeteneklerini, etik kurallarla ilgili deneyimleri ve katılımcılıklarıyla geliştirmelidirler (Crane ve Matten, 2004: 97).

1.6.2.3. Postmodern Yaklaşım

Postmodern yaklaşım, ahlakı, duygusal “ahlaki dürtüyü”, diğerlerine karşı, mantık sahasının dışına çıkaracak şekilde yerleştiren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım insanları, günlük eylemlerini sorgulamak ve bir eylemin doğru ya da yanlış olduğuna dair, insanları, sezgilerini dinlemeye ve takip etmeye yönelten bir yaklaşımdır. Postmodern düşünürler, tüm geleneksel teorilerde olduğu gibi, esas olarak mantık ve ahlak arasındaki ilişkiyi sorgulamaktadırlar. XVIII.yy aydınlanma çağında ortaya çıkan yaklaşımların kökenini genellikle modernizm oluşturmaktadır. Modern düşünürler, doğayı, insanları ve toplumu açıklayan teorilere eş olacak kapsamlı teorileri amaçlayıp, dünyanın mantıklı ve bilimsel açıklamasını bulmak için çaba göstermektedirler (Crane ve Matten, 2004: 100-102). Postmodern anlayışta ortak özellikler bulunmamaktadır. Bu nedenle idealizm, materyalizm, kapitalizm gibi bir “izm”, yani felsefi bir teori değildir (Yıldız, t.y.). Postmodernistler, liberalizm, komünizm, sosyalizm, kapitalizm, rasyonalizm vb. sosyal bilimlerdeki teorilerin, halkın büyük anlatıları (grand narrative) olduğunu, çok optimistik ve tutkun olduğunu ve insan var oluşunu açıklamak konusunda yetersiz olduğunu düşünmektedirler (Crane ve Matten, 2004: 100)

Postmodernizm de, modernizmin amaçları arasında olan, eşitlik, adalet, dogmalara şüpheyile bakma vb. gibi amaçları edinmektedir. Gustafson (2000: 651)’a göre, postmodernizm ve iş etiğinde olduğu gibi, XX.yy’da iş etiği, insanları, sahip oldukları belirsiz ahlaki ikilemleriyle ilgili olarak daha duyarlı kılmaktadır. Bu durum insanların mutlak olanı bulma konusundaki iyimserliğini azaltmaktadır. İş etiği ve postmodernizm arasındaki kimi düşünörlere göre belirsizlikler taşımaktadır. İş adamları ve filozoflar da, bazı üstönlüklerine rağmen aynı şekilde, bu ilişkiye ilişkin belirsizlikler yaşamaktadır. Bazı iş adamları, tam olarak etik davranışın mümkün olmadığını düşünerek, kar kazanma güdüsüyle, ahlaki olsun olmasın tüm eylemleri yapmaktadırlar. Diğerleri ise, yani daha ılımlı postmodernistler ise, bir yandan adalet ve özgürlük gibi değerleri elden bırakmamak için çabalamakta, diğer yandan da kazandıklarıyla yetinmemektedirler.

Postmodern yaklaşımın bazı karakteristik özellikleri olduğu söylenebilir. Bunlar (Gustafson, 2000: 651):

- Kişisel ve profesyonel etik davranış arasında bir ayırım olmamalıdır. Bir kişi bazen kurumsal bir yönetici, bazen de kendi kişisel çıkarlarını düşünen biri olabilir. Erdem teorisyenleri gibi bazıları arasında, özel etik ve iş etiği arasındaki geleneksel şizofreniyi kırmak, bazı modern iş etiği teorileri bulan düşünürlere terstir. “Modernite, iş hayatıyla aile hayatı arasında ayırım başladığında başlamaktadır” (Bauman, 1995’ten aktaran: Gustafson, 2000: 652).
- Postmodern etik soyut teorilere dayanmaktadır. Büyük anlatı (grand narrative) yaklaşımıyla postmodern etik, kişinin tüm dünya görüşlerini göz önünde bulundurmaktadır ve postmodern etiğin işe bakışı da, kişinin hayata bakışının bir parçasıdır. Postmodern etik, etik olmaya karşı çıkmamaktadır, fakat teoriler yoluyla etiğe ulaşma konusunda, geleneksel yaklaşımlara şüpheyile bakmaktadır.
- Postmodern iş etiği düşünürleri, evrensel yaklaşımlara şüphe duymaktadırlar. Postmodern düşünürlere, evrensel yaklaşımların üstesinden gelmek gibi bir amaç da taşımamaktadırlar (Gustafson, 2000: 652). Modernist yaklaşımlar, her duruma uygulanabilecek genel ilkeler amaç edinmektedirler. İş etiği, bir karar almanın ardından diğer bir karar almaya odaklanmaktadırlar ve bir durum için farklı günlerde farklı kararlar alınabilir. Buna göre, hiçbir durum bir diğerinin aynısı değildir ve farklı kişiler, güç ilişkileri, kültürel geçmiş ve duygusal tutumlar, durumlara ilişkin farklı sonuçlar oluşmasına sebep olabilir (Crane ve Matten, 2004: 103).
- Postmodern etik düşünürleri, modern taraflarına rağmen, etik konusunda çok daha fazla kötümser düşünmektedirler. Postmodernler bilmektedir ki, etik karar verme, rasyonel olmayan bir sürece bağlıdır. Etik karar verme kontrol edilebilir ve önceden tahmin edilebilir değildir. Sonuçta, etik muhakeme sürekli öğrenmeyi gerektiren bir süreçtir (Crane ve Matten, 2004: 103). Postmodern iş etiği, kültürümüzdeki politik ve sosyal çoğunluğun bir araya gelmesini ve sistematik karar alma metodlarını istemektedirler. Sadece rölativizmi benimsemekten bu arzuyu yerine getirmek çok önemlidir. Rölativizm ile ilgili problemler, bunun iş dünyasında gerçekleşebileceğini düşünmemize yardım edecektir (Gustafson, 2000: 654).

Sonuç olarak postmodernistler, iş etiğiyle ilgili metodları öğrenmeye kuşkuyla bakmaktadırlar. Bunun yerine gerçek yaşamdaki tesadüflerden, etik kararlar çıkarmayı tercih etmektedirler. Postmodernistlere göre bir toplumun sağlıklı olabilmesi için, toplum plüralizmi teşvik etmelidir. Postmodernistler, farklı görüşleri hem reddedebilen hem de koruyabilen söylemlerin olmasını istemektedirler (Crane ve Matten, 2004: 103). Postmodernistlere göre bir toplumun sağlıklı olabilmesi için, toplum plüralizmi teşvik etmelidir. Postmodernistler, farklı görüşleri hem reddedebilen hem de koruyabilen söylemlerin olmasını istemektedirler (Yıldız, t.y.).

1.6.2.4. Söylem etiği

İletişimsel eylem kuramının kurucusu Habermas'ın modernite projesi, hem kültürel hem toplumsal boyutları içermektedir. Bu projenin anlamı ve işlevi, insanı özgürleştirme üzerine kurulmuştur. Habermas, bu projesinden 1970'lere kadar bahsetmemiştir. 1980'li yıllarda, "iletişimsel eylem kuramı" üzerine çalışmalarını yayınlayan Habermas, eserinin ilk cildinde insan ilişkilerini anlatmakta ve iletişimin önemini vurgulamaktadır. Burada eylemde bulunma araçları dil, kültür ve haberleşmedir. Habermas bu kuramıyla, bilinç felsefesinden iletişim felsefesine doğru gerçekleştirilecek paradigma değişikliğini yaratmaya çalışır (Çaylak, 2009).

Anlaşma, dil ve eylemde bulunma özelliklerine sahip kişiler arasında, bir uzlaşma sağlama amacına yönelik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Fakat anlaşma, iletişimsel eylemde, dış etkenlerden bağımsız düşünülmektedir. Burada anlaşma, aynı görüşte olma değil, tüm yorumların açık bir şekilde ifade edilmesine dayalıdır. İletişimsel eylemin biçimsel pragmatik çözümlemesi için Habermas "söylem etiği"ne başvurmuştur. Bu anlamda "söylem etiği, katılımcıların çoğunluğunun bulunmasıyla ve ahlaki bir savda buldukları ve o ölçüde geçerlilik iddialarında buldukları bir etik kuramdır (Yıldırım, 2006: 259)." Burada ahlaki kuram, sadece katılımcıların edimsel tavırlarında görülebilmektedir. Habermas burada, zorlamaya başvurmada, iletişimin devamını sağlayan ve iletişimde mutlaka olması gereken argümantasyonu kullanmaktadır. Rasyonallikte bilginin doğrulanabilmesi için argümantasyonun varlığı gereklidir (Yıldırım, 2006: 260).

Öznellik felsefesinin aksine, Habermas'ın teorisi, özellikle öznel arası iletişimde yerini alır. Habermas iletişimsel eylem kuramında, sistem ve yaşam dünyası olmak üzere

iki parçalı bir toplum gerçeğinin varlığını savunmuştur. Habermas'ın, sistemden kast ettiği toplumsal örgütlenme birimleri ve bürokrasidir. Bunları araçsal rasyonelliğin önemli öncelikleri olarak kabul etmektedir. Bu kabule rağmen, kamuoyu ve gündelik kültürün oluşumunda, aydınlanmada ortaya çıkmamış iletişimsel rasyonelliği savunmaktadır. Bu rasyonellik uzlaşma amaçlı iletişimi gerektirdiği gibi, özneler arası olma ve diyaloga dayanmaktadır. Habermas'ın inancına göre, modern toplumların insani sorunları, iletişim etiği sayesinde çözülecek ve iletişimsel rasyonalitenin gelişimiyle beraber araçsal rasyonalitenin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri sona erecektir (Çaylak, 2009). Habermas için rasyonalite, anlaşma ve uzlaşmaya dayalıdır ve bilginin kullanılmasıyla alakalıdır. Bu anlamda toplum, demokratik olarak örgütlenebilmek için iletişimsel eyleme ihtiyaç duymaktadır. Bu eylem şekli, kumanda edici bir yapıdan ziyade, gündelik hayatın olağan dil ve gereçlerini kullanmaktadır. Habermas'a göre iktidar, iletişimsel eylem içinde biçimlenmektedir. Bu nedenle iletişim vurgusu iktidarı da içine almalıdır. Habermas'a göre iktidar için yapılan ideoloji benzetmesi, iletişimin zedelenmesi anlamına gelmektedir. çünkü iktidar, ideolojiler gibi moral alanı bozmaktadır (Yıldırım, 2006: 254-258).

Habermas'a göre, kamuoyunu biçimlendiren ve yönlendiren devlet ve ekonominin ve iletişimin hayat alanını sınırlandıracak, biçimsel olmayan kurumsal yapılara ihtiyaç vardır. Bu kurumsal yapıların önemli bir kısmını sivil toplum örgütleri oluşturmaktadır. Habermas'ın asıl istediği örgütlü baskı gruplarının kaldırılmasıdır. Habermas'a göre kapitalist modernliğin sonucu olarak, insanların yaşam alanının para ve bürokratik iktidarlara aracılığıyla sömürgeleştirilmesiyle oluşan anlam kaybıyla beraber sistemde oluşan özgürlük kaybının, içinde bilim, ahlak ve sanat olan evrensel bir iletişimsel kuramla yok edilebilir. Bu sayede, modernlik için anlam kaybı zorunlu bir sonuç olmaktan çıkacaktır (Çaylak,2009).

Söylem etiği ve kadın hareketi arasında bazı benzerlikler olduğu söylenebilir. Her ikisi de ahlaki bir perspektiften, tarafların karşılıklılık sayısına ve paylaşımına dayanan, eşitliğe öncelik veren bir karşılıklılık ilişkisinin adil olacağını savunmaktadır. Söylem etiği, özel ve kamusal alanlar arasındaki sınırları tartışan söylemlerde, bireylerin rızalarına saygı gösterilmesi ve bireylerden gönüllü olarak elde edilmiş içgörülerinin, normların geçerliliği için zorunlu olması gibi, bireysel özerklik konusunda güçlü bir varsayıma dayanmaktadır. Benhabib'e göre, söylem teorisi, hem kadın hareketlerinin hem de toplumun toplumsal eğilimleriyle, özgür olma istekleriyle uyumlu tek modeldir (Benhabib, 1999: 156-160).

1.7. İş Ahlakı Ve Din

İş ahlakının toplum yapısı içindeki önemi düşünüldüğünde ve insan kaynaklı bir olgu olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iş ahlakı üzerinde birçok etkenin var olduğunu kabul etmek kaçınılmaz olmaktadır. Bu doğrultuda bu bölümde etkisi tartışılmaz olan dinlerin iş ahlakı üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

1.7.1. İslami İş Ahlakı

İslam, köklerini Kuran'ın ve Hz. Muhammed'in sünnetinin oluşturduğu, on dört yüzyıl boyunca kutsal ve dini bir tarih olarak yaşamakta olan bir dindir (Nasr, 2004: 74). Müslümanların etik değerlerini genellikle Kuran ve sünnet belirlemektedir. İslamiyet'in özünde maddecilik yoktur. İslamiyet daha çok kardeşliği ve beraberliği önemseyen "iyi insan olmak" , "iyi yaşamak", "sosyo-ekonomik adalet" ve "madde ve ruh arasındaki denge"yi vurgulamaktadır (Rice, 1999: 346). İslamiyet'in öngördüğü ahlaki davranışlar ve duygular insanların kendileriyle ve toplumla olan ilişkileri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Özellikle Allah korkusu, sevap, günah, cennet, cehennem, melek, şeytan gibi kavramlar İslamiyet'in birey ahlakı üzerindeki etkisini arttırmaktadır. İslamiyet'in iyiye sevabı, kötüye günahı eklemesi davranışlarda dinin gücünü daha belirgin hale getirmektedir (Yılmaz, 2009: 15).

İslam'a rehberlik eden Kuran, rüşvet almayı, yalancı şahitlik yapmayı, ölçü ve tartıda hile yapmayı ahlaka aykırı davranışlar olarak nitelemesine karşılık, zekat vermeyi, doğru şahitlik yapmayı, adaleti gözetmeyi ahlaki davranışlar olarak nitelemekte ve Mutaffifin suresi'nde "Ölçü ve tartıda hile yapanların vay haline!" ayetiyle dolandırıcılık ve hırsızlığı da yasaklamaktadır. Bu davranışlardan rüşvete ilişkin Bakara Suresi'nin 188. ayetinde şöyle buyurmaktadır; "Aranızda birbirinizin mallarını haksız yere yemeğin. İnsanların mallarından bir kısmını bile bile günaha girerek yemek için onları hakimlere (rüşvet olarak) vermeyin (Kuran)". Bunun yanında faizcilik de örneğin dayanışmayı öldürdüğü için İslamiyet'te yasaktır. Verilen borcun fazlasıyla geri alınması insanlar arasında bir perde oluşmasına sebep olmaktadır (Tabakoğlu, 2005c: 272). Kuran'a göre ahlaka aykırı davranışların temel sebeplerden birisi "daha çok kazanç elde etme hırsı" ve "kazanamama korkusu ve açlık endişesi" dir. Kuran'a göre asıl zenginlik "ahlaklı olmak"

tır. İnsan ahirete ve iyiliğe yönelmelidir. Servet insanın ahirette hesaba çekilebilmesi için kullanılacak bir araçtır. Bu anlamda Kuran Tanrı'nın ahlaklı yaşayanlara ödül vaadinde bulunduğunu, ahlaki olmayan bir şekilde yaşayanlara ise ceza vereceğini bildirmektedir (Aydemir, t.y.).

İslamiyet'in iş ahlakının temelini, insanların yapıp etmelerinden ziyade sadece işçi ve işverene karşı değil, yapılan işin kendisine karşı da taşıdığı sorumluluk oluşturmaktadır. Yani çalışan işini hakkını vererek yapmalıdır. Buradaki sorumluluk da hiç kuşkusuz her şeyin yaratıcısı olan Allah'a karşı sorumluluktur (Nasr, 2004: 34).

Kuran'a göre iş ahlakı, ekonomiyle doğrudan ilişkilidir. Hayatın sosyo-ekonomik gerekleri ve iş ahlakı arasında bir çatışma yoktur. İnsanın kişisel ve sosyal varlığı arasında bir ayırım vardır. Kişiler dünya nimetlerinden tamamen ellerini eteklerini çekebilecekleri gibi, vergilerini ödedikten sonra sahip oldukları servetlerinin tadını da çıkarabilirler. Fakat kaynaklar herkes içindir, sadece bazıları için değildir. Maddi refah faydalıdır fakat bir amaç haline gelmemelidir. Kaynaklar herkesin faydasına olacak şekilde kullanılmalıdır. Kimse Tanrı'nın verdiği nimetleri boşa harcamamalıdır. İslamiyet kaynaklar üzerindeki gereksiz talepleri azaltacak bir "ahlaki filtre" önermektedir. Bunun da Pazar ekonomisiyle mümkün olacağına inanmaktadır. Bu doğrultuda, zorunlu olan ürünler yeteri kadar üretilmediği sürece, kaynaklar lüks tüketime yönlendirilmemelidir. Bu anlamda İslamiyet, bu anlayışı yerleştirmek üzere sadece insanların davranışlarını değiştirmesine yönelik önerilerde bulunmaktadır. Önerilerde bulunmaktadır çünkü İslamiyet'e göre sosyal değişiklikler, güç kullanılarak gerçekleştirilmeye çalışılmamalıdır. İslamiyet'in "ahlaki filtre"yi önermesindeki sebeplerden biri de, birlik ve adalet kavramlarını bir bütün olarak içine alan bir iş görmeyi gerçekleştirmektir. Buna göre, Tanrı evrenin yaratıcısıdır ve herkes Tanrı huzurunda eşit ve kardeştir. İş dünyası için bunun anlamı, işbirliği, girişim ve fırsat eşitliğidir. İslamiyet'e göre, servetin bereketli olabilmesi için bir kısmının fakirlerle paylaşılması gerekir (Rice, 1999: 346-348). İslamiyet ayrımcılık yapılmasını ahlaka aykırı bir davranış olarak kabul etmekte ve bunu ortadan kaldırmayı amaçlayarak emeğe saygı gösterilmesi gerektiğini ve herkese adil davranan ekonomik anlayışın geliştirilmesini savunmaktadır. Çünkü bu sayede toplumun daha huzurlu ve barış içinde olacağına inanmaktadır (Yılmaz, 2009: 23-24). Bu anlamda adaletle ilişkin olarak Nisa Suresinin 58. ayetinde şöyle buyurmaktadır; "Allah size, emanetleri mutlaka ehline vermenizi ve insanlar arasında hükmettiğiniz zaman adaletle hükmetmenizi emreder. Doğrusu, Allah

bununla size ne güzel öğüt veriyor! Şüphesiz ki Allah hakkıyla işiten, hakkıyla görendir” (Kuran).

İslamiyet dünya ve ahiret meselelerini birlikte ele almaktadır. İslamiyet’in dünyevi hayatı ahiret hayatına hazırlanmak için bir “imtihan” olarak görmesi ise sistemin daima ahlak temelli işleyeceğini göstermektedir (Ongan, 2008: 217). İslamiyet’te ahlaki anlamda, insan ruhuna daha bir derinlik katacak konular amaçlanırken, dünyayla ilişkiler kesilmemiştir. Aksine, dünyevi hayatı da düzenleyici Fütüvvet ve Ahilik gibi sistemler geliştirilmiştir (Tabakoğlu, 2005a: 19). İslamiyet’in çalışma prensiplerini esas almış, ticaret hayatını düzenlemeyi hedefleyen ahilik ve fütüvvet teşkilatları sayesinde esnaflar ve tüccarlar arasında daha dayanışmacı bir yapı oluşturulmuş ve gençler arasında da İslam ahlaki çerçevesinde bir tüccar zihniyeti yayılmaya çalışılmıştır.

Hz. Peygamber de ticaretin çok önemli ve sorumluluk sahibi olmayı gerektiren bir iş olduğunu bildirmekte ve tacirleri dürüst olmaları konusunda uyarmaktadır. “Ticaret erbabı takva ve iyilik sahipleriyle doğru olanları müstesna, günahkar haşrolacaklardır” (Tabakoğlu, 2005b: 112).

İslam’a göre iktisadi gerekler insanları Allah’ı anmaktan ve ibadetlerini yapmaktan alıkoymamalıdır. Tabakoğlu (2005a: 19-25) bu durumu “dünya ahiretin tarlasıdır” şeklinde ifade etmektedir. İslam iktisadının uygulanabileceği ortam ticaretin ibadet sıfatını kazandığı ortamdır, ibadetin ticaretleştirildiği ortam değildir. İnsanlar çelişkilerle yüklü varlıklardır. Her zaman iyi taraflarını kötü taraflarına karşılık hakim kılmaya çalışmalıdırlar. Kapitalizmin insan modeli olan “homo economicus” (iktisadi insan) görüşü sadece bireyin menfaatlerini ortaya çıkarması nedeniyle İslam’a aykırıdır ve İslamiyet’le kapitalizmin arasındaki en önemli farklardan biri budur. Bir iktisat elemanı olarak Müslüman insan, rasyonel düşünce sonucu Allah’a güvenen ve inanan, Allah’a kulluk etmenin bilincinde girişimci, kul hakkından korkan ve her şeye kanaat getirebilen insandır. İslami yaklaşım, bireyi yüklediği bu niteliklerle idealize etmekte, içsel bir tutarlılık göstererek sistemin işleyişine ilişkin sorumluluğu bireye yüklemektedir ve bireyi ahlaki değerlerle donatılmış bir varlık olarak tasarlamak istemektedir (Ongan, 2008: 217).

İslam konusunda kapsamlı araştırmaların sahibi olan Max Weber’e göre İslam, cihad ve fütühata yönelik özellikler barındıran bir dindir. Weber’e göre islamiyetin iktisat

ahlakı ve sosyal yapısı feodal özellikler taşımaktadır. Weber'in bakış açısıyla, feodal politik yapıya sahip İslamın iki temel özelliği vardır. Bunlardan ilki, kazanma yolları (savaş ganimetleri, cizye vb), diğeri ise kullanım ve tüketim tarafıdır. Weber İslamiyet'i, gösterişe önem vermeyen, disiplinli çalışma ahlakına sahip Püriten ahlakla karşılaştırmakta ve İslam'ı rasyonel üretimin ve çalışma felsefesinin dışında, dünyevi nimetlerin içinde bulmaktadır. Weber'e göre Hristiyanlık, ayağını orta sınıf temelinde dayamış, sonuna kadar kararlı bir zanaatkar ve esnaf dinidir ve bu haliyle burjuvazi ve şehirli bir dindir. İslamiyet ise şehir politik bir merkezdir ve bu özelliğini uzun süre korumuştur. Ülgener (2006: 58-84) ise Weber'in bu görüşlerini, İslamiyet'in her yönüyle ele alınmadan yapıldığını söyleyerek eksik bulmaktadır. Ülgener'e göre, İslamiyet dünyaya kendini uydurmayı başarmış fakat dünya malına kendini körü körüne teslim etmemiştir. İslamiyet gelişme evresi içinde yayıldığı coğrafi alanda yaşayan etnik karakteri de taşımaktadır ve bu karakteri göz ardı edilmemelidir. İslamiyet mal veya eşya edinme meşruluğunu iki koşuldan almaktadır. Bunlardan ilki, batıl olmayan yollardan mal ve eşya edinme, diğeri ise elde edilenin makbul amaçlar için kullanılmasıdır.

İslami açıdan modern kapitalizmin küreselleşmesi ekonomi tarihinde kendi içinde bir amaç olmamıştır. İslam dünyasında, kapitalizmin yükselişi reklamcılar, pazarlamacıların vb. malların ve hizmetleri kullanan müşterilerin kim olduklarını ve bir tüketici olarak nasıl davranmaları gerektiği konusundaki tartışmaları alevlendirmektedir. Hefner (2006: 17-22)'e göre İslam ekonomisi çok eski entelektüel bir gelenek olmamasına rağmen, rakip sistemler olan batı kapitalizmi ve sosyalizminden, İslami yasalar, örgütlenmeler ve gelenekler sayesinde daha modern bir hareket olarak görülebilir.

Tabakoğlu (2005c: 271-272), İslamiyet ve kapitalizmi karşılaştırırken şu ilginç örneğe değinmektedir:

İstanbul'da balıkçı esnafı halka balık satıyor. Kapitalist sistemde bu balık satan esnafın kar maksimizasyonu hedefi vardır. Daha fazla kazanmak için uzun süre bu işini sürdürmelidir. Karını ne kadar arttırabiliyorsa arttırabilir. Ancak Osmanlı toplumunda böyle bir olay yoktur. Bugünkü rızkını çıkararak balıkçı, "tamam" deyip kazandığına şükreliyordu. Esnaf sifahi yaptığı zaman ikinci müşteriyi başkasına gönderiyordu. "ben sifahi yaptım, öbür komşuya git ondan alışveriş yap, o da sifahi yapсын diyordu.

Rekabetin olmadığı, dayanışmacı, birbirinin hakkını gözetken ve böyle bir toplum yapısını oluşturan, İslami kültürdür. İslamiyet'te infak (vermek) önemlidir. Müslüman kazandığını yalnızca kendisi tüketmez başkalarına da verir. Çalışan, müşteri ve

paydaşlarının haklarını gözetir. Buna ilişkin Şuara Suresi'nin 183. Ayeti şöyle buyurmaktadır; “İnsanların mallarını ve haklarını eksiltmeyin. Yeryüzünde bozgunculuk yaparak karışıklık çıkarmayın (Kuran)”. İslamiyet böyle bir verici toplum oluşturmuştur. Çünkü “veren el alan elden üstündür”. Bunun en önemli örneğini oluşturan Ahilik sisteminde de üretici ve verici vardı. Kapitalizm ise buna karşılık sömürücü bir toplum oluşturmuştur.

İslamiyet devlete de bazı sorumluluklar yüklemektedir. Devletin görevi adalet ve güvenliği sağlamaktır. İslam devleti zulümlerden kaçınmalı, milletin menfaatleri doğrultusunda hareket etmelidir. İslam'ın devletçiliğinde devletin iktisadi anlamda üretime katılması ve rant oluşturması söz konusu değildir. İslam'ın devletçiliğinin en önemli amacı denetim olmalıdır (Tabakoğlu, 2005a: 24).

Tsalikis ve Lassar (2009: 95)'in yaptıkları araştırmaya göre İslam ülkelerinde güçlü dini inanişe rağmen, iş etiği konusunda olumsuz sonuçlar elde edilmiştir. Bunun sebebinin İslami öğretilerin düşünsel (ideal), iş etiğinin ise gerçek (reality) olması olarak açıklamaktadırlar. Müslüman ülkelerde etik davranışlar ve algılar önbelirlenimden etkilenmektedir. Yani, insanlar tanrının onları yarattığına ve kaderlerini önceden belirlediğine inanmakta ve kendilerini yaptıkları davranışlardan sorumlu hissetmemektedirler. Sorumlu olarak kaderlerini görmektedirler.

Günümüzde geleneksel İslam toplumunun ahlaki bütünlüğünü kaybetmeye başladığını söylemek yanlış olmaz. Buna sebep olarak modernizmin etkisinde şekillenen ve işçilerin çalışma ahlakını etkileyen rekabet ortamını gösterebiliriz. Bu rekabet ortamı bireyleri ahlaki kaygılardan uzaklaştırıp kişisel hırs ve isteklerini ortaya çıkararak kişilerin çalışmaya bakışını etkilemektedir.

1.7.2. Hristiyan İş Ahlakı

Hristiyanlıkta iş ahlakına ilişkin kaynak olarak kutsal kitap (Eski ve Yeni ahit) kabul edilmektedir. Fakat bir bütün olarak Hristiyan iş ahlakına bakıldığında, beş farklı gelenekten gelen ahlak sistemlerinden oluştuğu görülmektedir. Bunlar; Ortodoksluk (Doğu Avrupa ve Rusya'da yaygın), Roma Katolikliği, Luteryanlık, Presbiteryanlık, Anglikanlar. İncil'de geçen “Karının sözünü dinlediğin ve “O'ndan yemeyeceksin” diye sana emrettiğim ağaçtan yediğin için, toprak senin yüzünden lanetli oldu; ömrünün bütün

günlerinde zahmetle ondan yiyeceksin.....alınının teri ile ekmek yiyeceksin” (Tek. 3: 17-19) şeklinde geçen ifade de Hristiyanlığın özellikle ilk dönemleri için çalışmanın bir cezalandırma şekli olduğu görülmektedir. Fakat, İncil’de geçen aşağıdaki ayetler Hristiyanlığın iş ahlakının uygulama alanına ilişkin ne kadar öneme sahip olduğunu göstermektedir (Kapu ve Aybas, 2009: 82-92);

Rüşvetle ilgili olarak; “Eski ahit temel olduğu için Yahudilikle ilgili tüm atıflar Hristiyanlık için de geçerlidir. Acts, 8: 17-22 17 Petrus’la Yuhanna onların üzerine ellerini koyunca, onlar da kutsal ruhu aldılar; 18-19 Elçilerin bu el koyma hareketiyle Kutsal Ruh’u aldılar; 18-19 Elçilerin bu el koyma hareketiyle Kutsal ruh’un verildiğini gören Simun onlara para teklif ederek , “Bana da bu yetkiyi verin ki , kimin üzerine ellerimi koysam Kutsal Ruh’u alsın”, dedi; “Paran seninle birlikte mahvolsun! Çünkü Tanrı’nın armağanını parayla elde edebileceğini sandın. 21 Senin bu işte bir payın, bir hakkın yok. Yüreğin, Tanrı’nın gözünde doğru değildir; 22 Bu kötülüğünden tövbe et ve Rab’be yalvar, yüreğindeki bu düşünce belki bağışlanır”.

Dolandırıcılık ve Hırsızlıkla ilgili olarak; “Bakın, ekinlerinizi biçmiş olan işçilerin haksız alıkoyduğunuz ücretleri size karşı haykırıyor. Orakçıların feryadı, tüm güçlere egemen olan Rab’bin kulağına erişti” (James, 5: 4).

Ayrımcılıkla ilgili olarak; “Toplandığınız yere altın yüzüklü, şık giyimli bir adamla kirli giysiler içinde yoksul bir adam geldiğinde, şık giyimli adama ilgiyle, “sen buraya, iyi yere otur”, yoksula da “sen orada otur” dersiniz, aranızda ayırım yapmış, kötü niyetli yargıçlar olmuş olmuyor musunuz?” (James, 2: 2-4).

Adaletsizlikle ilgili olarak; 27 “Vay halinize ey din bilginleri ve Ferisiler, ikiyüzlüler! Siz dıştan güzel görünen, ama içi ölü kemikleri ve her türlü pislikle dolu badanalı mezarlara benzersiniz. 28 Dıştan insanlara doğru kişilermiş görünürsünüz. Ama içte ikiyüzlülük ve kötülükle dolusunuz. 29 Vay halinize ey din bilginleri ve Ferisiler, İkiyüzlüler! Peygamberlerin mezarlarını yaparsınız, doğru kişilerin türbelerini donatırsınız; (Matta, 23: 27-29) (Hz. İsa’nın yeni ahitte adaletsizlik ve haksızlık karşısında konuşması).

Çalışan, müşteri ve paydaşların haklarıyla ilgili olarak; “27 Elinden geldikçe, iyiliğe hakkı olanlardan iyiliği esirgeme; 28 Elinde varken komşuna, “Bugün git yarın gel , o zaman veririm” deme (Proverbs, 27-28). Ama insanlar arasında ayırım yaparsanız, günah

işlemiş olursunuz; Yasa tarafından, Yasa'yı çiğneyenler olarak suçlu bulunursunuz (James, 2: 9).

İşletmedeki değerlerle ilgili olarak; “(1) Herkes, altında bulunduğu yönetime bağlı olsun. Çünkü Tanrı'dan olmayan yönetim yoktur. Var olanlar Tanrı tarafından kurulmuştur, (2) bu nedenle, yönetime karşı direnen, Tanrı'nın düzenlediğine karşı gelmiş olur. Karşı gelenler yargılanır; (3) İyilik yapanlar değil, kötülük yapanlar yöneticilerden korkmalıdır. Yönetimden korkmamak ister misin? İyi olanı yap, yönetimin övgüsünü kazanırsın, (4) Çünkü yönetim, senin iyiliğin için Tanrı'nın hizmetindedir. Ama kötü olanı yaparsan, kork! Yönetim, kılıcı boş yere taşımıyor, kötülük yapanın üzerine Tanrı'nın gazabını salan oç alıcı olarak Tanrı'nın hizmetindedir; (5) Bunun için, yalnız Tanrı'nın gazabı nedeniyle değil vicdan nedeniyle de yönetime bağlı olmak gerekir; (6) Vergi ödemenizin nedeni de budur. İşte yöneticiler, Tanrı'nın bu amaç için gayretle çalışan hizmetkarlarıdır; (7) Vergi hakkı olana vergiyi, gümrük hakkı olana gümrüğü, korku hakkı olana korkuyu, saygı hakkı olana saygıyı, herkese hakkını verin (Romalılar, 13: 1-7).

Hristiyanlık dini iş ahlakı konusunda büyük öneme sahip dinlerden biridir. Hristiyan iş ahlakı, dini inanışlar açısından bir ayırım gözetmemekte herkese eşit davranılmasını emretmektedir. Hristiyan iş ahlakında iş konularına ilişkin bir sınırlandırmaya rastlanmamakla beraber, faiz konusunda yasaklar bu dinde de geçerliliğini korumaktadır. Fakat XIX. yy'ın sonlarına gelindiğinde Protestanlıkta sermaye sahibinin faiz hakkı yasallaşmış ve dinen meşru kabul edilmiş, bu durum da Protestanlığın iş ahlakı açısından önemini arttırmıştır (Kınran, 2006: 19).

1.7.2.1. Prütten Ahlak

Hristiyanlığın Katolik ve Protestan mezhepleri kıyaslandığında, Weber'e göre, Protestanlar yani sermaye sahipleri, işverenler, eğitimli işçi sınıfı, modern iş alanlarında önemli düzeyde teknik özelliklere sahiptir. Protestanların toplam nüfus içinde sermayeden önemli pay almış olmaları, işletmelerde önemli yöneticilik görevlerini üstlenmelerinin sebeplerini tarihte aramak gerekir. Bunun en önemli sebepleri arasında hiç kuşkusuz XVI. yy'da zengin kentlerin çoğunun Protestanlığı kabul etmeleri ve zenginlerin büyük çoğunluğunun doğal kaynaklar bakımından zengin yerlerde yaşamaları ve imparatorlukla iyi ilişkilere sahip olmaları gösterilebilir (Weber, 1997: 30-31).

Protestan iş ahlakı dört temel esası öğütlemektedir. Bunlardan ilki olan “rasyonel ve akılcı olma” ya göre, olaylar gerçek ve akılcı bir şekilde ele alınmalıdır. Püritenler büyü ve batıl inançlar gibi uygulamalardan nefret ederler ve bu nedenle boş konuşma, gösteriş gibi eylemleri de irrasyonel kabul ederler (Gelici, 2007: 26-27). “Gerçek püriten, mezarda bile dini törenle ilgili her türlü işareti reddetti ve hiçbir “batıl inanç”, büyü ve ayin ile kurtuluşa ulaşılacağı inancının ortaya çıkmaması için, en yakınlarını şarkısız ve ilahisiz gömdü” (Weber, 1997: 93). Tüm sihir ve batıl inançlardan arınmış olan Protestan, kendini güçlü bir disiplinle çalışmaya vermeli ve amaçlarını sistematik bir şekilde takip etmelidir. Protestanların inancına göre Tanrı onları şöyle sorgulayacaktır; “düzenli ve rasyonel çalıştın mı?” bu anlamda Protestanları kurtuluşa götürecek yol her türlü rasyonel olmayan eylemlerden uzak durmak ve geleneklerden uzak bir şekilde ilmi yollarla uğraşı vermektir (Gelici, 2007: 26-27).

Diğer bir ilke olan “bireyciliğe” göre ise, bir bireyi en iyi ifade eden yine bireyin kendisi ve kendisinin yeteneklerini keşfetmesidir. Birey yalnızca kendi kurtuluşunu ruh halini düşünen kişi olmalıdır (Gelici, 2007: 27). Dini açıdan da herkes yalnızdır. Tanrı ile bireyin arasında aracıyı reddetme anlayışı bireylerin bilincini doğaya yöneltmiş ve bu anlayış da bilimsel araştırmaların gelişmesine yardımcı olmuştur. Bireysellik başkasına karşı görev duygusunu zayıflatmakta ve akılcı davranma, düzenli ve sürekli çalışma Tanrı’ya hizmet olarak yorumlanmaktadır (Torun, 2002: 93).

Protestan iş ahlakı ilkelerinin üçüncüsü “çok çalışmak” tır. Tanrı’yı hoşnut kılan yaşama biçimi, şartlar ne olursa olsun, dünyevi ödevi yerine getirmek yani çalışmaktır. Buna göre, onaylanmış her meslek, Tanrı katında aynı değere sahiptir (Weber, 1997: 71). Protestan öğretiyeye göre bireyin dünyadaki günahlarından arınmasının yolu Tanrı için çalışmaktır. Her şey Tanrı’nın takdirine bağlıdır ve birey kurtuluşa mı kavuşacak yoksa lanetlenecek mi bilemez. Ama kurtuluşa giden yol çalışmaktan geçmektedir (Torun, 2002: 93).

Protestan iş ahlakının son temel ilkesi “tasarruf”tur. Birey rasyonel bir şekilde çok çalışmalı ve kendi emekleriyle kazanmış olduğu parayı yatırıma dönüştürmelidir. Birey gereksiz gösteriş ve lüksten kaçınmalıdır (Gelici, 2007: 30).

Protestan çalışma ahlakının prensipleri, ekonomik açıdan daha az tutucu olan kültürlerde, daha liberal ülkelerde ve güç mesafesinin ve belirsizlikten kaçınmanın düşük olduğu ülkelerde daha az yaygındır. Zengin ve fakir arasındaki dengesizliğin yoğun olduğu ülkelerde ise Protestan çalışma ahlakı prensiplerine daha yüksek bir oranda rastlanabilir. Ülkeler gelişmişlik düzeyine ulaşabilmek için Protestan çalışma ahlakına yoğun ilgi gösterirken, ekonomik gelişmişlik düzeyine ulaştıktan sonra bu ahlaki ilkeleri daha az önemsemektedirler (Ünal ve Çelik, 2010: 226-229). Protestan çalışma ahlakının taşıdığı temel özellikleri ve inançları göz önüne alındığında, bu disiplinin günümüzde de hala geçerliliğini koruduğunu söyleyebiliriz. Zamanın etkin ve verimli kullanımı, sade yaşam sürme, öz disiplin edinme çok çalışma, tasarruf etme gibi eylemler günümüzde de önemli çalışma ilkeleri olarak yerini almaktadır. Bu anlamda günümüzdeki çalışma ahlakı, Protestan çalışma ahlakının tüm ilkelerini içinde barındıran bir yapıdadır.

Protestan çalışma ahlakına ilişkin olarak Arslan (2001b)'ın Protestan İngiliz, Katolik İrlandalı ve Müslüman Türk yöneticiler arasında yapmış olduğu çalışma önemli sonuçlar içermektedir. Çalışmada 100 İngiliz, 103 İrlandalı ve 74 Türk yönetici örneklem olarak alınmıştır. Çalışmaya göre, Protestan yöneticiler Katolik yöneticilerden “zaman ve para tasarrufu” ve “çok çalışmak” prensipleri çerçevesinde daha yüksek Protestan çalışma ahlakına sahiptir. Protestan ve Katolik yöneticiler iki kategoride birbirlerine çok yakındırlar. Bunlar, “boş vakte karşı olumsuz tutumlar” (negative attitude towards leisure) ve “kendi iç sesini dinleme” (internal locus of control). Ayrıca “boş zaman ahlakı” (leisure ethics) ve “tüketim kültürü” (consumerism) İngiltere ve giderek büyüyen bir ekonomiye sahip olan İrlanda da iş etiğini etkileyen önemli unsurlar halini almaktadır. Arslan (2001b: 334-335)'a göre Weber'in Protestanların Katoliklerden daha yüksek derecede Protestan çalışma ahlakına sahip oldukları iddiası günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır. Bunun yanında bu sonuçları tüm Katolik ve Protestanlar açısından değerlendirmemek gerektiğini de belirtmektedir. Çünkü toplumların sosyal, politik, ekonomik ve tarihi yaşanmışlıkları Protestan iş ahlakına bakışı da etkilemektedir. Müslümanların Protestan iş ahlakına bakışına ilişkin sonuçlarda ise görülmektedir ki Müslümanlar Protestan iş ahlakının önemli bir unsuru olan “çok çalışmak” kültürünü her geçen gün daha fazla benimsemektedirler. “Tasarruf etme” konusunda ise Müslümanlar daha düşük bir dereceye sahipken, “kendi iç sesini dinleme” (internal locus of control) konusunda Protestanlardan daha yüksek dereceye sahiptirler.

1.7.3. Yahudi İş Ahlakı

Yahudi dininde birden çok kutsal kitap bulunmaktadır. Bu kitaplar yazılı kutsal metinler ve bunların yorumunu içeren sözlü kitaplar olarak ikiye ayrılmaktadır. Yazılı metinleri içeren metinlere Tanah denilmektedir. Tanah'ın yorumu niteliğindeki sözlü metinlere ise Talmud denilmektedir (Akkurt, 2006: 3). Musevi iş ahlakına ilişkin ilk kaynak ise Tora, Nevim ve Ketvim'den oluşmuş Tevrat'tır. Tevrat'ın dışında yazılı metin olarak Talmud ve Pirke Avot yararlanılabilecek kaynaklar arasındadır (Akçay, 2009). Yahudiliğin kutsal kitabı olan Tevrat Yahudiler için bir kutsal kitap olmanın ötesinde bir anlama sahiptir. Çünkü Tevrat zor günlerinde onları bir arada tutan milli bir değer haline gelmiştir. Bu anlamda Tevrat'ın da emrettiği üzere ebeveynler çocuklarına bu kutsal kitabı öğretmeyi çok önemsemektedirler. Ekonomik anlamda Yahudi zihniyetine bakıldığında çok çalışmak ve çok para kazanmak cennete gitmenin bir yolu olarak görülebilir (Kurtuluş, 2001: 751-752).

Tevrat'ta iş ahlakına ilişkin birçok ayet mevcuttur. İlk ayet ise yaratılış bahsinde geçen “Toprağa dönünceye dek ekmeğini alın teri dökerek kazanacaksın. Çünkü topraksın, topraktan yaratıldım ve yine toprağa döneceksin” ayetidir. Tevrat'ta faiz yasaklanmıştır. Fakat Museviler kendi aralarındaki ilişkilerde bile faiz almaktan çekinmemişlerdir. Ölçü ve tartı konusunda da doğruluk ve dürüstlük emredilmiş hile tamamen yasaklanmıştır. Tevrat komşuya iyi davranmayı emretmektedir. Talmud'a bakıldığında ise komşudan sadece Museviler kastedilmektedir. Tevrat ise Musevi olmayanları da komşudan saymakta fakat ayetlerinde “Mısırlıları soyacaksın” ifadesini kullanmaktadır. Çalışanlara ilişkin ise, çalışanlara adil davranılması ve onların haklarının göz ardı edilmemesi emredilmektedir. Buna ilişkin olarak ise Tevrat'ta şu ifadeler geçmektedir. “Ücretini hergün güneş batmadan ödeyeceksiniz. Yoksul olduğu için güvencesi odur. Yoksa sana karşı Rab'be haykırır ve sen de günah işlemiş sayılırsın”. Musevilikte mülkiyet edinmek meşru sayılmıştır. Bunların yanında Musevi iş ahlakında birçok iş türü de yasaklanmıştır. Mesela put imalatı yapmak, faiz almak yasaklanan işlerdendir. (Akçay, 2009).

Yahudi toplumlarındaki faiz yasağı ekonomik gelişmeyi önemli ölçüde engelleyen bir durum olmuştur. Bu durum için Yahudiler “heter iska” yani “iş yapma izni” olarak bilinen bir yasal model geliştirmişlerdir. Bu model günümüz Ortodoks Yahudileri tarafından hala kullanılmaktadır. Bu modelde sadece iş ile ilgili konularda ödünç para

veren kişi karın belli bir yüzdesini alır. İhtiyaç halindekilere ödünç para verme durumundaysa faiz yasağı geçerliliğini korumaktadır. Ayrıca Yahudilere getirilmiş olan iş yasakları onları tefeciliğe yönlendirmiş ve bu durum da iş hususunda toplum üzerinde ciddi olumsuzluklara neden olmuştur (Kınran, 2006: 18-19).

On Emir Yahudilerin temel çalışma prensiplerini de içinde bulundurmaktadır. Hz. Musa, Sina dağından indiğinde iki taş tablet (levha) üzerinde yazılı olarak bu emirleri getirmiştir. Bu emirlere göre;

- 1) Karşımda başka Tanrın olmayacak.
- 2) Kendin için oyma put, yukarıda göklerde olanın veya aşağıda yerde olanın, yahut yerin altında sulara olanın hiç suretini yapmayacaksın, onlara eğilmeyeceksin ve onlara ibadet etmeyeceksin.
- 3) Yehova'nın Rab'in ismini boş yere ağzına almayacaksın.
- 4) Cumartesi (sebt) gününü daima hatırlayıp onu kutsal kılacaksın. Altı gün çalışıp bütün işlerini yapacaksın, fakat yedinci gün dinleneceksin. Sen, oğlun ve kızın, kölen ve cariye ve hayvanların, kimse çalışmayacak. Çünkü Rab gökleri yeri ve denizi ve onlarda olan bütün şeyleri altı günde yarattı.
- 5) Annene ve babana hürmet edeceksin.
- 6) Öldürmeyeceksin.
- 7) Zina etmeyeceksin.
- 8) Çalmayacaksın.
- 9) Komşuna karşı yalancı şahitlik etmeyeceksin.
- 10) Komşunun evine, karısına, kölesine, cariyesine, öküzüne, eşeğine, komşunun hiçbir şeyine göz dikmeyeceksin.

Pava (1998: 616)'ya göre Yahudi iş ahlakını özel kılan üç önemli sebep bulunmaktadır. Buna göre Yahudi iş ahlakı Tanrı'yı esas değer kaynağı olarak görmekte, toplum (community) odaklılığı kabul etmekte ve insanların çevresel koşulların etkisinde davranışlarına yön verdiğini kabul etmektedirler. Tanrı'yı esas değer kaynağı olarak alan bu yaklaşımda dini açıdan ahlakın en önemli sorunu bireylerin arzularıyla değil, Tanrı'nın değerleriyle ilgilidir. Bu yaklaşım Pava'ya göre şu ayetle ifade edilmektedir;

“Daha sonra Tanrı İbrahim’i sınamadı. “İbrahim!” diye seslendi. İbrahim, “Buradayım!” dedi. Tanrı, “İshak’ı, sevdiğin biricik oğlunu al, Moriye bölgesine git” dedi, “Orada sana göstereceğim bir dağda oğlunu yakmalık bir sunu olarak sun” (Genesis, 22: 1-2).

Pava (1998: 606-612)’ya göre Tanrı’nın bu emri evrensel kuralların hiçbirisiyle bağdaşmamaktadır. Tanrı’nın bu sınavının amacı tamamen radikaldir. Eğer, insan ve tanrı arasındaki ilişki sadece dini temellere dayanıyorsa, buna fedakarlık (kurban etme) denir. Bu yaklaşımla Tanrı’nın onayını alamamış bir beşeri ahlak, ahlak olamaz. Yahudi ahlakının ikinci özelliği olan toplum odaklılığa göre, Tanrı’nın Ahlaki ve dini emirleri herşeyden önce topluluğa yöneliktir. Bu anlamda ahlak toplumun temelinde var olan onların kalbinde yaşayan bir olgudur. Bu özellikle beraber, Yahudi toplumunda her girişimi işletme dünyasının bir değeri olarak kabul eden görüş arasındaki sorunlar azaltılabilmektedir. Yahudi dini bir toplumun yaratılması, o toplumun devam ettirilmesi ve geliştirilmesine büyük önem vermektedir.

Özetle, Yahudi iş ahlakı insanı ve çevreyi önemsemekte ve sağlanacak karın ve uygulanacak fiyatların dinen mübah yollar kullanılarak belirlenmesini emretmektedir. Bunun yanında alıcıların aldatılmasına, faize ve iş ahlakına aykırı tüm eylemlere de karşı çıkmaktadır.

1.7.4. Uzakdoğu İş Ahlakı

Uzakdoğu iş ahlakını anlayabilmek için öncelikle Uzakdoğu’da kabul edilmiş öğretilerin (dinlerin) neler olduğunu bilmek gerekmektedir. Çünkü Uzakdoğu’da iş ahlakını büyük ölçüde bu temel öğretiler şekillendirmektedir. Temel öğretileri şöyle sıralayabiliriz; Taoizm, Budizm, Konfüçyanizm, Şintoizm, Hinduizm.

Taoculuğun kurucusu Lao-Tzu’dur. Lao-Tzu özellikle mistik sahada ilerlemiş bir düşündürüdür. Lao-Tzu’ya göre, eski zamanlarda yer ve gök herşeyin konumu iken, daha sonraları ahlaki anlamı da içine almıştır. Onun evrenin başlangıcına ilişkin gösterdiği ilk prensip, ezeli ve ölümsüz olan ve her yerde var olan Tao’dur. Bütün yaratıkların esasını oluşturan Tao herşeyi besleyen ve yaratandır. Bundan ötürü Tao, bazen “Ana” diye de adlandırılır (Polatlı, 2009).

Lao-Tzu’nun ahlak anlayışına göre, kamu mutluluğunun sağlanmasının yolu, “dünya işlerinden el çekme” ve “erdem” den geçmektedir. Burada erdem, dünya

eylemlerinin, tüm deneyüstü ve olaysal varoluşların “en yüce akıl” a uygunluğudur. “En yüce akıl” hem en iyi ahlaksal varlığı hem de en iyi kanun ve bilimi ifade etmektedir. İnsan için en üstün iyilik bu kanunları özümsemesiyle sağlanacaktır. Lao-Tzu’nun “iyi bir hükümetin amacı, halkın rahatı ve mutluluğudur” politikası ahlak kuramına uygundur. Lao-Tzu’ya göre, insan ancak ruhi erdemleriyle insandır. İdeal insan da, iyi huylu, hoşgörü sahibi, bağışlamayı bilen, bağlı, dürüst ve alçakgönüllü kişidir (Hızlıalp, 2003).

Uzakdoğu’da inanılan dinlerden biri olan Budizm, milyonlarca müntesibi olan ve herhangi bir Tanrı inancına sahip olmayan bir öğretilerdir. Budizm’in öğreticisi Budha, ne bir Tanrı’ya inanmış ne de ruh ve öteki dünya gibi kavramların varlığını benimsemiştir. Ona göre, herşey geçicidir ve sonsuz bir değişim içinde bulunmaktadır. Tanrı, ruh, sihir ve büyü gibi metafizik olaylarla ilgilenmeyen Budha, Tanrı’dan bahsetmeyerek sadece kendi düşüncelerini ortaya koyduğu için etik bir kurucu olarak değerlendirilebilmektedir. Onun öğretilerine göre, insan ve toplum sosyal birer varlık olarak, birbirlerine zarar vermeden yaşamalıdır. Irk, ülke ve sınıf ayrımı yapmayan Budizm, tüm canlılara merhametle bakan, semavi dinler gibi evrensellik iddiasında da bulunan bir dindir. Milyonlarca insan günümüze kadar Budha’nın öğretilerine sadık kalmaya çalışarak, kötülük yapmamaya çaba harcayan, iyi insanlar olarak yaşamaya çalışmışlardır. Budizm’in Nirvana’ya ulaşma çabası bu dünyayla ilgilidir. “Nirvana’ya ulaşmak”, “saf iyiliğe” ulaşmak olarak tanımlanmaktadır. Nirvana’ya ulaşmış insan, istek, nefret, cehalet, gurur, rekabet duygusu, bencillik, aşırılık ve cinsellik duygusundan tamamen uzaktır. Temel öğretisi dünyasal ve bedensel zevklerden kurtulup mutlu olmak olan Budizm’in iyi ahlaka ilişkin bazı prensipleri şöyle sıralanabilir; “Hiç kötülük işleme, iyilik yap ve kendi düşünceni temizle”, “kimseyi azarlama, kimseye vurma, kanunun sınırları içinde davran”, “gökten altın yağsa, insanın isteği doyurulamaz; isteğin küçük bir zevk verdiğini ve aslında acıya neden olduğunu bilen kişi bilge kişidir.” “İyiliği aramada ısrarlı olan ve huzura kavuşmayı isteyen kişi, becerikli, vicdanı duyarlı, nezaketli konuşan, alçak gönüllü biri olmalıdır.” “Bizden nefret edenlerden nefret etmeden yaşayalım”, “galibiyet nefreti doğurur, çünkü yenilen kişi mutsuzdur; galibiyeti de yenilgiyi de terk eden kişi huzur içindedir”, kişi öfkeyi sevgi ile, kötülüğü iyilikle yenmelidir”, “bedeninizin, dilinizin ve aklınızın öfkesinden kurtulun; bedeninizle, dilinizle ve aklınızla erdemli olmaya çalışın” (Elmalı, 2004:183-185).

“Etik” ile ilgili önemli sorunlardan biri olan, yapılanların sonuçlarını dikkate alıp almama konusunda Budizm Kant’ın görev ahlakına benzer bir yaklaşımla, sonuçların dikkate alınmamasını ve bir görev gibi algılanmasını istemektedir. Buna göre sonuçların fayda veya zararları önemsenmeden yerine getirilmesi istenmektedir. Bu öğretide önemli olan bireylerin tarafsızlığı ve içtenliğidir. Bu anlamda öğretilerin içselleştirilmesi büyük öneme sahiptir. Budizm’in ahlak öğretilerinde bireyler herhangi bir baskı altında kalmadan kendini şekillendirmelidir. Buna göre, “doğramacıların ağaçlara şekil vermesi gibi iyi insan da kendini, sunulan prensipler doğrultusunda biçimlendirmelidir” (Elmalı, 2004: 186-187).

Uzakdoğu dinlerinden Konfüçyanizm, özellikle Çin halkının iki bin yıl boyunca benimsediği bir yaşam biçimi, değerler bütünü ve dinsel inancı ifade etmektedir. Dinin kurucusu Konfüçyüs, Çin tarihinin en büyük düşünürü ve siyasetçisi kabul edilmektedir ve düşünceleriyle Asya’nın doğusundaki tüm uygarlıkları etkilemiştir. Bir din kurucusu olmaktan çok bir ahlakçı olarak kabul edilen Konfüçyüs’ün öğretileri; ödevler kanunu, insan kanunu ve gökyüzü kanunu olmak üzere üç kanunda toplanmıştır. Ödevler kanununa göre, bir bireyin en büyük erdemi bilgisidir ve bilinmesi gereken en önemli şey de “ödev” dir. Mutlu insan, ödevini bilen ve her eyleminde ödevini kendine yol gösterici yapabildir. İnsanlar ancak ödevlerine baş eğerlerse olgunlaşabilirler. Gökyüzü kanunu ise, bireyin kendini olgunlaştırması (insan kanunu) ve ulaştığı olgunluğu kavramasıdır. Konfüçyüs’ün ahlaki ilkeleri beş temel erdemden oluşmaktadır. Bu erdemler ve anlamları şunlardır (Hızlıalp, 2003);

- *İnsanlık*, en geniş şefkat ve sevecenlik anlamında,
- *Adalet*, herkese eşit davranmak ve herkesin hakkını vermek anlamında,
- *Bilgelik*, insanlığı her çeşit gerilemelerden ve bozukluklardan kurtaracağı için din ve törelere uyma anlamında,
- *Doğruluk*, ruhun kurtuluşu ve tehlikeden korunması anlamında,
- *Sadakat ve İyi niyet*, insanı ikiyüzlülüğe ve yalancılığa götüren yapmacık davranışlardan çekinmek gerektiği anlamında.

Görüldüğü üzere Konfüçyüs’ün ahlaki öğretileri, bir dini öğretiden öte, tüm bireylerin iyiliğine ve çıkarlarına hizmet eden bir davranışlar bütününe ifade etmektedir.

Uzakdoğu ülkelerinden Japonya'nın yerli dini olan ve Japon iş ahlakı üzerinde de etkisi olan Şintoizm, insana özgü sağlık, çabuk davranma ve cesaret, ataya saygı, şeref, doğruluk, doğa ile uyum, sadakat ve temizlik gibi özellikler üzerinde durmaktadır. Şintoizm, Japon yönetim sistemini esas alarak, iş ahlakının saflığını şartlardan öte bir güç olarak benimsemiştir. Özellikle şirket organizasyonlarına ve pratiğine kazandırdığı sadakat ile Japon iş ahlakının gelişimine önemli katkılar sağlamıştır (Kapu, 1996: 173-196)

Hinduizm'in ahlak öğretilerine göre insanlar kendileri için hiçbir şey yapmamalı, sürekli başkalarını düşünmeli ve bu şekilde egolarında kurtulmalıdırlar. Budizm'de olduğu gibi Hinduizm'de de iyilik esas alınmıştır. Bu anlamda kötülük yok edilmeli ve iyilik salık verilmelidir. Özellikle bu öğretilerdeki reenkarnasyon inancı, iyilik yapılmasını ve kötülüklerden uzak durulmasını gerekli görmektedir (Elmalı, 2004: 184). Hinduizm dininin de barışa ve iyi ahlaka yönelik bazı prensipleri bulunmaktadır. Örneğin, “eğer insan kötülük yaparsa, tıpkı sabanın adım adım öküzün ardından gittiği gibi acı ve elemle karşılaşır”, eğer insan iyilik yaparsa ve iyi düşünürse mutluluk ve haz onu izler, tıpkı gölgenin insanı izlemesi gibi” (Günay, 1998: 12).

Sonuç olarak genel itibarıyla Uzakdoğu dinlerinde “iyi ahlak” la ilgili birçok öğretinin olduğunu görmek mümkündür. Bu dinlerde Tanrı inancı hakim olmasa da, toplumun yaşamını güzelleştirmeye ve insanlığa faydalı olmaya yönelik birçok prensibe yer verilmiştir. Bireysel tutum ve davranışlarla topluma faydalı olunabileceği gerçeği vurgulanırken, bunun sağlanabilmesi için gerekli olan özelliklere de öğretilerde geniş yer verilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. NEOLİBERAL EKSENDE KURUMSAL YÖNETİŞİM

2.1. Neoliberal Dönüşüm

Neoliberal dönem öncesi sanayi devrimiyle beraber, seri üretim ve sermaye birikiminin artmasıyla hammadde ihtiyacı artmış ve sermaye birikimi için yeni pazarlar bulma ihtiyacını ortaya koymuştur. Bu arayış özellikle sanayileşen ülkelerde rekabete yol açmış ve bu rekabet büyük bir savaşa nedene olmuştur. Bu savaşla beraber gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan borç krizi 1929 yılında tüm dünyada ekonomik bir bunalıma neden olmuştur. Bu bunalım neticesinde ekonomik sorunları talep yetersizliğiyle açıklayan Keynesyen modeli ortaya çıkmıştır. Bu model ise devletin görünen elini piyasanın görünmez eline ikame etmektedir. Bu politikalarla neoliberal dönem öncesi sosyal devlet, refah devleti kavramları yaygınlaşmış ve devletin piyasadaki rolü ekonomik büyüme ve gelir dağılımını sağlama yönünde değişmiştir. Fakat 1970'li yıllarda gelişmekte olan ülkelerin aşırı borç krizlerine girmeleri aşırı üretime bağlı kapasite fazlalıkları ülkeleri büyük krizlere sürüklemiştir. Keynesyen yaklaşım bu krizi çözmeye yetersiz kalınca ortaya yeni bir liberal yaklaşım çıkmıştır (Öcal, 2008: 36).

2.1.1. Neoliberalist Yaklaşım

Çalışma yaşamının son otuz yılına damgasını vuran neoliberalizm politikaları iş ahlakı üzerinde çok ciddi olumsuzluklara yol açmıştır. Neoliberalizmin kuralsızlaştırma, özelleştirme ve yerelleştirme politikaları ülkelerce çok kolay benimsenmiş ve bu politikalar özel çıkarlara hizmet eden araçlar haline gelmiştir. Tüm dünyada yaşanan ekonomik krizler ve şirket skandalları da düşünüldüğünde neoliberal politikaların etkilerini anlamak daha kolay olmaktadır.

Neoliberalizm bir ideoloji olarak liberal politikaların eşitlik ve özgürlük gibi unsurlarla bezenerek uygulamaya konulmasıdır. Bir paradigma olarak toplumların kendi haline bırakılmasını ifade etmektedir. Ekonomi politikası olarak liberalizm ise devlete sınırlı sorumluluk verilmesi, piyasanın serbestleştirilmesi, müdahalelerin sınırlandırılması, mali disiplin, özelleştirme ve kamu harcamalarının kısıtlanmasını ifade etmektedir (Turgut, 2010: 46).

Neoliberalizm, XVIII. yy'ın ikinci yarısından XIX.yy'ın sonlarına kadar büyük bir gelişme kaydeden liberalizmin reforme edilerek yeniden uygulamaya konmuş hali olan XX. yy liberalizmidir. Neoliberalizmin savunucuları Neo-Avusturya Okulu, Chicago Okulu, Virginia Okulu ve Freiburg Okulu'dur. Neo-Avusturya Okulu liberalizmin kurucusu F.A. Von Hayek'tir. Ve bu okulun düşünürleri, devletin varlığını ancak sınırlı sorumluluklar üstlenmesi durumunda kabul etmektedirler. Chicago Okulu'nun kurucusu Milton Friedman da yine neoliberalizmin en güçlü düşünürlerinden biridir. Bu okulun gelişimine katkıda bulunduğu iktisadi doktrinler Monetarizm ve Rasyonel Beklentiler Teorisi'dir. Ve bu doktrinler de yine devletin sınırlı sorumluluk sahibi olması gerektiğini savunmaktadırlar. Neoliberalizmin gelişimine önemli katkılarda bulunmuş Virginia Okulu'nun temsilcisi de James M. Buchanan'dır. Ve okulun temel varsayımları anayasal sınırlı devlet ve rasyonalizmdir. Freiburg Okulu'nun temsilcileri Walter Eucken, Franz Böhm ve A. Müller Armack da yine devletin sınırlı ve fonksiyonel müdahalesini meşru görmekte ve yasal kuramsal düzeni savunmaktadırlar (Aktan, 1995: 28).

İngiltere'de Margaret Thatcher hükümetinin başa gelmesiyle beraber Ortodoks para ve bütçe politikaları, zenginlerden alınan gelir vergisinin azaltılması ve zenginlerin daha çok zenginleştirilmesi, emek piyasalarının esnekleştirilmesi, özelleştirmeler uluslararası kuruluşların kısa zamanda benimsediği politikalar haline gelmiştir. ABD (Amerika Birleşik Devletleri)'nde Ronald Reagan benzeri politikaları uygulamış ve bunlara ilaveten askeri harcamaları da arttırmıştır. Reagan bu politikalarla girişimciliği canlandırırken, doların uluslararası konumuna güvenerek dış ticaret açığını göz ardı etmiştir. Neoliberal doktrinin tatmin etmek istediği kesim büyük sanayi sermayesi ve negatif reel faizle servetleri eriyen finansal sermaye kesimiydi. Bunlar girişimcilik ruhunun yeniden canlanmasını ve Pazar ekonomisinin önündeki tüm engellerin kaldırılmasını destekleyen kesimlerdi. Neoliberal doktrin bu kesimlerin isteklerini toplumsal ve iktisadi bir gereklilik olarak meşrulaştırıp siyasallaştırmıştır. Yeni dönemin emperyalizmi olarak kabul edilecek olan neoliberalizm, dünyanın büyük devletlerinin oluşturduğu G7 grubu tarafından 1990'ların başında Washington Konsensüsü halinde iktisadi bir politika olarak sunulmuştur (İnsel, 2005: 9-13).

2.1.2. Neoliberalist Yaklaşımın Biçimlenişi: Washington Konsensüsü

Washington Konsensüsü az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin, döviz kıtlığı, ödenmesi güçleşen borçları ve iç tasarruf hacminin yetersiz kalmasının ardından yaşadıkları krizlere bir çözüm arayışı olarak ortaya çıkmıştır. 1980’li yılların başlarında, Bretton Woods kuruluşları bu ülkelerin ekonomik ve mali sorunlarına çözüm getirebilecek politikaları hayata geçirmelerini istemişlerdir. Fakat sorunların artmasıyla beraber ABD hazinesi-Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası’nın etkin olduğu “Washington Konsensüsü” modeli geliştirilerek gündeme oturmuştur. Neoliberal iktisat politikalarında oluşan konsensüs tam olarak piyasanın işleyişine engel olan kontrollerin sınırlandırılmasını ifade etmekteydi. Politikaların esasında sağlıklı bir büyüme için, ekonominin her alanında devletin sorumluluklarının kısıtlanması ve liberalleşme bulunmaktaydı (Şen, 2005: 182). Neoliberalizm 1990’larda en parlak dönemlerini yaşamıştır ve bu yıllarda gelişen yeni iletişim teknolojisiyle beraber canlanan uluslararası finans dünyası daha da büyümüştür. Fakat 1990’ların sonlarında, gelişmekte olan ülkelerin yaşamış olduğu finansal krizler ve 2000’li yılların başlarında gelişmiş ülkelerin yaşadıkları finansal bunalımlar neoliberal politikaların ne kadar hassas ve kırılgan bir yapıya sahip olduğunu göstermiştir.

2.1.3. Neoliberalizmin Bileşenleri

Neoliberal politikaların ülkelere bu kadar önemli hale gelmesinde önemli olan unsur, politikaların içeriğidir. Farklı altyapılara sahip olan ülkelerin küresel ölçekte rekabet güçlerini arttırabilmek için uygulamaya koydukları bu politikalar, neoliberalizmin temel bileşenleri olarak, finansal liberalizasyon, yerelleştirme, özelleştirme ve deregülasyon olarak sınıflandırılabilir.

2.1.3.1. Küreselleşme

Günümüzde önemi ve kapsamı her geçen gün derinleşen ve en çok tartışma alanı yaratan küreselleşme kavramıyla ilgili pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Duman (2011: 672-673) küreselleşmeyi kapsamlı bir şekilde şöyle tanımlamaktadır;

Küreselleşme, dünyanın bir bütün olarak küçüldüğü, yerelliklerin merkezle bütünleştiği, toplumsal ilişkilerin ve işlemlerin mekânsal örgütlenmesindeki dönüşümün cisimleştiği, otomasyona dayalı kapital-emek biçiminin yaygınlaştığı, hiyerarşik olmayan, merkezlessiz ve örgütsüz bir iktidar tarzının ve bütünleşmeden çok farklılaşmadan yana bir ethosun ortaya çıktığı, karşılıklı bağımlılığın nesneleştiği, dünyanın tek bir yer'e sıkışmasından dolayı kendi kendine ilerleyen dengesiz bir sürecin hakim olmaya başladığı bir süreci ifade etmektedir.

Küreselleşme günümüzde uygulama alanı bulması hususunda çok uluslu işletmelerle doğrudan ilgilidir. Artan küreselleşmeyle beraber ortaya çıkan rekabete ayak uydurabilmek için işletmeler, sermaye hareketlerinin hızına, ticari düzenlemelerdeki değişimlere ve ürün hayat eğrilerindeki değişimlere yetişmek zorundadırlar (Tağraf, 2002: 36). Küreselleşmenin önemli aktörleri olarak kabul edilebilen çok uluslu şirketler büyüme süreçlerini devam ettirip ettiremediklerine göre piyasada tutunabilmektedirler. Bu süreci devam ettirmek adına şirket yöneticileri objektif kararlar almaları gerektiğine inanmaktadırlar ve kararları alırken duygusal davranmamak gerektiğini vurgulamaktadırlar. Bu anlamda ahlaki kaygılar göz ardı edilmekte ve toplumun çıkarlarına ve çevre sağlığına aykırı kararlar alınabilmektedir (Dikkaya ve Deniz, 2006: 171).

Günümüzde küreselleşmeyle beraber karşımıza yeni bir dünya, yeni bir düzen, yeni bir anlayış, yeni bir egemenlik ve yeni bir gerçeklik çıkmaktadır. Bu anlamda, kıtalar arası mesafelerin yakınlaştığı, ülkeler arasındaki sınırların kalkmaya başladığı, ulus-devletin aşınarak yeni anlamlar kazandığı, kapitalizmin sömürgeciliğe dönüştüğü ve özellikle neoliberalizmin mutlak egemenliğini ilan ettiği bir dönem oluşmaya başlamıştır. Artık ulusal ekonomiler dünya piyasalarıyla entegre olmakta, iktisadi kararlar, dünya kapitalizminin yarattığı sermaye lehine alınmakta ve emek kontrol altına alınarak sermayenin hareket alanı genişletilmeye çalışılmaktadır. Çok uluslu şirketler siyasi güçlere dayanarak dünyaya hakim olmaktadır. Tüm çabalar emeği ve doğayı sömürerek daha çok kar elde etmek için harcanmaktadır (Duman, 2011: 674). Bu gelişmelere paralel olarak Çımrın (2009: 199)' a göre liberalizm kapitalist dünyanın, neoliberalizm ise küresel dünyanın ideolojisi olarak kabul edilebilir.

2.1.3.2. Finansal Liberalizasyon

Finansal liberalizasyon sürecinin öncüleri Mc Kinnon (1973) ve Shaw (1973)'dur. Mc Kinnon, Shaw ve onları takip eden iktisatçılar Kapur, Galbis ve Mathiesan'a göre

finansal liberalizasyonun asıl amacı ekonomiyi büyütmektir (Güloğlu ve Altunoğlu, 2002: 3). Finansal liberalizasyon faiz oranlarının serbest bırakılmasıyla beraber, faiz oranlarının ülkeler arasında eşitleneceği ve tasarrufların dünya genelinde dağılımını düzenleyeceği varsayımına dayanan bir teoridir. Buna göre hükümetler özellikle gelişmiş ülkelerin sektörleri üzerindeki kısıtlamaları kaldırmalı ve ekonomiler uluslararası sermaye hareketlerine açılmalıdır. Finansal liberalizasyon süreci kısaca aşağıdaki unsurları içermektedir (Dağdelen, 2004: 21-22):

- Krediler üzerinde kontrollerin kaldırılması,
- Faiz oranlarının deregülasyonu,
- Bankacılık sektörüne ve finans endüstrisine girişin serbestleştirilmesi,
- Uluslararası sermaye akımının serbestleştirilmesi,
- Bankacılık sektörüne ilişkin (atama, terfi vb.) düzenlemeler.

Finansal serbestleştirme politikalarıyla faiz oranları serbest bırakılarak tasarruflar ve yatırımların artması sağlanabilir. Bireylerin gelirlerinin büyük bir kısmını finansman araçlarına yatırması finansal aktif stokunu artırır ve likidite ihtiyacını azaltarak yatırımlar için gerekli kredilerin temin edilmesini kolaylaştırır. Kredi teminin kolaylaşmasıyla ekonomik büyümede sağlanabilir (Öcal, 2008: 40).

Güloğlu ve Altunoğlu (2002)'nin finansal liberalizasyon ve sonuçlarına ilişkin yaptıkları çalışmada, liberal politikaları uygulayan ülkelerin sonuç olarak ulusal paralarının reel anlamda fazla değer kazandıkları, kısa vadeli borçlarının arttığı ve cari işlemler dengesinin bozulduğu görülmüştür. Bunların sonucu olarak, döviz kurları üzerindeki baskı artmış ve bu da devalüasyon beklentisine yol açmıştır. İhracatta rekabet gücü azalmış ve izlenen döviz kuru politikalarını devam ettirmek zorlaşmıştır. 1980 ve 1990 yılları arasında uygulanan finansal serbestleşme politikaları birçok ülkede beklenen sonucu vermemiş hatta ülkeleri ekonomik krizlere ve yolsuzluklara sürüklemiştir.

Finansal serbestleştirme para ve hisse senedi piyasalarının teşvik edilmesi amacıyla kalkınmakta olan ve yeni sanayileşen ülkelerde desteklenmiştir. Emeklilik fonları finansal piyasalara yönlendirilmiş ve ülkeler kendi içinde para kaynakları yaratma imkanı bulmuşlardır. Hisse senedi piyasası geliştirilerek spekülatif yatırımların önü açılmış ve bu sayede yabancı sermaye ülkeye çekilmiştir. Yaratılmış olan bu finansal şişkinlik ve yatırım

patlamaları ithalata olan talebi yükseltmekte ve ithalat artışı döviz kurunu istikrarlı tutmak için gereken sermaye girişini yükseltmektedir. Döviz kurlarının düşmesiyle beraber yabancı sermaye sahiplerinin ellerindeki varlıklarının değeri de düşmektedir. Bu durum da devalüasyonu kaçınılmaz kılmaktadır. Bu devalüasyonlar 1995’de Meksika’da, 1997’de Doğu Asya’da, 1998’de Rusya’da, 2001’de Türkiye’de ve 2002’de Arjantin’de finansal piyasaların çökmesine neden olmuştur (Toporowski, 2007: 185-186). Dünyada yaşanan krizlerin ardından uluslararası finans iki aşamalı bir strateji geliştirmiştir. Birinci aşama, finansal düzenlemelerden kurtulma, ikinci aşama ise finans sektörü arasındaki ilişkilerin finans sektörü lehine olacak şekilde dönüştürülmesidir (Dumenil ve Levy, 2007: 37).

2.1.3.3. Yerelleştirme

Klasik anlamda yerelleştirme (desantralizasyon) ulus devlet bütünü içinde yetki, görev ve kaynakların merkezi yönetimden yerel yönetimlere doğru aktarımını ifade etmektedir. Günümüzde ise yerelleştirme, merkezi yönetimin elinde bulunan planlama, karar verme, kaynak sağlama ve bunların yürütülmesi gibi yönetim yetkilerinin taşra kuruluşlarına, yerel yönetimlere, yarı özerk kurumlara ve mesleki kuruluşlara, vakıflar ve dernekler gibi gönüllü kuruluşlara ve şirketlere aktarılmasını ifade etmektedir. Yetki genişliği, özelleştirme ve sivilleşme kavramları da günümüz yerelleştirme teriminin uygulama alanlarını oluşturmaktadır. Yerelleştirme politikalarının asıl amacı yetkilerin yerel yönetimlerden piyasa güçlerine aktarılmasıdır (Köse, 2003: 25). Bunu sağlamanın yolu olarak da siyasal, yönetsel ve iktisadi kontrol mekanizmalarının ulusal veya uluslar arası ayrımı gözetmeksizin özel sektöre devredilmesinden geçmektedir (Dağdelen, 2004: 30).

2.1.3.4. Özelleştirme

Yerelleştirmenin uygulama alanlarından biri olan özelleştirme kavramı özellikle son yıllarda kamuoyu tarafından da benimsenmiş olan kamu yönetiminin küçülmesinin ifade eden bir kavramdır. Özelleştirme amacıyla piyasa odaklı reformların altında, insan kaynaklarında ve mali yönetimde yeniden yapılandırmanın sağlanabilmesi için kamu sektöründen özel sektöre doğru kaynak aktarılmıştır. Genel olarak ifade edilecek olursa, özelleştirme terimi sosyal faaliyetlere ilişkin hükümetin etkinliğinin azaltılmasını, özelde ise hizmetlerin mülkiyetinin kamu sektöründen özel sektöre transferini ifade etmektedir (Denkhaus-Schneider, 1997’den aktaran: Özer, 2005).

Özelleştirme politikalarının gündeme gelişi 1970’li yıllardaki petrol krizine dayanmaktadır. Bu dönemde yükselen petrol fiyatları özellikle gelişmekte olan ülkelerde ithal ikameci sanayileşme stratejileri konusunda sorunlar yaratmıştır. Bu sorunlar ise gelişmiş ülkelere sağlanan kredilerle giderilmiştir. Sanayileşmiş ülkelerde yaşanan daralmanın da etkisiyle, bu ülkelerde biriken kullanılmayan fonlar düşük fakat değişken faizli kredilerle gelişmekte olan ülkelere akmaya başlamıştır. 1970’li yıllarda başlayan ekonomik krizle birlikte kamu müdahaleciliği ve kamu girişimciliği ciddi şekilde sorgulanır hale gelmiştir (Öztürk, t.y.).

Özelleştirme başta gelişmiş ülkeler olmak üzere birçok ülkede büyük ilgi görmüştür. 1992 yılına kadar yedi bin girişim dünyada özelleştirilmiştir. Bu sürecin en büyük destekleyicisi ise IMF ve Dünya bankası olmuştur. Yeni dünya düzenine ayak uydurmanın vazgeçilmez bir unsuru haline gelen özelleştirme, ulusal düzeyde kamu harcamalarının daraltılması, kamu açıklarının giderilmesi, sermaye mülkiyetinin tabana yayılması, kamu hizmetlerinde verimliliğin sağlanması ve serbest piyasa ekonomisinin genişletilmesi türünden amaçlara hizmet etmiştir (Özer, 2005).

Özelleştirme kamusal ve özel çıkarların birbirinden farklı kararları gerektirdiği işletmelerde, demokrasiyi önemli bir mesele olarak gündeme getirmektedir. Örneğin halkın kamu hizmetlerini belli bölge ya da sanayileşmenin geliştirilmesiyle uyumlu bir biçimde dağıtılmasını ve hizmet bedellerinin kısıtlanmasını istemektedir. Buna karşın kamu hizmetlerini karşılayacak özel kesim işletmeci ise hizmet bedellerini sınırlandıracak bir program elde edeceği kamu sınırlandırmasını isteyecektir (Mac Evan, 2007: 286). Fakat özelleştirmeler yoluyla halkın ekonomik kararlarını kendi özgür tercihlerinin belirleyeceği ve bunun demokratikleşmeyi getireceği kanısı pek geçerli olmamış, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda özelleştirmeler yolsuzlukları beraberinde getirmiştir. Sermayenin karlılığı esas alması, devletin ekonomik alandaki tek alternatifinin özel sermaye olması, üretim kararlarının da özel sermaye tarafından verilmesi, sosyal devletin üretim sürecini ele alışında insan gereksinimleri değil de sermayeyi esas alması bunun örneklerindedir. Özellikle büyük kamu kuruluşlarının özelleştirilmeleri durumunda şirket varlıklarına değer biçme, birçok zaman halkın yararını gözeterek değil firmaların yakınlıkları ve yaptıkları ödeme göz önünde bulundurularak yapılmaktadır. Sonuç itibarıyla özelleştirmelerle beraber kamu kurumları değerlerinin çok altında bir fiyatla ahbap-çavuş ilişkisi veya siyasi

yakınlık ilişkisine göre satılmakta ve özelleştirilecek kuruluşun ihale süreçleri rüşvete konu olabilmektedir (Öcal, 2008: 47-49).

2.1.3.5. Deregülasyon

Neoliberal politikaların en önemli araçlarından biri de deregülasyon (kuralsızlaştırma) olmuştur. Özellikle piyasa ekonomisine geçişin sağlanması ve piyasanın önündeki engellerin kaldırılarak rekabetin sağlanması bu aracın en önemli amaçlarındandır. Kuralsızlaştırmanın kendini gösterdiği en önemli alanlar mal ve hizmet ticareti ve finansal piyasalar olmuştur. Finansal serbestleşme yukarıda finansal liberalizasyon başlığı altında ayrıca incelenmiştir. Mal ve hizmet ticaretinin serbestleştirilmesindeki amaç ise ihracat ve ithalata ilişkin engellerin kaldırılarak piyasaya girişini kolaylaştırması ve bu şekilde rekabetin etkisiyle kaliteli malların ucuza tüketilmesini sağlamasıdır. Bunun yanında doğrudan yabancı yatırımlar teşvik edilecek, dış ticaret serbestleşecek ve özelleştirmeler aracılığıyla serbest piyasa ekonomisine geçişle rekabet yükselecek ve toplum refahı artacaktır. Ayrıca kuralsızlaştırmayla beraber emek piyasaları esnekleşecek ve neticede istihdam artışı sağlanacaktır. Bu istihdam artışını ücretlerin piyasada arz ve talebe göre oluşması, sendikaların faaliyetlerinin ve sosyal güvenlik kapsama alanlarının kısıtlanması, rekabetin önündeki engellerin kaldırılması, esnek çalışma saatlerinin sağlanması, işten çıkarma ve işe alma maliyetlerinin azalması ile sağlanacaktır (Turgut, 2010: 77-78).

Tüm bu uygulamalar göstermektedir ki kuralsızlaştırma, devletin sektörler üzerindeki hukuki düzenleme, kısıtlama ve kontrol yetkilerinin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılmasına yöneliktir (Özer, 2005). Ayrıca Kamu İktisadi Kuruluşları'nın özleştirilmesiyle beraber, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde, yönetsel açıdan düzenleyici karar alma yetkisine sahip kuruluşlara yetkilerin devredilmesi yönetimin elindeki araçları sınırlandırmaktadır. Devletin bu şekilde yetkileri ve araçları sınırlandırılırken, bir yandan devlet için eğitim, çevre, aids, çevre kirliliğine neden olan tehlikeli atıklar, okyanusun kirlenmesi, uyuşturucu alışkanlığı, yabancıların rekabeti, çalışan anne babaların ve çocuklarının korunması gibi yeni müdahale alanları oluşturulmaktadır (Köse, 2003: 32).

2.1.4. Neoliberalizmde Devlet

Keynesyen İktisat Okulu'nun "müdahaleci devlet" anlayışı 1929 Büyük depresyonunun ardından 1970'li yılların sonlarına kadar bütün dünyada önemli bir uygulama alanı bulmuştur. Keynesyen iktisat politikaları nedeniyle devletin ekonomideki gücü genişlemiş ve bu güç bütçe açıkları, yüksek vergi yükü, enflasyon vb. yeni sorunları gündeme getirmiştir (Aktan, 1995: 12).

Neoliberalizmin temsilcilerinden Neo-Avusturya İktisat Okulu düşünürlerinden Hayek ve diğerlerine göre "devlet" "Rechtstaat" kavramıyla ifade edilmektedir. Almanca kökenli bu kelime Avusturya okulu düşünürleri tarafından "kanunla sınırlanmış devlet" anlamında kullanılmaktadır. Bir başka İktisat okulu, Chicago okulu düşünürlerinden Friedman da "sınırlı devlet" düşüncesini benimsemekte ve buna göre devletin sadece aşağıdaki görevleri üstlenmesi gerektiğini savunmaktadır (Friedman, 1962'den aktaran: Aktan, 1995: 16-17):

- Vatandaşları korumaya yönelik savunma hizmetlerini yerine getirmek,
- Adalet hizmetlerini vermek,
- Mülkiyet haklarının uygulanmasını sağlamak,
- Rekabeti teşvik etmek,
- Para politikalarını yürütmek,
- Teknik monopollerin faaliyetlerini üstlenmek,
- Ehliyeti olmayan bireyleri korumak.

Friedman'nın devlete yüklediği görevler özellikle kamu alanına yönelik olarak sınırlandırılmıştır. Diğer faaliyetler ise özel kesimlere bırakılmıştır. Bu şekilde devletin müdahale alanı kısıtlanmakta ve her şey serbest piyasa ekonomisinin ellerine bırakılmaktadır.

Munck (2007: 110-112)'a göre, uygulamada neoliberalizm ilk aşamada devletin yetkilerini kısıtlamaya yönelmemiştir. Thatcher ve Reagan serbest piyasa mekanizmasını sağlamlaştırmak için güçlü devleti kullanmışlardır. Buna göre yönetimin "yönetme hakkı" yeniden yapılandırılacak ve piyasanın, devletin siyasi kısıtlamalarından zarar görmesi önlenecekti. Neoliberalizmin ikinci evresi sayılan 1990'larda ise devletin arka plana itilmesi mümkün değildi. Göçmenler, tutuklular, sapkınlar vb. sosyal ve toplumsal anlamda

toplumun dik kafalı sayılabilecek üyelerinin denetim altına alınması ve neoliberal politikalar doğrultusunda kontrol edilmesi gerekiyordu. Bu anlamda devlet yeniden şekillenmek yerine, dönüştürülmüştür. Bu şekilde kapitalizmin gelişimi kolaylaşacak ve piyasa odaklı yeni düzenlemeler uygulamaya konulabilecekti. Devlet artık iktisadi kalkınma için değil, neoliberalizmin teşviki için kullanılan bir piyasa oyuncusu haline gelmektedir. Amaç kamusal yarardan ziyade küreselleşme projesini gerçekleştirmektir.

Neoliberal küreselleşmenin hızlı bir şekilde yayıldığı az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 1980 öncesi ekonomik yapı, devletin müdahalesinin yoğun olduğu içe dönük sermaye birikimine dayanmaktaydı. 1980 sonrası neoliberalleşme politikaları bu anlamda devletin küçültülmesi ve özel sektörün genişleyen rolüyle beraber, ekonominin yönetimini devletten piyasa mekanizmasına doğru kaydırmıştır. Buna göre etkin kaynak dağılımı, piyasa mekanizmasının fiyat unsuru ile sağlanabilirdi. Klasik iktisat kuramı olarak da ifade edilen bu mekanizmanın ekonomik sistemi kapitalizmdir. Piyasa ekonomisinin hakim olduğu, devletin etkisini azaltan serbestleşme politikaları kapitalizmin üretim ilişkilerini açıklamaktadır. Bu anlamda neoliberalizmin politikaları neoklasik iktisat kuramına dayalı kapitalist üretim ilişkilerini de içine almaktadır (Turgut, 2010: 48-49).

Sonuç itibariyle neoliberal politikalar, piyasada “özel sektörü” “kamu sektörü”ne üstün tutmaktadır. Bunu ise kaliteyi geliştirmenin bir yolu olarak sunmaktadır. Devletin ekonomiye kaldıramayacağı yükler yüklediği, uluslararası rekabetin önünde bir engel olduğu ve çalışmayı teşvik eden unsurları zayıflatarak iktisadi büyümeyi engellediği düşüncesi savunulmaktadır (Mac Gregor, 2007: 239). Neoliberalizmin devletin faaliyetlerini daraltmaya yönelik politikalar izlemesinin diğer nedeni ise devletin korumacılık politikalarının gelişmekte olan ülkelerde yarattığı rant kollama faaliyeti gösterilmektedir. Buna göre yerli sanayi korundukça kaynaklar bürokratlara ve yöneticilere aktarılacaktı (Öcal, 2008: 39).

2.2. Kurumsal Yönetişim

Günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle ülkeler ekonomik, sosyal, siyasal ve yasal düzenlemeler anlamında birbirine bağımlı hale gelmektedir. Özellikle uluslararası bağlamda pazarların genişlemesi ve finansal anlamda şirketlerin birleşmeye yönelik politikaları ve kamu kesiminde artan özelleştirme çabaları kurumsallaşma ihtiyacını

arttırmakta ve sosyal sorumluluğun önemini vurgulamaktadır. Neoliberal politikalar çerçevesinde yaşanan bu değişim süreci ve devamında yaşanan uluslararası krizler ve yolsuzluklar kurumsal yönetim ve kurumsal sosyal sorumluluk konularını kurumlar açısından kaçınılmaz bir zorunluluk haline getirmektedir.

2.2.1. Kurumsal Yönetişimin Kavramsal Çerçevesi

“Yönetişim” kavramına ilk kez Dünya Bankası’nın 1989 yılında yayımladığı bir raporunda “good governance” olarak rastlanmaktadır. Bu raporda kavram tam olarak açıklanmamış, devlet ve piyasa güçleri arasındaki belli bir biçimde örgütlenme anlamında kullanılmıştır. Kavramın işaret ettiği anlam, devletin piyasaya yönelik düzenlemeler yaparak “oyunu kurallarına göre oynaması”dır. Yönetişim yaklaşımı, aslında neoliberal politikaların revize edilmesini amaçlamakta, bir yandan devletin sağlık ve eğitim konularındaki rollerini arttırıp, diğer yandan küreselleşmenin ve değişimin etkisiyle ulus devletin gücünü azaltan bir yapıyı amaç edinmektedir. Neoliberal politikaların artık işlerliğini kaybetmesiyle beraber, serbest piyasa ve devlet arasındaki ilişki farklı bir yapı kazanmıştır. Neoliberal politikaların devletin piyasadan olabildiğince çekilmesi gerekliliği görüşünün yerini artık “piyasa dostu devlet ve mevcut sistemi tıkayıcı önlemleri alma görevini üstlenmiş devlet almaktadır. Tüm bu gelişmeler Dünya Bankası tarafından ortaya atılan yönetimle paralellik arz etmektedir (Çiftçi, 2005: 190-191).

Dünya bankası kurumsal yönetişimi şöyle tanımlamaktadır; Kurumsal yönetim, geniş anlamda modern dünyada bireylerin bir amaca ulaşmak için oluşturduğu herhangi bir şirketin düzenlenmesidir. Dar anlamda ise kurumsal yönetim, bir şirketin etkin bir performans göstermesine, mali ve beşeri sermayeyi çekmesine, bu şekilde de beraber yaşadığı toplumun değerlerine saygı gösterirken, uzun dönemde de şirket ortaklarına ekonomik fayda sağlamasına imkan veren her türlü yasa, yönetmelik ve uygulamalar bütünüdür (Menteş, 2009: 43).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Birliği (OECD) Kurumsal Yönetişim Komitesi’ne göre ise Kurumsal Yönetişim, şirketlerin yönlendirdiği ve kontrol edildiği sistem olarak tanımlanabilir. Aslında şirketlerin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer çıkar grupları arasındaki ilişkileri içerir. Kurumsal yönetim, şirketlerin amaç ve hedeflerinin belirlendiği, bu amaç ve hedeflere ulaşmanın ve performanslarını gözetim araçlarının

belirlediği bir yapıyı ortaya koyar. Farklı bir deyişle şirketlerin yönetimi, yönetim kontrolü ve performansına odaklanan kurumsal yönetim, şirketlerin sahipleri ile yönetim arasındaki ilişkiler sistemini temsil etmektedir (Bekçioğlu ve Güngör Ak, 2005: 283-284).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, kurumsal yönetim kavramı, işletmelerin sorumluluklarını bilerek, kurumlarının devamlılığını sürdürebilecek, ortakların elde ettikleri değerlere karşı işletmenin değerini arttırabilecek ve bu sorumluluğu yerine getirirken de ilişkide olduğu tüm kişi ve kurumlarla ilişkilerini etik değerlerle bağdaşan ilkeler çerçevesinde yürütebilecek bir kavramdır (Coşkun ve diğerleri, 2005: 396).

2.2.1.1. Kurumsal Yönetişim İlkeleri

Ülkelerin sosyal, kültürel, politik ve yasal alt yapıları farklılaştıkça ihtiyaçları da farklılaşmaktadır. Bu anlamda ülkelerde kurumsal yönetişimin uygulanışına ilişkin birçok çalışma mevcuttur. Buna rağmen kurumsal yönetimle ilgili bazı ilkeler uluslararası anlamda genel kabul görmüştür. Bu ilkeler; şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ve adillik ilkeleridir.

2.2.1.1.1. Şeffaflık

Şeffaflık ilkesi kamuyu aydınlatma adına, şirketlerin pay sahiplerine yönelik olarak bilgilendirme politikası kurallarının oluşturulmasını ve bu kuralların tamamına sadık kalınarak kamuyu bilgilendirmeyi amaçlamaktadır (Bekçioğlu ve Güngör Ak, 2005: 287). Yani bu ilke işletmelerin aldıkları kararların ve faaliyetlerinin, kamuyu yanıltmadan, doğru ve eksiksiz bir şekilde kamuya duyurulmasını ifade etmektedir. Günümüzde iş ve finans dünyasında yaşanan yolsuzluklar, krizler ve skandallar şirketlerin şeffaf olmasının önemini daha çok arttırmaktadır.

2.2.1.1.2. Adillik

Adillik ilkesi, şirket paydaşlarının şirketteki varlıklarına bakılmaksızın haklarının korunmasını ve paydaşlara eşit davranılmasını ifade etmektedir. Şirketler kararları alırken, bu kararların tüm taraflarına eşit mesafede davranmak zorundadır. Kurumsal yönetişimin adillik ilkesinin şirket çalışanları için de uygulanması, çalışanların şirkete olan güvenini

arttırmakta ve bu güven duygusu şirket içi iletişimi de sağlıklı kılmaktadır. (Menteş, 2009: 52).

2.2.1.1.3. Hesap Verebilirlik

Hesap verebilirlik ilkesi özellikle bankacılık, denetim, muhasebe standartları ve ulusal mali uygulamalar konusunda büyük öneme sahiptir. Bu anlamda temel hedef; yönetim ve denetimde etkinliği arttırmak ve uluslararası arenada iyi işleyen bir sistem geliştirmektir. Hesap verebilirlik ilkesi, hem şirket yönetim kurulunun hem de idari yöneticilerin şirket faaliyetlerine ilişkin aldıkları kararlarla ilgili olarak hissedarlar tarafından da sorgulanmalarını sağlar. Çünkü yönetim kurulu üyeleriyle hissedarların çıkarları her zaman uyuşmayabilir (İpek, 2009: 12).

Hesap verebilirlik ilkesi, özellikle son yirmi yılda uygulanan neoliberal politikalarla birlikte daha önemli hale gelmiştir. Özellikle küreselleşmenin beraberinde getirdiği zor şartlara uymak ve artan ihtiyaçlara daha iyi cevap verebilmek için şirket yönetimleri daha fazla yetkiye ihtiyaç duymaktadır ve bu yetkiler karşısında şirket performansının da etkili bir şekilde ölçülmesi gerekmektedir. İşte hesap verebilirlik ilkesi bu ihtiyaçların giderilmesi konusunda önem kazanmaktadır. Bu ilkeyle beraber sorumlular tüm eylemlerinin sonucu hakkında tüm şirket paydaşlarına hesap vermektedirler (Menteş, 2009: 49).

2.2.1.1.4. Sorumluluk

Kurumsal yönetişime ilişkin olarak şirket içinde öncelikli söz sahibi olanlar Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerdir ve bunlar şirketin alınan tüm kararlarında ve faaliyetlerinde, sorumluluk ilkesi çerçevesinde gerekli mevzuata ve düzenlemelere uymalıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için kurum içinde herkes yerini ve sorumluluklarını bilmelidir (Dinler, 2009: 4).

Bir kurumda güçlü bir etik kültür sistemi oluşturmak, çok çalışmayı, şeffaflığı, sorumluluğu, işçi yetiştirme programlarını, özeni ve yöneticileri de içine alan bir sistemi gerektirmektedir. Vogl (2002: 7-8)'a göre, kurumlar minimum düzeyde de olsa bazı kurumsal etik kurallara sahip olmalıdır. Bu kurallara göre;

- Yönetim kurulu etik kodlarını düzenli bir şekilde yeniden incelemeli ve uygulanabilirliği konusunda emin olmalıdır.
- Uygulama müdürleri, etik kodlarıyla ilgili kilit öneme sahip konuları, yönetim kuruluyla rahatça tartışabilmelidir.
- Üst düzey yöneticilere, etik kodlarını yerine getirme konusundaki performanslarına bağlı olarak teşvik primleri ödenmelidir.
- Kurumsal sosyal sorumluluk adına yapılan ve etik kodları konusundaki performanslar herkesin öğrenebileceği şekilde rapor edilmelidir.
- Yönetim kurulu üyeleri, üst düzey yöneticilere teşvik primi verirken, miktarın tespiti konusunda etik algılama ve etik davranış konularını göz önünde bulundurmalıdır.

Yukarıda da belirtildiği gibi, bir kurumda, yöneticiler için tatmin edici ödemeler yapılmalı ve çeşitli ödüllendirmelerle, çalışanlarla organizasyon arasında bir sorumluluk bağı kurulmaya çalışılmalıdır. Bununla beraber kurum adına şeffaflığı sağlayıcı raporlandırmalar yapılarak, özellikle yatırımcılara karşı firmanın itibarı korunmalıdır. Tüm bunların bir firmada sağlanabilmesi için, firmaya uygun etik kodlarının sağlıklı bir şekilde uygulanması gerekmektedir.

2.2.2. Kurumsal Yönetişimin Ortaya Çıkış Nedenleri

Kurumsal yönetim yaklaşımı, bir taraftan şirketlerin çıkar sahiplerinin menfaatlerinin korunması, diğer taraftan da şeffaflığın ve etik prensiplerin arttırılarak makro ekonomik politikaların mikro ekonomik politikalarla desteklenmesini ve şirketlerin bu şekilde uluslararası rekabette güçlenmesini amaçlamaktadır (Coşkun ve diğerleri, 2005: 396).

Kurumsal yönetim, ahlak kurallarını temel alarak, yasalara uyma ve çevrenin korunması gibi birçok alanla örtüşen bir yaklaşımdır. Bir yandan şirketlerin üstün performansla başarıya ulaşmasını amaçlarken, diğer yandan da ahlak kurallarını ve diğer bileşenleri birleştirici bir amaç üstlenir. (Menteş, 2009: 53). Kurumsal yönetim kavramının ortaya çıkış nedenleri neoliberal politikalarla doğrudan ilişkilidir ve ikinci bölümde de bu konuya geniş yer verilmiştir. Ayrıca, kurumsal yönetişimin günümüzde giderek daha fazla önem kazanmasının nedenleri aşağıdaki başlıklar altında özetlenebilir.

2.2.2.1. Özelleştirmeler

Özelleştirme, özellikle serbest piyasa koşullarının egemen olduğu gelişmiş ülkelerde devletin rolünü küçülterek, özel sektörün getirileriyle piyasanın rekabet koşullarından azami ölçüde faydalanmayı sağlayan bir politikadır.

Özelleştirme politikalarının ortaya çıkmasının bir çok nedeni vardır. Buna göre, hükümetin sanayiye müdahalesinin gerilemesi, özelleştirilen şirketlerde ve kamu sektörünün geri kalan kısımlarında etkinliğin iyileşmesi, kamu kesiminin borçlanma gereğinin kamu varlıklarının satılması yoluyla ödenmesi, kamu kesimi ücret görüşmelerinde sendikaların güç kaybetmesi, hisse senetlerinin küçük oranlarda satılmasının sağlanmasıyla hisse senedi sahibi olmanın yaygınlaştırılması, bu sebepler arasında yer almaktadır. Ayrıca, özelleştirilen kamu kurumları için bir de düzenleyici kurul oluşturulmakta ve fiyat belirleme politikası vb. diğer politikaların denetiminin bu düzenleyici kurullara bırakıldığı görülmektedir (Arestis ve Sawyer, 2007: 326-327).

İngiltere’de başlayan ve Latin Amerika, Batı Avrupa ve eski Doğu Bloku ülkelerinde de etkisini gösteren özelleştirme dalgası, özelleştirilen şirketlerin yönetim şekli ve mülkiyet yapısı konusunda da birçok soruyu gündeme getirmektedir. Özellikle devletin kamu adına ortaklık girişimi kurumsal yönetim kavramını yepyeni boyutlara taşımaktadır (Menteş, 2009: 58).

2.2.2.2. Uluslararası Sermaye Hareketinin Artması

Günümüzde ülkelerin ekonomik siyasi ve kültürel yapılarının giderek birbirine benzemeye başladığı globalleşme çağında makro ekonomik politikalar artık tek başına rekabeti sağlayamamaktadır. Ülkelerin uluslararası sermaye hareketlerini büyütebilmeleri için sağlam para ve maliye politikaları oluşturmaları, enflasyonu düşürmeleri, kur istikrarını sağlamaları yeterli olmamaktadır. Artık şirketler, küresel rekabete ayak uydurabilmek için kendilerince yeni yaklaşımlar geliştirmelidirler. Bu anlamda da sadece paydaşlarını düşünen şirket yapısı bir kenara bırakılmalı ve sorumlu şirket yapısı benimsenmelidir. Bu anlamda iyi yönetilen işletmeler, iş ahlakının, çevre ve toplumsal değerlerin, şirket sorumluluğunun ve hesap verebilirliğin farkında olan işletmelerdir (Çelik ve diğerleri, 2005: 156).

2.2.2.3. Şirket Skandalları ve Krizler

Yolsuzluk sonucu batan Enron, Worldcom, Vivendi gibi şirketler “Yönetişim İdeolojisi” nin neoliberal doktrininin temellerini yeniden kurma misyonunu ortaya çıkarmıştır. Fakat neoliberal ideoloji yaşanan krizlere rağmen egemenliğini tam olarak kaybetmemiştir. Neoliberal doktrin günümüzde G8 zirvelerinde, önemli uluslararası kuruluşlarda ve dünyaca bilinen işletmelerin yönetim kademelerinde, uluslararası finans kuruluşlarında ortak bir dünya görüşü olarak varlığını sürdürmektedir. İnsel (2005: 14-17)’e göre neoliberalizm bu gücünün kaynağını, temsil ettiği sınıf çıkarlarından ve iktisat ideolojisinden almaktadır. Orta ve üst düzey sermaye sahipleri ve iktisat ideolojisini fazlasıyla benimseyen iktisat camiası, devlet ve şirket bürokrasileri neoliberalizmi tapılacak bir felsefe olarak kabul etmektedirler.

Küresel krizlere genel olarak bakıldığında, krizlerin temelinde genel olarak denetim sorununun olduğu görülmektedir. İngiltere’deki Poly Peck ve BCCI krizlerinden ABD’de yaşanan Enron krizine kadar tüm krizlerde denetçi raporlarının şirket verilerini doğru yansıtmadığı ve şirketi olduğundan karlı gösterip yatırımcıları cezbetmeye çalıştıkları görülmektedir. Bunun yanında bağımsız dış denetçiler arasındaki rekabete de bakıldığında, şirket yönetimi tarafından görevlendirilen ve ödeme yapılan bağımsız dış denetçilerin, şirket yönetimiyle olan yakın ilişkileri denetim kalitesiyle ilgili soru işaretlerini oluşturmaktadır (Tekin, 2003).

Ekonomik krizlerin ya da durgunlukların ekonomiyi olumsuz etkilemesine sebep olan birçok koşuldandır bahsedilebilir. Son otuz yıl içinde dünya, birçoğunun sebebi aceleye getirilmiş serbestleştirmelerden kaynaklanan yüze yakın krizle karşılaşmıştır. 2001 yılında yaşanan ekonomik daralmanın, 1990’larda gerçekleştirilen serbestleşmeden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bununla beraber bankacılık sektöründe Glass-Steagall Yasasının kaldırılmasıyla beraber getirilen kuralsızlık yeni çıkar çatışmalarına neden olmuş ve bu çatışmalar piyasaya olan güveni sarsmıştır. Muhasebe alanında yapılan gevşek düzenlemeler de yanıltıcı ve hatalı bilgi sunulmasına yardımcı olmuştur. Bankacılık ve finans sektöründeki yanlış uygulamalar sonucu ortaya çıkan krizlerin bedeli son derece ağır olmuştur. Şili, 1980’lerin başında yaşadığı krizin bedelini hala ödemektedir. Meksika ise bankacılık sisteminin 1990 döneminde yaşadığı krizin etkisinden hala kurtulamamıştır. Tüm bu derslere rağmen kuralsızlığa itibar hala devam etmektedir (Stiglitz, 2004: 87-88) .

2.2.3. Kurumsal Yönetişimin Faydaları

Kurumsal yönetim ilgili çıkar grupları tarafından gerektiği şekilde uygulanabildiği takdirde hem uygulayan kurumlara, hem devlete hem de diğer ilgililere faydalı olabilir. Kurumsal yönetimin faydaları özetle şöyle sıralanabilir (Uyar, 2009: 178-179);

- Kurumlar açısından kolay finansman sağlanmasına yardımcı olur.
- Uluslararası alanda, hem yerli hem de yabancı yatırımcılara güven verir ve sermaye girişini kolaylaştırır.
- Finansal ve ekonomik krizlerin olumsuz etkilerinin daha kolay atlatılmasına yardımcı olur.
- Yönetim kalitesinin şirket varlıkları üzerindeki olumlu etkisi varlıkların değerini artırır.
- Şeffaflığın, adaletin ve hesap verme sorumluluğunun sağlanması yoluyla yolsuzlukların önüne geçilmiş olur.
- Güce ve yetkiye dayalı istismarı engelleyerek keyfi yönetimi ortadan kaldırır.
- Menfaat sahiplerinin de çıkarları korunacağından, kurum ve menfaat sahipleri arasındaki ilişkiyi düzenler.
- Karlılığın ve rekabet gücünün artmasını sağlar.
- Uluslararası düzeyde ekonomik performansın artmasını sağlar.
- Yurtiçi sermaye birikiminin artmasına, sermaye piyasalarının ve finansal derinliğin artmasına yardımcı olur.
- Bankacılık ve mali sektörün gelişmesini sağlar.

2.2.4. Kurumsal Yönetişim ve İş Ahlakının Güçlendirilmesine İlişkin Düzenlemeler

Şirket skandallarına ve krizlere genel olarak bakıldığında, sorunun daha çok yönetim kademesindeki bireylerden kaynaklandığı görülmektedir. Kurumsal yönetim çerçevesinde sorunların kaynağına yönelik olarak ülkeler kendi yapısal unsurlarını da bulundurarak bazı düzenlemelere gitmişlerdir. Bu düzenlemelerden en önemlileri, Sarbanes Oxley (SOX) Yasası ve OECD'nin kurumsal yönetimle ilgili yayımlanmış olduğu ilkelerdir.

2.2.4.1. Sarbanes Oxley Yasası (SOX) ve İş Ahlakı Konusundaki Uygulama Alanları

WorldCom, Enron gibi halka açık önemli şirketlerin de içinde bulunduğu büyük finansal skandallar birçok yatırımcıyı, çalışanı ve yönetici çok zor durumda bırakmıştır. Bu nedenle 2002 yılında George W. Bush tarafından yürürlüğe konulan SOX yasası, bir yandan finansal raporlamanın ve denetçilerin dürüstlüğünü ve kalitesini korumayı, diğer yandan yatırımcı ve çıkar sahiplerinin güvenliğini yeniden inşa etmeyi amaçlamaktadır (Demircan, 2007: 45).

ABD’de yaşanan skandallarda ortaya çıkan bir gerçek var ki, o da bu skandalların ardından, özellikle finans sektöründe denetim konusunda bir yetersizlik olduğudur. Skandalların ardından ABD’de insanlar bu konuda daha çok bilinçlenmekte ve gereken neyse yerine getirilmesini istemektedirler. Bu anlamda 2002 yılında yürürlüğe konan SOX yasası, çok önemli muhasebe kurallarını ve kurumsal yönetim ilkelerini kapsamaktadır. Bu kanunla beraber, skandallar önlenmek istenmiş ve bu anlamda firmaların ve denetim şirketlerinin uyması gereken kurallar belirlenmiştir. Bunun yanında, firmaların itibarı göz önünde bulundurularak cezalar arttırılmıştır. SOX’la beraber denetçiler artık raporlarını firma yöneticilerine değil, denetçi komitelerine sunmaktadırlar. Bu sayede, denetim daha bağımsız hale gelmekte ve yatırımcı hakları daha iyi korunmaya çalışılmaktadır (Çıtak, 2009: 198-199).

2.2.4.1.1. Sarbanes Oxley Yasasına İhtiyaç Duyulma Nedenleri ve Yasanın Amacı

SOX Yasası sermaye oluşturma sürecindeki tüm aktörleri yakından ilgilendiren bir yasadır. Yasada denetçiler için yeni bağımsızlık kuralları, özel gözetim ve yeni bir kamu raporlaması sistemi bulunmaktadır. Yönetim için, finansal raporlar hakkında bildirim şartı ve çıkar çatışmalarını ortadan kaldırmaya yönelik koruma önlemleri bulunmaktadır. Denetim komiteleri için ise dış denetim sürecinin izlenmesi hususunda tam sorumluluk, denetime ilişkin tüm hizmetlerin önceden onaylanması, kurumsal raporlamaya ilişkin gelen şikayetlerin izlenmesi ve çözümlenmesine ilişkin tüm sorumluluklar bulunmaktadır. SOX yasasının ana başlıkları şöyle sıralanabilir (Süer, 2004: 6);

1. Halka açık şirketler muhasebe gözetim kurulu

2. Denetçi bağımsızlığı
3. Kurumsal sorumluluk
4. Kapsamı genişletilmiş mali bildirimler
5. Analist çıkarlarının çatışması
6. Komisyonun kaynakları ve yetkileri
7. Çalışmalar ve raporlar
8. Kurumsal ve kriminal suiistimal sorumluluğu
9. Büro elemanlarının suç ve cezalarının arttırılması
10. Kurumsal vergi beyanı
11. Kurumsal suiistimal ve sorumluluğu

Görüldüğü üzere SOX yasasına ihtiyaç duyulmasının sebebi, genel itibariyle denetlenen firmalardaki olumsuzlukların giderilmesi, denetçi firmaların topluma karşı olan sorumluluklarının bilincinde hareket etmesinin sağlanması ve yolsuzlukların ortadan kaldırılmaya çalışılmasıdır. Özellikle ABD’de yaşanan skandalların ardından kamunun güvenini tekrar kazanabilmek için böyle bir yasaya ihtiyaç vardı. Bu yasayla kurumsal yönetimin daha iyi işlerlik kazanması sağlanacak ve kanuna aykırı davranışların ve yolsuzlukların önüne geçilmesi sağlanmış olacaktır (Gökalp, 2005: 108-109).

2.2.4.2. OECD Kurumsal Yönetişim İlkeleri

1999 yılında kabul edilen OECD Kurumsal Yönetişim İlkeleri, 1998 tarihindeki Bakanlar düzeyindeki OECD Konseyi Toplantısı’nda, hükümetlerin, diğer uluslararası kuruluşların ve özel sektör temsilcilerinin yönetim ile ilgili bazı standart ve ilkelerin geliştirilmesi çağrısı üzerine ortaya çıkmıştır. İlkeler, özellikle OECD üyesi ülkelerde kurumsal yönetim uygulamalarının geliştirilmesini esas almaktadır. İlkelerin, sade, anlaşılır ve uluslararası alanda tüm topluluklar tarafından ulaşılabilir olması hedeflenmiştir. İlkeler aşağıdaki konuları kapsamaktadır (OECD, 2004: 4-21);

1. Etkin kurumsal yönetim çerçevesinin oluşturulması; buna göre kurumsal yönetim, şeffaf ve etkin olan piyasaları teşvik etmeli, kanunlara uygun olmalı ve kurum içi sorumluluk dağılımını açıkça yapmalıdır.

2. Hissedar hakları ve görevleri; kurumsal yönetim çerçevesi, hissedarların sahip oldukları tüm hakları korumalı ve hissedarların bu hakları kullanabilmesini kolaylaştırabilmelidir.

3. Hissedarların adil muamele görmesi; azınlık ve yabancı hissedarlar da dahil tüm hissedarlara eşit muamele yapılması güvence altına alınmalı ve hissedarlar haklarının ihlal edilmesi durumunda yeterli bir telafi veya tazminat elde etme olanağına sahip olmalıdırlar. İçeriden öğrenenlerin ticareti (insider trading) ve kötüye kullanılan çıkar amaçlı muameleler yasaklanmalıdır. Yönetim kurulu üyeleri ve kilit role sahip yönetiler şirketle ilgili taraflarla ilgili maddi çıkar konusu olabilecek her türlü ilişkilerini açıklamalıdırlar.

4. Kurumsal yönetimde paydaşların rolü; kurumsal yönetim çerçevesi, menfaat sahiplerinin haklarını yasalarda veya ikili anlaşmalarda belirtildiği şekliyle tanımalı, servet ve yeni iş alanları yaratma hususunda şirketler ile paydaşlar (bir işletmenin faaliyetleri süresince ilişkide olduğu tüm kesimler) arasında etkin işbirliğini ve mali açıdan güçlü işletmelerin ayakta kalmasını teşvik etmelidir.

5. Kamuya açıklama yapma ve şeffaflık; kurumsal yönetim çerçevesi, şirketin mali durumu ve işletme kar-zarar hesapları, hedefleri, mülkiyeti, hissedar hakları, risk faktörleri, kurumsal yönetim yapısı ve politikalarının içeriği ve uygulama süreci hakkında doğru ve zamanında açıklama yapılmasını sağlamalıdır.

6. Yönetim kurulunun sorumlulukları; kurumsal yönetim çerçevesi, yönetim kurulu tarafından yönetimin etkin bir şekilde denetlemesini ve yönetim kurulunun şirkette hissedarlara karşı hesap verme yükümlülüğü taşımasını sağlamalıdır. Yönetim kurulu üyeleri, iyi niyetle, tam bilgi sahibi olarak ve gereken özeni göstererek hissedarların çıkarlarını gözeterek hareket etmelidir.

Daha önce de belirttiğimiz üzere her ülkenin kendine özgü bir sosyo-kültürel, yasal, politik yapısı bulunmaktadır ve dolayısıyla ülkeler kendilerine göre bir takım kurumsal yönetim ilkeleri uygulama yoluna gitmektedirler. OECD'nin yayınladığı kurumsal yönetim ilkeleri özellikle şeffaflık, hesap verebilirlik, sorumluluk ilkeleri çerçevesinde yönetime ilişkin uluslararası bir birlikteliğe işaret etmektedir. Bu anlamda da şirketlerin tüm paydaşlarına ve çıkar gruplarına hesap verebilir olmasının önü açılmakta ve suç unsuru

teşkil eden eylemlerin raporlama sistemleriyle önüne geçilerek ahlaki ikilemlerin birlik içinde çözülmesi sağlanmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. NEOLİBERAL EKSENDE İŞ AHLAKI: ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRMA

Neoliberal politikaların hakimiyetini sürdürdüğü günümüzde, politikaların uygulanma alanları ve sonuçları ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bu farklılıklar kendisini, neoliberal politikalara bir çözüm önerisi olarak ortaya çıkan kurumsal yönetişimin uygulanma aşamalarında da göstermektedir. Bu farklılıkların sebeplerini ülkelerin siyasi, kültürel, sosyo- ekonomik ve daha bir çok yapısal unsurlarında aramak gerekmektedir. Bu amaçla bu bölümde ABD, Avrupa gibi gelişmiş ve Türkiye, Çin gibi gelişmekte olan ülkelerdeki yapısal unsurlar üzerinden neoliberal politikaların etkisi ve kurumsal yönetişime ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

3.1. Amerika'da İş Ahlakı

İş etiğinin gelişimine ilişkin Amerika, uluslararası arenada çok büyük öneme sahiptir. Bugün dünyadaki sosyal, politik ve ekonomik anlamda çok büyük rol oynayan en önemli ve en büyük şirketler Amerika'da yer almaktadır. Bununla beraber, ABD'de kurumsal yönetişim, kurumsal sosyal sorumluluk konuları, iş etiği, çevresel sorumluluk konuları gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Küreselleşmenin de etkisiyle bu tür konular uluslararası boyutta etkisini göstermektedir.

Amerikan halkı etik kuralları daha çok evrensel kurallar olarak anlama eğilimindedirler. Kontrol listeleri, prensipler, yasalar vb. buna kanıt olarak gösterilebilir. Bu tutum insan ilişkilerindeki kültürel yaklaşım ele alınarak da açıklanabilir. Kültürler ve insanlar genel olarak iki uç arasında seçim hakkına sahiptirler. Bunlar, bireycilik ve kolektivismdir. Her topluluk, insanların bireysel doğruları ve toplumsal kuralları arasında bir yol bulmalıdır. Bu yol, bireycilik ve kolektivism arasında ve her iki kültürün önceliklerini göz önünde bulunduran diyalektik bir süreç gerektirmektedir Amerika'daki ahlak felsefesindeki baskın gelenek faydacılık teorisidir. Faydacılıkta sonuçları kavrama ve karar ve eylemlerimizin tüm faydaları vurgulanmaktadır. Bu etik teorisi, erdem ve kişisel çıkar ilişkisinin yakınlaşmasına, Kantçılıktan çok daha fazla izin vermektedir (Palazzo, 2002: 202-203).

ABD'liler en başta, etik konuları (yatırımcı, çalışan, meslektaş, ortak vb. kişilerin neler yapabileceği veya etik sorumluluklarına ilişkin durumları ve bununla ilgili yapmaları gereken şeyler) yönetmeyi mümkün kılan, genellikle kolay erişilebilen bireysel konularla ilgilenmektedirler (Enderle, 1996: 34-37). Daha açık bir ifadeyle, ABD'de öncelikler listesinin başında bireycilik gelmektedir. Genel olarak bireyci topluluklar, etik konusunda daha çok evrensel bir yaklaşımı benimsemektedirler. Buna göre de herkes eşit ve aynı haklara sahip olmalıdır. Kurallar ve değerler herkes için geçerli olmalı ve evrensel kurallar herkes tarafından yerine getirilmelidir (Palazzo, 2002: 203). Organizasyonel düzeyde bakıldığında ise, ekonomik analizler, ekonomik sistemler, kurumlar, mantıklı seçimler ve daha önemli spesifik konular olan adalet, uluslar arası adalet, ekonomik özgürlük, refah, sosyal politikalar, teknoloji ve iş gibi konular da tartışma konularına dahil edilmektedir. Bununla beraber, bu giriş mahiyetindeki liste, iş ahlakıyla ilgili ABD'de yapılan tartışmalardan çok daha uzundur. Fakat bu durum, iş ahlakını, çerçevesinden ayrı olarak ve ekonomi ve felsefe dergilerinde geniş yer alan temel konularda yapılan tartışmaların etkisini yansıtmaktadır (Enderle, 1996: 38).

ABD'deki "seçmek için özgürlük" (freedom to choose) sloganı önemli bir etik ifade olarak kabul edilmektedir. Bu slogan özellikle bireyler ve organizasyonlar için geçerlidir. Bu konu, sistematik bir bakış açısıyla, bireylerin ve organizasyonların iş etiği konusunda ne yapması gerektiğini tanımlamaktadır. Örneğin skandallar iş etiği konusunu daha önemli hale getirmektedir. Bu anlamda iş etiğinin uygulamalı oryantasyonu çok büyük bir öneme sahiptir. Ayrıca büyük bir sistematik yaklaşımın eksikliği, ekonomi ve diğer alanlarda etiğin entegrasyonunu zorlaştırmaktadır. Bu faktörler ve daha fazlası, ABD'de yaygın olarak iş okullarında, iş etiğinin neden öğretildiğini, kurumlarda etik oryantasyonunun neden bu kadar önemli olduğunu ve iş etiği öğreticilerinin neden bu kadar önemli bir role sahip olduğunu açıklamaktadır. Amerika'da yönetici bireylerin ve şahıs şirketlerinin daha etik davranması gerektiği gibi yaygın ve güçlü bir kanı vardır. Yönetici ve bireyler sadece "oyunun yasal ve ekonomik kuralları" nı vicdanen takip etmekle kalmayıp, bu kuralları makro düzeyde uygulama alanı bulana kadar çaba sarf etmelidirler. Bu görüş, profesyonel kurumların şirketlerin ve endüstrilerin, bireysel sorumluluk, kurumsal sorumluluk ve kendi kendini yönetmenin gereği olan "ek" etik davranış kodları kurulması konusunda ortaya çıkmıştır (Enderle, 1996: 40-41).

Kanada’da 150 firma arasında yapılan bir araştırmada, bu firmaların %44’ü kendi kurumsal misyonlarına uygun etik kodlarına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yine aynı şekilde, 19 küçük işletmede olduğu gibi, 20 büyük şirketin tamamı da etik kodlarına sahip olduklarını rapor etmişlerdir. Kanada da yolsuzluğun bu kadar az olmasının sebebi olarak, kültürel değerlerin birleşmesi ve yöneticilerin eskiye nazaran daha sağduyulu olması gösterilebilir (Ryan, 2006, 211-212). Kanada’da organizasyonlarda etik kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi konusunda üst düzey yöneticiler önemli bir rol oynamaktadır (Clement, 2006: 314).

Latin Amerika’ya bakıldığında ise özellikle Meksika’da iş etiği kavramı ABD ve Kanada’dan çok farklıdır. Sınırları Latin Amerika ve ABD arasında kalan bu ülke, NAFTA’ya üyeliği ve ekonomik anlamda ABD’ye bağılılığıyla iş etiği anlamında modernleşme çabaları gösteren bir ülke konumundadır. Araştırmacılara göre Meksika insanları doğasında, genel olarak hem iyi hem kötü özellikleri bir arada barındırabilen bir toplumdur. Bununla beraber otoriteye kolay boyun eğen yapıları olması nedeniyle de yolsuzluk yapma konusunda çok eğilimlidir. Bu anlamda birçok şirket, etik kodlarını hiçe saymaktadır. Meksika, küresel ekonomiye ayak uydurabilmek ve daha demokratik bir ülke yaratmak için mücadele vermektedir. Bugünkü Meksika kültürü ve milleti bu kültürün ürünüdür (Ryan, 2006: 195).

ABD’de inanılan dinlerin dağılımına bakıldığında büyük çoğunluğu Protestanlar oluşturmaktadır. Kanada ve Meksika’da ise Katolikler daha yoğunluktadır. Amerika’da insanlar kaderciliğin daha çok ticari boyutuyla ilgilenmektedirler. Kiliseler sosyal amaçlar için işin önemini anlatmaktadırlar. İnsanlar kiliseye başarı için dua etmek ve iyi ahlaki öğrenmek için gitmektedirler. Amerika’da insanların zenginlik peşinden koşmaları ve hırsları, insanları din ve etik arayıştan uzaklaştırmaktadır. Laurance Moore (1994’den aktaran: Orwig, 2002: 87-88)’e göre, Amerika’da din konusunun hafife alındığı ve dine eskisi gibi derin bir konu olarak bakılmadığı söylenebilir. Amerika’da insanların dinle tamamen ilgisiz oldukları söylenemez, hatta ekonomik krizlerin etkisiyle insanlar kiliselere daha çok talep göstermişlerdir. Fakat Amerikanların eskisi gibi dine karşı derin, felsefi anlamda bir ilgi duymadıkları söylenebilir.

3.1.1. Neoliberal Politikalar Ekseninde Amerika'da İş Ahlakına Bakış

1970-1980 yılları arası ABD için bir geçiş dönemini ifade etmekteydi. Özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra kalıcı ticaret açıklarının görülmesi ve doların, altın ve belli başlı diğer dövizler karşısında değerinin düşürülmesi gerekliliğiyle ABD doların konvertibilitesini sona erdirerek dalgalı döviz kuru sistemine geçmiştir. Neoliberal çerçevenin birinci bileşenini oluşturan bu politikayı sermaye akışlarının serbestleştirilmesi politikası takip etmiştir. Enflasyon düzeltim kararıyla alınan faiz artırımı politikası, Avrupa ve ABD'de enflasyonla beraber işsizliğin de artmasına sebep olarak, Reagan ve Thatcher tarafından uygulamaya konulacak olan neoliberal politikalara zemin olmuştur. ABD'de uygulanan neoliberal politikalar çerçevesinde finansal kurumlar çarpıcı bir şekilde yükselmiş ve sermaye merkezleşmiştir. Finansal faaliyetler ve devamında getirdiği güç holdinglerde toplanmıştır (Dumenil ve Levy, 2008: 28-31). İkinci bölümde Neoliberal Dönüşüm başlığı altında anlatılan politikaların baş mimarlarından olan Amerika'da, finansal güçlerin holding yöneticilerinin eline bırakılması, neoliberal politikaların getirdiği denetim eksikliği ve serbestleştirme politikaları gibi politikalar, yöneticilerin ellerindeki güçleri kendi çıkarları doğrultusunda kullanmalarına neden olmuş ve Enron, WordCom, Xerox gibi büyük şirket skandallarının ve küresel finansal krizlerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

3.1.1.1. Şirket Skandalları

Uzun bir süre, Amerika'daki 80 milyona yakın hissedar, ABD kurumlarına güvenebileceklerini düşünmüşler ve Amerika'daki kurumların kusursuz davrandıklarına inanmışlardır. Fakat özellikle son zamanlarda yaşanan skandallar, yatırımcıların tüm güvenlerini yıkmıştır (Vogl, 2002: 15).

Clement (2006)'in, 2000-2005 yılları arasında Fortune dergisinde ilk yüze giren firmalardan, yolsuzluğa karışan 40 tanesiyle ilgili yaptığı araştırmaya göre, bu firmalarda yapılan yolsuzlukların türleri şunlardır; muhasebe hileleri, güvenlik sıkıntısı yaratma, müşteriye aldatma, aleyhte davrananlara yönelik yapılan işlemler, ifşa edilmemiş ödemeler, güven yıkıcı davranışlar, imtiyaz bozma ve diğer yasal olmayan davranışlar. Clement (2006: 321), Fortune dergisinde ilk yüze girmiş firmalar arasında yolsuzluk yapan firmaları aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır. Tablo 3'de görüldüğü üzere yolsuzluk türleri içinde

muhasabe hileleri önemli bir yer almaktadır. Muhasebe yolsuzluğuyla öne çıkan en önemli firma ise Enron'dur.

Tablo 3: Yolsuzluk yapan Firmalar ve Yolsuzluk Türleri

Yolsuzluk Türü	Yolsuzluğa Karışan Firmalar	Yolsuzluğa Karışan Firmaların Sayısı
Muhasebe Hileleri	AIG, Bank Of America, Boeing, Bristol-Myers Squibb, Citigroup, ConAgra Foods, Duke Energy, Enron, Exxon Mobil, Fannie Mae, Freddie Mac, IBM, J.P.Morgan&Co, Lucent Technologies, MCI WorldCom, Merck, Merrill Lynch, Raytheon, Time Warner, Xerox.	20
Güvenlik Hileleri	AT&T, Bank Of America, Citigroup, CVS Corp, Enron, FleetBoston, Goldman Sachs, J.P.Morgan&Co, Lehman Brothers Holding, MCI Worldcom, Morgan Stanley, Prudential Insurance, Time Warner.	13
Müşteri Aldatma	AIG, Coca-Cola, Dow Chemical, Duke Energy, Ford Motor, Honeywell International, Lorillard, Merck, Philip Morris, Prudential Insurance, Sprint.	11
Aleyhte Davrananlara Karşı Eylemde Bulunma	Boeing, Coca-Cola, Ford Motor, General Motors, IBM, Morgan Stanley.	6
Güven Zedeleyici Eylemler	Coca-Cola, DuPont, Intel, Microsoft.	4
İfşa Edilmemiş Yönetici Ödemeleri	Bank Of America, General Electric.	2
Patent Hakkı İhlali	Intel, Microsoft.	2
Yasaların İhlali	Boeing, Merrill Lynch, Wal-Mart.	3

Kaynak: Clement, 2006: 321

İş etiği ve dürüstlük, vergi ödeme ve diğer kurumsal davranışlarla iç içedir. Fakat Amerika'daki kurumsal liderler, etik lider olmanın gerekleri konusunda yorum

yapmamaktadırlar. CEO (Chief Executive Officer-Tepe yönetici)'lar halkın, tüm kurumları suçlu gibi gösterdiklerini düşünmektedirler. Bazı CEO'lar kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getirmeye çalışarak üstlerinden bu suçlayıcı bakışları kaldırmaya çalışmaktadırlar. CEO'ların bazılarının sessizliklerini korumasının sebebi, tartışmalara katılmamak ve devam eden davalar süresince dikkat çekmemek için avukatları tarafından istenmiş olabilir. Fakat CEO'lar kendileriyle ilgili suçlamaları inkar etmeye devam etmektedirler. Kurumsal liderlerin, kurumlarla ilgili ciddi değişiklikler yapmadan, krizin sona ermeyeceğini anladıkları açıkça görülmektedir. Fakat endişe verici bir durum var ki, o da, bazı CEO'lar bu durumu hala anlamamakta ısrar etmektedirler. Bazı kurumlar, skandallara rağmen, gerçekleştirilmesi gereken yasal ve kurumsal değişiklikleri yerine getirmemektedir. Örneğin, skandallarla dolu birçok kurumda CEO'lara yapılan büyük ödemeler devam etmekte ve bu şirketler hiçbir skandala karışmamış şirketlerden ders almamaktadırlar. Birçok CEO yaşanan krizlerin kendi kurumlarını olumsuz etkileyebileceğine ihtimal vermemektedirler. Onlara göre, bu krizlerin sebebi, yeni yasalar, kurallar ve iş dünyasında sıradan olabilecek iflaslardır. Fakat Vogl (2002: 5-6)'a göre CEO'ların bu inkar edişleri bir işe yaramayacaktır. Skandallar eninde sonunda iş etiğinin önemine dikkati çekecektir. Amerikan iş dünyasındaki liderlere karşı tepkiler göstermektedir ki, hem ABD'de hem de modern uluslararası iş dünyasında dürüstlük kültürü uyulması gereken bir norm olmalıdır.

3.1.1.1.1. Enron Vakası

2001 yılına kadar Enron çok saygıdeğer bir şirketti. 1997'de Business Week, Enron enerji şirketi CEO'su Ken Lay'ı, en iyi 25 yönetici arasında göstermiştir. 1997 yılında yapılan Dünya Ekonomi Forumu'nda Ken Lay en çok onur veren konuk olarak kabul edilmiştir (Kulik, 2005: 349). Enron şirketi 2000 yılında ABD'nin en büyük şirketlerinin sıralandığı Fortune dergisinde yedinci sırayı almıştı. Aynı zamanda şirket doğalgaz dağıtım işiyle piyasaya girip, daha sonra enerji ticareti üzerinde çok yol almış bir şirketti. Enron şirketi kendisine bağlı birçok küçük şirketle beraber ABD piyasalarında çok önemli bir rol oynamaktaydı. Enron şirketinde yapılan muhasebe hileleri ve bilançoların gerçeğe aykırı yansıtılması şirketin batış nedenleri arasındadır (Akyüz, 2002: 8).

Enron'un batışında baş rolü üstlenen sadece yöneticiler değil aynı zamanda önemli bir bağımsız denetim şirketi olan Arthur Andersen da vardı. Şirketin yapmış olduğu

yolsuzluklar 16 Ekim 2001 tarihinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Şirket bu tarihte daha önce ilan etmiş olduğu altı aylık vergi sonrası net karını 544 milyon USD ve özsermayesini de 1.2 milyar USD azaltarak düzeltme yaptığını beyan etmiştir. 8 Kasım 2001 tarihinde ise şirket 1997, 1998, 1999 ve 2000 yıllarına ait net karlarını düzelterek tekrar ilan etmiştir. Şirket sadece mali tablolarla oynamamış, ücret şeklinde yöneticilere de para aktarımı yapmıştır. Bu şekilde şirketin CFO'su Andrew Fastow bu şekilde en az 30 milyon USD, diğer bir yönetici Michael Kopper ise en az 10 milyon USD almıştır. Enron'un bağımsız ortaklıklarla 40 milyar dolara yakın bir parayı sakladığı düşünülmektedir. Bununla beraber şirket büyük bankaları çeşitli özel amaçlı ortaklıklarına para yatırmaya ikna etmiş ve karşılığında teminat olarak aşırı değerli gösterdiği hisse senetlerini vermiştir. Şirketin özel amaçlı ortaklıkları, bağımsız denetim firmasıyla beraber şirketin gerçek durumunu saklamıştır. Denetim şirketi Andersen'un 2001 Kasım ayında şirketi yeniden değerlemeye almasıyla 3. çeyreğe ilişkin 618 milyon dolarlık zararı gösteren raporlar ortaya çıkmıştır. Özel amaçlı ortaklıklarla ilgili açıklamalarda piyasadaki güveni iyice sarsmış ve şirket iflasını açıklamıştır (Süer, 2003: 2-5).

2001 yılının ilk yarısında hisse senedi fiyatı 80\$, ikinci yarısında da 30\$ olan enron hisseleri, bu batışın ardından 0.20\$'a düşmüştür. Bu durumdan hem şirket çalışanları hem de yatırımcılar çok büyük zararlar görmüşlerdir. Amerika'da firmaların büyük çoğunluğu kamu kuruluşlarından onay almış bağımsız denetim firmalarınca denetlenmektedir. Enron'un batış hikayesiyle, beraber çalıştığı denetim firması Arthur Anderson da beraber olmak üzere, bu tür denetim firmaları çok büyük itibar kaybı yaşamıştır (Akyüz, 2002: 8).

İtibar sermayesi, rekabet ortamında çok önemli bir unsurdur. Bu anlamda, hem yöneticilere aşırı ödemeler yapıp, hem de sosyal sermayenin aynı zamanda korunmasının mümkün olup olmadığı düşündürücüdür. Birçok firma yöneticisi, eğer çalıştıkları firmalar halka açık firmalarsa, kendi varlıklarını da şirkete yatırım yaparak değerlendirmektedirler. Bu anlamda yöneticiler açısından itibar çok önemli görülmektedir. Kendi varlıklarını da şirkete yatırmış olmanın vermiş olduğu sorumlulukla, yöneticiler daha başarı odaklı çalışmaktadır. Fakat buna ilaveten, şirketin varlıkları firma yöneticilerinin kontrolünde olduğu için, yöneticiler uygun buldukları ortamlarda hileli davranışlarla, kendi varlıklarını daha fazla arttırma eğiliminde olacaklardır (Bulut, 2009: 86).

Petrick ve diğeri (1999'dan aktaran: Kulik, 2005: 350), Enron yöneticilerini, aşırı hırsları, dürüst olmayan davranışları, kibir ve bencillikleri, riyakarlıkları, saygın olmayan tavırları ve adaletsiz tutumları nedeniyle "çürük elmalar"a benzetmektedirler. Buna göre, daha fazla kontrol gerektiren, çatlak vermiş bir sistem içinde, daha şeffaf muhasebe yöntemleri kullanmaya çalışmak, sadece bu tür yöneticileri başka yöntemler kullanmaya iter. Enron'un nasıl hem bu kadar popüler hem de bu kadar dolandırıcı bir şirket olduğu ciddi bir araştırma konusudur.

Özellikle muhasebe hesapları ve güvenlik konusunda yapılan yolsuzlukların altından, üst düzey yöneticiler çıkmaktadır. Yöneticilerin kendilerinden beklenen performansı göstermedeki yetersizlikleri, aşırı hırslı olmaları ve bazı memurların görevlerini ahlaki bir şekilde yerine getirmemesi, bu durumu desteklemektedirler (Carroll, 2003'ten aktaran: Clement, 2006: 24). Kurumlarda ahlaki olmayan davranışların düzeltilmesinin önündeki en önemli engellerden biri, Amerikan politik yapısıdır. Kurumsal davranışların düzeltilmesi konusunda, eğer memurların bir çıkarı olacaksa, onlar da ahlaki olmayan davranışlara destek vermektedirler (Clement, 2006: 324).

3.1.2. İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler

Girişimciler, bulunduğu ülkeyle uyumlu etik kodlarına sahip olmayan şirket kurmanın doğru olup olmadığına karar vermekte zorlanmaktadırlar. Etik kodlara sahip olmayan ülkelerde kurulan şirketlerin, düşük iş alanları ve doğrudan yabancı yatırımlar açısından bakıldığında ekonomik olarak gelişmesi zordur. Şirketlerin etik kodlarına sahip olmaları gerektiği konusunda birçok sebepten bahsedilebilir. Rüşvetçilik, bu sebeplerin başında gelmektedir. Örneğin Amerika, iş dünyasındaki rüşvet olayını etik olarak kabul etmeyen ve yasal olmadığını savunan bir kanunla rüşveti yasadışı kabul etmiştir. Bu uygulamayla, yabancı devletlere, politikacılara, partilere ve yatırımcılara uygunsuz ödemelerin önü kesilmek istenmiştir. Fakat yine de, Amerika'daki bu yasalara rağmen, bazı çok büyük uygunsuz ödemelerin yapıldığı bilinmektedir (Asgary, Mitschow, 2002: 240). Bu tür ödemelerin devam ediyor olması, Amerika'daki yasaların ne ölçüde caydırıcı bir niteliğe sahip olduğu konusunda da düşündürmektedir.

Bugün birçok Amerikan şirketi, değerlerin ve kuralların yönetimiyle açıkça ilgilendiklerini gösteren "iş ahlakı programları" geliştirmektedirler. Şirketlerin etik

değerler sistemini tanımlayan, kurallar koyan, işçilerin oryantasyonunu sağlayan ve ortakların taahhütlerini gösteren etik kodları oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Clement (2006: 315-316)'in medya raporlarının analizinden elde ettiği verilere göre, bir firmada kurumsal yolsuzlukların olduğunun kanıtı olarak, şu eylemler kabul edilebilir: Firmada ahlaki olmayan davranışta bulunan kişiler için dava açılması, ilgili hükümet yetkililerinin uyguladıkları yaptırımlar ve belirli bir miktar para cezası ödeyerek cezayı hafifletmeye çalışmak. Bu anlamda yargı için “doğru şeyi yapmak” bazen sorun yaratabilmektedir. Çünkü yöneticiler karlarını maksimum kılmak için yasal gerekleri reddedebilmektedirler. Kurum avukatları genellikle, yöneticilerin karlarını maksimize edebilmek için yasal açıkları çok iyi kullanabilmektedirler. Amerika’da kurumsal iş ahlakının gelişimi için, daha iyi sistemler, yaklaşımlar ve yasalara ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaçlar yöneticiler üzerindeki hırs odaklı çalışmanın yerini, dürüst bir şekilde çalışmanın almasını sağlamalıdır. Yöneticiler, sadece kendi çıkarlarına göre değil, tüm ortakların ve şirketin uzun vadeli menfaatleri doğrultusunda kararlar almalıdırlar (Vogl, 2002: 7). Amerika’da yaşanan skandallar zinciri ve finansal krizlerin ardından iş ahlakının kurumsallaşmasına yönelik ortaya çıkan kurumsal yönetim yaklaşımını gelişimi için birçok düzenleme yapılmıştır. Daha önce de değinildiği gibi bu düzenlemelerden en önemlisi kuşkusuz Sarbanes Oxley Yasası (SOX)’dır.

Önemli bir reform niteliğinde ortaya çıkan SOX Yasası’nın temel amacı, kurumsal yönetimde önemli yeri olan bağımsız denetçilerin gerçekten bağımsız olmalarını sağlayabilecek koşulları oluşturmaktır. Özellikle halka açık şirketlerin ve bu şirketleri denetleyen bağımsız denetçilerin iş denetleme biçimleri değiştirilerek, finansal skandallarla yaşanan piyasaya güvensizliğin giderilmesine çalışılmıştır (Polat, 2006: 110-111).

Kurumsal yönetimle ilgili Amerika’da yapılan diğer düzenlemeler şöyle sıralanabilir (Metiner, 2006: 21-22);

- *Varlık Yöneticisi Profesyonel Davranış Kuralları*-Kasım 2004 (Asset Manager Code of Professional Conduct November 2004)
- *New York Menkul Kıymetler Borsası En Son Kurumsal Yönetim Kuralları*-3Kasım 2004 (Final NYSE Corporate Governance Rules 3 November 2003)

- *Güvenin Yeniden Kazanılması, MCI Inc. 'in Geleceği İçin Kurumsal Yönetim Hakkındaki Breden Raporu-* Ağustos 2003 (Restoring Trust- The Breeden Report on Corporate Governance for the future of MCI, Inc. August 2003)
- *Kamu Güveni ve Özel Teşebbüsler Komisyonu Tespit ve Önerileri: İkinci Bölüm: Kurumsal Yönetim-* 9 Temmuz 2003 (Comission on Public Trust and Private Enterprise Findings and Recommendations: Part2: Corporate Governance 9 January 2003)
- *New York Menkul Kıymetler Borsası Kurumsal Hesap Verebilirlik ve Kote Olma Standartları Komisyonu 'nun yayınladığı Kurumsal Yönetim Kuralları Teklifleri-* 1 Ağustos 2002 (Corporate Governance Rule Proposals 1 August 2002, NYSE Corporate Accountability and Listing Standarts Committe)
- *Kamu Politikalarının Geliştirilmesi Amacıyla Kurulan Üst Düzey Yöneticiler Birliği'nin (Business Roundtable) yayınladığı Kurumsal Yönetim İlkeleri-* Mayıs 2002 (Principles of Corporate Governance May 2002)
- *Kaliforniya Kamu Çalışanları Emeklilik Sistemi tarafından yayınlanan Kurumsal Yönetim Piyasa İlkeleri-1998* (Corporate Governance Market Principles, CalPERS, 1998)
- *Şirket Yönetim kurulu Üyeleri'nin Ulusal Birliği tarafından oluşturulan komisyonun hazırladığı "Denetim Komiteleri'nin Etkinliğinin Geliştirilmesi" hakkındaki rapor-1998* (Report of the NACD Blue Ribbon Commission on Improving the Effectiveness of Audit Committees)
- *Kamu Politikalarının Geliştirilmesi Amacıyla Kurulan Üst Düzey Yöneticiler Birliği'nin (Business Roundtable) Kurumsal Yönetime İlişkin Beyanatı-1997* (Statement on Corporate Governance, Business Roundtable, 1997)
- *Şirket Yönetim Kurulu Üyeleri'nin Ulusal Birliği tarafından oluşturulan komisyonun hazırladığı "Yönetim Kurulu Üyeleri'nin Profesyonelliği" hakkındaki rapor-* 1996 (Report of the NACD Blue Ribbon Commission on Director Professionalism, NACD, 1996)
- *Treadway Komisyonu Raporu;* Rapor için İç Denetçiler Enstitüsü, Amerikalı Sertifikalı Kamu Muhasebecileri Enstitüsü (American Institute of Certified Public Accountant- AICPA), Amerikalı Muhasebeciler Birliği (American Accounting Association-AAA), Finansal Yöneticiler Enstitüsü (Financial

Executives International- FEI) ve Ulusal Muhasebeciler Birliği (National Accounting Association-NAA) tarafından 1987 yılında bir komisyon oluşturulmuştur. Komisyon, finansal tablolarda hilelerin azaltılması ve güvenilir finansal raporlama sürecini oluşturmaya yönelik öneriler ortaya koymak amacıyla raporu yayınlamıştır (Şengür, 2005: 28).

3.2. Avrupa’da İş Ahlakı

İş etiğinin Avrupa’daki gelişimine ilişkin olarak ilk gelişme 1984 yılında, İsviçre’de Sankt Gallen Üniversitesi’nde bir iş etiği departmanının kuruluşu olmuştur. Birkaç yıl sonra, iş ahlakı alanında Hollanda’da Nijenrode Üniversitesi İşletme Fakültesi’nde Avrupa’nın ilk profesörlüğü kurulmuştur. Tüm bu gelişmeler gerek teoride gerek uygulamada iş ilişkilerinde ahlaki sorunların giderek daha çok önem kazandığının göstergesi olarak kabul edilebilir. 1990 yılında Jack Mahoney “ İngiltere, Avrupa ve ABD’de iş etiği” (Business ethics in the U.K., Europe and the USA) eserini yazmıştır. Bundan sonra da iş etiği derslerinin öğretildiği okulların sayısı artmıştır. Bu alandaki kitap, dergi ve makale sayısının artışı iş etiğini önemli bir disiplin olarak ortaya çıkarmıştır. “2000’li yıllara gelindiğinde Batı Avrupa’nın hemen her yerinde iş etiği toplum üzerinde büyük ve sürekli etkiye sahip olan farklı bir eğitim ve araştırma sahasına gelmiştir. İş etiğiyle ilgili İngilizce olduğu için en çok erişilen çalışma Business Ethics: A European Review’dır. Dergi 1991 yılında İngiltere’de Oxford Üniversitesi’nde Profesör Jack Mahoney tarafından üç ayda bir yayınlanmaya başlamıştır. Dergi Avrupa kıtasında iş etiğine ilişkin olarak yaşanan sorunlar ve gelişmelerle ilgili olarak genel açıklamalar içermektedir. Bunun yanında Fransa’da 1995’ten beri iş etiğiyle ilgili gelişmeleri aktaran Review Ethique des Affairs ve İtalya’da 1988 yılında Etika degli Affari e delle Professioni dergileri de yayınlanmaktadır. (Gilbert, 1999: 2-3).

Yukarıdaki akademik çalışmaların dışında Avrupa’da 1987 yılında kurulmuş olan Avrupa İş Ahlakı Örgütü Ağı (The European Business Ethics Network-EBEN)’de akademik çevreleri, iş çevresini ve profesyonel kuruluşları bir araya getiren bir kuruluştur. EBEN’in amacı, ortak bir dille kültür ve mesafelerin kısaltılarak, etiğin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesine ilişkin olarak iş dünyası ve akademik çevreler arasında diyalogun ve işbirliğinin sağlanmasıdır (Luijk, 1997: 1582).

Avrupa'da iş etiğine ilişkin olarak kilit rol oynayan kurumlar devlet, ticaret birlikleri ve firmalardır. Avrupa'da iş etiğine yasalar rehberlik ederken ABD'de rehberliği firmalar üstlenmiştir. Bu anlamda ABD'de iş etiğine ilişkin bireysel düzeydeki mahremiyet, işçi hakları, ücret ve şirket bilgileri önemli konular iken, Avrupa'da iş etiğine ilişkin kapitalizmin etiği, ekonominin mantığı gibi sosyal olaylar üzerinde yoğunlaşmaktadır (Crane ve Matten, 2004: 28-29).

3.2.1. Neoliberal Politikalar Ekseninde Avrupa'da İş Ahlakına Bakış

Avrupa'da son otuz yıla damgasını vuran neoliberal politikalar toplumsal yaşamı tüm yönleriyle etkilemiştir. 1970'li yıllar itibariyle ortaya konulan neoliberal politikalarla beraber, özelleştirmeler artmış, hükümetin küçültülerek yetkileri sınırlandırılmış, yeni toplumsal dışlanma modelleri ortaya çıkmış, emek ve ücretler arasındaki uçurum derinleşmiş, sağlık, eğitim ve refah adına uygulanan serbest piyasa sistemi sadece ekonomik hayatı değil aynı zamanda Avrupa Siyasi hayatını da etkilemiştir (Milios, 2008: 339).

Avrupa'da devletin yetkilerinin sınırlandırılmasına yönelik politikalar; bütçe disiplini, mevzuatçılığın azaltılması yani kontrollerin ve yönetsel formalitelerin basitleştirilmesi, bürokratik tahsis yerine bazı hizmet alanlarının rekabete açılması, devlet otoritesinin yerleştirilmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu politikalar ülkeden ülkeye de farklılık arz etmektedir. Örneğin, İngiltere hızlı bir özelleştirmeci iken Belçika adem-i merkezci uygulamalarda daha etkindir. Tüm bunlara rağmen her iki ülkede de devlet çıkarlarını saklı tutan özel güvencelerle beraber kamusal ilgi devam etmektedir. Hatta İngiltere gibi su, elektrik, gaz vb. hizmetlerin de özelleştirilmesi devletin dolaylı olarak düzenleyici kurumlarla beraber daha ayrıntılı ve daha etkili denetimini de gündeme getirmiştir (Köse, 2003: 33).

Neoliberal politikaları, Avrupa bütünlüğünün sağlanmasının mükemmel bir yolu olarak meşrulaştırmayı hedefleyen Avrupa Birliği (AB) ülkeleri, bu amaçla üç önemli anlaşma imzalamışlardır. Bu anlaşmalar: 1992 tarihli AB Maastricht Antlaşması, 1996-1997 tarihli İstikrar ve Büyüme Paketi ve en yenisi 2003-2004 tarihli Avrupa sözleşmesiyle detaylandırılan Avrupa Anayasası taslağıdır. Bunlardan AB Maastricht Anlaşması, üye devletlerin tek para birimi uygulamasını başlatabilmelerinin bir ön şartı olan iktisadi

yakınlaşma kriterlerini saptamaktaydı. İstikrar ve büyüme paktı, avroya geçilmesinden sonraki dönemde, devletin ekonomideki rolünü sınırlandıran, kapitalist işletmelerle yüksek gelir grupları için uygulamaya konulacak neoliberal politikaların hayata geçirilmesinin önemli bir aracını oluşturuyordu. Avrupa Anayasası ise, anayasal düzenin belirleyici özelliğini neoliberalizmin iki önemli destekleyici özelliği olan “rekabetin serbest olduğu ve tahrif edilmediği tek pazar” ve “insan hakları ile toplumsal hakların karşısında devlet güvenliği ile askeri kapasiteye öncelik verilmesi” ne dayandırmaktaydı (Milios, 2007: 342-345).

3.2.1.1. Parmalat Vakası

Parmalat, Avrupa'nın dördüncü, İtalya'nın ise en büyük gıda ve süt ürünleri firmasıdır (Öztürk, 2009: 346). 1961 yılında kurulmuş olan firma 13 kişilik yönetim kurulunun 10 üyesini aile fertlerinin oluşturduğu bir aile firmasıdır. Yani yönetimde “ahbab çavuş” ilişkisi mevcuttur. 35000'den fazla kişiye istihdam sağlayan, 200 tane iştiraki olan ve 30 ülkede faaliyet gösteren firma kendisini “sütün coca cola”sı diye isimlendirmektedir (Derman, 2004: 8). Calisto Tanzi tarafından kurulmuş olan şirket bugün yaklaşık olarak 7.6 Milyar € yıllık ciroya sahiptir. Bilançolarında yeterince açık ve anlaşılır olmayan şirket, bankalar için bu nedenle hem zorlu, hem de karlı operasyonları nedeniyle çekici bir hal almıştır (Kozlu, 2004: 4).

Şirketin Aralık 2003 tarihinde 500 Milyon €'luk bono ödemesinin yerine getirilmeyişinin ardından Cayman adalarında 500 Milyon €'luk iştirakinin ortaya çıkması nedeniyle Parmalat yatırımcıları, paralarının spekülatif işlemlerde kullanıldığından şüphelenmiş ve bu durum da piyasalarda çalkantılara neden olmuştur. Firma piyasalardaki güveni tekrar sağlamak için bu iştirakini nakde çevireceğini açıklamış fakat grubun finans direktörünün istifası ve bu fondan para alınamaması firmayı iflasa sürüklemiştir. Firma bu zorlu durumun içinden çıkabilmek için, kriz yönetimi uzmanı Enrico Bondi'yi danışman olarak atamış ve firmanın kurucusu ve sahibi Tanzi'nin yönetim kurulu başkanlığından ve CEO görevinden istifası üzerine de bu pozisyonlara atanmıştır. Tanzi'nin aileye ait turizm şirketinin zararlarını kapatabilmek için Parmalat'tan para transferinde bulunduğunu itiraf etmesi ve Parmalat'ın bilançosunda görülenden çok daha büyük borçlara sahip olması şirketin içinde bulunduğu batağı ve sahtekarlıkları daha da su yüzüne çıkarmıştır (Kozlu, 2004: 5). Bunun yanında firma yöneticilerinin mali ve finansal kayıtlarda hileye

başvurarak firmanın açıkladığı borç miktarının tam 8 katı olan 14.3 Milyar € borcu sakladıkları da ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2009: 346). Firma bu borcun 13.3 Milyar €'sünü bankalardan aldığı krediler, 1 Milyar €'sünü da operasyonel faaliyetlerden elde etmiştir. Elde ettiği bu kaynağın, bir kısmını iştiraklerin satın alınması, sabit kıymetlere yatırım yapmak, piyasa, banka ve vergi ödemelerini yapmak için kullanmış, %16.2'sine karşılık gelen 2.3 Milyar €'luk kısmı ise firmanın amaçları dışında aktarmıştır (Göçen, 2010: 115).

Parmalat çöküşünden önce üç önemli baş denetçi tarafından denetlenmekteydi. Bunlar Hodgson Landau Brands (İtalyan denetim şirketi), Grant Thornton ve Deloitte&Touche'du. Hodgson Landau Brands ilk denetçiydi (Melis, 2005: 115). Grant Thornton, Enron skandalının baş aktörü Arthur Anderson'un adının silinmesinin ardından denetçilik pazarında dört büyük firmanın ardından gelmekteydi (www.radikal.com.tr). Daha sonra Grant Thornton 1990'dan 1998'e kadar Parmalat Finanziaria baş denetçisini değiştirmek zorunda kalmış ve Grant Thornton Deloitte&Tuche ile 1999 yılında yer değiştirmiştir. Bu değişiklik İtalyan yasalarında kaynaklanmaktaydı ve denetçilerin müşterilerden daha bağımsız bir şekilde görevlerini yapmalarını hedeflemekteydi. Fakat Parmalat bu değişikliği pek benimsememiştir. Firma Cayman Adalarında sahip olduğu Bonlat adına yeni bir birim kurmuş ve Grant Thornton bu birimin denetçisi olarak kalmıştır. Bunun yanında Deloitte&Touche krize kadar hiçbir uyarıcı rapor sunmamıştır (Melis, 2005: 116). İtalya yasalarına göre atanmış olan denetim kurulunun, yönetim kurulunu denetlemek gibi bir yetkisi yoktu. Yönetim kurulunun bir iç denetçiye sahip olmaması ve bağımsız denetçiyle samimi ilişkiler içinde bulunması denetim eksikliğinin sebep olduğu hilelerin ortaya çıkmasını daha da güçleştirmiştir (Göçen, 2010: 123).

Tanzi'nin Parmatour'a 500 Milyon € aktardığını itiraf etmesi ve Bank Of Amerika Bonlat'ın mali denetim şirketi Grant Thornton'a 3.9 Milyon €'luk bir banka hesabı olmadığını açıklaması Parmalat'ın borçlarının ne kadar yüksek olduğunu ve bu olanların yanında denetçilerin nasıl muhasebe hilelerine başvurduğunu göstermeye yetmekteydi (Kozlu, 2004: 5). Grant Thornton Aralık 2002 tarihinde Bank Of Amerika'ya banka hesaplarını doğrulamasını rica etmiştir. Grant Thornton Mart 2002 de üzerinde Bank Of Amerika'nın bir çalışanın imzası olan bir cevap aldı. Fakat sahtekarlıkların ortaya çıkmasından sonra anlaşılmıştır ki bu cevapta Parmalat yöneticileri tarafından düzenlenmiş sahte bir belgeydi. Fakat Grant Thornton kendi personellerinin doğru davrandığını ve kendilerinin bu işin suçlusunu değil kurbanı olduğunu iddia etmiştir. Yine de bu belge

düzmece olsa bile, denetçiler kendilerini kurban olarak görmemeliydi. Aksine doğrulama mektubu alamadıklarında, bankaya tekrar rica edip doğru bilgileri elde edebilmeliydiler. Fakat Grant Thornton'un ikinci bir ricada bulunup bulunmadığı belirsiz. Daha sonra anlaşılmaktadır ki Grant Thornton banka hesabına ilişkin bilgileri bankadan değil Parmalat'ın finans direktöründen elde etme yoluna gitmiştir. Sonuçta denetim firmaları genel denetim standartlarını uygulamış olsa ve profesyonel bir şekilde şüpheli bir gözle bu olaya yaklaşmış olsalardı bu yolsuzluğun su yüzüne çıkması bu kadar zaman almayacaktı. (Melis, 2005: 483).

Parmalat 1997 yılında yeterli finansal kaynağa sahip olmadan Kuzey ve Güney Amerika'ya açılmıştır. Firma ABD'de üçüncü büyük büsküvi üreticisi haline gelmesine rağmen, zarar etmiştir. Üstelik firma bu açılma isteğini daha da genişletmiş, Parmalat'ın kurucusunun isteği üzerine turizm ve medya sektörlerinde de yer almış, hatta Parma futbol kulübünü de satın almıştır (Öztürk, 2009: 347).

Parmalat skandalıyla beraber Parmalatla ilişkisi olan Bank Of Amerika, Citigroup, J.P.Morgan, Deutsche Bank, Banko Santanter, ABN ve birçok İtalyan bankası olumsuz olarak etkilenmiştir (Celani, 2004). Bu skandalla birlikte Standart&Poors'da dahil reyting kuruluşlarına güven azalmış, hayat sigortası sektörü ciddi anlamda etkilenmiştir. Parmalat şirketinin menkul kıymetlerine yatırım yapan hayat sigortası şirketlerinin yaklaşık olarak 1.6 Milyar \$'ı batmıştır. Ayrıca firmanın Brezilya'daki firmalarına süt veren 10.000 çiftçi mağdur olmuş ve 2.4 Milyon \$ süt kooperatiflerine borçlanılmıştır (Derman, 2004: 9).

Bunun yanında Parmalat'ın hisse fiyatları 2.23€'dan 11 Cent'e kadar düşmüş ve firma yöneticileri, yatırımcılar ve çalışanlar sadece paralarından değil işlerinden de olmuşlardır (Göçen, 2010: 123-124).

Parmalat skandalındaki sorunlar zincirine bakıldığında, Parmalat'ın bir aile şirketi olarak kurulması, şirketin sürekli büyüme göstermesiyle beraber denetim ve yönetim mekanizmasının tek elde tutulması ve ahab-çavuş ilişkilerinin daha sıkı bir şekilde sürdürülmesi firmanın yolsuzluklara bulaşmasını kaçınılmaz bir hale getirmiştir. Firma temsilcileri, yöneticiler ve denetçilerin ahlaki sorumluluklarını yerine getirmeyişi, raporların şeffaflıktan uzak oluşu ve firmanın bağımsız denetimden yoksun oluşu firmayı ve muhataplarını zor durumda bırakmıştır. Parmalat skandalı sadece firmanın sahiplerini

ve denetçilerini değil, hissedarlarını, tasarruf sahiplerini, çalışanlarını ve hükümeti de ciddi anlamda etkilemiştir. Parmalat skandalı iş yerinde etik kuralların uygulanmasının gerekliliğini bir kez daha gözler önüne sermiştir.

3.2.1.2. İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler

Avrupa’da birçok şirket ve kurum, gerek finansal krizler gerek iş ahlakına ilişkin skandallar nedeniyle çok ciddi zararlar görmüşlerdir. Örneğin, Holtzman, Babcock, HIH, Credit Lyonnaise, Vivendi, Shell, Parmalat, Morgan Grenfell, ve Elan Corp gibi. Tüm bu şirketlerde ve kurumlarda yaşanan olumsuz gelişmeler kurumsal yönetişimin önemini arttırmış ve bu konuda ciddi düzenlemeleri gerektirmiştir.

Ege ve Yılmaz (2005: 88)’a göre yaşanan krizlerin ve skandalların ana nedenleri kötü iş planları, kötü risk yönetimi ve kötü yönetimdir. Bunların sonucunda birçok Avrupa ülkesi, denetim fonksiyonlarını arttırmış ve şeffaflığı geliştirmiştir. Ülkeler kurumsal yönetişimin geliştirilmesine ilişkin düzenlemeler giderken OECD’nin “Kurumsal Yönetim” ilkelerini temel almışlardır.

Avrupa’da kurumsal yönetişime ilişkin düzenlemelerin başında Cadbury Raporu gelmektedir. İngiltere’de kurulan “Cadbury Komitesi” tarafında 1992 yılında yayınlanan raporda işletmelerde kurumsal yönetişimin (özellikle kurumlarda şeffaflığın sağlanması konusunda) etkili bir şekilde sağlanabilmesi için öneriler yer almaktadır. Raporda önerilen borsada işlem gören işletmeler tarafından denetim komitesi kurulması gerekliliği, iç denetimin düzenlenmesine yönelik önemli bir adım olmuştur. İç denetimle amaçlanan, işletme içerisindeki kontrollerin ve prosedürlerin düzenli bir şekilde izlenmesi ve etkinliğinin artırılmasıdır. Bir diğer düzenleme olarak yine İngiltere’de, İngiltere Muhasebeciler Enstitüsü (The Institute of Chartered Accountants in England-Wales) tarafından yayınlanmış olan Turnbull Raporu’nda, yönetim kurulunun sorumluluklarını yerine getirmesi amacıyla risk, risk yönetimi, iç kontrol, kurumsal yönetişim, iç denetim ve bağımsız denetçilerle ilgili açıklamalara yer verilmiştir (Şengür, 2005: 27-29).

Kurumsal yönetişime ilişkin 2000’li yıllarda Avrupa’da yapılmış olan bazı düzenlemeleri şöyle sıralayabiliriz (İpek, 2009: 61-61-66):

İngiltere’de;

- İyi Yönetişim (Good Governance): Gönüllü yardım kuruluşları için Kurumsal Yönetim Kodu, Haziran 2005 (Governance for the Voluntary and Community Sector),
- RSM Robson Rhodes53 ve Londra Menkul Kıymetler Borsası İşbirliği ile yayımlanan Kurumsal yönetim: Pratik bir rehber- 24 Ağustos 2004 (Corporate Governance: A Practical Guide 24 August 2004),
- Finansal raporlama Konseyi tarafından yayımlanan Denetim komiteleri- Bütünleşik rehber- Ocak 2003 (Audit Committees- Combined Code Guidance (the Smith Report) January 2003),
- Finansal Raporlama konseyi tarafından yayımlanan kurumsal yönetim Bütünleşik kodu- 23 Temmuz 2003 (The Combined Code on Corporate Governance 23 July 2003),
- Ticaret ve Sanayi Bölümü tarafından yayımlanan Higgs Raporu: İcracı olmayan Yönetim Kurulu Üyelerinin Rolü ve Etkinliğine İlişkin İnceleme- Ocak 2003 (The Higgs Report: Review of the Role and Effectiveness of Non-executive Directors January 2003),
- Hermes Pensions Management Limited adlı şirket tarafından yayımlanan Hermes İlkeleri- 21 Ekim 2002 (The Hermes Principles, 21 October 2002),
- Kredi ve Yatırım Fonları Birliği tarafından yayımlanan En İyi Uygulama Kodu- Ocak 2001 (Code of Good Practice January 2001),
- Kurumsal Yönetim Komitesi tarafından yayımlanan Bütünleşik Kod: İyi Yönetim İlkeleri ve En İyi Uygulama Kodu- Mayıs 2000 (The Combined Code: Principles of Good Governance and Code of Best Practice May 2000).

Fransa’da;

- Özel sektördeki önemli işletmelerin oluşturduğu AFEP-AGREF (Association Of French Private- Sector Companies and Association Of Major French Corporations) tarafından 2002 yılında yapılan çalışmalar.

Almanya’da;

- Alman Kurumsal Yönetim Kodu’na İlişkin Değişiklikler- 2 Temmuz 2005 (Amendment to the German Corporate Governance Code- 2 June 2005),
- Varlık Yönetim Şirketlerine İlişkin Kurumsal Yönetim kodu- 27 Nisan 2005 (Corporate Governance Code of Asset Management Companies 27 April 2005),
- Alman Kurumsal Yönetim kodu’na İlişkin Değişiklikler- 21 Mayıs 2003 (Amendment to the German Corporate Governance Code- 21 May 2003),
- Alman Kurumsal Yönetim Kodu-26 Şubat 2002 (The German Corporate Governance Code 26 February 2002),
- Baums Komisyonu Raporu- 10 Haziran 2001 (Baums Commission Report Bericht der Regierungskommission Corporate Governance 10 June 2001),
- Kurumsal Yönetim Kodu- 6 Haziran 2000 (German Code of Corporate Governance (GCCG) 6 June 2000),
- Borsaya Kote Şirketler için Kurumsal Yönetim Kuralları- Ocak 2000 (Corporate Governance Rules for German Quoted Companies January 2000).

İtalya’da;

- Kurumsal Yönetim kodu- 14 Mart 2006 (Corporate Governance Code (Codice di Autodisciplina) 14 March 2006),
- Kurumsal Yönetim Raporu Hakkında El Kitabı- Şubat 2004 (Handbook on Corporate Governance reports February 2004),
- Kurumsal Yönetim kodu- Temmuz 2002 (Corporate Governance Code (Il Codice di Autodisciplina delle società quotate rivisitato) July 2002).

Avrupa’nın kurumsal yönetim konusunda almış olduğu mesafenin gösterilmesi açısından 2007 yılında Heidrick&Struggless insan kaynakları danışmanlık şirketi tarafından yayınlanan rapor gösterilebilir. Dünyanın 57 noktasında 1300 çalışanıyla hizmet veren şirket kurumsal yönetimle ilgili belirli aralıklarla raporlar yayınlamaktadır. Şirketin 2007 yılında yayınladığı raporda Avrupa ülkeleri arasında en iyi kurumsal yönetim uygulamaları sırasında yine İngiltere gelmektedir. İngiltere’yi ise Hollanda, İsviçre,

Fransa, İsveç, Portekiz, Belçika, İspanya, İtalya ve Almanya izlemektedir (Perşembe, 2008).

3.3. Çin’de İş Ahlakı

Çin, coğrafi, tarihi, ve yerel kültürüyle birçok farklılığı “Çin kültürü” adı altında birleştiren büyük bir ülkedir. Bu anlamda, Çin için birçok kültürün bir arada olduğu bir ülke diyebiliriz. Bu doğrultuda, organizasyonlar da iş etiğini, bu kültürel zenginlikler içinde geliştirerek oluşturmaktadır.

Çin gerek Deng döneminde yapılan reformlar, gerekse Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)’ne üyeliğinin olumlu sonuçlarıyla beraber günümüzün ekonomik anlamda en güçlü ülkelerinden biri haline gelmiştir. Sosyalist piyasa ekonomisine kapılarını açan Çin özellikle dış politika konusunda, dünyaya daha kolay entegre olma imkanı yakalamış ve küresel ekonomik piyasanın önemli bir üyesi olmuştur. Çin’deki bu gelişmelerle beraber, insanlar gerek iş dünyasında gerekse günlük yaşamlarında önemli değişimler yaşamıştır. Ekonomideki kalkınmanın beraberinde getirdiği gelir dağılımı dengesizliği, yöneticilerin kişisel çıkarları, kazanç odaklı çalışma vb. iş etiğinin uygulanması konusunda zorluklar teşkil etmektedir.

3.3.1. Çin’in Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)’ne Üyeliği Öncesi İş Ahlakına Bakışı

Çin’de bugünkü iş ahlakı, son yüzyıldaki, piyasa ekonomisinde yapılan reformlara karşılık olarak ortaya çıkmış ve bu sayede iş ve etik arasındaki ilişkinin önemi artmıştır. Çin’de iş ahlakına ilişkin gelişmelerin iki dönemin etkisinde gerçekleştiği söylenebilir. Birinci periyod, 1978-2001 Çin’in DTÖ’ne girme sürecidir (Lu, 2009: 454). Çin’de 1978 önemli tarihlerden biri olarak kabul edilebilir. Bu tarihte Çin Halk Cumhuriyeti’nin kurucusu Mao’nun ölümüyle ülkenin başına ekonomik reformların öncüsü Deng Xiappig geçmiştir. Deng’in ölümü (1997)’ne kadar Çin’de çok ciddi bir zenginleşme yaşanmıştır. Deng liberalleşme politikalarına önem vermiş ve bu politikalar sayesinde Çin’in dünya ekonomisiyle entegrasyonu hız kazanmıştır (Şimşek, 2005: 78).

3.3.2. Çin'in Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ)'ne Üyeliği ve Çin İş Ahlakının Değişen Yüzü

Çin, 2001 yılında DTÖ'ne katılmakla uluslararası arenada çok önemli bir yere sahip olmuştur. Çin bu sayede 1978 yılında, bir yıl boyunca ürettiği ürünü bir günde üretir hale gelmiştir. Çin'in DTÖ'ne girmesiyle beraber, yabancı şirketler Çin pazarlarında yerlerini almaya başlamışlardır. Ayrıca Çin'de artık ekonomik ve ticari serbestlik sağlanmış, ticarete ilişkin politikalar daha liberal hale gelmeye başlamıştır (Şimşek, 2005: 79-81).

Bugün Çin'de reformlar sayesinde çok ciddi gelişmeler kaydedilmiştir. Otuz yıl öncesine kadar doğrudan yabancı yatırımları tanımayan Çin, bugün dünyanın en çok yatırım alan ülkesi haline gelmiştir (Şimşek, 2005: 89). Günümüzde özel sermayeli şirketler Çin'de büyük istihdam gücü yaratır hale gelmiş ve bu özel ve yabancı sermayeli şirketler Çin'deki toplam işgücünün neredeyse %40'ını oluşturmuştur. Çin etkin kaynak kullanımını sadece işgücü kullanımında bir miktar sağlayabilmiştir. Çünkü Çin'de ekonomik gelişmelere paralel olarak kaynak israfı ciddi oranlarda artmaktadır.

1950'li yıllarda Çin'de ekonomik sistem tamamen devletin kontrolü altındaydı. Piyasalar ortaya çıkınca, devlet, ekonomiyi yönetmek bir yana, en alt düzeydeki memurun da içinde olduğu iş dünyasına girmiştir. Reformdan önce memurlar, üreticiler, distribütör firmalar ve perakendecilerle kendileri muhatap olduğu için, reform sonrası iş dünyasının fırsatlarını kaçırmak istememişlerdir (Duckett, 2001: 29).

1950-1960'lı yıllarda endüstriyel ve ticari girişimcilik ve mal edinme millileşince, burjuva ve büyük toprak sahiplerinin çıkarlarının yerini bürokratların çıkarları almıştır. Ekonomik reformlar boyunca, bürokratlar, sayısız politik güçlerini kendi çıkarları doğrultusunda kullanma imkanı yakalamışlardır (Duckett, 2001: 29). Çin'de 1978 yılına kadar ekonomide devlet işletmeleri önemli bir role sahip olmuştur (Kızıltan, t.y.: 54). Çin'deki ekonomik reformlarla, en alt düzeydeki memurdan, en üst düzeydeki memura kadar devlet bürokrasisinin kendi işyerlerini yarattığı bir döneme de başlanmış oldu. Rekabet piyasalarının da işin içine girmesiyle, Çin bürokratlar kendilerini iş dünyasının içinde bulmuşlardır. Bu durumda devlet girişimciliğinin önü açılmıştır. Buna devlet girişimciliği için, merkezdeki liderlerle, memurların bir nevi anlaşması denebilir. Bu

durum, belki de bugün Çin’de yerel ve merkezi yönetim tarafından, gereksiz ödemeleri ve işsizliği azalttığı için kabul edilebilir görülmektedir (Duckett, 2001: 24-29).

Çin’in 2001 yılından sonra ve hatta daha gerisinde Asya Krizi döneminde de olmak üzere ekonomide gösterdiği üstün performansın bazı sebepleri vardır. Çin iç pazarının giderek büyümesi, nüfus yoğunluğu nedeniyle maliyetlerin düşük olması ve kar marjının artması bunlardan birkaçıdır. Bunların yanında, DTÖ’ne üye olarak uluslararası arenada bir güvenilirlik sağlaması, ülkede büyük bir kesimin satın alma gücünün yüksek olması vb. nedenlerle Çin günümüze kadar ekonomik olarak çok büyük bir gelişme kaydetmiştir ve kaydetmeye de devam edecek gibi görünmektedir (Şimşek, 2005: 84). Bugün Çin’in çok önemli yirmi büyük şirketi iş dünyasında çok önemli yeri olan Fortune dergisinin listelerinde yer almıştır. Çin şirketleri, Batı’daki uzman danışmanlık şirketlerinden danışmanlık hizmeti alıp, performanslarını daha da geliştirmektedirler. Bunun yanında Şimşek (2005: 89)’in yaptığı çalışmaya göre önümüzdeki 30-50 yıl içinde Çin ekonomisi büyüme oranlarıyla ABD ekonomisini de yakalayacak duruma gelecektir.

Faure ve Fang (2008: 203)’a göre, girişimciliğin her geçen gün daha da arttığı Çin’de “made in China” (Çin yapımı) döneminden “innovation in China” (Çin’de yenilik) dönemine geçilmektedir.

DTÖ’ne girmeden önce, ekonomiyle ilgili yapılan reformlar Çin’in planlanan ekonomiden piyasa ekonomisine geçişini sağlamıştır. Planlanan ekonomide neredeyse bir milyon insan ancak karnelerle verilen yiyecekleri alabilmekteydi. Ekonomik gelişmeyle beraber bir kesim daha çok zenginleşmekte, bir kesim ise bu gelirlerden pay alamamaktaydı. Gelir dağılımında ciddi bir dengesizlik vardı (Lu, 2009: 454). Çin’in DTÖ’ne girmesiyle, özellikle az gelişmiş bölgelerde kendini daha çok hissettiren bölgesel dengesizlik sıkıntısı daha da artmış ve Çin’deki bölgesel kalkınma farklılığı ve bu bölgelerdeki dışa açıklık derecesinin farklı olması, gelir dağılımdaki sıkıntıları ve işsizliği beraberinde getirmiştir. Bununla beraber, kamu sektörünün yapısı, büyümenin devamını sağlayacak enerji ve gıda sektöründe karşılaşılabilecek sorunlarda ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2005: 85; Kızıltan, t.y.: 58).

Çin’deki hızlı gelişmeler, rekabetin artması, profesyonelliğe olan ihtiyaç ve saygı, mobil teknoloji ve internete olan bağımlılık, halk arasında kendini özgürce ifade edebilme

ve bireyciliğin de önünü açmıştır. Bireycilik Çin'liler için önemli bir değer olarak yerini almaya başlamış ve önceden olduğu gibi karar alma sürecinde ailenin önemi kalmamış hatta insanlar tarafından onay almak gereksiz bir şey olarak algılanmaya başlanmıştır. Öncekine nazaran insanlar fikirlerini artık hiçbir baskı hissetmeden, çok rahat bir şekilde ifade edebilir duruma gelmişlerdir (Faure ve Fang, 2008: 198-201).

Çin'deki bu gelişmelerin yanında, reformların beraberinde getirdiği bazı olumsuz denebilecek gelişmelerle de karşılaşmaktadır. Ekonomik gelişmelere paralel olarak, Çin geleneklerinde de kendini gösteren iyi ahlak ve etik değerler her geçen gün daha da kötüye gitmektedir. Çin bugün, eşitsizliğin büyüdüğü, doğal çevrenin bozulduğu, kaynak israfının ciddi boyutlara ulaştığı, enerji kullanımında özensizliğin arttığı, devletin gücünün azaldığı ve üretilen ürünlerde aldatıcılığın arttığı bir ülke konumuna gelmiştir (Lu, 2009: 456; Luo, 2008: 189).

Birçok açıdan guanxi¹ ve yolsuzluk sıradan eylemler olmaya başlamıştır (Luo, 2008: 188). Küresel ekonomiyle bütünleşmiş olmanın bazı olumsuz etkileri, finansal ekonomiye girmiş olmanın neden olduğu çeşitli tehlikeler, bireycilik ve materyalizmin ciddi anlamda insanların hayatında yer alması, Çin'in sosyal değerleri ve iş etiği açısından önemsenmesi gereken konular olmuştur. Çin'e sosyalist ekonominin gelmesiyle beraber geleneksel değerler önemini yitirmeye başlamış ve piyasa ekonomisindeki gelişmeler bu değerleri önemsiz hale getirmiştir. Önceden insanlar kendilerine, kendisini halka adanmış Lei Feng'i örnek almaktaydı. Ama kazanç kültürü insanların düşüncelerini değiştirmiştir. Artık önemli olan insanların ne kadar kazandığıdır. Piyasa baskısıyla insanlar artık sadece kendi ülkesindeki müşterileri değil başka ülkelerdeki müşterilerini de kandırmaya başlamış ve durum öyle bir hal almıştır ki, önceden insanlar ürünlerle ilgili hile yapılmayacağına dair şüphe bile duymazken, şimdi yolsuzluğu kendileri yapar duruma gelmişlerdir (Lu, 2009: 456). Bunun yanında, devlet kamu firmaları içinde kar etmeyen şirketlerden vergi almadığı gibi bu firmaların üretim fazlalarının belirli bir kısmını serbestçe satabilmelerine de izin vermiştir (Kızıltan, t.y.: 55).

Bugün olduğu gibi, pragmatizm Çin'e nüfuz etmeye devam ederse, ahlaki çöküntü, guanxi, politik, yasal ve sosyal çöküntü en önemli sorun olacak gibi görünmektedir. Bu

¹ Bireysel yakınlıklar ve bağlantıların, yüksek belirsizlik taşıyan, yüksek güvenlik zaafı taşıyan ve yüksek karmaşıklık taşıyan toplumlarda destek (güç) sağlamanın bir yolu olarak görülmesidir (Faure ve Fang, 2008: 196).

ahlaki çöküntü, iş görme maliyetlerini arttıracak, operasyonel belirsizlikler, yönetimde planlama ve organizasyon ve iş yerinde yasal gereklerin uygulanması çok daha güç bir hale gelecektir. Etik değerler önemini yitirdikçe, ilişkilerdeki özensizlik arttıkça, insanlar arasındaki karşılıklı samimiyet, vefa ve saygının yerini, düşük ahlaki standartlar, yalnız kendi çıkarını gözeten fırsatçılık ve sosyal yabancılaşmanın alması kaçınılmaz olacaktır (Luo, 2008: 189).

Ip (2009: 222)'e göre, Çin'in yüz yüze olduğu sorunları gidermek için, etik de tek başına yeterli görünmemektedir. Çünkü bu sorunlar, kültürel, kurumsal, organizasyonel ve motivasyonel sorunların bir birleşimidir. Çin şu anda iyi oturmuş kurumlar, eğitim, serbest baskı, doğru özendirici bir sistem ve etkili kanunlara ihtiyaç duymaktadır.

Sonuç itibariyle, Çin'de iki farklı yöne doğru ciddi gelişmeler görmek mümkündür. Bunlardan ilki, "aydınlık olan taraf", rekabetin sağladığı avantajlar ve güç oluşturma konusunda alınan yol, diğeri yani "karanlık olan taraf" ahlaki çöküntünün ve iş etiğindeki olumsuz gidişatın ciddi boyutlara ulaşmasıdır (Luo, 2008: 192).

3.3.2.1. Sanlu Grup Vakası

Çin, 1 Milyarı aşan nüfusu ve ucuz istihdam sağlaması nedeniyle birçok ülke yatırımcısı açısından bir cazibe merkezi haline gelmiştir. Hem dışarıdan hem de içeriden gelen talepleri karşılayabilmek için üreticiler gerek hammadde alımı, gerek işçilik için eğitilmemiş küçük ve fakir çiftçilere ve üreticilere başvurmuşlardır. Artan talepler ve iş dünyasının gelişimi ve bununla beraber hükümet kontrollerinin zayıflığı Çin'de gerek yiyecek sektöründe, gerekse diğer sektörlerde birçok skandallara sebep olmuştur. Çin'de en büyük skandallardan birisi Çin'in kuzey bölgesinde Hebei Eyaletinde Shijiazhuang'da bulunan Sanlu Grup'da yaşanmıştır. Sanlu, 2008 Eylül ayı ortalarına kadar Çin'in en büyük süt tozu satan firmalarından biri durumundaydı. Skandalın ortaya çıkışına kadar soru işaretleriyle dolu bir süreç yaşanmıştır. 2007 Aralık ayında süt ürünleri üreticileri, hasta çocuklara ilişkin şikayetler almaya başlamışlardır. 1 Mayıs 2008 tarihinde de bir bebek hayatını kaybetmiştir.. Haziran ayı itibariyle özellikle çocuklar arasında böbrek hastalıkları artış göstermeye başlamış ve tüm bu olayların ardından 1 Ağustos'ta Beijing Olimpiyat oyunları öncesi, Araştırmacılar Çin'in en büyük süt ürünleri üreticisi olan Sanlu Grubun süt ürünlerinde melamin tespit etmişlerdir (www.thelance.com).

Peki melamin insan sağlığını nasıl etkilemektedir? Çok fazla su ile karıştırılmış veya nitelik olarak uygun özellikler taşımayan süt içine melamin maddesi karıştırıldığında, sütün protein düzeyinde ciddi artışlar gerçekleşmektedir. Yani melamin, sütü protein açısından görünürde zengin bir düzeye ulaştırmaktadır. Sütteki protein seviyesinin sütün azot seviyesiyle ölçülmesi azot yönünden zengin olan melamin kimyasalının önemini arttırmaktadır. Çin’de 6 çocuk bebek maması yüzünden ölürken 300 bin çocuk ise hastalanmıştır. Hastalanan çocukların %80’den fazlası 2 yaşın altındaki bebeklerdi. (www.netgazete.com).

Melamin kimyasalının özellikle dondurma, süt tozu, yoğurt ve bebek maması gibi çok tüketilen yiyeceklerde bulunması olayı daha da ürkütücü bir hale getirmektedir. En ürkütücü olanı ise Sanlu Grubun bu olayı Aralık 2007’den beri biliyor olmasıdır (Xiu ve Klein, 2010: 464). Çin devlet televizyonu zararlı melamin maddesinin ülkedeki üç büyük süt markasının bazı ürünlerinde bulunduğunu açıklaması olayın vehametini daha da ortaya çıkarmıştır. Skandalın ortaya çıktığı en büyük firma olan Sanlu Grup şirketinin merkezinin bulunduğu Hebei eyaletinin Shijiazhuang şehrinin valisi Chuntang hemen görevden alınmıştır. Süt ürünlerine melamin karıştıranlar, küçük süt üreticileriyle fabrikalar arasındaki kişilerlerden oluşmaktadır. Bu nedenle 18 kişi Hebei eyaletinde tutuklanmıştır. Ülkede 22 bebek maması üreticisinin ürünlerinde melamin tespit edilmiş ve ürünleri geri çağırılmıştır (www.iyibilgi.com).

Çin’de üretilen süt ürünleri Bangladeş, Butan, İngiltere, Brunei, Burundi, Kanada, Çin, Fransa, Gabon, Gana, Hong Kong, Hindistan, Japonya, Malezya, Myanmar, Filipinler, Singapur, Güney Kore, Tayvan, Tanzanya, Togo, Vietnam, ve Yemen gibi çoğunluğunu Asya ve Afrika’nın oluşturduğu ülkelere satılmaktaydı. Olayın ardından tüm bu ülkeler ürünlerini toplatmış ve satışını da yasaklamıştır (www.netgazete.com).

Skandalın ardından olaya karışan veya aracılık yapan kişiler de çeşitli cezalara çarptırılmışlardır. Sanlu Grubun bayan genel müdürü Tian Wenhua sahte ve sağlığa aykırı ürünler üretmek suçundan ömür boyu hapse mahkum edilmiştir. Tian Wenhua ile beraber yargılanan üç eski Sanlu yöneticisine de 5 ile 15 yıl arasında hapis cezaları verilmiştir (www.netgazete.com). Süt imalathanesi bulunan Geng Jinping, Sanlu Gruba süt satmak suçundan Zhang Yujun da 2007-2008 arası dönemde 770 tondan fazla zehirli süt tozu satmak suçundan idam cezasına çarptırılmışlardır (www.bbc.co.uk). Valinin görevden

alınmasına sebep olarak da, olaylara ilişkin ihmalinin bulunması ve Sanlu Grubun lehine hareket etmesi gösterilmiştir. Bunun yanında Hebei eyaleti vali yardımcısının skandalı aylar öncesinden öğrendiği halde hükümete bildirmedeği de ortaya çıkmıştır. Fakat şirketin Yeni Zelandalı ortağı durumu Yeni Zelanda hükümetine bildirmiş ve Sanlu firması 11 Eylül'de 700 ton bebek mamasını toplatma kararı almıştır. Olayın en ilgi çekici yanı ve ihmaller dizisinin başlangıcı, Sanlu grubun 8-24 Ağustos 2008'de Pekin'de yapılan 29. Yaz Olimpiyat Oyunlarının başlamasından önce melamini tespit etmesi ve olimpiyatlara zarar gelmemesi için olayı saklamış olmasına ilişkin yorumlardır. Bununla beraber Çin yönetiminin süt ürünleri sektöründe 22 şirketten 9'una 3 yıl boyunca teftişlerden muaf olma hakkı tanınması, denetim eksikliğine bağlı ihmalleri de ortaya koymaktadır. Çin'de süt ürünlerine ilişkin yaşanan skandallar Çin'de kanunların ve düzenlemelerin eksikliğine ve yapılan ihmallere dikkati çekmektedir. Sütün daha iyi tatması, daha uzun süre dayanması ve içeriğinin zenginleştirilmesi için beraberinde kullanılan kimyasallar, antibiyotikler ve koruyucular ciddi anlamda denetim gerektirmektedir (www.iyibilgi.com).

Yiyecek güvenliğine ilişkin bu skandal sadece insan sağlığını etkilememiş, Çin'in uluslararası ekonomisini, ticaretini ve hatta uluslararası politikalarını da ciddi anlamda etkilemiştir. Birçok ülke Çin'den ithalatını durdurmuş ve bu durum sadece süt ürünleri üreten firmaları değil diğer firmaları da olumsuz yönde etkilemiştir. Bununla beraber Çin'in olimpiyatlardaki başarısı da bu durumdan olumsuz etkilenmiş ve Çin halkı bu durumu ulusal bir utanç sebebi olarak kabul etmiştir (Chen, 2009: 109).

Olayın ardından, Çin hükümeti yiyecek güvenliğini sağlamak konusunda ciddi tedbirler almaya başlamıştır. Başkan Wen Jiabao etik kurallarının temel ahlaki prensiplerin ve sosyal sorumluluk kavramının yeterince önemsenmesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Sağlık Bakanı konuya ilişkin olarak müfettişlerin nezaretinde kontrolleri arttırmış ve zararlı katkı maddeleri içeren ürünleri yasaklamıştır (www.thelance.com).

3.3.3. İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler

Çin'de yapılan ekonomik reformlar özellikle son otuz yılda ekonominin hızlı bir şekilde gelişmesini teşvik etmiştir (RAND, 2008:1). Çin'in başarısı ürün ve işgücü piyasalarının aşamalı liberalizasyonu, dışticareti artırma çabaları, altyapı yatırımları, mülkiyet reformları ve özelleştirmeye dayanmaktadır (Nee ve diğerleri, 2007: 44). Aynı

zamanda Çin, hem ulusal hem de uluslararası alanda halkın piyasaya olan güvenini sağlamak için Batı tarzı yönetim mekanizmaları geliştirmiş ve kurumsal yönetime önem vermeye başlamıştır. Bu gelişmelere rağmen Çin’de kurumsal yönetim uygulamaları zayıf kalmıştır (RAND, 2008: 1).

Çin’de kurumsal yönetimi anlayabilmek için Çin’in planlı ekonomiden pazara yönelik ekonomiye geçiş sürecini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Çin, kurumsal yönetim çabalarına, iyi tanımlanmamış bir yasal sistem, etkin olmayan düzenleyici kurumlar ve güçlü kanuni yaptırımların olmadığı iyi işlemeyen bir finansal piyasa ile başlamıştır (CFA, 2007: 1). Öyle ki, 2003 yılında Dünya Ekonomik Forumu’nun kurumsal yönetimin gelişimine ilişkin yaptığı sıralamada Çin 49 ülke içinde 44. Sırada yer almıştır. Son zamanlara kadar birçok işletme de dahil olmak üzere Çin ekonomisinin neredeyse tamamı devletin kontrolü altında bulunmaktaydı. Çin, 1990 yılında kurumsal yönetimin gelişimine ilişkin, Shanghai ve Shenzen menkul kıymetler borsasını kurarak önemli bir adım atmış oldu. Menkul kıymetler borsasını yönetmek için oluşturulan “Çin Menkul Kıymetler Düzenleyici Komisyonu (CSRC)” ile devletin yönetimine yeni bir boyut kazandırmış oldu. Devam eden on yıl içinde yeni modern işletmeler Çin’de kendini göstermeye başladı. Bu başlangıçla beraber, işletmelerin sorumluluklarını tanımlayan yeni kanunlar oluşturulmaya başlanmıştır. Bu dönemde Çin’e yapılan yatırımlar dikkat çekici bir boyut kazanmıştır. Tüm bu gelişmelere rağmen devlet adamları bireysel yatırımlar konusunda adam kayırmacılıktan vazgeçmemişlerdir. 2006 yılında Çin, devlet ve bireysel hissedarlık arasındaki dengesizliği giderici bazı yeni politikalar yürürlüğe koymuştur (RAND, 2008: 1). Çin’de 2000 yılı itibariyle kurumsal yönetime ilişkin yapılan düzenlemeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Cheung ve diğerleri, 2010: 101):

- 1 Mayıs 2000 Shanghai Stock Exchange Stock Listing Rules (Revised)- (Shanghai Borsası Kotasyon Kuralları)- (Shanghai Borsası Stok listesi kuralları-gözden geçirilmiş).
- 30 Mayıs 2000 Guiding Opinion on Establishing Independent Director System in Listed Companies- (Halka açık şirketlerde bağımsız yönetim kurulu oluşturmaya rehberlik edecek görüşler).
- 8 Haziran 2000 Shenzhen Stock Exchange Stock Listing Rules- (Shenzen Borsası Stok Listesi kuralları).

- 28 Ekim 2000 Basic Norm of State Owned Large and Medium Sized Enterprises in Establishing a Modern Enterprise System and Strengthen Management (Trial Implementation)- (Devletin büyük ve orta ölçekli işletmelerinden modern bir işletme sisteminin kurulması ve yönetimin güçlendirilmesine yönelik temel normlar).
- 5 Nisan 2001 Guiding Opinion on System Transformation and Restructuring of Companies being Listed through Offering (Exposure Draft)- (Arz yoluyla listelenen şirketlerin sistem dönüşümü ve yeniden yapılandırılmasına rehberlik edecek görüşler-taslak).
- 8 Haziran 2001 Shanghai Stock Exchange Stock Listing Rules (Revised)- (Shanghai Borsası Stok Listesi kuralları-gözden geçirilmiş).
- 7 Ocak 2002 Circular on Issuing Guidelines for Corporate Governance of Listed Companies-(Halka açık şirketlerin kurumsal yönetimi için düzenleyici kurallardan oluşan genelge).
- 19 Mart 2002 No. 17 Circular on Issuing Disclosure Requirements of Information by Listed Company- (No: 17 Halka açık şirketler tarafından bilgi açıklama gerekliliklerini bildirir genelge).
- 22 Haziran 2002 No.3 Circular of Issuing Contents and Format of Information Disclosure by Listed Company- (No:3 Halka açık şirketler tarafında içerikleri veren bilgi açıklama biçimi sirküleri).
- 28 Eylül 2002 No. 11 Commands by CSRC –Disclosure Requirement of Changes in Shareholdings of Listed Companies- (No: 11 Çin Menkul Kıymetler Düzenleyici Komisyonu tarafından borsaya kayıtlı şirketlerin hissedarlık değişikliklerini açıklama gerekliliklerine ilişkin komutları).
- 29 Kasım 2002 No. 15. No. 16. No. 17. No. 18. No. 19 Circulars of Issuing Contents and Formats of Listed Companies Information Disclosure- (Halka açık şirketlerin bilgi açıklama biçimlerini ve içeriklerini veren genelge).
- 24 Aralık 2003 Circular of Revising No. 2 Guidelines on Contents and Formats of Listed Companies Information Disclosure- (Halka açık şirketlerin bilgi açıklama biçimlerini ve içeriklerini içeren kılavuzlar- No:2 genelgenin gözden geçirilmiş hali).
- 26 Aralık 2003 Circular on Issuing Guidelines for Corporate Governance of Securities Companies (Trial Implementation)- (Halka açık şirketlerin

kurumsal yönetimi için düzenleyici kurallardan oluşan genelge- deneme uygulaması).

- 31 Aralık 2004 Detailed Implementation Rules of Nonnegotiable Stock Transfer Business of Listed Companies- (Halka açık şirketlerin pazarlığı olmayan hisse devir işlemlerinin ayrıntılı uygulanma kuralları).
- 27 Ekim 2005 Company Law of the People's Republic of China (Revised)- (Çin Halk Cumhuriyeti'nin Şirketler Hukuku-gözden geçirilmiş).
- 27 Ekim 2005 Securities Law of the People's Republic of China (Revised) - (Çin Halk Cumhuriyeti'nin Menkul Kıymetler Hukuku-gözden geçirilmiş).
- 21 Mart 2006 Guidelines for the Articles of Association of Listed Companies (Amended)- (Halka açık şirketlerin kuruluş sözleşmesi için kılavuz-düzeltilmiş).

Çin'de kurumsal yönetişime ilişkin yapılan düzenlemelere rağmen uygulamada zayıf kalınmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bunların başında, işletmelerin çoğunun devletin mülkiyetinde bulunması yer almaktadır. Örneğin, Shanghai menkul kıymetler borsasına kote olmuş şirketlerin 2/3'ü devletindir. Bu durum yönetim kurulunun bağımsızlığını olumsuz etkilemekte ve içerden öğrenenlerin ticaretini (insider trading) kolaylaştırmaktadır. Yönetim kurulu ve denetim kurulunun devlete bağlı olması karar almada bağımsızlığa engel teşkil etmektedir. İşletmelerin devletin mülkiyetinde olması içerden öğrenenlerin ticaretini de kolaylaştırmaktadır. Bununla beraber Çin'de sermaye piyasalarının yeterince gelişmemiş olması ve yanlış finansal uygulamaların kontrolünü zayıf mekanizmaların yapıyor olması da bir takım problemlere yol açmaktadır (RAND, 2008: 2).

3.4. Türkiye'de İş Ahlakı

Türkiye'de iş ahlakını ciddi boyutta etkileyen neoliberal politikalar özellikle 1980 sonrası döneme damgasını vurmuştur. Bu nedenle Türkiye'de iş ahlakının gelişimini doğru aktarabilmek için iş ahlakının gelişimini neoliberal dönem öncesi ve sonrası diye ayırmak doğru olacaktır.

3.4.1. Neoliberalizm Öncesi Dönem

Neoliberalizm öncesi dönemde iş ahlakı ile daha çok 1980 öncesi yaşanan gelişmeler kastedilmektedir. Bu dönem ise İslamiyet Öncesi dönem, İslamiyet dönemi ve İslamiyet döneminde öne çıkan Ahilik, Cumhuriyet dönemi ve Cumhuriyet'ten neoliberal politikaların geniş uygulama alanı bulmaya başladığı 1980'li yıllara kadar olan süreç olarak bölümlere ayrılmıştır.

3.4.1.1. İslamiyet'ten Önceki Eski Türk Devletlerinde İş Ahlakı

İslamiyet'ten önceki eski Türk devletlerinde, toplumu genellikle gelenekler, dini inançlar ve töreler yönlendirmiştir. Dini inanışın, töre ve geleneklerin Türk iş ahlakı konusunda da çok etkili olması nedeniyle, İslamiyet'ten önceki Türk iş ahlakını anlayabilmek için bu konulara değinmekte fayda vardır.

İslamiyet'ten önceki eski Türk devletlerinde, hükümetin ve Saltanatın emirleri birer ahlaki ilke olarak kabul edilmiştir. Bunun yanında, ay, yıldız ve güneşi önemli kavramlar olarak kabul eden Gök Tanrı inancı yaygındı. Hükümdar, Gök Tanrı'nın emirlerini uygular ve toplum düzenini sağlamaya çalışırdı. Göğün oğlu olarak kabul edilen hükümdarlar görevlerini yerine getirmediğinde halk ayaklanırdı (Akgemici ve Özgener, 2002: 47).

Eski Türkler çok uzun süre Şamanizm'e inanmışlardır. Türkler yayılmaya başladıkça, diğer dinlerle ortak özellikleri nedeniyle Şamanizm'in yerini zamanla başka dinler almıştır. İslamiyet'ten önce Türkler, başka dinlere göre hep hoşgörülü olmuş ve din özgürlüğü kendini göstermiştir. Türklerde dini inanış, töre ve geleneklere ilişkin ilk bilgilere Hun devleti döneminde rastlanmaktadır. Hunlar döneminde varlığı tespit edilen "Gök Tanrı", "Güneş", "Ay", "Yer-su", "Ata" ve "Ölüler" gibi Şamanizme ait çeşitli mefhumların bugün de bazı topluluklar arasında sürdürüldüğü görülmektedir. Fakat Şamanlığın geçmişte olduğu gibi gelişmiş bir din olarak günümüzde varlığını sürdüremediği söylenebilir. Ayrıca Hunlar bir iş yapacakları zaman, Yıldız ve Ay'ın durumuna göre hareket etmekteydiler. Kültürel açıdan büyük bir zenginliğe sahip olan Göktürk devleti de Şamanizme inanmaktaydı. Bunun yanında Uygur döneminde de, Altay, Ötüken ve Baykal çevrelerinde de Şamanizm önemli bir din olarak kabul edilmekteydi. Uygurlardan hakimiyeti alan Kırgızlar da Şamanisttiler. Şamanizm dinindeki "Tek Tanrı"

inancı, Orta Asya'da göçebe bir varlık olarak hayatını sürdüren Türkleri birbirine yakınlaştırmış, mülk anlayışının değişmesinde de etkili olmuştur (Pamir, 2003: 156-169).

Uygurlar döneminde töreler, sosyal hayatı düzenleyen çok önemli ilkeler olarak kabul edilmekteydi. Töreler, geleneklerle iç içe ve yapılması zorunlu kurallardı. Töreler evrensel kurallar olarak görülmekte ve “Tanrının Kanunları” olarak kabul edilmekteydi. Göktürkler dönemindeki yazılmış Orhun Abideleri kültür, kanunlar, adalet, refah, sosyal devlet anlayışı, toplumun görevleri ve devletin yükümlülükleri hakkında bilgi vermektedir. Bununla beraber, aslında o dönemlerde töreler, toplumu yaşatan ve sosyal hayatı düzenleyen önemli kurallardı. Bu kurallar, abideler gibi yazılı olmamasına rağmen, yıllarca yaşanılmalı ve günümüzde de kendini göstermektedir. Geçmişte insanların Tek Tanrı inancına sahip olması, benimsedikleri ilkeler ve ahlaki anlayışı, Türklerin islamiyeti ve islam ahlakını kabul etmelerini kolaylaştıran etkenler olmuşlardır (Akgemici ve Özgener, 2002: 47-48).

3.4.1.2. İslamiyet Döneminde Türk İş Ahlakı

XI.yy'da yazılmış olan Kutadgu Bilig, bir siyasetname olmasının yanında aynı zamanda bir ahlak ve davranış kitabıdır. Kutadgu Bilig insanı ele almakta ve insanın toplumdaki yeri ve devlet hayatındaki fonksiyonlarını belirlemeye çalışmaktadır. Kutadgu Bilig önemli ahlaki esaslar yiğitlik, namusluluk, sadakat, büyüklere saygı ve mütavazılık gibi karakteristik özellikleri içermektedir. Bu kitap, akılcı ve gerçekçi olmayı öngörmekte ve devlet yönetiminde, mesleki değerlendirmede ve iş görmede bilgiyi ana ilke olarak kabul etmektedir. Yusuf Has Hacib'in “insan gününün mesut geçmesini isterse, bunun çaresini doğrulukta aramalıdır” ve “zenginlik ve dünya nimetleri istersen, bunlar doğruluk ile elde edilir” sözleri, iyi insanın özelliklerini dile getirmekte ve daha o dönemlerde gerek bireylerin günlük hayatlarında ve gerekse toplumsal hayatta rehberlik etmektedir (Arslanoğlu, 1996: 44).

Harzemşahlar döneminde Kıssadarlık makamı ve Anadolu Selçuklu devleti döneminde Mezalim Divanının kurulması göstermektedir ki, adaleti sağlama, halkın istek ve şikayetlerini dinleme ve halka güven verme hükümdar kontrolü altında gerçekleşmekteydi. İslamiyetin kabulünden sonraki dönemde orta çıkan, Yunus Emre, Hacı Bektaşî Veli, Mevlana Celaleddin Rumi gibi önemli düşünürler de adaletin,

hoşgörünün, iyi ahlakın ve liyakatın önemini vurgulamışlardır (Akgemici ve Özgener, 2002: 49).

Çoğunluğunu Müslümanların oluşturduğu Türkiye’de iş ahlakı, büyük bir oranda islamiyetin etkisinde gelişme göstermiştir. İslam medeniyetinin iş ahlakıyla ilişkisine ve Kuran’daki hadislere bakıldığında, iş ahlakı konusunda birçok hüküm bulmak mümkündür. Ayrıca İslam dininin Peygamberi Hz. Muhammed de tüccardır. İslam dini, iş ahlakına ilişkin olarak, sadece Müslümanları değil, tüm insanlığı iş yapma ve ticaret faaliyetleriyle ilgili olarak teşvik etmiş ve işin dürüst ve ahlaki bir şekilde yapılmasını emretmiştir. Faiz yasağına ilişkin olarak geliştirilmiş olan faiz yürütme sistemleri, iş ahlakının gelişimi konusunda bazı olumsuzluklara neden olmuştur. Arslan (2001a: 34)’a göre, hile-i şeriye yoluyla Tanrı’yı aldattığını düşünen bir kişinin insanları aldatmamak gibi bir ahlaki ilkeyi yerine getirmesini beklemek doğru olmayacaktır.

Anadolu’nun Türklerin ikinci anayurdu haline gelmesi XI. yy’ın sonlarına denk gelmektedir. Büyük çoğunluğu göçebe olan Büyük Selçuklular, 1071 yılında Malazgirt zaferiyle Anadolu’ya yerleşmeye başlamışlardır. O dönemlerde Anadolu’da ticaret ve sanat çoğunlukla Türk ve Müslüman olmayan halkın elindeydi. Bu şekilde devam eden sürecin ardından XIII.yy’ın başlarında ortaya çıkan Timuçin’in başkanlığındaki Moğollar Çin İmparatorluğunu ortadan kaldırıp başkenti ele geçirmiştir. Daha sonra Harzemşahlara saldıran Timuçin Semerkand, Buhara ve Taşkent gibi Türklerin hakim olduğu gelişmiş şehirleri yıkarak insanların Orta Asya’dan Anadolu’ya göçünü sağlamıştır. Anadolu’ya yerleşenlerin büyük çoğunluğu Harezmi bölgesindeki esnaf ve sanatkarlardı. Orta Asya’dan gelenler devlet yönetiminin ve toplumun bir düzene girmesini istiyordu. Bunun yurdun güvenliği için gerekli olduğuna inanıyorlardı. Bu nedenle halkı Selçuklu Sultanı 2. Keyhüsrev’e karşı ayaklandırmışlardır. Asya’dan gelen sanatkar ve tüccarlar yerli sanatkar ve tüccarlara karşı tutunabilmek için örgütlenmek zorundaydılar. Bu zorunluluk, dini ve ahlaki kuralları fütüvvetnamelerde var olan yeni bir örgütlenmenin yolunu açmıştır. Bu örgütlenme ahiliktir (Çağatay, 1989: 47-48).

İslamiyet döneminde ve Osmanlı döneminde iş ahlakına ilişkin olarak, güzel ahlaka, adalete ilişkin önemli gelişmelerin yanında, yolsuzluk ve rüşvet olayları gibi bazı ahlaki olmayan durumlarla da karşılaşılmaktadır. Osmanlı Devleti, her devlette olması muhtemel olduğu gibi, zaman zaman kendinden önceki ve kendine komşu olan devletlerin

etkisinde kalmıştır. Osmanlı dönemindeki yolsuzluklara ilişkin olarak, I.Beyazıt döneminde kadıların rüşvetçiliğinin artması örnek olarak verilebilir. Kanuni yönetiminin son dönemlerinde ise rüşvetçiliğin, devlet yönetiminin her döneminde görüldüğü bilinmektedir. XVII. yy itibariyle devlet hizmetlerinden para karşılığında yararlanılması bu durumu arttıran bir etken olmuştur. Bu durum ayrıca XVIII.yy'da atamalarda da kendini göstermiştir. Kamu görevleri için, nitelik bakımından yeterli olan kişilerden ziyade çok para veren kişiler tercih edilmiştir. Bu paralar daha çok hediye adı altında verilmekteydi. Osmanlı döneminde yalnızca kamu hizmetinde çalışanlar değil, esnaf, tüccar vb. meslek icra edenler de bazı sahtekarlıklarda bulunmuşlardır. Örneğin, İstanbul'daki hür kadınları Anadolu'ya götürüp esir gibi satan tüccarlar sürgüne yollanmışlardır ve bir daha İstanbul'a gelmeleri yasaklanmıştır. Bu durum o dönemdeki esir ticaretini ve bu tüccarların amaçlarını ne ölçüde aştıklarını göstermektedir. Yolsuzluk ve rüşvet gibi ahlaki olmayan durumlar, Osmanlı döneminde yaşanan sosyal, askeri ve ekonomik alandaki sıkıntılar nedeniyle başlamıştır ve bu durum, hem batı hem de İslam ülkelerinde de görülmüştür ve görülmektedir (Daşcıoğlu, t.y.: 120-124). Türkiye'de iş ahlakının gelişimini anlamak bakımından Ahilik ve Lonca sistemi çok büyük bir önem arz etmektedir.

3.4.1.2.1. Ahilik

“Ahi” kelimesinin, çok eski Türkçe metinlerde geçen ve Türkçe kelimeler olarak bilinen cömert, eli açık, alicenap gibi anlamlar taşıyan “Akı” kelimesinden geldiği ve bu kelimenin akı kelimesiyle eş anlamlı olan eli açık, konuksever ve yiğit anlamına geldiği bilinmektedir (Karasoy, 2003).

Ahilik terim olarak, XIII.yy'ın ilk yarısından XIV.yy'ın ikinci yarısına kadar olan dönemde, Anadolu'da, Kırım'da ve Balkanlar'da yaşamış olan, Türk milletinin sanat ve meslek anlamında ve ahlaki yönden yetişmelerini ve gelişmelerini sağlayan bir kuruluşa verilen addır. Ahilik kelimesi, kültürel ve sosyal yapılara ait bir terim olarak ise, birbirini sayan, seven, birbirine yardım eden, fakire yardım eden, yoksula kalacak yer sağlayan, işi ve çalışmayı kutsal bir ibadet farz eden, ahlak ve din kurallarına çok önem veren esnaf ve sanatkarların iş teşkilatı anlamına gelmektedir (Bıyıklı, 2000: 9).

Ahilik, yerli Bizans ekonomisine karşı rekabet edebilmek ve Türklerin Anadolu'da baş etmek zorunda kaldıkları sosyal ve ekonomik sıkıntıları çözebilmek için ortaya

çıkıştır. Ahilik ilk başta, Anadolu'daki esnaf ve sanatkarlar arasında faaliyet alanı bulmuşsa da, ilkeleri sayesinde zamanla tüm insanlar arasında benimsenen bir kurum olmuştur. Ahiliğin bazı ilkeleri şunlardır. İyi huylu ve güzel ahlaklı olmak, güvenilir olmak, sözünde durmak, sözünde ve sevgisinde vefalı olmak, yaptığı iyiliklere karşılık beklememek, insanlar arasında ayırım yapmamak, tatlı dilli ve güler yüzlü olmak, kimseyi kırmamak ve kimseyi küçümsememek, dedikodudan uzak durmak, emanete hıyanet etmemek, sabırlı olmak, vb. (Demir, 2001: 76-80). Görüldüğü üzere, Ahiliğin ve İslamiyet'in insanlarda olmasını istediği özellikler hemen hemen ortaktır. Ahilikte de, İslamiyet'te olduğu gibi, insanları doğru olana yöneltmek ve insanları iyiye teşvik etmek amaçlanmaktadır.

3.4.1.2.1.1. Ahilik ve Fütüvvet

Temeli İslami anlayışa dayalı ahilik teşkilatının kurulmasında, fütüvvet teşkilatının büyük önemi vardır. Fütüvvet teşekkülleri, ilk defa islamın ilk asrından itibaren görülmeye başlanmıştır. İslamiyet'in yayılmasıyla beraber, İran, Irak, Suriye, Türkistan, Semerkant, Endülüs, Kuzey Afrika ve Mısır'da fütüvvetçilik, esnaf ve zanaatkarlar arasında yayılmaya başlamıştır. Türklerin islamiyeti kabul etmeleri ve Anadolu'ya yerleşmelerinin ardından fütüvvetçilik önem kazanmaya başlamıştır (Öztürk, 2002.: 2).

Fütüvvet, aşiret hayatından yerleşik hayata doğru geçmekte olan Arap toplumunda, Arap kültürünün asil insan idealinin sahip olması gereken özellikler olan konukseverlik, cömertlik, yiğitlik gibi değerlerin yeni düzendeki karşılığı olarak kabul edilebilecek olan toplum ideolojisine verilen addır. Bu ideolojinin kahramanı "fata"dır. "Fata" ideal insandır. Bu anlamda fütüvvet, her toplumun sahip olduğu yiğitlik ideolojisinin Arap toplumundaki görünümüdür. Fütüvvet, başlangıçta cömertlik, misafirperverlik gibi bazı karakteristik özellikleri ifade etmekteyken, islamiyetin etkisiyle, İslami ve tasavvufi nitelikler kazanmıştır (Demirpolat ve Akça, 2004: 356).

Fütüvvetçilik, kişisel değerlere, erdemlere ve askeri özelliklere çok önem vermektedir. Bu önem fütüvvetçiliğin teşkilat yapısında da görülmektedir. Fütüvvet teşkilatı üyeleri Kavli, Seyfi ve Şurubi olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Zanaatkarların oluşturduğu fütüvvet grubu Kavli, askerlerin oluşturduğu fütüvvet grubu Seyfi, bunların dışında kalanların oluşturduğu ise Şurubi fütüvvet grubudur (Öztürk, 2002: 3).

Fütüvvetçiler ilk kez XIII. yy'da Abbasi halifelerinden Nasr Lidinillah başkanlığında (1155-1225) örgütlenmişlerdir. Fütüvvetçiler ilk kez bu dönemde askeri nitelik kazanmışlardır. 1071 Malazgirt zaferiyle Anadolu'ya yerleşmeye başlayan Türkler de bu dönem itibariyle, islamiyetin kurallarını uygulamaya başlıyor ve askerlik bilgileriyle beraber zanaat ve ticaret bilgilerini de geliştiriyorlardı. Ahi teşkilatları bu şekilde oluşmaya başlamıştır ve ahilerin zanaat ve ticarete verdikleri önem, fütüvvetçilikle arasındaki önemli farklılıklardandır (İvgin, 1999: 72).

Teşkilatlanma yapılarına bakıldığında, ahilik teşkilatı mesleki gruplara göre teşkilatlanmaktaydı. Fütüvvetçilikte olduğu gibi askeri nitelikler ön planda değildi. Ahilik'de, fütüvvetçiliğin dışında kişinin bir meslek sahibi olması ve bir zanaatla uğraşması şarttır. Fütüvvetçilik'te ise böyle bir şart yoktu (Öztürk, 2002: 3).

3.4.1.2.1.2. Ahilikte Teşkilat Yapısı

Ahilikte zanaat hiyerarşisi, aşağıdan yukarıya doğru, yamaklık, çıraklık, kalfalık ve ustalık aşamalarından oluşmaktadır. Ahiler kişisel özellikleri itibariyle, dürüst, işini bilen, çalışkan ve doğru insanlardır. Bu çırak seçiminden itibaren kendini gösterirdi. Çıraklar özellikle dürüst ve doğru ailelerin çocuklarından seçilirlerdi. Çıraklar, ustaları ve üstatları tarafından, maddi ve manevi anlamda olgunlaştırılırlardı. Esnaf ve zanaatçıların içinden seçilen, en dürüst, en sevilen ve en yaşlı olan kişi reis seçilir ve adına ahi denilirdi. Ahi tüm esnaf ve zanaatkarlara hakimdi (Çalışkan ve İkiz, 2001: 32).

Ahiler hem ekonominin hem de bilimin gelişmesine çok önemli katkılarda bulunmuşlardır. Ahilik düzeninde eğitimde faydalanılan kişiler, Farabi, Kutadgu Bilig, İbni Sina, Fahrettin Razi ve Ahi Evran'dır. Ahiliğin amacına varmasında, kararlı bir şekilde sürdürülen eğitim sisteminin önemi çok büyüktür. Esnaf ve sanatkarlara sadece iş ve meslek bilgisi değil, akşamları zaviyelerde yapılan toplantılarda, toplum içindeki davranışlarla ilgili bilgiler de verilirdi (Bıyıklı, 2000: 59). Görüldüğü üzere, ahi teşkilatlarının icraatları öğrencilerini eğitmekle kalmamakta, toplum düzenini geliştirmeyi de hedef edinmektedir.

Ahilikte gençlere zanaat ve ahlak dersleri birlikte verilmekteydi. Gençlere verilecek bilgiler önceden düzenlenmişti. Öğrencinin seviyesine göre bilgiler arttırılırdı. Örneğin yamaklık ve çıraklık süresince en az 124 usul ve erkan kaidesi öğrenilmeliydi. Kişi, en üst

seviye olan ustalık, üstatlık aşamasındayken en az 740 usul ve erkan bilmiş olmalıydı. Usta olan kişi mesleğin tüm sırlarını öğrenmiş olmalıydı. Ahilikte, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçişlerde, zanaat erbaplarının ve Ahi Baba'ların katıldığı törenler yapılır, kişinin ürettikleri ve öğrendikleri yeterli görülürse terfi ettirilirdi (Demir, 2001: 79).

Ahi birliklerinde insanlara bir bütün olarak, mesleki ve dini bilgiler bir arada verilirdi. Eğitim sadece işin öğrenilmesinde değil, dışarıda da önemli bir unsurdur ve ömür boyu devam etmektedir. Dersleri sadece yetkili kişiler verebilir ve eğitimden herkes ücret ödemedi faydalanabilirdi (Poyraz, 1993: 143).

Ahi teşkilatında iki çeşit üyelik vardı. Bunlardan ilki, yukarıda da değindiğimiz çırak, yamak, kalfa ve ustadan oluşmaktaydı. Bunlara yönetilen grup denilmekteydi. Diğeri ise Ahi Baba, Kethüda ve Yiğitbaşından oluşan yönetici gruptu. Ahi zanaat birlikleri iki kurul tarafından yönetilmekteydi. Bunlar Yönetim kurulu ve Büyük Meclis'di. Yönetim kurulu, her zanaat kolunun kendi üyelerinden seçtikleri beş kişiden oluşmaktaydı. Bunlardan Kethüda, Yönetim kurulu başkanıydı. Görevi ise, ürün fiyatlarını hükümete bildirmek, sed törenlerini düzenlemek ve hesap işlerine bakmaktı. Yiğitbaşı, Kethüda'dan sonra en yetkili kişiydi ve görevi, terfi ettirilecek adayın ahlak ve meslek bilgilerini denetlemektir. Bunun yanında İşçibaşı ürünleri denetlemekle yükümlüydü. Hakem heyeti ise, birlik mensupları arasındaki anlaşmazlıkları çözmeye çalışırdı. Yönetim kurulu, birlik üyelerinin sorunlarına çareler bulmak, çözemediği sorunları bir üst kurul olan Büyük Meclis'e göndermek, birliğe ait yapıların bakımını üstlenmek ve orta sandığı denetlemek gibi görevleri üstlenmekteydi. Büyük Meclis, Yönetim kurulu kararlarını incelemekte ve çözülemeyen anlaşmazlıkları karara bağlamaktaydı. Kararlarını hükümete bildirip, hükümetin ileri gelenlerine görüş bildirmekteydi (Demir, 2001: 79-80).

Ahilikte gelirlerin toplandığı orta sandıkları vardı. Orta sandıklarda altı tane kese bulunmaktaydı bunlar, atlas kese, yeşil kese, kırmızı kese, örme kese ve ak keseydi. Atlas kesede, sandıkla ilgili tüm yazışma evrakları bulunmaktaydı. Yeşil kesede, senetler ve mülklerin tapuları ve esnafın vakıf gelirleri toplanırdı. Kırmızı kesede, gelir getiren senet ve evraklar saklanırdı. Örme kesede sandığın nakit paraları ve ak kesede, her türlü giderlere ait senetler ve geçmiş yıllara ait hesaplar bulunurdu (Bıyıklı, 2000: 50).

3.4.1.2.1.3. Ahilik Teşkilatının Çöküşü ve Gedik Sistemi

Ahilik teşkilatının çökmesine neden olan olayların başında, Osmanlı devletinin teşkilat yapısını kendi yönetimi altında düzenlemeye başlamasıdır. Bu durumdan teşkilat yöneticileri hiç memnun kalmamışlardır. Bunun yanında, köyden şehre göç giderek artmış, Avrupa'nın sanayileşmeye başlamasıyla ticaret yolları değişmiştir. Avrupa'da sanayileşme faaliyetlerinin artması, Osmanlı devletinde iktisadi gerilemenin başlamasıdır. Ticaret yollarının değişmesinden esnaf ciddi anlamda etkilenmiştir. Avrupa ülkeler, insanı bir araç, üretim ve karlılığı da bir amaç olarak kabul etmiş ve kısa sürede sermaye sağlamaya başlamıştır. Esnaf bu büyük fabrikalarla yarışamaz hale gelmiştir. 17. yy'a kadar sadece Müslüman toplumlarına ait bir kurum olan Ahilik, gayr-i müslimlerin artmasıyla beraber, din ayrımı gözetmeyecek bir kurumun varlığına ihtiyaç artmıştır. Bu bakımdan yeni kurulan kurumun adı "gedik"tir (Kınran, 2006: 63-64).

"Gedik" kelimesi "tekel" ve "imtiyaz" anlamına gelmektedir. Bu sözcüğün resmi olarak kullanımına 1727 yılında rastlanmaktadır. Gedik sisteminde, bir işi sahiplerinin dışında kimse işleyememekte ve sahiplerinin satacağı malı başkalarının satamaması şartının sağlanmasıyla beraber hükümet tarafından verilen senedin içindeki hükümlerin kullanılması ve yürütülmesi sağlanmaktadır. Gedik şeklindeki esnaflıkta, tekelciliğin kuralı olarak, herhangi bir sanat veya ticaretle uğraşan kaç kişi varsa ve içinde çalışılan ne kadar dükkan veya mağaza varsa, bu sayı korunmaya çalışılırdı. Esnafların ve hükümetin koruduğu bu sistem nedeniyle, bir kişi çıraklıktan veya kalfalıktan yükselip boşalan veya gerekli olan yeni açılmış bir ustalık yerine geçmediği sürece, yani gedik olmadığı sürece bir yer açıp esnaflık yapamazdı. Bunun tek istisnası olarak, elinde imtiyaz fermmanı olan kişiler sanat ve ticaret yapabilmekteydi. Gedik sistemi, Tanzimat sonrası yabancı devletlerle ticaret ilişkilerinin artması ve sanayinin geliştirilmesi sonucu, tekelciliğe ihtiyaç kalmadığı düşüncesiyle kaldırılmıştır. Gedik şeklindeki esnaflık ve sanatkarlık 1861 yılına kadar sürmüştür (Çağatay, 1989: 216-217).

3.4.1.2.2. Ahiliğin Günümüz Sosyal ve Kültürel Hayatında Rolü

Ahi teşkilatları Osmanlı döneminde kurulmuş, en organize kuruluşlardan biriydi. Ahilik teşkilatı o dönemlerde, bugünkü Sendikaların, Ticaret ve Sanayi Odalarının, Sosyal Güvenlik Kurumlarının ve Belediye gibi kurum ve kuruluşların görevlerini yerine

getirmekteydi. Türk toplumunun ayakta kalabilmesi için gerekli olan sosyal ve ahlaki değerlerin yerleşmesinde önemli katkısı olmuştur. Ahi birlikleri, gerek çalışma ilkeleri ve gerekse teşkilat yapısıyla bugünkü sivil toplum kuruluşlarına benzemektedir (Bıyıklı, 2000: 52).

Ahi birlikleri Anadolu'da, sosyal düzeninin kurulması konusunda çok büyük yardımlarda bulunmuştur. Yerleşik hayatın gelişmesinde, Bizanslılara karşı Türklerin çıkarlarını korumada ve kültürel çatışmaları uzlaştırma konusunda çok önemli bir rol oynamıştır. Ahi birlikleri askeri niteliklere de sahipti. İslamlaştırma eğilimlerinde, fetihlerde, ordunun ihtiyaçlarını gidermede çok önemli roller üstlenmişlerdir. Ordunun ihtiyaç duyması durumunda kale, köprü, sur vb. eserleri yapan, ordunun tamir işlerini gören ustalar vardı. Bunların yanında ihtiyaç duyulması halinde esnaf birliklerinden esnaflar istenmekteydi. Ahi teşkilatları, askeri nitelikleriyle ordunun başarı sağlanmasına katkıda bulunmakta ve sosyal huzurun sağlanmasında önemli görevler yüklenmekteydi. Ahiler, egemen ve sömürücü sınıf olan, burjuvalar, soylular, din adamları ve devlet adamları yerine, üretici kesimi, esnaf ve sanatkarları esas almıştır. Dini inançlar ve ortak değerlerin etkisiyle toplumda kin ve düşmanlık gibi yıkıcı etkilerin oluşumuna izin vermemişlerdir. Bunun yanında, gençlerin enerjilerini, toplum ve kendi menfaatler doğrultusunda yöneltmiş ve gençlerin sorumluluk sahibi kişiler olarak yetişmesinde büyük katkılar sağlamıştır (Demirpolat ve Akça, 2004: 365-366).

Ahilik teşkilatı, çalışma hayatına çok büyük düzenlemeler getirmişti. Ahilikte esnafların kalitesiz ve bozuk mallar üretmeleri yasaktı ve işçi ürettiği ürünlerle özdeşleşmişti. Ahilik teşkilatına bu yönüyle bakıldığında, günümüz İş Hukukuyla benzer özellikleri bulunmaktadır. İşçinin sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla Türk İş Hukukunda yer alan, kıdem tazminatı, işveren sorumluluğu, yeni iş aramak için izin verme, ücret ödeme zorunluluğu, çalışma belgesi, asgari ücret, fazla mesai ücreti, çocuk işçi çalıştırma yasağı ve sigorta primi uygulamalarının, amaç itibariyle benzeri uygulamalarını Ahilik Birliğinde görmek mümkündür (Öztürk, 2002: 5).

Ahilikte, esnaflar arasında ciddi bir dayanışma vardı. Kimse kimsenin ürünlerini kötülemez, müşterilere gerektiğinde birbirlerinin mallarını överlerdi. Usta, çırak ve kalfa arasında da çok sıcak bir iletişim vardı. Çırak, işyerini kendi yeriymiş gibi temiz tutar, mallara göz kulak olurdu. Ustalar, ustalığa geçen kalfalarına gerekirse bir iş yeri açar, ona

maddi ve manevi desteğini esirgemezdi. İşyerindeki bu sıcak ilişkiler, iş ahlakı ve disiplin sayesinde ürünler de çok kaliteli ve temiz üretilirdi. Bu şekilde tüketici hakları da korunmuş olurdu. Demir (2001: 81-82)'e göre, müşteri velinimeti, bu gün gelinen noktada “müşteri memnuniyeti” olarak iş hayatında yerini almıştır.

Ahilik teşkilatının en önemli niteliği, eğitime önem vermesiydi. Yamak ve çırakların eğitimi esnasında onlara, işin inceliklerini öğrenmenin yanında okur-yazarlık vasfı da kazandırılırdı. Zaten okur-yazar olmayanların ahi olması mümkün değildi. Okur-yazarlığın dışında, dini, ilmi, edebi bilgilerle, Kur-an okuma ve çeşitli diller de öğretilirdi. Ahiliğin, okuma yazmayı gelenek haline getirmesi, onun kültürel anlamdaki en önemli katkılarından biridir. Ahi teşkilatları, kabiliyetli buldukları çırak, kalfa ve ustaların medreselerde eğitim görmelerini sağlar ve gerekirse Orta Sandıktan yardımda bulunurlardı. Ahiler, sadece zaviyeler değil, mescit ve camiler de yaptırmışlardır. Bunun yanında medreseler kurarak, kendi teşkilatları dışında da eğitime destek vermişlerdir. Ahiler Anadolu'nun müslümanlaşması için çok emek vermişlerdir. Sosyal anlamda ahiliğin yaygınlaşmasıyla, tarikatlar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Ahilik bu anlamda tarikat ve esnaf birliğinin bir birleşimidir. Ahiler Türkler arasında dindarlığın yaygınlaşmasını sağlayarak, şekilci ve dışlayıcı olmayan bir dindarlık anlayışı geliştirmiş ve Türklerin dindarlık kültürünün oluşumuna katkıda bulunmuşlardır (Demirpolat ve Akça, 2004: 368-371).

Ahilik, eğitime verdiği önem, tüketici haklarını koruması, toplumun tüm fertlerini içine alan teşkilat yapısı, çalışmayacak durumda olanlara yardımda bulunması, katılımcı bir anlayışa sahip olması, sivil topluma sosyal güvence sağlaması vb. özellikleriyle bundan bin yıl öncesinde demokrasiyi sağlamış bir kurumdur. Demir (2001: 82)'e göre, ülkemizin gelişmesi, kalkınması ve daha huzurlu bir ortamın sağlanması için çaba harcayan herkesin ahilikten alabileceği çok şey vardır.

3.4.1.3. 1800-1923 Arası Dönemde Türk İş Ahlakı

XVIII. yy'dan Cumhuriyet'in ilanına kadar olan sürede iş ahlakı ve yolsuzluklara ilişkin olarak en önemli gelişmeler Tanzimat Fermanı ile karşımıza çıkmaktadır.

Tanzimat'tan önce toplum sosyal ve ekonomik alanda büyük bir çöküş yaşamıştır. Özellikle 2. Mahmud döneminde o devrin Avrupası model alınarak modern bir bürokrasi

gerçekleştirilmeye çalışılmış ve böylece köklü değişiklikler yapma yoluna gidilmiştir. Örneğin, ehliyetsiz kişilerin memur olmasını önlemek maksatlı sıkı sınav usulleri getirilmiş ve kamu görevlilerinin görevleriyle ilgili suçların cezalandırılmasına yönelik ceza kanunu yapılmıştır. Bu kanunnameyle beraber özellikle rüşvet suçlarının cezalandırılması emredilmiştir (Özsemerci, 2003: 34).

Tanzimat döneminde siyasal otorite çözülmeye başlamıştı ve toplumsal gruplar otoriteyi paylaşmaya çalışmaktaydı. Rüşvet gerek toplum gerek memurlar arasında çok yaygın bir yere sahipti. 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı ile birlikte toplumun içinde bulunduğu bu ahlaki olmayan durumun çözülmesi amaçlanmıştır. Bu sebeple ferman ile beraber özellikle rüşvet ve vergi konusunda önemli düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelere göre her birey emlak ve gelir vergisine tabi tutulacak ve kimseden haksız yere vergi adı altında bir şey talep edilmeyecekti. Devlet memurlarına da yetecek kadar maaş bağlanarak rüşvetin önüne geçilmeye çalışılmıştır (Keleş, t.y.: 263).

Fermanın ardından, rüşveti önlemeye yönelik olarak 1849 yılında bütün memurlara rüşvet alamayacaklarına dair yemin etme usulü getirilmiştir. Daha sonra 1855 yılında yürürlüğe giren Nizamname ile rüşvet ve rüşvet sayılmayan hediyelere yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Son olarak da 1858 yılında Fransız Ceza Kanunundan faydalanılarak yeni bir ceza kanunu yapılmış ve yine rüşvetle ilgili Nizamnamedekine benzer düzenlemeler getirilmiştir (Özsemerci, 2003: 35).

Osmanlı'da ekonominin temelini tarım oluşturmaktaydı ve sanayi kuruluşları oldukça yetersizdi. 1838 yılında yapılan İngiliz Ticaret Anlaşmasıyla ithalat özendirilmiş ve ucuz hale getirilmiştir. İthalatın ucuzlamasıyla saray ve halkın zengin kesimleri ithal ürünlere büyük bir rağbet göstermiş ve Osmanlı ekonomisi büyük dış ticaret açıklarıyla karşı karşıya kalmıştır. Osmanlı XIX. yy'dan itibaren dış borçlanma yoluna gitmiş ve borçlanılan tutarları sarayın ve bürokratların lüks tüketimine harcamıştır. Bu borçlanmayla beraber Tanzimat döneminde çıkarılan kanunlara rağmen, faiz gelirlerinden beslenen yeni bir kesim ortaya çıkmış ve yabancı sermayenin yeni ayrıcalıklı sözleşmeler imzalamak için rüşvete başvurduğu görülmüştür. II. Abdülhamit'in Birinci Meşrutiyet'i fes etmesiyle de Osmanlı yolsuzluk ekonomisine tekrar geri dönmüştür. II. Abdülhamit döneminde yabancı sermayeye taviz veren ve yerli şirketlerin kurulmasını engellemeye yönelik politikalar, yerini İkinci Meşrutiyetle beraber yerli sanayinin oluşturulmasına yönelik politikalara

bırakmıştır. Bununla beraber 1913 yılında Teşvik-i Sanayi kanunu çıkarılarak sanayinin özendirilmesine yönelik kararlar alınmıştır. Fakat bu politikalar amacından sapmış ve devlet ve özel sermaye ortaklığı şeklinde yeniden şekillenmiştir (Öcal, 2008: 62-64). Görüldüğü üzere XVIII. yy'da iş ahlakına ilişkin birçok düzenleme getirilmiş olmasına rağmen yolsuzlukların önüne geçmek pek mümkün olamamıştır.

3.4.1.4. 1923-1950 Arası Dönemde Türk İş Ahlakı

1923-1950 yılları arasında Türkiye'de iş ahlakı, Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet'in ilanı, İnkılaplar ve II. Dünya Savaşının etkisiyle çok fazla gelişme kaydedilebilen bir konu olamamıştır.

İş ahlakı, Osmanlı'nın yükseliş döneminde çok yüksek bir seyir izlemekle beraber, Kanuni Sultan Süleyman döneminden itibaren büyük bir düşüş göstermiştir. Atatürk, Cumhuriyet reformlarıyla beraber ciddi anlamda önemsenmesi gereken iş ahlakı konusunun önemini anlatmak amacıyla sık sık konuşmalarında çalışkan olmaya vurgu yapmış ve çalışmanın topluma karşı önemli bir ahlaki sorumluluk olarak yerleşmesi gerektiğini belirtmiştir (Arslan, 2001a: 48-49).

Cumhuriyet dönemi Türkiye'sinde milli bir sanayileşme sistemi oluşturabilmek için, İzmir İktisat Kongresi'nin yapılması ve kongrenin içeriği, İş Bankasının kuruluşu, Sanayi Teşvik Kanunu'nun çıkarılması önemli adımlar olarak kabul edilebilir. 1929 İktisadi krizinden sonra, iktisadi kalkınmanın devlet kontrolünde yürütülmesine karar verilmiş ve devletçilik ilkesi ön plana çıkmıştır. Kamu yöneticiliği, özel sektör yöneticiliği karşısında önem kazanmıştır (TÜSİAD, 2009: 64-65).

Cumhuriyet döneminde sermaye sahibi bir kesim, Atatürk'ün inkılaplarını yanlış yorumlayarak dönem koşullarında hatırı sayılır bir şekilde lükse önem vermişlerdir. Öyle ki, batılılaşma fikrini kendilerine göre yorumlayarak, batı tarzı alfranga yaşamı kendilerine ölçü kabul etmişlerdir. Bu döneme ışık tutan olayları Yakup Kadri Karaosmanoğlu'nun "Anakara" isimli romanında bulabiliriz.

Büyük bir mobilya-gromofon durmaksızın dans havaları çalıyordu. Salonun ortasında, dudakları ve tırnakları kızıla boyanmış kadınlar, bol paçalı ve dar belli eteklerin erkeklerin kolları arasında dönüp duruyordu. Duvar kenarlarında, birtakım adamlar, kimi ellerinde sarı, eflatun ve al çay fincanları, kimi ince uzun whisky kadehleriyle orada dönenleri candan takip eder görünüyordu (Karaosmanoğlu, 2003: 131).

Yukarıdaki satırlarda da görüldüğü üzere, yeni bir yapılanmanın eşiğinde olan ve birçok insanın yoksullukla boğuştuğu bir dönemde, bir kesim birbirlerine Paris'ten getirdikleri lüks eşyalarla ve evlerinde verdikleri çay partileriyle gösteriş için bir yarışa girmişlerdir. Üstelik bu kesim bürokrat ve aydınları da kapsamaktadır.

Cumhuriyet dönemi tek partili yıllarda, önemli gıda maddelerinin fiyatlarının sürekli bir şekilde mal stoku spekülasyonu yapılarak artırılması ve bundan tüccarların büyük servetler kazanması da o dönemin iş ahlakını önemli ölçüde yansıtmaktadır. Bu dönemlerde karaborsacılık kimi kesimlerce meşru ticarete dönüştürülmüştür. Bunun yanında savaş yıllarında halkın gösterdiği fedakarlıklara rağmen, tüccar kesimi halkın durumundan faydalanıp zenginliklerini artırmaktan başka bir şey düşünmemişlerdir. Farklı kademelerdeki siyasetçi ve yönetici kadrolarda sermaye çevresiyle sıkı ilişkiler kurmuş ve büyük kazançlar sağlamışlardır (Boratav, 2006: 298-305).

Cumhuriyet döneminde yolsuzluğa bulaşmış olan kişiler hakkında, üst düzey yöneticilere yakınlıkları göz ardı edilerek hesap sorulabilmiştir. 1923-1946 arası tek partili dönemde, üst düzey yöneticilerden bir bakan Yüce Divan'da yargılanmış, siyasi hayatından olmuş ve hapse atılmıştır (Hasdemir, 2006: 69). Cumhuriyet'in kuruluş yıllarında ve sonrası dönemde iş ahlakının önemine vurgular yapılmış fakat uygulamalar konusunda yetersiz kalmıştır.

3.4.1.5. 1950-1980 arası dönemde Türkiye'de İş Ahlakı

1946 sonrası dönem savaş yıllarının koşulları nedeniyle gelir dağılımında önemli değişikliklere sebep olmuştur. O dönemde büyük şehirlerde yaşanan beslenme sorunları tarım ürünlerinin ticaretinin önemini arttırmış ve tarımdan elde edilenler dönemin sermaye birikimini yaratmıştır. Yaşanan savaşların sonrasında toplumun ekonomik yapısı değişmiş ve bunun sonucunda ortaya çıkan yeni konjunktür ve toprak reformuna ilişkin tartışmalar daha liberal politikaların uygulanmasını ve çok partili döneme geçişi zorunlu hale getirmiştir (Öcal, 2008: 72-73).

1946'da yaşanan devalüasyonun ardından 1947'de kırsal kesime yapılacak yardımların %49'unun dış yardımla sağlanacağını öngören iktisadi kalkınma planı hazırlanmış ve 1948 yılı itibariyle Amerika'dan gelen Marshall yardımları sayesinde tarımda makineleşme önemli gelişmeler sağlamıştır. 1950 sonrası iktidara gelen Demokrat

Parti döneminde tarımsal üretimin artırılması ve özel kesimin geliştirilmesine yönelik politikalar önemli ölçüde hayata geçirilmiştir. Bu dönemde tarımsal alanda elde edilen gelişmeler sayesinde gelirler önemli ölçüde artmış ve nüfusun %80'i köyden kente göç etmeye başlamış ve bu durumda ekonomik, siyasi ve sosyal yapıyı önemli ölçüde değiştirmiştir (Öcal, 2008: 73-74).

Demokrat parti politikalarını daha çok ekonominin gelişimi etrafında geliştirmiş ve devletin birikiminin yetersiz olmasından dolayı bu gelişimi dış yardımlardan sağlamaya çalışmıştır. Demokrat Partinin sistematik olmayan ekonomi politikaları özel sektörü daha dışa bağımlı hale getirmiş ve özel sektörü kar oranı yüksek ve riskli alanlara yönlendirmiştir. Devletin olanaklarından yararlanmak isteyen özel kesim, kimi zaman rüşvete kimi zaman da eş dost aracılığıyla bürokratları da kullanarak yolsuzluğa başvurmuşlardır. Bu anlamda adam kayırma, gizli ihale gibi partizanlık hareketleri Türkiye'de önemli bir yer edinmeye başlamıştır. 1960 askeri darbesiyle sonlanan Demokrat Parti döneminin ardından dönemin iktisat politikaları sanayileşme etrafında şekillenmiş ve her yıl ekonomiyi belli hızda büyütmeyi hedefleyen politikalar yürütülmeye çalışılmıştır (Öcal, 2008: 75-76). 1950'li yıllar ve sonrasında halkın yasallaşma ve hak kavramları konusunda çok fazla bilinçli olmamasının da etkisiyle etkili bir kamuoyu oluşturulamamış ve 1950 ve 1960 yılları arasında yönetim ve ekonomi alanında denetimlerin yetersiz olmasından dolayı birçok sorunla karşılaşmıştır (Özsemerci, 2003: 39).

1950'li yıllarda iş ahlakı konusunda yönetsel ve ekonomik alandaki denetim yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar yaşanmıştır. O dönemlerde bürokrasi ve siyasi iktidar ahlaki bir iklimin oluşturulmasında önemli kurumlar olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ahlaki sorunların çözümüne yönelik de hükümetten beklentiler artmıştır. Bu anlamda 1960'lı yıllarda adalet reformlarının geliştirilmesi ve etkin yönetim yerini 1970'li yıllarda partizanlığı önleme, gelir dağılımında eşitlik, enflasyonla mücadele konularına bırakmıştır. O dönemlerde kamusal alanda sık sık karşılaşılan adam kayırma, torpil, rüşvet, kötü organizasyon fırsatçılık gibi davranışlar ahlaki erozyonu da beraberinde getirmiştir. 1980'li yıllarda kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması, küresel alanda kamu yararının artması, ekonomi politikalarının değişimi ve Türkiye pazarına artan talepler nedeniyle iş ahlakı önemini arttırmış fakat uygulamada rüşvet, adam kayırmacılık, partizanlık ve rant kollama olağanlaşmıştır (Bakirov, 2005: 33-34).

1970'lerin ortalarında itibaren başa gelen kısa dönemli koalisyon hükümetleri günü kurtarmaya yönelik politikaları benimsemişler ve ülkede yeni bir tüketici toplum sınıfı ortaya çıkmasına neden olmuşlardır. Tarım kesimi hemen her dönemde nüfusun büyük bir kesimini barındıran sınıf olma özelliğini terk etmeye başlayıp, bürokratlar üzerinden nüfuz sahibi olan kayırmacı kesim halini almışlardır. O dönemdeki destekleme alımları siyasi bir rant haline dönüşmüş tarımda sanayiye ciddi kaynak aktarımları yapılmıştır (Yılmaz, 1998: 37).

Kalkınma planları sayesinde uzun sürecek, kararlı ve istikrarlı bir dış ticaret dengesi ve ithalata olan bağımlılığın azaltılması hedeflenmiştir. 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1968) ile sanayileşmeye yönelik hedefle büyük oranda gerçekleştirilmiş ve dış ticaret konusunda amaçlanan olmuştur. 2. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972) 'nda kredi hacmini arttırmaya yönelik politikalar hedeflenmiş ve kredilerin öncelikli sektörlere verilmesi üzerinde durulmuştur (Karabıçak, 2000: 54). Ayrıca tüketim malları üretiminin sanayileşme safhasının tamamlanması ve sanayiye ucuz işgücü sağlanması da politikalar arasında yer almıştır (Öcal, 2008: 77).

1974 yılında yaşanan Petrol kriziyle Türkiye dış borçlarını ödemek zorunda kalmış ve ülkedeki döviz rezervlerinin tükenmesi dış borçlanmayı daha arttırmıştır. Uluslararası mali kuruluşlar Türkiye'ye yardımlarını kesmiş, özel sermaye piyasalarına yönelmek zorunda bırakmıştır. Fakat alınan kısa vadeli borçlar ödenememiş ve Türkiye 1977 yılının ortalarında çok ciddi bir dış ödeme kriziyle karşı karşıya kalmıştır. 1978 ve 1979 tarihlerinde içerik olarak birbirine benzeyen iki kalkınma planı daha uygulamaya konulmak istenmiş fakat bu planların ülkenin dışa bağımlılığını arttırıcı politikaları Türkiye'yi IMF ile anlaşmak zorunda bırakmıştır. Ve sonuç itibariyle Türkiye kendini 1980 ihtilalinin içinde bulmuştur (Karabıçak, 2000: 55).

3.4.2. Neoliberalizm Sonrası Dönem

Küreselleşme dalgasının hızlandığı neoliberal süreç ülkemizde özellikle 1980 sonrası önemli bir gelişme kaydetmiştir. 1980 hükümetinin dışa açılma politikalarıyla beraber geleneksel ekonomik üretim ilişkileri çözülmeye başlamış ve serbest piyasa ekonomisi ve buna dayalı iktisadi ilişkiler Türk kamuoyu tarafından kısa sürede benimsenmiştir. Dünyada özellikle ABD ve Avrupa'da uygulamaya konulan neoliberal

politikalar Türkiye’de neoliberal bir yaklaşımla hazırlanan 24 Ocak 1980 tarihli istikrar programıyla uygulamaya konulmuştur. Bu anlamda özelleştirme, serbest piyasa ekonomisi, serbest ticaret gibi uygulamalar önemli uygulama alanı bulmuşlardır.

3.4.2.1. Neoliberal Yeniden Yapılanma

Türkiye’de genel ekonomi ve kamuya ilişkin neoliberal politikalar ekseninde yaşanan değişimin kökeni 1980’li yıllara kadar uzanmaktadır. Bununla beraber 1980 yılında uygulamaya konulmaya başlanan dışa açık büyüme politikaları günümüzdeki sorunların ortaya çıkmasında büyük rol oynamıştır. Liberal politika uygulamaları Cumhuriyet yıllarında başarıyla uygulanmış 1929 kriziyle beraber sanayi programları uygulanmaya çalışılmıştır. Fakat bu uygulamalarda da ikinci dünya savaşının başlaması ve 1950’li yıllardaki ekonomik yapı değişimiyle terk edilmiştir. 1950’li yıllarda Dünya Bankası ve IMF ‘nin kurulmasıyla devreye sokulan Marshall planları Türkiye’nin ekonomisini dışa açmış ve üretimi hızla artan kapitalist ülkelere piyasa işlemi görmesi istenmiştir. 1950’li yıllar bu anlamda ticari sömürü dönemidir. 1960-1979 dönemi ise montaj sömürü dönemi olmuş, iç piyasadaki yabancı sermaye sahiplerine kaynak sağlamıştır. Bu dönem sadece ileriki dönemlere borç yükü taşıma değil, bununla beraber katma değer yaratma ve borç ödeme potansiyeli düşük bir ekonomik altyapı şeklinde devredilmiştir (Balseven ve Önder, 2009: 86-89).

3.4.2.1.1. 24 Ocak 1980 Kararları

24 Ocak 1980 kararlarıyla ortaya konan programla beraber devletin ekonomideki payını küçültmeye yönelik düzenlemeler getirilmiş ve %32.7 oranında devalüasyona gidilerek günlük kur ilanı uygulaması başlatılmıştır. Aynı zamanda tarım ürünleri destekleme alımlarına sınırlama getirilmiş, gübre, enerji ve ulaştırma dışındaki alanlarda sübvansiyonlar kaldırılmıştır. Bu sayede dış ticaretin serbestleşmesinin önündeki engeller de kaldırılmıştır. Yurtdışı müteahhitlik hizmetleri desteklenirken, ithalat aşamalı olarak liberalize edilmiş ve ihracat, vergi iadesi, düşük faizli kredi, imalatçı ihracatçılara ithal aramaları alımında gümrük muafiyeti, teşvik sistemleriyle desteklenmiştir. Döviz alım satımı serbestleştirilmiş, döviz piyasası kontrolleri kaldırılmış ve bu şekilde fiyat kontrol ve sınırlandırmaları kaldırılarak piyasa kuralları geçerli hale getirilmiştir (Dağdelen, 2004:

36). Türkiye’de yaşanan bu kuralısızlaştırma ve serbestleştirme özellikle dış ticaret, kamu ve finansal alanda önemli ahlak dışı durumları da beraberinde getirmiştir.

24Ocak 1980 kararları, özelleştirme, serbest ticaret ve yeniden yapılanmayı hedefleyerek, Türkiye’nin bugün küreselleşme olarak adlandırılan yeni dünya ekonomisiyle entegrasyonunu sağlamıştır. Uygulanan politikalarla Türkiye, üretim toplumundan tüketim toplumuna doğru bir geçiş yaşamış ve ekonomik faaliyetler rant ekonomisine dönüşmüştür (Sezgül, 2009: 506).

3.4.2.1.2. Finansal Yeniden Yapılanma

Finansal liberalizasyon bağlamında 1980’li yıllarda Türkiye’de dışa açılma ve ihracatı arttırmaya yönelik bir büyüme modeli benimsenmiştir. Büyüme modelinin uygulanması ise Türkiye ekonomisinin dünya ekonomisiyle bütünleşecek politikalarına dayanmaktadır. Bunu sağlamak için iç finansal piyasalar serbestleştirilmiş ve sermaye hareketlerini de serbestleştirmeye yönelik kararlar alınmış ve kısmi serbestleştirme sağlanmıştır. Büyüme modeline yönelik uygulamalarda ortaya çıkan dış borç sağlanması ve kaynak temini önemli bir sorun olmuştur. Bunun sağlanması için cari açığı daraltıp, döviz gelirlerini arttırmak gerekmekteydi. Cari açığa bağlı olarak dış kaynak kullanımı ülkenin dış borç stokunu arttırmıştır (Mütevellioglu ve Sönmez, 2009: 29-31).

1980’lerin sonlarında faizler ve döviz kurları üzerindeki denetimler kaldırılarak Türk Lirası konvertibl hale getirilmiştir. Aynı zamanda yabancı finans kuruluşlarının Türkiye’de şube açması serbestleştirilerek yabancı sermayenin Türkiye’ye girişinin önü açılmak istenmiştir. Yabancı sermaye böylelikle reel yatırımlar için ülkeye gelecek ve ekonomiye teknoloji, know-how getirecek ve ihracatın önünü açacaktır. Fakat kamu açıkları, sermayeye sağlanan avantajlar ve mali desteklerle büyümüş, açıkların finansmanı Merkez Bankası yerine sermaye piyasasından faydalanmak zorunda kalmıştır. Bu durum faizleri yükselterek yabancı sermayeyi reel sektöre değil mali sektöre yönlendirmiştir. 1985 yılında katma değer vergisi kabul edilmiş ve bu şekilde ihracatta gizli sübvansiyonlar kaldırılarak, hayali ihracat da dahil ihracat kısıtlanmıştır. Hazinesinin piyasadan borçlanmasıyla beraber faiz hadleri yükselmiş ve bu şekilde dış kaynak girişi hızlandırılarak cari açık finanse edilmeye çalışılmıştır. Bu durum siyasetleri rahatlatırken döviz kuru üzerinde baskı kurmuş ve böylece ticaret dengesini bozmuştur. Döviz kurları

yüksek faizin baskısı altında kalarak reel faiz nominal piyasa faizinin üzerine çıkmış ve sıcak para girişini sağlamıştır. Sıcak para girişi yastık altı dövizlerin piyasaya girişini sağlamış fakat diğer yandan dışarıya reel faiz aktarımına sebep olarak ihracatı olumsuz etkilemiş ve ülkenin dış kaynak gereksinimini arttırmıştır. Bu dönemde yaşanan finansal sömürü hem üretimi baltalamış hem de gelir dağılımını bozarak ülkeyi ekonomik ve sosyal anlamda zora sokmuştur (Balseven ve Önder, 2009: 90-91).

1980'lerin sonlarına doğru dışa açık büyüme modelinde aksaklıklar ve tıkanıklıklar yaşanmış, enflasyonist baskı geleceğe yönelik belirsizliklere neden olmuştur. İç borç faiz ödemeleri kamu bütçesi üzerinde finansal baskı oluşturmuş ve kamu açığı büyümüştür. Neticede iç tasarruflar ekonomik büyümeyi finanse etmekte yetersiz kalmış ve dış finansmana bağlı yeni modele ihtiyaç duyulmuştur. Yeni finansal birikim modelinin özellikleri arasında büyümenin kısa vadeli sermayeye bağımlı olması, iktisadi faaliyetleri finansal spekülasyon ve rantın yönlendirmesi ve bölüşümü rantiyenin düzenlemesi, finans sektörüyle reel sektörün ayrılması, kamu maliyesinin dengesizleşmesi ve iktisat politikalarının kısa dönemli sermaye girişine bağımlılığının getirdiği deformasyon olarak sayılabilir (Mütevellioğlu ve Sönmez, 2009: 29-42).

3.4.2.1.2.1. Finansal Krizler

1980'lerde başlayan ve 1989'da tam konvertibilite kararına ulaşan finansal liberalizasyon süreci, ulusal ekonomiyi uluslararası spekülatif finansal kapitalin çıkar alanına iterek, sıcak para akımına bağımlı bir yapı oluşturmuştur. Bu süreçte denetimsiz kalan uluslararası sermaye hareketleri ulusal ekonominin büyümesini hem reel hem de finansal ekonomi açısından istikrarsızlık yaratarak önlemiştir (Yeldan, 2004: 128). Bu dönemdeki uygulamalar Türkiye'yi 1990 sonrasında büyük krizlerle (1994, 1998, 2000, 2001 ve 2008) baş başa bırakmıştır. Türkiye'de yaşanan krizlerin ortak sebepleri şöyle sıralanabilir (Mangır, 2006: 464):

- Sürdürülemeyen bütçe açıkları,
- Dış borçların artışı,
- Enflasyon artışının getirdiği negatif faiz düzeyi,
- Azalan üretim,
- Ücret düşüşlerine bağlı işsizlik artışı,

- Küreselleşmeyle birlikte oluşan hızlı fon akımları ve
- Bankacılık sisteminde artan açık pozisyonları.

1994 yılında yaşanan krizin en büyük özelliği büyük bir finans sektörü krizi ile ortaya çıkmış olmasıdır. Aynı zamanda 1993 yılında cari işlemler açığı 6.4 milyar dolar seviyesine çıkmıştır. Ücret artışları, iç borçlanma ve seçime yönelik fiyatlama politikasına bağlı olarak yüksek kamu borçları ve bu borçların piyasadan yeterince borçlanılmaması nedeniyle piyasada Türk lirası aşırı artmıştır. Ayrıca 1991 ve 1993 yılına ait ve değişen ticaret koşulları ara mal ihracatını 18 milyar dolara çıkarmıştır. Merkez bankasının tam özerk olmamasıyla beraber hazinenin kısa vadeli finansı için kullanılmasyla yaşanan likidite sorunu ve diğer tüm sorunlar 1994 krizinin yaşanmasına sebep olmuştur. 26 Ocak 1994 yılında devalüasyona gidilmiş ve kur faiz dengesini yeniden dengeleyecek bir programın yapılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Türkiye bu krizin ardından 5 Nisan 1994 yılında aldığı istikrar kararıyla enflasyon oranının düşürülmesi ve bozulan kamu dengelerinin yeniden sağlanmasını amaçlamıştır. Fakat bu kararlar kısa süreli başarı getirmiş, uzun dönemde ekonomide yapısal dönüşümü gerçekleştirmede başarısız kalmıştır (Mangır, 2006: 464-465).

1994 krizi sonrası uygulanan programlarla Kamu İktisadi Teşebbüsleri özelleştirilmiş ve daha sonra bu özelleştirmelerin esas amacının siyasi iktidara yakın kişilere kaynak sağlaması olduğu özelleştirme yolsuzluğu şeklinde ortaya çıkmıştır. Ayrıca kamu açıklarının finansmanı için eğitim ve sağlık gibi kamu harcamalarının azalması parasız olan bu hizmetlerin belli bir bedel karşılığında karşılanması temelini yaygınlaştırarak yolsuzluk ekonomisini besleyen temel unsurlardan biri olmuştur. Türkiye ekonomisinde neoliberal süreçle beraber etikle bağdaşmayan rant kollama, rüşvet ve adam kayırmacılık gibi yolsuzluk türleri kavramsallaşmıştır. 1980 itibariyle ihracat ve yatırım teşvikleri ve bütçe dışı fon sistemi gibi düzenlemeler bürokrasi, siyaset ve iş dünyası arasında ilişkilerin daha ayırmacı ve kayırmacı bir niteliğe dönüşmesiyle önem kazanmıştır. Ayrıca neoliberal politikaların yarattığı yeni tüketim toplumunun harcamaları taksitli satış ve kredi kartlarıyla daha çok artmış ve bu artış televizyon kanallarının artışıyla reklamlar sayesinde özellikle batı tarzı tüketim ekonomisini canlandırmıştır (Öcal, 2008: 100-102).

1997 yılında Asya'da ve 1998 yılında Rusya'da yaşanan krizlerden de Türkiye ekonomisi önemli ölçüde etkilenmiştir. Rusya'daki kriz sırasında Türkiye'den 4,5 milyar dolara yakın sermaye çıkmış ve hisse senetlerinin piyasa değerleri önemli ölçüde değer kaybetmiştir. Kriz sonrası tedbir olarak tüketim harcamaları kısılmış, bu azalma da ekonomik büyümeyi geriletmiştir. Sanayi sektöründe önemli ölçüde üretim azalmış ve imalat sanayi özellikle tekstil-giyim-deri sanayini de geriletmiştir. Asya ülkelerindeki devalüasyon sonucu Türkiye'ye karşı rekabet güçleri artmıştır. Krizin derinleşmesiyle beraber Eximbank'a kaynak aktarılması ve yatırımcıların Eximbank kredilerinden daha fazla yararlandırılmasına yönelik yeni paket hazırlanmıştır. Türkiye Asya ve Rusya krizinin ardından IMF ile yeni bir Stand-by anlaşması imzalamış ve 2000 yılına geldiğinde enflasyonla mücadeleyle yönelik yeni programları yürürlüğe koymuştur (Güloğlu ve Altunoğlu, 2002: 21-22).

1989 yılında uygulanan finansal liberalizasyon süreci merkez bankasının faiz ve döviz kuru politika araçlarını kullanmaktan mahrum bırakmış ve 17. Stand-by anlaşmasıyla net iç varlıklar sıkıştırılmış ve bankaların likidite eksikliğiyle beraber yeni kriz ortaya çıkmıştır. O dönemde özel bankaların yetersiz sermaye yapıları, kredi riskini ölçme ve değerlendirmede gerçeğe uygun davranmamaları ve ortak ve bağlı şirketlerine aşırı kredi kullandırmaları onları daha kırılgan bir hale getirmiştir. IMF'nin onayını alan merkez bankası bu dönemde bankalarına açık piyasa işlemleriyle Türk lirası cinsinden likidite sağlamıştır. Neticede merkez bankası emisyon yoluna giderek net iç varlıklarını artırmıştır. 18 Aralık 2000 tarihli niyet mektubuyla beraber yabancı bankaların Türkiye'deki özel bankalara açtıkları krediler tamamen güvence altına alınmıştır. Bunun yanında yapısal reformlar kapsamında özelleştirme tarihleri de verilmiştir (Mütevellioglu ve Sönmez, 2009: 58-59).

Krizden önce rekabet şartlarına ayak uyduramayan bankalar bir de iyi şekilde yönetilemeyince büyük sorunlar yaşanmıştır. Bu dönemde kamu bankalarının 25 milyar dolar büyüklüğündeki borçlarının kamuya devredilmesiyle piyasalar üzerindeki baskı da iyice artmıştır. Bankaların çektikleri likidite sıkıntısı Interbank piyasalarında faiz artışlarına neden olmuş ve bu durum piyasadaki faizler üzerindeki baskıyı arttırmıştır. Piyasalarda yaşanan tüm olumsuzluklarla birlikte 21 Şubat tarihinde yapılacak olan hazine ihalesinin de yapılamamış olmasıyla kamu bankalarının açıkları kapatılamamıştır. Merkez bankası buradaki sorumluluğunu yerine getirmeyerek sistemin açık vermesine neden olmuş

ve faizler %7500'e kadar yükselmiştir. Bankacılık sistemi ise bu durumdan %2500 düzeyinde faize maruz kalmıştır. Krizlerin Türkiye finans sektörüne yükü 15 milyar dolar civarındadır. Bu sürecin sonunda Türkiye 22 Şubat 2001'de sabit kur sistemini terk edip dalgalı kur sistemine geçmiştir (Mangır, 2006: 469-470).

Bankacılık sektöründe krizler yaşanmasının birçok nedeni vardır. Makro ekonomik dengelerdeki içsel ve dışsal değişkenlik, spekülasyon amaçlı sermaye girişleri, varlık fiyatlarının ani düşüşler yaşaması, vade kur uyumsuzluğu kaynaklı bankacılık sisteminin sorumluluklarının artışı, finansal liberalizasyon uygulamalarının altyapı yetersizliği, aşırı kamu müdahalesi ve krediler üzerinde kontrollerin kaybolması, ekonominin yapısına uygun olmayan döviz kuru rejimleri ve muhasebeleştirme, şeffaflık ve yasal düzenlemelerdeki eksiklikler bu nedenler arasında sayılmaktadır (Korkmaz ve Tay, 2010: 2-3).

Yeldan (2004: 157)'a göre, sonuç itibariyle finansal liberalizasyon süreci, 2000'li yıllara gelindiğinde, özellikle bankacılık kesiminde rantiyer tipi, spekülasyon birikim anlayışının yükselmesine neden olmuş ve bu durum finansal yatırım hesaplarını önemli hale getirmiştir. Türkiye ekonomisi bu şekilde istikrarsızlığa sürüklenerek makro dengeleri, bozulan gelir dağılımı ve ahlaki değerlerini yitirmiş bir kamu bürokrasisinin düzenlemiş olduğu istikrar programıyla krize sürüklenmiştir.

Türkiye 2001 krizi sonrası uluslararası piyasaların etkisiyle bir finansal genişleme ve ucuz kredi olanağına kavuşmuştur. Giderek büyüyen cari işlemler açığı bu dönemde yüksek faizler sayesinde ülkeye spekülasyon amaçlı giren sıcak parayla kapatılmaya çalışılmıştır. Bunu daha sonra şirket birleşmeleri ve özelleştirmeler takip etmiştir (Yeldan, 2009: 17).

1980'li yıllar itibariyle uygulamaya konulan liberalizasyon politikalarıyla beraber tüm dünyada finansal rekabet önemli ölçüde artış göstermiştir. Özellikle ABD ve Avrupa'da yaşanan asimetrik bilgi akışı sonucunda ekonomilerin hızlı büyüme kaydettiği dönemlerde, gayrimenkul fiyatları aşırı artışlar göstermiş ve neticede ABD 2007 Yılı ortalarında mortgage sistemindeki problemlerle yüzleşmiştir. 2008 Eylül ayında ise Lehman Brother's iflas etmiş ve ortaya çıkan küresel kriz tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'yi de sarsmıştır. Özellikle Türkiye ekonomisi reel sektörü ciddi darbe

almıştır. Krizi en ağır yaşayan ülkeler arasında Türkiye özellikle büyüme, işsizlik, dış ticaret hacmi ve gelir dağılımındaki bozulmayla diğer ülkelerden çok daha fazla etkilenmiştir (Korkmaz ve Tay, 2010: 12).

Türkiye’de yaşanan krizlere bakıldığında sorunun iyi bir ekonomik program yaratılmamış olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Aynı zamanda başarılı bir liberalizasyon sürecinin sağlam bir temele oturtularak gerçekleştirilememiş olması, sorunların temelini oluşturmuştur.

3.4.2.2. Neoliberal Yapılanmanın İş Ahlakı Üzerindeki Etkisi

2010 Yolsuzluk Algı Endeksi 178 ülkede kamu sektöründe algılanan yolsuzluk düzeyini ölçmektedir. Buna göre Türkiye 178 ülke arasında 56.sırada yer almıştır. Sonuçlara göre Türkiye’de 2009’dan bugüne Türkiye’de algılanan yolsuzluk oranı değişmemiştir. Bunun sebebinin uygulamada iyileştirmeye yönelik bir adım atılmaması olduğu söylenmektedir.

İGİAD’ın Şubat- Nisan 2008 döneminde, Türkiye’de iş ahlakının uygulanması, yaşanan problemler, iş ahlakının ve yaşanan problemlerin kaynaklarını belirlemeye yönelik yaptıkları çalışmada iş sahibi, yönetici ve çalışanlarla mülakatlar yapılmış ve çok önemli bulgular elde edilmiştir. Buna göre, iş ahlakının kaynağına yönelik olarak, eğitim düzeyinin yüksek olmasıyla beraber aile iş ahlakı edinmede önemli bir role sahiptir. Ayrıca, dini inanç konusunda, eğitim seviyesi düşük olanlar dinin iş ahlakı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu düşünmektedirler. Bunun yanında gelenekler, sosyal çevre, iş çevresi, şirketin yazılı kuralları, medya ve iş kaybetme korkusu, işletmelerde iş ahlakının oluşumu konusunda çok önemli bir yere sahiptir.

Türk yöneticilerin etiğe bakışı, çalışılan pozisyon, departman, işletmede çalışılan yıl sayısı gibi yönetsel faktörler ve işletmenin ömrü, büyüklüğü, endüstri ömrü, uluslararası olma ve olmama gibi organizasyonel faktörlere bağlı olarak çok önemli bir değişiklik göstermemektedir. Türkiye’de iş etiği kavramına ilişkin bir farkındalık oluşmasına rağmen, tam olarak anlaşılabilmiştir. (Ekin ve Tezölmez, 1999: 30-31).

Ekin ve Tezölmez (2009)’in yaptıkları araştırmaya göre ise, Türk yöneticileri arasında önemli ve sık rastlanan etik olmayan davranışlar olarak, çevresel kirlilik yaratma,

içeriden gizli bilgileri sızdırma ve hediye ve rüşvet verme görülmektedir. Daha az önemli görülen ahlaki olmayan davranışlar ise geçerli mazeretler dışında işten sık sık izin alma ve iş saatlerini ihlal etme, gider hesaplarını kötüye kullanma ve rakiplerin bilgilerini öğrenme olarak karşımıza çıkmaktadır Türk yöneticilerin etik olmayan davranışlarına sebep olan faktörler ise kişisel ahlaki davranış kodları, toplumun ahlaki değerleri ve yöneticilerin iş etiğine bakışı olarak sıralanabilir. Burada işletme açısından önemli görülen çıkar grupları ise müşteriler, çalışanlar ve ortaklardır.

Türkiye’de “dürüstlük” ilkesi iş ahlakı açısından önemli bir ilke olarak kabul edilmektedir. Fakat iş ahlakı problemlerine bakıldığında bu ilkenin uygulamada ne kadar işler olduğu düşündürücüdür. İş adamları, yöneticiler ve çalışanlar arasında var olan güvensizlik duygusunun yaygın olması dürüstlüğün ve karşılıklı güvenin önemini bir kez daha vurgulamaktadır. Bunun sağlanabilmesi için, kurumsal ilkelerin daha uygulanır hale gelmesi ve yasal düzenlemelerin daha adil bir şekilde çalışması gerekmektedir. İş ahlakı toplumsal ve ahlaki değerlerden ayrı düşünülemez. Bu anlamda da iş adamlarına, yöneticilere ve bürokratlara rol modelleri olmaları nedeniyle büyük sorumluluklar düşmektedir (İGİAD, 2008: 133).

3.4.2.3. İş Ahlakı Açısından Kurumsal Yönetişime İlişkin Düzenlemeler

Kurumsal yönetişimin ülkelerde önem kazanmasının iki nedeni vardır. Bunlar ekonomik zorunluluklar ve uluslararası alanda yaşanan şirket yolsuzluklarıdır. Uluslararası alanda yaşanan yolsuzluklar ve ekonomik zorunluluklar ülkemizde de kurumsal yönetim uygulamalarına doğrudan etki yapmıştır. Buna sebep olarak, Türk şirket sahipliğinin aile ve büyük grupların elinde olması gösterilebilir. Türkiye’deki bankacılık sistemi bu büyük gruplarla iç içedir ve bu grupların finansman ihtiyaçlarının karşılanması için kurumsal yönetimin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bunlarla birlikte, Türk özel sektörüne aile şirketlerinin egemen olması kurumsal yönetime farklı bir boyut kazandırmıştır. Türkiye benzeri gelişmekte olan ülkelerdeki sermaye birikiminin aile şirketlerinde toplanmış olması, kurumsal yönetim uygulamalarının öncelikle bu aile şirketleri tarafından uygulanması konusunu gündeme getirmektedir (Göçenoğlu ve Girgin, 2005: 75).

Türkiye’de kurumsal yönetişimin hayata geçirilmesine ilişkin düzenlemelerden biri, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)’nın SOX Yasasının hükümlerini, SPK’nın Seri: X No:16

tebliğinde 02.11.2002 tarihinde Seri: X No: 19 Sermaye piyasasında Bağımsız Denetim Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğinde yapılan değişikliklerle uygulamaya geçirmesi olmuştur. Bu tebliğe göre, bağımsız denetim kuruluşları ve bu kuruluşlarda çalışan denetim elemanları ve diğer personel, bağımsız denetim hizmeti verdikleri dönemde bedelli ve bedelsiz olarak; defter tutmak ve buna ilişkin diğer hizmetleri vermek, finansal bilgi sistemi kurma ve geliştirme, işletmecilik, muhasebe, finans ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerde müşavirlik yapma, belge düzenleme ve rapor hazırlama, değerlendirme ve aktüeryal hizmetleri verme, iç denetim destek hizmetleri verme, tahkim ve bilirkişilik yapma ve diğer danışmanlık hizmetlerini yapma faaliyetlerinde bulunamazlar.

Ülkemizde kurumsal yönetimin geliştirilmesine ve uygulanmasına ilişkin olarak SPK da dünyadaki uygulamalara paralel bir yol izlemiştir. Bunun için birçok ülkenin düzenlemeleri incelenmiş ve başta “OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri” olmak üzere, dünyada kabul edilmiş ve tavsiye edilen genel esaslar ile ülkemizin kendi koşulları göz önünde tutularak ilkeler hazırlanmıştır. İlkeler özellikle halka açık şirketler için hazırlanmış olmakla beraber, ilkelerde yer alan prensiplerin kamuda ve özel sektörde faaliyet gösteren diğer anonim şirketler ve kuruluşlar tarafından da uygulama alanı bulabileceği düşünülmektedir. İlkelerde yer alan ana prensipler “uygula, uygulamıyorsan açıkla” prensipleridir. İlkeler dört ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar (SPK, 2003: 4-5);

- Pay sahipleri
- Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık
- Menfaat sahipleri
- Yönetim kurulu.

İlkelerin ilk bölümünde, pay sahiplerin hakları ve elit muamele görmelerine ilişkin prensipler yer almaktadır. Bu bölümde, pay sahiplerinin ilgi alma ve inceleme hakkına, genel kurula katılım ve oy verme hakkına, kar payı alma hakkına ve azınlık haklarına geniş yer verilmektedir.

İkinci bölümde, kamunun aydınlatılması ve şeffaflık kavramlarına ilişkin, şirketlerin pay sahiplerine yönelik olarak bilgilendirme politikası kuralları oluşturmaları ve bu kurallar bütününe sadık kalarak kamuyu aydınlatmaya yönelik prensipler belirlenmiştir.

Ayrıca periyodik mali tablolar, dünyadaki güncel gelişmeler takip edilerek ve ülkemiz koşulları göz önünde bulundurularak standarda bağlanmıştır.

Üçüncü bölümde, şirket ile menfaat sahipleri (işletmenin hedeflerine ulaşmasında ve faaliyetlerinde herhangi bir ilgisi olan kimse, kurum veya çıkar grubu) arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine ilişkin prensipler yer almaktadır.

Dördüncü bölümde ise, yönetim görev ve sorumlulukları, faaliyetleri ve fonksiyonu, oluşumu ve yönetim kuruluna sağlanan mali haklarla faaliyetlerinde yardımcı olmak üzere kurulacak komitelere ve yöneticilere ilişkin prensipler yer almaktadır.

Kurumsal yönetim ilkeleri oluşturulurken her ülkenin yapısal koşullarına bağlı olarak farklı özellikler gösterdiğine değinildi. Türkiye’deki yapısal koşullara bakıldığında, yatırımcıların yeterince bilinçli olmadıkları da göz önünde bulundurulduğunda, ilkelere kamuyu aydınlatma ve şeffaflık ilkesinin göze çarpması doğal karşılanmaktadır (İpek, 2009: 47).

Kurumsal yönetimin ülkemizde uygulama alanı bulmasına ilişkin düzenlemelerden biri de TÜSİAD tarafından Kurumsal Yönetim Çalışma Grubu kurularak, “Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi” başlıklı rapor hazırlanmış ve Aralık 2002 tarihinde yayımlanmıştır. TÜSİAD, Türkiye’nin içinde bulunduğu yeniden yapılanma sürecinde, Türk şirketlerinin dünya piyasalarında hak ettikleri yeri alması amacıyla “kurumsal yönetim ilkeleri”nin hayata geçirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır. Ülke refahının ancak kurumların iyi yönetilmesiyle sağlanabileceğini savunan TÜSİAD, dünya piyasalarında rekabet koşullarının yaratılması açısından özel sektör şirketlerinin şeffaflık, hesap verebilirlik, adillik ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde yapılanmaları gerektiğinin önemini ele almak amacıyla bu çalışmayı yapmıştır (TÜSİAD, 2002: 10-11).

Türkiye Bankalar Birliği’nde faaliyet gösteren “Basel Bankacılık Gözetim Komitesi” tarafından da “Bankalarda Kurumsal Yönetim” raporu hazırlanmış ve Eylül 1999 tarihinde yürürlüğe konmuştur (www.tbb.org.tr). Bunun yanında İMKB ile yürütülen çalışmalarla, kurumsal yönetim ilkelerinde yer alan prensipleri uygulayan şirketlere yönelik olarak İMKB tarafından kurumsal yönetim endeksi adıyla da yeni bir endeks oluşturulmuştur (Uyar, 2009: 179).

Türkiye’de iş ahlakının gelişimi konusunda sivil toplum kuruluşlarına da önemli sorumluluklar düşmektedir. TÜGİAD’ın İş Ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakı’na Yönelik Tutumlar adlı raporu, Türkiye’nin en büyük 500 firmasında çalışan 156 yöneticinin iş etiği konusundaki değerlerine ilişkin önemli bilgiler içermektedir. Bu çalışmaya göre yöneticilerin %46’sı iş ahlakının Türk İş dünyası için önemine vurgu yapmaktadır (Ekin ve Tezölmez, 1999: 17). Bunun dışında örneğin bu kuruluşlardan TÜSİAD iş yaşamında “güven” unsurunun daha yaygın ve uygulanabilir hale gelmesi gerektiğini düşünmektedir. Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER) değerlerini tutarlı olma, şeffaf olma, adil davranma, cesur bir liderliğe sahip olma hesap verebilmenin önemi üzerine oturtmuştur. Bu anlamda Türkiye’nin daha yaşanabilir olması için toplumun da etik olması gerektiği vizyonunu benimsemiştir. Bunun yanında KALDER de çağdaş kalite felsefesinin ülkemizde yaygınlaşmasını amaçlayarak birçok projeye imza atmıştır. Bunun yanında TÜRMOB doğruluk, bağımsızlık ve tarafsızlık ilkeleri üzerine kurduğu “meslek ahlak kuralları ile ilgili mecburi meslek karar” nı hazırlayarak, iş ahlakı açısından önemli bir adım atmıştır (TÜSİAD, 2009: 71-74)

SONUÇ

Yirminci yüzyılın özellikle son yirmi yılına damgasını vuran neoliberalizm dönemi, kapitalizmin yeniden örgütlenerek uygulamaya konulmuş halidir. Temel mantığı piyasaların ve sermayenin serbestleştirilmesi ve devleti etkisizleştirmek olan neoliberalizm, kapitalizmin 2. Dünya savaşıdan 1970 öncesi döneme kadar uygulanma şekli olan Keynesçi politikalarla tamamen farklı uygulamalara sahiptir. Keynesçi politikaların düzenlemiş olduğu pazar ekonomisi ve “devletin görünen elini piyasanın görünmez eline ikame eden” yaklaşımı refah devleti kavramını yaygınlaştırmış ve devleti ekonomide etkin bir hale getirmiştir. Bu çerçevede 1970’li yılların sonuna kadar ülkelerde uygulamaya konulan ekonomi politikalarının ortak özelliği piyasalara müdahale olmuştur. Fakat uygulanan politikalar neticesinde yaşanan ödemeler dengesi krizleri, kar oranlarının düşmesi ve büyümenin yavaşlaması gibi yapısal sorunlar yeni politikalar oluşturulmasını gerekli kılmıştır. İşte neoliberalizm bu zemin üzerine uygulamaya konulmuştur.

Neoliberal hegemonya, uygulanma alanları itibariyle kendisini daha çok ekonomi alanında göstermektedir. Bu alanda küreselleşmeyle beraber deregülasyon politikalarının uygulanması, finansal piyasaların bütünleşmesi, sermayenin liberalizasyonu, devletin karar alma ve denetleme gücünün kısıtlanması ve özel sektörün artan rolüyle beraber iş dünyasındaki yolsuzluklar çeşitlenmiş ve yapısal bir niteliğe kavuşmuşlardır. Öyle ki, rüşvet, adam kayırmacılık, kaçakçılık, haksız rekabet gibi iş ahlakına uymayan davranışlar daha mikro yolsuzluklar olarak görülmeye başlanmıştır. Buna karşılık finansal raporların gerçeğe aykırı düzenlenmesi, bu raporlarla kamuoyunu yanıltarak hisse senedi fiyatlarını artırıp yatırımcıları yatırıma yönlendirme ve bundan haksız kazançlar sağlama, bağımsız denetçilerle çıkar ilişkilerinin kurulması, yöneticilerin ücret adı altında zimmetlerine para geçirmesi gibi etik olmayan davranışlar geniş uygulama alanları bulmuşlardır.

Neoliberalizm, devleti piyasadaki tüm olumsuzlukların önemli bir aktörü olarak görmektedir. Ona göre etkin devlet girişimciliğin ve serbest rekabetin önünü tıkamakta ve toplumu kendi iç dinamikleriyle baş başa bırakmayarak krizlere neden olmaktadır. Neoliberal dönemle birlikte finans ekonomisi ekonomiye hakim bir duruma gelmiştir. Bu gelişmeyle neoliberal politikalar finansal faaliyetlerin alanını daraltan tüm ulusal ve uluslararası düzenlemelerin kaldırılmasından ve düzenleyici kurumların yetkilerinin kısıtlanmasından yanadır. Günümüzün düzenleyici kurumlarından devletin yetkilerinin

kısıtlanması ise işletmeler açısından hayati öneme sahip olan denetim mekanizmasında bazı boşlukların oluşmasına neden olmuştur. İşletmelerin finansal raporlarının düzenlenmesi aşamasında önemli role sahip bağımsız denetçilerin, danışmanlık faaliyetlerinin büyük bir gelir kaynağı haline gelmesi, denetçilerle şirketlerin ahbab-çavuş ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Bu yolla işletmelerin bilançoları, borçların önemli bir kısmını yansıtmayacak şekilde düzenlenerek büyük kazançlar sağlanmış ve ilişkiler tamamen çıkar ilişkisine dönüşmüştür. Bu ilişkiler ağı ise, ahlaki olmayan eylemleri kurumsal bir yapıya kavuşturmuştur.

Tüm bu etik ihlalleriyle birlikte, uluslararası entegrasyonun önem kazanması, finans piyasalarında risklerin artması ve toplumun işletmelere yönelik beklentilerinin artmasına karşı bir mekanizma olarak “Kurumsal Yönetişim”in önemi artmıştır. Kurumsal yönetişim etkin bir uygulamayla şirketin sadece yönetim kalitesini arttırmakla kalmamakta, hesap verebilir, şeffaf, adil ve sorumlu bir şirket olmalarını da sağlamaktadır. Kurumsal yönetişimin uygulamaya konulmasıyla şirketlerin şeffaflığı sağlanırken aynı zamanda denetimi de kolaylaşmaktadır. Kurumsal yönetişimin temel amacı, özellikle etik kurallarına uyumun sağlanmasıdır. İlkelerin bir şekilde uygulamaya konulmasıyla, hem yöneticilerin kişisel çıkarlarına yönelik eylemlerinin önüne geçilebilecek, hem de şirketin kamuoyu güveni sağlanacaktır.

Kurumsal yönetişim, özellikle 1990 sonrası özel sektörün gelişmeye başlaması ve şirket sayılarının yükselmesiyle önemini artırmıştır. Bununla birlikte, 2000’li yıllara gelindiğinde yaşanan şirket skandalları kurumsal yönetişim uygulamalarının yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. Bunun en güzel örneğini ise bir zamanlar ABD’nin enerji devi olarak bilinen ve önemli ekonomi dergilerinden Financial Times’ın 2000 yılında “yılın en iyi şirketi” ödülüne layık gördüğü Enron göstermektedir. Enron, kurumsal yönetişim ilkelerinin uygulanma aşamasındaki başarısızlığı ortaya koyan bir örnek teşkil etmektedir. Enron’un 2001 yılında bir skandala imza atmasının ardındaki gerçekler, ancak neoliberalizmin deregülasyon uygulamalarının tatbikiyle oluşan denetim boşluklarıyla açıklanabilmiştir. Finansal tablolarla oynanarak şirketin olduğundan daha karlı gösterilmesi ve bu süreçte beraber çalıştığı bağımsız denetim şirketinden yardım alınması, şirket hisselerini borsada bir balon gibi şişirmiştir. Öyle ki, şirketin piyasa değerinin 70 milyar\$ görünmesi sağlanmıştır. Fakat, 2001 yılının ilk yarısında balon patlamadan önce, Enron hisselerinin herbiri 80\$’dan satılırken, balonun patlaması ve şirketin iflasıyla hisse

fiyatları 0,20\$'a kadar düşmüştür. Patlak veren şirket skandalları sadece Enron'la sınırlı kalmamıştır. Amerika'da WorldCom, Xerox gibi önemli daha birçok önemli şirkette ve Avrupa'da Parmalat, Royal Ahold gibi şirketlerde de kurumsal yönetim uygulamalarının boşluğundan kaynaklanan skandallar olmuştur.

Özellikle Amerika ve Avrupa'daki skandallar neticesinde ortaya çıkan etkin kurumsal yönetim gereksinimi sonucu, 2002 yılında ABD'de çok kapsamlı bir düzenleme olan Sarbanes Oxley (SOX) yasası çıkarılmıştır. Yasanın amacı, etik iş prensiplerinin benimsenmesini sağlayarak, şirketleri daha şeffaf ve güvenilir kurumlar haline getirmektir. SOX'la ilgili, Avrupa gibi gelişmiş ülkelerde ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde de birçok düzenlemelere yer verilmiştir.

Her ne kadar Kurumsal yönetimdeki bazı boşluklar SOX yasasıyla giderilmeye çalışılmışsa da, 2008 yılında ABD'de ortaya çıkan ve tüm dünyada etkisini hissettiren mortgage kriziyle birlikte, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulamada hala yetersiz kaldığı anlaşılmış bulunmaktadır. Yaşanan skandallar ve krizlerle, kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanabilirliğinin tekrar sorgulanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu durum ise kurumsal yönetimde reform yapılması gerekliliğini kaçınılmaz hale getirmiştir.

Kurumsal yönetim ilkeleri her ne kadar ABD, Avrupa gibi gelişmiş ülkelerde ve Türkiye, Çin gibi gelişmekte olan ülkelerde önemini ortaya koymuşsa da, her ülkenin yapısal farklılıkları nedeniyle bu ilkelere farklı cevaplar vermesi, uygulama aşamasında bazı başarısızlıkları da beraberinde getirmektedir. Ülkeler arasındaki ortak nokta ise, kurumsal yönetimin her ülke için gerekli olduğu ve etkin bir şekilde uygulanması gerekliliğidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akarsu, Bedia (1970), **Ahlak Öğretileri-1. Mutluluk Ahlakı**, 2. Baskı, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları No:1144.

Akçay, Hamit (2009), “Musevilik ve Ahlakı”, www.cemaat.com/MUSEVİLİK-VE-AHLAKI, (12.12.2009)

Akgemici, Tahir ve Özgener, Şevki (2002), “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, **SÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayını.**

Akkurt, Suna (2006), **Tanah’ta Yahudi Dini Hayatına Yönelik Eleştiriler**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aktan, Coşkun Can (1995), “Klasik Liberalizm, Neoliberalizm ve Libertarianizm”, *Amme İdaresi Dergisi*, 28 (1), 4-32.

----- (1999), “İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Kavramı”, www.canaktan.org (12.11.2010).

Akyüz, Abdullah (2002), “Enron Skandalı ve Sermaye Piyasaları”, **Global Gündem**, 17 (193), 7-17.

Arestis, Philip ve Sawyer, Malcolm (2007), “Neoliberalizm ve Üçüncü Yol”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm** içinde (293-305), Yordam Kitap.

Arslan Mahmut (2001a), **İş ve Meslek Ahlakı**, Ankara: Nobel Yayınları.

----- (2001b), “The Work Ethic Values of Protestant, British, Cathlic Irish and Muslim Turkish Managers”, **Journal of Business Ethics**, 31, 321-339.

Arslanoğlu, İbrahim (1996), “Kutadgu Bilig’de Eğitim Bilim Ve akıl”, **Yeni Forum Dergisi**, Aralık, 43-48.

Asgary, Nader ve Mitschow, Mark C. (2002), “Toward A Model For International Business Ethics”, **Journal of Business Ethics**, 36, 239-246.

Aydemir, Muzaffer (t.y.), “Kutsal Metinlerde İş Ahlakı: Kuran-ı Kerim Örneği”, idc.sdu.edu.tr, (09.09.2010).

Bakirov, Ruslan (2005), **İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayrak, Sebahat (2001), **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Beta Yayınları.

Balseven, Hale ve Önder, İzzettin (2009), “Türkiye’de Kamu Kesiminde Neoliberal Dönüşüm”, Nergis Mütevellioğlu (Ed.), Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm, Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Bekçioğlu, Selim ve Güngör Ak, Bihder (2005), “İyi Yönetişim”, Ramazan Aktaş ve diğerleri (Ed.), **Kurumsal Yönetim**, (282-292), Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.

Benhabib, Seyla (1992), **Situating The Self: Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics**, London: Routledge.

----- (1999), **Modernizm, Evrensellik ve Birey**, (Çev. Mehmet Küçük), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Beschorner, Thomas (2006), “Ethical Theory and Business Practices: The Case of Discourse Ethics”, **Journal of Business Ethics**, 66, 127-139.

Bıyıklı, Yaşar (2000), **Ahilik**, Trabzon: TESOB Yayınları No:5.

Bolat, Tamer ve Seymen, Oya Aytemiz (2003), “Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde “Dönüşümcü Liderlik Tarzı”nın Etkileri Üzerine Bir değerlendirme”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 59-85.

- Boratav, Korkut (2006), **Türkiye’de Devletçilik**, 2.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Bulut, Halil İ. (2009), “Kurumsal Yönetim ve Finansal Medya”, Kıymet Tunca Çalıyurt (Ed.), 1. Ulusal Kurumsal Yönetim, Yolsuzluk, Etik ve Sosyal Sorumluluk Konferansı, (85-111).
- Celani, Claudio (2004), “The Story Behind Parmalat’s Bankruptcy”, **Executive Intelligence Review**.
- CFA (2007), **China Corporate Governance Survey**, CFA Institute, 1-17.
- Chen, Jun Shi (2009), “What Can We Learn From The 2008 Melamine Crisis in China?”, **Biomedical and Environmental Science**, 22, 109-111.
- Cheung, Yan Leung ve diğerleri (2010), “Corporate Governance in China”, **European Financial Management**, 16 (1), 94-123.
- Clement, Ronald W. (2006), “Just How Unethical is American Business ethics?”, **Science and Direct Indiana University Business Horizons**, 49, 313-327.
- Coşkun, Mihriban ve diğerleri (2005), “Aile Şirketlerinde Kurumsal Yönetim ve Finansal Performans İlişkisi: Halka Açık Bir Aile Şirketi Üzerine Uygulama Çalışması”, Ramazan Aktaş ve diğerleri (Ed.), **Kurumsal Yönetim**, (394-407), Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Crane, Andrew ve Matten, Dirk (2004), **A European Perspective**, New York: Oxford University Press.
- Çağatay, Neşet (1989), **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Çalışkan, Yaşar ve İkiz, M. Lütfi (2001), **Kültür Sanat ve Medeniyetimizde Ahilik**, 2. Baskı, TC Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Çaylak, Adem (2009), “Özgürleşime Giden Yolda Bir Dönüm Noktası: Jurgen Habermas”, www.kafkaskamu.org (12.06.2009).

- Çelik, Mukaddes ve diğerleri (2005), “Bankalarda Kurumsal yönetim ve Bir Uygulama”, Ramazan Aktaş ve diğerleri (Ed.), **Kurumsal Yönetim**, (155-161), Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Çımrın, Füsün Kökalan (2009), “Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine”, **Muğla Üniversitesi İİBF Dergisi**, (23),
- Çıtak, Nermin (2009), “Uluslararası Şirket Skandalları Sonrasında Alınan Önlemlerin Hile Eylemine Etkilerinin İncelenmesi”, Kıymet Tunca Çalıyurt (Ed.), 1. Ulusal Kurumsal Yönetim, Yolsuzluk, Etik ve Sosyal Sorumluluk Konferansı, (195-223).
- Çiftçi, Hakkı (2005), “ Türkiye’de ve Bazı Ülkelerde Yönetişime Uygun Yapılanmanın Gereklere Üzerine Bir Araştırma”, Ramazan Aktaş ve diğerleri (Ed.), **Kurumsal Yönetim**, (187-215), Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Dağdelen, İlhan (2004), “Liberalizasyon”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 1-60.
- Daşcıoğlu, Kemal (t.y.), “Osmanlı Döneminde Rüşvet ve Sahtekarlık Suçları ve Bunlara Verilen Cezalar Üzerine Bazı Belgeler”, **Sayıştay Dergisi**, 59, 119-124.
- Demir, Galip (2001), “Ahilik ve Yükselen Değerler”, **Görüş Dergisi**, Ocak, 76-82.
- Demir, Ömer (2003), **İktisat ve Ahlak**, Liberte Yayınları.
- Demircan, Aslan Savaş (2007), **Sarbanes Oxley (2002) Yasası ve Bağımsız Denetime Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirpolat, Anzavur ve Akça, Gürsoy (2004), “Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları”, **SÜ Türkiyat Araştırma Dergisi**, 15, 355-376.
- Derman, Güler Manisalı (2004), “Uluslararası Finansal Raporlama Standartlarının Kurumsal Yönetim Üzerinde Etkileri”, www.cgscenter.org, (05.10.2004).
- Dikkaya, Mehmet ve Deniz Fatih (2006), “Ekonomik Küreselleşmenin Yol Açtığı Problemler: Teorik Bir Bakış”, **ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 2 (3), 171-173.

- Dinler, Arzu Meltem (2009), “Kurumsal Yönetişim”, **Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, 5 (2), 1-7.
- Duckett, Jane (2001), “Bureaucrats in Business, Chinese Style: The Lessons of Market Reform and State Entrepreneurialism in The People’s Republic of China”, **World Development**, 29 (1), 23-37.
- Duman, Mehmet Zeki (2011), “Neoliberal Küreselleşmenin Zaferi”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8 (1).
- Dumenil, Gerard ve Levy, Dominique (2007), “Neoliberal Karşı Devrim”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm içinde** (25-41), Yordam Kitap.
- Ege, İlhan ve Yılmaz, Aylın (2005), “Finansal Krizler ve Kurumsal Yönetim Uygulamaları İlişkisi: Türkiye ve Dünya Uygulamaları Analizi”, Ramazan Aktaş ve diğerleri (Ed.), **Kurumsal Yönetim**, (80-95), Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Ekin, M.G. Serap (Atakan) ve Tezölmez, S. Hande (1999), “Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender”, **Journal of Business Ethics**, 18, 17-34.
- Elmalı, Osman (2004), “Bazı Tanrısız Dinler Örneklemesiyle Etik Yaptırım Üzerine”, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 3 (1), 183-191.
- Enderle, Georges (1996), “Focus: A Comparison of Busiess Ethics in North America and Continental Europe”, **A European Review**, 5 (1), 33-46.
- Faure, Guy Olivier ve Fang, Tony (2008), “Changing Chinese Values: Keeping up with Paradoxes”, **Science and Direct International Business Review**, 17, 194-207.
- Fromm, Erich (1995), **Erdem ve Mutluluk**, (Çev. Ayda Yörükán), 3. Baskı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- Gelici, Musa (2007), **Protestan İş Ahlakı ile Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gilbert, Larry (1999), “ International Business Ethics in Western Europe Nova Eastern University”, **International Conference Academy of Business Administrative Science**, 2-11.
- Göcenoglu, Ceyhun ve Girgin, Zeynep (2005), “Kurumsal Yönetişimin Türkiye’deki Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına Olan Etkileri”, Ramazan Aktaş ve diğerleri (Ed.), **Kurumsal Yönetim**, (72-80), Ankara: TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi.
- Göçen, Ceren Ayça (2010), “Kurumsal Yönetim, İç Kontrol ve Bağımsız Denetim: Parmalat Vakası”, **Mali Çözüm Dergisi**, 97, 107-126.
- Gökalp, Füsün (2005), “Genel Hatları İle Sarbanes Oxley Kanunu ve Türkiye’deki Şirketlere Etkisi”, **Muhasebe-Finansman Araştırma ve Uygulama Dergisi**, 5 (14), 107-115.
- Gustafson, Andrew (2000), “Making Sense of Postmodern Business Ethics”, **Business Ethics Quarterly**, 10 (3), 645-658.
- Güloğlu, Bülent ve Altunoğlu Ender (2002), “Finansal Serbestleşme Politikaları ve Finansal Krizler: Latin Amerika, Meksika, Asya ve Türkiye Krizleri”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:27**, 1-29.
- Günay, Nasuh (1998), “Dinlerin Küresel Barışa Katkıları”, **Türkiye Dinler Tarihi Araştırmaları Sempozyumu**, Ankara.
- Hasdemir, İsmail (2006), **Sosyolojik Bakış Açısıyla Yolsuzluk Olgusu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hefner, Rober W. (2006), “Islamic Economics and Global Capitalism”, **Transaction Social Science and Modern Society Journal**, 44 (1), 16-22.

Hızlıalp Fikret (2003), “Tao ve Konfüçyüs Felsefeleri Taoizm –Konfüçyanizm”, <http://www.historicalsense.com/Archieve/tao-confuc-2.htm> (10.04.2011).

Ip, Po Keung (2009), “The Challenge of Developing A Business Ethics in China”, **Journal of Business Ethics**, 88, 211-224.

İpek, Ahmet Gençer (2009), **Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Türkiye’de Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Örnek Olaylarla İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İgiad (2008), **İgiad 2008 İş Ahlakı Raporu**, İgiad Yayınları:9 Raporları:2.

İnsel, Ahmet (2005), **Neoliberalizm Hegemonyanın Yeni Dili**, 2.Baskı, İstanbul: Birikim Yayınları.

İvgin, Hayrettin (1999), “Ahilerde Ahlakı Değerler ve Bunların Ticarete Uygulanması”, 1. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyum Bildirileri Kitabı, (71-75), Kültür Bakanlığı Yayınları.

Kapu, Hüsnü (1996), **İş Ahlakı ve Japon İşletme Geleneğindeki Yeri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kapu, Hüsnü ve Aybas, Meryem (2009), “Yahudi, Hristiyan ve İslam Geleneklerinde İş Ahlakına Bakış: Karşılaştırmalı bir Yaklaşım”, **Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi**, 23 (1), 73-94.

Karabıçak, Mevlüt (2000), “Türkiye’de Ekonomik İstikrarsızlığın Tarihsel Gelişim Süreci”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Yayını**, 5 (2), 49-65.

Karaosmanoğlu, Yakup Kadri (2003), **Ankara**, 16. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.

Karasoy, Yakup (2003), “Ahi Kelimesi ve Türk Kültüründe Ahilik”, **SÜ Türkiyat Araştırma Dergisi**, 14, 1-15.

Keleş, Erdoğan (2005), “Tanzimat Dönemi’nde Rüşvetin Önlenmesi için Yapılan Düzenlemeler (1839-1858)”, **Ankara Üni. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Tarih Bölümü Tarih Araştırmaları Dergisi**, 24 (38), 259-280.

- Kınran, Şükriye Burcu (2006), **İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri**, Düzeltilmiş Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kızıltan, Alaattin (t.y.), “Tek Kutuplu Bir Dünyada Çin Halk Cumhuriyeti’nin “Süpergüç” Olabilirliği”, **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, 5 (1), 45-66.
- Korkmaz, Esfender ve Tay, Arzu (2010), “Küresel Kriz, Türkiye’ye Etkileri ve Çözüm Önerileri”, www.esfenderkorkmaz.com, (28.10.2010).
- Kozlu, Emre (2004), “Dünyada Bankacılık: Parmalat Skandalının Finans Dünyasında Bırakacağı İzler”, **Garanti dergisi**, Ocak.
- Köse, Ömer (2003), “Küreselleşme Sürecinde Devletin Yapısal ve İşlevsel Dönüşümü”, **Sayıştay Dergisi**, (49), 1-44.
- Kulik, Brian W. (2005), “Agency Theory, Reasoning and Culture at Enron: In Search of A Solution”, **Journal of Business Ethics**, 59, 347-360.
- Kurtuluş, Berrak (2001), “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, Sosyal Siyaset Konferansları 50. Kitap, 738-759.
- Lu, Xiaohe (2009), “A Chinese Perspective: Business Ethics in Chinese Now and in The Future”, **Journal of Business Ethics**, 86, 451-461.
- Luijk, Henk J.L. Van (1997), “Business Ethics in Western and Northern Europe: A Search for Effective Alliances”, **Journal of Business Ethics**, 16, 1579-1587.
- Luo, Vadong (2008), “The Changing Chinese Culture and Business Behavior: The Perspective of interwinement between guanxi and Corruption”, **Science and Direct International Business Review**, 17, 188-193.
- Mac Evan, Arthur (2007), “Neoliberalizm ve Demokrasi: Piyasa İktidarı Karşı Demokratik İktidar”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm** içinde (282-293), Yordam Kitap.

- Mac Gregor, Susanne (2007), “Refah Devleti ve Neoliberalizm”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm** içinde (236-248), Yordam Kitap.
- Maier, Mark (1997), “Gender Equity, Organizational Transformation and Challenger”, **Journal of Business Ethics**, 16, 943-962.
- Mangır, Fatih (2006), “Finansal Deregülasyonun (1989-2001) Türkiye Ekonomisi Üzerine Etkileri: Kasım 2000 ve Şubat 2001 Krizleri”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 16, 459-472.
- Mc Namara, Carter (2003), “Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers”, www.aytcollege.org, (10.10.2010).
- Melis, Andrea (2005), “Corporate Governance Failures: To What Extent Is Parmalat A Particularly Italian Case?”, **Corporate Governance**, 13 (4), 478-488.
- Menteş, Ahmet (2009), **Kurumsal Yönetişim ve Türkiye Analizi**, Yayın No:135, İstanbul: Derin Yayınları.
- Metiner, Bülent (2006), **Kurumsal Yönetim İlkeleri Doğrultusunda Halka Açık Şirketlerde İdeal Yönetim Kurulu Yapılanması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü.
- Milios, John (2007), “Neoliberal Hegemonyanın Bir Aracı Olarak Avrupa Bütünleşmesi”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm** içinde (339-350), Yordam Kitap.
- Munck, Ronaldo (2007), “Neoliberalizm ve Siyaset, Neoliberalizmin Siyaseti”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm** içinde (106-123), Yordam Kitap.
- Mütevelliöğlu, Nergis ve Sönmez, Sinan (2009), **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Nasr, Seyyid Hüseyin (2004), **Modern Dünyada Geleneksel İslam**, İstanbul: İnsan Yayınları.
- Nee, Victor ve diğerleri (2007), “Developmental State and Corporate Governance in China”, **Management and Organization Review**, 3 (1), 19-53.
- OECD (2004), **OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri**, www.oecd.org (10.04.2011).
- Ongan, Nilgün Tunçcan (2008), “İslam Ekonomisinde Bölüşüm”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 4, 213-238.
- Orwig, Sarah Forbes (2002), “Business Ethics and The Protestant Spirit: How Norman Vincent Peale Shaped The Religious Values of American Business Leaders”, **Journal of Business Ethics**, 38, 81-89.
- Öcal, Nilay (2008), **Neo-Liberal Birikim Modelinde Yolsuzluk Ekonomisi: Türkiye Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öktem, Ülker (2007), “Kant Ahlakı”, **Ankara Üniversitesi Yayınları**, 18 (0), 11-22.
- Özer, Akif (2005), “Ekonomi, Siyaset ve Yönetimin Yeniden Yapılandırılması Üzerine “, **Kamu-İş**, 8 (3).
- Özdemir, Süleyman (2009), “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, Sabri Orman ve Zeki Parlak (Ed.), **İşletmelerde İş Etiği** içinde (301-336), Sosyal Yayınları.
- Özgener, Şevki (2004), **İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım**, 1.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özsemerci, Kemal (2003), “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri”, **Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi-27**, Ekim.
- Öztürk, Nurettin (2002), “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 7, 1-12.

- Öztürk, Ali Osman (2009), "Dünya'da İş Ahlakı Uygulamaları ve Vak'a Örnekleri", Sabri Orman ve Zeki Parlak (Ed.), **İşletmelerde İş Etiği** içinde (338-360), Sosyal Yayınları.
- Öztürk, Nursel (t.y.), "Özelleştirme", [www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/özelleştirme](http://www.ydk.gov.tr/egitim_notlari/ozelleştirme) (20.04.2011).
- Palazzo, Bettina (2002), "U.S.-American and German Business Ethics: An Intercultural Comparison", **Journal of Business Ethics**, 41, 195-216.
- Pamir, Aybars (2003), "Türklerin Geleneksel Dini Şamanizm'in Orta Asya Eski Türk Kamu Hukuku'na Etkisi", **Ankara Üniversitesi Yayını**, 52 (4), 155-183.
- Pava, Moses L. (1998), "The Substance of Jewish Business Ethics", **Journal of Business Ethics**, 17, 603-618.
- Perşembe, Ali (15.03.2008), "Avrupa'da Kurumsal Yönetişim", **Dünya Gazetesi**.
- Polat, Gürkan (2006), **Hisse Senetleri Borsaya Kote Edilmiş Şirketlerde Kurumsal Yönetim Kapsamında Bağımsız Denetim**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü.
- Polatlı, Ahmet (2009), "Taoizm", <http://www.makaleler.com/bilim-makaleleri/taoizm.htm> (10.04.2011).
- Poyraz, Orhan (1993), "Ahi Örgütleri", **1. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyum Bildirileri Kitabı**, (139-144), Kültür Bakanlığı Yayınları.
- RAND CORPORATION (2008), **The Evolution of Corporate Governance in China**, www.rand.org.
- Rice, Gillian (1999), "Islamic Ethics and The Implications for Business", **Journal of Business Ethics**, 18, 345-358).
- Ryan, Lori Verstegen (2006), "Business Ethics and Corporate Governance in North America", G.J. Deon Rossouw ve Alejo Jose G. Sison (Ed.), **Global Perspectives on Ethics of Corporate Governance** içinde (187-220), Palgra Macmillan.

- Shaw, William H. (1991), **Business Ethics**, California: Wadsworth Publishing Co.
- Stiglitz, Joseph E. (2004), **90'ların Yükselişi**, (Çev. Aytül Özer ve Barış Güven), 1.Baskı, Global Yayın Ajansı.
- Sermaye Piyasası Kurulu (2003), **Kurumsal Yönetim İlkeleri**, Temmuz 2003.
- Sezgül, İbrahim (2009), “Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Etik”, **TUBAV Bilim Dergisi**, 2 (4), 504-509.
- Süer, Ayça Zeynep (2004), “Profesyonel Muhasebe Mesleğinde Enron Skandalı ve Sonrası Gelişmeler”, **6.Muhasebe Denetimi Sempozyumu**, İstanbul, archieive.ismmmo.org.tr/docs/sempozyum/ (10.04.2011).
- Şen, Ali (2005), “Washington Konsensüs ve Gelişmekte Olan Ülke orunları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Yayını**, 10 (2), 181-200.
- Şengür, Evren Dilek (2005), **İşletmelerde Denetim Fonksiyonu ve Örnek Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, Mevlüdiye (2005), “Çin Halk Cumhuriyeti'nin Dünya Ticaret Örgütüne (WTO) Üyeliğinin Ekonomik Etkileri ve Çin'in Geleceğine İlişkin Senaryolar”, **Yönetim ve Ekonomi**, 12 (2).
- Tabakoğlu, Ahmet (2005a), “Gayb İnancının Ekonomik Hayata Yansımaları”, **Toplu Makaleler-2**, (13-29), İstanbul: İslam İktisadı Kitabevi.
- (2005b), “Hz. Peygamber'in Hadislerinde İktisadi Mesele”, **Toplu Makaleler-2**, (105-114), İstanbul: İslam İktisadı Kitabevi.
- (2005c), “Kapitalist Toplum ile İslam Toplumu Arasında Bir Karşılaştırma”, **Toplu Makaleler-2**, (266-273), İstanbul: İslam İktisadı Kitabevi.
- Tağraf, Hasan (2002), “Küreselleşme Süreci ve Çok Uluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi”, **C.Ü. İİBF Dergisi**, 3 (2).

- Tek, Murat ve Reyhanoğlu, Metin (2004), “Etikten Etikete “İşletmelerde Çevresel Etik: Söylem- Eylem Farklılaşması”, **Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 6 (3), 205-229.
- Tekin, Ali Güner (2003), “Kurumsal Yönetişim (Corporate Governance), Kuvvetler Ayrılığı İlkesi ve Denetimden Sorumlu Komiteler”, **Ekonomistler Bülteni**.
- Toporowski, Jan (2007), “Parasal Uygulamanın Tanıdık Sığınağı: Neoliberal Uluslararası Para ve Finans Rüyası”, Alfredo aad Filho ve Deborah Johnston (Ed.), (Çev. Şeyda Başlı ve Tuncel Öncel), **Neoliberalizm** içinde (179-191), Yordam Kitap.
- Torlak, Ömer (2003), **Pazarlama Ahlakı**, 2.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Torun, İşhak (2002), “Kapitalizmin Zorunlu Şartı “Protestan Ahlak””, **Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi**, 3 (2), 89-98.
- Tsalikis, John ve Lassar, W. (2009), “Measuring Consumer Perceptions of Business Ethical Behaviour i Two Muslim Countries”, **Journal of Business Ethics**, 89 (1), 91-98.
- Turgut, Müge (2010), **Neoliberal İktisat Politikalarının Kriz Oluşumuna Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tüsiad (2002), **Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu; Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi**.
- Tüsiad (2009), **Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi**, Yayın no: TÜSİAD/T-2009-06-492.
- Uyar, Süleyman (2009), “Kamuda Kurumsal Yönetim Ve 5018 Sayılı Kanun”, Kıymet Tunca Çalıyurt (Ed.), 1. Ulusal Kurumsal Yönetim, Yolsuzluk, Etik ve Sosyal Sorumluluk Konferansı, (175-195).
- URL, “Melamine and Food Safety in China”, www.thelacet.com (31.01.2009).
- URL, “Çin’de Zehirli Süt Skandalında İdam”, www.netgazete.com (23.01.2009).

URL, “Denetçiler Göz Yummuş”, www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=100986 (02.01.2004).

URL, “Çin’deki Mama Skandalı Süte de Sıçradı!”, www.iyibilgi.com (19.09.2008).

URL, “Çin’de Süt Skandalında İki İdam”, <http://www.bbc.co.uk/turkish/news/story/20090122012009> (22.01.2009).

URL, “Eski ve Yeni Ahit”, <http://www.kutsalkitap.info/>, (01.03.2011).

URL, “Kuran’ı Kerim ve Meali”, <http://www.diyamet.gov.tr/kuran/default.asp>, (01.03.2011).

Ülgener, F.Sabri (2006), **İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, İstanbul: Derin Yayınları.

Ünal, Aylin ve Çelik, Taylan (2010), “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 8 (1), 217-240.

Vogl, Frank (2002), “The U.S. Business Scandals: Perspectives on Ethics and Culture at Home and Abroad”, **Trans Atlantic Business Ethics Conference September 27 GergeTown University**.

Weber, Max (1997), **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu**, (Çev. Zeynep Aruoba), İstanbul.

Xiu, Changbai ve Klein, K.K. (2010), “Melamine in Milk Products in China: Examining The Factors That Led to Deliberate Use of The Contaminant”, **Food Policy**, 35, 463-470.

Yazıcı, Aslı (2008), “Kantçı ve Feminist Etik Kuramlarda Bireysel Özerklik Tartışması”, **Kaygı**, 11, 77-90.

Yeldan, Erinç (2004), **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi**, 10.Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.

----- (2009), “Kapitalizmin Yeniden Finansallaşması ve 2007-2008 Krizi,
Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, 17-28.

Yıldırım, Yılmaz (2006), “Jürgen Habermas’ın İletişimsel Eylem Kuramı”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, VIII (2), 249-268.

Yıldız, Hasan (t.y.), “Postmodernizm nedir?”, <http://sbe.dpu.edu.tr/13/153-166.pdf>, (07.15.2010).

Yılmaz, Şiir (1998), “1923’ten Bu Yana Ekonomi Politikaları: Devletçilikten Devletin Tasfiyesine”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, XXII (213), 33-39.

Yılmaz, Hüseyin (2009), “Bir İş Ahlakı Sorunu Olarak Sömürü ve Toplumsal Zararları: Dini-Eğitsel Bir Yaklaşım”, **Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi**, IX (4), 12-35.

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Kars'ta doğdu. Orta öğrenimini çeşitli okullarda, Lise öğrenimini İstanbul Nuri Cingilloğlu Lisesi'nde tamamladı. Üniversite öğrenimine 2002 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nde başladı. 2006 yılında İşletme Bölümü'nden mezun oldu. 2007 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2010 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Vakıfkebir Meslek Yüksek Okulu'nda Öğretim Görevlisi olarak başladığı görevini hala sürdürmekte. Orta derecede İngilizce bilmektedir.