

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ
AHLAKI YÖNÜNDEN ANALİZİ: İSTANBUL
BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selami BAYRAK

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Adem UĞUR

HAZİRAN - 2011

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ÇALIŞANLARIN İŞ
AHLAKI YÖNÜNDE ANALİZİ: İSTANBUL
BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selami BAYRAK

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Bu tez 15/06/2011 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Adem KURBAN *Prof. Dr. Selim M. ŞAHİN* *Prof. Dr. Ali SEYYAR*

Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

[Signature]

[Signature]

[Signature]

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Selami BAYRAK

11 Mayıs 2011

ÖNSÖZ

İş ahlakı ve sosyal sorumluluk bakımından Türk Bankacılığı konulu çalışmada, ilk bölümde ahlak ve iş ahlakı hakkında genel bilgiler verilmiş, bunu takip eden ikinci bölümde bankacılık ile ilgili Türkiye verileri ve sektörün son görünümü ele alınmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise İstanbul bölgesinde çalışanlar üzerinden araştırma yapılmış ve bulgular bu bölümde incelenmiştir.

Bu çalışmanın hazırlanmasında, konunun seçiminden başlayıp en son haline kadar fikirleri, motivesi ve sorunların çözümüne ilişkin sağduyulu yaklaşımı ile yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Prof.Dr. Adem UĞUR'a, üniversite hayatımda akademiye sevdiren ve her zaman pozitif enerjisi ile beni destekleyen hocam Prof.Dr. Ali SEYYAR'a, benim ve çalışmanın bu hale gelmesinde, fikri hayatımda emeği geçen tüm hocalarıma, fikir ve his dünyası insanlarına, iş ahlakı konusunda kaynak temini ve manevi katkılarından dolayı İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği'ne, anketleri dolduran deneklere, deneklere ulaşmada yardımcı olan tüm arkadaşlarıma ve tabii ki bugünlere gelmemde emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme sonsuz şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Selami BAYRAK

11 Mayıs 2011

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	viii
ÖZET	viii
SUMMARY	x
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: KONUNUN TEMEL KAVRAMLARI	5
1.1. Ahlak ve Etik.....	5
1.2. Ahlak İle Etik Kavramlarının Karşılaştırılması	8
1.3. Ahlak İle Hukuk Kavramlarının Karşılaştırılması	9
1.4. Ahlakın Göreceliği ve Evrenselliği	12
1.5. Etik Kuramlar	15
1.5.1. Teleolojik (Erekbilgisi) Etik Kuramı	15
1.5.1.1. Faydacılık (Yararcılık) Teorisi.....	16
1.5.1.2. Egoizm (Bencillik) Teorisi.....	18
1.5.2. Deontolojik (Ödevbilimi) Etik Kuramı.....	19
1.5.2.1. Adalet Teorisi.....	21
1.5.2.2. Haklar Teorisi.....	22
1.6. İş Ahlakı Kavramı	22
1.7. İş Ahlakının Önemi	26
1.8. İş Ahlakının Evrensel Değerleri	31
1.8.1. Hakça Davranma – Adil Olma.....	33
1.8.2. Güven	37
1.8.3. Saygı.....	38
1.8.4. Dürüstlük.....	41
1.9. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi	43
1.9.1. İş Ahlakının Avrupa ve A.B.D.’deki Tarihi Gelişimi.....	44
1.9.2. İş Ahlakının Türkiye’deki Tarihi Gelişimi	49
1.9.2.1. Ahilik, Loncalar ve Hisbe Teşkilatı	50

1.9.2.2. Cumhuriyet Türkiye’inde İş Ahlakı	58
1.10. Dinlerin İş Ahlakına Bakışı	61
1.10.1. İslam Dininde İş Ahlakı	62
1.10.2. Hıristiyanlıkta İş Ahlakı	65
1.10.3. Yahudilikte İş Ahlakı	66
1.10.4. Diğer Dinler ve İş Ahlakı	68
1.11. İş Ahlakı ve Benzer Kavramlar	69
1.11.1. Çalışma Ahlakı Kavramı	69
1.11.2. Meslek Ahlakı Kavramı	71
1.11.3. Sosyal Sorumluluk Kavramı	74
1.11.4. Örgüt Kültürü Kavramı	76
BÖLÜM 2: BANKACILIK SEKTÖRÜ VE İŞ AHLAKI.....	79
2.1. Banka ve Bankacılık Kavramları	79
2.2. Bankacılığın Tarihi Gelişimi	82
2.2.1. Bankacılığın İlk Çağları	83
2.2.2. Avrupa ve Amerika Kıtalarında Bankacılığın Gelişimi.....	84
2.2.3. Cumhuriyet Öncesi Türk Bankacılığı	85
2.2.4. Cumhuriyet Sonrası Türk Bankacılığı	87
2.3. Türkiye’de Banka Çeşitleri	93
2.3.1. T.C. Merkez Bankası Hakkında Genel Bilgiler	100
2.4. Bankacılık Sektörünün Genel Görünümü	104
2.4.1. Türkiye’deki Bankalar Hakkında Genel Bilgiler	104
2.4.2. Bankacılık Sektörünün Ekonomi ve Sosyal Hayattaki Yeri	113
2.5. Bankacılık Sektörü ve Finansal Krizler.....	118
2.6. Bankacılık Sektöründe İş Ahlakı Açısından Kanuni Düzenlemeler	121
2.6.1. Diğer Banka ve Kuruluşlar İle İlişkilere Yönelik Düzenlemeler	125
2.6.2. Müşterilere Yönelik Düzenlemeler.....	126
2.6.3. Çalışanlara Yönelik Düzenlemeler	128
2.6.4. Etik İlkelere Açıkça Aykırılık İçeren Durumlar ve Yaptırımları.....	131

BÖLÜM 3: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İŞ AHLAKI OLGUSU ÜZERİNE İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA	132
3.1. Araştırmanın Amacı	132
3.2. Araştırmanın Yöntemi	132
3.3. Araştırmanın Örneklemi	133
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı	133
3.5. Araştırmanın Hipotezleri	133
3.6. Araştırmanın Bulguları	134
3.6.1. Araştırmanın Demografik Bulguları	134
3.6.2. Katılımcıların İş Ahlakına Yönelik Çeşitli Bulguları	140
3.6.3. Çalışanlar İle İlgili İş Ahlakı Bulguları	145
3.6.4. Kurumlar İle İlgili İş Ahlakı Bulguları	181
3.6.5. Müşteriye Yönelik Tutumlar İle İlgili İş Ahlakı Bulguları	193
3.7. Hipotezlerin Analizleri	200
SONUÇ	214
KAYNAKÇA	221
EKLER	242
ÖZGEÇMİŞ	245

KISALTMALAR

A.B.D	: Amerika Birleşik Devletleri
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
ÇYDD	: Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği
DESİYAB	: Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İĞİAD	: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
JABE	: Yahudi İş Ahlakı Birliği
KGEK	: Kamu Görevlileri Etik Kurulu
LIBOR	: Londra Bankalararası Satış Kuru
MEGEP	: Mesleki ve Teknik Eğitim Alanları Program ve Dokümanları
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖFK	: Özel Finans Kurumları
ÖRAV	: Öğretmen Akademisi Vakfı
T.A.O.	: Türkiye Anonim Ortaklığı
TBB	: Türkiye Bankalar Birliği
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TEB	: Türkiye Ekonomi Bankası
TEDMER	: Türkiye Etik Değerler Merkezi
TEGV	: Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı
TKBB	: Türkiye Katılım Bankaları Birliği
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TMSF	: Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu.
TTB	: Türk Tabipler Birliği
TÜKODER	: Tüketici Koruma Derneği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Katılım ve Mevduat Bankaları Arasındaki Farklılıklar	95
Tablo 2. Sektörün Personel Sayısının Gruplar İtibariyle Dağılımı	111
Tablo 3. Sektörün Şube Sayısının Banka Grupları Arasında Dağılımı	112
Tablo 4. Finans Sektörünün Aktif Büyüklüğü	114
Tablo 5. Bankacılık Kanunu'na Göre Etik Olmayan Davranışlar ve Yaptırımları....	131
Tablo 6. Banka Çeşidi	135
Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetleri.....	135
Tablo 8. Katılımcıların Yaş Durumu.....	136
Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Süreleri.....	136
Tablo 10. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri.....	137
Tablo 11. Katılımcıların Doğum Yerleri	138
Tablo 12. Katılımcıların Statüleri.....	139
Tablo 13. Katılımcıların Örgütlülüğü.....	139
Tablo 14. İş Ahlakının Kurumsallaşması	140
Tablo 15. İş Yeri Seçiminde Öncelik	141
Tablo 16. İş Ahlakına Aykırı Davranışların Nedeni	142
Tablo 17. İş ahlakına Aykırı Davranışların Nedeni ve İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Öncelikli Görevli Sorularının Karşılaştırılması	143
Tablo 18. İş Ahlakının Kaynağı	144
Tablo 19. Çalışanların Banka Değerlendirme Notu	145
Tablo 20. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1	146
Tablo 21. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması....	147
Tablo 22. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	148
Tablo 23. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1 İle Örgütlülük Karşılaştırması	149
Tablo 24. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2	150
Tablo 25. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması....	151
Tablo 26. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	152
Tablo 27. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2 İle Örgütlülük Karşılaştırması	153
Tablo 28. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3	154
Tablo 29. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması....	155
Tablo 30. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	156
Tablo 31. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3 İle Örgütlülük Karşılaştırması	157
Tablo 32. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4	158

Tablo 33. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması.....	159
Tablo 34. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	160
Tablo 35. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4 İle Örgütlülük Karşılaştırması	161
Tablo 36. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5	162
Tablo 37. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması.....	163
Tablo 38. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	164
Tablo 39. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5 İle Örgütlülük Karşılaştırması	165
Tablo 40. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6	166
Tablo 41. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması.....	167
Tablo 42. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	168
Tablo 43. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6 İle Örgütlülük Karşılaştırması	169
Tablo 44. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7	170
Tablo 45. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması.....	171
Tablo 46. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	172
Tablo 47. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7 İle Örgütlülük Karşılaştırması	173
Tablo 48. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8	174
Tablo 49. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması.....	175
Tablo 50. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	176
Tablo 51. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8 İle Örgütlülük Karşılaştırması	177
Tablo 52. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9	178
Tablo 53. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması.....	179
Tablo 54. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9 İle Cinsiyet Karşılaştırması.....	180
Tablo 55. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9 İle Örgütlülük Karşılaştırması	181
Tablo 56. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 1	182
Tablo 57. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 2	183
Tablo 58. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 3	184
Tablo 59. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 4	185
Tablo 60. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 5	186
Tablo 61. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 6	187
Tablo 62. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 7	188
Tablo 63. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 8	188
Tablo 64. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 9	190
Tablo 65. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 10	191
Tablo 66. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 11	192

Tablo 67. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 1/1	193
Tablo 68. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 1/2	194
Tablo 69. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 1/3	195
Tablo 70. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 2.....	196
Tablo 71. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 3/1	197
Tablo 72. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 3/2	198
Tablo 73. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 4.....	199
Tablo 74. Hipotezlerin Analizleri - 1/1	201
Tablo 75. Hipotezlerin Analizleri - 1/2	203
Tablo 76. Hipotezlerin Analizleri - 2/1	205
Tablo 77. Hipotezlerin Analizleri - 2/2	206
Tablo 78. Hipotezlerin Analizleri - 3/1	207
Tablo 79. Hipotezlerin Analizleri - 3/2	207
Tablo 80. Hipotezlerin Analizleri - 4/1	208
Tablo 81. Hipotezlerin Analizleri - 4/2	209
Tablo 82. Hipotezlerin Analizleri - 5/1	210
Tablo 83. Hipotezlerin Analizleri - 5/2	211
Tablo 84. Hipotezlerin Analizleri - 6/1	212
Tablo 85. Hipotezlerin Analizleri - 6/2	212

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1 . Sektörün Personel Sayısının Gruplar İtibariyle Dağılımı.....	109
--	-----

Tezin Başlığı: Bankacılık Sektöründe Çalışanların İş Ahlakı Yönünden Analizi: İstanbul Bölgesinde Bir Araştırma	
Tezin Yazarı: Selami BAYRAK	Danışman: Prof. Dr. Adem UĞUR
Kabul Tarihi: 15 Haziran 2011	Sayfa Sayısı: x (ön kısım)+ 241 (tez)+ 4 (ekler)
Anabilim dalı: Çal. Eko. ve End. İliş. Bilim dalı: Çal. Eko. ve Sosyal Siyaset	
<p>Ahlak, insanlığın var olduğu günden beri insanlar üzerindeki etkisini sürdürmektedir. İnsanlığın ilk faaliyetlerinde de ahlaki tutum ve davranışlar gözlenebilmektedir. Bu açıdan iş ahlakının ilk uygulamaları ilk insan ile başlamıştır. Fakat iş ahlakının sistematik bir hal alması yakın döneme ilişkin bir olaydır. 1920’li yıllardan sonra tüm dünyada etkisini giderek arttıran iş ahlakı, günümüz Türkiye’inde araştırma çalışmaları bakımından zayıf kalmaktadır. Avrupa ve Amerika’da enstitülerin kurulduğu, ilgili bölümlerin açıldığı ve çeşitli sektörlerde araştırma çalışmalarının yapıldığı bir alan olmasına karşın, Türkiye’nin iş ahlakı ile tanışması 1980’li yıllara denk gelmektedir. Özellikle yolsuzlukların ve hortumlamaların gün yüzüne çıkması ile iş ahlakına verilmesi gereken önem bir kat daha artmıştır. Bu bağlamda bankacılık sektörü, toplum tarafından paranın kaynağı olarak bilindiği için, ahlaki bakımdan zafiyetlerin de burada çokça olacağı varsayılmıştır. Türkiye’de bankacılık sektörü, özellikle 2001 krizi ile büyük bir değişim yaşamış, denetimlerin artırılması ve iyi yöneticilerin yönetimi ile tüm dünyada örnek bir konuma gelmiştir. Bankanın, müşterilerine, topluma, çevreye, devlete, çeşitli kamu ve özel kurumlara ve çalışanlarına karşı, çeşitli açıdan haksızlıklarının olabileceği göz önünde tutulmuştur. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ahlak ve iş ahlakı konuları incelenmiş, iş ahlakının evrensel değerleri, tarihi ve önemi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde bankacılık tarihi, Türkiye’deki bankalar ve sektörün genel görünümü incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca bankaların tabi olduğu kanunlar çerçevesinde iş ahlakı ile ilgili maddeler de ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise anket çalışmasının sonuçları değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın amacını, Türkiye’de bankacılık sektöründe çalışanların iş ahlakına yönelik tutum ve davranışlarını ortaya koymak şeklinde özetlemek mümkündür. Bu bağlamda çalışanların iş ahlakı tutumlarını incelemek için 48 sorudan oluşan anket soruları hazırlanmıştır. Anketler İstanbul bölgesinde bankacılık sektöründe 16 bankada 207 aktif çalışan ile yapılmış ve toplanan veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Çalışanlar arasında iş ahlakı algılamaları ve tutumları hakkında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.</p>	
Anahtar kelimeler: İş Ahlakı, Bankacılık, Etik İlkeler, Bankacılık Etiği.	

Title Of The Thesis: The Analysis of Terms of Employees' Business Ethic in Banking Sector (A Research in Area of İstanbul)

Author: Selami BAYRAK

Supervisor: Prof. Dr. Adem UĞUR

Date: 15 June 2011

Nu. of pages: x(pre text)+241(main body)+4(app.)

Department: Lab. Eco. and Ind. Rel. **Subfield:** Lab. Eco. and Social Policy

Morality has been continuing its effects on people since the existence of humanity. In mankind's first activities moral attitudes and behaviours can be observed. In this respect, first applications of business ethics began with the first human. But the state of business ethics take a systematic phenomenon is a event in recent times. After 1960's, business ethics that gradually increases its impact throughout the world, reamains weak in terms of research in today's Turkey. Although there have been establishments of institutes in Europe and America and and area of deployment research work in the sections in various sectors, the introduction of business ethics in Turkey corresponds to the 1980s. Especially with the emergence of corruption in business, has emphasis to give more importance to business ethics. In this context, the banking sector, as it is known by the community as a source for money, the moral weaknesses assumed to be more in this sector. Banking sector in Turkey has experienced a big change especially with the 2001 crisis, has become a model around the world by improving management controls with the best managers. A bank's injustice of various aspects of its customers, society, environment, government and various public and private institutions have kept into consideration. The study consists of three parts. In the first section ethics and business ethics of universal values, history are examined and the importance is focused. In the second section, banking history, banks in Turkey and the general view of the sector are examined. This section is also subject to the laws within the framework of the banks ethics and related items. In the third and final section, the results of questionnaire were evaluated. The purpose of this study is to summarize the attitudes and behaviours of employees towards business ethics in banking sector in Turkey. In this context, to examine the attitudes of employees' to business ethics an questionnaire that consists of 48 quesitons was prepared. The questinaires were made with 207 active employees that have been working in the banking sector in İstanbul region and the obtained data were analyzed with the SPSS statistical program. Significiant differences in perceptions and attitudes about business ethics were found among the the employees.

Key words: Business Ethics, Banking, Ethical Principles, Banking Ethics

GİRİŞ

İnsanlığın ilk günlerinden bu yana ahlak, toplumların gelişmesinde etkili olmuştur. İnsan iyi ile kötüyü, doğru ile yanlış ahlak sayesinde ayırt edebilmiş, kendi davranışlarına bu açıdan iyinin ve doğrunun yerleşmesini istemiştir. Toplum içindeki gelenekler, görenekler, dini inançlar, kültürler, örfler ve adetler, ahlakın kaynağını oluşturmaktadırlar. Bu açıdan ahlak, toplumdaki tüm değerlerin kesiştiği alandır. İnsanoğlu tüm faaliyetlerinde bu erdemi kullanmak istemiş ve karşısındaki insandan da bunu beklemiştir. Ticaret hayatında, yolculukta, konuşmada, politikada, eğitimde, çalışmada ve buna benzer insanın odak noktası olduğu yerlerde ahlak her zaman önemli bir yer tutmuş ve tutmaya devam etmektedir. Günümüz dünyasında da ahlak önemini yitirmemiş aksine ahlaklı olmak ve ahlaki davranış önemini daha da arttırmıştır. Küreselleşme ile birlikte toplumlar arasındaki ahlaki farklılıklar meydana çıkmış ve daha önceleri kullanılmayan yeni bir terim olarak “hoşgörü ahlakı” kendini göstermiştir. Küreselleşme ile birlikte, yaşamlar, çalışmalar, düşünceler değişmiştir. Bu değişim iş yaşamında da etkisini göstermiş ve artık uluslararası ahlaki kurallardan bahsedilir olmuştur. İş ahlakı, insanoğlunun ilk ticari faaliyetinden bu yana varlık göstermektedir. Fakat o dönemlerde ahlak kavramının içinde kullanılmıştır. İnsanlık o zamanlarda da alışverişte ahlaki ölçütlere dikkat etmiş, çalışmada dürüst, doğru ve güvenilir davranışlarda bulunmuş, ticaret hayatında tartı ve ölçülerde hile yapmamış, işçisinin haklarını yerine getirmek için elinden geldiğince çabalamış, işverenin hakkına girmemek için gücü yettiğince doğru çalışmıştır. Bu davranışlar o dönemlerde iş ahlakı adı altında değil de ahlak adı altında dile getirilmiştir ve insanların bu konuda ahlaklı olmaları istenmiş ve tavsiye edilmiştir. Günümüzde ise ayrı bir bilim dalı ya da kimi kişiler tarafından bahsedildiği gibi felsefe dalı haline gelmiştir. İş ahlakının bu sistematikleşmesi iş kavramının değişime uğraması ile aynı tarihlere denk gelmektedir. İş kavramı çağlar içinde değişiklik göstermiş ve bu günkü manada anladığımız haline gelmesi uzun yıllar almıştır. İş kavramıyla bahsettiğimiz burada, iş sahibi olma ve çalıştığı ve emek harcadığı şey manasındadır. İş, sanayi devrimi ile büyük değişiklik göstermiştir. İnsanlar köyden şehre göç ederek şehirleşmeyi arttırmış, bu arada sanayileşme de artış göstermiştir. Sanayi devrimi ile birlikte, emek arzı oldukça genişlemiş ve buna karşılık talep bulunamamıştır. Bu açığın kapatılabilmesi için her kesimden ve yaştan insanlar fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Bu çalışma günde 16-

18 saatlere varmış ve kadın ve çocuk ağırlıklı bir hal almıştır. Ücretlerin düşük olması, çalışma saatlerinin oldukça fazlalığı, insanları ahlaki açıdan düşünmeye sevk etmiştir. İşçinin hakkı yenmiş ve ahlaki davranışlardan kaçınılmıştır. Avrupa ve Amerika'da özellikle 1920'lerden sonra iş ahlakı kavramı sistematikleşmiş ve gelişmiştir. Sanayi devriminin bu bölgelerde olması, sanayileşmenin ve kapitalistleşmenin getirdiği bu çalışma biçimleri, insanların haklarını arama noktasında şiddete başvurmalarına yol açmıştır. Bu kötü olaylar, iş ahlakını akıllara getirmiş ve bu bölgelerde iş ahlakı çalışmalarına önem verilmeye başlanmıştır. İlk olarak, kiliseler nezdinde araştırmalar yapılmış ve oturumlar düzenlenmiştir. İş ahlakının sistematik bir biçimde bu bölgelerde çıkmasının nedeni, bu bölgelerdeki ahlaki yozlaşma, ticaret ve iş yaşamı başta olmak üzere toplumun her kesiminde ahlaktan soyutlanma olduğu içindir. Belli başlı kötülüklerin meydana çıkması insanları bu kötülüklerle karşı koyabilmek için yeni şeyler aramaya itmiş ve çalışma yaşamında iş ahlakı kavramının ortaya çıkmasına vesile olmuştur. Kiliselerin çalışmalarının yanı sıra, kilise-okul işbirliği ile üniversitelerde de iş ahlakı konuları tartışılmış ve iş yaşamında ahlaki ölçütlerin oluşturulması için çaba sarf edilmiştir. Avrupa ve Amerika ekseninden baktığımızda günümüzde, iş ahlakı ile ilgili çeşitli kurumlar, enstitüler yapılmış, iş ahlakı çalışmaları geliştirilmiş, üniversitelerde bölümler ve dersler açılmış durumdadır. Anadolu coğrafyasına baktığımızda iş ahlakı, ahlakın gerektirdiği bir ölçüt olması hasebiyle, Avrupa ve Amerika'dan çok daha önceleri uygulamaya koyulmuştur. Fakat sistematikleşmediği için ya da duyurulmadığı için bu gün iş ahlakının ortaya çıkmasının Batı tarafından gerçekleştirildiği söylenmektedir. Oysa 11. yüzyılda Anadolu topraklarında iş ahlakının en üst perdesi gösterilmiş ve Ahi birlikleri ortaya konulmuştur. Hisbe teşkilatı ile daha 7. yüzyılda iş ahlakının ve çalışma ahlakının önemine vurgu yapılmış ve uygulanması için birlikler oluşturulmuştur. İş ahlakı bu birlikler ile günümüze kadar getirilmiş, fakat günümüzde önceki gibi değer verilir bir konumda bulunmamıştır. Türkiye'de iş ahlakı konusu henüz Batı gibi ele alınmamış, çalışmalar ve kurumlar bu konuda eksik kalmıştır. İş ahlakı 1980'lerden itibaren Türkiye'de önem kazanmış ve çalışmalar bu tarihten itibaren yapılmaya başlanmıştır. Fakat bu çalışmalar hala istenilen seviyelere ulaşmamıştır. Özellikle sektör analizlerinin yapılmaması bu konuda büyük eksikliklerin meydana gelmesine neden olmuştur. Yolsuzlukların, adam kayırmaların, haksızlıkların, emek sömürüsünün ve hortumlamaların artması ile Türkiye iş ahlakı kavramı ile

tanışmış, iş ahlakı kavramına önem atfetmiştir. Bu bağlamda bankacılık sektörü, toplum tarafından paranın kaynağı olarak bilindiği için, ahlaki bakımdan zafiyetlerinde burada çokça olacağı varsayılmıştır. Bankacılık, Türkiye Cumhuriyeti'nin çok tecrübesi olmadığı bir sektör olmasına rağmen, yaşanan krizler bu sektörde tecrübe sahibi yapmıştır. Hatta günümüz bankacılık sistemi kimi ülkeler için örnek teşkil etmiştir. Bankacılık para ile ilgili olduğu ve bu para da toplumdaki kişilerin parası olduğu için, ahlakilik bu sektörde önem arz etmiştir. İş ahlakı davranış ve tutumlarının üst seviyelerde olması herkes tarafından talep edilmiştir. Bankacılık sektörü özellikle 2001 krizinden sonra yeniden yapılanmaya girişmiş ve yeni oluşturulan kurumlar ile sektöre güvenilirlik sağlanmıştır. Sektör bugün güvenilir ve sağlamlılık arz etmektedir. Fakat geçmişte olduğu gibi bugün de ahlaki zafiyetleri olanlar iş ahlakı tutum ve davranışlarından ödün vermekte ve bu konuda ahlaksızlığa yönelmektedirler.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde ahlak ve etik kavramları incelenmiş ve karşılaştırılması yapılmıştır. Ahlakın hukuk ile benzerlikleri ve ayrılıkları noktasına değinilmiş, ahlakın evrenselliği ve göreceliği ve buna ilişkin kuralları ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bunun dışında etik kuramlar ele alınmıştır. İş ahlakı kavramı ve tarihi gelişimi ile önemi üzerinde durulmuştur. İş ahlakı ile karıştırılan kimi kavramlar incelenmiş ve iş ahlakının evrensel değerleri örnekleri ile dile getirilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü bankacılık üzerinedir. Banka ve bankacılık kavramları, açıklanmış, bankacılığın ilkçağlardan olmak üzere dünyadaki ve Türkiye'deki serüveni anlatılmıştır. Türkiye'deki bankalar hakkında genel bilgiler verilmiş, sektörün son durumu incelenmiştir. Ayrıca bankacılık sektörü ve krizleri ele alınmış bu krizlerin topluma yönelik ne tür etkileri olduğu açıklanmıştır. Banka çalışanlarının tabi oldukları kanunlar çerçevesinde iş ahlakına ilişkin maddeleri çalışanlar, müşteriler ve diğer kuruluşlar açısından incelenmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, İstanbul bölgesinde banka çalışanları üzerinde anket uygulaması yapılmış ve bulgular değerlendirilmiştir. Ele alınan bulgular ile çeşitli gruplar arasında farklılıklar ortaya konulmuştur. Bu bulgular neticesinde çalışanlara yönelik ahlaki davranışlar bakımından çeşitli analizler aktarılmıştır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışma ile amaçlanan, İstanbul bölgesinde banka çalışanlarının ahlaki değerliliklerinin ölçülmesi, çalışanlar arasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sendikalı olup olmama durumu ve katılım ve mevduat bankaları arasındaki ahlaki farklılıkların ölçülmesidir. Ayrıca bu sektördeki ahlaki eksikliklerin tespitinin yapılması da diğer bir amaçtır. Çalışma ile sektördeki iş ahlakına uygun olmayan davranışların tespitini yapmak ve bu bağlamda sektörde iş ahlakı bilincinin oluşması ve gelişmesine katkıda bulunulmak istenmiştir.

Çalışmanın Önemi

İş ahlakı, günümüzde giderek önem kazanmaktadır. Bu açıdan iş ahlakı her sektörde uyulması gereken kuralları bir yerde toplamıştır. Çalışanların, yöneticilerin, tacirlerin, tedarikçilerin iş ahlakı kurallarına uyması, toplum adına daha gelişmişliği ortaya koyacaktır. Bankacılık sektörü de günümüzde büyük ivme kat etmiş ve ülkelerin kalkınmasında etkili olmuştur. Bundan dolayı bankacılık sektöründe iş ahlakı büyük önem kazanmaktadır. İstihdam bakımından büyük oranlara sahip olan sektör, çalışan-yönetici açısından iş ahlakı incelemesine ihtiyaç duymaktadır. Bu çalışma ile çalışanların iş ahlakı davranış ve tutumları ortaya çıkarılacak ve sektördeki olumsuzlukların önlenmesi için gerekli tedbirleri almak adına kaynak teşkil edecektir.

Çalışmanın Yöntemi

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırması sonucunda konuyla uyumlu olan makalelerden, tez çalışmalarından, ilgili kitaplardan ve çalışan deneyimlerinden yararlanılarak araştırmamıza uygun anket soruları oluşturulmuştur. Örneklem seçiminde basit tesadüfî örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile ulaşılan deneklerin yardımıyla kartopu örnekleme sistemi kullanılarak, çalışmanın örneklem grubu oluşturulmuştur. Anket uygulamasından sonra ankete katılan örneklem grubundan alınan bilgiler doğrultusunda verilerin bilgisayara aktarılmasında ve değerlendirilmesinde uygun programlardan biri olan SPSS (Statistical Package for Social Scientists – Sosyal Bilimciler İçin İstatistik Paketi) adlı istatistik programı kullanılmıştır.

BÖLÜM 1: KONUNUN TEMEL KAVRAMLARI

1.1. Ahlak ve Etik

Ahlak kelimesinin kökeni Arapça “Hulk”, Latince “Mos”, Yunanca “Ethos”¹ kelimelerine dayanmaktadır (Erbelgin, 2009:3). “Ethic” ile benzer anlamda kullanılan “Moral, Morality” kelimeleri Latince’deki “Mos, Mores”, “Moralis” sözcüğünden gelmektedir (Özgener, 2004:5).

Arapça’da Hulk, yaratılış, tabiat, huyun çoğul şekli olarak karşımıza çıkmaktadır. Misalli Büyük Türkçe Sözlük ahlakı, insandaki iyi veya kötü huylar, tabiat, insanı manen yükselten tabiatlar, faziletler ve bir toplumda kişilerin davranışlarını düzenleyen ve herkesin uyması gereken kurallar olarak çeşitli şekilde tanımlamıştır (Ayverdi, 2006:58).

Meydan Larousse’da (1990:162), ahlak, insanın doğuştan getirdiği veya sonradan kazandığı bir takım davranış şekilleri, huylar, tavırlar, manevi seviyesini belirten tutum ve tavırlar olarak dile getirilmektedir.

Bedia Akarsu’nun Felsefe Terimleri Sözlüğünde ahlâk kavramı ile ilgili şu tanımlar verilmektedir: Belli bir dönemde belli insan topluluklarınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının, ilkelerinin toplamı; bir kişi ya da bir insan deyince benimsenen eyleme kurallarının toplamı; ahlâksal olan şeylerle bağlantısı olan bir görüşler dizgesi (Akarsu, 1998:18).

Başka bir tanıma göre ahlak, bir kişinin, bir grubun, bir halkın, bir toplumsal sınıfın, bir ulusun, bir kültür çevresinin vd. belli bir tarihsel dönemde yaşamına giren ve eylemlerini yönlendiren inanç, değer, norm, buyruk, yasak ve tasarımlar topluluğu ve ağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Özlem, 2004:17).

Bir başka felsefe sözlüğünde ahlak tanımı, insanın yaradılışı gereği gerçekleştirdiği davranışı dile getiren ahlâk kavramı, huy, seciye, mizaç anlamlarını çoğul olarak kapsar. Türkçe’de kişisel ahlâk olarak aktöre, toplumsal ahlâk olarak töre ve bilim olarak törebilim terimleriyle karşılanmaktadır (Hançerlioğlu, 1994:8).

¹ İlkçağ Yunan felsefesinde “karakter” (kişilik) ve “adet” (alışkanlık) anlamlarında kullanılan terimdir. Daha ayrıntılı bilgi için bkz. Felsefe Sözlüğü, Abdülbaki Güçlü, Erkan Uzun, Serkan Uzun ve Ümit Hüsrev Yolsal, Bilim ve Sanat Yayınları, 2002, Ankara.

Ahlak, diğler bir sözlüğe göre ise, insanların gerek yaşam ilgileri gerek metafizik bağlanımları gerekse değler yönelimleri bakımından kendisine göre yaşamakla yükümlü olduklarını duyumsadıkları temelli dünya görüşü; saltık anlamda iyi olduğu düşünölen bir yaşam görüşünde yapılanıp yerleşiklik kazanan, gelenekler ile görenekler yoluyla taşınan, yazılı ya da yazılı olmayan davranış kuralları; yaşam ölküsü olarak bilinçli ya da bilinçsiz olarak seçilen yaşama değlerleri, ereklere² ile tasarıları olarak tanımlanmaktadır (Güçlü ve diğ., 2002:24-25).

Yukarıdaki tüm tanımlar dikkate alındığında ahlak, bir birey veya grubun belirli eylemlerinin doğruluğunu ve yanlışlığını, eylemde bulunanların iyi veya kötü yanlarını ve bu eylemlerin yönelmiş olduğu hedeflerle ilişkili olarak insanlığın refahını oluşturan unsurların neler olduğunu araştıran ve bu unsurları teşvik etmek için gerekli davranış ve karar türlerini açıklayan standartlar, değlerler, ilkeler ve kurallar bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Özgener, 2008:33).

Eski Yunanca'daki "ethikos" sözcüğü ile ilk kez Cicero tarafından onun karşılığı olarak kullanılan Latince "moralis" sözcüğü ile etik" (morals/ethics), "ahlaksal ile etiksel" (moral/ethical), "ahlak felsefesi ile etik" (moral philosophy/ethics) sözcüklerinden de göröleceğı üzere, hem Batı dillerinde hem de Türkçe'de çoğunluk birbirlerinin yerine geçebilir terimler olarak algılanmaktadır. Nitekim bu bağlamda günümüzde çoğu felsefeci, etik ile ahlaki özdeş biçimde algılamının son derece yanlış olduğunu düşündüklerinden, bu iki terim arasındaki tarihsel ve kavramsal ayrılıkları gerekçe göstererek, aradaki dilsel ayrımı felsefi bir ayrım olarak da korumaya özel bir dikkat göstermektedirler (Güçlü ve diğ., 2002:502-503).

Etik kavramı, Yunancadaki "Ethos" sözcüğünden gelir ve iki farklı şekilde kullanılmaktadır. İlk kullanımı alışkanlık, töre, görenek anlamlarında ve eylemlerini antik kentte geçerli olan töreye uygun olarak eğitim yoluyla düzenlemeye alışkın kişi, genel kabul gören "ahlâk yasası" normlarını izlediğı sürece "etiğe" göre davranmaktadır. Ancak, dar anlamda ve asıl anlamıyla ikinci kullanımı olan etiğe göre eylemde bulunan ve davranan birey, aktarılan eylem kurallarını ve üzerinde düşünerek

² Osmanlıcada gaye, gayet, nihayet, akıbet anlamlarına gelen erek, "sebebin içerdığı son" anlamına gelmektedir. Terim manasıyla ilk kez Aristoteles kullanmıştır. Mantık ve metafizikte bir şeyin yapılma nedeni ya da varlık nedeni anlamına gelmektedir. Daha detaylı bilgi için bkz. Orhan Hançerlioğlu, Felsefe Ansiklopedisi, Remzi Kitabevi, c:2, İstanbul, 2005.

talep edilen iyiyi gerçekleştirmek için onları alışkanlığa dönüştüren kişidir. Alışkanlık, töre ve görenek böylelikle karakter anlamını da almakta, erdemli olmanın temel tavrı olarak pekişmektedir (Pieper, 1999:29-30).

Bunun yanında “ethos” belli bir grubun, kabilenin, toplumun ya da halkın yaşama biçimine ya da ahlaksal dünya görüşüne karşılık olarak da kullanılabilir. Nitekim etnografya, etnoloji, etnograf, etnolog gibi sözcükler de temelde terimin bu anlamından hareketle türetilmişlerdir. Etik aslında “ethos” teriminin her iki anlamıyla da, hem insanların özgül ahlaksal karakterleriyle hem de toplulukların genel yaşam biçimleriyle yakından ilgili felsefe dalıdır (Güçlü ve diğ., 2002:501-502).

Etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini (Kirel, 2000:2).

Büyük Türkçe Sözlüğe göre etik, töre bilimi; çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü; ahlak felsefesi; felsefenin “ödev”, “yükümlülük”, “sorumluluk” ve “erdem” gibi kavramları analiz eden, “doğruluk” veya “yanlışlık” ile “iyi” veya “kötü”yle ilgili ahlaki yargıları ele alan, “ahlaki eylem”in doğasını soruşturan ve iyi bir yaşamın nasıl olması gerektiğini açıklamaya çalışan dalı olarak belirtilmiştir (www.tdkterimler.gov).

Bedia Akarsu Felsefe Terimleri Sözlüğünde etiği, töre, ahlak, ilm-i ahlak, ahlak felsefesi, ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bilim, insanın kişisel ve toplumsal yaşamındaki ahlaksal davranışları ile ilgili sorunları ele alıp inceleyen felsefe dalıdır şeklinde tanımlamıştır (Akarsu, 1998:74).

En genel anlamıyla iyinin, iyi olanın, iyi davranışların doğasını, özünü ve kaynaklarını araştıran, insan için iyi bir yaşam ne tür bir yaşamdır? Nasıl bir yaşam yaşamaya değerdir? Doğru bir yaşam sürmek için hangi seçimlerin yapılması gereklidir? türünden birbirini bütünleyen sorular eşliğinde, Nasıl yaşamalı? Sorusuna yanıt arayan geleneksel felsefe dalıdır.

1.2. Ahlak ile Etik Kavramlarının Karşılaştırılması

Bu iki kavram, insan faaliyetlerinin iki değişik boyutunu ifade etmektedir. Etik ve ahlak kavramlarının kullanımında tam bir uzlaşımın olduğu söylenememektedir. Günümüzde toplumsal sorunlar karşısında, sorumluluk taşınmasının gerekli olduğuna dair bir bilinçlenme sürecinde bulunulması dolayısıyla, etik ve ahlak kavramları üzerindeki tartışmalar da artış göstermektedir (Öcal, 2007:15).

Ahlak, fiilen ve tarihsel olarak bireysel, grupsal, toplumsal düzeyde yaşanan bir şey, bir fenomen olmasına karşılık, etik, bu fenomeni ele alan, ahlak görüşlerini, öğretilerini irdeleyip sınıflandıran, aralarındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan, bunları karşılaştırıp eleştiren felsefe disiplininin adıdır (Özlem, 2004:22).

Ahlak, insanların nasıl davranması gerektiği hakkındaki düsturlardır. Etik, esasında insanların iyiliğini, refahını ve rahatını geliştirmek üzere ortaya konan faaliyetlerle ve uygulamalarla ilgilenen bir alan olmakla birlikte insanlar için ne'nin iyi, ne'nin kötü veya şer olduğunu, insanın iyiliği ve selameti için doğru ve yanlış davranışların neler olduğunu, yaşamaya değer bir hayat için nelerin yapılıp nelerin yapılmaması gerektiğini söylemez (Tevrüz, 2007:2).

Ahlak, her yanda yaşamımızın içindedir, o tarihsel olarak kişisel ve grupsal/toplumsal düzeyde yaşanan bir şeydir, ona her tarihsel dönemde, her insan topluluğunda mutlaka rastlanılmaktadır. Bir Hıristiyan ahlakından, bir İslam ahlakından, bir Yahudi ahlakından, bir Konfüçyüs'çü ahlaktan, bir Budist ahlaktan söz edilmektedir. Bunun gibi, bir Hümanist ahlak, bir hoşgörü ahlakı, bir ödev ahlakı olduğu söylenmektedir. Yine bunun gibi, bir aristokrat ahlakı, bir burjuva ahlakı, bir köle ahlakı olduğunu söyleyenler de bulunmaktadır. Ayrıca iş ahlakı, meslek ahlakı (tıp ahlakı, ticaret ahlakı, bankacılık ahlakı vs.) ve bilim ahlakı da yukarıda sayılanlara eklenebilmektedir. Öyle ki ahlak üzerine düşünmeye, ahlak üzerine felsefe yapmaya başlayan kişinin, yani etik içine adımını atmış olan bir insanın gözlemsel düzeyde ilk saptadığı şey bir ahlaklar çokluğudur (Özlem, 2004:17-18). Buna karşın Scheler ile birlikte Nicolai Hartmann³ "Ahlaklar çokluğuna karşın etik tektir" demektedir (Özlem, 2004:23).

³ Max Scheler ve Nicolai Hartmann, İçerikli Değer Etiği (Aksiyolojik Etik) üzerine çalışmalar yapmışlardır. Daha fazla bilgi için bkz. Doğan Özlem, etik -ahlak felsefesi-, İnkılap Yay., 2004, İstanbul ve İsmail Killoğlu, Ahlak Hukuk İlişkisi, Marmara Üni. İlahiyat Fak. Vakfı Yay., 1998, İstanbul.

Etik, ahlak üzerinde konuşmak, yani ahlakın felsefesini yapmaktır. Kişilerin nasıl davranmaları gerektiğini gösteren etik, ödev ve yükümlülükleri temel alan bir davranış kuralı ya da sistemine işaret etmektedir. Diğer bir deyişle ahlaki sorgulamaktadır (Şimşek, 1999a:5).

Ahlak, ilk elden inançlarımız ile eylemlerimizi yönlendiren iyi ile kötü tasarımlarıyla ilgili iken, buna karşılık etik, ahlak alanının üstüne yükselerek “iyi” ya da “kötü”, “doğru” ya da “yanlış”, “ahlaksal” ya da “ahlaksal olmayan” niteleçleriyle betimlenen inançlarımızın, eylemlerimizin, deneyimlerimizin değerlerinin felsefi bir gözle soruşturulmasına karşılık gelmektedir (Güçlü ve diğ., 2002:26).

1.3. Ahlak ile Hukuk Kavramlarının Karşılaştırılması

Ahlak kavramını konunun girişinde açıklamıştık, burada tekrar genişçe bir ahlak tanımı yapmaya lüzum görmemekteyiz. Fakat kısaca belirtmek üzere ahlak, belli bir toplumun belli bir döneminde bireysel ve toplumsal davranış kurallarını saptayan ve inceleyen bilimdir (Hançerlioğlu, 2004:8-9). Konunun bir diğer kavramı olan hukuk ise, toplumu düzenleyen ve devlet müeyyidesi ile kuvvetlendirilmiş bulunan kurallar bütünüdür (Meydan Larousse, 1971:46). İslam Ansiklopedisinin “hak” bahsinde değinilen hukuk, literatürde genellikle iki anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, toplum hayatını ve dışa akseden şekliyle beşeri ilişkileri cebri müeyyidelerle düzene koyan kurallar bütünüdür. Hukukun Türkçedeki yaygın kullanımı da bu yöndedir. Burada hukuk kelimesi tekil gibi işlem görmekte olup bu anlam Batı dillerinde law (İng.), droit (Fr.), recht (Alm.) ve dritto (İta.) gibi kelimelerle, Arapçada ise kısmen hukuk, genelde fıkıh, şeriat, kanun, teşri gibi kelimelerle ifade edilmektedir. İkinci anlamı, hak kelimesinin çoğulu olarak “temelde şâriin⁴, görünürde ise dinin, aklın ve hukuk düzeninin tanıdığı, yetki, güç ve imtiyaz” demektir (1997:139).

Hukuk ve ahlak yıllar boyu hep tartışılmıştır. Hukuk felsefesi kitaplarında bu konu ahlak sorunu olarak da geçmektedir. Aralarındaki ilişkinin, yöntemin, düzenlemenin, sınırların ve önceliğin hangisinden yana olmasının gerektiği ayrımlar ve benzerliklerin bulunması, ahlak ve hukuk kavramlarını hep karşı karşıya getirmiştir. Ahlak ve hukuk kavramları arasındaki benzerlikler ve ayrımlar ise şu şekilde özetlenebilir.

⁴ Bu terim, hukuku kuran, yapan, şeriat kuran, manalarında kullanılmaktadır. İslam dininde ise, Allah ve bazı yerlerde de hem Allah hem de Hz. Muhammed olarak geçmektedir.

Ahlak ve hukuk, özgür iradeye yöneliktir. Yani ahlak da hukuk da emir ve yasaklarıyla özgür irade sahibi olan insana yöneliktir. Ahlak ve hukuk emreder ve yasaklar ve hukuk bunu kanunların zorlamasıyla, ahlak ise, vicdanın buyruğu ile yapmaktadır. Gerek toplum içerisinde gerek bireysel olarak insan davranışlarını ve eylemlerini hem ahlak hem de hukuk birbirlerini tamamlayarak düzenlemektedir. Onun için, ahlak ile hukuk arasındaki ilişkinin sıklığı ve yoğunluğu göz önüne alındığında, her ikisinin de “aynı bir hakikat derecesini” ve aynı değerleri içerdikleri görülmektedir (Kılıoğlu, 1998:336-339).

Ahlakın, hukuk ve dinle örtüşen birçok yanı vardır. Hukuka ve dini kurallara aykırı olan birçok eylem ahlaka da aykırıdır. Örneğin hırsızlık yapmak, ırza tecavüz, cinayet hem ahlaka, hem hukuka hem de dini kurallara aykırı eylemlerdir. Ahlakın, hukukun ve dinin birbiriyle örtüşen birçok yönü olduğu gibi örtüşmeyen yönleri de vardır. Ayrıca hepsinin yaptırım gücü de farklıdır. Hukukun yaptırım gücü mahkeme, polis, hapisane, zabıta gibi yollarla; dinin yaptırım gücü öbür dünyayla; ahlakın yaptırım gücü ise toplumların iyi ahlaklı davranan kişiyi yüceltmesi, kötü ahlaklı davranan kişiyi ise toplumdan itmesi şeklinde kendini göstermektedir (Kınran, 2006:5).

- Ahlak ve hukuk arasındaki benzerlikleri kısaca şu şekilde özetleyebiliriz (Kılıoğlu, 1998:336-340);
- Hukuk ve ahlak etik değer düzenine aittirler.
- Hukuk ve ahlak süjeye⁵ ilişkindirler.
- Hukuk ve ahlak özgür iradeye yöneliktirler.
- Hukukta zorlayıcılık, ahlakta vicdanın buyruğu sözkonusudur.
- Hukuk ve ahlak aynı değeri içerirler.
- Hukuk ve ahlakın uygulanma birliği sözkonusudur.

Ahlak ve hukuk, aralarındaki ilişki bakımından bir sorun olarak kaynaklara geçmektedir. Bir birlikten çok sorun olarak kaynaklara geçmesindeki etken benzerlikleri

⁵ Süje, şu anda verilmiş bir iradi kararla gelecekteki eylem ve davranışlarını belirleme yetkisine sahip bir varlıktır.

ve aynı konuları içeriyor olmalarıdır, dolayısıyla ahlakın hukuk ile münasebeti önemlidir. Ahlak genellikle hukukun kaynaklarından biri olarak sayılmakla birlikte günümüzde hukuk ve ahlak tam olarak birbirleriyle örtüşmemektedirler (Eğri ve Sunar, 2010:52). Hukuk genel itibarıyla ahlaki normları sistematikleştirmekte, yazılı hale getirerek yaptırımlara tabi kılmaktadır. İnsanlık tarihi boyunca temel ahlaki değerlerin birçoğu, zaman içerisinde hukuki norm haline gelmiştir. Hukuk bir deyişle resmi ahlak kuralları olarak da kabul edilebilmektedir. Hukuk oluşturduğu kurallar sistemini ahlaki ilkelere ve onun değerlerine dayandırmaktadır (Arslan ve Berkman, 2009:39).

Ahlak kurallarını hukuk kurallarından ayıran önemli bir fark değişme faktöründe kendini göstermektedir. Kanun koyucu belli bir tarihten, örneğin 1 Ocak 1984 tarihinden itibaren bir fiili suç sayan ve ceza yaptırımına bağlayan bir kanun çıkarabilir ve ya bunun tersi söz konusu olabilir ve kanunun ceza yaptırımına bağladığı bir fiilin 1 Ocak 1984 tarihinden itibaren eski kanun kaldırıldığı için suç olmadığını ilan edebilir. Oysa ahlak kurallarının böyle değiştirilmesi söz konusu değildir. Öte yandan hukuk kurallarının kişinin dışı yansıyan davranışlarını düzenlediği, ahlak kurallarının ise kişinin iç hayatıyla ilgili olduğu eskiden beri savunulmaktadır (Güriz, 2003:17).

Belirli alanlarda genel ahlaka aykırı olmakla birlikte siyasi ve sosyal şartlar sebebiyle oluşturulan hukuk kuralları zamanla o toplumdaki ahlak algısını da değiştirmektedir. Örneğin Hollanda ve benzeri ülkelerde, eşcinsel evliliklerin toplum kesimi tarafından daha önceleri daha sert tepkiler meydana gelirken çeşitli nedenlerden dolayı ahlak anlayışının değişmesi bu tepkileri azaltmakta ve hatta yok etmektedir. Ülkemizde de Medeni Kanun'un yenilenmesi sürecindeki zina tartışmaları buna örnek olarak verilebilmektedir (Eğri ve Sunar, 2010:52).

Bu noktada ahlak-hukuk çatışmasının yaşandığı bir başka ülkede Amerika Birleşik Devletleri'dir. Quaker (Society of Friends) olarak isimlendirilen, George Fox tarafından 17. yüzyılda kurulmuş bulunan ve Protestanlığın bir kolu olan dini hareketin mensupları savaşın dini-ahlaki inançlarına ters düştüğünü öne sürerek zorunlu askerlik hizmetini yerine getirmemek konusunda çaba harcamışlardır. Bu hareket üyelerinin 1917 yılından itibaren hizmetine alternatif olacak hizmetleri belirlemek konusunda çalıştıkları dikkati çekmektedir. İkinci Dünya Savaşı sırasında A.B.D. mahkemeleri savaşmayı, dini-ahlaki inançlarına aykırı bularak reddeden Quaker'lerle ilgili çeşitli kararlar vermişlerdir.

Quaker'lerin pozitif hukuk düzenini kendi inançlarına aykırı bularak reddetmeleri pozitif hukuk ile ahlaki inançlar arasındaki çekişmenin ilginç bir örneğini oluşturmuştur (Güriz, 2003:19).

Hukuk ve ahlak arasındaki başka bir ayırmda hukuk-ahlak benzerliği konusunda değinilen yaptırım güçlerinin olmasıdır. Orada sadece yaptırım gücü olarak ele alınan bu farklılık, yaptırım gücünün çeşitliliği bakımından ele alınırsa farklılığın oluşacağını göstermektedir. Hukuk, yaptırımı, devlet otoritesi tarafından teşkilatlı ve düzenli bir biçimde güvence altına almış ve uygulamaya koymuştur. Oysa ahlakın bu şekilde düzenli ve teşkilatlı bir yaptırımı söz konusu değildir. Sadece bulunduğu çevre itibariyle ahlak sigortaları dediğimiz etken ile yaptırım söz konusu olabilmektedir.

1.4. Ahlakın Göreceliği ve Evrenselliği

Ahlaki davranış toplum tarafından iyi, doğru, arzu edilir olan davranışlardır. Ahlak dışı davranış ise, kötü, istenilmeyen, herhangi bir sorumlulukla birleşmeyen davranışlardır. Bir davranışın ahlaki olması ya da ahlaki olmaması ise değer, kural, standart ya da norma dayanabilir. Genellikle bir davranışın ahlaki olup olmadığı konusunda şu iki sorunla karşılaşılmaktadır. Birincisi, herkesin üzerinde anlaşacağı bir ahlaki standart bulmanın zorluğu, ikincisi de “iyi” ve “kötü”, “doğru” ve “yanlış” kavramlarının farklı kişiler ve farklı toplumlar için farklı şeyler ifade etmesidir (Şimşek, 1999a:12-13).

Ahlakın göreceliği teorisi, her toplumun farklı ahlaki inançlara sahip olduğu savına dayanır. Bir davranış, ahlaki açıdan doğru veya yanlış olarak rasyonel bir şekilde tanımlanamaz. Bir davranışın doğru veya yanlış olması, o toplumun ahlaken doğru veya yanlış olarak ne anladığı ile ilgilidir. Bu nedenle ahlaki görecelik, toplumun her kesimine, her şirkete tamamen uygun genel bir ahlaki standart olamayacağını savunur. Bunun yerine ahlaki görecelikte, o toplumun ahlaki standartlarına uygun doğrular ve yanlışlar bulunmaktadır (Erbelgin, 2009:11).

Ahlakın temelinde din, kültürel yapı, çevre, toplumsal yapı ya da gelenekler belirleyici olmakla birlikte, salt belirleyici değildirler. Bu noktadan hareket edildiğinde ahlak değişkendir ancak kendisini oluşturan faktörlerden de bağımsız değildir (Murat, 2008:69). Ahlaksallığı kökten özelleştiren yaklaşım olan “etik görecelik”, birbirleriyle çelişen ahlak kuramları ve önermeleri tek bir tutarlı kuramda birleştirmeye gerek

olmadığı görüşü birçok post-modern düşünürün paylaştıkları bir görüştür (Büyükdüvenci, 1997:45).

Ahlaki göreceliği en çok destekleyen ve kabul görmüş kuram pragmatizmdir. Ancak pragmatizm bile göreceliğe bir sınır koymaktadır. Öyle ki; Pragmatizmin önemli temsilcisi Amerika'lı filozof Dewey'e göre de eylemlerin "genel iyilik" içermesi gerekmektedir. Eğer bir eylem genel iyilik içermeyen ise sadece ona inananları bağlamaktadır (Güngör, 2000:36).

Ahlaki görecelik teorisine karşı evrensellik teorisi kaynaklarda daha detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bundaki gerekçe ise, bu konuda çalışma yapan bilim adamlarının çoğunun evrensellik teorisi üzerinde daha fazla durmalarıdır.

Sosyolojinin kurucularından Saint Simon'a göre her toplum, ahlak konusunda ortak düşüncelere, belirli bir ahlaklılık anlayışına sahiptir. Bu anlayış, insanlığın gelişmesindeki evrelerin nitelikleri ile uyumlu bir düşünce ve kural sisteminden oluşmaktadır. Sosyologların bu alandaki başlıca amacı, ahlaki değerler ve somut toplumsal töreler ile diğer toplumsal unsurlar ve somut toplumsal yaşam arasındaki karşılıklı ilişki ve etkileşimleri ortaya koymaktır (Şimşek, 1999a:13).

Evrensel ahlak, norm oluşturmada önemlidir. Normlar, kişiler mesleklerini icra ederken, ulusal ve uluslararası düzeylerde kararlar alınırken, doğru değerlendirme yapacak kadar bilgiye sahip olunmadığı durumlarda, insan onuruna zarar vermeme olasılığını artırır ama her zaman korunmasını güvence altına almazlar. Normlar kişileri belli şekilde davranmaya zorlayabilir fakat değer koruyucu şekilde eylemde bulunmayı istemeyi, sağlayamazlar. Ancak kişiler, yaşamda ve meslek yaşamlarında böyle eylemde bulunabilmek için gerekli olan felsefi değer bilgisiyle donatılabilirler.

İyi, doğru, kötü, yanlış gibi yargıların temeli olan ahlak standartları hem spesifik ahlak normlarını, hem de genel ahlak prensiplerini kapsamaktadır. Ahlaki normlar, ahlaki davranış için belirli zorunluluk, yasaklama ve onaylama gerektiren standartlardır. Örneğin yalan söylemek, hırsızlık yapmak ve bunun gibi eylemlerin yasaklanması evrensel ahlak normlarıdır (Şimşek, 1999a:8). Bu normlara benzer daha sistematik bir şekilde yapılan evrensel ahlaki normlar da mevcuttur.

Klasik dönem ahlak felsefecilerinden Platon, bir toplumda bulunması gereken erdemın öncelikli olarak doğruluk, adalet, güven ve ölçülülük olması gerektiğini vurgulamıştır. Ölçülülükten kasıt, işi iyi yapma, liyakat yahut uzmanlaşma olarak nitelendirilebilir. Platon'un öğrencisi Aristoteles de herkes için gerekli olan ana erdem olarak ölçülülüğü görmekte ve onu aşırı uçların herhangi bir tarafında değil orta yolda bulunmak olarak tanımlamaktadır. Bunun dışında cömertlik ve ihtişam da onun belirttiği bir diğer erdemlerdendir. Ona göre para alma ve para verme konusunda orta olma cömertlik, aşırılığı ile eksikliği ise savurganlık ve cimriliştir. İhtişamı ise şu şekilde açıklamaktadır. Örneğin dilenciye sık sık para veren cömerttir ama bir savaş gemisini finanse eden ihtişam sahibidir (Yaran, 2008:23-24).

Ahlakın evrenselliği ile ilgili olarak, Türk ahlakçılarından Hüseyin Vaiz Kâşifi'nin yazdığı Ahlâk-ı Muhsinî'nin on sekizinci babında güzel huy ve yumuşaklıkla ilgili bölümde, ahlakın evrenselliği bakımından tüm toplumlarda fertlerin sahip olması gereken ahlaki davranışlar maddeler halinde verilmiştir. On sekizinci babın ilgili bölümünü şu şekildedir (Ayni,1993:180-183);

- Eyi adamlarla muhalefet etmemek.
- Kendi nefsinden insaf vermek.
- Kimsenin ayıbını tecessüs eylememek.
- Bir kimsede zillet zuhur ettiği vakit onu eyilik veçhile tevil eylemek.
- Kabahati olan bir kimse özür ve af dilediği vakit kabul eylemek.
- Muhtaçların hacetlerini yerine götürmek.
- Halkın zahmetine dayanmak ve cefalarını çekmek.
- Kendi nefsinin ayıbını görmek.
- Halka tatlı yüz göstermek.
- İnsanlarla yumuşak konuşmak.

Ahlaki evrenselliğin iş yaşamında da etkileri görülmektedir. Küreselleşme sürecinde toplumlar arasındaki sınırlar kalkmış ve çok uluslu şirketlerin, sanal şirketlerin ve

şebeke organizasyonların ortaya çıkışı ile işletmeler, fiziki mekândan ve coğrafi şartlardan bağımsız, yeryüzünün bütününde faaliyet gösterebilen kuruluşlar olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu süreçte toplumdan topluma değişen yerel değerlerin iş hayatının ihtiyacını karşılaması mümkün değildir (Zaim, 2008:100-101). Bundan dolayı dünyadaki küreselleşme trendinin hızlanmasına paralel olarak ahlaki evrensellik de giderek yayılmakta ve kurumsallaşmaktadır. Küreselleşme ile deyim yerindeyse küresel ahlak oluşmaktadır. Bugün insanların toplumsal yaşam içerisinde uymaları gereken ahlaki kurallar tüm dünya ülkelerinde birbirine benzerdir ya da bu yakınlaşma her geçen gün daha da ilerlemektedir. Bunlara örnek olarak, ülkelerarasındaki ticari sınırların ortadan kalkması iş ahlakına uluslar arası bir boyut kazandırmıştır. IMF, OECD, Dünya Bankası vs. gibi evrensel kuruluşlar iş ahlakı kurallarının uluslar arası alanda hâkim olması için çabalar sarf etmektedirler. İş ahlakı ve sosyal sorumluluk kapsamında buna benzer bir diğer düzenleme de Birleşmiş Milletler'in ve diğer pek çok çevre hareketinin çevre ahlakı ile ilgili önemli adımlar ve yaptırımlarının olmasıdır (Aktan, 2004:41-42).

1.5. Etik Kuramlar

Bu çalışmada etik ve ahlak kavramları çoğu kez eş anlamlı olarak kullanılmış, bunlar arasında ayrımlar yapmaya yönelik felsefi bir tartışma içine girmemeye özen gösterilmiştir. Bu açıdan burada etik kuramlar denilmesi uygun bulunmaktadır. Etik kuramlar, iki ana gruba ayrılmaktadır. Bunlar Teleolojik Etik ve Deontolojik Etik kuramlarıdır.

1.5.1. Teleolojik⁶ (Erekbilgisi) Etik Kuramı

Eski Yunancada varılacak son nokta olarak “erek” ya da “en son amaç” anlamındaki “telos” ile “bilim”, “bilgi”, “söz” anlamlarına gelen “logos” tan türetilmiş olan terim, İngilizcede “teleology”, Fransızcada “téléologic” ve Osmanlıcada “mebhas-i gayat” olarak kullanılmaktadır (Güçlü ve diğ., 2002:482-483). Teleolojik kuramlar, bir eylemin etik açıdan doğru olup olmadığını o eylemin ortaya koyduğu sonuçlara (zevk, haz, bilgi, terfi, kendi menfaatlerini gerçekleştirme, refah ve yararlı olma gibi) dayanarak

⁶ Bu kavram bazı çalışmalarda “Teoloji” olarak adlandırılmaktadır. Fakat Teoloji, Ortaçağ’a damgasını vuran, dine dayalı etik anlayışıdır. Ortaçağ’da, İlkçağ’ın aklın bireysel ve toplumsal yaşam için sağlam bir temel sağlayacağını inancının çökmesinin ve Tanrı’nın sadece hakikatin değil, fakat değerlerin de kaynağı olarak görülmesinin bir sonucu olan “Teolojik etik” anlayışında, insan doğal ya da rasyonel değil de, Tanrı tarafından yaratılmış bir varlık olarak görülmektedir. Daha detaylı bilgi için bkn. Ahmet Cevizci, Felsefe Terimleri Sözlüğü, Paradigma Yay., 2003, İstanbul, syf. 387-388.

açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle, teleolojik felsefe bir davranışı sonuçlarıyla birlikte ele alarak değerlendirmektedir (Nurmakhmatuly, 2009:13).

Bu teori bir eylemin iyiliğini veya kötülünü ya da doğruluğunu veya yanlışlığını sonuçlara göre saptamaktadır. Teleoloji terimi esasında bir gayeye yönlendirmeyi işaret eder. Teleolojik teorilere göre, bir eylem istenen sonucu ortaya çıkarıyorsa, o zaman ahlâki açıdan doğru ve iyidir. (Özgener, 2004:33).

En genel anlamıyla, amaçların, hedeflerin ya da niyetlerin araştırılması bilimi olarak görülebilecek “erekbilgisi”, belirli görüngülerin amaçları, hedefleri ya da niyetleri aracılığıyla açıklanabilir olduğunu savunmaktadır (Güçlü ve diğ., 2002:483). Nesnelerin neden meydana geldiklerini açıklayan nedensellik yasasına karşı, nesnelerin hangi erek için meydana geldiklerini araştıran ereksellik anlayışı, evrende böylesine bir erek güdebilecek üstün bir gücün varlığı inancına dayanmaktadır (Hançerlioğlu, 2005a:66).

Teleolojik etik kuramı kendi içerisinde Egoizm (Bencillik) ve Faydacılık (Yararcılık) Teorisi adlarıyla ikiye ayrılmaktadır.

1.5.1.1. Faydacılık (Yararcılık) Teorisi

Teleolojik yaklaşımda ele alınan bu kurama göre herhangi bir davranışın doğru ve ya yanlış olması, o davranıştan etkilenen herkese iyilik ve ya kötülük getirmesine bağlıdır. Faydacılıkta belli bir davranışa karar vermeden önce diğer bir davranış seçeneklerinin de gözden geçirilmesi lazımdır (Tevrüz, 2007:16).

Jeremy Bentham ile John Stuart Mill tarafından temelleri atılmış, en genel anlamda bir eylemin değerinin her durumda ancak yararlılık ilkesinden⁷ hareketle belirlenebileceğini ileri süren ahlak anlayışına denilmektedir. Temelde bir ikinci ilkeye daha gerek duymaksızın tek başına yararın yaşam ilkesi yapılması gerektiği savunusu üstüne kurulan yararcılık, eylemlerin getirdikleri yararlar bakımından değerlendirilmeleri gerektiği düşüncesi doğrultusunda yararlı olan her şeyi yerine göre iyiyle, yerine göre de doğruyla bir tutmanın yapılacak en doğru iş olduğunu ileri sürmektedir. Jeremy Bentham, yararlılık ilkesine uymayı şu şekilde tanımlamaktadır: “Bir kişinin genelde

⁷ Yararlılık ilkesi, 1748 ile 1832 yılları arasında yaşamış olan “yararcılık” akımının kurucusu İngiliz filozof Jeremy Bentham eliyle ortaya atılmış temel yaşam ilkesi: “en çok sayıda insana en yüksek düzeyde mutluluk”. Daha fazla bilgi almak için bkz. Abdülbaki Güçlü, Erkan Uzun, Serkan Uzun, Ümit Hüsrev Yolsal, Felsefe Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yay., 2002, Ankara.

mutluluğunu, daha özeldeyse o anki hazzını çoğaltıyorsa ya da kişinin o an yaşadığı acıyı bir biçimde azaltıyorsa işte ancak o zaman yararlılık ilkesine uygundur.” (Güçlü ve diğ., 2002:1576-1577).

Faydacılığın açıklanmasında çok sık kullanılan bir örnek vardır; “meşhur bir fizikçi ile babanız, yanan bir odada mahsur kalmış olsunlar. Siz onlardan yalnızca birini kurtarabilirsiniz. Babanız mı, yoksa fizikçiyi mi kurtarmalısınız?” Faydacı ilkeye göre fizikçiyi kurtarmanız gerekecektir. Zira bu seçim, yapacağı bilimsel çalışmalarla insanlığa daha fazla hizmet edebilecektir (Poyraz, 1996:155).

Yararcı öğretilerde şu temel yönleri ayırt edebiliriz:

- Bu öğretilerde temel problem “en yüksek iyi” problemidir ve o, ulaşılması gereken erek olarak, “mutluluk” diye tanımlanır.
- İlk çağın ve Yeniçağın mutlulukçu/yararcı öğretilerinin hepsi, “en yüksek iyi”yi insanın bedensel, psişik istek ve eğilimlerinin, tutku ve güdülerinin tatminine ve nihayet toplumsal taleplerinin karşılanmasına yönelik olarak bireye yararlı olan şey diye konumlarlar ki, bu konumlayış tarzı, bu öğretileri bir yandan bireyci öğretiler, öbür yandan doğalcı öğretiler olarak görmemizi getirir (Özlem, 2004:68).

Yararcılığın en çok karşılaşılan, büyük olasılıkla da en doğrudan biçimi, bir eylemin ahlaksal bakımdan tek doğruluk ölçütünün eldeki yararı çoğaltıp çoğaltmadığına bakmak olduğunu ileri süren “eylem faydacılığı/yararcılığı”, çok seyrek olmakla birlikte kimileyin de “doğrudan faydacılık/yararcılık” adıyla anılan yararcılık yaklaşımıdır (Güçlü ve diğ., 2002:1580). Eylem faydacılığına göre, bir eylem; “en büyük toplam iyiyi üretecek olan eylem doğrudur” gibi birinci öncül ve “bu eylem en büyük toplam iyiyi üretecektir” gibi ikincil öncül sonucunda doğru olarak kabul edilmektedir (Poyraz, 1996:154-155).

Öte yandan eylem faydacılığına/yararcılığına karşı bir konum olarak temellendirilmiş bir başka faydacılık/yararcılık türü de bir eylemin ancak ayrımsız bütün herkesçe aynı biçimde gerçekleştirilmesi koşuluyla doğru değeri kazandığını savunan, çoğunluk “kural faydacılığı/yararcılığı” diye adlandırılan faydacılık/yararcılık görüşüdür. Tek tük olmakla birlikte kimileyin “dolaylı faydacılık/yararcılık” olarak da adlandırılan kural

faydacılığı/yararcılığı, bir davranış kodunun ya da belli bir eylem kuralının ahlaksal bakımdan doğruluğunun herkesçe benimsenmesinin, herkesçe benimsenmemesine göre herkes için çok daha iyi olduğu düşüncesi üstüne kurulu bir faydacılık/yararcılık anlayışıdır (Güçlü ve diğ., 2002:1580).

Bu bakımdan, eylem faydacılığı/yararcılığı tek bir davranışın toplam sonuçlarını incelerken, kural faydacılığı/yararcılığı bir dizi davranıştan doğan toplam sonuçlar üzerinde durmaktadır. Eylem faydacılığı kısa vadeli, kural faydacılığı ise uzun vadeli yaklaşım olarak da görülebilmektedir (Fritzsche, 1997:49).

Faydacılık yaklaşımının özellikle uygulanabilirliği yönünde eleştiriler ve sorunlar bulunmaktadır. Bu konuda önemli bir sorun faydanın nasıl ölçüleceğidir. Fayda kişiden kişiye değişmektedir. Çünkü farklı kişilerle farklı değerler gündeme gelmektedir. İkinci konu ise bazı maliyetler ve kazançlar kolay ölçüklendirilemez. Örneğin, yaşam ve sağlığın değerini ölçemeyiz. Üçüncü problem ise, çoğu maliyet ve kazancın önceden güvenle tahmin edilemeyeceği için doğru şekilde ölçülemeyeceğidir. Bilimsel bilgi birikimi gibi faydalı ve maliyetli bir durumu önceden ölçmek mümkün değildir. Bir başka problem de, her şeyin bir başka şeyle eşit olarak görüldüğü, başka bir şeyden dolayı olarak ölçülebileceğini varsayar. Birçok şey, başka şeylerle eşdeğerdir. Örneğin, iki dilim pizza, sevdiğiniz bir cd'ye denk olabilir. Ancak hayat, özgürlük, eşitlik, sağlık gibi şeylerin değerinin ne ile denk tutulacağı bir sorundur (Velasquez, 1998:76). Yöneltilen bir diğer eleştiri de faydacılığın adil olmadığıdır. Çünkü faydacılık toplam fayda ile ilgilenir, fakat nasıl dağıtılacağı ile ilgilenmemektedir. Bu durumda bazı insanların mutluluğu toplumun mutluluğu uğruna feda edilmektedir. Bunun ne kadar adil olduğu tartışılmaktadır (Arslan, 2005:17-18).

1.5.1.2. Egoizm (Bencillik) Teorisi

Bencillik Türkçe Büyük Sözlükte, bireyin etkinliklerini yalnızca kendi kişisel çıkarına yöneltmesi, başkalarının ya da toplumun hak ve çıkarlarını bilmezlikten gelmesi tutumu, bencil olma durumu, hodbinlik, hodkâmlık, egoistlik, egoizm, enaniyet manalarına gelmektedir (www.tdkterimler.gov).

Egoizm, “herhangi bir bireyin, başkalarına karşı ne bir yükümlülüğe mecbur olduğunu, ne de bir fedakârlığa katlanmak zorunda olduğunu ileri sürerek, davranışlar bireyin

kendisi için en yüksek iyiye müsaade ediyorsa sergilenmeli” düşüncesini kabul etmektedir (Özgener, 2004:33).

Ahlak felsefesinde kişinin tüm yapıp etmelerinde kendi benini ve çıkarını öne koyması gerektiğini savunan; “başkalarının mutluluğunu gözetme”, “toplumun refahı için eyleme” ya da “başkası için yaşama” türünden yaşam reçetelerini yadsıyıp tek doğru ve anlamlı yaşam reçetesinin “ben ya da kendi için yaşama” olduğunu öne süren öğretiye denilmektedir (Güçlü ve diğ., 2002:196).

Bir diğer ifade ile egoizm başkalarına yardım etmemeyi öğretmez ama böyle bir ahlâki yaptırım olmadığını söylemektedir. Egoistler aynı zamanda uzun dönemde amaçlarını gerçekleştirmek için kısa dönemli amaçlarından vazgeçebilen davranışları sergileyebilmektedirler (Arslan, 2005:14).

Egoizmin iki türü bulunmaktadır. İlki hazcılık (hedonizm)’dir. Burada, bir eylemin doğruluğu değerlendirilirken, asıl olan bireyin çıkarlarıdır. Diğer bir ifadeyle, sadece bireyin çıkarlarının maksimizasyonunun sağlanıp sağlanmadığına bakılmaktadır. Egoizmin ikinci türü olan, aydın egoizm (enlightened egoism)’dir. Burada, yalnızca kişinin öz çıkarları değil, bu eylemin diğerlerin çıkarları üzerindeki etkileri de ele alınmaktadır. Felsefeciler tarafından “aydın egoist” olarak adlandırılan bu formda, uzun bir dönem esas alınmaktadır (Ferrell ve diğ., 2005:97).

1.5.2. Deontolojik (Ödevbilimi) Etik Kuramı

Osmanlıca “ilm-i vezâif”, Fransızca “déontologie” ve İngilizce “deontology” olarak kullanılan bu terim, törebilimin ödevlerin incelenmesine ve sıralanmasına özgü bir dalıdır. Buna uygusal törebilim (Osm. Ahlakı ameliye, Fr. Morale pratique) de denilmektedir (Hançerlioğlu, 2005b:8). İlk kez Jeremy Bentham’ın ölümünden sonra yayınlanan bir kitabının başlığında geçen (Deontology or the Science of Morality, Ödevbilgisi ya da Ahlak Bilimi,1834), Bentham’ın ahlak felsefesinin alanını ödevle sınırlamak, etiği bir ödev bilimi olarak temellendirmek için kullandığı terimdir. Günümüz ahlak felsefesinde ise ödevbilgisi, ahlaki ödev ve yükümlülüklerin doğasını soruşturan bir etik kolu olarak, özellikle herhangi bir iş kolunda ya da meslek grubunda yer alan insanların birbirlerine ve başkalarına karşı nasıl davranması gerektiği, meslek

ahlakı adına yerine getirmekle yükümlü oldukları ödevleri konu edinen bir bilim dalı olarak geçmektedir (Güçlü ve diğ., 2002:1088).

Deontoloji, Türk Dil Kurumunca yayımlanan eğitim terimleri sözlüğünde Dr. A. Ferhan Oğuzkan tarafından şöyle tanımlanmıştır. “Herhangi bir meslekten olan kişilerin birbirleri ve başkaları ile olan ilişkilerinde izlemeleri gereken ahlak ilkeleri ve yerine getirmek zorunda buldukları ödevler üzerinde duran bilim dalıdır.”

Deontolojik etik sistemler, ilkeli karar verme sistemi olarak tanımlanabilir ve Immanuel Kant tarafından geliştirilmiştir. İnkna ediciliği yüksek, kapsamı geniş bir etik anlayışıdır. Burada, karar, faaliyet ve davranışlar tercih edilirken, sonuçlar önemli değil, ilke ve kurallar daha önemlidir. Bu sisteme göre, etik davranışın temelinde sorumluluk vardır (Ay, 2009:61-62).

Kant’a göre ahlak, hayattaki düzensizlikleri bir uyum ve birliğe sokma fonksiyonu üstlenir. Onun için bir davranışın ahlaken iyiliği, onun doğuracağı etki ve sonuç için değil, bizzat kendisi için gerçekleştirilmesine bağlıdır. Böyle bir davranışta içerikten soyutlanırsa mümkündür. Eğer insan belli amaçlar izliyorsa, içgüdü ve eğilimleri de harekete geçer, bu nedenle eylem kendisi için değil, bazı etki ve sonuç için gerçekleştirilmiş olur. Oysa ahlaki olan içerikten arındırılmış, salt normal bir yasa niteliğindedir. Bir davranış sadece yasaya olan saf bir saygıdan ötürü gerçekleştirildiğinde ahlaken iyidir (Kılıoğlu, 1998:196).

Kant ahlak yasasını, birer formül halinde, aşağıdaki cümleler ile betimler (Özlem, 2004:74);

“Bir eylemi öyle bir ilkeye dayanarak eyle ki, bu ilkeye dayanarak isteyebileceğin şey, aynı zamanda genel bir yasa olsun.”

“Öyle eyle ki, eylemin dayandığı ilke, sanki kendi istencinle gerçekleştirmiş olduğun bir doğa yasası olabilsin.”

“Öyle eyle ki, eylemin dayandığı ilke, aynı zamanda öbür insanların eylemleri için de bir ilke ve yasa olabilsin.”

Faydacılar gibi, deontoloji taraftarları da etik kurallara odaklananlar ile eylemlerin doğasında odaklananlar olarak ikiye ayrılabilirler. Kural deontolojisinde (rule

deontology) etiğe aykırılık olarak genel etik değerlere uygunluğuna göre değerlendirilmektedir. Buna örnek verecek olursak, Kant'ın "kategorik emirleri" ve Hıristiyan geleneğinin "Altın Kural" gibi kurallar, "Başkalarına kendine davranılmasını istediğin gibi davran". "Eylem deontolojisinde" ise bunun aksine eylemler tek tek etiğe aykırılık ve ahlaki yargı olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir ifadeyle her bir olaya kişi adalet, eşitlik değerlerini uygular. Eylem faydacıları gibi, eylem deontolojistleri için de kurallar yalnızca birer rehberdir (Ferrell ve diğer., 2005:101).

1.5.2.1. Adalet Teorisi

Adalet üzerine temellendirilmiş etik kuramları, bir grubun üyeleri arasında dağıtılan fayda ve sorumlulukların dengesine ya da kanunların, kuralların ve politikaların uygulanmasından doğan sonuçlara bakan karşılaştırmalı bir yöntem kullanır. Adalet temelli etiği kullanan ahlak felsefecileri, yalnızca davranışların sonuçlarının faydacı sonuçları önemseyip etkisiz hale getireceğini ileri sürmektedirler. Adalet temelli etik yaklaşımı savunanlar, toplumun büyük bir kısmı bir davranıştan fayda elde etse de, bazı üyeler adaletsiz bir sonuçla karşılaşıyorsa, bu durumda davranışı genellikle dikkate almazlar (Kırel, 2000:39). Adalet kavramı hem genel kural ve ilkeler hem de belirli durumlar karşısında bireylere yardımcı olması için geliştirilen özel kurallardır. Adalet teorisinin temel yaklaşımı eşit olan bireylere eşit, olmayanlara da eşit olmayacak şekilde davranmaktır. Her bireye sahip olduğu kabiliyetler, haklar, ihtiyaçlar ve çalıştıkları işler dikkate alınarak görevler yüklenmelidir (Arslan, 2005:19).

Adalet teorisi, John Rawls'ın 1971'de "A Theory of Justice" adlı çalışmasıyla ortaya çıkmıştır. Bu teorinin farklı türleri bulunmaktadır. Karşılıyıcı adalet, geçmişte gördüğu zararların kapatılmasını ifade etmektedir. Cezalandırıcı adalet, kanun ve kurallara uymayanlara ceza vermeyi kapsamaktadır. Prosedür-süreçsel adalet, karar süreçlerinde, uygulamalarda veya anlaşmalarda bu kavram kullanılmaktadır. Dağıtıcı adalet ise, devlet tarafından kar, yarar ve yükümlülüklerin dağıtımını içermektedir (De George, 1999:101). Rawls dağıtıcı adalet kuramını öne sürmüş olup, aşığıdaki ilkelerle temellendirmiştir (Kırel, 2000:39);

Eşit Özgürlük İlkesi: Herkesin temel özgürlükleri birbirine eşit olmalıdır. Bu özgürlükler, diğer kişilerin saldırılarından korunmalıdır.

Farklılık İlkesi: İlk ilkenin kapsamadığı yararlarla sahip olmayan kişiler, hatta en kötü durumda olanların bile bunlardan faydalanması ve güvence altına alınması gerekmektedir. Toplumda dezavantajlı kişilere yardım etmek zorunludur.

Fırsat Eşitliği Hakkı İlkesi: Bir toplumdaki tüm üyeler toplumsal statülerini yükseltmek için eşit fırsatlara sahip olmalıdırlar.

Adalet teorisinin en önemli noktası, farklılığın hoş görülebilme düzeyinin belirlenmesidir. Bununla beraber, *“adil bir toplum, herkesin eşit olduğu bir toplum değil, farklılıkların veya eşitsizliklerin savunulabildiği bir toplumdur.”* Rawls, farklılık ilkesi ile farklılıkların neden hoş görülmesi gerektiğini açıklamaktadır (Özgener, 2004:47).

1.5.2.2. Haklar Teorisi

Haklar teorisi, yükümlülük ve ilkelerden ziyade daha çok haklar üzerinde odaklanmaktadır. Thomas Hobbes’a göre, başkalarına da kendi kadar hak tanımayı ve kendi özgürlüğünü aynı şekilde sınırlamayı barış için tek koşul olarak savunmaktadır (Özgener, 2004:45).

Bu kuram, demokrasinin ve demokratik yönetim şeklinin yıllar içerisinde hem iş, hem de özel hayatta yaygınlaşmasıyla daha çok öne çıkmaya başlamıştır. Bu kuramın temelinde kişilerin, kurumlar veya yöneticiler karşısında sahip oldukları hakların tanınması amacı vardır. Hak temelli ahlak görüşü insanların birbirlerine karşı belli ahlaki görevleri olduğunu ifade eder. Bu görüş, davranışların sonuçlarına, bu davranıştan değerlendirmede ya da rehber davranışlar için kurallar geliştirmede kullanılması gerektiği görüşünü reddeder. Hak temelli etik görüş ahlaki hakları, toplumun değil, bireylerin bakış açısından ifade eder. Bu tür bir etik anlayışı, başkalarının haklarını sınırlayarak fayda elde eden insan sayısını dikkate almamaktadır (Kırel, 2000:36).

1.6. İş Ahlakı Kavramı

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde ekonomik ve sosyal yaşamın hemen hemen bütün alanlarında yaşanan çok yönlü kirlilik ve yozlaşma örnekleri, ekonomik hayatın ahlaki bir zemin üzerine oturtulmasının, güçlü ahlaki bağlarla birleştirilmesinin yollarını

araştırma ihtiyacını doğurmuştur. Bu arayışın sonucunda da ekonomik hayatta iş ahlakı kavramı ortaya çıkmıştır (Kök Bayrak, 2006).

Bireysel ahlak⁸ kavramı kişilerin ahlak anlayışlarına göre esneklik gösterirken, iş ahlakında bu esnekliğe izin verilmez. İş hayatındaki ilişkiler çıkar çatışmasına dayandığı için iş ahlakı tarafların haklarını korumak için objektif olmak zorundadır. Objektifliğin kaybolduğu noktada iş ilişkisinin sürdürülmesi olanaksızlaşır. Bu nedenle iş ahlakı kavramının sınırlarını belirlemek bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır (Kaplanhan, 2002:7).

İş ahlakı, işletme davranışlarını yönlendiren, çoğu kez yazılı olarak tanımlanmamış ancak toplum tarafından genel kabul görmüş değerlere uyma zorunluluğudur. Özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde gerek kamu gerek özel işletmelerde ortaya çıkan rüşvet ve yolsuzluk iddiaları nedeniyle dikkatler iş ahlakı üzerinde yoğunlaşmıştır (Demir ve Songür, 1999:159).

İngilizce “business ethics”, Fransızca “éthique d'affaires” ve Almanca “unternehmensethik, wirtschaftsethik” olarak belirtilen iş ahlakı, ahlak felsefesinin, iş yaşamındaki uygulamalardan doğan sorunları ve açmazları çözümlenmeye uğraşan, ticari işletmelerin ya da tek tek işadamlarının çalışanları, müşterileri ve rakipleriyle olan ilişkilerini, onlara karşı tutumlarını ahlaki açıdan ele alan dalına verilen addır. Uygulamalı etiğin bir kolu olarak iş yaşamı etiği, bir yandan iş adamlarının ya da işverenlerin çalışma koşullarının güvenliği, işe yeni alımlarda dürüstlük (yani fırsat eşitliği), mali konularda şeffaflık ya da çevre kirliliğini elden geldiğince önleme türünden yükümlülüklerin altını çizerken, bir yandan da çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri ve işverenlerine karşı sorumluluklarını çözümlenmeye çalışmaktadır (Güçlü ve diğ., 2002:777).

İş ahlâkı, iş dünyasındaki mal ve hizmet üretim ve tüketim sürecindeki doğrular ve yanlışları ifade eder. Neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusu ahlâkî bir konudur. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere iş ahlâkı, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları ifade eder (Murat, 2008:70).

⁸ Bireysel ahlak, bireyin davranışlarına esas teşkil eden ve onları şekillendiren değer hükümleri hakkında bireyin sahip olduğu bilinçtir.

Diğer bir iş ahlakı tanımına göre, iş ahlakı, iş ortamında ahlakla ilgili konuları incelemek ve çözmek için etik prensipleri uygulama disiplini ve sanattır. Bu disiplin ve sanat bir kuruluşun tüm işlemlerinde kendini gösterir. İş ahlakının en iyi ve tek bir tanımı olmamasına rağmen, iş ahlakının işletmenin kendi ekonomik çıkarları ile sosyal refah arasında dengeyi sağlayacak seçimler yapması için hem ilkelere hem de inançlara dayalı muhakeme ve hüküm sistemi olduğu konusunda bir uzlaşma vardır (Weiss, 1998:7).

İş ahlakı, belirli bir zaman diliminde evrensel kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlâki değerler ve normlar çerçevesinde iş yaşamına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle etkileşime açık her türlü faaliyet ve davranışa yön verecek ahlâki yargılar geliştirme ve uygulama biçimidir (Torlak, 2006: 108). Arslan'a göre, iş ahlakı, uygulamalı bir ahlâk bilgisi ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlâki sorunları inceler. İş ahlakı, iş yerinde iyi ve nazik olmak ya da kâra karşı olmak gibi bir anlama sahip değildir. İş ahlakı, bu anlamıyla ele alındığında, işletmecilik faaliyetleri bir oyun, savaş ya da makine gibi örneklerle açıklanamaz. Örneğin, spor hekimliği nasıl ki hekimlik mesleğinden ayrılamazsa, iş ahlakı da ahlâk felsefesinden ayrılamaz (Arslan, 2001: 5-6).

Yukarıdaki tanımlamalara göre iş ahlakının çok net bir şekilde ifade edilemediği söylenebilir. Bunun nedeni olarak da "iş" kavramının toplumdaki fonksiyonlarının net bir şekilde tanımlanmaması ve özel girişimlerde ve kâr maksimizasyonunda "iş" tanımlanırken "ahlakın" tanımda vurgulanmaması gösterilebilir. Bu nedenle aşağıda belirtildiği gibi "iş ahlakına" farklı anlamlar yüklenebilmektedir (Özgener, 2004: 53-56):

- İş ahlakı, yönetimden çok dinin bir konusudur,
- İşgörenler iş ahlakına uygun davranmaktadırlar, o halde iş ahlakını dikkate almamıza gerek yoktur,
- İş ahlakı, daha çok felsefeciler, ilahiyatçılar, akademisyenler ve teleologlar tarafından en iyi şekilde ifade edilebilen ve yol gösterici rolü oynayan bir disiplindir,
- İş ahlakı kodu lüzumsuzdur, çünkü o sadece iyilikten bahseder,

- İş ahlakı, iyilerin kötülere öğüt vermesiyle ilgili bir konudur,
- İş ahlakı, işletmedeki yeni polis yetkilisidir,
- İş ahlakı yönetilemez,
- İş ahlakı ile sosyal sorumluluk aynı şeydir,
- İşletmemizin kanunlarla sorunu yok, o halde biz ahlaki davranıyoruz,
- İş yerinde etik yönetiminin çok az pratik geçerliliği vardır,
- Ahlaki sorunlar, çok fazla zaman ve çaba harcanmaksızın çözülebilir,
- İşletmenin gereksinim duyduğu şey, çok iyi iletilmiş bir ahlak kodudur,
- Üst kademedeki birisinin etiksel bir pozisyonda şampiyon olması gerekir,
- Herkes için gerekli olan tek şey, iyi bir ahlak ilkeleri setidir,
- Ahlaksal ikilemleri çözmek için yalnızca bir tek doğru vardır.

İş ahlâkı genel ahlâktan ayrı ve sadece işletmeler için uygulanan bir ahlâki fikirler seti değildir. Eğer dürüst olmamak ahlâki olmayan bir davranışsa işletmedeki herkesin çalışanlar, müşteriler, pay sahipleri veya rakiplere karşı dürüst olmamayı ahlâk dışı olarak görmesi gerekir (Post ve diğ., 1996:90). Buna göre, çiftçilerin nadasa bırakması gereken toprağı işlemesi, yağ üretiminde uygun olmayan katkı maddeleri kullanması, bakırcı veya sıva ustasının yaptıkları işin gereğini yerine getirmemesi iş ahlâki problemleridir. Bugün açısından baktığımızda, iş almak veya mal satmak için rüşvet vermek, bir makinede bağımlılık sağlayabilmek için eksiklikler bırakmak, tamir gelirlerini artırmak amacıyla imalatta kasıtlı kusurlara göz yummak ya da hizmet sözleşmelerine aykırı uygulamalar da iş ahlâkına uygun olmayan davranışlara örnek verilebilir (Torlak ve diğ., 2008:16).

Ahlâki açıdan bir eylemin konumunu ortak toplumsal bakış açısı belirlemektedir. Bir başka ifadeyle, spesifik bir davranışın ahlâka uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel ahlâki değerleri tarafından değil, kitle iletişim, çıkar grupları ve örgütleri de içine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Toplumun bu belirleyiciliği, hiç kuşkusuz, iş dünyasının sergilediği eylemlerin iş ahlâki karşısındaki konumlanışı için de geçerlidir.

Bu nedenle iş dünyasının, uygulamalarında toplum tarafından genel kabul gören ahlâki ilkeleri referans alması, toplumsal kabulün temelini oluşturmaktadır. Toplumsal kabul ise, iş dünyasıyla toplumun aynı ahlâki düzlemde buluşması anlamına gelmektedir. İş ahlâkını temel eylem altyapısı olarak esas almanın çok yönlü bireysel ve kamusal getirileri tam da bu bağlamda ortaya çıkmaktadır. Zira iş dünyasıyla toplumun aynı ahlâki paydada buluşması, öncelikle iş dünyasına yönelik yerleşik önyargıların kırılmasını ve iş dünyasının toplum nezdinde pozitif bir konum kazanmasını mümkün kılmaktadır. İş dünyasına yönelik pozitif algılama biçimi ise, iş dünyasının toplumsal prestij ve meşruiyet düzeyinin yükselmesini sağlamaktadır. (İlhan, 2005:261-262).

1.7. İş Ahlakının Önemi

Bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda ahlaki değerleri görmezden gelmeleri öncelikle sosyal dayanışmayı olumsuz etkiler. Herkesin kendi çıkarları veya kendi önem verdiği şeyler uğrunda başkalarını düşünmediği bir toplumsal yapıda ne ekonomik ne de sosyal yaşamdan söz edilebilir. Ahlakın toplumdaki rolünü bir felsefeci “Yaşamak değil yaşatmaktır.” şeklinde ifade etmektedir (Güngör, 1995:46-47).

İktisadî yaşayış, nerede ve hangi yüzyılda olursa olsun, yalnız dış verilerin bir araya gelişinden ibaret bir madde dünyası değildir. Bütün o yığınların altında ve gerisinde kendine has tavır ve davranışları ile insan gerçeği yatar. Kapitalizmi kapitalizm yapan yalnız dış görünüşü ile para, sermaye akımı ya da o akımların gövdeleştirdiği kuruluşlar değil, aynı zamanda ve belki daha önemli ölçüde çağın tipik insanının davranış biçimi, tercihleri ve bütün bunların toplam ifadesi olan yaşayış normlarıdır (Ülgener, 1981:12-13). Kısacası, ekonomi kültürden kopartılıp, tek başına ele alınamaz. Çünkü sosyal ve ahlâkî değerler, inanç ve normlar gibi kültürel değerler hiç de modası geçmiş şeyler olmayıp, modern toplumların başarısı için vazgeçilemez niteliktedir (Fukuyama, 2000: 27-29).

Bu açıdan değerlendirildiğinde, bireylerden kuruluşlara, ailelerden devletlere varıncaya kadar toplum hayatının tüm katmanlarının huzurlu, istikrarlı ve güvenli olabilmesinin temel şartı ahlâki kurallara uygun davranmaktır. Bu bakımdan hem bireylerin hem de organizasyonların iş hayatında ahlâki ilkelere uygun davranması en önemli bir görev ve sorumluluktur (Zaim, 2009:128).

İş ahlakı hem çalışanlar için hem de yöneticiler ve organizasyonlar için önemlidir. Çünkü çalışan bireyler genel olarak ahlaki standartlara göre faaliyette bulunan organizasyonlarda çalışmayı tercih ederler. Bu, onlara, kendilerini daha iyi hissetmelerini ve çalıştıkları işten tatmin duymalarını sağlar. Konunun yöneticiler açısından önemi ise kendi çalışanlarının suç teşkil edecek davranışlarını önlemede başvurdukları bir kaynak olmasındandır. Organizasyonlar kendi üyelerinin kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışların sınırlarını anlayabilmelerine yardımcı olmak için iş ahlakına başvurmaktadırlar.

İş dünyasının aktörlerindeki sonu olmayan hevesler hiçbir anlayışı tanımaksızın pazar pozisyonu almak ya da bunu korumak çabası içerisindedir. Bu da işletmelerin etik anlayışlarının günden güne erozyona uğramasına neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle her geçen gün daha kaygan bir zemin haline gelen pazarda işletmeler sürekliliklerini riske atmamak için birçok faaliyet yapmaktadırlar. Dolayısıyla iş hayatında, özellikle son yıllarda, iş etiği kavramının tam olarak içselleştirilmemesi skandallara neden olmaktadır. Artık sınırları olmayan bir iş dünyasının kurgulandığı günümüz koşullarında iş etiğinin gerekliliği tartışılmaz bir hal almıştır (Arslan, 2001:10-11).

İş ahlakı kurallarına uymak ekonomide, iş hayatında çeşitli faydalar sağlamaktadır. İş ahlakı değerlerine bağlılık ve alınacak kararlarda ahlâki davranmak, bir ekonomideki kaynakların daha etkin kullanımını sağlamaktadır. Üretimdeki firelerin ve yolsuzlukların önlenmesi, herkesimin üzerine düşeni gerektiği gibi yerine getirmesi, milli gelir seviyesini artırmaktadır. Zira iş ahlakının başlıca ilkelerinden biri olan “işin doğru ve güzel biçimde yapılması” ilkesi verimlilik ve kalite anlamında son derece önemli olduğu gibi çalışma barışının korunması, organizasyon içinde ekip ruhu ve yardımlaşma anlayışının gelişmesi gibi çok değişik açılardan da organizasyonları etkileyen bir konudur. Ayrıca kuruluşun ahlâki ilkelere saygılı bir imajının olması müşteriler açısından da söz konusu işletmenin daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple araştırmacılar iş ahlakı ilkelerini hayata geçirmenin işletmelere ölçülebilir ve ölçülemeyen değerler kazandırdığını belirtmektedir (Zaim, 2009:128).

İş dünyası sadece para kazanmak, kar elde etmek ve başarılı olmaktan ibaret değildir. İş ahlakı; paraya, kara ve başarıya sahip olurken iyi ve ahlaklı birey olmayı da zorunlu

kılar. Zaten işletmeler de görmüşlerdir ki; mali durumlarının, karlarının yanında iş ahlakının konusu içinde olan dürüstlüğe, doğruluğa, sosyal ve çevresel duyarlılığa verdikleri önem sonucu verimlilikleri ve satışları artmıştır. İşletmelerin iyi ahlaklı davranmaları onların toplum içindeki imajlarını güçlendirmekte dolayısıyla bu da ürün satışlarını etkilemektedir (Kınran, 2006:10). Fakat iş ahlakına uygun davranışları benimsemeyen pek çok kuruluş da varlığını sürdürmektedir. Toplumun bu tür kuruluşlara karşı tepkileri ise, onların bu davranışlarında bazı sınırlamalar getirmektedir.

Ahlak dışı iş anlayışının sorgulanmaya ve giderek çökmeye başlamasının nedenleri olarak aşağıdakileri sayabiliriz (Murat, 2008:72-73);

- Yolsuzluk, rüşvet ve bunlara bağlı skandalların yazılı ve görsel medyada yer alması, bu yayınlara halkın kayıtsız kalmayarak tepki vermesi.
- Çevreciler ve tüketiciler gibi sivil kuruluşların yaygınlaşması ve toplumun çeşitli kesimlerinden büyük destek görmesi.
- Gazetelerde tüketici köşelerinin yaygınlaşması ve geniş okuyucu kitleleri üzerinde etkili olması.
- Çevre ve topluma katkının insanları etkileyeceğinin ve tercihleri yönlendireceğinin anlaşılması.

Bu etkenler kuruluşları iş ahlakına uygun davranmaya yönlendirmektedir. Fakat toplum içinde öyle davranışlarla karşılaşmaktadır ki, bu durumlarda iş ahlakı ile ilgili uygulamalar gereklilik halini almaktadır. Hangi durumlarda iş ahlakının gerekli olmasının nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- Yeni geliştirilen biyolojik ve askeri teknolojiler iş dünyasının kontrolünde olması ve bunların belli bir sorumlulukla ele alınmaması sonucu dünyayı yok edebilecek bir tehdit ve tehlike söz konusu olması,
- Küreselleşme sonucunda değişik kültürlerden gelen insanların çok uluslu firmalarda çalışması,

- Etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda iş hayatındaki bazı kuruluşlarda ayrımcılık yapılması,
- Artan çevre kirliliği ve bunun çoğunlukla işletmelerden kaynaklanması,
- Gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerde de dahil olmak üzere yolsuzlukların artış göstermesi (Arslan, 2001:10-11).
- Haksız kazanç yollarının artışı ve bu durumun insanları kolay yoldan kazanmaya teşvik etmesi,
- Genel olarak toplum ahlakının zedelenmesi,
- Ekonomik yapının bir bütün olarak (teşvik ve kredi suiistimalleri, yüksek enflasyon, düşük ücretler, ekonomik sistemin politik sisteme alet edilmesi vb. gibi ahlakî açıdan yanlış uygulamalar nedeniyle) işletmeleri ahlaksızlığa sevk etmesi,
- Kâr maksimizasyonu amacının diğer sosyal sorumluluk amaçlarının önüne geçmesi ve onları gölgede bırakması,
- İşletme sahipleri, ortakları ve yöneticilerinin kişisel ahlakî algulamaları, hırsları ve tutkuları,
- İşletme içi denetim ve yaptırım mekanizmalarının zayıflığı,
- Yöneticinin çalışanlara ulaşılması zor ya da gerçekçi olmayan hedefler koyması,
- Batmamak için kriz zamanında her yöntemin denenebilmesi (Torlak ve diğ., 2008:26-27).

İş ahlakının iş hayatındaki gerekliliği giderek önemini arttırmaktadır. Toplumun da bu konuda işletmelerden ahlaki davranış beklemesi, işletmelerin iş ahlakına uygun bir şekilde davranmalarını gerektirmektedir. İşletmelere bu ahlaki davranışları sonucunda çeşitli kazanımlar elde etmektedirler. Bu açıdan iş ahlakına uygun davranmanın genel olarak iş piyasasına ve topluma etkilerini de şu şekilde maddeleyebiliriz;

- Ahlak işlem maliyetlerini düşürür. Sadece üretim aşamasında değil, ürünlerin el değiştirmesi aşamalarında da ahlaki davranışlar açık ve örtük maliyetleri azaltır,

- Bilgiye ulaşma ve elde tutma maliyetlerini düşürür,
- Piyasada gayri meşru ve asimetrik güç kullanımını azaltır,
- Bireyler arasındaki çatışmaların azaltılmasına katkıda bulunur,
- Piyasanın anonimleştirdiği, insan insana ilişkileri azaltıp ruhsuzlaştırdığı, duygusuzlaştırdığı ilişkileri düzene sokar,
- Davranışlara tahmin edilebilirlik ve nesiller arasındaki ilişkilere istikrar kazandırır, bölüşümü etkinleştirir,
- Üretim ve tasarrufu özendirerek refah artışına katkıda bulunur (Torlak ve diğ., 2008:27).
- Ticaretin büyük bölümü müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler, düzenleme yapanlar ve yatırımcılar arasındaki ilişkilerin korunması ve güçlendirilmesi gerektiğinde etkili bir iş aracıdır.
- Sağlam bir etik temeli, işletmelere rekabet etme gayreti verir (Ruddell, 2007:36-37).
- İş etiğine dikkat etmek, toplumu önemli ölçüde ilerletir.
- Güçlü bir ekip çalışması ve üretkenlik oluşturur.
- Çalışanın ilerlemesini ve anlama kazanmasını destekler.
- Sigorta poliçesidir, diğer bir ifadeyle politikaların meşru olduğu güvencesinin verilmesine yardım eder.
- İşletmelerdeki bireylere ihmal suçu işlemelerinin önlenmesine yardım eder.
- Kalite yönetimi, stratejik planlama ve değişiklik yönetimiyle bağdaştırılan değerlerin yönetimine yardım eder. Bu, daha fazla ilgi gerektirir.
- Kamuoyunda güçlü bir imaj geliştirir (McNamara, 2003:5).
- İşverenler dürüst ve adil olduklarında çalışanlar daha uzun süre kalırlar, daha verimli çalışırlar.

- Çalışanları, ilkeli işverenlerden çok, etik sahibi olmayan işverenlerden daha çabuk çalarlar (Ruddell, 2007:38).
- Sosyal ve demografik değişimlerden etkilenmeyi engeller.
- Şikâyetleri azaltma ve çatışmaları hızla çözümlemede yardımcı olur.
- Organizasyonda dürüst ve herkesin eşit olduğu bir hava oluşturur.
- Sonuç olarak da yükselen satışlar, gelir ve kar sağlamada etkili olur (Bergen ve diğ., 2002:240).

1.8. İş Ahlakının Evrensel Değerleri

Ahlaki kuralların tüm dünyada evrenselliğinden daha önceki bölümlerde bahsetmiştik. Bu bölümde iş ahlakının evrensel değerlerinden bahsedilecektir. Bu bakımdan önce iş ahlakına sahip olmayan şirketlerin özelliklerine yer verilecektir. İş ahlakına yer vermeyen örgütlerin 11 temel noktası şunlardır (Cooke, 1991:249-253'den aktaran Kirel, 2000:73);

- Uzun vadeli planlar üzerinden kısa dönemli karlara önem verirler.
- Etik problemlerin çözümünü hafife alırlar.
- Finansal kayıplara neden olabilecek etik konulara isteksiz yaklaşır.
- Çalışanlara etik dışı davranışları teşvik edici çevre yaratırlar.
- Etik problemlerin çözümünü hukuk departmanına gönderirler.
- Halkla ilişkiler gibi konuları etik olarak incelerler.
- Çalışanlarına tüketicilerden farklı davranırlar.
- Keyfi veya haksız performans değerlendirme standartları uygularlar.
- Etik problemleri çözümlemede referans olabilecek rehberleri kullanmazlar.
- Çalışanlar arasındaki gammazlığı ortadan kaldırmazlar.
- Çalışanları kişisel etiklerden vazgeçmeleri konusunda teşvik ederler.

Yukarıdaki maddeler incelendiğinde yönetimin etik anlayışı ortaya çıkacaktır. Yönetim uygulamalarında ahlak anlayışı üç bölümde incelenebilir (Kowalski ve Reitzug, 1993:368);

- Kişisel uygulamalar ve ahlaki sorunlar: Bu bölümdeki etik sorunlar, yöneticilerin yasadışı olan ancak kişisel doyum veya kazançla sonuçlanan etik seçimlerini içerir. Örneğin kaynakların yanlış kullanımı, cinsel taciz veya bazı çıkar çatışmaları bu gruba girmektedir.
- Mesleki eylemler: Bu grup, yöneticilerin mesleki konularla ilgili olarak yaptığı etik seçimleri içerir. Örneğin adam kayırma, sorun çıkmasını önlemek için ilgili tarafların baskılarına boyun eğme, işgörenlerin işten atılmaları bu tür örneklerdir.
- Günlük yönetim işleri: Bu grup, gücün kullanımı, örgütlerin ve bireylerin şekillendirilmesi, doğru değerlerin kararlaştırılması, gücün adil bir şekilde kullanılıp kullanılmadığının ve uygulanan seçimlerin haklılığının yargılanmasını içerir.

İşletmelerde ahlaki değerlere uygun kararlar alınmasında ve ahlâki değerlerin geçerli olduğu bir çalışma ortamı oluşturulmasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler dürüstlük, güven ve sorumluluk kavramlarının örgütte yerleşmesini sağlamak durumundadırlar (Pelit ve Güçer, 2007:36).⁹ Yöneticiler, davranışlarıyla çalışanlara örnek olmak zorundadırlar. Yönetimin ve yönetim kademesinde çalışanların iş ahlaki kurallarını işletmenin tamamında ve her zaman uygulaması işletmenin her haliyle gelişmesini sağlayacaktır. İş ahlakı bu boyutuyla ilişkilerde uyulması gereken kurallar bütünüdür ve iş ahlakı bütün ilişkilerde dürüstlük, saygı, güven ve hakça davranma demektir (McHugh, 1992:12). Bu bağlamda iş ahlakının evrensel değerleri bu dört maddede incelenecektir.

⁹ Buna rağmen bazı yöneticilerin iş ahlâkına uygun hareket etmedikleri görülmektedir. Baumhart 1961 yılında Amerika'daki işletmelerde iş ahlâki olgusunu araştırmak amacıyla yürüttüğü çalışmasında yöneticinin üstlerinin davranışları, sanayinin ahlâk yapısı, yönetici ile aynı düzeydeki diğer çalışanların davranışları, işletmede yazılı iş ahlâki kurallarının bulunmaması ve yöneticinin şahsi maddi gereksinimlerinin bulunmasını, yöneticileri iş ahlâkına aykırı davranmaya yönelten faktörler olarak sıralamaktadır. Daha sonra 1977 yılında Brenner ve Molander ve 1993 yılında ise Zabid ve Alsagoff tarafından Amerikalı ve Malezyalı yöneticiler hakkında yapılan araştırmalarda da üstlerin davranışları ve işletmede yazılı iş ahlâki kurallarının bulunmaması, yöneticilerin iş ahlâkına aykırı davranışlarda bulunmasına sebep olan en önemli iki faktör olarak sıralanmaktadır (Ekin ve Tezölmez, 2000:961).

1.8.1. Hakça Davranma – Adil Olma

Hak, kişinin bir şeyle ilgili olarak sahip olduğu ruhsattır. Bir topluluğun, insanların haklarını koruması ve sahip olduğu kaynakları onlara hakkaniyetle dağıtması adaletle ilgili bir durumdur. Adalet, temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesidir (Çalışlar, 1983:9).

“Hak” gibi “adalet” kavramı da ahlaki bir kavramdır. Bu kavram hem insanların davranışlarını değerlendirmek için hem de sosyal, ekonomik, siyasi, yasal uygulamaları değerlendirmek için kullanılmaktadır. Adalet (justice) kavramı, genelde hakkaniyet (fairness) ile ifade edilmektedir. Eğer diğer insanlara karşı davranışlarınızda hakkaniyet varsa, adaletli bir kişisiniz demektir (Tevrüz, 2007:27). İş ahlakı açısından adalet, özellikle yönetimin çalışanlara karşı tüm ilişkilerinde hakça davranmasının uygun olacağını belirtmektedir. Yöneticilerin çalışanları, din, dil, etnik köken ve cinsiyete dayalı olarak bir ayrıma tabi tutmaması bir iş ahlakı sorumluluğudur (Berkman, 1997:105). En genel anlamıyla yönetim çalışan ilişkilerinde hakça davranmanın ihlali şu konularda toplanmıştır (Murat, 2008:74);

- Adil Olma; Çalışanlar için cinsiyet, din, dil, mezhep, medeni durum¹⁰ vb. gibi kriterler dikkate alınarak farklı uygulamalar yapmak.
- Fırsat Eşitliği; Tüm çalışanlara eşit şans vermemek.
- İşe Alma; İşe alımlar sırasında tüm adayların eşit şekilde aynı kriterler ile değerlendirmemek.

¹⁰ Şekerbank İK Genel Müdür Yardımcısı Zuhul Ulutürk'ün açıklamalarından Şekerbank yeni personel yönetmeliğinin “bünye içinden evlenen taraflardan birinin ihbar süresi içinde görevinden ayrılması”nı içerdiği belirtilmektedir. Bu uygulama 48 bankanın faaliyet gösterdiği Türkiye’de bir ilktir. Diğer bankalarda benzer uygulamalar bulunmakla birlikte evlilikleri yasaklayan iş ya da eş arasında seçim yaptırmaya zorlayan bir uygulama ilk kez Şekerbank tarafından hayata geçirilmiştir. Örneğin; bazı bankalarda birinci derece imza yetkisine sahip olan çalışanların aynı şubede aynı birimde ya da aynı bölümde çalışması yasak fakat aynı kurumda çalışması yasak olmamaktadır (www.finansgundem.com.;www.banksen.org.tr).

- Terfi; Yükselmelerde potansiyel sahibi adaylar arasından seçim yapılırken eşit fırsat tanımamak, terfileri adil bir şekilde yapmamak.
- Ücretlendirme; Şirket içinde adil, şirket dışında rekabetçi, yapılan iş ile ücretin uyumlu olduğu bir sistemi kurmamak.
- Performans Değerleme; Çalışanlar arasında adil bir şekilde performans değerlemesinde bulunmamak.

Yönetici, yönetilenler arasında iş bölümü yaparken, tüm mevki, yetki ve sorumlulukları, yönetilenlerin bilgi, beceri ve ilgilerine göre hakkaniyetle dağıtmalıdır. Yetki ve sorumluluğun dağıtılmasında, Fayol'un belirttiği gibi, verilen sorumluluğu yerine getirmesini sağlayabilecek yetkinin (uygulama hakkının) kişiye verilmesi gerekir (Koçel, 2003). İş bölümünden sonra kaynak dağıtıcı rolü gereği yönetici kıt kaynakları, kurum içi ödül ve cezaları hem optimum fayda hem de bölüşüm adaletini gözeterek dağıtmalıdır (Türker, 2007:133).

Kurumlar seçme yerleştirme sürecine başlamadan önce seçecekleri adayları bulmak için basında, internet üzerinde vb. yerlerde çeşitli ilanlar vermektedirler. Bu ilanların bazıları işin tanımına uygun olarak aranan özellikleri içerirken, bazıları ise işin tanımıyla hiçbir şekilde ilgisi olmayan özellikleri kapsamaktadır. Dolayısıyla iş ilanlarının adaylarda aldatıcı bilgiler içermesi iş ahlakı açısından uygun bir durum sergilememektedir. Ayrıca bazı iş ilanlarında kurumlar sadece belli gruplardan kişileri işe alacaklarını belirtmektedirler. Bu kısıtlamalar genellikle cinsiyet ve azınlık gruplar için yapılmaktadır (Birsal, 2007:159).

Söz konusu ilanlar Anayasanın 10. maddesi, İş Kanunu'nun 5. ve Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesinin 11. maddelerine, Avrupa Birliği mevzuatına ve Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerine aykırıdır. Bunlara ek olarak 26.09.2004 tarihinde yürürlüğe giren yeni Türk Ceza Kanunu'nun "ayrımcılık" başlıklı 122. maddesiyle işe alımlarda ayrımcılık uygulanması cezai yaptırıma bağlanmış olup mağdurların suç duyurusunda bulunabilecekleri belirtilmiştir. Bu konuda yapılan diğer bir hatalı davranış ise işe başvuran aday ile görüşme esnasında olmaktadır. Görüşme sırasında en sık yapılan hatalardan biri olan "Hale Etkisi" diyebileceğimiz adayın bir özelliği ile ilgili bilgiye dayalı olarak olumlu ve

olumsuz yargıların diğer özelliklere genellemesinin önüne geçilmelidir (Kaynak ve diğ., 1998:160).

Şirketlerde yaş konusunda da bir ayrımcılık gözlenmektedir. Şirketlerde öncelikle yaşlı personel hakkındaki yaşlı personelin yeni teknoloji ve becerilerden korktuğu kanısı giderilmelidir. Yaşlı personel basmakalıp kişiler değildirler. Bunun için çalışma saatlerinde esneklik sağlama, yaşlı işçilere daha az çalışma, seyahat etme, okula geri dönme, hasta eşi ile ilgilenme gibi imkânlar verilmelidir (Noe, 1999:378).

İş alımlarındaki bir başka iş ahlakına aykırı davranış da adam kayırmacılıktır. Kurumun ihtiyaç duymadığı özelliklerde kişileri işe alma, yöneticilerin iş ahlakına uymadığını gösterdiği gibi, iş ahlakının evrensel değerlerine uymamanın bir başka örneğini göstermektedir. Sırf şirkette çalışan bir yönetici ya da üst pozisyonda olan bir çalışanın tanıdığı diye, işin tanımına uygun kişi özelliklerini yok sayarak ilgisiz kişileri işe almak bu konuda verilebilecek en güzel örneklerdendir. Türkiye’de çok sık rastlanan bu anlayışla hemşeri olmak gibi, aynı futbol takımını (Galatasaray ya da Fenerbahçe) tutmak gibi, ya da aynı okuldan mezun olmak gibi durumlarda yöneticilerin işin gerektirdiği kişilik özelliklerini göz ardı ederek söz konusu kişileri işe almaları hiç de yabancı olmadığı durumlardandır (Birsnel, 2007:154).

Araştırmalar incelendiğinde çalışanlara karşı yapılan ayrımcılıklar genellikle dini gruplara, etnik gruplara, ırkçı gruplara veya cinsiyet gruplarına karşı yapılmıştır. Literatürde ayrımcılığın, en çok çalışanların ücretlerinde ve arzu ettikleri işte istihdam edilmemeleri konusunda yapıldığı görülmektedir (Birsnel, 2007:169). Ayrıca tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınlara yönelik ayrımcılık oldukça fazladır. Örneğin kadın yöneticiler kurumun hangi seviyesinde olurlarsa olsunlar kendileriyle aynı pozisyonda olan erkeklerden daha düşük maaş almaktadırlar.¹¹

¹¹ Buna Amerika’da yaşanmış cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir durumu örnek olarak verebiliriz. American Broadcasting Company (ABC) isimli bir firma Chris (erkek) ve Julie (kadın) adında iki kişiyi deneme amacıyla bazı firmalara iş başvurusu için göndermiştir. Chris ve Julie ikisi de sarışın düzgün giyimli, bakımlı 20 yaşlarında üniversiteden benzer derecelere mezun olmuş, iş tecrübelerini de kapsayan benzer özgeçmişleri olan bir bayan ve bir erkektir. Bir firma iş ilamında farklı işler için açık pozisyonları olduğunu açıklamış ancak söz konusu firmada mülakat esnasında Julie ile yapılan görüşmede ona sadece “telefonlara cevap verme” gibi bir pozisyonun olduğu belirtilmiştir. Birkaç dakika sonra aynı mülakatçı Chris ile görüşme yapmış ve ona yönetim pozisyonunda bir iş teklif etmiştir. ABC firması mülakatı yapan kişiye adaylara neden farklı işler teklif ettiğini sorduğunda ise mülakatçının cevabı “telefonlara bakacak” kişinin erkek olmasını istemiyorum şeklinde olmuştur (Birsnel, 2007:169).

Terfi, işyerinde ilerleme, transfer veya iş rotasyonları esnasında kadınlara veya azınlıklara yönelik ayrımcılığın yapıldığı bilinmektedir. Böyle durumlarda kadınlar ve azınlıklar için bazı önyargılara başvurulduğu görülmektedir. Örneğin tepe yönetimlere kadınların yerleştirilmesi esnasında hep şüpheler duyulmaktadır. Kadınların aile içindeki rol ve görevlerinden dolayı onların kendilerini yeterince işe veremeyecekleri ya da zaman ayıramayacakları konusunda yaşanan önyargıdan dolayı kadın ve erkekler arasında ayrımcılık yapılmaktadır¹² (Birsnel, 2007:174).

Hakça davranma ilkesine aykırılık, performans değerlendirme sürecinde de çokça görülmektedir. Performans değerlendirme, personelin, işteki başarısını, gizli gücünü, iş alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzeri niteliklerini diğerleriyle karşılaştırarak yapılan sistematik bir ölçmedir (Uğur, 2003:213). Performans değerlendirme çıktıları gerekli nitelik ve sayıdaki personelin planlanmasında, ücretlendirmede, ödül sisteminde, eğitim açığının tespitinde, kariyer planlamasında kullanılır. Değerlemelerde yapılan ayrımcılık ve kayırma gibi durumlar çalışanlar arasında yönetimin adil bir şekilde davranmadığının kanıtı olacaktır.

Diğer taraftan, bir örgüt yöneticisinin; emri altındaki çalışanlara ne kadar adil davranırsa çalışanların da, o yöneticiye olan güveninin ve bu sayede de verilen emri yerine getirme isteğinin artacağı hemen hemen çalışma hayatıyla ilgili yapılan araştırmaların, yoğun olarak üzerinde durdukları konulardandır. Bu doğrultuda, yöneticilerin yöneticilik görevini yerine getirirken göstermiş oldukları yönetim anlayışları, çalışanların genel olarak işlerine ve işletmelerine karşı olan bakış açılarını da önemli ölçüde etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Başka bir anlatımla bu durum, çalışanların işlerinden sağladıkları doyum ve örgüte bağlılıklarında da önemli ölçüde bir etkiye

¹² Bankacılık sektöründe istihdam bakımından kadın erkek, eşitliğinden söz edilebilmektedir. Fakat sektördeki cinsiyet ayrımcı uygulamaların bir örneğini, köklü ve büyük bankalardan biri olan İş Bankası'nda tespit edebiliyoruz. İş Bankası; Kıdemli Servis Yetkilileri'nin 2. Müdür olarak yükselmelerinde kadın emeğine dönük ayrımcı bir yaklaşım sergilemektedir. Banka 2009 Ekim ayında yayınladığı sirkülerde; 217 çalışanın 2. Müdür unvanına yükseltileceğini belirtmekte ve yükselme için yapılacak sınav ve değerlendirme koşulları hakkında bilgi vermektedir. Ancak banka, 2. Müdür unvanına yükselteceği kadın çalışanın sayısını 45 kişiyle (kadınların sektördeki istihdam oranı %50'dir, fakat bu pozisyon için oran %21'dir) sınırlamaktadır. Bu sınırlamasını ise ilgili sirkülerde bölgelere göre atama sayılarında belirtmektedir. Sadece üç büyük ili örnek aldığımızda; Ankara 8 (1K), İstanbul 50 (10 K) ve İzmir 8 (1K) şeklinde yayınlanan sirküler doğrultusunda, örneğin erkek çalışanlarla aynı ya da daha iyi koşullarda olan bir kadın servis yetkilisi ilgili bölgedeki sınırlama nedeniyle görevde yükselme koşullarından yararlanamamaktadır (www.banksen.org.tr).

sahip olacak, bu da o çalışanın işletmeye sağlayacağı katkıda ve işletmeyi sahiplenme duygusunda olumlu bir şekilde etkili olacaktır (Tunçay, 2009:49).

1.8.2. Güven

Yakın zamanda güven ile ilgili araştırma yapan bilim adamları çoğunlukla güven kavramının özellikleri üzerinde durmuşlardır (Özbek, 2004:1). Güven konusunda yapılan araştırmalar, güvenin psikolojik bir olgu olduğu konusunda birleşmektedir. Kavram konusundaki ilk araştırmalar, kişilik teorisyenleri tarafından gerçekleştirilmiştir. Güven, psikologlar kadar sosyologların, sosyal psikologların, siyaset bilimcilerin ve ekonomistlerin de ilgisini çekmiştir. Özellikle 1980 sonrasında örgüt teorisi, yönetim ve örgütsel davranış alanlarındaki araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Güven, en genel anlamıyla, güvenen ve güvenilen tarafların bir arada buldukları süre ve edindikleri ortak deneyimlere dayalı olarak, tarafların belirli özelliklerinden etkilenen, güvenilen kişinin zarar verici bir davranışta bulunmayacağı, buna karşın güvenenin bazı beklentilerini karşılayacağı doğrultusunda beklenti ve inanç içeren psikolojik bir durumdur (Sağlam Arı, 2003:20-21).

Küreselleşme, işyerinde çeşitlilik, kültürel farklılıkların farkına varma, şirket küçülmeleri, şirket içi seviyelerin azaltılması, işyerinde demokratik davranış anlayışı arayışında artma, uluslararası haberleşme, karmaşık şirket evlilikleri, bilgi teknolojileri ve katılımcı karar alma mekanizmaları sonucu güven gittikçe önem kazanmaya başlamıştır (İslamoğlu, 2007:83).

Temel bir sorun olarak aldatıcı bilgi vermek, hem örgüt içindeki hem de örgüt dışındaki iletişimde güveni sarsmaktadır. Bu durumda önemli olan örgütün hem örgüt içindeki gruplara hem de örgüt dışındaki gruplara karşı iş ahlakına uygun davranışlar sergilemesidir (Şimşek, 1999b:85). Costigan ve arkadaşları (1998) yaptıkları araştırmalarda kurumun genel müdürüne ve üst yönetime duyulan güven ile kurumdaki ayrılma isteği arasında ters ama çok güçlü bir ilişki bulmuşlardır; kuruma güven arttıkça, kurumdaki ayrılma isteği azalmaktadır (İslamoğlu, 2007:92). Bu da göstermektedir ki çalışanlar açısından verimlilik, iş tatmini, işini severek yapma ve işine saygı duyma, çalışanın iş yerine ve yöneticilerine duyduğu güven ile ilişkilidir.

Güvenen kişi güvenilen kişinin ihtiyaçları, hedefleri ve düşüncelerini kendisinininkiymiş gibi benimser ve güvenen ile güvenilen kişi birbirlerinin çıkarlarını koruyacak şekilde hareket ederler. İnsanlar birbirlerinin yokluğunda bile birbirlerinin haklarını savundukları zaman, bu tip güven oluşmuş demektir (İslamoğlu, 2007:105).

Güven sadece çalışan-örgüt arasında değil, şirket-toplum arasında da önem arz etmektedir. Güvenilen bir şirket her zaman rakiplerine oranla bir adım önde bulunmaktadır. Yapılan bir tüketici eğilimi araştırmasına göre “eğer kalite ve fiyat farkı olmazsa, toplum için iyi şeyler yaptığının ve sorumluluk taşıdığına inandığım işletmenin ürününü tercih ederim”, diyenlerin oranı üç yıl içinde %55’ten %65’e yükselmiştir. Bu araştırma bulgusu topluma katkıda bulunmanın ve ahlâki değerler doğrultusunda hareket etmenin karşılığının ticari olarak da fazlasıyla alınmaya başladığını göstermektedir (Baltaş, 2002:42).

Şirketlerin iş ahlakına uygun hareket etmeleri toplumun onlara karşı güvenini arttırmaktadır. Bu bağlamda yapılan bir diğer araştırma ise, Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı’nın (TEDMER) 12 ilde 1042 kişiyle görüşerek gerçekleştirdiği “Türk İşgücünün İş Etiğine Yaklaşımı” konulu araştırmasıdır (www.hurriyet.com). Örneğin, görüşülenlerin %87’si ürünleri aynı fiyatta olursa iş ahlakına sahip bir firmanın ürünlerini satın almayı tercih edeceklerini belirtmiştir. Maaşları aynı olursa iş ahlakına sahip bir firmanın ürünlerini satın almayı tercih edeceklerini söyleyenlerin oranı %81’dir. Aynı şekilde “İş ahlakına sahip firmaların ürünleri daha kalitelidir” ifadesine katılanların oranı %76’dır. Ayrıca, 2005 yılında yapılan bu çalışmada bir firmanın iş ahlakına sahip olabilmesi için aranılan en önemli özellikler ise çalma, hırsızlık, sahtekârlık/dolandırıcılık yapmaması, çalışanlara değer vermesi ve ödeme yükümlülüklerini zamanında yapmasıdır. Bütün bu özellikler güvene yol açan dürüstlük boyutunu kapsamaktadır (www.hurriyet.com).

1.8.3. Saygı

Saygı, birçok kişinin bildiği ve beklediği gibi korkmak, çekinmek değildir. Saygılı olmak, bir insanı olduğu gibi görebilme yetisini ve onu özgün bireyselliği içinde fark edebilmeyi anlatır (Fromm, 1981:35). Saygı bir insanı, bir kişi olarak olduğu gibi görmek, onun kişiliğini ve biricikliğini fark etmek demektir (Fromm, 1995:125).

İnsan hakları, insanın insan olma özelliği ile sahip olduğu, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır (Uygun, 1996:7). İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin bu haklarına saygılı olmak, bir yöneticinin ahlak değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur (Pehlivan, 1998:62).

İşletme yöneticilerinin işletmenin varlığını sürdürmesi, büyümesi ve karlılığı için, ilişki içerisinde olduğu tüm gruplara karşı iş ahlakı davranış ölçütlerine göre hareket etmesi, mesleklerini icra ederken iş ahlâkına duyarlı davranmaları önem arz etmektedir (Pelit ve Güçer, 2007:36). Bu doğrultuda, işletmelerde güveni tesis etmek için çalışanlara da ahlâki sorumlulukla yaklaşmak gerekmektedir.

Ahlaki davranışı biçimlendirme konusunda işletmelere yol gösterebilecek şu üç ilke bahsedilebilir: İş faaliyetlerinin mutlak ahlaki eşiğini belirleyen çekirdek insani değerlere saygı göstermek, yerel geleneklere saygı göstermek ve neyin doğru ya da neyin yanlış olduğuna karar verirken ahlakın önemli olduğunu kabul etmek (Donaldsan, 2005:119). Bu açıdan yönetimin, çalışanların haklarına saygı göstermesi, onların haklarını engellememesi ve haklarının korunmasında etkili olması başlıca görevlerindedir.

Bir çalışanın bir iş yerinde çalışmaya başladıktan sonra kesinlikle sahip olması ve yönetim tarafından saygı duyulması gereken haklar aşağıda maddeleşmiştir (Duska, 2001:247);

- Sağlıklı ve güvenli bir iş çevresine sahip olma hakkı,
- İşten çıkarma ve terfi etmeye yönelik prosedürlerin olduğu iş güvencesini içeren bir iş çevresinde çalışma hakkı,
- Kişisel mahremiyet hakkı,
- Yaralanmalara karşı iş görememe durumunda ödenek hakkı,
- Yönetime katılım ve söz sahibi olma hakkı,
- Cinsiyet ve ırkçılıktan koruyucu eşit muamele görme hakkı,
- Emekliliği koruma hakkı,

- Sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı,
- Suiistimalden, tacizden korunma hakkı,
- Yaşam standardında yaşamayı sağlayıcı ücret hakkı, (İnsan onuruna yakışacak bir hayat sürme düzeyini sağlayıcı ücret hakkı)

Kişi, amacına ulaşmak için başkalarını bir araç olarak kullanmamalıdır. İnsanlara itibar etmeli ve onların sahip oldukları haklar, toplumun refahı veya iyiliği için feda edilmemelidir. Eğer davranışıyla kişi başkalarını kendi amacı için kullanmadığı gibi, aynı zamanda onların seçimlerine saygı duyuyor ve bu kapasitelerinin gelişmesine yardımcı oluyorsa, ahlaklıdır. İnsanlara, özgür iradelerini kullanamayan varlıklarmış gibi muamele edilmemelidir. Kandırma, zorlama, baskı yapmak kişinin seçme özgürlüğüne gösterilen bir saygısızlıktır; dolayısıyla ahlaki değildir. Herkes birbirine hür ve eşit bireyler olarak davranmalıdır (Tevrüz, 2007:23). Bu sadece kişiler arasında değil kurumlar arasında, kurum-toplum-çalışan ilişkilerinde de olmalıdır. Marx'a göre kişiyi zorlayan ve onun özgürlüğünü sınırlayan sadece kurumlar değildir. Kişinin içinde yaşadığı maddi koşullar da aynı şeyi yapabilir. Bu nedenle Marx'a göre özgürlük, bir insanın öteki insanlarla kominal ilişkiler içinde kişinin öznelendirimini (self-objectification) oluşturan arzu, yetenek ve becerileri ile yaşamasıdır (Brenkert, 1998:124). Kurumların, kişilerin inançlarına kadar karışması, giyim tarzlarına yönelik ayrımcılık yapması, kişilik haklarına tecavüz olarak nitelendirilebilir. İşyerine eleman alımlarında açık ve ya üstü kapalı bir şekilde kişilerin kılık kıyafetlerine bakılması ahlaki olmadığı gibi, kişilerin özgürlüklerine de saygı duyulmaması anlamına gelmektedir. Çalışanlar açısından bakıldığında ise, çalışanların işlerine ve işverenlerine saygıları gereği, işinin hakkını verme, işini doğru yapma, işverenine sadakat, arkadaşlarının ve işverenin haklarına karşı saygıda bulunması gerekmektedir.

Kurumlar tarafından saygı gösterilecek bir başka grup da toplumdur. Çünkü kurumlar, topluma karşı belli sorumluluklara sahiptir. Toplum haklarına saygı gösteren bir firma, onların haklarının korunmasında etkili olduğu gibi tutum ve davranışlarıyla da örneklik arz etmektedir. Bu nedenle ahlaki muhakemeyi yürütecek kişilerin işletmelerde var olmaları ve ahlaki sistemlerin işletme içinde yapılandırılması ve işlerliğinin sağlanması meseleleri giderek zorunlu bir hal almaktadır.

Toplumu oluşturan bireylerin çoğunun tüketici olması sebebiyle mal ve ya hizmet üreten işletmeler tüketicilere karşı bazı sorumluluklara sahiptirler. En başta onların haklarına saygılı olmak ve haklarını ihlal etmemek gelmektedir. Bu açıdan tüketici hakları, TÜKODER (Tüketici Koruma Derneği) tarafından aşağıdaki gibi özetlenmiştir (www.tuko-bir.org.tr);

- Temel İhtiyaçların Karşılanması Hakkı,
- Güvenlik ve Güven duyma Hakkı,
- Bilgi Edinme Hakkı,
- Seçme Hakkı,
- Temsil Edilme (Sesini Duyurma) Hakkı,
- Tazmin Edilme Hakkı,
- Eğitilme Hakkı,
- Sağlıklı Bir Çevreye Sahip Olma Hakkı,

Buna göre üretici tüketicilere kendi ihtiyaçlarına göre bilinçli bir şekilde seçim yapabilecekleri bir imkân sağlanmak zorundadır. Tüketiciler kendileriyle ilgili olan konularda görüşlerini ortaya koyma fırsatını bulmalıdırlar.

1.8.4. Dürüstlük

Doğruluk, karşılıklı saygı duyulan değerlere bağlılık verilen sözleri tutma dürüstlüğün özelliklerindedir. Her zaman dürüst davranan kişi hakkında rahatlıkla beklentiler oluşturabileceğimiz için güven duyulması da kolaylaşacaktır. Bu nedenle, kişi kendisine güvenilmesini isterse, ahlaklı davranmalı, yani içinde bulunduğu toplum normlarına uymalıdır. Başkalarının güvenini sağlamanın en iyi yolu dürüst olmak ve davranışlarımızı da şeffaf bir şekilde yapmaktır. Dürüstlük, güvenin oluşmasında çok önemli olup tutarlılık, hakkaniyet ve inanılır olmayı içermektedir (İslamoğlu, 2007:87).

İşletmenin belirleyeceği ilkeler, nihai anlamda yapılacak işlerin, üretilecek mal ve hizmetlerin üretim sürecinde bağlı kalınacak çeşitli ahlaki değerlerin ifadesidir. Bu bağlamda fiyatlandırma, pazarlanma, muhasebeleştirme, satış gibi adımlar ilkelere

bağlanmalıdır. Zira –örneğin– bir mal ve hizmete dair ilk piyasaya sürülme aşamasında belirlenen fiyatın bir süre sonra çok altında bir indirimle piyasada bulunması durumunda müşterinin düşeceği “aldatılmışlık” düşüncesi ancak bu durum başlangıçta ilan edilmiş açık bir ilkeye istinat ederse anlaşılır olabilir. Aksi halde ahlaki olarak yanlış bir tavır sergilenmiş demektir. Bu çerçevede mal ve hizmetlerin üretiminin aşamaları ilkeler bazında yapılandırılmalıdır (Şahin ve Yıldırım, 2008:63).

Ahlaki olarak yanlış bir tavır sergilemek işletme içinde de çok rastlanılan bir durumdur. Vogel, Zabid ve Alsagoff yürüttükleri çalışmalarda iş ahlakına aykırı davranışları araştırmışlardır. İşletme raporlarında tahribat yapmak, işletme hakkındaki kamunun bilmediği gizli bilgileri işletme dışına sızdırmak, bilgi saklamak, işletme hesabından gereksiz maddi harcamalar yapmak, çalışma saatleri içinde kişisel işler yapmak, çevre kirliliği, rüşvet almak ve vermek iş dünyasında sıkça bahsedilen ve karşılaşılan iş ahlakına uygun olmayan davranışlar olarak sıralanmaktadır (Ekin ve Tezölmez, 2000: 945).

Şirketler arasındaki haksız rekabet uygulamaları da dürüstlük ilkesine aykırı bir tutumdur. Sözlük anlamıyla tekelleşme belli bir alanda üretimin tek bir üreticiye kayması yoluyla piyasada sermaye denetimi sağlanmasıdır. Tekelleşme günümüzün ekonomik sistemi serbest piyasa ekonomisinin temel felsefesi olan rekabet anlayışına tamamen zıt bir sistemdir. Ancak bu üretim sisteminde de güçlü üreticiler rakiplerinden sıyrılarak tekelleşme konuma gelebilirler. Tekelleşme bireyi ilgilendiren eşitlik, özgürlük, adalet ve hak konularını temelden ihlal eden bir durumdur. Tekelleşme toplumsal faydanın maksimize edilmesi ilkesine ters düşer. Tekelleşme sistemde tekelleşen bir üretici marjinal fayda için üretimine belirli bir düzeyde keser. Tüketiciler (Toplum) gerekli üretim koşullarından yararlandırılmaz. Marjinal fayda yüksek olduğu için fiyatlar yüksek kalır. Kişiler mağdur olurlar. İstedikleri yerden seçim yapamazlar, seçme hakları yoktur, özgür değildirler. Tek bir yere bağlıdırlar. Pazarlık hakları yoktur. İstedikleri yerden ürün alamazlar. Üretici bireyden daha yüksek bir konumdadır. Müşteri merkezli bir ilişki kurulmadığı gibi eşit ilişki de yoktur. Bilinen tüm çağdaş yönetim yaklaşımlarına aykırı bir yapıdır (Erbelgin, 2009:38-39).

İşletmelerin rekabet ilişkilerini iş ahlâkı açısından tehdit eden konulardan bir diğeri de sözleşmelere uygun hareket etmemedir. Bu noktada; sözleşme kurallarına uymama,

siparişleri zamanında teslim etmeme, imzalanan çek veya senetleri zamanında ödememe, açık hesaplarda söz verilen zamanlarda ödeme yapmamak amacıyla bahaneler uydurma ya da işyerinde bulunmama, satış sözleşmesinde yazılı hususlara riayet etmeme gibi iş ahlakına aykırılık teşkil eden çok sayıda uygulama ve davranıştan söz edilebilir (Torlak ve diğ., 2008:35).

Merkez Bankası verilerine göre; 2001 yılında 1.179.299 adet olan karşılıksız çek miktarı, 2002 yılında 742.968, 2003 yılında 831.302, 2004 yılında 893.393, 2005 yılında 1.006.557, 2006 yılında 1.144.740, 2007 yılında 1.324.664, 2008 yılında 1.537.194'e ulaşmıştır. Bu oran 2010 yılı itibarıyla 900.272'dir (www.tcmb.gov.tr).

Firmaların toplum nezdinde saygın bir konumda olmalarının ölçütü onlara karşı dürüst davranışlarıdır. Fiyatlandırma, pazarlama, satış, satış sonrası hizmet gibi müşterilere yönelik hizmetlerde dürüst davranış gösteren firmalar her zaman kazanmışlardır. Fakat bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki, özellikle reklamların aldaticılığı konusu firma-dürüstlük arasında önem arz etmektedir. Malın ve hizmetin pazarlanması ahlaki boyutta olmalı ve tüketiciyi aldatmamalıdır. Bu bağlamda yapılan bir araştırmada¹³ aldaticı reklamların en çok karşılaşıldığı sektör azalan şekilde sırasıyla bankacılık ve finans, tekstil, dayanıklı tüketim malları ve gıda sektörleridir.

1.9. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi

İş ahlakı, insanlara yönelimli olması nedeniyle, onların duygularını, değer ve tutumlarını yönlendirmekte, onların etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına zemin oluşturmaktadır (Tierney, 1997:30-31). Dolayısıyla iş ahlakının, insanoğlunun ilk ticari faaliyetinden bu yana var olduğu söylenebilir.¹⁴ İş ahlakının bu kadar eskilere gitmesinin nedeni insanoğlunun ilk yıllardan beri ticaret ve alışverişle ilgili olmasından kaynaklanmaktadır. Dini kaynaklarda ve elde bulunan tarihi kaynaklarda iş ahlakının

¹³ Daha detaylı bilgi için bkz. İGİAD İş Ahlakı Raporu, 2008, syf. 78-79.

¹⁴ Hz. Adem'in oğulları olan Habil ve Kabil'in arasında geçen olay burada zikredilmektedir. Hz. Adem Habil ve Kabil'den Tanrı'ya birer kurban takdim etmelerini söyler. Kabil ziraat ürünlerinin en kötüsünden az bir miktar takdim etmiştir. Ayrıca takdiminin kabul edilip edilmemesinin önemli olmadığını düşünmektedir. Habil ise sürüsünün en iyilerinden besili bir koç ile süt ve yağ takdim etmiştir. Habil burada dürüst ve ahlaklı davrandığı için kurbanı kabul edilen kişi olmuştur. Bu olay Kur'an-ı Kerim'de şöyle anlatılmıştır: Hani ikisi de Allah'a kurban sunmuşlardı, birinden kabul edilmiş, diğerinden kabul edilmemişti (Maide Suresi, ayet 27).

eski çağlarda da var olduğu fakat disipline edilmediğidir. Özellikle semavi dinlerin kutsal kitaplarında iş ve ticaret ahlakı ile ilgili bölümleri göze çarpmaktadır.

Öte yandan diğer dini kaynaklarda da iş ahlakı ile ilgili bölümler mevcuttur. İlk çağlarda İranlıların dinini kuran Zerdüş'tün “Mazdeizm”¹⁵ olarak adlandırdığı din ve Çinlilerin Konfüçyünizm¹⁶ dini bunlara örnek teşkil etmektedir. Asya'da yeşeren “Budizm”¹⁷ de etik kurallar koymaktadır (Alkan, 1993:53-55).

1.9.1. İş Ahlakının Avrupa ve A.B.D.’deki Tarihi Gelişimi

Orta çağda her şeye hâkim olduğu gibi iş hayatına da din, gelenek, görenek egemendi. Bu çağda insanlar çalışma miktar ve tarzını, kazancı ve benzeri unsurları dikkate alıyorlardı (Kaplanhan, 2002:10). Sanayi öncesi yakın dönemde çalışmalarda emek yoğun üretim tarzı hâkimdir ve küçük ölçekli işletmelere dayalı üretim yapısında çalışma ilişkileri de usta-kalfa-çırak ilişkisi bünyesinde ve meslek kuruluşları içerisinde yürütülmektedir (Ekin, 1989:7). Dolayısıyla bu dönemde çalışma ilişkilerinde büyük ahlaki çatışmalara rastlanmamaktadır. İş ahlakının ahlaktan ayrı bir ahlak olarak algılanması ise, daha yakın dönemlere rastlamaktadır. İş ahlakının hemen her dönemde, derecesi ve önemi farklılaşmakla birlikte, insanları ve organizasyonları ilgilendiren ve uğraştıran bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Ancak, özellikle yakın bir geçmişte geride bıraktığımız yirminci yüzyılda iş ahlâkı konusunun daha ön plana çıkan bir sorun olduğu söylenebilir. Bu noktada sanayileşmenin getirdiği sorunların etkisi

¹⁵ Zerdüş'tün kurduğu belki de en eski tek Tanrıci dinlerden biridir. Çünkü Zerdüş, zamanın çok tanrılı İran dinini kabul etmeyip Ahuralardan (Tanrılardan) birini Ahura Mazda'yı “yüce tanrı” olarak kabul etmiştir. Zerdüş'tün dini Mazdayasına “Mazda tapımı” diye de anılmaktadır. Dinin kurucusu olan Zerdüş, hakikate, bilgelige, adalete ilişkin görüşlerini Zerdüşçülüğün kutsal kitabı olan Avesta'daki Gathalar adı verilen kutsal ilahilerde dile getirmiştir. Daha detaylı bilgi için bkz. Güçlü ve diğ., Felsefe Sözlüğü, 2002, syf.1637.

¹⁶ Çin'in en önemli filozofu ve asıl adı K'ung Fu-tzu olan Konfüçyüs'ün kurduğu felsefedir. Bu okulun öğretisi 2000 yıldan fazla bir süre devlet tarafından gerek eğitimde gerekse günlük yaşamda resmi felsefe olarak kabul edilmiştir. Konfüçyüs'e göre önemli olan doğayı değil insanı bilmek, insanı soruşturma konusu yapmaktır. İnsanı mutlu, ahlaklı kılacak olanın ne olduğunu soruşturmadır. Daha detaylı bilgi için bkz. Güçlü ve diğ., Felsefe Sözlüğü, 2002, syf. 837-838.

¹⁷ Budizm kelimesi Batı dillerinde Buda'nın kurduğu dinin adı olarak kullanılmaktadır. Asya'da Budistlerin yaşadığı ülkelerde bu din Buda-Sāsana (Buda şakirtliği, Buda disiplini) diye adlandırılmaktadır. M.Ö. VI y.y.'da Hindistan'ın kuzeydoğusundan doğan, Brahman şekilciliğine ve kast sistemine karşı çıkan, soyut metafizik tartışmaları bir yana bırakarak duyguları dizginleme, ahlaki temizleme, insanları eşit görme, insanlara ve diğer canlılara sevgi ve şefkat duyma gibi ilkelere dayanan Budizm'e felsefe –teolojik bir hareket, mezhep ve ya tarikat olarak bakanlar varsa da onda bu belirtilen hususları destekleyen özellikler bulunmakla birlikte kurucusu, kutsal metinleri, inanç esasları, cemaati, mabetleri ve diğer özellikleriyle bu sistem daha çok bir din olarak nitelendirilmektedir. Daha detaylı bilgi için bkz. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, 1992, c.6, syf. 352.

önemli görülmektedir (Torlak ve diğ., 2008:20). İş ahlakının disipline edilmiş olarak ortaya çıkması Sanayi Devrimi ile olmuştur diyebiliriz. Çünkü Sanayi Devrimi ile işletmelerin varlığı ortaya çıkmıştır. Bu dönemde çıkar çatışmalarının, üretimin, tüketimin, şehirleşme ve sanayileşmenin ve çalışma ilişkilerindeki ağır koşulların arttığı görülmektedir.

18.-19. yüzyıllarda, özellikle Batı dünyasında dinsel inançların geri plana itilmesi, ekonomik hayatta ahlaki bir boşluğun yaşanmasına neden olmuştur. Sanayi toplumu ile birlikte kapitalizmin gelişmesiyle önceki dönemde var olan ahlak anlayışının yerini alacak yeni bir sistemin oluşmaması, bu eksiklikten kaynaklanan toplumsal bir gerilim meydana getirmiştir (Gök, 2008).

İş ahlakının disipline edilerek ortaya çıkması ve gelişimi ilk olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde meydana gelmiştir. Daha sonra bu Avrupa kıtasına yayılmıştır. 1929 Büyük Buhran ülkedeki işletmelerin iş ahlakı bakımından daha kötü bir durumda olmasına neden olmuştur. Buna karşın, 1930'larda ülkenin yaşadığı sorunlardan dolayı özellikle işletmeleri suçlayan New Deal¹⁸ (Yenilik Anlaşması) programı gelmiştir. Aile gelirlerinin artırılma yoluyla işletmelerin devletle daha yakın çalışmaları istenmiştir. 1950'lerde New Deal programı Başkan Harry S.Truman tarafından Fair Deal (Dürüstlük Anlaşması)¹⁹ programı olarak yeniden şekillendirilmiştir. Bu program sivil haklara ve işletmelerin çevre sorumlulukları gibi etik konulara yöneliktir (Kırel, 2000:10).

Birinci dünya savaşı öncesinde iş ahlâkı hakkında yapılan tartışmalar genellikle kapitalizmin eleştirisi ve sosyalist alternatif üzerinde durmuştur. Refahın bölüşülmesi ve devletin ekonomiye müdahalesi gibi konular tartışmaların odak noktasını

¹⁸ A.B.D. Başkanı Roosevelt'in A.B.D. ekonomisini 1929 bunalımından çıkarmak için uygulamaya koyduğu ekonomik, sosyal ve siyasal nitelikli önlemlerin tümüne denir. New Deal sanayi kesiminde üretim, piyasa ve işçi-işveren ilişkileri konularında önemli yenilikler içeren önlemler getirmişti. Sanayide durgunluğu gidermek için aşırı üretimin engellenmesi, ücretlerin artırılması, iş saatlerinin kısılması ve fiyatların yükselmesi öngörülmüştü. Özellikle yükselen ücretlerin toplam talebi canlandıracağı, dolayısıyla satışları artıracacağı ve birikmiş stokların erimesine yol açacağı hesaplanmıştı. Özel kesime yönelik destekleyici ve özendirici önlemlerin yanında kamu yatırımları ve hizmetleri için önemli fonlar ayrıldı. New Deal dönemi ekonomik ve sosyal yönden çöken liberal kapitalizmi yeniden işler hale getirmek için ekonominin işleyişine devletin en geniş ve sistematik şekilde müdahale ettiği dönemdir. Daha detaylı bilgi için bkz. Erhan Arda, Ekonomi Sözlüğü, Alfa Basım Yayın, 2002, syf. 661-662; Orhan Hançerlioğlu, Ekonomi Sözlüğü, Remzi Kitabevi, 2004, syf. 291.

¹⁹ 1945 Eylül'ünde, Amerika Birleşik Devletleri Başkanı Harry S. Truman tarafından Kongre'de ele alınan ve refah, ekonomik kalkınma ve sosyal alanlarda önerilen, 21 maddelik eylemler serisi programıdır. Konut, sağlık, çalışma, eğitim, tarım ve sosyal güvenlik ile ilgili pek çok konuyu ele almaktadır (www.en.wikipedia.org).

oluşturmaktadır. Bu dönemde ABD’de iş ahlâkı din, siyaset ve felsefeden bağımsız bir disiplin olarak gelişmiştir. 1920-1950 yılları arasında iş ve meslek ahlâkı ilkelerinin belirlenmesi, ticaret faaliyetlerinde standartların geliştirilmesi, reklamların gerçeğe uygun olması, bankerler, sigortacılar ve avukatlarla ilgili sorunlar gibi konular ele alınmıştır (Arslan, 2005:27). Borden ve Hopper’in 1921 yılında Chicago’da yayınladıkları “Bankacılık ve İş Etiği” isimli eser ilk teorik ve sistematik çalışma olmuştur. Bu çalışma üniversitelerde okutulan ilk iş etiği kitabıdır (Arslan, 2001:38).

Amerika’daki sanayileşme hareketleri ve tüketim toplumunun yükselmesi iş ahlakının gelişimine ön ayak olmuştur. Giderek hâkimiyetini daha çok arttıran tüketim toplumu D.Bell’in ifadesiyle “gündüz püritan, gece playboy” tipini oluşturmuştur. Özellikle 1950’li yıllardan sonra, Amerika’da çalışma etiğinde oldukça ciddi boyutta gerilemeler olduğu konusunda yaygın bir inanç vardır (Bozkurt, 2000:34). Bu gerileme toplum tarafından tepki ile karşılanmış ve buna karşı çeşitli önlemler alınmaya başlanmıştır.

1960 öncesinde, işletmelere ilişkin etik sorunlar genellikle dini açıdan ele alınmıştır. Dini liderler eşit ücret, işe ilişkin uygulamalar ve kapitalizmin ahlakı konularında sorunlar ortaya koymaktadırlar. “Papal Encyclicals”²⁰ serileri içinde dile getirilen Katolik sosyal etiği, materyalist değerlerden çok humanistik değerler üzerinde dururken, yoksulların yaşam koşullarını iyileştirmeye hizmet etmekte ve çalışanların hakları, geçimlik maaş ve iş ahlakı gibi konuları da içermektedir. Bazı Katolik kolej ve üniversiteler toplumsal etik konusunda dersler vermeye başlamışlardır. Protestanlar da ilahiyat okullarında ve seminerlerinde etik ile ilgili dersler vermeye başlamış ve iş hayatında ahlak konularına yönelmişlerdir (Kırel, 2000:10-11). Dünyada ilk olarak 1960’larda ABD’de çeşitli işletme ağırlıklı üniversite programlarında “etik ilkeleri” ve “iş ahlakı” adları altında bağımsız dersler müfredatlara girmeye başlamış ve hemen akabinde kamusal alanda yapılan mevzuat değişiklikleri ile şirketlerde “etik komiteleri” oluşturulup “etik sorumluları” görevlendirilmeye başlanmıştır (Kayacan, 2005).

1960’lardan başlayarak izleyen yıllarda, işletmelerin mahiyeti değişmeye başlamaktadır. Şirketler, birleşmelerle giderek büyümektedir ve eskiden iş faaliyetlerinde belli bir kontrole sahip olan Pazar, artık birçok kurumsal faaliyetin dışında kalmaktadır. Pazarın

²⁰ Anne Fremantle’nin Papa’nın tarihi süreç içerisinde Katolik psikoposlara gönderdiği genelgelerin incelenmesi onucu ortaya çıkardığı kitap. Orijinal adı: The Papal Encyclicals in Their Historical Context

işleyişi değişir; pazarın, davranış kurallarıyla ilgili olan normları işletmeden topluma, toplumdan işletmeye taşıma kabiliyeti azalır. Bir takım skandallar halkın işletme liderlerine olan güvenlerini sarsar. Ahlaki geleneklerde buharlaşma başlamıştır. Azınlık hakları, kadın-erkek eşitliği, çevrenin korunması, işyerlerine sağlık ve güvenlik uygulamaları gibi birçok konuda kendini gösteren sosyal değişimler işletmeleri etkilemektedir. Çevre kirliliği, insan haysiyeti ve insan hayatının değeri, sosyal değerler gündeminde ön sıralara geçmiştir (Tevrüz, 2007:4-5).

Şehir merkezlerinin bozulması, nükleer atıklar ve kirlilik gibi çevre sorunlarının artması karşısında, 1962’de ABD Başkanı John F. Kennedy, tüketici haklarının korunması ile ilgili özel bir bildiri yayınlamıştır. Bu bildiri de güvenlik hakkı, seçme hakkı, haber alma hakkı ve temsil edilme ve seslerini duyurma hakkı olmak üzere dört temel tüketici hakkı ifade edilmiştir (Ferrell ve diğ., 2005:10). Modern anlamda tüketici hareketinin başlangıcı, genelde otomobil endüstrisini özelde de General Motors işletmesini, insanların yaşamları ve güvenliklerini tehlikeye sokarak kar elde etmesi nedeniyle eleştiren Ralph Nader’in 1965 yılında “Unsafe at Any Speed” adlı yayını sunması olarak kabul edilmektedir (Kirel, 2000:11). Bunların yanı sıra 1960’lar iş ahlakı alanında yapılan çalışmaların büyük artış gösterdiği yıllardır. Bu dönemde pek çok alan araştırması ve akademik yayın yapılmıştır. ABD’deki üniversitelerin iş ahlakı derslerinin sayısının artmasından daha önemli olan bu dönemde ders içeriklerinin de genişlemiş olmasıdır. Diğer yandan ABD’deki seküler iş ahlakının tersine bu dönemde Avrupa’da iş ahlakı çalışmalarında Kilise ve teleoloji bağlantısı önemli bir yer teşkil etmektedir (Arslan, 2005:29).

1970’lerde akademik kökenli araştırmacılar özellikle yönetim ve pazarlama alanlarında etik konularını tanımlamaya çalışan araştırmalar yürütmeye, iş adamlarının belli durumlarda nasıl davranabileceklerini ortaya koymaya başlamışlardır (Kirel, 2000:13). Daha sonra işletme profesörleri şirket sosyal sorumluluğu hakkında eserler yazmaya başlamışlardır. Felsefeciler iş etiği disiplinini yapılandırmak için etik teorileri ve felsefi analizi uygulayarak bu alanı genişletmişlerdir. İşletmeler kamuoyu imajı ile daha çok ilgilenmeye başlamışlardır. Sosyal talepler arttıkça, birçok işletme ahlaki sorunlarla direkt ilgilenmek zorunda olmuştur. Konferanslarda, ahlaki sorunlar ve sosyal sorumlulukla ilgili tartışmalar düzenlenmiştir. İş ahlakı sorunlarıyla ilgilenen merkezler

kurulmuştur. Disiplinler arası toplantılara işletme profesörleri, ilahiyatçılar, felsefeciler ve işadamları birlikte katılmışlardır (Ferrell ve diğ., 2005:10-11).

1980’li yıllar devletlerin ekonomiye müdahaleden tamamen uzaklaştığı ve rekabetin öne çıktığı bir dönem olarak da bilinmektedir. Özellikle bu yıllarda işletmeler arası birleşmelerin arttığı görülmektedir. Ancak işletmeler küresel alanda kendilerine farklı iş ortamlarında bulduklarında bu yeni paradigmayı anlamakta güçlük çekmeye başlamışlardır. Çünkü bir ülkede kabul edilen bir takım uygulamaların diğer ülkelerde veya kültürlerde kabul edilmesinin mümkün olamayacağı anlaşılmıştır. Ayrıca iş etiği Fortune 500’e giren işletmelerin temel öncelikleri arasında yer almakta ve bu işletmeler etik ya da sosyal sorumluluk komiteleri oluşturmaya başlamaktadır. Böylece işletmeler açısından küresel alanda bir etik anlayışa doğru gidildiği görülmeye başlanmaktadır (Halıcı, 2000:24). 1980 yılında ABD’de Cressy ve Moore tarafından yapılan bir araştırmaya göre, “Fortune 1000” listesinde yer alan büyük şirketlerin sadece % 8’i bir etik koduna sahipti. Bu oran, 1985/86 yılında %77’ye ve daha sonra 1990/92 yılında ise % 93’ün üzerine çıkmıştır (Sacconi, 2000:14-15).

Amerika’da iş ahlakı ile ilgili bu gelişmeler yaşanırken Avrupa’da iş ahlakı konusu din ve felsefeden ayrı düşünülmemektedir. 1904’de Max Weber’in “Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhı” ve 1922’de R.H. Towner’in “Din ve Kapitalizmin Yükselişi” eserleri Avrupa’nın iş ahlakı ve din konusundaki tutumunu en iyi anlatan eserlerdir (Kınran, 2006:11). Durkheim tarafından 1900 yılında ders olarak kaleme alınan, ancak 1937 yılında yayımlanan “Meslek Ahlakı” adlı çalışmada ahlak meselesini ekonomik açıdan ele almış ve toplumsal ekonominin ahlak disiplini olmaksızın yaşayamayacağını vurgulamıştır (Durkheim, 1962:VII).

1908-1915 yılları arasında Büyük Britanya’daki Scheffield Scientific School’da verilen “ticaret etiği” derslerinde ahlaki konulara ihtiyaç duyulan temel işletmecilik konuları belirlenmiştir. Dolayısıyla, muhasebecilik, gazetecilik ve hukuk mesleği ahlaki yönden odak noktası olmuştur. Yaşanan teknolojik gelişmeler karşısında ortaya çıkan yeni sorunları da kapsayacak şekilde iş dünyası için ahlaki kurallar geliştirilmeye çalışılmıştır. Ancak, 1920 yılında Britanya’da Endüstriyel Yönetim Enstitüsü’nün kurulmasıyla birlikte iş ahlakı işletmecilik kapsamında görülmeye başlanmış ve ilahiyat, felsefe ve iktisattan bağımsız bir konu olarak ele alınmıştır. Böylece iş ahlakını konu

alan dersler işletmecilik eğitimi veren okulların ders programlarında yer almaya başlamıştır. Arslan tarafından “İş Ahlakı ve Büyüyen Karmaşıklık” olarak adlandırılan Avrupa’nın 1950-1970 yıllarını kapsayan dönemde iş ahlakı çalışmalarında yine Kilise ve teleoloji bağlantısı önemli bir yer tutmuştur. Britanya’da iş ahlakı ile ilgilenen bilim adamları genelde Anglikan Kilisesi tarafından desteklenmiştir. Katolik Kilisesi bünyesinde de çalışanların ve yöneticilerin yer aldığı organizasyonlar kurulmuştur (Arslan, 2001:36-39). 1984’te İsviçre’deki Sankt Gallen Üniversitesi’nde bir iş ahlakı araştırma pozisyonu oluşturulmuş ve daha sonra da Hollanda’daki Nyinrode Üniversitesi İşletme okulunda Avrupa’nın iş ahlakına ilişkin profesörlük heyeti kurulmuştur. Böylece, Avrupa’nın genelinde bunun gibi gelişmeler boy göstererek, iş ahlakına ilişkin araştırma ve akademik çalışmalara önem verilmiştir (Gilbert, 1999:1-10).

1.9.2. İş Ahlakının Türkiye’deki Tarihi Gelişimi

Eski Türklerde insan ve toplum yaşamını, yüzyıllar boyu büyük ölçüde dinsel gelenekler biçimlendirmiştir (Bayramoğlu Alada, 1993:14). Ahlaki prensipler hükümet ve saltanatın emirlerine itaat şeklinde ortaya konulmuştur. Eski Türklerde özellikle ahlaki prensipler ve adaletin işleyişi büyük ölçüde inanç sistemlerinin etkisi altında kalmıştır. Hun Devleti’nin kurulduğu M.Ö. III. y.y’dan başlayarak eski Türk devletleri töre ile işleyişlerini düzenlemişlerdir. Töre, kanunlar ve örf hukukudur. Uygurlar zamanında bu kelime yalnızca kanun anlamında kullanılmıştır (Akgemici ve Özgener, 2002:47). Töre sosyal hayatı düzenleyen, geleneğe dayalı mecburi kaideler bütünüdür. “Adaletle istinat eden töre bu göğün direğidir. Töre bozulursa bu gök yerinde durmaz. Bu töre koyan beyler hayatta bulunmasalardı, Tanrı yedi kat yerin nizamını bozmuş olurdu” cümlesinden de anlaşılacağı gibi Türk cemiyet nizamı bir tabilik etrafında şekillenmektedir. Ayrıca törenin bir takım değerleri vardır (Göktürk ve diğ., 1998:99-113). Bunlar, özgürlük, eşitlik, akıl, bilgi ve hikmet, adalet, iyilik, güzel ahlak, haksızlığa karşı durmak, merhamet ve tolerans olarak ifade edilmektedir (Akgemici ve Özgener, 2002:48). Türkler arasında ilk dönemlerden beri ahlakın kaynağı olarak dinin katkısı tartışmasız büyüktür. Adalet, hoşgörü, hakça davranma, eşitlik gibi törenin ve dolayısıyla kanunların özellikleri her alanda kendini göstermektedir.

Şahsiyetleri, toplumsal saygınlıkla bütünleşmiş seçkin kişilerin “siyasetname”, “pendname”, “nasihatname” gibi eserleri aşırılıklardan arınmış, orta yolu izleyen sağlıklı bir toplum yaratmak için yaşam tarzı, işlerin adaba uygun yapılması ve başkalarının haklarına saygı duyulması gibi konularda toplumsal ahlak kılavuzu rolü oynamıştır (Bayramoğlu Alada, 1993:13). Müslüman-Türk toplumunda bazı düşünürler, bazı ahlaki prensipleri ile ön plana çıkmışlardır. Örneğin, Yunus Emre doğruluğu, Hacı Bektaş Veli yardımlaşma ve dayanışmayı ve Mevlana da sevgiyi ön plana çıkarmaktadır (Akgemici ve Özgener, 2002:49).

Öte yandan 16. y.y.’da Kınalızâde Ali Efendi²¹ ve Kâtip Çelebi’nin ahlak konusundaki eserleri ve görüşleri Türk ve İslam dünyasında önemli yer tutmaktadır. Özellikle Kâtip Çelebi’nin iş ahlakı ve sosyal terbiye konusundaki görüşleri ilgi çekicidir. O, ahlak anlayışını “hiçbir şeye zarar vermemek ve herkese faydalı ol, iyilik et” ve “sözle işin bir olması” ilkelerine dayandırmıştır. O’na göre toplumdaki vazifelerin herkese faydalı olması gerekir. Ahlaki açıdan faydalı olan şeyleri gönüllü öğrenmek gerekir. Önemli olan insanın yalnız iken başkalarını düşünmeden de işlerin ve eylemlerinin iyi ve kötü yanlarını bilmesidir (Emrullah ve Hadimi, 1992:10). Bunların dışında iş ahlakının kurumsallaşmasında Ahiliğin rolü oldukça fazladır. Ticaret ve meslek ahlak ilkelerinin bulunduğu, özelde esnafı genelde toplumu ahlaki ilkeler ile eğitmiş ve sağlıklı toplumların oluşmasında katkıları olmuştur.

1.9.2.1. Ahilik, Loncalar ve Hisbe Teşkilatı

11. y.y.’ın ikinci yarısından sonra kapılarını Müslüman-Türlere açmış bulunan Anadolu’ya doğudan birçok göçler olmuştur. Abbasi orduları, Niğde, Nevşehir, Kırşehir, Kayseri, Yozgat ve Ankara bölgelerine akın yapmışlardır. Özellikle 8.y.y.’ın ikinci yarısından itibaren Abbasi ordusunun ayrılmaz bir parçası durumunda olan Türkler de, bu ordu ile Anadolu’nun içlerine kadar gelmişlerdir. Onlar, Orta Asya’ya benzeyen Kırşehir yöresini beğenerek burayı yerleşme bölgesi olarak seçmişlerdir.

²¹ On Altıncı yüzyıl Osmanlı dünyasının en velud müelliflerinin başında gelen Kınalızâde Ali Çelebi, özellikle başyapıtı olan Ahlâk-ı Alâî isimli eseri ile tanınmaktadır. Bir ahlak kitabı olan Ahlâk-ı Alâî ile Kınalızâde, bir yandan döneminin düşünce dünyasını tafsilatıyla resmederken öte yandan bireylerin kendileriyle, aileleriyle, içinde yaşadıkları toplumla ve devletle ilişkilerini ne şekilde kurmaları gerektiğine dair önemli bilgiler verir. Bu noktada özellikle aşırılıklara dikkat çekerek hem bireysel, hem de toplumsal hayatta bir orta yol arar. Daha detaylı bilgi için bkz. Mustafa Koç, Ahlâk-ı Alâî, Kınalızâde Ali Çelebi, Klasik Yay., 2007; Ayşe Sıdıka Oktay, Kınalızâde Ali Efendi ve Ahlâk-ı Alâî, İz Yay., 2005; Mehmet Ali Ayni, Türk Ahlakçıları, Kitabevi, 1993, syf. 73-97.

Bundan sonraki göçleri, 13. y.y.'daki Moğol istilasından kaçma takip etmiştir. Bu istiladan önceki göçlerde daha iyi bir iklime gelme, hayvanlar için daha iyi bir kışlak ve yaylak bulma düşüncesi hâkimdir. Bunun için Moğol istilasından önce gelenler, daha ziyade göçebe, asker ve hayvan yetiştiricileridir. Fakat 1225'ten sonra gelenlerin iktisadi ve içtimai durumları ilk gelenlerden daha farklılık arz etmektedir. Zira korkunç bir katliamdan kurtulmak için gelen bu sonuncular, çoğunlukla esnaf, tüccar, zengin ve sanatkârlardan oluşmaktadır. Bunlar geçimlerini sağlayabilmek için yerli ve Müslüman olmayan esnafla rekabete girmek zorundaydılar. Bu rekabetin daha kuvvetli ve tesirli olabilmesi için bir birlik etrafında toplanmaları gerekiyordu. Bu birlik bilhassa hayvancılık yapan ve ya başka bir ifade ile atlı göçebelerin ihtiyaç duydukları bir sahaya cevap vermeliydi. Bu da dericilik sanatından başkası olamazdı (Türkdoğan, 1998:123-124). Bu şekilde bir göç ile Anadolu'ya gelen bu grup kendileri açısından daha kuvvetli ve tesirli olabilmeleri için bir birlik etrafında toplanacak ve bu birlikler daha sonra Ahi birlikleri olarak bilinecektir.

Ahilik kardeşim anlamına gelen “ahi” kelimesinden gelmektedir. Ayrıca, kelimenin Türkçe kökenli “akı” kelimesinden ileri geldiğini savunanlar da olmuştur. Bu haliyle kelime “eli açık, cömert, yiğit” gibi anlamlara gelmektedir. Ahilik genel olarak birbirini seven, sayan, yardım eden, fakiri ve yoksulu gözeten, iş hayatında ahlaki kuralları esas alan esnaf ve sanatkârlardan oluşan bir teşkilatın adıdır (Dönek, 1997:433).

Ahilik Horasan'daki Hoca Ahmet Yesevi dergâhından Anadolu'ya gelmiş olan Ahi Evran-ı Veli (Nasruddin-i Mahmud, 1171-1261) tarafından kurulmuştur. Ahi Evran gerek ahlakıyla gerekse de ilmiyle Ahi teşkilatının kurulmasında öncülük etmiştir. Ayrıca Ahi Evran, yazdığı kitaplarla da hem toplumsal hem de mesleki ahlakın gelişmesinde etkili olmuştur. O'nun bu konuda çeşitli eserleri mevcuttur. Bu eserlerden bugüne kadar tespit edilenleri şunlardır (Gülvahaboğlu, 1991:12-13):

- Mutali Ül-ıman (İmanın, inancın mütalaası, yorumlanması)
- Menahiç-i Seyfi (Yaz yolları, yaz açıklığı)
- Tabsiraat ül-Muhtedi ve Tezkire tül-Müntehi (İleriyi, doğruyu görme ve boş şeylerin tezkeresi)
- Yezdan-Sinaht (İlahi varlığı tanıma)

- Mürşit ül- Kifaye (Yeterli irşat, aydınlatma)
- Ağaz-u Encam (Başlayış ve bitiriş, dünyaya geliş ve gidiş)
- Risaleyi Arş (Arşın risalesi)
- Mehdi fakr-u zemmi dünya (Dünyanın kınanması, varlıktan uzak durmanın övülmesi)
- Mukatebat beyne Sadr ud-Din Konevi (Sadrettin Konevi'nin kitabiyatı, düşüncesi)
- Cihadname (Savaş mektupları, savaş yazıları)
- Letâif-i Hikmet (Siyasetname, sultanlara öğüt kitabı)

Ahi Evran “Letâif-i Hikmet” adlı eserinde meslek sahipleri arasında rekabet ve çatışmaları çözümlenecek ilkelerin ve kuralların gerekliliğini vurgulayarak iş ahlakının temeline işaret etmiştir. Böylece fütüvvetnameler gibi oluşturulan “Ahi Şecerenameleri”, iş ahlakı ilkelerinin Türk tarihindeki ilk örneklerindedir. Ahilikte ahlak sahibi olmayan bir iş adamının başarılı olamayacağı olsa bile bu başarısının geçici olacağı düşüncesi hâkimdir (Tunçay, 2009:16-17).

Ahilik Osmanlı Devleti'nin kuruluşunda da büyük rol oynamıştır. Aşıkpaşazade,²² Osmanlı Devleti'nin kuruluşu sırasında faal rol oynayan dört zümre arasında ahileri de zikretmektedir. İlk Osmanlı padişahlarının ve vezirlerinin çoğunun ahi teşkilatına mensup şeyhler olduğu, I. Murad'ın şedd kuşandığı²³ ve teşkilattan fetihlerde askeri bir güç olarak faydalandığı bilinmektedir (Türkdoğan, 1998:127).

Bugünün meslek odalarındaki ve odalar birliğindeki hiyerarşi, o zamanlarda ahilikte de mevcuttu. Bugüne benzer olan bu yapının en altında çırak, en üstünde şeyhler şeyhi vardı. Selçuklu esnaf teşekküllerinde işe ilk girenlere çırak veya yiğit denirdi. Ahilik mertebesi daha sonra kazanılırdı. Ahilerin üzerinde sırasıyla nakipler, halife ve şeyh vardır. Şeyh esnaf birliğinin başkanıdır. Şeyhü'l-meşayih (şeyhler şeyhi) ise bütün esnaf

²² Aşıkpaşazade Derviş Ahmet, (D. 1393 Mecitözü - Ö. 1481 İstanbul) 15. yüzyılda yaşamış olan ünlü Aşıkpaşazade Tarihi'nin (Tevarih-i Ali Osman) yazarı tarihçi ve yazardır.

²³ Çıraklık süresini tamamlayan gencin yetenek ve iyi ahlaklı olması dolayısıyla, kalfalığa geçişte kalfalık töreninde, esnaf başkanı tarafından gencin beline şedd (peştamal) takılması olayıdır (Şimşek, 2002:41).

birliklerinin en üst makamı idi. Çıraklar çeşitli kişilerin nezaretinde meslekî ve manevî yönlerden yetiştirilirdi. Esnaf önderleri siyasî bakımdan da nüfuz sahibi kimselerdi. Esnaf birliklerinde çalışanları ustalar, kalfalar ve çıraklar oluştururdu. Yükselbilmek için ehliyet ve liyakat esastır. Bu yolda herşey sıralıdır, teşkilatın en büyüğü bile keyfî hareket edemezdi. Esnafıya giren genç, mesleğinde uzmanlaşmadıkça ve zamanı gelmedikçe yükselmez ve ayrı dükkân açamazdı. Bir tarikat şeyhinin peştamal kuşatmasıyla usta olan bir sanatkâr esnaf şeyhliğine kadar yükselbilir, esnafın iç düzeninde belli bir maharet ve kaliteye ulaşmadan usta olunamazdı. Kabiliyetsiz ve ehliyetsizler esnafıktan çıkarılırlardı. Bunun yanında üretimin denetlenebilmesi için işyerleri dışında çalışılmaması istenirdi (Tabakoğlu, 2008:43-44). Ahilik sisteminde para amaç değil, araçtır. Bu bakımdan işyerlerinde imal edilen herhangi bir ürünün fiyatı, o üründe kullanılan hammaddenin ve işçilik değerlerinin toplamından ibarettir. İşçiliğe, işyerinde yapılan masraflar ve çalışanların ücretleri dâhil edilirdi. Tüketicinin temel ihtiyaçları olan birçok ürün, aracı kullanılmadan doğrudan doğruya üretim yapan işyerinde pazarlanırdı (Demir, 2001:81-82).

Ahi ahlakı, özellikle meslek ahlakı ilkelerinde ortaya çıkmaktadır. İş ahlakı ilkelerini içeren fütüvvetnameler de 740 kural vardı ve Ahiliğe girecek kişinin bunlardan en az 124 tanesini ezbere bilmesi beklenirdi. Ahi ahlakının temel nitelikleri içerisinde şunlar vardır: İş ve meslek sahibi olmak, helal kazancın kutsal olması, huzurlu bir işyeri ortamı, işbölümü ve uzmanlaşma, iktisadi faaliyetlerde doğruluk, disiplinli çalışma, fırsat ve imkânlardan eşit ölçüde yararlanma, kendisi ile birlikte başkalarını da düşünme, planlı, vasıflı, kaliteli ve standart mal üretimi, tüketicinin korunması vb. (Tunçay, 2009:16-17).

Ahiler sanat faaliyetlerini ahlâk ilkeleri ile bütünleştirerek, Ahilikte sistemleştirmişlerdir. Esnaf, sanatkârlar arasında sıkı bir işbirliği, dayanışma ve yardımlaşma kurarak iyi ahlak kurallarını halk arasında yaymayı gerçekleştirmişlerdir. Pek çok eser yayınlanması ve eserlerde toplumun anlayabileceği dil kullanılması düşüncelerinin daha hızlı kabul görmesini sağlamıştır. Ahiler, davranışlarında ve yaşamlarında topluma örnek olmuş ve öğütleri doğrultusunda yaşamışlardır (Arslan, 2005:420-423).

Alım ve satış tekelleri veya öncelikleri, esnaf düzeninin en önemli hususlarından. Bu tekeller esnafa fiyatları istedikleri gibi ayarlama imkânı vermiyor, aksine devletin üretim, mübadele ve fiyatları etkin bir şekilde denetlemesini sağlıyordu. Bu olgu, bir işbölümü disiplini de oluşturmuştu. Esnafın birbirlerinin üretim ve satış sahalarına taşmaları yasaktı. Esnaf sistemi, kalite kontrol ve standardizasyonu ile fiyat istikrarını sağlayıcı, haksız rekabeti, aşırı üretimi ve işsizliği önleyici bir anlayışa dayanıyordu. Sistem yarı özerk yapısıyla devletin uyguladığı narh politikasının en önemli yürütme ve denetim cihazını oluşturmuştur. Fiyat ve kalite denetiminde bizzat esnaf teşkilatının iç denetimi önemlidir. Daha sonra muhtesib,²⁴ kadı, sadrazam ve nihayet padişah denetimlerde bulunuyordu. Sistemi bozmak isteyenler kalebendlik²⁵ ve cezirebendlik²⁶ gibi cezalara çarptırılıyorlardı. Görüldüğü gibi sistem içinde fiyat ve kalite istikrarının sağlanması kanuni yollardan da garanti edilmek istenmiştir. Osmanlı sanayi ve ticaret kesimlerinin çerçevesini oluşturan esnaf birlikleri rekabete değil, işbirliği, karşılıklı kontrol, imtiyaz ve tahsis ilkelerine dayandığı gibi bu ilkeler çalışma hayatının da esasını teşkil etmektedir. Bu şartlar altında iş ve çalışma hayatı belli bir disiplin altına alınmış, liberal-kapitalist sistemdeki gibi herkesin istediği mesleği, istediği yerde ve istediği şekilde yapmasına imkân verilmemiştir (Tabakoğlu, 2008:44-46).

Ahilikte malların kontrolü, bugünkü dil ile kalite kontrol çok önemli bir husustur. Malların kontrol edilmesini bizzat şeyhlerin şeyhi gerçekleştirmektedir. Sonucu günümüze kadar akseden bununla ilgili bir olay da kaynaklarda geçmektedir. Rivayetlere göre Ahiliğin kurucusu Ahi Evran ve onu takip eden Ahi liderleri zaman zaman çarşıları kontrol eder, malların ve hizmetlerin kalitesinin ve standardının değişip değişmediğini ve tüketici haklarının ihlal edilip edilmediğini yerinde denetlerdi. Çarşı denetlenirken, herhangi bir çarşı esnafının ürettiği malın kalitesiz olduğu tespit edilirse, o kişinin teşhir edilmesi yoluna gidilirdi. Hatta kalitesiz satılan mal çarşıda herkesin

²⁴ Hisbe faaliyetlerini yürütmekle görevli memur. İslam hukukçuları, dini mükellefiyetlerden sayılması ve otorite tesisini, bazı durumlarda da güç kullanımını gerektirmesi dolayısıyla, muhtesibin, eda ehliyeti tam (hür ve mükellef) ve Müslüman olması şartları üzerinde durmuşlardır. Âlimler bunların arasına müçtehidlik şartını da katarken, fakihlerin çoğunluğu, sorumluluk alanına giren meselelerde meşru olanla olmayanı (ma'ruf, münker) ayırabilecek seviyede dini-mesleki bilgileri bulunmasını yeterli görmüşlerdir (İslam Ansiklopedisi, 1998:133-134).

²⁵ Osmanlı İmparatorluğu'nda ağır suçtan hüküm giyenlere uygulanan bir ceza türüdür. Hapis ve sürgün cezalarının birleştirilmesi ile oluşan ve mahkûmun kaleye kapatılması ve dışarı çıkmaması şeklinde uygulamaya koyulan ceza çeşididir. 18. yüzyıldan itibaren daha yaygın bir şekilde uygulanmaya başlamıştır. Mahkûmun, cezasını, devletçe tayin olunan kalelerin birinde çekmesi esasına dayanmaktadır.

²⁶ Adalardaki kalelerde çektirilen kalebendlik cezasına denilmektedir.

gördüğü bir yerde tutularak, bu kişinin bir daha aynı hatayı tekrarlamaması sağlanırdı. Bilindiği gibi, Ahilik ilk olarak debbağcılıkla, yani deri işleriyle ve ayakkabıcılıkla uğraşan esnaf arasından doğmuştur. Ahi Evran ayakkabıcılar çarşısını denetlemesi esnasında, eline aldığı bir ayakkabının kalitesinin düşük olduğunu anlarsa, o ayakkabıyı ayakkabıcının damına atarak, o kişinin tüm esnafa ve tüketicilere karşı teşhir edilmek suretiyle cezalandırılmasını sağlardı. Satılan malın kalitesinin düşük olmasından dolayı ayakkabının (pabucun) dama atılması olayına da “pabucun dama atılması” denirdi (Dönek, 1997:440-441).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde de bu kalite kontrol ve denetim şekli üretilen malların ve verilen hizmetlerin kalitesini arttırmaktadır. Bunun dışında hizmet ve kalite bakımından ya da kişisel olarak esnaflardan bir problem yaşandığı takdirde kadı devreye girmekte ve hatta bununla ilgili fetva vermektedir. Osmanlı esnafları²⁷ hakkındaki fetvalara bakıldığında ise ahlak ve iş ahlakı konusunda ince noktalar tespit edilmektedir. Fetvalardaki ifadelerden ticaretle uğraşan kişilerde ahlaki açıdan düşüklük olmaması konusunda hassasiyet gösterildiği anlaşılmaktadır. Kasapla ilgili bir fetvada, hayvanlara küfretmeyi (şetm-i galiz) alışkanlık haline getiren kasabın şahadetinin (şahitliğinin) kabul edilmeyeceği vurgulanmaktadır (Özcan, 2003:91).

Ahilik sadece Kırşehir ve çevresinde değil, Anadolu'nun hemen hemen her yerinde faaliyet göstermiştir. Bununla ilgili bilgiler ise, dönemin seyyahlarından alınmaktadır. Ahilerin ahlakını ünlü Seyyah İbn-i Batuta Seyahatnamesinde şu şekilde dile getirmiştir. “memleketlerine gelen yabancıları karşılama, onlarla ilgilenme, yiyecek, içecek ve yatacak yer sağlama ile diğer ihtiyaçlarını gidermek, onları uğursuz, edepsiz ve zalimlerin ellerinden kurtarmak bakımından örneklerine dünyanın hiçbir yerine rastlamak mümkün olmayan insanlardır. Ben dünyada bunlardan daha güzel davranan kimse görmedim. Şiraz ile İsfahan²⁸ halkının davranışları bunları andırmakta ise de

²⁷ Osmanlı toplumunun çalışma ahlakının hangi seviyede olduğunu anlatan en güzel kaynaklardan bir tanesi de Hollanda Büyükelçisinin Kanuni Sultan Süleyman zamanında Hollanda Kralına gönderdiği Türkiye hakkındaki rapordur. Bu raporda şunlar yazmaktadır. “Türklerde muhteşem bir imparatorluğun kaynakları, zafere alışkanlık, savaşma yeteneği, sıkı çalışmaya dayanıklılık, tutumluluk, düzen, disiplin ve tedbir biz Avrupalılarda ise yaygın fakirlik, bazı kesimlerde lüks ve israf, tembellik ve eğitimsizlik. Öyleyse bu durumdan nasıl bir sonuç bekleyebiliriz ki?” (Arslan, 2001).

²⁸ Şiraz ve İsfahan İran İslam Cumhuriyeti'nin şehirleridir. Şiraz, ülkenin güneyinde Fars eyaletinin merkezi, İsfahan ise, İsfahan eyaletinin merkezi ve ülkenin 3. büyük şehridir.

bunlar gelen ve giden yolculara daha fazla ilgi gösterip şefkat duyarlar. Şefkat ve iltifat bakımından onlardan daha ileride bulunmaktadır (Türkdoğan, 1998:132-133).

Ahilik anlayışı bugünün sosyal güvenlik, ticaret ve iş kanunlarında geçen birçok soruna yüzyıllarca önceden çözümler üretmiş, toplumun sosyo-ekonomik örgütlenmesinin temellerini atmış, ticari hayatta işbölümü, üretim anlayışı, dayanışma, kalite ve kendi kendini denetleme (Öztürk, 2002:5-9) gibi yaklaşımlarla bugünün müşteri memnuniyeti, tüketici hakları, toplam kalite yönetimi gibi kavramlarını o zamandan gündeme getirmiş, bugün için geçerli olabilecek bir iş ahlâkı anlayışına kaynaklık etmiştir (Şimşek, 2002).

Ahilik 15.y.y.'da işlevlerini yerine getiremez duruma gelmiştir. Yerini daha sonraları "Lonca" denilen kuruluşlara bırakmıştır (Ülgener, 1981:80). Ahiliğin yıkılmasındaki sebepleri şu şekilde sıralayabiliriz (Dönek, 1997:443-444);

- Osmanlı Devleti'nde genel olarak devletin, özel olarak da dış siyasetin zayıflaması.
- Köyden şehre göçün giderek artması.
- Ahi birliklerinin yeterince maharet ve ahlaki değerlere sahip olmalarına rağmen, o dönemlerde Avrupa'da meydana gelen sanayileşme hamlesine ayak uyduramaması ve makineli üretime geçememesi.
- Sermaye birikiminin yetersiz olması.
- Ahlaki yozlaşmanın başlaması ve iş ahlakının giderek bozulması.
- Cumhuriyet döneminin dağınıklığı ve ardından gelen devlet eliyle büyük ölçekte sanayileşme politikalarının Anadolu'nun esnaf ve sanatkârlarını sürekli ihmal etmesidir.

Ahi teşkilatının yerini zamanla Loncalar almıştır. Fakat Lonca ve Ahilik arasında bazı farklılıklar vardır. Bunlardan en önemlisi, Ahilikte yüksek ahlakın, Loncalarda menfaatlerin öne çıkmasıdır. Ahi teşkilatlarına sadece Müslümanlar üye olabilirken, Lonca teşkilatlarına Müslüman olmayanlar da üye olabilmektedir (Dönek, 1997:443). Loncalar, sanayi öncesi toplumlarda hem üretim hacmi, ürün kalitesi ve fiyatları

denetleyen, hem de mesleki eğitimi planlayıp yürüten, bu yüzden toplum örgütlenmesinde merkezi bir rol oynayan zanaatçı teşkilatlardır. Lonca kelimesinin İtalyanca “loggia” ve Fransızca “lege” ile münasebeti, Avrupa ile artan ticari ilişkilerin bir neticesi olarak da değerlendirilebilmektedir (Seyyar, 2002:348). Loncalar her sanat kolunda çalışanların sayısının sınırlanmasını ve esnafın üretim, satış ve satın alma konularındaki faaliyetlerini düzenleyen bir işleve sahiptirler (Ahmet, 1989:58-60).

Loncalar, felsefeleri itibariyle topluma yönelik gruplar olarak iş ahlakı ve sosyal sorumluluk bilincini ayakta tutarak faaliyetlerini üyelerinin çıkarlarına uygun şekilde düzenleyen ve sanatkâra saygınlık kazandıran kuruluşlar olmuşlardır. 17. yüzyıldan itibaren sanayinin hızlı bir şekilde gelişmesi ile birlikte loncalardaki işçi sayısının artmış olması, sistemin varlığını zorlamaya başlamıştır. Loncalar Sanayi Devrimi’nden sonraki dönemlerde önemini yitirmiştir (Özgener, 2004:79).

Cumhuriyetle birlikte Loncaların yerine getirdiği işlevleri, il ticaret odaları ve sanayi odaları, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile çeşitli işçi ve işveren sendikaları gibi kuruluşlar almıştır (Dönek, 1997:443).

Ahlakın korunması, toplum düzeninin sağlanması, esnaf birliğinin oluşması ve tüketicilerin haklarının korunması için çok geniş kapsamlı bir teşkilat daha vardır. Bu da Hisbe teşkilatıdır. İslam’ın ilk yıllarından itibaren Osmanlı Devleti’nin yıkılmasına kadar çok uzun yıllar işlemiş olan bu teşkilat 1855 yılında yerini şehremanetine (belediye) bırakmıştır.

Arapçada hesap etmek, saymak anlamlarına gelen hasb kökünden türeyen ihtisab (sevabını umarak bir işi yapmak, akıllı ve basiretli bir şekilde yönetmek, çirkin bir iş yapmayı kınamak, hesaba çekmek) mastarından isim olan hisbe kelimesi, terim olarak emir bi’l-ma’ruf nehiy ani’l-münker²⁹ prensibi uyarınca gerçekleştirilen genel ahlakı ve kamu düzenini koruma faaliyetlerini ve özellikle bununla görevli müesseseyi ifade etmektedir. Hisbe teşkilatının görev alanı birçok hususu kapsamaktadır. Bunlardan

²⁹ Emir sözlükte nehyin zıddı olup, bir şeyin yapılmasını talep etmek demektir. Nehiy ise, bir şeyden men etmek, alıkoymak ve yapılmamasını istemektir. Ma’ruf, güzelliği akıl ve şeriatla bilinen eylemlere verilen bir isimdir. Münker ise, aklın ve şeriatın benimsemediği, yadırgadığı şeydir. Dolayısıyla cümlenin tamamı iyiliği emretmek kötülükten sakındırmak manasına gelmektedir. Daha detaylı bilgi için bkz. Doç.Dr. Hüseyin Tunçbilek, Emr-i Ma’ruf Nehy-i Münker, Yeni Ümit Dergisi, sayı:75, 2007.

bazıları hile ve aldatmaların, ölçü ve tartı alet ve birimlerinde sahtekârlığın önlenmesi, işçi-işveren anlaşmazlıklarının çözümlenmesi, her türlü meslek ahlakı ihlalinin, çarşı ve pazarla ilgili hususlar, taşıtlarda aşırı yüklemenin engellenmesi, işçi ve hayvan haklarının korunmasıdır. Hz. Peygamberin, vazettiği iktisadi hükümlerin uygulanışını yerinde görmek için bizzat pazar teftişlerine çıktığı ve gayri meşru davranışlarda bulunanlara gerekli uyarıları yaptığı çeşitli rivayetlerden anlaşılmaktadır. Eyyubiler’de hisbe teşkilatının kapsamı genişletilmiştir. Teşkilatın kapsamı ölçü tartı aletlerinin denetlenmesi yanında başta riba (faiz) ve karaborsacılık olmak üzere gayri meşru muamelelerin önlenmesi, gıda maddeleriyle çarşı ve sokakların temizliğini de içermektedir (İslam Ansiklopedisi, 1998:133-138).

Bilindiği gibi, iş hayatımızda rüşvet, vurgun peşinden koşma, kalitesiz mal üretme, vergi kaçırma, lüks tüketim için aşırı kar peşinden koşma, hayali ihracat, vb. sorunlar iş ahlakının üzerinde durduğu ve çözmeye çalıştığı sorunlardır. Bu tür sorunların çözümü için maziden devraldığımız bütün değer hükümlerini zamanın icaplarına göre yeniden yorumlayarak bunlara yeni anlamlar ve yeni fonksiyonlar yükleyip yepyeni bir iş ahlakı ve müteşebbis ideolojisi oluşturulmalıdır (Öztürk, 2002:51).

1.9.2.2. Cumhuriyet Türkiye’sinde İş Ahlakı

Türkiye’de 1920’li yıllarda Türk Kurtuluş Savaşı, Cumhuriyet’in ilanı, Atatürk inkılâplarının uygulanması, İkinci Dünya Savaşı gibi nedenlerden dolayı iş ahlâkı ile ilgili gelişmeler yavaş olmuştur. Bu dönemde yazılan eserler, savaş sonrası dönemdeki sosyal sorunlar (eğitimsizlik, yoksulluk gibi) üzerinde durmuştur. Daha sonraki dönemlerde de Türk toplumunda ekonomik ve sosyal ilişkilerde ciddi ahlâki sorunlar yaşanmıştır (Tunçay, 2009:18).

1945’den beri iç politikamızın tahlili göstermektedir ki, toplum yöneticiler ve politikacıları değil, pek çok alanda yöneticiler ve politikacılar toplumu yozlaştırmakta başlıca rolü oynamışlardır. 1950 ile 1960 yılları arasında da yönetsel ve ekonomik alandaki denetim yetersizliğinden kaynaklanan pek çok sorunla karşılaşmıştır. Bundan yıllar önce Türkiye’yi ziyaret eden ekonomist Dr. Kurt S. Waber, “Hayat pahalılığının yüzde ellisi esnaf tarafından meydana getirilmektedir. Türk esnafının ticari ahlakı tam olarak olgunlaşmamıştır” tespitini yapmıştır (Tosun, 1990:81). Ekonomik toplumsal ve yönetsel alandaki ahlaki değerlerin yerleştirilmesi hükümetlerin izlediği politika ve

programlarla sıkı sıkıya ilişkili olmuştur. Özellikle 2. dünya savaşı sırasında savaşa girilmesinde dahi yoklukların çok olması, dönemin ekonomik bakımdan kötülüğü, bazı kişileri bu konuda harekettirmiş ve savaş zenginleri adı altında belli bir grubun meydana gelmesine neden olmuştur. 1950-1980 yılları arasındaki hükümet programlarında özellikle yönetimin tarafsızlığı ve yolsuzluklarla mücadele üzerinde durulmuştur (Özgener, 2004:83). Ancak 1980’li yıllar Türkiye’de bazı bakımlardan kırılmanın yaşandığı yıllardır. Bu dönem aynı zamanda dünyada 1970’li yılların krizlerinin arkasından gelen yeniden yapılanma yıllarıdır. 1980’li yıllardan itibaren dünyada küreselleşme süreci hız kazanmış ve birçok ülke artık oyunu küresel kurallara göre oynamanın yolları üzerinde düşünmeye başlamıştır. 1980’li yıllarda Türkiye’de ise modernleşmenin akılcı taşıyıcılığını mühendislerin temsil ettiği bir dönem ortaya çıkmıştır (Göle, 1986:138). Özellikle dönemin mühendis kökenli lideri Özal’ın “köşeyi dönmek” ve “benim memurum işini bilir” türündeki sözleri, bazı bakımlardan, bu döneme özgü bir tür akılcı/pragmatist etik yaratma arayışları olarak da değerlendirilebilmektedir (Bozkurt, 2000:58).

1980’li yıllarda piyasa ekonomisi içinde kalkınma, kırtasiyecilikle mücadele, devletin faaliyet alanının daraltılması, yönetimin şeffaflaştırılması, demokratikleşme, enflasyonun düşürülmesi, vergi sistemindeki sorunların çözülmesi gibi konular hükümet programlarında öncelikli hedefler olmuştur. Ancak bu öncelikli hedefler gerçekleştirilememiştir. Bu bağlamda ortaya çıkan istikrarsızlıkla birlikte, adaletin ağır işleyen çarkları, suçluların cezalandırılmadan elden geçirilmesi, rüşvetle açılan kapılar, profesyonel yöneticilik anlayışının yaygınlaşmaması, kısa zamanda aşırı kar ve kazanç elde etme zihniyetinin hızla egemen olması, üretici ile tüketici arasında aracılık yapanların genellikle sayı ve kalite açısından yetersiz olması, toplumsal ve hukuksal cezaların hafifliği, uygulamadaki ciddiyetsizlik, hükümetlerin ve toplumun bu konudaki ilgisizliği Türkiye’de yolsuzlukların başlıca sebebi olmuş ve çıkarıcı ahlakın egemenlik alanını genişletmiştir (Tosun,1990:186-187).

Yolsuzluk bakımından özellikle gümrükler, bu konuda kötü bir üne sahip bulunmaktadır. Yolsuzlukların oldukça çok görülmesi, gümrükleri adeta yolsuzlukla

bir yerde tutmaktadır. Yolsuzlukların³⁰ en çok görüldüğü yerler olarak gümrükler diğer kamu birimlerindeki ayrı olarak düşünülmemelidir. Herhangi bir kamu birimindeki yolsuzluklar diğer birimleri de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bir anlamda kamu sektöründeki ahlak standardının bir göstergesidir. Yolsuzluk birçok ülkede sistemin bir parçası hâline gelmiş ve bir hayat tarzı olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Örneğin, Nijerya’da yolsuzluğa bir yaşam şekli olarak bakılmakta, Sierra Leone’de yolsuzluk kültüründen söz edilmekte ve Sudan’da yolsuzluk beşinci üretim faktörü olarak değerlendirilmektedir. Bir toplumda yolsuzluklar sonucunda bazı insanlar zenginleşiyorsa, yolsuzluk yapanlar cezalandırılmıyorsa bu durum dürüst olarak işlerini yapan insanların çalışma heveslerini kırabilir ya da yaşamlarını yolsuzluk gerçeğini hesaba katarak sürdürme çabası içerisine itebilir. Yolsuzlukların toplum tarafından kabul edilir duruma gelmesi (içselleştirilmesi) kamu gücüne sahip olan kamu görevlilerini yolsuzluklardan men edecek nedenleri ortadan kaldıracaktır (Akçay, 2009:15). Bir toplumda lider pozisyonunda olan politikacılar, bürokratlar, yöneticiler dürüstlükleri ile örnek davranışlarda bulunamıyorlarsa kamu görevlerini özel çıkarları için bir zenginleşme aracı olarak kullanıyorlarsa diğer kamu görevlilerinin (gümrük görevlileri gibi) dürüst davranmalarını beklemek gerçekçi olmamaktadır (Tanzi, 2001). Bu bakımdan yönetenlere büyük iş düşmektedir. Bu konuda gerekli yönetmeliklerin ve yaptırımların yapılması gerekmektedir.

Ocak 2003’te 58’nci hükümetin ilan ettiği Eylem Planı’nda da yolsuzlukla ilgili bir bölüm yer almıştır. Öncelikler arasında, Avrupa Konseyi Yolsuzlukla İlgili Ceza ve Medeni Kanun Sözleşmesi’nin onaylanması, ceza kanunundaki yolsuzlukla ilgili yaptırımların artırılması, siyasi partilerin finansmanında saydamlığın güçlendirilmesi, sır kavramıyla ilgili hükümler gözden geçirilerek bilgiye ulaşmanın güçlendirilmesi ile hükümet, kamu yönetimi ve sivil toplum arasındaki diyalogun artırılması sayılmaktadır (Tarhan ve diğ., 2006:3). Bu bağlamda temel amaç olan kamu yönetiminde saydamlığın güçlendirilmesi, iyi yönetişimin sağlanması ve yolsuzlukla mücadele edilmesi için,

³⁰ Yolsuzluk sadece Türkiye’de değil tüm dünyada da önemli bir sorun olmuştur. 1982-1987 yılları arasında yolsuzluk sözcüğü, The Economist ve Financial Times gibi dergi ve gazetelerin sayfalarında yılda ortalama 229 kere geçiyordu. 1989-1992 döneminde ise bu rakam yılda 502’ye yükseldi.1993’te yolsuzluk sözcüğü, siyaset ve finans konusunda Avrupa’nın en saygın iki basın yayın organında 1076 kere tekrar edildi. Bu rakam 1994 yılı için 1099, 1995 için 1246 oldu ve artış eğilimi hala devam etmektedir. Daha detaylı bilgi için bkz. Ivan Krastev, “Olamlı”nın “Olabilir” Anlamına Geldiği An: Yolsuzluk Karşıtı Washington Uzlaşmasının Ortaya Çıkışı, İş Ahlakı Dergisi, c:3, s:6, İGİAD Yayınları, 2010, syf.11-34.

Eylem Planı'nda öngörülen ve öteki yolsuzlukla mücadele önlemlerinin yürütülmesi, eş güdüm sağlanması ve sonuçların izlenmesi için gerekli mekanizmaların güçlendirilmesi temel amaç olmalıdır (Eğri ve Sunar, 2010:50).

Kamuda yolsuzluğun önlenmesi için gerekli olan şeffaflığı sağlamak açısından 2003 yılında çıkan Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'nu önemli bir adımdır. Her ne kadar kanunun uygulamasındaki aksaklıklar beklenen neticelerin ortaya çıkmasını engellese de bu kanun uzun vadede kamu sisteminin şeffaflaşmasına vesile olabilecektir. Bu anlamda diğer bir önemli adım da 25.05.2004 tarihli ve 5176 sayılı kanun ile Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulunun (KGEK) kurulmasıdır.

Kamu dışında özel sektörde de iş ahlakına aykırı tutumlar gün geçtikçe su yüzüne çıkmaya başlamıştır. Aşırı kar hırsıyla, piyasaya sahip olma güdüsü firmaların iş ahlakı ile ilgili bağlarını önemli miktarda azaltmaktadır. Özellikle 1980 sonrası dönemde küreselleşmenin artan etkisiyle yeni yapısal uyum düzenlemelerinin yaygınlaşması belirli meselelerin daha fazla konuşulmasına sebep olmuştur. Ancak burada ilginç olan, daha ahlaklı bir dünya özlemiyle birlikte ahlak dışı davranışların da yaygınlaşmasıdır (Pınar, 2002:6). Bu dönemde firmaların, yöneticilerin ve politikacıların yolsuzluklara ve skandallara karışması, ekonomik krizlerin sıklığı, çevre felaketlerinde işletmelerin rollerinin yüksek olması, çocuk işçi çalıştırılması, kadın-erkek eşitliğinin ve eşit işe eşit ücret uygulamalarının olmaması, çalışma ilişkilerindeki ahlaksızlıkların hukuka uydurulması gibi etkenler iş ahlakına olan ilgiyi arttırmıştır.

TEDMER'in (Türkiye Etik Değerler Merkezi) 2002 ve 2005'te yaptığı Türk İşgücünün İş Etiğine Yaklaşımı ve Etik Barometre Araştırması'na göre iş yerinde iş ahlakı standartları olduğunu söyleyenlerin oranı 2002'de % 66 iken 2005'te % 54'e düşmüştür. İş yerlerinde iş ahlakı standartları ile ilgili eğitim verilmediğini ifade edenlerin oranı 2002'de % 62 iken 2005'te % 76'ya çıkmıştır. Çalıştıkları iş yerinin iş ahlakına sahip olduğunu düşünenlerin oranı 2002'de % 35 iken 2005'te % 25'e düşmüştür (TEDMER, 2002; 2006).

1.10. Dinlerin İş Ahlakına Bakışı

Din genelde büyük ve üstün, insanın karşı koyamayacağı tabiatüstü ilahi bir varlık tarafından bazı şekiller altında emredildiği kabul olunan kural ve inançlardan oluşmuş

bütün olarak ifade edilmektedir. Belirli bir inanç ve eylemler sistemi olarak her din, inanç, duygu, tören ve değerler olmak üzere dört unsurdan meydana gelmektedir. Bir sosyal kurum olarak insan davranışlarında önemli yere sahip olan dinin başlıca fonksiyonu, bir sosyal kontrol aracı olarak toplumun entegrasyonuna katkıda bulunmaktır (Eroğlu, 1995:96-98).

İslam başta olmak üzere dinlerin bunlar ve benzeri iş ahlakına yönelik öğütleri, iş ahlakının tüm iş dünyası çalışanları arasında yerleşmesi ve yaygınlaşmasında büyük rol oynamıştır ve oynamaktadır. Çünkü dinler ahlakla ilgili sadece soyut öğütler vermekle kalmamakta, bu öğütlerini başta peygamberler olmak üzere yüce şahsiyetlerin örneğinde yaşama geçirmekte, bunları iman esaslarıyla, ibadetlerle ve toplumsal bağlarla desteklemekte, bu dünya ve öte dünyada karşılığının görüleceği vadiyle iyice motive etmekte ve kalıcılaştırmaktadır. Bu özellikleri nedeniyle, ahlaki değerlerin birey vicdanında içselleştirilmesi ve toplumsal düzeyde yaygınlaşması konusunda din kadar etkili olabilen başka bir kurum yoktur (Yaran, 2008:22).

Ahlaki meydana getiren etmenlere baktığımızda da gelenek, görenek, örf, adet, dil, kültür, törenin yanında dinin etkisi oldukça fazladır. Bu konuda bütün dinler iyiliği emretmiş kötülüklerin yasaklanmasını istemişlerdir.

1.10.1. İslam Dininde İş Ahlakı

İslam dininde ahlak esas itibariyle Kur'an ve sünnete dayanmaktadır. Bundan dolayı, ahlak İslam dininde çok önemlidir. Kur'an ve sünnet, en yüksek ahlak kurallarının birleştiği yerdir (Akseki, 1977:38-39 Hz. Aişe'nin "Hz. Peygamber'in ahlakının Kur'an ahlakı olduğu" ifadesi İslam ahlak anlayışının temelini oluşturmuştur. İnsanın bütün düşünce ve davranışlarında cennet ümidi ve cehennem korkusunun ötesinde Allah'ın rızasını istemesi İslami ahlak anlayışının en son noktasıdır. (Hud Suresi, 11/112; Şura Suresi42, 15; İnsan Suresi, 76/8-9) (Kılıç, 2007:161-162). İslam ahlakı, insanın manevi hayatını, bireysel ve sosyal davranışlarını gözetleme, irade eğitimi, ümmet birliği ve kardeşlik ruhu, hak, adalet ve eşitlik gibi değerler üzerinde kurulmuştur (Çağrı, 2000:20).

İslam dinine göre iktisadi faaliyetlerdeki ahlaki vazifeler, önce, kazanma ve üretim ile ilgili vazifeler, sonra da harcama ve tüketim ile ilgili vazifeler olarak ikiye ayırarak özetlenebilir (Çağrıcı, 2006:254-267).

Kazanma ve üretim ile ilgili vazifeler şunlardır:

- Kazanma faaliyetleri sırasında halis (iyi) bir niyet taşımak.
- Mesleki bilgi ve ehliyet sahibi olmak.
- Allah'ın haram kıldıklarının üretim ve ticaretini yapmamak.
- Allah'ın, yasakladığı yollardan kazanç aramamak.
- İşçinin haklarını gözetmek.
- İşverenin haklarını gözetmek.

Harcama ve tüketim ile ilgili ahlaki vazifelerin belli başlıları da şunlardır:

- Toplumun zararına tüketim ve harcamalarda bulunmamak.
- Lüks ve ihtişam içinde harcama yapmamak.
- İsraf etmemek.
- İnfak ve cömertlik yapmak.

İslam dininin ahlak konusundaki beş temel ilkesinden burada bahsetmek mümkündür. Bunlar; Tevhid, muvazene, özgür irade, sorumluluk ve ihsan. Bu beş ahlak ilkesinden ilki olan tevhid, inanç ve amel konularına ilişkin yaklaşımları yanında, insan yaşamının ekonomik, siyasi, dini ve sosyal yönlerinin birbirinden ayrılamayacağını da ifade etmektedir. Ekonomik hayata ilişkin yönü ile tevhid ilkesi; iş ahlakı açısından işletmenin çalışanları, müşterileri, ortakları, tedarikçileri gibi paydaşları arasında ayırım yapılmamasını, ahlaki ilkelerin her alanda geçerli olduğunu, mal ve mülkün emanet olduğunu, sadece kar güdüsü ile hareket edilemeyeceğini ifade eder. Muvazene ilkesi, kâinattaki her şeyin bir denge içerisinde yaratıldığını ifade eder. Ticarete ölçülü olmak, ölçüyü doğru tutmak, müsriflik yapmamak, servet düşkünlüğünden kaçınmak gibi esaslar muvazene ilkesinin yansımasıdır. Allah'ın yeryüzündeki halifesi olarak insana

belli bir seviyede özgür irade verilmiştir. Böylece insan ahlâki davranıp davranmamayı seçebilir. Bunun iş hayatındaki yansıması dini çerçeveye uygun çeşitli iş anlaşmalarının yapılabilmesidir ve anlaşmalara sadık kalınması bir zorunluluktur. Bu ilke aynı zamanda sınırsız bir piyasa serbestîsini de hatalı görmektedir. Piyasaların “görünmez el” yerine iş ahlakı prensipleri tarafından düzenlemesi tercih edilmektedir. Sorumluluk ilkesi, sınırsız özgürlük karşısında hesap verebilirliği ifade etmektedir. Herkes kendi fiillerinden sorumludur, örneğin iş hayatında başkalarının yanlış davranışlarda bulunması yanlış davranmayı meşrulaştırmaz. Son olarak ihsan ilkesi, hiçbir zorunluluk yokken başkasının faydasına yapılan iş olarak tanımlanmaktadır. Zor durumdaki alıcılara düşük karla satış yapılması, zor durumdaki satıcılara normalden yüksek fiyat ödenmesi, borcunu ödeyemeyenlere vade tanınması hatta borcun silinmesi, mal iade etmek isteyenlere izin verilmesi, borçlunun borcunu erken ödemesi gibi iş ahlâki ilkeleri ihsan ilkesinin iş hayatındaki yansımalarına örnek verilebilir (Bîkun, 2004:36-43). Ayrıca İslam’ın iş hayatı ile ilgili bir başka önemli mesajı da üretimdir. Üretim yapılmadığı sürece üretene muhtaç olunmaktadır. Bundan dolayı İslam dini üretimi esas teşkil etmiştir. Ticari faaliyetler ile ilgili de sadece Cuma günü Cuma namazı saatinde dükkânların kapatılmasını istemiştir.³¹

Bunun dışında İslam dininin kaynaklarına göre iş ahlakına yönelik bazı ilkeler şunlardır (Eren, 2007);

- İnsan için ancak çalıştığı vardır. (Kur’an-ı Kerim)
- Mallarınızı haksızlıkla değil, karşılıklı rıza ile yapılan ticaretle yiyin. (Kur’an-ı Kerim)
- Allah alış-verişi helal, faizi ise haram kılmıştır. (Kur’an-ı Kerim)
- Ücretle çalışan kimseye ücretini, alın teri kurumadan ödeyin. (Hadis-i Şerif)
- İşçi çalıştıran kimse ona vereceği ücreti bildirsin. (Hadis-i Şerif).
- Sizden birinin yaptığı işi en sağlam ve en iyi şekilde yapması, Allah’ın sevdiği bir davranıştır. (Hadis-i Şerif)

³¹ “Ey iman edenler. Cuma günü namaz için seslendirildiği zaman, hemen Allah’ın zikrine koşun ve alış-verişi bırakın. Eğer bilerseniz bu sizin için çok hayırlıdır. Nihayet namaz bitince, artık yeryüzünde dağılın ve Allah’ın lütfundan arayın ve Allah’ı çok zikredin, ta ki kurtuluşa eresiniz (Cuma Suresi, 9-10).

- Allah mesleğinde becerikli olan sanatkârı sever. (Hadis-i Şerif).
- Dürüst, sözüne ve işine güvenilen tüccar, nebiler, sıdıklar ve şehitlerle beraberdir. (Hadis-i Şerif).
- Bir Müslüman'ın herhangi bir malı, ondaki ayıbı açıklamadan satması helal değildir. (Hadis-i Şerif)

Bu noktada İbn Sina “ezerek, zorlayarak ve boğuşarak elde edilen her artık (fazla), günahla, utançla, yüzüsu dökmekle, hayâsızlıkla, haysiyet düşüklüğü ile ve ırz lekesiyle kazanılan her kar, miktarı büyük olsa da önemsizdir, çok olsa da değersizdir, yararlı görünse de yarasızdır. Lekesiz temiz kazanç ve bitkinliğe düşmeden elde edilen fazlalık, miktarı az olsa da tartıda hafif gelse de daha lezzetli daha bereketli ve daha kazançlıdır” diyerek İslam iktisadi ahlakını özetlemektedir (Kurtuluş, 2005:749-750).

1.10.2. Hıristiyanlıkta İş Ahlakı

Hıristiyanlık, iş ahlakında önemli etkisi olan bir dindir. Hıristiyanlıkta işletmecilik ve ticari faaliyetler ahlaken kabul edilir bulunmuştur. Hatta insanların eksikliklerini gidermek açısından bir hizmet olarak görülmüştür.

Hıristiyanlık Roma İmparatorluğu'nda özellikle kölelerin ve alt tabakalardan insanların benimsediği bir inanç olması nedeniyle çalışmaya ve işe karşı da olumlu bir tutum sergilemiştir. Hıristiyanlığın ilk zamanlarında, kilise işletmecilik ve ticaret faaliyetlerini ahlaken kabul etmişse de para hırsı, hilekârlık ve lüks tüketime karşı uyarılarda da bulunmuştur. Hıristiyanlık ticareti, insanların birbirlerinin ihtiyaçlarını giderecek bir hizmet olarak görmekte ve Hıristiyan tüccarların Hıristiyan olan ve olmayan insanlara karşı dürüst olmalarını ve aynı iş ahlâkı standardını uygulamalarını öğütlemektedir (Tunçay, 2009:23).

Hıristiyan iş ahlakı, iş faaliyetlerinde sınırlama getirmemiş fakat faize yasak koymuştur. Orta çağlar boyunca kilisenin iş ahlakı konusundaki düzenlemeleri iş faaliyetlerine sınırlayıcı bir etki yapmıştır. Ancak faiz yasağı kilise ile iş dünyası arasında bir gerilim yaratmıştır. Bu yasak on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısında Protestanlıkla sermaye koyan kişinin faiz hakkının yasallaşması ve dinen meşru sayılması ile son bulmuştur. Protestan reformcuların bu girişimi ile Hıristiyan iş ahlakı içinde Protestanlığın önemini

arttırmıştır (Arslan, 2001:32-33). Hıristiyan iş adamları özellikle de Protestan olanlar, toplumda önemli değişikliklerin olmasına yardım etmişlerdir. Bunu yaparken dini görüşler tarafından teşvik edilmişlerdir. Bu kişiler din uğruna dünya zevklerini feda etmişler, lüksü bir düşman olarak görmüşlerdir. Onların yaşam tarzı gerçekten kendi kendini inkâr etme ve tutumlu olma tarzındaydı, ölçülü ve sessiz yaşamışlar, servetin olağan gösterişinden kaçınmışlardır. Bu durum da Batı'nın ekonomik gelişiminde önemli rol oynamıştır (Kınran, 2006:20). Fakat bu algı giderek değişmektedir. Protestan ahlakına sahip iş adamları da artık hedonizme doğru kaymakta ve çağa ayak uydurmaktadırlar.

Hıristiyan ahlakının temel kaynağı olarak da Tanrı'nın kutsal karakteri görülmektedir. Ancak Hıristiyanlığın; gerek bir din olarak gerekse iş ahlâkı ile ilgili konularda büyük ölçüde çeşitli mezheplerin ve din adamlarının yorumları ile şekillendiği de unutulmamalıdır. Bu çerçevede Hıristiyanlığın iş ahlâkı ile ilgili yaklaşımı şu ilkelerle örneklenebilir: Kendinden aşağı statüdekilerin hakkının yenmemesi, dince yasaklanan konularda ticaret yapılmaması, yapılan işin sonuçlarının başkalarına zarar vermemesi, topluma katkı sağlamayan işlerin terk edilmesi, tembelliğin hoş görülmemesi, çevreye ve topluma karşı sorumlu davranılması, çok fazla uyunmaması, elde edilen zenginliğin şahsi çıkarlar için kullanılmaması, ödeme gücünden emin olunmadan borç alınmaması, yasaların belirlediğinden yüksek faiz alınmaması, lüks tüketimden kaçınılmasıdır (Öcal, 2007:28-31).

1.10.3. Yahudilikte İş Ahlakı

Yahudiliğin kutsal kitabı Tevrat'tır. Tevrat kutsal bir din kitabı olmakla beraber milli bir değere de sahiptir. Yahudiler, sürgün yıllarında varlığını ve birliğini bu kitap sayesinde korumuşlardır. Tevrat'a bağlılık oldukça fazladır (Adam, 2001:11). Ahd-i Atik'te³² Şabbat (cumartesi) tatili, Tanrı'nın dünyayı yaratırken dinlendiği gün olup Musevilere Şabbat günü ateş yakmama, ticaret yapmama ve hatta karanlıkta oturma zorunluluğu getirilmişti. Şabbat dışındaki günler için ise emredilen çok çalışmaktır. Ayrıca Yahudi kutsal kitaplarının tefsiri sayılan Talmud'da sosyal adalet, özel mülkiyet, kar, fiyat kontrolü, ölçüler, tartılar ve kalite hakkında hükümler yer almıştır (Kurtuluş, 2005:751).

³² Eski ahid, eski sözleşme. Ehl-i kitap yani Yahudi ve Hıristiyanlarca kutsal sayılan kitaplardan bir kısmı.

Yahudi hukukundaki faiz yasağı yine iş ahlakına ilişkin bir düzenlemeydi ve ticari işlemleri etkiliyordu. Bu yasağa karşı geliştirilen kar ortaklığına dayalı sözleşmeler yapılıyordu.³³ Her ne kadar Yahudi iş ahlakı, Protestan iş ahlakı ile benzerlik içerisindeyse de Yahudilik günlük yaşam üzerinde kapitalizm ile sonuçlanacak bir rasyonalite getirememiştir. Çünkü Yahudi iş ahlakında çifte standart sözkonusudur. Bir Yahudi diğer bir Yahudi kardeşinden faiz alamazken Yahudi olmayan birinden rahatlıkla alabilirdi. İşte bu çifte ahlaki standart kapitalizmin gelişmesi için elzem olan toplumsal güven ve rasyonalite ilkleriyle çelişiyordu (Arslan, 2001:30-31).

Yöneticinin iş ahlakı olarak da belirtebileceğimiz bazı maddeler, bugüne revize edilerek yeni halini almıştır. Bu açıdan Yahudilikte iş adamının başarı yolları olarak şunlar söylenebilir (www.sevivon.com);

- Kalite kontrol metodu edinmek.
- Uzun ve kısa vade planları geliştirmek.
- Risk almak.
- Erken kalkıp iş yerine erken gitmek.
- Nasıl hissederse hissetsin iş yerine gelmek.
- Hesap adamı olmak.
- Araştırma ve geliştirmede yatırımcı olmak.
- Sanayi konulu toplantılara katılmak.
- Programlarını planlamak.
- Zamanı israf etmemek.
- Disiplinli ve dikkatli olmak.
- Kazançlara karşılık kayıpları ölçmek.

³³ Bugün halen Ortodoks Yahudileri tarafından kullanılan ve “heter iska” yani “iş yapma izni” olarak bilinen yasal bir model olan bu sözleşmeler, ödünç para veren kimsenin “karın” belli bir yüzdesini alması garantilenir. Yalnız bu kural sadece işle ilgili ödünç para için geçerlidir, ihtiyaç durumlarında verilen borçta faiz yasağı devam etmektedir (www.sevivon.com).

Yahudi dininin iş ahlakı değerlerinin, Londra'daki Yahudi İş Ahlakı Birliği (Jewish Association of Business Ethics – JABE) tarafından düzenlenen iş seminerlerinde ele alındığı görülmektedir (Kurtuluş, 2005:753).

1.10.4. Diğer Dinler ve İş Ahlakı

Günümüzde, dünya genelinde sadece üç büyük dinin değil, Budizm, Hinduizm ve Konfüçyüsçülük gibi diğer dinlerin geçerli olduğu ülkelerde (belli ürünleri satmama, belli günlerde çalışmama vb.) tamamen dini prensiplere uygun ticari esasları uygulayan çok sayıda firma bulunmaktadır (Steiner ve Steiner, 1997:185). Bu dinler genellikle doğu ve uzak doğu ülkelerinde yaygın olarak bulunmaktadır. İş ahlakı açısından bakıldığında, özellikle Japonya'da uygulanan ve birçok işletmeye dünya çapında başarı sağlayan işletmecilik uygulamalarının temeli Japon gelenekleri ve inançlarıdır.³⁴ Çalışanların işletmeleri sahiplenmeleri, işletme sahiplerinin ise kriz dönemlerinde bile çalışanlarına destek olmaları, hayat boyu istihdam anlayışı ve milliyetçilik gibi yaklaşımlar uzak doğu işletmelerinin sadece teknolojileriyle değil, ahlaki değerleriyle de öne çıktıklarını göstermektedir (Kurtuluş, 2005:753-755).

Konfüçyüsçülük, Budizm, Taoizm, Şintoizm, Hinduizm ve Zerdüştlük gibi dinlerin de ahlak konusunu etkilediği bilinmektedir. Konfüçyüs (M.Ö. 551-479) ahlakının temeli “büyük bilgi”de kendini, ev halkını, milletini, toplumu yönlendirme ve barışı sağlamanın yolunu bulma şeklinde açıklanmaktadır. Konfüçyüs ahlakı, beş erdeme dayanmaktadır. Bunlar, ağır başlılık, cömertlik, samimiyet, doğruluk ve nezakettir. Dolayısıyla bunlara mükemmel erdem denmektedir (Tümer ve Küçük, 2002:63). Ayrıca Konfüçyüs, “hiç erişemeyecekmişsin ya da yitirecekmişsin gibi çalış” diyerek çalışma ahlakının önemi üzerinde durmuştur. Konfüçyüs'e göre çalışma, mutluluğa ve refaha ulaşmanın yoludur (Aktan, 2004:22).

İş ahlakı bakımından çeşitli hükümler koyan bir diğer din de Zerdüştlüktür. Hindistan'da sayıları çok az olan Parsi denen azınlık, İran'ın İslamlaşmasından sonra Hindistan'a yerleşen Zerdüştlük dininden İranlılardan oluşur. Bu azınlığın en önemli

³⁴ Japon toplumu üzerinde araştırmalar yürüten Batılı antropologlar, birçok Japon şirketinin yeni alacakları personeli maneviyatçılık felsefesine göre yetiştirdiklerini açıklamaktadırlar. Örneğin, Japonya genelinde, 2000 personelin çalıştığı bir bankalar kurumuna alınacak 120 yeni elemanın Zen, Konfüçyüs ve Samuray geleneğine dayalı manevi bir eğitim sistemi, temel felsefe olarak, halkın psikolojik değerlerinde yaşayan dayanışma, sorumluluk ve gerçeğin benimsenmesi gibi unsurlara yöneldiği belirtilmektedir (Türkdoğan, 1998:112-113).

özelliği iş ve ticaret hayatındaki üstünlük ve başarılarıdır. Zerdüşt dininin ahlaki yapısında iyi düşünce, iyi söz ve iyi eylem düsturları bulunmaktadır. Zerdüşt iş adamlarının, dürüstlük ve iş ahlakına bağlılıkları bilinen bir olgu haline gelmişti. Hindistan'a gelişlerinde onların bu özelliği Hindular arasında güvenilir ve sağlam iş adamları olarak tutunmalarını sağlamıştır. Aynı şekilde İngiliz işgali sırasında da Parsiler İngilizler tarafından güvenilir iş ve ticaret ortakları olarak saygı görmüşlerdir. Parsilerin sadece işteki başarıları değil ayrıca kurdukları hayır amaçlı vakıfların varlığı da üstün bir iş ahlakına işaret etmektedir. Bu örnek ayrıca ahlaklı olmanın işte başarıyı getireceğini de göstermektedir (Arslan, 2001:31-32).

1.11. İş Ahlakı ve Benzer Kavramlar

İş ahlakı günümüzde çeşitli kavramlar ile birlikte iç içe geçmiş durumda bulunmaktadır. Bunlardan en çok karıştırılanlar ise, çalışma ahlakı, meslek ahlakı, örgüt kültürü ve sosyal sorumluluk kavramlarıdır. İş ahlakının diğer bu kavramlar ile ilişkisine bakıldığında, kimi kavramları içine almakta kimi kavramlar ile de birbirlerini tamamlamakta olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise, çalışma ahlakı kavramı ile eş anlamlarda kullanılmaktadır. Bu bölümde çalışma ahlakı, meslek ahlakı, örgüt kültürü ve sosyal sorumluluk kavramları incelenecek ve özellikleri kısaca aktarılacaktır.

1.11.1. Çalışma Ahlakı Kavramı

Çalışma, bir şey elde etmek için emek harcama, insanın çevresiyle olan ilişkisinde etkin davranışını dile getirmektedir (Hançerlioğlu, 2004:45). Aynı zamanda, bir mal veya hizmet üretmek, bir sonuç ortaya koymak için harcanan emek, yapılan iş, yaratılan eser anlamlarında da kullanılmaktadır (Seyidoğlu, 2002:92). Bu anlamıyla çalışma insanı hayvandan farklılaştırmış, insanın üretimsel çalışmasını ortaya koymuştur (Hançerlioğlu, 2004:45).

Çalışma sadece belli bir ücret karşılığı geçim sağlamak için yapılan işleri kapsamamaktadır. Çalışmanın anlamlılığı konusunda pek çok fikir ileri sürülmüştür. Çalışmanın anlamlılığını özetlemek gerekirse şu noktalar sayılabilmektedir (Arslan, 2001:49-50);

- Çalışma, öz kimlik, öz saygı ve sosyal statü açısından temel bir kaynaktır.

- Çalışma hayatın en merkezdeki faaliyetidir ve boş zamandan daha önemlidir.
- Çalışma, karşılığında sağladığı maddi kazanımlardan daha fazla ödüllendirici ve içsel değer taşıyan bir uğraştır.³⁵
- Çalışmayı, hayatın diğer alanlarından ayırmak zordur.
- Çalışma, gösterilen çabalar için, güvenli, tahmin edilebilir ve gittikçe artan ödüller sağlar.
- Çalışma, çekirdek aile dışında sosyal ilişkiler kurmak için önemli bir ortam oluşturur.
- Çalışma, sosyal bir görevdir.
- Çalışma, yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesi için bir araçtır.
- Çalışma, zamanı düzene sokan bir eylemdir.
- Çalışma kişisel hedeflere ve psikolojik tatmine ulaşmada bir araçtır.
- Çalışma, bir gelir ve kontrol kaynağıdır.

Çalışma ahlakı ise, toplumda işe ve çalışmaya karşı gösterilen tutumları ve değerleri kapsamaktadır (Öcal, 2007:14). Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumdan farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Bazı toplumlar ya da toplumsal kesimler işe yönelik olumlu bir tutum geliştirirken bazıları işten çok dinlenme ve eğlenceyi ön plana alabilmektedirler (Arslan, 2001:47). Dolayısıyla, iş ahlakı ve çalışma ahlakı kavramları birbirleriyle iç içedir. Ayrıca iş ahlakının yüksek olduğu kültürlerde iş ahlakının da buna paralel olarak gelişmektedir (Öcal, 2007:14).

Türk kültürünün barındırdığı ve toplumun sahip olduğu çalışma ahlakı değerleri konusunu tarihsel sürece dayalı olarak ya da bugünkü mevcut durumu açısından inceleyen çalışmaların yanı sıra hâkim olan çalışma ahlakı anlayışının ileriye dönük bir

³⁵ Bununla ilgili 1950'lerde ABD'de yapılan bir araştırmada çalışanlar işi para kazanma aracı olmanın dışında ve daha önemli bir şey olarak tanımlamışlardır. Katılımcılar, "eğer ömür boyu yetecek kadar çok paranız olsaydı yine de çalışır mıydınız" şeklindeki bir soruya %80 oranında evet cevabını vermişlerdir. Ayrıca bu açıdan incelendiğinde kriz dönemlerindeki ücret almadan çalışan Japon işçileri de bu konu ile ilgili olarak sayabiliriz.

fotoğrafını verebilecek olan ve günümüzün genç insanların ve yarının çalışan bireylerinin çalışma ahlakı değerleri üzerine yapılan araştırmalar da dikkat çekmektedir. Örneğin Bozkurt (2000) Türkiye’de çalışma ahlakını sorgulamaya yönelik olarak Uludağ Üniversitesi’nin İktisadi ve İdari Bilimler, Mimarlık, Mühendislik, Tıp ve İlahiyat fakültelerinde okuyan 500 öğrenci üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırmada katılımcıların, püriten (Protestan) ahlak ile hedonist (hazcı) ahlak değerlerine ve içinde yaşadıkları toplumun sahip olduğunu düşündükleri çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki görüşlerine yönelik olmak üzere üç farklı alanda hazırlanan anketler uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin Türkiye’deki çalışma ortamı ve hâkim çalışma ahlakı anlayışı hakkındaki düşünceleri dikkate değer olarak kabul edilebilir. Örneğin araştırmaya katılan öğrencilerin %72’si “Türkiye’de çok çalışan değil dayısı olan kazanır” ifadesini (Bozkurt, 2000:161), %60,8’i “günümüzde çalışan değil çalan kazanır” ifadesini (Bozkurt, 2000:170) ve %72,4’ü “kurnazlık günümüzde çalışmaktan daha çok takdir görüyor” ifadesini (Bozkurt, 2000:172) doğru bulmakta, bu görüşe katılmaktadır (Ünal ve Çelik, 2010:233).

Çalışma ahlakı, iş ahlakının içine girmiş ve onunla bütünleşmiş bir kavramdır. İş ahlakına uygun hareket etmek zaten çalışma ahlakı prensiplerini de kabullenmek anlamına gelmektedir. İşini hakkıyla yerine getirmek, dürüst, düzenli bir şekilde çalışmak, çalışma ahlakının temellerindedir ve bu şekilde çalışmasını ifa eden kişi de aynı zamanda iş ahlakına uygun hareket eden kişidir.

1.11.2. Meslek Ahlakı Kavramı

Meslek, bir kimsenin geçimini sağlamak için sürekli çalıştığı iş, ileri düzey bilgi, eğitim ve yaratıcı güç gerektiren faaliyet anlamlarına gelmektedir (Seyidoğlu, 2002:424). Aynı zamanda meslek, bilime, yöneme ve eğitime dayalı ilkeleri olan seçilmiş uğraştır (TMMOB, 2004:63). Meslek (profession) ve mesleki (professional) terimleri birden fazla anlama sahiptir. Bir anlamda meslekilik ya da profesyonellik amatörlüğün karşıtıdır (Arslan, 2001:73).

Bir işin meslek sayılabilmesi için aşağıdaki unsurları taşıması gerekir (Pehlivan Aydın, 2002: 72-73):

- Bir meslek dalı, toplumun kaçınılmaz olan bir gereksinimini karşılar.

- Meslek, kişinin salt kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için de yaptığı bir uğraştır.
- Meslek, sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır.
- Meslek dalları, araştırma ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü tekniklere sahip olurlar.
- Meslekler, kazanç elde etmek için yapılan uğraşlardır.
- Meslek olarak kabul edilecek bütün uğraş alanlarının kendine özgü değer ve etik ilkeleri vardır ve bu mesleğin üyeleri aynı değer ve ilkeler doğrultusunda davranırlar.

Meslek ahlakı ile tanımlanmak istenen, bilimin nesnel yasa ve kurallarına uyulması, meslek edinme sürecinde kazanılan bilim, bilgi ve teknolojiye dayalı değer ve özelliklerin yaşam alanında uygulanmaya konulma yol ve yöntemlerin bütünüdür (TMMOB, 2004:64). Meslek ahlakı iş ve çalışma ahlakının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bazı meslek dallarında bir mesleğin icrasından kaynaklanan, maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar, meslek sahibi için ikinci planda gelmelidir. Örnek vermek gerekirse bir doktor para kazanmak için hasta bakmaz ama hastalarına baktığı için para kazanmaktadır. Buna göre meslek sahibi olmak iş adamlığı ve işçilikten ayrılmaktadır. Çünkü bu gruplar açıkça uğraşlarının temel amacının kar ya da ücret olduğunu ifade etmektedirler (Arslan, 2001:75). Aslında meslek normlarının da birçoğunun temelinde insana verilen değer bulduğunu söylemek mümkündür. Örneğin, öğretmenlikte öğrenciyi, basın ve yayıncılıkta okuyucuyu, dinleyiciyi, çeşitli iş alanlarında müşteriyi, hizmet verilen konuda doğru, açık ve yeterli düzeyde bilgilendirmek, yanıltıcı olmamak, aldatmamak gerektiğini bildiren normlarda olduğu gibi. Bu noktadan hareketle denilebilir ki, etik olarak nitelendirilebilecek meslek normu, insanın değerinin bilgisinden türetilmiş meslek ilkesidir (Yetişken, 2005:75).

Meslek ahlakı, mesleğe özgü olarak şekillenmektedir ve iç düzenlemeler içermektedir. Her mesleğin tatbikatları ve muhatapları farklı olabileceğinden dolayı temel aldığı değerlerin de değişmesi doğaldır. Bunun yanında karşılaşılan problemlerin de

farklılaşması her meslek grubu için farklı ahlaki kodların oluşturulması gerekliliğini doğurmuştur (Pınar, 2002:9).

Genel olarak meslek ahlaki ilkelerinin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz (Arslan, 2001:78);

Meslek ahlaki ilkeleri;

- Genel ahlak kuralları olan moral değerleri değil, ahlaki bilimsel ilkeleri göstermektedirler.
- Meslek grubuna ait tüm üyelerce bilinmek durumundadır.
- Genel ahlakın sınırları içinde kalmak durumundadır. Ancak meslek ahlaki ilkeleri genellikle sıradan ahlak kurallarından daha yüksek bir ideali göstermelidir.
- Hukuk kuralları gibi cezai yaptırımlara sahip değildir. Daha çok meslek sahiplerinin vicdanlarına seslenmektedir. Ancak ilkelere sapma söz konusu olduğunda meslekten ihraç söz konusu olabilmektedir.
- Kişisel bir ilkeye işaret etmektedir ve aynı zamanda aynı meslek üyelerince paylaşılan ilkelere dir.
- Kişiler tarafından değil, meslek örgütü tarafından ortaya konan ilkelere dir.

Toplum içinde mesleki ahlak ilkelerini oluşturacak ve bu ilkelerin yürütülmesini denetleyecek özel bazı gruplara gereksinim vardır. Bu gruplar da, ancak aynı meslekten bireylerin birleşmesi ile kurulmuş gruplar olabilir. Mesleki ahlak, bir meslek grubunun eseri olduğuna göre bir grup ne kadar güçlü kurulmuş ise, ahlaki ilkeler de o kadar etkili olmaktadır (Pehlivan, 1998:86). Mesleki gruplar güçlü oldukları zaman, otoritesi, kurduğu ahlaki disiplini etkiler ve saygı görür. Bunun tersi olduğu zaman ise, istikrarsız, üyelerinin kontrolünden kolayca kurtulabildikleri ya da kontrolde etkili olmayan gruplar, buyruklarına karşı gelenlere yaptırım uygulayamazlar (Durkheim, 1962:13).

1.11.3. Sosyal Sorumluluk Kavramı

Sosyal sorumluluk, herhangi bir işletmenin, toplu yaşamda faaliyetlerinden dolayı çevresinde yarattığı olumlu veya olumsuz etkileri bilinçli bir şekilde değerlendirip olumsuz etkilere karşı önlem alması ya da işletmelerin üretimden tüketime kadar olan bütün aşamalardaki faaliyetleri esnasında topluma zararlı faaliyetler açısından işletmeyi sınırlayan, toplumun refahına katkıda bulunmayı zorlayan ve bunu öngören politikalar, prosedürler ve eylemleri benimsemesi olarak tanımlanabilmektedir (Korkmaz, 2009:20-21).

Kağnıcıoğlu, sosyal sorumluluk kavramının tanımını yaparken üzerine yüklenen değere bağlı olarak değiştiğini ileri sürmektedir. Sosyal sorumluluk konusunda Milton Friedman'ın verdiği tanıma göre³⁶, işletmelerin sadece ve sadece bir sosyal sorumluluğu vardır. Yani sosyal sorumluluk belirli bir kurallara uygun olarak, kar maksimizasyonu için kaynakları kullanır ve faaliyetleri düzenler (Kağnıcıoğlu, 2007:6).

Günümüzde ise işletmeler için sosyal ve ekonomik çevreden gelen baskılar sorumlu işletmeciliği gerekli kılmaktadır. Bu baskılar genellikle sorumsuz bir şekilde üretim yapan kuruluşların neden olduğu su kirliliği, hammadde kaynaklarının israfı, doğal düzenin tahrip edilmesi, küresel ısınma gibi çevresel sorunlara neden olan işletmelere yöneliktir. Toplumun bu konuda bilinçlenmesi ve duyarlılık göstermesi sonucu işletmeler faaliyetlerine özen göstermek durumunda kalmışlardır ve bunu bir rekabet aracı olarak görmüşlerdir (Tunçay, 2009:33).

Sosyal sorumluluğun üç özelliğini özetlemek gerekirse, şunları söylemek mümkündür (Öcal, 2007: 8-9):

- İçsel yönü; insan kaynakları yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, iş ahlakı, değişime ayak uydurma ve örgütsel öğrenme konularını içermektedir.
- Dışsal-yerel yönü; yerel kurumsal vatandaşlığı konusuyla ilgilenmektedir.

³⁶ Milton Friedman 1970'teki "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits" adlı eserinde, işletmenin asıl sorumluluğu kar maksimizasyonu olduğunu ileri sürmüştür. Ona göre, "Yönetimin sorumluluğu hem yasalara hem de etik değerler kapsamında toplumun temel kurallarına uyarken, hissedarların arzuları doğrultusunda mümkün olduğu kadar çok para kazanmaktır". Ayrıca Friedman, işletmelerin toplumun bütün sorunlarıyla ilgilenecek araçsal gereksinimlere sahip olmadığını ve işletme kaynaklarını hissedarların menfaatleri uğruna kullanması gerektiğini iddia etmektedir.

- Küresel yönü; insan hakları, küresel boyutta çevresel kaygılar, tedarikçi şirketlerde iş sağlığı ve güvenliği ve işletmelerin dünya çapında vatandaşlığıyla ilgilidir.

Sosyal sorumlulukta temel ahlak ve kamu çıkarlarını dikkat alan sınırlar içerisinde işletme faaliyetlerini yürütmek, toplumsal öncelikler ve beklentileri karşılayacak ölçüde olumlu tepkide bulunmak, gerekli önlemi almaya yönelik isteklilik göstermek, bir bütün olarak toplumun çıkarlarına karşı hissedarların çıkarlarını dengelemek, iyi vatandaş olmak için sosyal yönden sorumlu bir stratejinin uygulanmasıdır (Korkmaz, 2009:21).

Sosyal sorumluluk işletmenin faaliyet gösterdiği toplumdaki bütün çıkar gruplarıyla ilişkilerinde kendisinden beklenen zorunlu yükümlülükler ve sorumlulukları kapsamaktadır. Buna ilaveten, işletmenin faaliyet gösterdiği sırada sebep olduğu bütün sosyal sorunlarla ilgili gönüllü ve zorunlu beklentiler ve sorumlulukları da ihtiva etmektedir. Sosyal bir çevrede faaliyet gösterdikleri için işletmelerden pek çok alanda sosyal taleplerin olması son derece doğaldır. Dolayısıyla işletmelerin sosyal sorumluluğu, işletmenin var oluşuyla birlikte doğmaktadır. Sosyal talepler işletme için sosyal sorumluluğun kapsamını belirlemeye imkân verdiği gibi, ondan ne tür beklentilerin olduğunu da ortaya koymaktadır. Sosyal sorumluluğun kapsamı, ekonomik, yasal, sosyal, ahlaki, kültürel, siyasal, teknolojik vb. boyutlarla sınırlandırılabilir (Özgener, 2004:158).

Bu açıklamalar çerçevesinde bir işletmenin başlıca sorumluluk alanlarını şu şekilde sıralayabiliriz (www.canaktan.org);

- Çalışanlara karşı sorumluluk
- Müşterilere (tüketicilere) yönelik sorumluluk
- Hissedarlara yönelik sorumluluk
- Doğaya ve çevreye karşı sorumluluk
- Devlete karşı sorumluluk
- Tedarikçilere karşı sorumluluk
- Rakiplere yönelik sorumluluk

- Topluma karşı sorumluluk

İş ahlakı kavramı ile sosyal sorumluluk kavramı arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Şüphesiz tüm birey ve kurumların içinde yaşadığı çevreye karşı ödev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin, bir işletmenin kendi çalışanlarına, pay sahiplerine, ortaklarına olduğu kadar, dış çevreye (devlete, doğaya ve çevreye, topluma, vs.) karşı da sorumlulukları bulunmaktadır. Sosyal sorumluluk esasen iş ahlakının gereğidir. Bir başka ifadeyle iş ahlakı, sosyal sorumluluğu da içeren bir anlam taşımaktadır. Bir işletme sahibinin doğru ve dürüst olması, sözünde durması, üretimde ve satış aşamalarında hileli yollara başvurmaması çok takdir edilmesi gereken ahlaki davranışlardır. Ancak işletmenin üretim yaparken gerek iç, gerekse dış çevreye karşı ödev ve sorumluluklarının da bilincinde olması gerekmektedir (www.canaktan.org).

1.11.4. Örgüt Kültürü Kavramı

Örgüt, toplumsal bir gereksinimin karşılanabilmesi için, birden fazla kişinin bir araya gelerek birlikte çalıştıkları toplumsal açık sistemdir. Örgütler bir yandan içinde buldukları topluma mal, hizmet ya da düşünce üreterek hizmet ederken diğer yandan da çeşitli toplumsal sorumlulukları yerine getirmelidirler. Topluma hizmet ve karşılığında belli birtakım girdiler elde etmek amacı ile kurulmuş olan örgütlerin, içinde yaşadıkları çevreye zararlı olmaması ve topluma zarar veren etkinlikleri de desteklememesi gerekmektedir (Pehlivan, 1998:137). Kültür ise, bir örgütün içindeki birey ve grupların davranışlarını yönlendiren normlar, davranış kalıpları, inançlar, tutum ve alışkanlık sistemidir. Kurum kültürü ise örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkinlikler, beklentiler, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Kurum kültürü, örgüt üyelerine farklı bir kimlik veren ve örgüte bağlanmasına yardımcı olan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan iç değişkenleri sunmaktadır (Bozkurt ve Taşçıoğlu, 2008:565).

Örgüt kültürü bir değerler seti olup, inançlar, amaçlar ve normlardan oluşmaktadır. Her işletmenin sahip olduğu kendine ait bir örgüt kültürü vardır. Önemli olan bu kültürün tüm çalışanlar tarafından paylaşılan inanç ve değerlerden oluşmasıdır. Böyle bir kültür, müşterilere, çalışanlara, tedarikçilere, hissedarlara, faaliyet çevrelerine işletmenin hangi norm ve değerler içinde hareket edeceklerini, ilişkilerinde belirli bir ahlaki davranış ve dürüstlük doktrinini ortaya koyan kültürdür (Eren, 1997:396).

1980'li yılların başlarından itibaren örgüt kültürü kavramı her örgütsel problemi çözecek bir altın anahtar olarak ele alınmaya başlamıştır. Örgüt kültürü çoğu zaman örgütsel iklim ile de karıştırılmaktadır. Örgütsel iklim daha çok örgütte şu an neler olup bittiği ile ilgilidir ve işletmenin günlük operasyonlarını betimlemek için kullanılmaktadır. Örgüt kültürü ise, örgüt üyelerince paylaşılan ortak tarih, değerler ve kurallara işaret eder ve daha çok işlerin nasıl yapıldığıyla değil neden bu şekilde yapıldığıyla ilgilenmektedir (Arslan, 2001:119).

Örgüt kültürünün öğelerini şu şekilde sıralayabiliriz (Bozkurt ve Taşçıoğlu, 2008:566-568);

- Değerler
- Normlar
- İnançlar
- Semboller
- Hikâye ve Masallar
- Adetler ve Törenler

İşletmelerde belli etkiler ve bir süreç sonucu oluşan kültürün işletmelerde yöneticiler ve çalışanlar açısından birçok yararları vardır. İşletmelerde çalışan bireylerin, o işletmede kalmasında ve çalışmaya devam etmesindeki faktörlerden belki de en önemlisi, kişisel amaçlarına ulaşabilmesidir. Ancak her çalışanın mutlu ve huzurlu bir şekilde çalıştığı da söylenemez. Bu durumlarda insanlar çeşitli sebeplerle istemeseler de çalışmak zorunda kalabilirler. Böyle bir durumda, tatminsizlik veya ruh çöküntüsü ve bozulma denilen psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkar. İşte örgüt kültürü bu rahatsızlıkların giderilmesinde önemli bir faktördür (Özdevecioğlu, 1993).

Örgüt kültürü, çalışanların belirli standartları, normları, değerleri anlamalarına ve bu şekilde, kendilerinden beklenen performans düzeyine ulaşmak için daha azimli ve tutarlı olmalarına ve üstleri ile uyum derecelerinin yükselmesine sebep olur (Bozkurt ve Taşçıoğlu, 2008:568). Organizasyon içi haberleşme ve bireyler arası ilişkilerde örgüt kültürünün oldukça önemli rolü vardır. Kültür, bireyleri birbirlerine ve örgüte bağlar;

birliktelik sağlar ve “biz” duygusunu ve takımdaşlık ruhunu geliştirir. Fakat organizasyonlarda çeşitli sebeplerle çatışmalar da ortaya çıkabilmektedir. Buna karşın bu çatışmalar, örgüt kültürünün getirdiği bazı standartları uygulamaya ve prosedürler yolu ile rasyonalize edilebilir veya yumuşatılabilirler. Ayrıca örgüt kültürü, işletmeye süreklilik kazandırmaktadır. Bu süreklilik ise; kültürün, sembollerle, törenlerle, kahramanlarla, nesilden nesile aktarılmasıyla oluşmaktadır (Eren, 2001).

İşletme kültürünün özünde toplumda var olan kültürel değerler bulunmaktadır. Hemen her işletmede amaçlara ulaşabilmek için üyelerin desteği ve etkin katılımı beklenmektedir. Çalışanların istek ve ihtiyaçlarının dışında oluşturulmaya çalışılan kültür, insan kaynağını olumsuz etkileyerek verimsiz kılabilir. Bir işletmenin belirlediği strateji ile işletme kültürü ne kadar uyum içerisinde olursa, yönetimin başarılı olma olasılığı da o derece yüksek olmaktadır. İşletme kültürü, işletmede çalışan insan kaynağı arasındaki iletişimi sağlarken diğer yandan da informel mesajlar, anlatılan hikayeler, dedikodular, formel iletişim yolu ile işleyen mesajlar, sloganlar, işletme dokümanları, grup toplantıları gibi iletişim sürecinin işletilmesi ile anlam kazanmaktadır. İşletme kimliğinin ortaya çıkması, çalışanların geçmişi, bugünü ve geleceği yorumlamasına ve işletmenin yaşamı hakkındaki gerçekleri ve hikâyeleri algılamasına paralel olarak gerçekleşmektedir. (Güler, 2006:18).

Örgüt kültürünün işletmecilik ahlakı ile ilgili ilişkisi de vardır. İşletmecilik ahlakı bir işletme örgütünün kurumsal ya da örgütsel ahlakını temsil etmektedir. Örgüt kültürü işletme örgütünü kültürel bir birim haline getirdiği için aynı zamanda işletme örgütü ahlaki bir bütün haline gelmektedir. Yani işletme içinde çalışan bireylerin tek tek kişisel ahlaki eğilim ve felsefeleri, çalışma ahlakları olduğu gibi onlardan ayrı olarak işletmenin de kendine özgü bir ahlaki eğilimi ve felsefesi bulunmaktadır (Arslan, 2001:88-89).

BÖLÜM 2: BANKACILIK SEKTÖRÜ VE İŞ AHLAKI

2.1. Banka ve Bankacılık Kavramları

Banka deyimini, iktisadi ve ticari konularla ilgili olarak günlük hayatımızda en çok kullanılan bir kelime olmasına rağmen, literatürde tam ve kesin bir tarifini vermekten kaçınılmaktadır. Hatta birçok ülkenin mevzuatında banka ve bankacılık kavramlarının tam bir tarifine rastlamak mümkün değildir (Akın, 1986:109). İlk örnekleri Mezopotamya, Eski Yunan ve Eski Roma'da görülen banka, İtalyanca'da "masa", "tezgâh" anlamına gelen "banco" kelimesinden kaynaklanmıştır. İtalya'da önlerine bir masa koyarak para ticareti yapan bu kişilere XII. yüzyılda "banchiero" (banker) denilmiştir (Özsoy, 1997:193). Ayrıca "banco", para bozma gişesi, para bozma yeri anlamına da gelmektedir (MEGEP, 2008:3).

Banka, halkın belli bir zaman içinde harcamadığı paraları kabul ederek, bunları nema getiri şeklinde borç veren ya da plase eden³⁷, ödemelerde aracılık, para nakli, senet tahsili, emanet kabulü gibi çeşitli hizmetler gören işletmelere denilmektedir (Çolak, 1987:19).

Bir başka tanımda bankalar, genel olarak mevduat toplayan, bu mevduatı değişik şekillerde ikraz eden (borç veren), sınai ve ticari teşebbüsler kuran ve ya iştirak eden ve bu konularla ilgili ticari ve mali hizmetler gören itibar (kredi) müesseseleridir (Özsoy, 1997:14).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde ise banka, faizle para alıp veren, kredi, ıskonto, kambiyo³⁸ işlemleri yapan, kasalarında para, değerli belge, eşya saklayan ve ticaret, sanayi, ekonomi alanlarında çeşitli etkinliklerde bulunan kuruluş, bankacılık işleminin yapıldığı yapı anlamlarına gelmektedir (www.tdk.gov.tr).

Bu açıklamalar ışığında bankayı şu şekilde tanımlamak mümkündür. Banka, ekonomik piyasalardan çeşitli yasal yollarla para toplayıp sermaye birikimine yardımcı olan ve aynı zamanda bu parayı farklı yollarla ekonomik hayata dâhil eden, böylece sermaye hareketliliğine aracılık ederek atıl kalma riski bulunan sermayenin ülke ekonomisinde

³⁷ Yapılmış olan bir yatırımın el değiştirmesidir. Ekonomi için ek bir yatırım değil sadece yatırımcının değişmesidir (Çolak, 1987:119).

³⁸ Ülke paraların birbirleriyle değiştirilme işlemleri ve döviz, altın, senet ve benzeri paraya çevrilebilir menkul değerler üzerinde yapılan işlemlerdir (Yalvaç, 1996:211).

yer almasını sağlayan, temel olarak bu para hareketlerinin toplanması ve dağıtımını arasında oluşan farktan kar elde etme amacı güden, kuruluş ve faaliyetleri devletçe belirli şartlara ve sıkı mali denetime tabi kılınmış ve ülkemizde sadece anonim şirket statüsünde kurulabilen, tüzel kişiliği haiz ticari kuruluştur (Gürses, 2009:2-3).

Bankacılık kavramı ise, bankada yapılan işlemlerin tümüdür ve banka çalışanlarının yaptığı iş, meslektir (www.tdk.gov.tr). Bankaların emanetçilik, ticari senet tahsili, fatura tahsili ve ödemesi, kiralık kasa işletmesi, seyahat çekleri işlemleri, çek hesapları açılması, mali ve ticari bilgi toplama, sigortalama işlerine aracılık, havale işlemleri, teminat ve kefalet mektupları verilmesi gibi belirli ücretler karşılığında banka çalışanlarının yaptıkları hizmetlere denilmektedir (Yalvaç, 1996:66).

Bankalar, bankacılık işlemlerini, 1 Kasım 2005 tarih ve 25983 mükerrer sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamında faaliyet konuları alt başlığında belirtilen hususlar doğrultusunda gerçekleştirmek zorundadırlar. Bankaların, diğer kanunlarda öngörülen hükümler saklı kalmak kaydıyla Bankacılık Kanunu’nun ilgili maddesinde faaliyet konuları şu şekilde sıralanmıştır (Ban. K.m.4);

- a) Mevduat kabulü.
- b) Katılım fonu kabulü.
- c) Nakdî, gayrinakdî her cins ve surette kredi verme işlemleri.
- d) Nakdî ve kaydî ödeme ve fon transferi işlemleri, muhabir bankacılık veya çek hesaplarının kullanılması dâhil her türlü ödeme ve tahsilât işlemleri.
- e) Çek ve diğer kambiyo senetlerinin iştirası (satın alma) işlemleri.
- f) Saklama hizmetleri.
- g) Kredi kartları, banka kartları ve seyahat çekleri gibi ödeme vasıtalarının ihracı ve bunlarla ilgili faaliyetlerin yürütülmesi işlemleri.

- h) Efektif³⁹ dâhil kambiyo işlemleri; para piyasası araçlarının alım ve satımı; kıymetli maden ve tasların alımı, satımı veya bunların emanete alınması işlemleri.
- i) Ekonomik ve finansal göstergelere, sermaye piyasası araçlarına, mala, kıymetli madenlere ve dövize dayalı; vadeli işlem sözleşmelerinin, opsiyon⁴⁰ sözleşmelerinin, birden fazla türev aracı içeren basit veya karmaşık yapıdaki finansal araçların alımı, satımı ve aracılık işlemleri.
- j) Sermaye piyasası araçlarının alım ve satımı ile geri alım veya tekrar satım taahhüdü işlemleri.
- k) Sermaye piyasası araçlarının ihraç veya halka arz yoluyla satışına aracılık işlemleri.
- l) Daha önce ihraç edilmiş olan sermaye piyasası araçlarının aracılık maksadıyla alım satımının yürütülmesi işlemleri.
- m) Başkaları lehine teminat, garanti ve sair yükümlülüklerin üstlenilmesi işlemleri gibi garanti işleri.
- n) Yatırım danışmanlığı işlemleri.
- o) Portföy⁴¹ işletmeciliği ve yönetimi.
- p) Hazine Müsteşarlığı ve/veya Merkez Bankası ve kuruluş birlikleri nezdinde oluşturulan bir sözleşme kapsamında üstlenilen yükümlülükler çerçevesinde alım satım işlemlerine ilişkin piyasa yapıcılığı.
- r) Faktöring⁴² ve forfaiting⁴³ işlemleri.

³⁹ Sözcük anlamı fiilen mevcut olan efektif, döviz kuru ve faiz oranı şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Efektif döviz kuru, bir kambiyo işlemi için fiilen ödenen ulusal para birimi tutarıyken, efektif faiz oranı, bir menkul kıymetten fiilen elde edilen faiz gelirine denilmektedir (Kocaimamoğlu, 1980:174; Yalvaç, 1996:196).

⁴⁰ Menkul kıymetleri, yabancı paraları ve ya malları önceden belirlenmiş bir fiyattan gelecekteki bir tarihte satın alma ve ya satma hakkını ifade etmektedir (Yalvaç, 1996:382).

⁴¹ Bir yatırımcının elinde bulunan ve ya namına tutulan menkul kıymetlerin tümüne denmektedir (Yalvaç, 1996:408).

⁴² Bir mal ve ya hizmet satışı yapan bir işletmenin alacaklarının tahsili işleminin faktör adı verilen bir kişi ve ya kuruluşa devredilmesi işlemidir (Yalvaç, 1996:218).

- s) Bankalararası piyasada para alım satımı işlemlerine aracılık.
- t) Finansal kiralama işlemleri.
- u) Sigorta acenteliği ve bireysel emeklilik aracılık hizmetleri.
- v) Kurulca belirlenecek diğer faaliyetler.

Mevduat bankaları birinci fıkranın (b) ve (t), katılım bankaları (a), kalkınma ve yatırım bankaları (a) ve (b) bentlerinde belirtilen faaliyetleri gerçekleştirememektedirler. Dolayısıyla bankalar, Bankacılık Kanunu'nun 4. maddesindeki faaliyet konuları dışında başka bir faaliyette bulunamamaktadırlar.⁴⁴ Banka faaliyetlerinin iptali ve ya sınırlandırılması ise, bir bankanın, faaliyet izninin gerçeğe aykırı beyanlarla alınmış olması veya faaliyet izninin alınmasından itibaren altı ay içinde faaliyete geçilmemesi ya da bir yıl içinde kesintisiz altı ay süre ile faaliyette bulunulmamış olması hâlinde faaliyet izninin iptali, faaliyet izninin alındığı tarihten itibaren bir ay içerisinde ilgili kuruluş birliğine üye olunmaması veya sisteme giriş payının kalan taksitlerinin Fon hesabına yatırılmamış olması ve bu yükümlülüklerin Kurum tarafından yapılan uyarıya rağmen yerine getirilmemesi durumunda da, yukarıdaki faaliyet alanları bölümünün (a) ve (b) bentleri dışında kalan faaliyet konuları BDDK tarafından tek tek sınırlandırılmaktadır (Ban. K.m12).

2.2. Bankacılığın Tarihi Gelişimi

Bankacılık sektörü günümüzde giderek artan gelişmesi ve yüksek karlılığı ile dikkatleri üzerine çekmektedir. Bankacılığın ilk örnekleri de devletlere ve tacirlere verilen yüklü miktardaki paralar ve bulunduğu şehirlerin güzelleştirilmesine verdiği katkı ile öne çıkmıştır. Banka ve banka çalışanları tarihi süreç içerisinde çeşitlilik göstermiştir. Sığınakların ve ibadethanelerin banka şubelerine, rahiplerin ve kuyumcuların banka çalışanlarına dönüşmesi uzun yıllar almıştır.

⁴³ Sözcük anlamı hakların devredilmesi anlamındadır. Bir poliçe ve ya senetten doğan hakların gayri kabulü rücu olarak devri anlamına gelmektedir. Bir poliçe ve ya senetten doğan alacak haklarının devredilebilmesi için Forfaiting House'ın alacağını vade sonunda tahsil edebileceğinden emin olması gerekmekte ve bu nedenle poliçe ve ya senetlerin bir banka tarafından kabul edilmiş olması ve ya poliçe ve senetlere bir banka tarafından aval verilmiş olması gerekir. Bu nedenle forfaiting'e banka garantili alacağın satışı adı da verilmektedir (Yalvaç, 1996:239).

⁴⁴ Bunun istisnası, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu'nun alacağı bir kararla yeni bir faaliyet konusu belirlemesidir.

2.2.1. Bankacılığın İlk Çağları

Bankacılığın kökeni ilk çağlara kadar uzanmaktadır. İlk çağlarda bankacılık hizmetleri dini yapılarda sunulmuştur. Güvenilir kimseler olarak görülen rahiplerin Mezopotamya'daki Kızıl Tapınak'ta bankacılık işlemleri yaptıkları bilinmektedir. O dönemde tapınaklar bir tür bankacılık işlevini yerine getirmişlerdir. M.Ö. 2000'li yıllarda çıkarılan meşhur Hammurabi Kanunları'nın tapınaklarda yapılacak borç verme işlemleri, borcun tahsil yöntemleri, alınacak faiz oranları ile rehin, ipotek ve kefalet şekillerini düzenlediği bildirilmektedir (Tarlan, 1986:7). Mabet-banka olarak adlandırabileceğimiz bu ilk banka tiplerine Asur, Babil⁴⁵, Mısır ve Yunan medeniyetlerinde rastlanılmaktadır. Örneğin, Asur ve Babil devletleri dönemine ilişkin olarak yapılan kazılarda çıkarılan eserlerin üzerinde borç, alacak, faiz ve rehinle ilgili hükümler rastlanılmaktadır (Ergin, 1975:1). Bu dönemde (M.Ö. 2123-2081) Babil'de faizsiz bankacılığın da ilk örneklerini görmekteyiz. Hammurabi kanunlarınının 100-107. bölümü ikraz işlerinin nasıl düzenleneceğini göstermektedir. Ortaklığın en eski şekli olan arazide müşterek mülkiyetin bundan daha da eskiye uzanması gerektir. Buradan eski Babil'de bankacılık yapılan mabetlerde faizsiz bankacılığın ilk örneklerinin görüldüğünü ve buralarda geniş ölçüde yer verildiğini çıkartabiliriz (Akın, 1986:110).

Bu dönemde mabet-bankalar yanında bazı şahısların da aynı işlerle meşgul oldukları görülmüştür. İlk örneklerine Babil'de rastlanılmakla beraber, daha çok bu kişiler, bankacılığı Babil ve Fenike'den öğrenen eski Yunan şehir devletlerinde ortaya çıkmıştır. Trapezist⁴⁶ adı verilen bu şahıslar agora ve limanlarda tezgâh kurarak mevduat toplamakla, sikke değerlerini ölçmekte, para değiştirmekte ve deniz aşırı seferlere kredi açmaktaydılar (Ergin, 1975:2). Roma devleti'nde aynı mesleği icra eden şahıslara "Argentarii" adı verilmiştir. Argentarii'lerin kökenini Yunan şehir devletlerinden göç eden trapezistler oluşturmuştur (Kuyucak, 1948:18). İlk bankacılık krizi de Atina Sitesi'nde yaşanmıştır. Bazı borçların affedilmesi ve paranın borçlular lehine yeniden değerlendirilmesi ile problem çözülmüştür. Diğer bir ilginç nokta ise, ilk devlet bankalarının eski Yunan'da kurulmasıdır. Bankerlerin çok yüksek faiz almaları sonucu her bir site, bir devlet bankası kurmaya başlamıştır (Günel, 2001:5). Bankacılık

⁴⁵ M.Ö. 3000 yıllarından kalma bir Babil kil tabletinde halkın parasını rahiplerin bulunduğu tapınaklara yatırdığı belirlenmektedir.

⁴⁶ Trapezist ismi, Yunanca'da masa ve ya tezgâh manasına gelen trapeza kelimesinden gelmektedir.

faaliyetlerinin bu ilk örnekleri sadece Yunan ve Roma dünyasında hâkim değildir. Öyle ki, M.Ö. 1000 yıllarında Çin’de Yunan ve Roma bankacılığında çok daha ileri bankacılık mevcuttu. Bu dönemde sadece bir Çin eyaletinde 16 bankanın varlığı bilinmektedir (Redden, 1981:14).

2.2.2. Avrupa ve Amerika Kıtalarında Bankacılığın Gelişimi

Bankacılık işlemlerinin gelişmesinde Yahudilerin önemli bir rolü bulunmaktadır. Kilise nüfuzunun Ortaçağ’da baskın olması nedeniyle, faizli işlemlerin Hıristiyanlarca icra edilmesi hoş karşılanmamıştır. Bundan dolayı bankerlik işlemleri ilk dönemlerde Yahudilerin tekelinde kalmıştır (Heaton, 1985:180). İlerleyen dönemlerde Hıristiyan dünyasında da faizin kaldırılması ile birlikte bankacılık işlemlerinin Hıristiyanlarca yapılması gerçekleşmiştir. Avrupa’da modern anlamda bankacılık faaliyetlerinin ilk örnekleri, XI. Yüzyılda ticari faaliyetlerin canlanması ve şehirlerin teşekkül etmesi ile birlikte İtalyan şehir devletlerinde ortaya çıkmıştır (Heaton, 1985:167). XIII. Yüzyılda İtalya’da Medici ailesi, bankacılık işlemlerine hâkim olmuştur. Medici’ler güvenilir hizmetleriyle bankacılıkta ün yapmışlardır. Özellikle Rönesans sonrası bankacılık hareketleri hız kazanmıştır. XV. Yüzyılda Avrupa’da bankacılığa İtalyanlar hâkim olmuştur. Bunda Medici⁴⁷ ailesinin payı büyüktür (Redden, 1981:14).

Avrupa’da emisyon bankacılığının ilk örneğini Stockholm Bankası oluşturmakla beraber bu konuda en önemli gelişme İngiltere’de yaşanmıştır. İngiltere’de bankacılık işlemleri, uzun yıllar Yahudiler ile buraya İtalya’dan göç eden Lombardlar⁴⁸, Pisalılar⁴⁹ ve Floransalılar tarafından yürütülmüştür. Bu dönemde İngiltere’de banka olmaması nedeniyle tüccarlar fazla paralarını güvenli olarak bildikleri Londra kulesinde bulunan devlete ait darphanede muhafaza etmekteydiler. Ancak 1640 yılında sıkıntı içinde bulunan Kral Charles’ın burada bulunan kıymetlere el koyması sonucu, tüccarların devlete olan güveni sarsılmıştır. Bunun sonucunda tüccarlar nakit fonlarını Londra kulesi yerine “Goldsmith” adı verilen kuyumculuk ve mücevherat işleri ile uğraşan dükkanlara tevdi etmeye başladılar (Kuyucak, 1948:27-28).

⁴⁷ Medici’ler ayrıca uluslar arası bankacılık hizmetlerinin oluşmasında da öncülerdir. Medici ailesine ait, Roma, Floransa, Milano, Lyon, Londra, Cenevre, Brugge ve Avignon’da banka şubeleri bulunmaktaydı (Allen, 2003:156-157).

⁴⁸ Lombardlar, Elbe ile Oder nehirleri arasında, daha sonra da Ren Nehri kıyılarında yerleşmiş Barbar Cermen halkının bir kısmına verilen isimdir.

⁴⁹ Pisalılar, Orta İtalya’da Toscana bölgesinde yaşayan yerlilere denilmektedir.

1694 yılında İngiltere bankası kurulmuştur ve bu dönemden sonra Avrupa’da çeşitli bankalar kurulmuştur. Fransa’da John Law adlı İskoçyalı bir şahıs tarafından 1716 yılında “La Banque Generale” adıyla banka kurulmuş 1718 de ise bu banka devletleştirilmiştir. Almanya’da da emisyon bankası niteliğinde ilk banka Prusya Kraliyet Bankası’dır (Al, 2007:4-5).

Amerika’da modern bankacılık ise, 1782’de “Bank of Nort America”nın kurulmasıyla başlamıştır. Bu bankanın başarılı olması üzerine başka bankalar da kurulmaya başlamıştır. 1791 yılında hem özel banka hem de merkez bankası niteliği taşıyan “Bank of the United States” kurulmuştur. ABD’de 1863’te çıkarılan Bankalar Kanunu ile eyalet bankaları ve ulusal bankalardan oluşan ikili bir bankacılık sistemi kurulmuştur (Günel, 2001:6).

2.2.3. Cumhuriyet Öncesi Türk Bankacılığı

Batıda ticaretin gelişmesi ve sanayi devrimi sonrası artan ekonomik refah sonucunda bankacılık sektörü gelişme göstermiştir. Ancak, Osmanlı İmparatorluğu’nun aynı dönemde ekonomik ve siyasi anlamda bir gerileme döneminde olması bankacılığın gelişmesini engellemiştir (Akgüç, 1987:8).

Karlofça Antlaşması’ndan sonra Osmanlı Devleti’nin altın ve gümüş paraların ağırlık ve ayarını düşürmek suretiyle para darlığını önleme çabalarına, Galata’da bulunan bankerlerin yaptığı girişimler, araya kendi kâğıtlarını sokarak girdikleri büyük riskler eklenmiştir. Ama bunlar Osmanlı Devleti’nin bütünlüğünü ve egemenliğini muhafaza için gerekli askeri araç gerecin ve bazı gıda maddelerinin ithaline olanak vermiştir. Doğal olarak bu tür bir alışveriş sürecine girilmesi, özellikle İslam-Türk tebaanın nisbi fakirleşmesinin gerçek sebebi olmuştur. Onların fedakârlıklarına rağmen devlet toprak kayıplarına uğradığı gibi, organizasyon bozulduğu için devletin varidatı da azalmıştır. İşte bu dönemde altın ve gümüş paraların ağırlık ve maden değeri düşürüldüğü için devletin piyasaların kontrolünü elden kaırması sonucu devlet varidatında büyük açıklar meydana gelmiştir. Bu açıkları kapamak için Galata bankerlerinin öncüsü ve düzenleyicisi olacakları “iltizam usulü” denilen bir vergi alma sistemi uygulamaya konulacaktır. Gerçekte bu sistemin Bizans ve Fatih dönemlerinden beri uygulandığı bilinmektedir. 1838’de Fransızlarla, 1839’da İngilizlerle yapılan ve daha sonra Avrupa’nın diğer sanayi güçleri ile yapılan ticaret anlaşmaları, bankaların önemini

ortaya çıkarmıştır (Kazgan, 1997:20-21). İlk kâğıt para 1840 yılında bütçe açıklarını kapatmak için çıkarılmıştır. Kaime adı verilen bu paranın miktarı o dönemlerde sürekli açık veren Osmanlı Hazinesi'nin kaynak ihtiyacının karşılanması amacıyla kısa sürede önemli oranda artırılmıştır. Sürekli dış ticaret açıkları verilmesinin de etkisiyle birkaç yıl içerisinde kaimelerin yabancı paralar karşısındaki değeri önemli düşüşler göstermiş, bu nedenle ithalatın finansmanı için dış piyasalardan kaynak bulunması zorlaşmıştır. Bu durum hükümeti kaimelerin dış değerinin korunması için çareler aramaya sevk etmiştir. 1845 yılında Galata bankerlerinin ileri gelenlerinden iki tanesi ile bir anlaşma yapılarak Osmanlı ithalatının finansmanın sabit bir döviz kuru üzerinden bu bankerler tarafından dış mali piyasalara yazılacak poliçelerle finanse edilmesi uygulaması başlatılmıştır. Bu sözleşme 1847 yılında yenileneceği sırada bankerler hükümetten aynı işlevi yerine getirmek üzere bir banka kurmalarının kabulünü istemişler ve bu istek kabul edilmiştir (TBB, 2008:1). Ancak banka uzun ömürlü olamamıştır. Fransa'daki (1848) devrim hareketinden sonra, Osmanlı'nın dış ticaret hacmindeki daralmaya bağlı olarak ekonomik olumsuzlukların artması, İstanbul Bankası'nın Hükümet'e verdiği kredileri tahsil edememesine yol açmış ve 1852 yılında faaliyetlerini durdurmuştur (Coşkun ve Başar, 2002:22).

Osmanlı döneminde kurulan bankalar yabancı sermayeyle kurulan veya yabancı şirketlerin faaliyetlerini finanse etmek amacıyla kurulan bankalardır. O dönemde sadece iki milli banka kurulmuştur. Bu bankaların ilki Mithat Paşa'nın 1868'de kurduğu Emniyet Sandığı'dır. Batı ülkelerindeki tasarruf sandıklarına benzer bir özelliğe sahip olan Emniyet Sandığı 1984 yılında Ziraat Bankası'na katılincaya kadar faaliyetlerini sürdürmüştür. O dönemde kurulan diğer banka ise Ziraat Bankası'dır. Mithat Paşa'nın 1868'de kurduğu ve bugünkü Tarım Kredi Kooperatifleri'nin fonksiyonunu yerine getirmesi düşünülen "Memleket Sandıkları"nın 15-20 yıl sonra amacından uzaklaşması, bunun üzerine kurulan "Menafi Sandıkları"nın da istenen sonuçları vermemesi üzerine 1888 yılında bunların yerine Ziraat Bankası kurulmuştur. Banka 1916 yılında kanunla kurulmuş bir devlet bankası haline gelmiştir (Günel, 2001:10).

Cumhuriyet öncesi dönemde 1856 yılında Bank-ı Osmanî, 1863 yılında Bank-ı Osman-i Şahane, 1864 yılında Şirket-i Umumiye-i Osmaniye Bankası, 1865 yılında Şirket-i Maliye-i Osmanî Bankası, 1869 yılında İtibari Umumiye-i Osmanî Bankası, 1871

yılında Avusturya Osmanlı Bankası, 1872 yılında Avusturya-Türk Bankası, İkinci İstanbul Bankası ve Kambiyo ve Esham Şirket-i Osmaniyesi, 1888 yılında Selanik Bankası, 1910 yılında Türkiye Sanayi ve Ticaret Bankası ve Osmanlı Ticaret Bankası adları altında faaliyette bulunan yabancı bankalar kurulmuştur (Akgüç, 1975:7-8). Bunların yanı sıra Osmanlı İmparatorluğu'nda bankacılık faaliyetinde bulunmak üzere kurulan merkezleri dış ülkelerde olup ülkede bankacılık faaliyetlerinde bulunmak üzere şube açan bankaların da varlığı bilinmektedir. Bu bankalar, merkezi Fransa'da olan Credit Lyonnais Bankası, Memalik-i Şarkiye Fransız Bankası, merkezi İngiltere'de olan British Oriental Bank, Anglo-Palastine Company, Şarki Karip Ticaret Bankası ve İyoniyen Bank Limited, merkezi Yunanistan'da olan Atina Bankası, Şark Bankası, merkezi Almanya'da olan Deutsche Palastina Bank, Deutsche Orient Bank, Deutsche Bank, merkezi Avusturya'da bulunan Niener Bank Verein, merkezi İtalya'da bulunan Societa Commerciale d'Oriente, Banca di Roma, Banca Commerciale Italiana, merkezi Romanya'da bulunan Banka Marmaras Blank ve Şürekâsı, merkezi Hollanda'da bulunan Holantse Bank Üni. N. V., merkezi Amerika'da bulunan American Express Co. Gibi bankalar olup ülkede şube açarak bankacılık faaliyetlerinde bulunmuşlardır (Alkin, 1980:465-466). Tüm bu gelişmeler karşısında Osmanlı Devleti'nde bankacılığın yabancıların elinde bulunmasına karşı daha sonra milli bankacılık dönemi başlamıştır. Burada Müslüman tüccarların milli bankalardan işlem yapmaları ve şirketlerinin bu bankalardan kredi almaları amacı güdülmüştür. Ülkenin çeşitli yerlerinde, şube sayısı az olan 20 adet milli banka kurulmuştur (Akgüç, 1987).

2.2.4. Cumhuriyet Sonrası Türk Bankacılığı

Hükümet ve toplumun tarım, ticaret ve sanayi kesimlerinin önde gelenlerinin katılımıyla 1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi'nde, ekonomik gelişme için ulusal bankacılığın kurulması ve geliştirilmesinin gerekliliği tüm katılımcılar tarafından dile getirilmiştir. Kongre'de ifade edilen görüşlere göre “Özel kesimin olanakları henüz güçlü bankalar kurulması için yeterli değildir. Bankaların kurulmasında devletin katkısı olmalıdır.”(Akgüç, 1987). Kongre'ye katılan tüccarlar bir ana ticaret bankasının kurulmasını önermişler ve Türkiye İş Bankası bu öneriler doğrultusunda 1924 yılında özel sektör bankası olarak kurulmuştur. İktisat Kongresi'ne katılan sanayicilerin önerileri arasında bir sanayi bankasının kurulması da yer almıştır (Kocabaşoğlu vd.,

2001). Bu öneri doğrultusunda 1925 yılında Türkiye Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur. Bu banka ülkemizde kurulan ilk kalkınma bankasıdır. 1932’de Türkiye Sanayi ve Kredi Bankası adını almış, 1933 yılında da Sümerbank’a devredilmiştir (Zarakolu, 1973:28).

Konut kredisi vermek amacıyla 1927 yılında Emlak ve Eytam Bankası kurulmuştur. Banka, 1946 yılında Emlak ve Kredi Bankası’na dönüştürülmüştür. Cumhuriyet döneminde bankacılık alanında atılan en önemli adımlardan birisi, 1930 yılında Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası’nın (TCMB) kurulması olmuştur. Bir merkez bankası kurulması çalışmaları 1920’li yılların ilk yarısında başlatılmış olmasına rağmen bu dönemde ödemeler dengesi problemleri ve çeşitli mali zorluklar ile karşı karşıya bulunulması, merkez bankası kurulabilmesi için gerekli olan altın ve döviz varlıklarının, ülkenin iç imkânları ile oluşturulmasını engellemiş; dönemin dış konjonktürünün dış finansman imkânları kısıtlamış olması nedeniyle de bankanın kurulması 1930 yılına kadar mümkün olmamıştır. Merkez Bankası 11 Haziran 1930 tarihinde 15 milyon TL sermayeli anonim ortaklık olarak kurulmuştur (www.tcmb.gov.tr).

Cumhuriyetin kurulmasından itibaren geçen ilk 10 yılda, özel girişime dayanan liberal bir ekonomi politikası izlenmiş, özel sektör korunarak teşvik edilmiş ve sanayileşmede bu kesime öncelik verilmiştir. Ancak gerekli sermaye, altyapı ve girişimci azlığı gibi nedenlerden dolayı başarıya ulaşılamamıştır. Bunun sonucunda, izlenen temel politikalar 1930’lu yılların ortalarından sonra değiştirilmiş ve ithal ikameci ve korumacı politikalara ağırlık vermeye başlanmıştır. Devlet bizzat kendisi kalkınma hamlesini başlatmak istemiştir. Devletçilik politikası, sanayileşmeyi hızlandırmak için bir alternatif olarak doğmuş ve devlet öncülüğünde planlı sanayileşme hedef alınmıştır (Apak ve Tavşancı, 2008:39).

Hızlı bir ekonomik kalkınma ve sanayileşme için kamunun sanayi tesisleri kurup işletilmesi olduğu anlaşılınca, bir Sovyet uzmanlar grubuna sanayi programı niteliğinde olan bir plan hazırlanmıştır. Plan, bir sanayi sektörü planı özelliğini taşımakta ve tüm sektörleri içeren bir makro nitelik taşımaktaydı. Dış finansman öngörülmemiş ve planın öz kaynaklara dayalı olarak yürütüleceği ilkesi benimsenmiştir. Dünya üzerinde gelişmekte olan ülkelerde bu plan, devlet öncülüğünde planlı sanayileşme uygulamasının da ilk örneğini oluşturmuştur (Karluk, 1994:62-64).

İktisadi devletçilik stratejisi, bankacılık sistemini de önemli ölçüde etkilemiştir. Bu dönemde, Sümerbank (1933), Belediyeler Bankası (1933), Etibank (1935), Denizbank (1937) ve Halk Bankası ve Halk Sandıkları (1938), sanayi planlarında yer alan işletmelerin kurulması, işletilmesi ve finansman ihtiyaçlarının sağlanması amacıyla, kamu tarafından, özel amaçlı banka statüsüyle kurulmuştur (TBB, 2008:4).

İkinci Dünya Savaşı döneminde savaşa girilmemesine rağmen, özellikle artan savunma giderlerini karşılamak amacıyla, banka sistemi aracılığıyla iç ve dış borçlanmanın arttığı görülmektedir. Bu nedenle bu dönemde on kadar yerel banka ile iki yabancı banka kapanmış, dört yeni özel sektör bankası kurulmuştur (Arıcan ve diğ., 2009:52). Özellikle 1950'den sonra özel girişimin ön plana alınması, özel bankaların gelişmesinden etkin rolü oynamıştır. Ekonomide liberal politikaların uygulanması, tarım ve sanayi bakımından yeni gelişmelerin yaşanması, ticaret hacimlerinin gelişmesi, kredi ihtiyacını arttırmıştır. Özellikle 1958 yılında çıkarılan 7129 sayılı yeni Bankalar Kanunu da dönemin ekonomi politikasına uygun olarak hazırlanmıştır (Artun, 1983:59).

1945-1959 yılları arasında yatırımların, modern işletmelerin, milli gelir ve nüfusun hızla artması, şehirlerin büyümesi, sanayi sektörünün milli gelirden daha çok pay almaya başlaması ve piyasa için üretimin genişlemesi, ekonomide para ve kredi ihtiyacının artmasına neden olmuştur. Bankacılık alanında yapılan yatırımların getirisi yükselmiş ve özel bankacılık hızla önem kazanmaya başlamıştır. Yapı ve Kredi Bankası (1944), Garanti Bankası (1946), Akbank (1948), Pamukbank (1955) ve Türkiye Sınâî Kalkınma Bankası (1950) bu dönemde kurulmuştur (TBB, 2008:6). Ayrıca 1958 yılında "bankacılık mesleğinin gelişmesi, bankalar arasında dayanışmanın sağlanması ve haksız rekabetin önlenmesi" amacıyla Türkiye Bankalar Birliği kurulmuştur. Tüzel kişi statüsünde olan Türkiye Bankalar Birliği'nin kuruluşu ile ilgili kararlar 7129 sayılı Bankalar Kanunu'nda yer almıştır (Akgüç, 1987).

1950'lerin sonunda ekonominin içine girdiği durgunluk ve 1958 İstikrar Programı'na rağmen ekonomik dengelerin kurulamaması, 1950'li yıllarda uygulanan liberal ekonomi politikasının terk edilerek kamunun ekonomik alanda müdahalesinin arttığı karma ekonomi uygulamasına geçilmesine neden olmuştur. 1960-1980 döneminde, kamu iktisadi girişimleri ve özel sektör aracılığıyla, ilki 1963 yılında uygulanmaya başlanan kalkınma planlarında yer alan yatırımlar gerçekleştirilerek, ithal edilen sanayi mallarının

ülke içinde üretiminin sağlanması amaçlayan bir sanayileşme politikası izlenmiştir (TBB, 2008:11). Planlı dönem denilen 1961-1979 döneminin önemli özelliği, plan hedeflerine de uygun olarak çok şubeli büyük bankacılığın gelişmesi ve 1970'lerde holdinglerin bankaları ele geçirmesiyle birlikte, holding bankacılığının ve ihtisas bankacılığının gelişmesidir. Bu dönemde yatırım ve kalkınma bankacılığı yapmak üzere, T.C. Turizm Bankası 1960'ta, Sınâî Yatırım ve Kredi Bankası 1963'te, Devlet Yatırım Bankası 1964'te, Devlet Sanayi ve İşçi Yatırım Bankası (DESİYAB) 1975'te kurulmuştur (Parasız, 1998:110-111). Bu dönemde, kalkınma ve yatırım bankalarına öncelik verilmiş ve yeni ticaret bankalarının kurulması kısıtlanmış olmakla birlikte, Türk Ekspres Bankası ve Buğday Bankası'nın birleşmesiyle oluşan Anadolu Bankası 1962'de kurulmuştur (Günel, 2001:12-13).

1970'li yılların sonunda ödemeler dengesi problemleri nedeniyle yaşanan ekonomik durgunluk, sanayinin döviz gereksinimini de karşılayabilecek yeni bir sanayileşme stratejisinin benimsenmesi zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. 1980 yılında, iç pazara yönelik üretimin yapıldığı ithal ikameci sanayileşme stratejisi terk edilerek, piyasa ekonomisine dayalı, dışa açılmayı ve dışarıya yönelik üretimi esas alan bir kalkınma politikası benimsenmiştir (TBB, 2008:14). Bu dönemde olan ilginç gelişme, 1929 yılından sonra yaklaşık 50 yıl süreyle Türkiye'de yeni yabancı banka kurulmamış ve şube açmak yoluyla dahi faaliyette geçmemiş olmasıdır. 1929 sonrası Türkiye'de faaliyete ilk yabancı banka 1977 yılında kurulan Arap-Türk Bankası olmuştur. Banka, Arap-Libya Ticaret Bankası %40, Kuwait Instment Company %20, T. İş Bankası %20 ve Anadolu Bankası %20 paya sahip olmak üzere kurulmuştur. Anadolu Bankası'nın payı daha sonra T. İş Bankası tarafından satın alınmıştır (Akgüç, 2007:12).

Türkiye ekonomisinde, 24 Ocak 1980 kararlarının ardından yaşanan ekonomik ve finansal liberalizasyon ve dışa açılma bankacılık sektörünü de etkilemiştir. Bu çerçevede 1 Temmuz 1980 tarihinde kredi ve mevduat faizlerinin serbest bırakılmasının ardından hızla gelişen bankerlik sistemi, 1982 yılında banker krizinin yaşanmasına neden olmuştur. Bunun üzerine 1.1.1983'ten itibaren faizler yeniden kontrol altına alınmıştır. 1987'de yeniden serbest bırakılan faizlere, aşırı rekabetten dolayı artan mevduat faizleri nedeniyle 1989'da üst sınır konulmuştur (Akgüç, 1998:131).

1985 yılında 3182 sayılı Bankalar Kanunu yürürlüğe girmiştir; uluslararası denetim ve gözetim sistemi ile uluslararası bankacılık standartları sisteme tanıtılmış, tek düzen hesap planı uygulaması getirilmiş, bilançolar dış denetime tabi tutulmuş, mevduat sigorta fonu kurulmuş ve donuk kredilere daha gerçekçi karşılık uygulanması getirilmiştir. İnterbank piyasası kurulmuştur. Türkiye’de yerleşik kişilere döviz tutma ve döviz mevduatı açma izni verilmiştir. Merkez Bankası, 1987 yılında açık piyasa işlemlerine başlamıştır. 1988 yılında döviz piyasası kurulmuştur. 1989 yılında döviz işlemleri ve sermaye hareketleri serbest bırakılmıştır. 1990 yılında TL’nin konvertibilitesi ilan edilmiştir. Yurtdışında yerleşik kişilere Türkiye’de menkul kıymet yatırımı yapma, TL ve döviz mevduatı açma izni verilmiştir. 1990 yılında, Merkez Bankası öngörülebilirliğin artması ve mali piyasalardaki belirsizliklerin azaltılmasına yönelik olarak para programını tanıtmış ve uygulamasını başlatmıştır. 1992 yılında, elektronik fon transfer sistemine işlerlik kazandırılmıştır (Keskin, 1994:8). Para ve sermaye piyasası araçlarında hızlı gelişmelerin yaşanması bir düzenleme ihtiyacını ortaya çıkardığından 1981 yılına Sermaye Piyasası Kanunu çıkarılmış ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası 1985 tarihinde kurulmuştur. Bu dönemde kurulan bir başka kuruluş ise Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu’dur. TMSF de bankacılık sisteminde yatırımcı güvenini sağlamak amacıyla 1983 yılında kurulmuştur (Arıcan ve diğ., 2009:55).

1990 yılında Körfez Krizi’nin yaşanması, ardından erken genel seçimlerin ortaya çıkardığı belirsizlik sonucu artan borçlanma olgusu Türkiye ekonomisinde 1993-1994 yılları olumsuz gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur (Arıcan, 2002:116). 1994 yılı finansal sektör ve bankalar açısından risklerin büyük ölçüde zarara dönüştüğü bir yıl olmuştur. Kamu açığındaki büyümeye rağmen genişleyici politika uygulamasının sürdürüldüğü bir ortamda faiz oranlarının düşürülmesi yönündeki rasyonel olmayan ısrarcı yaklaşım nedeniyle finansal sektörde tansiyon yükselmiştir. Piyasalar tarafından gönderilen sinyallere rağmen, parasal genişleme ve finansal araçlara getirilen ek/yeni vergi gerek yurtiçi gerekse yurtdışı yatırımcıların TL cinsinden araçlardan kaçmalarına neden olmuştur. Faiz oranları rekor seviyelere yükselmiş, TL yabancı paralar karşısında değer kaybetmiş, finansal sistem küçülmüştür. 1994 yılında bankacılık sisteminin toplam aktifleri 68,6 milyar dolardan 51,6 milyar dolara, özkaynakları ise 6,6 milyar dolardan 4,3 milyar dolara küçülmüştür (TBB, 2008:15-16).

Yaşanan ekonomik kriz ve daha sonra alınan 5 Nisan 1994 kararları sonucu özellikle döviz borcu yüksek olan bankalardan Marmara Bank, TYT Bank ve Impex Bank ile 3 aracı kurumun (Türk-Invest, Çarmen, Pasifik) faaliyetleri durdurulmuştur. Ayrıca kötü yönetilen ve mali bünyeleri zayıf olan bankaların (Dış Bank, Bank Ekspres, Ege Bank, Eurocredit Bank) sahiplikleri değişmiştir (Karacan, 1996:179). Bu dönemde ilk defa bir kamu bankasının özelleştirilmesi sağlanmıştır. Etibank'ın bankacılık faaliyetleri ayrılarak, banka Etibank, Denizbank ve Anadolu Bank olarak üçe ayrılmış ve devlet bu üç bankanın isim haklarını satmıştır (Yurtsever, 1998:139). Ayrıca Anayasa Mahkemesi'nin Bankalar Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin dayandığı yetki yasasını iptal etmesinin ardından yapılan uzun tartışmalardan sonra, 1999 yılı sonlarında çıkarılan 4389 sayılı Bankalar Kanunu ve bu Kanun'da değişiklik yapan 4491 sayılı Kanun bu dönemin diğer bir gelişmesidir (Günel, 2001:17).

23 Haziran 1999 tarih ve 23734 sayılı resmi Gazete'de yayımlanan 4389 sayılı Bankacılık Kanunu ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK) kurulmuştur. BDDK halen faaliyet göstermekte ve özellikle 2001 krizinden sonra yaptığı çalışmalarla bankacılık sektörünün güvenilirliğini arttırmaktadır.

Nisan 2001'de uygulamaya başlanan "güçlü ekonomiye geçiş programı", 2002 yılının başında 2002-2004 dönemini kapsayacak şekilde revize edilmiştir. Program, ekonominin dış şoklara direncinin artırılmasını, enflasyonun düşürülmesini, kamu borçlarının azaltılmasını, mali disiplinin sağlanmasını, yapısal reformların tamamlanmasını ve bankacılık sisteminin güçlendirilmesini hedeflemiştir. Program hedeflerinin iyi tespit edilmiş olması ve 2002-2007 döneminde disiplinli bir uygulama ile program hedeflerinin genelde gerçekleştirilmiş olması; 2002-2007 döneminin gerek ekonomi, gerekse bankacılık sektörü açısından yeniden yapılandırılma dönemi olarak tanımlanmasını ve incelenmesini mümkün kılmıştır. Bankacılık sistemi önemli bir yeniden yapılandırma süreci yaşamıştır. Özel bankalar 2001 Krizinden sonra önemli ölçüde kaybettikleri sermayelerini güçlendirmiştir. Bunu yapamayan bankalar birleşmiş veya TMSF'ye alınmıştır. Kamu bankaları yeniden yapılandırılmış, ortak bir yönetim altına alınmıştır. Kamu bankalarındaki görev zararları Devlet iç borçlanma senetleri karşılığı tasfiye edilerek, bankaların mali bünyeleri güçlendirilmiştir (TBB, 2008:20).

2.3. Türkiye’de Banka Çeşitleri

5411 sayılı Bankacılık Kanunu, Türkiye’de faaliyette bulunan bankaları üçe ayırmıştır. Bunlar mevduat bankası, katılım bankası ve kalkınma ve yatırım bankalarıdır. Mevduat bankası, kendi nam ve hesabına mevduat kabul etmek ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye’deki şubelerini, katılım bankası, özel cari ve katılma hesapları yoluyla fon toplamak ve kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye’deki şubelerini ve kalkınma ve yatırım bankası, mevduat veya katılım fonu kabul etme dışında; kredi kullandırmak esas olmak üzere faaliyet gösteren ve/veya özel kanunlarla kendilerine verilen görevleri yerine getiren kuruluşlar ile yurt dışında kurulu bu nitelikteki kuruluşların Türkiye’deki şubelerini ifade etmektedir (Ban. K.m.3).

Ülkemizde kanunen mevduat toplama yetkisine sahip kuruluşların başında mevduat bankaları gelmektedir. Mevduat bankaları genellikle kısa vadeli mevduat toplayarak üretimi ve ticareti finanse eden bankalardır. Bunun yanı sıra, mevduat bankalarının kaydi para yaratmak ve merkez bankasıyla işbirliği yapmak gibi makro ekonomik politikalar açısından çok önemli işlevleri bulunmaktadır (Takan, 2002).

Kalkınma ve yatırım bankaları aleni icap (umuma yönelik sözleşme teklifi) yoluyla halktan mevduat toplama yetkisine sahip değildirler. İç ve dış ticaretin finansmanında, kredi olarak, kendi öz kaynaklarını ve müşterilerinden topladıkları paraları kullandırırlar. Bu bankalar halktan mevduat toplamadıklarından genellikle az sayıda şube ile ya da şubesiz çalışmaktadırlar. Mevduat toplama dışındaki bankacılık faaliyetlerini ve özellikle para akışına aracılık hizmetlerini ve bu kapsamda çekle işleyen hesap açma faaliyetini yürütmeleri mümkün olmakla birlikte, uygulamada çok şubeli olmadıklarından bu tür faaliyetlere yoğun olarak girmezler. Bu ayırım yönünden bakıldığında katılım bankaları teknik anlamıyla mevduat toplamamaktadırlar. Ancak bu bankalar da halktan fon toplamaktadırlar ve bu faaliyet nedeniyle geniş halk kitleleriyle muhatap olmaktadır. Ekonomik kamu düzeni ve bu düzenin korunması ihtiyacı açısından bakıldığında mevduat bankaları ile katılım bankaları arasında belirgin bir fark yoktur. Fark müşteri ile kurulan sözleşmenin özel hukuk karakteri taşıyan yapısında ve hukuki niteliğindedir. Dolayısıyla bu ayırım ve gelişme süreci yönünden, katılım

bankalarını da kalkınma ve yatırım bankalarına değil, mevduat bankaları grubuna yakın saymak ve hatta bu gruba dâhil etmek gerekir (Battal, 2006:57-58).

Katılım bankaları, ilk defa 4389 Sayılı Bankalar Yasası'nda "Mevduat toplama yetkisi bulunmayan ancak, özel cari hesaplar ve kar zarara katılma hakkı veren hesaplar yoluyla fon toplayan, ekonomik faaliyetleri ekipman veya emtia temini, kiralanması veya ortak yatırımlar yoluyla finanse eden kurumlardır." şeklinde tanımlanmıştır (Özulucan ve Deran, 2009:87). Katılım bankaları, daha önceleri Özel Finans Kurumları adı altında faaliyet göstermekteydiler. Türkiye'de faiz nedeniyle mali kuruluşlarla temasa geçmeyen tasarruf sahiplerinin fonlarına hareketlilik ve seyyaliyet kazandırabilmek amacıyla faizsiz bir temele oturtulan Özel Finans Kurumları'nın (ÖFK) kurulması T.C. Hükümeti'nin 83/7506 sayılı kanun hükmündeki kararnamesiyle kabul edilmiştir. Karara ilişkin tebliğde 25 Şubat 1984 tarihinde 18323 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmış ve 19 Şubat 1984 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Özel Finans Kurumları'nın kuruluşunda, Türkiye'nin de üyesi olduğu İslam Kalkınma Bankası'nın amaçları arasında da yer aldığı gibi, hem İslam ülkeleri ile olan ilişkileri geliştirme hem bu ülkelerin petrol zengini olanlarından Türkiye'ye kaynak sağlanması amaçlanmıştır. Nitekim Türkiye'de 1985 yılında faaliyete geçen Faysal Finans ve Al Baraka Türk Özel Finans Kurumları ile 1989 yılında faaliyete geçen Kuveyt Türk Evkaf Finans Kurumu'nun sermayelerinin önemli bir kısmı Suudi Arabistan ve Kuveyt menşelidir. Daha sonra yerli sermaye ile kurulan Anadolu Finans Kurumu 1991'de, İhlâs Finans Kurumu 1995'te ve ortak sayısının çokluğu ve kuruluş sermayesinin büyüklüğü ile dikkat çeken Asya Finans Kurumu da 1996'da faaliyete geçmiş bulunmaktadır (Özsoy, 1997:156-157).

Katılım bankalarının mevduat bankalarından ayıran özellikleri ve sektör içindeki konumu her zaman dikkat çekmiş ve araştırma konusu olmuştur. Katılım bankalarının ortaya çıkması ve mevduat bankalarından ayrılması sürecinde toplumun belli bir kısmı katılım bankacılığına yönelmiştir. Bunu nedeni ise, katılım bankacılığının "faizsiz bankacılık" olarak dile getirilmesidir.

Katılım bankacılığının temel esaslarını şu şekilde sıralayabiliriz (Özsoy, 2011:21);

- İslami prensiplere bağlı oluşları

- Parayı bir meta olarak değil, bir mübadele aracı ve değer ölçüsü olarak kabul etmeleri
- Faiz yerine kâr ortaklığı prensibini kabul etmeleri
- Üretim alanına geçerek kâr elde etmeye çalışmaları
- Ekonomik kalkınmayı sosyal kalkınmaya bağlı kılmaları

Katılım bankaları ile mevduat bankalarının vermiş olduğu hizmetler bakımından karşılaştırılması ise aşağıdaki gibidir (Özulucan ve Deran, 2009:94-98).

Tablo 1. Katılım ve Mevduat Bankaları Arasındaki Farklılıklar

Nitelik	Katılım Bankaları	Mevduat Bankaları
Çalışma Yöntemleri	Kar-zarar ortaklığı esastır. Katılım bankalarında ana ilke faizin söz konusu olmamasıdır. Para ticari bir ürün olarak alım-satıma tabi değildir. Katılım bankaları mevduat kabulü ve kredi kullandırmanın dışında, her türlü bankacılık hizmetleri vermektedirler (Yahşi, 2001:21). Fakat katılım bankalarında esas olarak fon toplama ve fon kullandırma şeklinde faaliyetler geçerlidir.	Gerek fon toplamada gerekse fon kullanmada faiz esası vardır. Dolayısıyla, klasik bankacılıkta para ticareti söz konusudur. Yaptıkları hizmet yönünden katılım bankaları ile farklılıkları yoktur.
Paranın Fonksiyonları	Bu sistemde para ticari bir ürün gibi alım-satıma tabi değildir. Bu nedenle katılım bankaları kaynak toplarken hesap sahipleri ile K/Z ortaklığı; kaynak kullandırırken ise; vadeli satış, kiralama, K/Z ortaklığına dayanan işlemler yapmaktadırlar. Katılım bankaları çeşitli bankacılık hizmetleri ile birlikte mal ticareti yapmaktadırlar.	Bu sistemde para, belirli bir bedel karşılığında alınıp satıldığı için, ticari bir ürün gibi kullanılmaktadır. Bu nedenle paranın üstlendiği fonksiyon, bu sistemde katılım bankalarından farklıdır. Bankalar bankacılık hizmetlerinin yanı sıra para ticareti de yapmaktadırlar.

Tablo 1.'in devamı

<p>Fon Toplama</p>	<p>-Özel cari hesap ve katılma hesabı adı altında fon sahiplerinden kaynak sağlanmaktadır. Katılım bankalarını klasik bankalardan ayıran hesap türü, kar zarara katılım hesabıdır. Burada kurum ile müşteri arasında bir ortaklık söz konusudur.</p> <p>-Katılım bankaları libor sistemi⁵⁰ ile borçlanamazlar. Ancak, yurt dışından katılma hesabı adı altında fon sağlayabilirler.</p>	<p>-Ticari hesap ve mevduat hesabı adı altında önceden belirlenen faiz oranında mudilerden fon sağlanmaktadır. Dolayısıyla, banka ile mudi arasında herhangi bir ortaklık ilişkisi yoktur. Borçlu-alacaklı ilişkisi söz konusudur.</p> <p>-Bankalar ihtiyaç duydukları sıcak para ihtiyacını libor + 2 - 3 ile giderebilirler.</p>
<p>Fon Kullanırma</p>	<p>-Nakit kredi kullanılmamaktadır. Fon; murabaha, mudaraba, icara, muşarake, karz-ı hasen, mal karşılığı vesaikin alım satımı aracılığı ile nakit değer kullanılmaktadır. Katılım bankaları topladıkları fonları reel sektöre (üretim-ticaret) plase etmek zorundadırlar. Dolayısıyla, bu sistemde katılım bankaları ile fonu kullananlar arasında ticari bir bağ vardır. Yani, katılım bankaları mal ve ticari amaçla gayrimenkul alım-satımı yapabilmektedirler.</p> <p>- Fonun kullanılmasında projenin karlılığı önemlidir.</p> <p>- Fon kullanımında vade (genellikle) uzundur (Çiller ve Çizakça, 1989:80-81).</p>	<p>- Basılı ve külçe altın dışında herhangi bir emtia ve gayrimenkul alım satımında bulunamazlar. Faiz karşılığında nakit kredi kullanılmaktadır. Bankaların topladıkları mevduatların nerede kullanıldığı banka için önemli değildir. Yani, para üretim dışında da kullanılabilir. Örneğin; sabit getirisi olan devlet tahvilinin ya da hazine bonosunun satın alınması, repo gibi.</p> <p>- Kredinin kullanılmasında müşterinin göstereceği teminat önemlidir.</p> <p>-Kısa vadeli fon kullanılmaları mümkündür.</p> <p>- Kredi sınırlaması vardır.</p>

⁵⁰ LIBOR (London Interbank Offered Rate), Londra bankalararası satış kuru. Londra interbank piyasasında birinci sınıf ticari bankaların uyguladıkları faiz oranıdır. LIBOR uluslar arası bir önem kazanmış ve özellikle 3 aylık Libor oranı bir çok banka kredisinde kullanılan temel faiz oranı durumuna gelmiştir (Yalvaç, 1996:323).

Tablo 1.'in devamı

<p>Finansal Kiralama</p>	<p>Finansal kiralama yöntemiyle müşterilerine doğrudan kaynak aktarabilirler. Yani, finansal kiralama yapma yetkileri vardır.</p>	<p>-Finansal kiralama yapamazlar. Fakat finansal kiralama şirketi kurabilirler.</p>
<p>Müşterilerin Üstlendikleri Risk ve Sisteme Duyulan Güven</p>	<p>Bu sistemde müşteriler kar ve zarara ortak oldukları için riski önceden kabul etmektedirler. Dolayısıyla bu sistemde “güven” esastır. Yani, bu sistemde teminat ve ipotek kadar “ortak olunan projenin sağlamlığı” da önemlidir (Uludağ, 1992:444).</p>	<p>Kar-zarar ortaklığı olmadığı ya da faiz esasına dayandığı için, risk yoktur. Dolayısıyla, bankacılık sisteminde güven konusu “teminat ve ipotek”le çözümlenmiştir (Uludağ, 1992:444).</p>
<p>Kullandırılan Fonun Müşteriler Açısından Maliyeti</p>	<p>Fonu kullanan müşterinin belirli bir vade sonunda ödeyeceği tutar bellidir ve sonradan ekonomik konjoktüre göre değişmez.</p>	<p>Bankalar zaman zaman kredi maliyetlerini değişik finansman enstrümanlarına (devlet tahvili, hazine bonusu vb.) endeksleyebilmektedirler. Bu durum kredi maliyetlerinin sonradan değişebilme olasılığını ortaya çıkarmaktadır.</p>
<p>Kullandırılan Fonun Süresi</p>	<p>Özel cari hesaplarda toplanan fonların herhangi bir maliyeti yoktur. Yani, özel cari hesaplara karşılık herhangi bir ödeme yapılamamaktadır. Katılma hesaplarında ise sistem gereği fon sahibine herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir.</p>	<p>Fon kaynaklarının tamamının (vadeli, vadesiz ve ihbarlı mevduatta farklı olmak üzere) bankaya maliyeti vardır.</p>
<p>Denetim</p>	<p>Bankalar Kanunu madde 65'e göre, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar (dolayısıyla katılım bankaları dâhil) ve bunların faaliyetleri, Kurumun denetim ve gözetimine tabidir. Kurum, bankaların genel kurul toplantılarına gözlemci sıfatıyla temsilci gönderebilir.</p>	<p>Bankalar Kanunu madde 65'e göre, bu Kanun kapsamındaki kuruluşlar (dolayısıyla yatırım ve kalkınma bankaları ile mevduat bankaları dâhil) bunların faaliyetleri, Kurumun denetim ve gözetimine tabidir. Kurum, bankaların genel kurul toplantılarına gözlemci sıfatıyla temsilci gönderebilir.</p>

Tablo 1.'in devamı

İktisadi Sistem	İslam iktisadi sistemini (genel hatlarıyla) esas alarak faaliyet gösterirler. Fakat katılım bankalarının tam anlamıyla İslami prensiplere göre faaliyette buldukları söylenemez. Bugüne kadar, faizsiz bankacılık “tek yasal bankacılık sistemi” olarak sadece İran ve Sudan’da uygulanabilmiştir (www.radikal.com.tr, 26.05.2004).	- Kapitalist iktisat sistemini esas alarak faaliyet gösterirler.
Kredi ve Diğer Yatırımlar	Katılım hesaplarında biriken fonların kullanılmasından doğan karın genel olarak %80’i hesap sahiplerine dağıtılır. Tabii ki zarar var ise, fon sahiplerinin katılımları oranında zararı karşılayacakları sistemin esasında mevcuttur.	Mudinin ⁵¹ kazancı sistem gereği, oransal olarak önceden belirlenmiştir.
İşlemlerinde Kullandıkları Finansal Enstrüman	- Katılım bankaları klasik bankalar ile karşılaştırıldığında kullanılan finansal enstrüman açısından dezavantajlıdır. Çünkü bu kuruluşların çalışma sistemleri bazı enstrümanların kullanımına uygun olmayabilir. Örneğin; tahvil ihracı gibi.	- Bankalar, yeni geliştirilen enstrüman eğer karlı ise, bu enstrümanı herhangi bir kısıtlamaya gidilmeksizin kullanabilirler. Örneğin; repo, bankalar arası piyasa, hazine bonusu gibi kısa vadeli enstrümanlara bankaların yatırım yapmaları mümkündür.
Üstlenilen Risk	Katılım bankalarında toplanan fonların reel ekonomide kullanımı esas olduğu ve katılım bankaları ile fon sahipleri arasında yatırım ortaklığı söz konusu olduğundan, hem katılım bankaları hem de fon sahibi için risk olasılığı her zaman mevcuttur.	Klasik bankacılıkta önceden belli olan faiz oranı ile para toplanmakta ve kredi şeklinde kullanılmaktadır. Dolayısıyla, klasik bankacılıkta mudi açısından herhangi bir risk yoktur. Burada riski üstlenen sadece bankalardır.

⁵¹ Emanet bırakan tevdi eden anlamına gelmektedir. Bu nedenle her an kullanabilmek ve ya çekilmek üzere banka da hesap açtıran kimse mudi adını almaktadır (Kocaimamoğlu, 1980:456).

Tablo 1.'in devamı

<p>Makro Ekonomiye Etkisi</p>	<p>-Kayıt dışı ekonominin mutlak önlenmesi nedeniyle, yapılan her işlem devletin vergi gelirlerini artırmaktadır.</p> <p>-Kullandırılan fon, direkt olarak reel ekonomiye gittiği için, yatırım tutarının artması, istihdam kapasitesinin artması ve bu etkenlere bağlı olarak birçok ekonomik hareketliliğin ortaya çıkması söz konusudur.</p>	<p>Kredi teminat esasına göre verildiği için, işlemlerin ne kadarının kayıt altında olduğu kontrol edilemez. Kullandırılan kredinin ne kadarının yatırım amaçlı ne kadarının tüketim amaçlı kullanıldığı kesin olarak kontrol edilemez.</p>
<p>Kültürel Açıdan</p>	<p>Bugün için gerek dünyada ve gerekse Türkiye'de hâkim olan sistem, faiz temeline oturtulmuş olan kapitalist sistemdir. Dolayısıyla, katılım bankaları içinde doğdukları sisteme, kültürel yönden yabancıdır ve bu durum katılım bankaları için dezavantajdır. Yani, katılım bankaları, doğu dünyasına daha yakın olan Türk milletinin sahip olduğu kültür değerlerinin bir ürünüdür. Sonuçta katılım bankaları, İslam iktisadının ürünüdür (Özsoy, 1997:189).</p>	<p>Kapitalist sistem, faiz temeline oturtulan banka sistemini doğurmuştur. Dolayısıyla, bankalar bu sistemin öz evlatları durumundadır. Sonuçta, bankalar kapitalist iktisat sisteminin ürünüdür (Özsoy, 1997:189).</p>
<p>Reel Ekonomiye Katkı</p>	<p>Katılım bankalarının dayandığı temel ilke ve klasik bankalardan ayrılan temel fark, kar ve zarara katılma esasına göre toplanan fonları, faizsiz yöntemlerle ticari ve sınaî faaliyetlerde değerlendirme seklindedir.</p>	<p>Bankalar topladıkları fonların bir kısmını reel ve üretken ekonomiye kazandırırken, bir kısmını da reel ekonomi dışında örneğin rant ekonomisinde değerlendirebilmektedirler. Hazine bonosu, devlet tahvili, repo da olduğu gibi.</p>
<p>Dağıtılan Nemaların GVK'ya Karşı Durumları</p>	<p>Katılım bankalarınca dağıtılan kar payları 193 sayılı GVK'ya (Md.75/12) göre, Menkul Sermaye İradı sayılmakta ve gelir vergisine tabi tutulmaktadır.</p>	<p>Mevduat faizleri de 193 sayılı GVK'ya göre, Menkul Sermaye İradı sayılmakta ve gelir vergisine tabi tutulmaktadır.</p>

Tablo 1.'in devamı

Getiri Dağıtımı	Yasal herhangi bir sınırlama yoktur.	Mevduat faizlerinde bazı sınırlamalar vardır.
Tabi Oldukları Meslek Kuruluşu⁵²	Sektörde faaliyet gösteren katılım bankalarının sorunlarını ortaya koyma, çözüm yolları üretme, daha etkin ve verimli hizmet verilmesini sağlama gibi görevleri üstlenen (Akyüz, 2002:39). “Türkiye Katılım Bankaları Birliği”ne üye olma zorunlulukları vardır.	“Türkiye Bankalar Birliği”ne üye olmak zorundadırlar.

Kaynak: Özulucan ve Deran, (2009:94-98)

Bunun dışında Hazine Müsteşarlığı ve BDDK ile birlikte bankacılık sektörünü düzenleyen ve gözeten bir kurum olarak sektör için büyük önem taşıyan Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) bulunmaktadır. TCMB, son borç verme mercii olması nedeniyle bankacılık sektörü ve finans kesiminin geneli açısından önemli bir kurumdur (Günel, 2001:19).

2.3.1. T.C. Merkez Bankası Hakkında Genel Bilgiler

Merkez bankalarının, bankalar gibi bu güne kadar tanımı pek yapılmamıştır. Fakat bankalar üzerinden bir tanımlama yapılmaktadır. Bankaların bankası olarak

⁵² Kuruluş birlikleri;

- Mesleğin gelişmesini temin etmek,
- Meslek ilkelerini belirlemek suretiyle üyelerin birlik ve mesleğin gerektirdiği vakar ve disiplin içinde ekonominin ihtiyaçlarına uygun olarak çalışmalarını sağlamak,
- Üye banka mensuplarının uyacakları meslek ilkeleri ve standartlarını Kurumun uygun görüşünü alarak belirlemek,
- İlgili mevzuat uyarınca alınan kararlar ile Kurumca alınması istenilen tedbirlerin uygulanmasını takip etmek,
- Üyeleri arasında haksız rekabeti önlemek amacıyla gerekli her türlü tedbiri almak ve uygulamak,
- Üyelerin ilân ve reklamlarında uyacakları esas ve şartları tür, şekil, nitelik ve miktarları itibarıyla Kurumun uygun görüşünü alarak tespit etmek,
- Kurum ile işbirliği yapmak suretiyle bankalar arasında ortak projelere ilişkin işbirliğini temin etmek,
- Üyelerinin ortak menfaatlerini ilgilendiren konularda yönetim kurulu kararına istinaden dava açmak,
- Müşteri haklarına dair hükümlerde öngörülen sözleşmelerin şekil ve içeriklerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,
- 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun hükümleri ve diğer kanunlarla tanınmış müracaat hakları saklı kalmak kaydıyla üyeler ve bireysel müşterileri arasındaki ihtilafların değerlendirilmesi ve çözüme kavuşturulmasını temin etmek üzere hazırlayacakları ve Kurulca onaylanan usul ve esaslar dâhilinde hakem heyeti oluşturmak ile görevli ve yetkilidir (Ban. K.m.80).

nitelendirilen Merkez bankası, para otoritesidir. Bu ifadeden anlaşılacağı üzere Merkez Bankası bir ülkede tedavüle bulunan para birimin sorumlusu durumundaki kurumdur. Bu sorumluluk paranın tedavüle çıkartılması ile sınırlı değildir. Özellikle ülke parasının altına bağlı olarak tedavüle çıkartıldığı altın standardı döneminde Merkez Bankaları para birimine olan güveni sağlamak için altın rezervini de saklayan kurumsal yapı olmuştur (Dizman, 2008:73).

14.01.1970 kabul tarihli 1211 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Kanunu'nun ilk maddesi Merkez Bankası tanımını "Türkiye'de banknot ihracı imtiyazına münhasıran sahip ve bu Kanunda yazılı görev ve yetkileri haiz olmak üzere "Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası" unvanı altında anonim şirket olarak bir banka" olarak tanımlamıştır.

20. yüzyıldan önce Merkez Bankası kavramı açıkça tanımlanmamıştır. Zaman içinde çeşitli ülkelerde yavaş yavaş merkez bankaları doğmuş ve gelişmiştir. Günümüzdeki merkez bankalarının faaliyet türlerine benzer nitelikte sayılabilecek ilk bankalara, 17. yüzyılın sonlarında rastlanmaktadır (Parasız, 2000:249). İlk banka örneği kimi iktisatçılara göre bankacılık tarihi açısından 1668 yılında özel bir banka iken devlet bankası haline getirilen Riskbank İsveç Devlet Bankası'dır (Alptürk, 1972:13).

Türkiye Cumhuriyeti'nde ise merkez bankasının kurulması 1930'lara gelindiğinde olmaktadır. Merkez bankası yasa tasarısı 11 Haziran 1930 yılında Meclis'ten geçerek yasalaşmış ve Merkez Bankası bu tarihte resmen kurulmuştur. 11 Haziran 1930 tarih, 1715 sayılı Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu uyarınca, Merkez Bankası 15 milyon Türk Lirası sermayeli bir anonim şirket olacak, banknot ihraç etme yetkisini 30 yıllık bir süre için kullanacaktır. Merkez Bankasının temel amacı ülkenin ekonomik kalkınmasını desteklemektir. Bu amaçla reeskont⁵³ oranlarını belirleyecek; para piyasasını ve paranın dolaşımını düzenleyecek; Hazine işlemlerini yerine getirecek; Türk parasının değerini korumak için hükümetle ortaklaşa tüm önlemleri alacaktır (www.tcmb.gov.tr). Merkez bankası bugün, merkezi Ankara'da olmak üzere ülkenin

⁵³ Bankaların gerektiğinde para ve ankes (Bir işletmenin kasasında mevcut olan paraya denir. Kasa mevcutları, diğer bankalardaki hazır paralar ile Merkez Bankası'ndaki aktif hesap bakiyeleri, bankaların aknesini oluşturur) durumlarını güçlendirmek için başvurdukları borç alma yollarından biridir. Bir bankaya iskonto ettirilmiş bir senedin bu banka tarafından tekrar iskonto ettirilmesidir (Kocaimamoğlu, 1980:558).

çeşitli yerlerinde faaliyet göstermektedir. Şube sayısı 21 olan Merkez Bankası'nın, New York, Tokyo, Londra ve Frankfurt temsilcilikleri de mevcuttur.

Merkez Bankası'nın temel görev ve yetkilerini 1211 sayılı kanunun 4. maddesi düzenlemiştir. Bu maddeye 25.4.2001 tarih, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair 4651 sayılı Kanun ile bir takım değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklikler ile birlikte Merkez Bankası'nın temel yetki ve görevleri şunlardır (TCMB K.m.4);

Bankanın temel amacı fiyat istikrarını sağlamaktır. Banka, fiyat istikrarını sağlamak için uygulayacağı para politikasını ve kullanacağı para politikası araçlarını doğrudan kendisi belirlemektedir. Banka, fiyat istikrarını sağlama amacı ile çelişmemek kaydıyla Hükümetin büyüme ve istihdam politikalarını desteklemektedir.

Bankanın temel görevleri

- a) Açık piyasa işlemleri yapmak,
- b) Hükümetle birlikte Türk Lirasının iç ve dış değerini korumak için gerekli tedbirleri almak ve yabancı paralar ile altın karşısındaki muadeletini tespit etmeye yönelik kur rejimini belirlemek, Türk Lirasının yabancı paralar karşısındaki değerinin belirlenmesi için döviz ve efektiflerin vadesiz ve vadeli alım ve satımı ile dövizlerin Türk Lirası ile değişimi ve diğer türev işlemlerini yapmak,
- c) Bankaların ve Bankaca uygun görülecek diğer mali kurumların yükümlülüklerini esas alarak zorunlu karşılıklar ve umumi disponibiliteler⁵⁴ (hazır para) ile ilgili usul ve esasları belirlemek,
- d) Reeskont ve avans işlemleri yapmak,
- e) Ülke altın ve döviz rezervlerini yönetmek,

⁵⁴ Sözlükte her ab kullanılabilir hazır paralar ve ya yedek paralar demek olan bu kavram, kasadaki mevcutları, Merkez Bankası nezdindeki vadesiz serbest tevdiatı, her an paraya çevrilebilen hazine bonoları, reeskont imkanları, devlet içi borçlanma tahvillerini kapsamaktadır (Kocaimamoğlu, 1980:166; Yalvaç, 1996:328).

- f) Türk Lirasının hacim ve tedavülünü düzenlemek, ödeme ve menkul kıymet transferi ve mutabakat sistemleri kurmak, kurulmuş ve kurulacak sistemlerin kesintisiz işlemlerini ve denetimini sağlayacak düzenlemeleri yapmak, ödemeler için elektronik ortam da dâhil olmak üzere kullanılacak yöntemleri ve araçları belirlemek,
- g) Finansal sistemde istikrarı sağlayıcı ve para ve döviz piyasaları ile ilgili düzenleyici tedbirleri almak,
- h) Mali piyasaları izlemek,
- i) Bankalardaki mevduatın vade ve türleri ile özel finans kurumlarındaki katılma hesaplarının vadelerini belirlemektir.

Bankanın temel yetkileri:

- a) Türkiye’de banknot ihracı imtiyazı tek elden Bankaya aittir.
- b) Banka, Hükümetle birlikte enflasyon hedefini tespit eder, buna uyumlu olarak para politikasını belirler. Banka, para politikasının uygulanmasında tek yetkili ve sorumludur.
- c) Banka, fiyat istikrarını sağlamak amacıyla bu Kanunda belirtilen para politikası araçlarını kullanmaya, uygun bulacağı diğer para politikası araçlarını da doğrudan belirlemeye ve uygulamaya yetkilidir.
- d) Banka, olağanüstü hallerde ve Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonunun kaynaklarının ihtiyacı karşılamaması durumunda, belirleyeceği usul ve esaslara göre bu Fona avans vermeye yetkilidir.
- e) Banka, nihai kredi mercii olarak bankalara kredi verme işlerini yürütür.
- f) Banka, bankaların ödünç para verme işlemlerinde ve mevduat kabulünde uygulayacakları faiz oranlarını, belirleyeceği usul ve esaslara göre bankalardan istemeye yetkilidir.
- g) Banka, mali piyasaları izlemek amacıyla bankalar ve diğer mali kurumlardan ve bunları düzenlemek ve denetlemekle görevli kurum ve kuruluşlardan gerekli bilgileri istemeye ve istatistikî bilgi toplamaya yetkilidir.

Bankanın başlıca müşavirlik görevleri:

- a) Banka, Hükümetin mali ve ekonomik müşaviri, mali ajanı ve haznedarıdır. Bankanın Hükümetle ilişkisi, Başbakan aracılığı ile sağlanır.
- b) Banka, finansal sistemle ilgili olarak istenilecek hususlarda Hükümete görüş verir.
- c) Banka, bankalar ve uygun göreceği diğer mali kurumlar hakkındaki görüşlerini ve tespitlerini Başbakanlık ile bu kurum ve kuruluşları düzenleme ve denetleme yetkisine sahip kuruluşlara bildirebilir.

Ayrıca Merkez Bankası, bu Kanunla ve mevzuatla kendisine verilen yetki ve görevlerle ilgili olarak düzenlemeler yapmaya ve bunları uygulamaya, bu düzenlemelere tabi kurum ve kuruluşlar nezdinde bunlara uygun hareket edilip edilmediğini ve kendisine gönderilen bilgilerin doğru olup olmadığını denetlemeye görevli ve yetkilidir.

2.4. Bankacılık Sektörünün Genel Görünümü

Türk bankacılık sektörünün piyasa yapısı, son 10 yıllık dönemde yaşanan temel gelişmeler çerçevesinde değişikliğe uğramıştır. Sektör, 2000 öncesinde makro ekonomik istikrarsızlıkların yaygın olduğu bir ortamda, çok sayıda küçük ölçekli bankanın var olduğu bir yapıya sahip iken, kurumsal yönetim zayıflığı ve risk yönetim ilkelerine uyulmaması gibi nedenlerle yapısal sorunlar yaşamış ve meydana gelen 2000-2001 krizlerinden derin biçimde etkilenmiştir. Krizlerle birlikte çok sayıda banka sistem dışına çıkmak zorunda kalmış, uygulanan yeniden yapılandırma sürecinde sektörün piyasa yapısı önemli ölçüde etkilenmiştir (BDDK, 2010a:iii). Fakat bugüne baktığımızda geçmişe göre çok daha sağlam temellere oturmuş bir bankacılık sisteminin varlığından söz edilmektedir. Bugünün bankaları geçmişe göre sayıca az fakat işlem hacimleri bakımından oldukça fazla göstergelere sahiptirler. Bu açıdan bu bölümde günümüz bankacılık sektörünün genel bir taraması yapılacaktır.

2.4.1. Türkiye'deki Bankalar Hakkında Genel Bilgiler

Sektördeki banka sayılarına baktığımızda genel olarak 2001 krizinden sonra azalma görülmüştür. Bu bankaların daha da güçlendiğinin bir açıdan göstergesidir. Türkiye'de şu an, kamu kalkınma ve yatırım bankaları, TMSF (Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu)

bünyesindeki bankalar, özel yatırım bankaları, Türkiye’de kurulu yabancı yatırım bankaları, kamu mevduat bankaları, özel mevduat bankaları, Türkiye’de kurulu yabancı mevduat bankaları, mevduat toplama yetkisine sahip yabancı banka şubeleri ve katılım bankaları olmak üzere 48 banka faaliyet göstermektedir. Bankaların çeşitlerine göre sınıflaması aşağıdaki gibidir (www.bddk.org).

Kamu kalkınma ve yatırım bankaları;

- İller Bankası
- İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş.
- Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.
- Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş.

TMSF (Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu) bünyesindeki bankalar;

- Adabank A.Ş.
- Birleşik Fon Bankası A.Ş.⁵⁵

Özel yatırım bankaları;

- Aktif Yatırım Bankası A.Ş.⁵⁶
- Diler Yatırım Bankası A.Ş.
- GSD Yatırım Bankası A.Ş.
- Nurol Yatırım Bankası A.Ş.
- Türkiye Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.⁵⁷

Türkiye’de kurulu yabancı yatırım bankaları;

- Taib Yatırım Bankası A.Ş.

⁵⁵ Daha önceleri Bayındırbank A.Ş. unvanı olan banka 19.12.2005 tarihinden itibaren Birleşik Fon Bankası A.Ş. olarak değişmiştir.

⁵⁶ Çalık Yatırım Bankası A.Ş.'nin unvanının Aktif Yatırım Bankası A.Ş. olarak değiştirilmesi hususu 01.08.2008 tarihinde İstanbul Ticaret Sicili Memurluğunda tescil edilmiştir.

⁵⁷ Sınai Yatırım Bankası A.Ş., 29.03.2002 tarihinde tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle T. Sınai Kalkınma Bankası A.Ş.'ye devredilmiştir.

- Merrill Lynch Yatırım Bank A.Ş.
- Credit Agricole Yatırım Bankası Türk A.Ş.⁵⁸
- Bankpozitif Kredi ve Kalkınma Bankası A.Ş.⁵⁹

Kamu mevduat bankaları;

- T.C. Ziraat Bankası A.Ş.⁶⁰
- Türkiye Halk Bankası A.Ş.
- Türkiye Vakıflar Bankası T.A.O. (Türkiye Anonim Ortaklığı)

Özel mevduat bankaları;

- Akbank T.A.Ş.⁶¹
- Alternatifbank A.Ş.
- Anadolubank A.Ş.
- Şekerbank T.A.Ş.
- Tekstil Bankası A.Ş.
- Turkish Bank A.Ş.
- Türk Ekonomi Bankası A.Ş.⁶²
- Türkiye Garanti Bankası A.Ş.⁶³

⁵⁸ Calyon Yatırım Bankası Türk A.Ş.'nin unvanının Credit Agricole Yatırım Bankası Türk A.Ş. olarak değiştirilmesi hususu 02.03.2010 tarihinde İstanbul Ticaret Sicili Memurluğunda tescil edilmiştir.

⁵⁹ Daha önceleri Toprak Yatırım Bankası A.Ş. olan ve 22.01.2003 tarihinde unvanı C Kredi ve Kalkınma Bankası A.Ş. olarak değiştirilen banka, 29.12.2005 tarihinde Ticaret Sicili'nde tescil ettirilerek Bankpozitif Kredi ve Kalkınma Bankası Anonim Şirketi olarak değiştirilmiştir.

⁶⁰ T. Emlak Bankası A.Ş., 03.07.2001 tarih ve 2001/2202 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla T.C. Ziraat Bankası A.Ş.'ye devredilmiş olup, söz konusu Bankanın Genel Müdürlüğü ve şubelerinin tümü 09.07.2001 tarihi itibarıyla T.C. Ziraat Bankası A.Ş. bünyesinde ve T.C. Ziraat Bankası A.Ş. olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

⁶¹ 20.09.2005 tarihi itibarıyla Ak Uluslararası Bankası A.Ş.'nin Akbank T.A.Ş.'ye devri tamamlanmıştır.

⁶² Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun 10.02.2011 tarihli ve 4048 sayılı Kararı ile Fortis Bank A.Ş.ve Türk Ekonomi Bankası A.Ş.'nin 25.01.2011 tarihinde yapılan olağanüstü genel kurullarında Bankanın TEB'e devrine dair alınan kararların tescil edilmesine onay verilmesine karar verilmiştir.

⁶³ Birleşik Türk Körfez Bankası A.Ş., 31.08.2001 tarihinde, tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle Osmanlı Bankası A.Ş.'ye devredilmiştir. Osmanlı Bankası A.Ş. ise

- Türkiye İş Bankası A.Ş.
- Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.⁶⁴

Türkiye’de kurulu yabancı mevduat bankaları;

- Arap Türk Bankası A.Ş.
- Citibank A.Ş.
- Denizbank A.Ş.⁶⁵
- Deutsche Bank A.Ş.
- Eurobank Tekfen A.Ş.⁶⁶
- Finansbank A.Ş.⁶⁷
- HSBC Bank A.Ş.⁶⁸
- ING Bank A.Ş.⁶⁹
- Millennium Bank A.Ş.⁷⁰

14.12.2001 tarihinde tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle T. Garanti Bankası A.Ş.’ye devredilmiştir.

⁶⁴ 25.05.2006 tarih ve 1879 sayılı Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu kararı uyarınca; Koçbank A.Ş.’nin her türlü hak alacak borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle Yapı ve Kredi Bankası A.Ş.’ye devredilmiştir.

⁶⁵ Milli Aydın Bankası A.Ş. 23.10.2002 tarihi itibarıyla, Denizbank A.Ş.’ye dönüşmüştür. Denizbank A.Ş. ise, isim değişikliği olmaksızın daha önceleri Zorlu Holding A.Ş.’ye ait olan hisselerin Dexia Participation Belgique SA’ya devri gerçekleşmiştir.

⁶⁶ Tekfen Yatırım ve Finansman Bankası A.Ş., 26.10.2001 tarihinde, tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle Bank Ekspres A.Ş.’ye devredilmiş ve devir tarihi itibarıyla, Bank Ekspres A.Ş.’nin ünvanı Tekfenbank A.Ş. olarak değiştirilmiştir.

⁶⁷ Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulunun 28.07.2006 tarihli Kararıyla; National Bank of Greece S.A.’nin Fiba Holding A.Ş., Fina Holding A.Ş., Girişim Factoring A.Ş. ve Fiba Factoring Hizmetleri A.Ş.’nin sahip olduğu hisselerden Finansbank A.Ş.’nin sermayesinin %46’sına tekabül eden bölümü ile ortaklara ait tüm kurucu hisseleri ve halka çağrı sonrasında satın alınacak hisseleri devralmıştır.

⁶⁸ Demirbank T.A.Ş., 14.12.2001 tarihinde tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle HSBC Bank A.Ş.’ye devredilmiştir.

⁶⁹ Bank Kapital T.A.Ş., Yurt Ticaret ve Kredi Bankası A.Ş., T.Tütüncüler Bankası - Yaşarbank A.Ş. ve Egebank A.Ş., 26.01.2001 tarihinden itibaren, Ulusal Bank T.A.Ş. 17.04.2001 tarihinden itibaren Sümerbank A.Ş. çatısı altında birleştirilmiştir. Sümerbank A.Ş., 11.01.2002 tarihinde, tüm hak, alacak, borç ve yükümlülükleriyle ve tüzel kişiliği sona ermek suretiyle Oyak Bank A.Ş.’ye devredilmiştir. Oyak Bank A.Ş.’nin hisseleri de ING Bank tarafından alınmıştır.

⁷⁰ Daha önceleri Sitebank A.Ş. ünvanına sahip olan banka, 28.03.2003 tarihi itibarıyla BankEuropa Bankası A.Ş. olmuştur. Bu ünvan ise 04.12.2006 tarihli ve 6696 sayılı Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde yayımlanan ana sözleşme değişikliği ile Millennium Bank A.Ş. olarak değiştirilmiştir.

- Turkland Bank A.Ş.

Mevduat toplama yetkisine sahip yabancı banka şubeleri;

- Bank Mellat
- Habib Bank Limited
- Jp Morgan Chase Bank National Association⁷¹
- Societe Generale S.A.
- Westlb A.G.
- The Royal Bank of Scotland N.V.

Katılım bankaları;

- Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş.
- Asya Katılım Bankası A.Ş.
- Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş.
- Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş.⁷²

Bu bankalardan katılım bankaları olan, Albaraka Türk Katılım Bankası A.Ş., Asya Katılım Bankası A.Ş., Kuveyt Türk Katılım Bankası A.Ş. ve Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş. hariç diğer bankalar Türkiye Bankalar Birliği üyesidir. Katılım bankaları ise Türkiye Katılım Bankaları Birliği üyesidir.

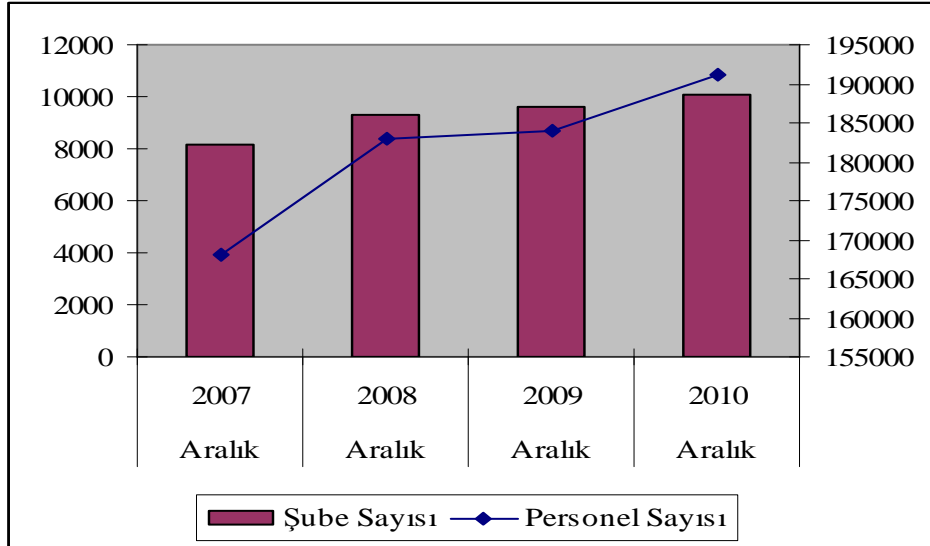
⁷¹ The Chase Manhattan Bank ile Morgan Guaranty Trust Company of New York'un merkezi ABD'de bulunan holding şirketleri, The Chase Manhattan Corporation ile J.P. Morgan & Co Incorporated, ABD kanunları çerçevesinde 31.12.2000 tarihi itibarıyla birleşmiş olup, oluşan yeni tüzel kişilik "JP Morgan Chase & Co" ünvanını almıştır. Bu doğrultuda, Türkiye'de faaliyette bulunan The Chase Manhattan Bank ile Morgan Guaranty Trust Company of New York'un İstanbul şubeleri 14.12.2001 tarihi itibarıyla birleşerek "JP Morgan Chase Bank Merkezi New York İstanbul - Türkiye Şubesi" ünvanı altında faaliyetlerine devam edecektir. "JPMorgan Chase Bank Merkezi New York - İstanbul Türkiye Şubesi" ünvanlı Bankanın ticaret ünvanı, "JPMorgan Chase Bank National Association Merkezi Columbus/Ohio İstanbul Türkiye Şubesi" olarak değiştirilmiş ve söz konusu değişiklik Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nin 28.02.2005 tarih ve 6249 sayılı nüshasında yayımlanmıştır.

⁷² Family Finans Kurumu A.Ş. 30.12.2005 tarihi itibarıyla, tüm aktif ve pasifleri ve bilanço dışı yükümlülükleriyle birlikte Anadolu Finans Kurumu A.Ş.'ne devredilmiştir. Aynı tarihte Anadolu Finans Kurumu A.Ş.'nin ünvanı Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş. olarak değiştirilmiştir. 28.02.2008 tarihi itibarıyla Türkiye Finans Katılım Bankası A.Ş.'nin %60'ına tekabül eden hisseleri The National Commercial Bank'a devredilmiştir.

Türk bankacılık sektöründe faaliyet gösteren toplam banka sayısı 1990'lı yıllarda en yüksek seviyeye ulaşmış ve 2000 yılında 79 olarak gerçekleşmiştir. 2000-2002 döneminde yaşanan finansal krizlerin ve sektördeki yeniden yapılandırma çalışmalarının bir yansıması olarak sektörden çıkışlar olmuş ve 2009 yılına gelindiğinde toplam banka sayısı 49'a inmiştir. Bu sayı 2011 yılına gelindiğinde Fortis Bank A.Ş.'nin, Türkiye Ekonomi Bankası A.Ş. ile TEB A.Ş. bünyesinde birleşmesi ile 48'e gerilemiştir.

Bankacılık Sektöründe Aralık 2009 döneminde başlayan personel ve şube sayısı artışı 2010 yılında da devam etmiştir. 2010 yılı çeyrek dönemler itibarıyla değerlendirildiğinde, en fazla şube artışı 207 adet ile üçüncü çeyrekte gerçekleşmiştir. İlk çeyrekteki şube artışı 20 adet ile sınırlı kalırken, ikinci çeyrekte 127 ve son çeyrekte 131 adet şube artışı olmuştur. Personel sayısında ise en fazla artış 2.415 kişi ile ilk çeyrekte ve 2.074 kişi ile ikinci çeyrekte gerçekleşmiştir. Yılın son çeyreğindeki artış 1.397 kişi olurken, üçüncü çeyrekteki artış 1.089 kişide kalmıştır. Bu çerçevede, sektörün personel sayısı son bir yıllık dönemde 6.975 kişi artarak 184.205 kişiden 191.180 kişiye, şube sayısı ise 485 adet artarak 9.581'den 10.066'ya yükselmiştir (BDDK, 2011a:5).

Şekil 1. Yıllar İtibariyle Bankacılık Sektöründeki Personel ve Şube Sayısı Gelişimi



Kaynak: BDDK (2011a:5)'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Personel sayısında son bir yıllık dönemdeki artışa bakıldığında en fazla yeni istihdamın 2.379 kişi ile kamu bankalarında ve 2.337 kişi ile yabancı bankalarda gerçekleştiği görülmektedir. Son 3 aylık dönemde ise en fazla personel artışı 1.051 kişi ile yabancı bankalarda gerçekleşmiştir. Ayrıca yılın son çeyreğinde, kalkınma ve yatırım bankalarının personel sayısı 25 kişi ve TMSF bankalarının personel sayısı 3 kişi azalırken, katılım bankalarının 263, kamu bankalarının 107 ve özel bankaların 4 kişiye yeni istihdam sağladığı görülmektedir. Bu kapsamda, bankacılık sektörünün istihdama katkısı devam etmektedir (BDDK, 2011a:5). Ekim-Aralık 2010 dönemi itibariyle bankacılık sektöründe çalışanların %50'si kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran kamusal sermayeli mevduat bankalarında %40, özel sermayeli mevduat bankalarında %54, yabancı sermayeli mevduat bankalarında %55, Fon bankasında %36, kalkınma ve yatırım bankalarında ise %32 düzeyindedir. Ayrıca, bankacılık sektöründe çalışanların %1'i ilköğretim, %21'i orta öğretim, %72'si yüksek öğretim kurumları mezunu, %6'sı ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır. Kamusal sermayeli mevduat bankalarında çalışanların %76'sını yüksek öğretim kurumlarını bitirmiş ve lisansüstü eğitim yapmış personel oluşturmaktadır. Bu oran, özel sermayeli mevduat bankalarında %81, yabancı bankalarda %74 ve kalkınma ve yatırım bankalarında ise %75 şeklindedir. (TBB, 2011:iii).

Tablo 2. Sektörün Personel Sayısının Gruplar İtibariyle Dağılımı

Banka Grupları	Aralık 2009	Mart 2010	Haziran 2010	Eylül 2010	Aralık 2010	Değişim (Kişi)	
						Aralık 09 Aralık 10	Eylül 10 Ara. 10
Kamu Bankaları	44.856	45.706	46.220	47.128	47.235	2.379	107
Özel Bankalar	82.222	83.050	83.890	83.583	83.587	1.365	4
Yabancı Bankalar	39.676	40.059	40.587	40.962	42.013	2.337	1.051
Katılım Bankaları	11.802	12.125	12.329	12.414	12.677	875	263
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	5.340	5.377	5.368	5.395	5.370	30	-25
TMSF Bankaları	309	303	300	301	298	-11	-3
BANKACILIK SEKTÖRÜ	184.205	186.620	188.694	189.783	191.180	6.975	1.397

Kaynak: BDDK (2011a:6)

Şube sayısındaki değişim banka grupları bazında incelendiğinde ise, bir yıllık dönemde en çok şubeyi 228 adet ile kamu bankaları ve 191 adet ile özel bankaların açtığı, yılın son çeyreğinde de en çok şube artışının kamu bankalarında ve özel bankalarda gerçekleştiği görülmektedir. Ayrıca, anılan dönemde kalkınma/yatırım ve TMSF

bankaları hariç tüm banka gruplarının şube sayısında artış meydana gelmiştir (BDDK, 2011a:6).

Tablo 3. Sektörün Şube Sayısının Banka Grupları Arasında Dağılımı

Banka Grupları	Aralık 2009	Mart 2010	Haziran 2010	Eylül 2010	Aralık 2010	Değişim (Adet)	
						Aralık 09 Aralık 10	Eylül 10 Aralık 10
Kamu Bankaları	2.516	2.570	2.626	2.682	2.744	228	62
Özel Bankalar	4.389	4.374	4.441	4.525	4.580	191	55
Yabancı Bankalar	2.061	2.040	2.038	2.087	2.093	32	6
Katılım Bankaları	569	573	578	597	607	38	10
Kalkınma ve Yatırım Bankaları	44	42	43	42	40	-4	-2
TMSF Bankaları	2	2	2	2	2	0	0
BANKACILIK SEKTÖRÜ	9.581	9.601	9.728	9.935	10.066	485	131

Kaynak: BDDK (2011a:6)

Bankaların yurtdışı şube sayılarına bakıldığında ise giderek artış gözlenmektedir. 2009 yılı itibariyle Türkiye’de kurulu toplam 13 bankanın yurtdışında şubesi mevcuttur. Yurtdışında şube açan bankalar ağırlıklı olarak mevduat bankalarıdır. Şube sayısının

yıllar itibariyle dağılımına bakıldığında 2005’de 45 adet, 2006’da 44 adet, 2007’de 47 adet, 2008’de 50 adet ve 2009’da 73 adet olduğu görülmektedir (BDDK, 2010a:70).

2.4.2. Bankacılık Sektörünün Ekonomi ve Sosyal Hayattaki Yeri

Türkiye’nin gelişmiş ekonomilerden ayrılarak girmiş olduğu hızlı büyüme süreci 2010 yılının dördüncü çeyreğinde %9,2 ile devam etmektedir. Bu dönemde, inşaat sektörü %17,5, toptan ve perakende ticaret %13,1, imalat sanayi %11,3 ve mali aracı kuruluşların faaliyetleri %10,3 oranlarında büyümüştür. 2010 yılı ekonomik büyüme oranı, %8,9 ile öngörülerin üzerinde gerçekleşmiştir. Öte yandan, açıklanan son veriler, iktisadi faaliyette görülen hızlanmanın 2011’in ilk çeyreğinde devam edebileceğine işaret etmektedir. Nitekim TCMB’nin bileşik öncü göstergeleri eğilim olarak 2011’in ilk iki ayında yukarı yönlü bir gelişmeyi öngörmektedir. Küresel finans krizinden görece olarak çok daha az etkilenen Türkiye’nin toparlanma eğilimi, güçlü bir iç talebin sürüklemesiyle ortaya çıkmaktadır (BDDK, 2011b:13).

TCMB bilançosu ve İMKB toplam piyasa kapitalizasyonu⁷³ hariç, 2000 yılında 116 milyar TL olan finansal sektör, 2009 yılına gelindiğinde 953 milyar TL seviyesine yükselmiştir. Bu rakamlara GSYİH’ye oranı açısından bakıldığında, 2000 yılında %69,4’ten 2009 yılında %99,9’a ulaşıldığı görülmektedir (BDDK, 2010a:iii). Aralık 2009 itibarıyla finans sektöründe toplam aktifler (TC Merkez Bankası aktifleri dâhil) 1.027 milyar TL’ye ve oran olarak Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla’nın % 107,6’sına ulaşmıştır. Türk finans sektörü içerisinde en büyük pay % 81,2 ile bankalara aittir. BDDK’nın denetimine tabi kuruluşlar olan bankalar, faktöring, finansal kiralama ve finansman şirketleri ise toplamda finans sektörünün % 84,1’ini oluşturmaktadır (BDDK, 2010b:35).

⁷³ Bir şeyin teorik olarak parasal değerinin hesaplanmasıdır. Menkul kıymetler piyasasında borsa değeri anlamına gelmektedir (Yalvaç, 1996:98).

Tablo 4. Finans Sektörünün Aktif Büyüklüğü - 2009

	TOPLAM AKTİFLER (MİLYAR TL)	AKTİF PAYI (%)	AKTİF/GSYİH (%)
Bankalar	834,0	81,2	87,4
Factoring şirketleri	10,5	1,0	1,1
Finansal Kiralama Şirketleri	14,7	1,4	1,5
Finansman Şirketleri	4,5	0,4	0,5
Sigorta Şirketleri	14,8	1,4	1,6
Menkul Kıymet Yatırım	0,7	0,1	0,1
Aracı Kurumlar	4,2	0,4	0,4
Yatırım Fonları	29,1	2,8	3,1
Gayri Menkul Yatırım Ortaklıkları	4,3	0,4	0,5
Merkez Bankası	110,0	10,7	11,5
Toplam	1.026,8	100,0	107,6

Kaynak: BDDK (2010b:35)

Bankacılık sektörü gerek istihdamı gerekse sosyal sorumluluk projeleri ile toplumun sosyal hayatta gelişimine de katkı sunmaktadır. 200.000'e yaklaşan çalışan sayısı ile işsizliğin azalmasına katkıda bulunmaktadır. Yıllar itibariyle daha da gelişen bir bankacılık sektörü istihdam oranlarını arttıracaktır. Geçen yıl çalışan sayısı 6.975 kişi artmıştır. Sektördeki çalışanların hemen hemen yarısı kadın olmasıyla, kadın istihdamının artırılmasında da önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca yükseköğretim mezunu çalışan oranı %76'dır. Bu oran yıldan yıla artış göstermektedir. Bu da yeni mezun genç çalışanların bu sektörde çalışmaya yer bulduğunu göstermektedir. Sektör, bu açıdan genç işsizliğin azalmasına da katkıda bulunmaktadır.

Sektörün bir diğer sosyal rolü de sosyal sorumluluk projeleridir. Toplumun gelişimine katkıda bulunacak ve sosyalleştirecek faaliyetlerinin uygulanması bankaların kuruluş felsefeleri ile ortaklık arz etmektedir. Sektörde özellikle Garanti Bankası, Türkiye İş Bankası, Yapı Kredi Bankası, Akbank, Bank Asya, Kuveyt Türk, Citi Bank, HSBC, Ziraat Bankası, Halkbank, Vakıflar Bankası, Türk Ekonomi Bankası, Şekerbank ve Denizbank sosyal projeleri ile öne çıkan bankalardır. Bankalar, eğitim, çevre, sanat, kültür ve spor faaliyetlerini kapsayan 100'ün üzerinde sosyal sorumluluk projeleri ile binlerce kişiye ulaşmışlardır. Eğitim alanındaki sosyal sorumluluk projeleri ile gençlerin eğitim almalarına katkıda bulunulmakta, okula gidemeyenlere burs sağlanmakta, okulu olmayan köylere okul yaptırılmakta, kendilerini geliştirebilecek kurslar açmakta, basın yayın faaliyetleri ile kültürel zenginlik oluşturmaktadır. Bu konudaki eğitim alanındaki bazı sosyal sorumluluk projeleri şunlardır;

- Umut Çocukları İlköğretim Okulu (T.C. İstanbul Valiliği, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Vakıfbank arasında imzalanmış ve sokak çocuklarının okullu olmasını amaçlayan sosyal sorumluluk projesi)
- Ana-Kız Okuldayız (Halkbank tarafından kampanyanın ana sponsorluğunun üstlenilmesi)
- TEB'in Eğitimli Kızları (TEB projesiyle eğitimine devam edemeyen 1.250 kız çocuğunun eğitimine katkıda bulunmaktadır.)
- Karneni Göster, Kitabını Al (İş Bankası'nın ilköğretim okulu çağındaki çocuklara okumayı sevdirmeyi amaçlayan projesi)
- İş Bankası Kültür Yayınları (Kültür Yayınları, 2009 yılı içinde 277 yeni eseri okurla buluşturmuş, 189 eserin baskı tekrarını yapmıştır. 2009 yılı Kasım ayı itibarıyla 767.000'i aşkın kitap satışı gerçekleştirilmiştir.)
- Okuyorum Oynuyorum (Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) işbirliğiyle Yapı Kredi Bankası'nın düzenlediği proje)
- Yapı Kredi Kız Teknik ve Meslek Lisesi (Yapı Kredi Bankası'nın Kocaeli ilinde yaptırdığı okul projesi)

- Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV) (Proje kapsamında, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine yönelik eğitim faaliyetleri düzenlemek üzere Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile Garanti Bankası arasında 5 yıllık bir sözleşme imzalanmıştır.)
- Gönüllü Eğitime Destek Projesi (Garanti Bankası'nın sponsorluğunda Toplum Gönüllüsü gençler tarafından, farklı yöntemler kullanılarak verilecek müfredat desteği ve sosyal hizmetler aracılığıyla, gençlerin kişisel gelişimine, temel eğitim okulu öğrencilerinin ise eğitimine ve geleceğine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.
- Kardeş Okul Projesi (İlk etapta Van ilinde bulunan Sabahattin Gündüz Anaokulu ile başlatılan kardeş okul projesi kapsamında Bank Asya, özellikle eğitim alanında imkânsızlıklardan dolayı sıkıntı yaşayan bölge ve beldelerdeki okullara destek olmayı amaçlamaktadır.)
- Eğitim Bursları (HSBC Bank, ÇYDD (Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği) ve Boğaziçi Üniversitesi Vakfı ile öğrencilere sürekli eğitim bağışında bulunmaktadır.)
- Deniz Bank Kültür Sanat Yayıncılık (Bilim, sanat ve edebiyat içerikli kitapların basımı yapılmaktadır.)

Bunun yanı sıra bankaların bazı kültür ve çevre ile ilgili sosyal sorumluluk projeleri de aşağıdaki gibidir.

- T.C. Ziraat Bankası orijinal resim koleksiyonu (2.637 eser bulunmaktadır.)
- T.C. Ziraat Bankası Müzesi
- Akbank Çocuk Tiyatrosu
- Akbank Caz Festivali
- Akbank Kısa Film Festivali
- Akbank Oda Orkestrası
- Çekim Merkezi (TEB'in ana sponsorluğuyla hayata geçirilmiştir.)

- Uluslararası İstanbul Müzik Festivali (İş Bankası'nın sponsorluğu ile hayata geçirilmiştir.)
- İş Bankası Sanat Müzesi
- Çatalhöyük arkeolojik kazıları (1997 yılından bu yana Yapı Kredi Banka'sı ana sponsorluğu üstlenmektedir.)
- Sınırsız Mavi projesi (Yapı Kredi Bankası'nın katkılarıyla ilköğretim ve lise çağındaki öğrencileri doğal varlıkları korumak konusunda bilgilendirmeyi amaçlayan projedir.)
- Cumhurbaşkanlığı Kupası Binicilik Yarışmaları (Yapı Kredi Bankası'nın sponsorluğu ile hayata geçirilmiştir.)
- İstanbul Modern Çağdaş Sanat Müzesi (Garanti Bankası, Türkiye'nin ilk ve tek çağdaş sanat müzesi olan İstanbul Modern'in eğitim programının sponsorluğunu üstlenmiştir.)
- Biyolojik Çeşitlilik Projeleri (Türkiye'deki bitki alanlarının karşı karşıya olduğu tehditler ve bitki alanlarının koruma altına alınması amacıyla yapılması gerekenler hakkında geniş bilgi içeren ve Garanti Bankası'nın sponsorluğunda çıkarılan kitap.)
- Hayvanları Koruma Projeleri (Garanti Bankası sponsorluğunda hayata geçirilmiştir)
- 12 Dev Adam (Garanti Bankası ana sponsorluğu üstlenmektedir.)
- Saliha Sultan Çeşmesi ve Kozahan Şadırvanı Restorasyonu (Kuveyt Türk sponsorluğunda hayata geçirilmiştir.)
- Kristal Klaket Kısa Film Yarışması (Bank Asya sponsorluğunda hayata geçirilmiştir.)
- Bank Asya 1. Lig İsim Sponsorluğu
- Türkiye Engelsizler Tiyatro Grubu (Banka Asya sponsorluğunda hayata geçirilmiştir.)

- Mevlana Celalleddin Rumi Belgeseli (HSBC'nin sponsorluğunda hayata geçirilmiştir.)

2.5. Bankacılık Sektörü ve Finansal Krizler

Bankacılık krizinin tanımlanmasında farklı yaklaşımlar benimsenmektedir. Caprio ve Klingebiel, sistemdeki bankaların sermayelerinin tamamının veya büyük bir kısmının kaybedilmesini sistemik bankacılık krizleri olarak tanımlarken, devlet yönetiminin bankalara el koyması, birleşmeye veya kapanmaya zorlanması, bankaların mevduatlarına yönelik aşırı çekilişler gibi bankaları olumsuz etkileyen durumların varlığını ise geniş anlamda bankacılık krizleri olarak tanımlamıştır (Hoggart ve diğ., 2001:12). Aynı zamanda Bankacılık krizleri, sistemdeki bankaların sermayelerinin tamamının veya büyük bir kısmının kaybedilmesi olarak tanımlanabileceği gibi, bankalara devlet yönetiminin el koyması, bankaların mevduatlarına yönelik aşırı çekilişler, bankaların birleşmeye veya kapanmaya zorlanması gibi ekonominin kısa süre içerisinde büyük ölçekli finansal sorunlarla karşılaşmasına neden olan durumlar da bankacılık krizleri tanımı içerisinde yer almaktadır. Literatürde finansal krizlerle birlikte en fazla tartışılan konuların başında bankacılık krizleri gelmektedir. IMF'e üye ülkelerin en az 2/3'ünde önemli bankacılık krizleriyle karşılaştığı veya 3/4'ünü oluşturan yaklaşık 130 ülkenin önemli bankacılık sorunları deneyimine sahip olduğu ve bu sorunların neden olduğu ekonomik maliyetin 250 milyar doları aştığı bildirilmektedir (Altıntaş, 2004:57-58).

Bankacılık sektöründe yaşanan krizler genellikle, banka iflasları, banka yetersizlikleri veya kamu müdahalesi sonucunda ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca devletin bankalara yaptığı müdahale ve kamu bankalarının durumu da haksız rekabete sebep olmuştur. Finans sektöründeki haksız rekabet, krizlere zemin hazırlamakta ve bu durum reel ekonomiyi de etkileyerek bankacılık krizi finansal krize dönüşebilmektedir (Çinko ve Ak, 2009:61).

Bankacılık sorunları deneyimine sahip ülkelerle ilgili birçok uygulamalı araştırma yapılmıştır. IMF'in yaptığı bir araştırmada (1998:88-89), finansal krizlere ilişkin olarak sık sık karşılaşılan sorunlar birkaç kategoride incelenmiştir. Bunlar; sürdürülemez makro ekonomik politikalar, finansal yapıda zayıflıklar, küresel finansal şartlar, yanlış döviz kuru yönetimi ve politik istikrarsızlıktır. Özellikle kredi talebindeki artışa ve

varlık fiyatlarında aşırı yükselişlere neden olan genişlemeci para ve maliye politikalarından kaynaklanan makro ekonomik istikrarsızlık, bankacılık sektörünün sorunlar yaşamasında en önemli faktörlerdir. Dünya faiz oranlarında ve dış ticaret hadlerindeki aşırı dalgalanmalar gibi dışsal konjonktürdeki değişimler, piyasa ekonomisi yükselen ekonomilerde finansal ve bankacılık krizlerinin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır. Burada banka ve finans sektöründeki iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunmanın etkisini de dile getirmek gerekir. Özellikle ülkemizde 2001 krizinin meydana gelme sürecindeki banka hortumlamaları, usulsüz muhasebe işlemleri ve kayıtları, gayri ahlaki davranışların olması, krizin oluşmasına ve daha da büyümesine neden olmuştur.

Bankacılık krizleri, hane halkı ve şirketlerin faaliyetlerini sınırlandırmakta, yatırımların ve tüketimin azalmasını hızlandırmakta, finansal sektörün kredi ve ödemeler sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemlerini engellemektedir. Ayrıca, sermayenin yurt dışına kaçışını hızlandırdığından, özellikle bankalar gibi finansal kurumlara olan güvenin yok olmasına neden olmaktadır. Bankacılık sistemine duyulan güven eksikliği ve zayıf bankacılık sisteminin varlığı,⁷⁴ bankaların zamanla başarısız olmasına neden olurken, sermayesi zayıf olan bankalara da fonlarını genişletme fırsatı vermemektedir. Sonuçta banka kredilerindeki daralma; diğer kesimlerin sermayelerini küçülterek, firmalar ve hane halklarının yatırım ve tüketimlerini azaltacaktır. Kredi kanalı şeklinde ifade edilen bu mekanizmanın işlemleriyle ekonomideki sermaye birikimi ve üretken kapasite olumsuz etkilenecektir (Hoggart ve diğ., 2001:10).

Bankacılık krizi, bir bankanın ya da bazı bankaların likidite yetersizliği dolayısıyla ödeme sıkıntısı içine girmeleri ve mevduat sahiplerinin bankaya hücum etmeleri (banka tahaccümü) durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda bir yandan banka yönetimleri panik sonucu, zararına varlık satışı yapmak zorunda kalabilirler; diğer yandan mevduat sahipleri panik sonucu bankadan paralarını çekmek için hemen harekete geçmektedirler (Aktan ve Şen, 2002:3). Bundan dolayı da bankalar mali fonksiyonlarını etkin bir şekilde yerine getirememektedirler.

⁷⁴ Türk Bankacılığı ve sağlık göstergeleri ile ilgili daha detaylı bilgi için bkz. BDDK, 2010 Finansal Piyasalar Raporu, 2011.

Bankacılık sektörünün mali fonksiyonlarını etkin olarak yerine getirememesinin temel faktörlerini şu şekilde sıralayabiliriz (BDDK, 2002:3-4);

- Makroekonomik istikrarsızlık,
- Yüksek kamu kesimi açıkları,
- Kamu Bankalarının sistemi çarpıtıcı etkileri,
- Risk algılama ve yönetiminin zayıflaması şeklinde sıralanabilir.

Bu sürecin sonucu olarak, Türk Bankacılık Sistemi aşağıda sıralanan yapısal zayıflıklarla karşı karşıya kalmıştır (BDDK, 2002:4).

- Öz kaynak yetersizliği,
- Kamu ölçekli ve parçalı bankacılık yapısı,
- Zayıf aktif kalitesi (kredi yoğunlaşması, grup bankacılığı ve risklerinin yoğunluğu, kredi ve karşılıklar arasındaki uyumsuzluk),
- Piyasadaki risklere aşırı duyarlılık ve kırılganlık, (vade uyumsuzluğu, açık pozisyon)
- Yetersiz iç kontrol, risk yönetimi ve kuramsal yönetim,
- Saydamlık eksikliği, gibi yetersizliklerin bankacılık sektörünün krizde önemli rol üstlenmesine neden olduğu belirtilmektedir.

Krizlerin, topluma, devlete ve dünya düzenine çeşitli açıdan etkileri olmaktadır. Krizle beraber finansal yapının bozulması, üretim miktarlarının azalması, devlet kaynaklarının azalmasına, GSYİH'nin belli oranlarda düşmesine⁷⁵, faiz oranlarının yükselmesine, paranın değer kaybetmesine, bankaların kapanması ve halkın mağdur olmasına neden olmaktadır.⁷⁶

⁷⁵ Hesaplamalar, bankacılık krizlerinin yaşandığı tüm ülkeler için üretim kayıplarının ortalama olarak GSYİH'larının %15'ine ulaştığını göstermektedir. Daha detaylı bilgi için bkz. Glenn Hoggarth, Ricardo Reis, Victoria Saporta, Costs of Banking System Instability: Some Empirical Evidence, Bank of England, 2001.

⁷⁶ Türkiye'de 2001 Şubat krizinde pek çok olumsuz sonuçlar elde edilmiştir. Bunlardan bazıları şunlardır (Şahin ve diğ., 2011); Bankaların devlete %144 faizle borç vermesi, Borsanın 2 gün ard arda %14,5 ve

Kapitalist sistemin yapısal özelliği olan krizlerin toplum sağlığı üzerine etkilerini iki ana mekanizma üzerinden tanımlamak olanaklıdır; bunlardan biri, kriz döneminde toplumun büyük kesiminin gelirinin azalması ve yoksullaşması sonucunda yaşanan sağlık düzeyinin olumsuz etkilenmesi, diğeri ise kriz dönemlerinde şekillenen sağlık sisteminin toplum sağlığına olan etkileridir (TTB, 2003:4). Bankacılık krizleri, işten çıkarmaların etkisiyle gelirin azalması ve buna bağlı aile içinde yaşanan huzursuzluklar toplumun ruh sağlığına etki etmektedir. Ayrıca belirli bir gelir ve refah seviyesinde bulunan çalışanların bundan yoksun kalması ile yaşanan sıkıntılar alkol bağımlılığını ve intihar etme eğilimini de artırmaktadır (Çinko ve Ak, 2009:74).

Bir iktisadi kriz yoksul halkın ya da yoksulluk sınırındaki halkın yaşam standardını çeşitli yollarla etkilemektedir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Aktan, 2002:2);

- Emek üzerinden elde edilen gelirleri azaltarak reel ücretleri düşürür ve işsizliği artırır.
- İktisadi faaliyetler azaldığı için emeğe dayalı olarak elde edilmeyen diğer gelirler de azalır ve yoksul halk tarafından üretilen mal ve hizmetlerin fiyatları diğer fiyatlara kıyasla azalabilir.
- Özellikle aile üyeleri arasında yapılanlar olmak üzere özel transferler ülkenin her yerinde yaşam standardında meydana gelen azalma ile birlikte geriler.
- Yoksul halkın sahip olduğu yetersiz varlıklar enflasyona maruz kalır veya bu varlıkların fiyatlarında büyük bir azalma meydana gelir.
- Makroekonomik krizler, yoksulların yoksulluktan kurtulma yeteneklerini zayıflatarak, beşeri, mali ve fiziki sermaye birikimini yavaşlatır.

2.6. Bankacılık Sektöründe İş Ahlakı Açısından Kanuni Düzenlemeler

Bankacılık krizlerinin altında yatan en büyük nedenlerden biri de yetersiz ve etik olmayan yönetimdir. Bugünün Türkiye bankacılığında iyi sonuç almanın yolu ancak

%18,11 değer kaybetmesi, Repo faizi %7500'e, gecelik faizin %6200 yükselmesi, Türk Lirası'nın 2 günde %36 değer kaybetmesi, 1994-2003 yılları arasında TMSF'ye 25 bankanın devredilmesi, bankacılık sektöründeki istihdamın 172.583'den 139.459'a bir sonraki yılda 125.801'e düşmesi ve bunların sonucu olarak krizin Hazine'ye 381,8 milyar Türk Lirası zararının olması, zararın ne boyutlarda olduğunun göstergesidir.

takım çalışmasının ve ortak sorumluluk ve görev duygusunun gerçekleştirilmesinden geçmektedir. İş sürecinin her halkasındaki elemanların, müşteri ihtiyaçlarını karşılama yarışında ortak çözüm ve cevap üretebilecekleri ortam ancak bu yoldan yaratılabilir (Yüksel Mermod, 2008:500).

Toplumda fon arz eden ve fon talep eden taraflar arasında birleştiricilik ve aracılık rolü oynayarak yatırım ve tasarruf işlevlerini gerçekleştiren bankaların aynı zamanda karlılık ve verimlilik ilkelerini amaç edinmiş olmaları, mesleki ve örgütsel alanda etik ilkelerine bağlı olarak çalışmaları zorunluluğunu getirmektedir. Bankacılık sisteminin büyütülmesi, bankacılık hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların en iyi şekilde kullanılması, bankalar arasında haksız rekabetin önlenmesi amaçlarından yola çıkarak; bankaların gerek kendi aralarında ve diğer kurumlarla, gerekse müşterileri, hissedarları ve çalışanları ile olan ilişkilerini etik ilkelere uygun şekilde düzenlemesi gerekmektedir.

Bankacılık etiğinin anlamı mali piyasaların, bankacılığın kurumsal yapısının, bankacılık kurallarının, bankacılık kurum ve kuralları içinde bireyin davranışlarının etik analizi olarak tanımlanabilir. Bankacılık etiği; davranış kuralları ve bankacılık kurumlarının ve bankacılığın sosyal ve kurumsal etiği analizi olduğu kadar, bireysel olarak bankacıların davranışlarının, bireysel ve kişisel etiğinin analizi, bankacının kendisiyle, müşteri ve diğer çalışma arkadaşlarıyla ve diğer kişilerle olan karşılıklı etkileşiminin analizini de içerir. Bankacılık etiği bankacılık normlarının ve fayda, fazilet ve sorumluluk açılarından bankacının çalıştığı sektörün resmi ve resmi olmayan kuralları çerçevesinde incelenmesidir. Bankacılık etiği ayrıca, bankacılığın ekonomiyle ve özellikle hukuk kuralları ile ilişkilerini de analiz etmelidir (Balkan, 2006:59).

Bankacılık sektörü, ekonomide önemli bir yerde durmaktadır. Bu açıdan sektördeki dalgalanmalar, ekonomik krizlere ve dolayısıyla da ülke ekonomisine oldukça fazla zarar verebilmektedir. Sektörün istikrarı ve güvenilirliği önem arz etmekte ve bunun sağlanması için de sektör çalışanlarının belirli ahlaki ilkelere tabi ve uyumlu olmaları gerekmektedir. Banka birliklerinin etik ilkeler belirlemeleri bu konuda önemli birer adımdır. Ekonomideki istikrarın ve sektör güvenliliğinin sağlanması açısından bankacılık etik ilkelerinin temel amacı; bankacılık mesleğine toplumda mevcut saygınlık duygusunun sürekliliğinin sağlanması, meslek onuru olarak adlandırılan bu

saygınlık duygusunun geliştirilerek sürdürülmesi ve bankacılık sektöründe istikrar ve güvenin korunmasıdır.

5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun 80. maddesinin (c) bendine göre banka birlikleri, üye banka mensuplarının uyacakları meslek ilke ve standartlarını BDDK'nın uygun görüşünü alarak belirlemek zorundadırlar. Bu bağlamda 2006 yılında hem Türkiye Bankalar Birliği (TBB) hem de Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB) bankacılık etik ilkeleri başlığı altında, bankacılık ile ilgili çeşitli hükümler öne sürmüşlerdir. Tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin korunması, mali piyasalarda güven ve istikrarın sağlanması, ekonomik kalkınmanın gereklerini de dikkate alarak, mevduat ve kredi sistemlerinin etkin şekilde çalışmasının sağlanması, ekonomide önemli zararlar doğurabilecek işlem ve uygulamaların önlenmesinin yanı sıra toplumsal yararın gözetilmesi ve çevrenin korunması amacıyla bankaların belirtilen genel ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermesi gerekmektedir.

Bu etik ilkeler doğrultusunda bankalar;

- a) Dürüstlük; Faaliyetlerini yerine getirirken müşterileri, çalışanları, hissedarları, grup şirketleri ve diğer banka, kurum ve kuruluşlar ile olan ilişkilerinde dürüstlük ilkesine bağlı kalırlar.
- b) Tarafsızlık; "İnsana saygının başarının temeli olması" ilkesinden hareketle, gerek çalışanları gerekse müşterileri arasında ayırım gözetmez, önyargılı davranışlardan kaçınırlar. Bankalar müşterilerine hizmet sunarken ulus, din, finansal ve toplumsal statü, cinsiyet gibi farklılıklar gözetmezler.
- c) Güvenilirlik; Tüm hizmet ve işlemlerde, müşterilere karşılıklı güven anlayışı içerisinde açık, anlaşılır ve doğru bilgi verirler, müşteri hizmetlerini zamanında ve eksiksiz yerine getirirler.
- d) Saydamlık; Müşterilerini, kendilerine sunulan ürün ve hizmetlere ilişkin hak ve yükümlülükler, yarar ve riskler gibi konularda açık, anlaşılır ve net biçimde bilgilendirirler.

e) Toplumsal Yararın Gözetilmesi ve Çevreye Saygı; Tüm faaliyetlerinde karlılık yanında, toplumsal yararın gözetilmesi ve çevreye saygı ilkeleri ışığında sosyal ve kültürel etkinliklere destek sağlamaya özen gösterirler.

f) Suçtan Kaynaklanan Malvarlığı Değerlerinin Aklanması ile Mücadele; Uluslararası normlar ve ulusal mevzuat hükümleri çerçevesinde, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerinin aklanması, yolsuzluk ve benzeri suçlarla mücadeleyi önemli bir ilke olarak benimseyerek gerek kendi aralarında, gerekse konuyla ilgili diğer kurum ve kuruluşlarla ve yetkili mercilerle işbirliği yapmaya özen gösterirler. Kendi iç bünyelerinde de bu amaca yönelik gerekli önlemleri alır ve personeli için eğitim programları düzenlerler.

g) İçerden Öğrenenlerin Ticareti; İçeriden öğrenilen bilgilerin kullanımının önlenmesi için gerekli her türlü tedbiri alırlar.

Bankaların ahlaki ilkeler çerçevesinde çalışmalarını sağlayacak bir diğer hüküm de banka kurucularında aranan şartlardadır. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun 8. maddesindeki (a)⁷⁷, (b)⁷⁸, (f)⁷⁹ ve (g)⁸⁰ bentleri kurucularda aranan şartların iş ahlakına uygunluğu bakımından incelemektedir.

Bankaların finansal raporlamada gerekli şeffaflık içerisinde olmaları da kanun koyucu tarafından düzenlenmiştir. Şeffaflık, banka ve diğer işletmeler için ahlakiliğin olmazsa olmaz düsturlarındandır. Şeffaflığı yakalayamayan şirketler ahlaki bakımdan zafiyet içerisinde olduklarını ortaya koymaktadırlar. Bu açıdan Bankacılık Kanunu'nun 37. maddesi finansal raporlamada şeffaflığı "Bankalar, kuruluş birliklerinin ve Türkiye Muhasebe Standartları Kurulunun görüşü alınmak suretiyle Kurul tarafından uluslararası standartlar esas alınarak belirlenecek usul ve esaslara uygun olarak muhasebe sistemlerinde tekdüzeni uygulamak; tüm işlemlerini gerçek mahiyetlerine uygun surette muhasebeleştirmek; finansal raporlarını bilgi edinme ihtiyacını

⁷⁷ a) 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu hükümlerine göre müflis olmaması, konkordato ilân etmiş olmaması, uzlaşma suretiyle yeniden yapılandırma başvurusunun tasdik edilmiş olmaması ya da hakkında iflasın ertelenmesi kararı verilmiş olmaması şarttır.

⁷⁸ b) Bu Kanunun 71 inci maddesi uygulanan bankalarda veya bu Kanunun yürürlüğe girmesinden önce Fona devredilmiş olan bankalarda nitelikli paya sahip olmaması veya kontrolü elinde bulundurmaması şarttır.

⁷⁹ f) İşin gerektirdiği dürüstlük ve yeterliliğe sahip olması şarttır.

⁸⁰ g) Tüzel kişi olması hâlinde, risk grubu ile birlikte ortaklık yapısının şeffaf ve açık olması şarttır.

karşılayabilecek biçim ve içerikte, anlaşılır, güvenilir ve karşılaştırılabilir, denetime, analize ve yorumlamaya elverişli, zamanında ve doğru şekilde düzenlemek zorundadır” şeklinde dile getirmiştir.

2.6.1. Diğer Banka ve Kuruluşlar İle İlişkilere Yönelik Düzenlemeler

Bankacılık sektörünün yeniden düzenlenmesine ilişkin çıkarılan 5411 sayılı Bankacılık Kanunu, sektörün etik ilkelerini de düzenlemiştir. Ayrıca birliklerin yayınlamış oldukları ilkeler doğrultusunda da bankaların hareket etmeleri gerekmektedir. Bankaların, diğer banka ve kuruluşlara yönelik etik ilkeleri, bilgi alışverişi, personel hareketleri, rekabet ve ilan ve reklamlar başlıkları altında düzenlenmiştir.

Bankalar, kamu kurum ve kuruluşları ile ilişkilerinde, dürüstlük, hesap verebilirlik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda hareket etmek, mevzuat gereği denetim ve kontrol amacıyla istenen bilgi, belge ve kayıtların doğru, eksiksiz şekilde ve zamanında iletilmesi konularına özen göstermektedirler (Ban. E.İ.m.4).

Bankalar, diğer bankalar ile ilişkilerinde de yukarıdaki kurala uymak zorundadırlar. Bu hem bankalar arası rekabeti düzenlemekte hem de sektörün güvenilirliğini arttırmaktadır. Bu açıdan mevzuatın izin verdiği ölçüler çerçevesinde, bankalar kendi aralarında her konudaki bilgi alışverişini doğru ve sistematik olarak gerçekleştirmektedirler. Rekabet ile ilgili ayrıca, bankalar arasında herhangi bir menfi çekişmeye mahal vermeyecek şekilde yerine getirmek yükümlülükleri arasındadır. Rekabeti, bankacılık sektöründeki tüm bankalar arasında özgürce ekonomik kararlar verilebilmesini sağlayan, mevzuata uygun bir yarış olarak kabul etmektedirler. Bu nedenle, serbest piyasa ekonomisi içerisinde sürdürdükleri faaliyetlerinde kendi menfaatlerinin yanı sıra,

- a) Genel olarak bankacılık sektörüne olan güvenin sürekli olması,
- b) Sektörün gelişimi için çaba sarf edilmesi,
- c) Ortak menfaatlerin gözetilmesi,

ilkeleri çerçevesinde haksız rekabet oluşturan beyan ve davranışlardan kaçınmak zorundadırlar (Ban. E.İ.m.7).

Rekabet kurallarının ihlalini doğuracak gereçlerden bir tanesi ilan ve reklamlardır. İlan ve reklamlar yolu ile bankalar kendi aralarındaki rekabeti haksızlaştırabilmekte ve diğer kurumların itibarını zedeleyebilmektedirler. Bunu engellemek için birliklerin yapmış oldukları düzenlemeler çerçevesinde bankalar, gerek kendi mali yapılarının gerekse bankacılık ürün ve hizmetlerinin tanıtım ve pazarlamasına ilişkin duyuru, ilan ve reklamlarında, yasal düzenlemelere ve genel ahlaka uygun, dürüst ve gerçekçi davranmakta, bankacılık mesleğinin saygınlığına zarar verebilecek her türlü hareketten kaçınmak zorundadırlar (Ban. E.İ.m.8). Ayrıca, bankaların oligopol yapıda yer almaları ve birbirleri ile sıkı bir kader birliği içinde bulunmaları nedeniyle bir bankanın itibarının kırılması diğer bankalara ve sisteme zarar verebilmektedir. Bu nedenle kanun koyucu bankaların itibarını kırarak yayın vb. davranışları yasaklamakta ve ihlalini suç saymaktadır⁸¹ (Battal, 2006:279). Bunu kanun “5187 sayılı Basın Kanununda belirtilen araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzeri yayın araçlarından biri vasıtasıyla; bir bankanın itibarını kırabilecek veya şöhretine ya da servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olunamaz ya da bu yolla asılsız haber yayılamaz” şeklinde hükmetmiştir (Ban.K.m.74).

Bankalararası ilişkilerde dikkat edilebilecek bir başka husus da personel hareketleri mevzuudur. Bankalar, personel istihdamı konusunda haksız rekabete yol açabilecek her türlü uygulamadan kaçınmakta İş Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri uyarınca personel istihdamında sözleşme ve hareket serbestisi bulunmakla birlikte, eleman alımlarının diğer bankaların hizmetlerini kesintiye uğratmayacak ölçüde olmasına özen göstermektedirler. Ayrıca eski çalışanları hakkında diğer bankalar tarafından talep edilen bilgileri yanıtlarken objektif ve dürüst davranma yükümlülüğündedirler (Ban. E.İ.m.6).

2.6.2. Müşterilere Yönelik Düzenlemeler

Bankaların müşterilerine karşı dürüst davranmaları sektördeki çalışanların yapmaları gereken olmazsa olmaz davranışların başında gelmektedir. Müşterilerine sundukları her türlü ürün ve hizmetlere ilişkin olarak, hizmet ilişkisinin her aşamasında ve her konuda, mevzuatta belirtilen sınırlamalara riayet etmek sureti ile doğru, eksiksiz ve zamanında bilgi aktarımı yapmak zorundadırlar. Bu konu Bankacılık Kanunu m. 76’da ele alınmıştır. Kanunun ilgili maddesine göre bankalar, müşterilerinin, verilen

⁸¹ Bu konu 5411 sayılı Bankacılık Kanunu’nun 158. maddesinde belirtilmiştir.

hizmetlerden kaynaklanan her türlü sorularına cevap verecek bir sistem kurmakla ve bu hizmetle ilgili bilgiyi müşterilerine bildirmekle yükümlüdürler (Ban. K.m.76). Müşterilerin banka ile ilişkilerinde ortaya çıkan ve yargıya intikal eden problemlerin çoğu müşterinin yeterince bilgilendirilmemesinden ve ihtiyaç duyduğunda bilgi almak üzere bankada muhatap bulamamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle kanun koyucu her bankanın bir bilgilendirme servisi kurmasını zorunlu kılmaktadır (Battal, 2006:282).

Ayrıca ilgili maddede bankaların kredi sözleşmelerinin onaylı bir örneğini müşterilerine vermek zorundalığı da vardır. Müşterilerin talepleri halinde ise yapılan diğer işlemlere ilişkin her türlü belgenin bir örneğinin de müşterilere verilmesi gerekmektedir. Müşterinin talebine rağmen bu belgelerin bankaca verilmemesi halinde, müşterinin ilgili belgeyi dava aşamasında mahkeme vasıtasıyla talep etmesi mümkündür.

Bankaların müşterilerine yönelik sırları saklamamanın da bu çerçevede ele alınması gerekmektedir. Bankalar, bilgi ve belge istemeye kanunen açıkça yetkili kişi ve merciler dışında müşterilere ilişkin her türlü bilgi ve belgeleri gizli tutmak ve özenle saklamak zorundadırlar. Kanunun ilgili maddesinde “müşterilerine ait sırları bu Kanuna ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamaz ve kendilerinin veya başkalarının yararlarına kullanamazlar” şeklinde bir sınırlama getirilmiştir (Ban.K.m.73). Ayrıca bu yükümlülük çalışanların görevlerinden ayrıldıktan sonra da devam edecektir.⁸² Burada güvenilirliğe de değinilmek zorundadır. Güvenlik kavramının, bankacılık sektöründe bankaya ait hizmet ortamlarının her türlü olumsuzluğa karşı korunmasına ilişkin önlemlerin yanı sıra, müşterilere sunulan hizmetlerde teknik olarak zarar doğurabilecek her türlü ihlalin engellenmesini de içerdiği kabul edilmektedir. Teknolojik gelişme ve elektronik bankacılığa paralel olarak gelişen hizmetler, değişen hizmet kanalları nedeniyle her türlü hizmet ortamında işlem güvenliğinin sağlanmasına yönelik gerekli teknik ve hukuksal tüm önlemleri almak bankaların sorumluluğu altındadır. Aldıkları önlemlere ve müşteriler tarafından alınması

⁸² Bu hüküm ile ilgili bir istisna ilgili maddenin diğer fıkralarında belirtilmiştir. Bu istisna şu şekilde düzenlenmiştir. Kredi kuruluşları ve finansal kuruluşların destek hizmeti kuruluşları ile aralarında akdedecekleri yazılı sözleşmeler çerçevesinde bu kuruluşların müşterilerinin risk durumlarının izlenmesi, değerlendirilmesi, kontrolü ve müşteri hizmetlerinin yerine getirilmesi nedeniyle yapılacak bilgi ve belge alışverişi ile hizmet temini ve ayrıca kredi kuruluşları ve finansal kuruluşların kendi aralarında doğrudan doğruya veya en az beş banka tarafından kurulacak şirketler vasıtasıyla yapacakları her türlü bilgi ve belge alışverişi bu hükmün dışındadır (Ban.K.m.73/4).

gereken tedbirlere ilişkin müşterilerini bilgilendirmek de bankaların bir diğer sorumluluğunu göstermektedir.

Banka çalışanlarının müşterilere yönelik uyması gereken ahlaki kurallar TBB ve TKBB kuruluşları tarafından şu şekilde düzenlenmiştir (Ban.E.İ.m.18).

Çalışanlarının;

- Müşterilerle borç-alacak, kefalet ve müşterek hesap açtırmak gibi etik ilkelerle bağdaşmayan ilişkilere girmelerini,
- Mevcut veya potansiyel müşterilerden hediyeler almalarını,
- Konumlarını kullanarak, gerek kendi iş ortamlarından gerekse müşterilerinin iş olanaklarından kişisel çıkar sağlamalarını,

engelleyici iç düzenlemeler yaparak çalışanların iş hayatında iş ahlakına uygun olmayan hareketlerinin önlenmesine çalışılmaktadır.

Bankacılık, hizmet sektörü olduğu için verilen hizmetin de müşteriler tarafından beğenilmesi gerekmektedir. Verilen hizmetin müşterinin beğenisini kazanacak kalitede olması bankalar açısından önem taşımaktadır. Hizmet kalitesi, banka müşterilerinin beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamada önem arz etmektedir. Bu açıdan bankalar, hizmet kalitelerinin artırılması adına teknolojik altyapı ve nitelikli insan kaynağının kullanımını geliştirmişlerdir. Tüm müşterilerine karşı aynı kalite ve hizmet sunmak da iş ahlaklarının bir gereğini oluşturmaktadır.

2.6.3. Çalışanlara Yönelik Düzenlemeler

Bankaların çalışanlarına yönelik ahlaki tutumlarını 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'nun yanı sıra 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer ilgili kanunlar düzenlemektedirler. Ayrıca bu konuda çıkartılan yönetmelikler de düzenlemede önemli bir yer teşkil etmektedir. Çalışanların banka hizmetlerini yerine getirebilecek liyakatte bulunmaları ve bankaya karşı sadakat, dürüstlikle çalışmaları gerekirken, bankaların da onların haklarını korumak ve kollamak gibi görevleri ve yükümlülükleri mevcuttur.

Bankalar, çalışanlar arasında ayırım gözetmeksizin, gerek işe alınmada, gerekse kariyer gelişiminde eşit olanaklar sağlamaya özen göstermeleri hem birliklerin hükümleri gereğince hem de bankaların iş ahlakına bağlılıkları gereğince yapmaları gereken bir zorunluluktur. İnsan kaynaklarını en iyi biçimde yönetme ilkesinden hareketle, çalışanlarının çağın ve bankacılık mesleğinin gerektirdiği bilgi düzeyine ulaşmaları amacıyla eğitim, kurs, seminer ve benzeri olanaklar sağlamaları da hizmet kalitesinin artırılması ve çalışanlarının liyakatlerinin artırılması mevzuunda önem arz etmektedir. Tüm hizmet birimlerinde çalışanlarının motivasyonunun artırılması ve daha iyi koşullarda hizmet sunulması yönünde önlemlerin alınması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlamakta bankaların çalışanlarına yönelik görevlerindedir (Ban.E.İ.m.15-16). Çalışanların mesai saatlerine yönelik düzenlemelerin olması ve bu konuda çalışanlara yönelik mesai saatleri uygulaması adil bir şekilde ve İş Kanunu'na ve diğer yönetmeliklere uygun olmak zorundadır. İş yoğunluğuna uygun sayıda çalışan istihdamına özen göstermek, çalışanlarını mesai saatleri içerisinde maksimum verim alma yönünde organize etmek, mesai saatleri dışına çıkılmaması ve çalışanlarının düzenli yıllık izin kullanmaları konularında azami çaba göstermek bankaların çalışanlarına yönelik uyması gereken iş ahlakı kurallarındandır (Ban. E.İ.m.17).

Bankaların çalışanlarına yönelik bu şekilde uygulaması gerek etik ilkeler birlikler tarafından düzenlenmiştir. Çalışanların da uyması gereken meslek kuralları ve etik ilkeler mevcuttur. Birliklerin bu konudaki çalışmalarına göre banka çalışanları (Ban. E.İ.m.20);

- Görevlerini yerine getirirken yürürlükteki mevzuata uymak,
- Müşterilerini, kendilerine sunulan ürün ve hizmetlerin sağlayacağı fayda ve doğuracağı riskler konusunda bilgilendirmek,
- Aynı hizmeti alan müşterilere tarafsız ve adil hizmet sunmak,
- Sıfat ve görevleri dolayısıyla bankalara veya müşterilerine ait öğrendikleri sırları, bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklamamak,
- Çalışma ve davranışlarında bankanın itibar kaybına sebebiyet vermemek,
- “Ticari işletme” veya “Esnaf işletmesi” sayılmalarını gerektiren faaliyetlerde

bulunmamak,

- Adalet, doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik ve sosyal sorumluluk prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmamak,
- Görevlerini gerçekleştirirken diğer çalışanlar ile saygılı ve özenli iletişim kurmak suretiyle ortak amaçlar yönünde işbirliği sağlamak,
- Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmamak,
- Görev ve sıfatlarını kullanarak, gerek kendi iş ortamlarından gerekse müşterilerinin olanaklarından kişisel çıkar sağlamamak,
- Kendilerine yapılan menfaat sağlamaya yönelik teklifleri derhal reddetmek, yetkili makamlara ve amirlerine bildirmek,
- Müşterilerle borç-alacak, kefalet ve müşterek hesap açtırmak gibi etik ilkelerle bağdaşmayan ilişkilere girmemek,
- Mevcut veya potansiyel müşterilerden teamül dışında hediyeler almamak,
- Hizmetlerin yerine getirilmesi sırasında üstlendikleri görevlerle ilgili olarak hesap verebilme sorumluluğu içinde olmak,
- Dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerler hariç, bankasının onayı olmadan hiç bir özel ve resmi kuruluştaki görev almamak,

ile yükümlüdürler.

Banka çalışanlarının ahlaki davranmamaları sonucu oluşan en önemli suçlardan biri zimmet suçudur. Banka çalışanlarının banka kaynaklarını açıkça kendi hesaplarına geçirmeleri şeklinde tarif edilen zimmet suçu, Ceza Kanunu'nda 155. maddede güveni kötüye kullanma şeklinde ele alınmıştır. Bu açıdan zimmet suçu, kaynakların yitirilmesi ile müşterilere ve bankaya, oluşan güvensizlik ortamı ile diğer bankalara ve yüklü miktarda olması halinde oluşacak ekonomik bunalımlar ile ülke ve topluma karşı yapılan bir suçtur. Zimmet suçu, çalışanın iş ahlakı prensiplerinin dürüstlük maddesine aykırı davranması sonucu ortaya çıkmış bir suçtur. Ve işletmelerde uygulanması gereken iş ahlakı kurallarının ne derece önemli olduğunun da göstergesidir.

2.6.4. Etik İlkelere Açıkça Aykırılık İçeren Durumlar ve Yaptırımları

Bankacılık Kanunu'nda etik ilkelere aykırılık edildiği vakit, çeşitli yaptırımların yapılması gerektiği ilgili maddelerde düzenlenmiştir. Buna göre yaptırımları olan etik olmayan davranışlar, itibarın zedelenmesi, sırların açıklanması ve zimmet suçlarıdır. Bankacılık Kanunu'na göre suçlar ve yaptırımları aşağıdaki tabloda düzenlenmiştir.

Tablo 5. Bankacılık Kanunu'na Göre Etik Olmayan Davranışlar ve Yaptırımları

ETİK OLMAYAN DAVRANIŞ	YAPTIRIMI
İtibarın Zedelenmesi	Banka itibarını zedeleyici davranışta bulunanlar, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve bin günden iki bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılırlar. Fiil neticesinde özel veya kamusal bir zarar doğarsa verilecek ceza altıda bir oranında arttırılarak hükmolunur.
Sırların Açıklanması	Bir yıldan üç yıla kadar hapis ve bin günden iki bin güne kadar adli para cezası hükmolunur. Banka ve müşterilere ait sırları açıklayan üçüncü kişiler hakkında da aynı cezalar uygulanır. Yukarıdaki fıkrada belirtilen kimseler sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklamış olursa verilecek cezalar altıda bir oranında arttırılır. Ayrıca fiilin önemine göre sorumluların bu Kanun kapsamına giren kuruluşlarda görev yapmaları, iki yıldan aşağı olmamak üzere geçici ve ye sürekli olarak yasaklanır.
Zimmet	Görevi nedeniyle zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu para veya para yerine geçen evrak veya senetleri veya diğer malları kendisinin ya da başkasının zimmetine geçiren banka yönetim kurulu başkan ve üyeleri ile diğer mensupları, altı yıldan on iki yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacakları gibi bankanın uğradığı zararı tazmine mahkûm edilirler. Suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla islenmesi hâlinde faile on iki yıldan az olmamak üzere hapis ve yirmi bin güne kadar adli para cezası verilir; ancak, adli para cezasının miktarı bankanın uğradığı zararın üç katından az olamaz. Ayrıca meydana gelen zararın ödenmemesi hâlinde mahkemece re'sen ödettilmesine hükmolunur.

Kaynak: Yüksel Mermod (2008:511)

BÖLÜM 3: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÇALIŞANLARININ İŞ AHLAKI OLGUSU ÜZERİNE İSTANBUL'DA BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- Bankacılık sektörünü, en yakın tanıkları ile iş ahlakı bakımından incelemek.
- Banka çalışanlarının iş ahlakına yönelik algulamalarını ölçmek.
- Çalışanlar arasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, örgütlülük durumu ve banka çeşitliliği arasında iş ahlakı bakımından farklılıkları ölçmek.
- Sektördeki ahlaki eksikliklerin tespitini yapmak.
- Araştırmaya dayalı bulguları ortaya koymak.
- İş ahlakı ile ilgili sektöre yönelik bilincin gelişmesi ve iş ahlakının gerekliliğinin toplumsal ve bireysel bazda duyarlılığının gelişmesine katkı sağlamak.
- Yönetici çalışan arasındaki iş ahlakına konu olabilecek bulguları belirlemek.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırması sonucunda konumuzla uyumlu olan makalelerden, tez çalışmalarından, ilgili kitaplardan ve çalışan deneyimlerinden yararlanılarak araştırmamıza uygun anket soruları oluşturulmuştur. Örneklem seçiminde basit tesadüfî örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Basit tesadüfî örnekleme yöntemi ile ulaşılan deneklerin yardımıyla kartopu örnekleme sistemi kullanılarak, çalışmanın örneklem grubu oluşturulmuştur. Anketlerin 13 tanesi e-posta yolu ile modern metotta, 194 tanesi cevaplayıcının yönettiği geleneksel metotta ulaştırılmıştır. Anketler 16 ayrı bankada çalışanlar ile yapılmıştır.

Anket uygulamasından sonra ankete katılan örneklem grubundan alınan bilgiler doğrultusunda verilerin bilgisayara aktarılmasında ve değerlendirilmesinde uygun

programlardan biri olan SPSS (Statistical Package for Social Scientists – Sosyal Bilimciler İçin İstatistik Paketi) adlı anket programı kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma bankacılık sektörü çalışanları üzerinedir. Araştırmanın evreni İstanbul bölgesi olarak belirlenmiştir. Bankacılık sektörü çalışan sayısı ülke genelinde Aralık 2010 verilerine göre 191.180'dir. Araştırmamızın evreni olan İstanbul'a ait çalışan sayısı hakkında herhangi bir veri bulunmamaktadır. Bu açıdan örneklem sayısının yeterli miktarda olmasına dikkat edilmiştir. Anketler 250 tane basılmış, 34 tanesinde geri dönüş olmamıştır 9 tanesinde de eksik bilgiler bulunduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Bu çalışma için örneklem sayısı 207'dir.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırma, İstanbul Bölgesi'nde bir alan araştırmasıdır. Bankacılık sektörü çalışanları üzerinde bilgi toplama vasıta ve teknikleri olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Anket uygulamaları Şubat 2011 ile Mayıs 2011 arasını kapsamaktadır. Bu tarihler arasında deneklere ulaşılmış ve 48 sorudan oluşan anket, uygulanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. 1-35 arası sorular iş ahlakının mevcudiyetine ait sorulardır. 36-43 arası sorular, çalışanların kişisel bilgilerine, 44-48 arası sorular çalışanların iş ahlakını algılamalarına yönelik sorulardır. Anket soruları, 5'li Likert ölçeği baz alınarak hazırlanmış, katılımcıların bu yönde iş ahlakına ilişkin tutumlarının ölçülmesi amaçlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya yönelik hipotezler şu şekildedir;

1. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından bay ve bayanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.
2. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.
3. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından sendikaya üyeliği olan ve sendikaya üyeliği olmayan çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

4. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından eğitim düzeyi ile ilgili anlamlı farklılıklar vardır.
5. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından idari pozisyon ve çalışanlar arasında anlamlı farklılık vardır.
6. Cinsiyet ve yaş ayrımcılığına uğrama noktasında mevduat ve katılım bankaları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
7. Yükselmeler ve atamalarda ayrımcılığa uğrama bakımından mevduat ve katılım bankaları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
8. Çalışanların benimsedikleri siyasi düşünce, dil, din, fikir ve siyasal tercihlere yapılan ayrımcılık bakımından katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında anlamlı farklılık vardır.
9. İş ahlakına uygun olmayan durumlarla karşılaşma bakımından çalışan bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.
10. İş ahlakına uygun olmayan davranışların, çalışan pozisyonunun yükselmesinde etkinliği bakımından bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

3.6. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde araştırmanın sonucu olarak ortaya çıkan katılımcılara ait demografik bulgular, iş ahlakına yönelik katılımcıların çeşitli algılamaları, çalışanların gözlemleri ile kurumlara ait iş ahlakı uygulamaları ve tutumları incelenecektir.

3.6.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmaya katılan 207 deneğin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, örgütlülük, banka çeşidi, çalışma süresi, doğum yeri ve statüleri incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların 70'i katılım bankalarında 137'si ise mevduat bankalarında çalışmaktadır. Sektör içindeki katılım bankaları çalışanları oranı bu çalışmadaki orandan daha düşük seviyededir. Burada oranın %33,8 olmasının nedeni katılım bankaları çalışanlarının anket uygulamalarına daha yakın davranışlarıdır.

Tablo 6. Banka Çeşidi

	Frekans	Oran
Mevduat bankası	137	66,2
Katılım bankası	70	33,8
Toplam	207	100,0

Katılımcıların cinsiyetlerine bakıldığında %51,7 oranında erkek çalışanın bulunduğu %48,3 oranında kadın çalışanın bulunduğu görülmektedir. Bankalar birliğinin verilerine göre 2010 yılı itibarı ile kadın çalışanı sektörde %50'dir. Çalışmada çıkan %48,3'lük oran da bu orana yakınlığı bakımından, katılımcıların evrene yakın bir oranda olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetleri

	Frekans	Oran
Bay	107	51,7
Bayan	100	48,3
Toplam	207	100,0

Tablo 8. Katılımcıların Yaş Durumu

	Frekans	Oran
18-25	33	15,9
26-34	140	67,6
35-44	31	15,0
45+	3	1,4
Toplam	207	100,0

Bankacılık sektörü çalışanlar bakımından genç bir sektördür. Genç işsizliği önleme adına bankalar öncülük etmektedirler. Çalışanlarının genç kesimden olması bankalara dinamizm getirmektedir. Çalışmada da görüldüğü üzere banka çalışanlarının %67,6'sı 26-34 yaş aralığında bulunmaktadır. 18-25 yaş arası çalışan oranı ise %15,9'dur. Orta yaş grubunda olabileceğini belirttiğimiz 35-44 yaş arası çalışanların oranı %15'tir. Orta yaş ve üstü çalışan oranı ise sadece %1,4'tür. Genç çalışan grubuna sokabileceğimiz 25-35 yaş arası çalışanların oranına bakıldığında ise %83,5'tir. Bu da çalışanların büyük bir çoğunluğunu sektörde gençlerin oluşturduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Çalışma Süreleri

	Frekans	Oran
1-2	48	23,2
3-4	75	36,2
5-9	57	27,5
10+	27	13,0
Toplam	207	100,0

Uygulamaya katılan katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde büyük çoğunluğu 3-4 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu gözükmektedir. 3-4 yıl arasında çalışanların oranı %36,2'dir. Bundan sonraki büyük çoğunluk ise %27,5 ile 5-9 yıl arası çalışanların oranıdır. Bundan sonraki oranlar sırası ile %23,2 ile 1-2 yıl çalışanlar, %13 ile 10 ve daha fazla çalışanlardır. Çalışma sürelerine bakıldığında, çalışma yaşı ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Çalışanlarının gençlerden oluştuğu sektörde çalışma sürelerinin de çoğunlukla 5 yıldan az olması olağan karşılanılan bir durumdur.

Tablo 10. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri

	Frekans	Oran
Lise	4	2
Önlisans	36	17,4
Lisans	140	67,6
Yüksek lisans	27	13,0
Toplam	207	100,0

Katılımcıların eğitim düzeyleri, oranları bakımından büyükten küçüğe doğru sırası ile lisans, önlisans, yüksek lisans ve lise şeklindedir. Lisans oranı %67,6, önlisans oranı %17,4, yüksek lisans oranı %13 ve lise oranı %2'dir. Ülke geneline bakıldığında lisans eğitimi almış çalışan oranı %72, önlisans oranı %21'dir. Yüksek lisans oranı ise %6'dır. Çalışmadaki lisans ve önlisans oranlarının ülke geneline göre daha çok olduğu söylenebilir. Bu çalışmada yüksek lisans oranı ülke geneli oranından daha fazla çıkmıştır.

Tablo 11. Katılımcıların Doğum Yerleri

	Frekans	Oran
Marmara bölgesi	130	62,8
Ege bölgesi	9	4,3
Akdeniz bölgesi	5	2,4
Doğu Anadolu bölgesi	18	8,7
Güney Doğu Anadolu bölgesi	2	1,0
İç Anadolu bölgesi	16	7,7
Karadeniz bölgesi	27	13,0
Toplam	207	100,0

Katılımcıların doğum yerlerine bakıldığında büyük bir oranın Marmara Bölgesi'nde olduğu gözlenmektedir. %62,8 oranı ile Marmara Bölgesi'ni %13 oranı ile Karadeniz Bölgesi izlemektedir. Karadeniz Bölgesi'ni sırasıyla %8,7 oranı ile Doğu Anadolu Bölgesi, %7,7 oranı ile de İç Anadolu Bölgesi izlemektedir. Buradan çıkartılan sonuca göre sektörde emek seyyaliyeti görülmemektedir. Çalışanlar, daha çok kendi doğduğu bölgede iş bulmakta ve iş bulmak için başka bölgelere gitmemektedirler.

Tablo 12. Katılımcıların Statüleri

	Frekans	Oran
İdari pozisyon	21	10,1
Çalışan	186	89,9
Toplam	207	100,0

Katılımcıların çalıştığı pozisyona bakıldığında %89,9'u çalışan statüsünde %10,1'i ise idareci konumundadır.

Sektörde sendikalı çalışan sayısı net bir şekilde bilinmemektedir. Fakat sendikalı oranının az olduğu bilinmektedir. Sendikaların örgütlendiği bankalar Türkiye İş Bankası ve Vakıflar Bankası'dır.

Tablo 13. Katılımcıların Örgütlülüğü

	Frekans	Oran
Sendikaya üyeliğim var	18	8,7
Sendikaya üyeliğim yok	189	91,3
Toplam	207	100,0

Sektördeki sendikalı çalışan sayılarının az olmasının nedenlerini, çalışanların beyaz yakalı çalışan ve bilinçli olması gösterilebilir. Katılımcıların örgütlülüğü bakımından oranlarına bakıldığında %8,7 oranı ile çalışanlar sendikaya üyelik sahibi, %91,3 ile de sendika üyeliği bulunmayanlardır. Katılımcılardan sendikaya üye olanların oranının düşük olmasının nedenini genel olarak sektördeki sendikalı çalışanların az olması olarak dile getirebiliriz. Fakat burada sendikalı iş yerlerinin ve sendikalı çalışanların anket uygulamalarına hoş bakmadığı ve uygulamaların yapılması taraftarı olmadığı da dile getirilebilir. Ayrıca sendikalı iş yerlerindeki yetkililerin genel müdürlük aracılığı ile anketlerin uygulanmasında yardımcı olacaklarını belirtmişlerdir. Genel müdürlükler ile

irtibata geçilmek istenmiş fakat bir sonuç alınamamıştır. Tüm bu nedenlerden dolayı da katılımcılar arasındaki sendikalı çalışan oranı düşük olmuştur.

3.6.2. Katılımcıların İş Ahlakına Yönelik Çeşitli Bulguları

Katılımcıların iş ahlakına yönelik algılamalarını ölçmek için anketin 44-48 soruları aralığında çeşitli sorular sorulmuştur. Bu sorular neticesinde çalışanların, iş ahlakının kaynağı, iş ahlakının kurumsallaşması için görevin kime düştüğü, işyeri seçimlerindeki öncelikleri, iş ahlakına aykırı davranışların nedenleri ve müşteri olarak çalıştıkları kurumlara iş ahlakı ve sosyal sorumluluk bakımından nasıl bir değer verecekleri ölçülmeye çalışılmış ve sonucunda aşağıdaki bulgular ortaya çıkmıştır.

İlk olarak katılımcılara iş ahlakının Türkiye’de yerleşmesi ve kurumsallaşması için kime görev düştüğü sorulmuştur.

Tablo 14. İş Ahlakının Kurumsallaşması

İş Ahlakının Kurumsallaşması	Frekans	Oran
Devlet	33	15,9
Yöneticiler	25	12,1
Sivil Toplum	3	1,4
Birey	132	63,8
Şirketler	12	5,8
Uluslararası Kuruluşlar	2	1,0
Toplam	207	100,0

Alınan sonuçlar neticesinde katılımcıların %63,8’i iş ahlakının Türkiye’de yerleşmesi ve kurumsallaşmasını bireyin gerçekleştireceği kanaatine varmıştır. Katılımcılar arasında birey cevabından sonra en çok %15,9 ile devlet cevabı verilmiştir. Bunu sırasıyla %12,1 ile yöneticiler, %5,8 ile de şirketler takip etmiştir. Cevap aralığında en az tercih edilen %1 ile uluslararası kuruluşlar olmuştur. İş ahlakının yerleşmesi ve kurumsallaşması adına insana düşen görev burada da bir kere daha öne çıkmıştır.

Yöneticileri de kattığımızda iş ahlakının kurumsallaşmasında en büyük görev fertlere düşmektedir.

Tablo 15. İş yeri Seçiminde Öncelik

	Frekans	Oran
Maddi Olanakların İyi Olması	58	28,0
Türkiye’de Tanınmış Bir Firma Olması	21	10,1
Adil Davranan ve Güvenilir Bir Firma Olması	128	61,8
Toplam	207	100,0

Katılımcılara iş yeri seçimindeki önceliklerinin ne olduğu hakkında bir soru sorduğumuzda, katılımcıların %61,8’i adil davranan ve güvenilir bir firma olması yönünde cevap vermişlerdir. Bunu %28 ile maddi olanakların iyi olması ve %10,1 ile tanınmış bir firma olması izlemektedir. Buradan çıkarabileceğimiz sonuca göre çalışanlar adil davranan ve güvenilir olan firmaları tercih etmekte ya da bu tür firmalarla çalışmaya özen göstermektedirler.

Çalışma sonrası çıkartılan bir diğer sonuç da iş ahlakına aykırı davranışların nedenleri hakkındadır.

Tablo 16. İş Ahlakına Aykırı Davranışların Nedeni

	Frekans	Oran
Amirlerin, üstlerin davranışlarına ve kurallara tepki	15	7,2
Aynı düzeyde çalışan diğer insanlara ayak uydurmak zorunda kalmak	11	5,3
İş kolunun ahlak yapısı bozuktur	14	6,8
Ekonomik zorluklar ve geçim sıkıntısı nedeni ile	35	16,9
Toplumun ahlak yapısı bozuktur	28	13,5
Kişisel çıkar ve maddi beklentiler nedeni ile	104	50,2
Toplam	207	100,0

Katılımcılara iş ahlakına aykırı davranışların nedeni ne olabilir şeklindeki sorumuza, katılımcıların %50,2'si kişisel çıkar ve maddi beklentiler nedeni ile %16,9'u ekonomik zorluklar ve geçim sıkıntısı ile cevaplarını vermişlerdir. Bunları sırası ile %13,5 oranı ile toplumun ahlak yapısı bozuktur, %7,2 oranı ile amirlerin ve üstlerin davranışlarına ve kurallara tepki nedeni ile %6,8 oranı ile iş kolunun yapısı bozuktur, %5,3 oranı ile aynı düzeyde çalışan diğer insanlara ayak uydurmak zorunda kalmak şeklinde cevap vermişlerdir.

İş ahlakına aykırı davranışların nedeni ne olabilir sorusu ile Türkiye'de iş ahlakının yerleşmesi ve kurumsallaşması için ilk önce kime görev düşüyor sorusunun karşılaştırmalı analizi yapıldığında, ilk soruya kişisel çıkar ve maddi beklentiler nedeni ile cevabını veren kişilerin çoğunluğunun ikinci sorudaki birey cevabını verdiğini görmekteyiz. İkinci soruda birey cevabını veren kişilerin 67'si kişisel çıkar ve maddi beklentiler nedeni ile cevabını vermişlerdir.

Tablo 17. İş Ahlakına Aykırı Davranışların Nedeni ve İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Öncelikli Görevli Sorularının Karşılaştırılması

İş Ahlakına Aykırı Davranışların Nedeni ve İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Öncelikli Görevli Sorularının Karşılaştırılması		Türkiye’de iş ahlakının yerleşmesi ve kurumsallaşması için ilk önce kime görev düşüyor?						Toplam
		Devlet	Yöneticiler	Sivil Toplum	Birey	Şirketler	Uluslararası Kuruluşlar	
İş ahlakına aykırı davranışın nedeni ne olabilir?	Amirlerin, üstlerin davranışlarına ve kurallara tepki	1	4	1	9	0	0	15
	Aynı düzeyde çalışan diğer insanlara ayak uydurmak zorunda kalmak	1	5	0	5	0	0	11
	İş kolunun ahlak yapısı bozuktur	3	1	0	7	2	1	14
	Ekonomik zorluklar ve geçim sıkıntısı nedeni ile	5	3	1	20	6	0	35
	Toplumun ahlak yapısı bozuktur	2	2	0	24	0	0	28
	Kişisel çıkar ve maddi beklentiler nedeni ile	21	10	1	67	4	1	104
Toplam		33	25	3	132	12	2	207

Tablo 18. İş Ahlakının Kaynağı

İş Ahlakının Kaynağı	Frekans	Oran
Patron	29	14,0
Yönetmelikler (Kanun)	57	27,5
Din	34	16,4
Sosyal Çevre	72	34,8
Müşteriyi Kaybetme Korkusu	15	7,2
Toplam	207	100,0

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru da iş ahlakının kaynağı nedir sorusudur. Katılımcılar bu soruya sırası ile %34,8 oranında sosyal çevre, %27,5 oranında yönetmelikler (kanun), %16,4 oranında din, %14,0 oranında patron ve %7,2 oranında müşteriyi kaybetme korkusu olarak cevap vermişlerdir.

Tablo 19. Çalışanların Banka Değerlendirme Notu

Banka Değerlendirme Notu	Frekans	Oran
1	5	2,4
3	2	1,0
5	19	9,2
6	23	11,1
7	36	17,4
8	59	28,5
9	22	10,6
10	41	19,8
Toplam	207	100,0

Katılımcılara bir müşteri olarak çalıştığınız bankaya iş ahlakı ve sosyal sorumluluğa uygunluğu bakımından değerlendirme notu olarak kaç verirsiniz diye sorduğumuzda bu oran %28,5 ile 8, %19,8 ile 10, %17,4 ile 7 şeklindedir. En az orana ise %1 ile 3 şikkı sahiptir. Onu %2,4 ile 1 şikkı takip etmiştir. Çalışanların bankaya müşteri olarak verdikleri cevap ortalaması ise 7,61'dir. Bu oran ortalamanın üstündedir ve müşteri olarak çalıştıkları bankaları iyi bulmaktadırlar.

3.6.3. Çalışanlar İle İlgili İş Ahlakı Bulguları

Çalışanların iş ahlakına yönelik davranışlarının ölçülmesi adına anket soruları hazırlanmıştır. Bunun sonucunda bazı bulgular oluşmuştur. Bu bulgular aşağıda çalışan grupları arasında farklılıklar göz önüne alınarak incelenmiştir.

Tablo 20. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	86	41,5
Katılmıyorum	32	15,5
Kararsızım	24	11,6
Katılıyorum	38	18,4
Kesinlikle katılıyorum	27	13,0
Toplam	207	100,0

Katılımcılara geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı bazen yasal olmayan yollara başvurma konusunda görüşlerini sordüğümüzda, katılımcıların büyük çoğunluğu kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oran %41,5'tir. Kesinlikle katılıyorum cevabını veren katılımcıların oranı ise %13'tür. Bu soru karşısında katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı %57'dir.

Tablo 21. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.	Kesinlikle katılmıyorum		53	33	86	
		%	38,7%	47,1%	41,5%	
	Katılmıyorum		22	10	32	
		%	16,1%	14,3%	15,5%	
	Kararsızım		16	8	24	
		%	11,7%	11,4%	11,6%	
	Katılıyorum		23	15	38	
		%	16,8%	21,4%	18,4%	
	Kesinlikle katılıyorum		23	4	27	
		%	16,8%	5,7%	13,0%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Yukarıdaki soruya kesinlikle katılmıyorum cevabı veren katılımcılar arasında katılım bankası çalışanlarının oranı mevduat bankası çalışanlarına göre daha fazladır. Katılım bankası çalışanlarının %47,1'i kesinlikle katılmıyorum cevabını verirken, mevduat bankası çalışanlarında bu oran %38,7'dir.

Tablo 22. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1 İle Cinsiyet Karşılaştırması

			Bay	Bayan	Toplam	
Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.	Kesinlikle katılmıyorum		40	46	86	
		%	37,4%	46,0%	41,5%	
	Katılmıyorum		17	15	32	
		%	15,9%	15,0%	15,5%	
	Kararsızım		11	13	24	
		%	10,3%	13,0%	11,6%	
	Katılıyorum		27	11	38	
		%	25,2%	11,0%	18,4%	
	Kesinlikle katılıyorum		12	15	27	
		%	11,2%	15,0%	13,0%	
	Toplam			107	100	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı bazen yasal olmayan yollara başvurma konusunda görüşlerini sorduğumuzda, katılımcılardan bayan olanlardan kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı %46'dır. Baylarda bu oran %37,4'tür. Dikkat çekilmesi gereken bir oran burada bayların katılıyorum cevabı oranıdır. Bu oran %25,2'dir ve kesinlikle katılmıyorum cevabından sonraki büyük çoğunluktur.

Tablo 23. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 1 İle Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.	Kesinlikle katılmıyorum		9	77	86	
			50,0%	40,7%	41,5%	
	Katılmıyorum		6	26	32	
		%	33,3%	13,8%	15,5%	
	Kararsızım		2	22	24	
		%	11,1%	11,6%	11,6%	
	Katılıyorum		0	38	38	
		%	0%	20,1%	18,4%	
	Kesinlikle katılıyorum		1	26	27	
		%	5,6%	13,8%	13,0%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında örgütlülük bakımından bu soruya ilişkin bir karşılaştırma yapıldığında kesinlikle katılmıyorum cevabını, sendikalı olanların %50'si, sendikalı olmayanların ise %40,7'si tercih etmişlerdir.

Katılımcılara sorduğumuz bir diğer soru ise, çalışanların arkadaşlarını korumak için yöneticilerine yalan söyleyip söylemeyeceği hakkındadır.

Tablo 24. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	56	27,1
Katılmıyorum	30	14,5
Kararsızım	29	14,0
Katılıyorum	65	31,4
Kesinlikle katılmıyorum	27	13,0
Toplam	207	100,0

Katılımcıların büyük çoğunluğu sorduğumuz soruya karşılık katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oran %31,4'tür. Bu oranı sırasıyla %27,1 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı, %14,5 oranı ile katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Burada kesinlikle katılmıyorum ile katılıyorum cevaplarının yakın olmaları, bu soru hakkında katılımcılar arasında bir ayrışma olduğunu göstermektedir.

Tablo 25. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2 İle Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.	Kesinlikle katılmıyorum		42	14	56	
		%	30,7%	20,0%	27,1%	
	Katılmıyorum		18	12	30	
		%	13,1%	17,1%	14,5%	
	Kararsızım		17	12	29	
		%	12,4%	17,1%	14,0%	
	Katılıyorum		38	27	65	
		%	27,7%	38,6%	31,4%	
	Kesinlikle katılıyorum		22	5	27	
		%	16,1%	7,1%	13,0%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Bu soruya katılımcılar arasında mevduat bankası çalışanları arasında en fazla oran %30,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Bu oranı takiben %27,7 oranı ile katılıyorum cevabıdır. Katılım bankası çalışanları ise bu soruya %38,6 oranı ile katılıyorum cevabını vermişlerdir. Sırası ile bu oranı %20 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir.

Tablo 26. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2 İle Cinsiyet Karşılaştırması

			Bay	Bayan	Toplam	
Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.	Kesinlikle katılmıyorum		22	34	56	
		%	20,6%	34,0%	27,1%	
	Katılmıyorum		18	12	30	
		%	16,8%	12,0%	14,5%	
	Kararsızım		13	16	29	
		%	12,1%	16,0%	14,0%	
	Katılıyorum		40	25	65	
		%	37,4%	25,0%	31,4%	
	Kesinlikle katılıyorum		14	13	27	
		%	13,1%	13,0%	13,0%	
	Toplam			107	100	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Bayan katılımcıların verdikleri cevaplar arasında en büyük oranı %34 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı almıştır. Baylarda ise en fazla tercih edilen cevap %37,4 ile katılıyorum cevabıdır. Bayanlar ile baylar arasında bu soru hakkında belli oranlarda farklılıklar olduğu gözlenebilmektedir.

Tablo 27. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 2 İle Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.	Kesinlikle katılmıyorum		11	45	56	
		%	61,1%	23,8%	27,1%	
	Katılmıyorum		1	29	30	
		%	5,6%	15,3%	14,5%	
	Kararsızım		3	26	29	
		%	16,7%	13,8%	14,0%	
	Katılıyorum		3	62	65	
		%	16,7%	32,8%	31,4%	
	Kesinlikle katılmıyorum		0	27	27	
		%	0%	14,3%	13,0%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılardan sendikalı olanlar ile olmayanlar arasında bu soruya yönelik bir karşılaştırma yaptığımızda ise, sendikaya üyeliği olanların %61,1'i kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oran tüm karşılaştırmalar arasında bu soru için en büyük orandır. Sendikaya üyeliği olmayanların en fazla verdiği cevap ise %32,8 oranı ile katılıyorum cevabıdır.

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer soru, işletme içi bilgilerin dışarıya sızdırılması konusu hakkındadır. Katılımcıların bu soruya verdiği cevap kümülatif olarak aşağıdadır.

Tablo 28. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	3	1,4
Katılmıyorum	5	2,4
Kararsızım	5	2,4
Katılıyorum	23	11,1
Kesinlikle katılıyorum	171	82,6
Toplam	207	100,0

Katılımcılara “işletme içi bilgilerin dışarı sızdırılması amacı ne olursa olsun kabul edilemez bir davranıştır” şeklinde bir önerme verdiğimizde katılımcılar buna %82,6 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevap oranlarını topladığımızda ise %93,7 etmektedir ki bu da katılımcıların hemen hemen hepsinin aynı görüşte olduğunu göstermektedir.

Tablo 29. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
İşletme içi bilgilerin dışarı sızdırılması amacı ne olursa olsun kabul edilemez bir davranıştır.	Kesinlikle katılmıyorum		2	1	3	
		%	1,5%	1,4%	1,4%	
	Katılmıyorum		1	4	5	
		%	,7%	5,7%	2,4%	
	Kararsızım		2	3	5	
		%	1,5%	4,3%	2,4%	
	Katılıyorum		16	7	23	
		%	11,7%	10,0%	11,1%	
	Kesinlikle katılıyorum		116	55	171	
		%	84,7%	78,6%	82,6%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yönelttiğimiz bu öneri karşısında kesinlikle katılıyorum cevabına mevduat bankası çalışanları %84,7 oranı ile katılım bankası çalışanları ise %78,6 oranı ile karşılık vermişlerdir. Katılıyorum cevabının oranları ise mevduat bankası çalışanları için %11,7, katılım bankası çalışanları için %10'dur.

Tablo 30. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3 ile Cinsiyet Karşılaştırması

			Bay	Bayan	Toplam
İşletme içi bilgilerin dışarı sızdırılması amacı ne olursa olsun kabul edilemez bir davranıştır.	Kesinlikle katılmıyorum		0	3	3
		%	0%	3,0%	1,4%
	Katılmıyorum		2	3	5
		%	1,9%	3,0%	2,4%
	Kararsızım		3	2	5
		%	2,8%	2,0%	2,4%
	Katılıyorum		18	5	23
		%	16,8%	5,0%	11,1%
	Kesinlikle katılıyorum		84	87	171
		%	78,5%	87,0%	82,6%
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılardan bayan olanlar bu önermeye %87 oranında kesinlikle katılıyorum cevabını, baylar ise %78,5 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Baylar içinde katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranı ise %95,3'tür. Bu oran bayanlarda %92'dir.

Tablo 31. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 3 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
İşletme içi bilgilerin dışarı sızdırılması amacı ne olursa olsun kabul edilemez bir davranıştır.	Kesinlikle katılmıyorum		0	3	3	
		%	0%	1,6%	1,4%	
	Katılmıyorum		0	5	5	
		%	0%	2,6%	2,4%	
	Kararsızım		0	5	5	
		%	0%	2,6%	2,4%	
	Katılıyorum		4	19	23	
		%	22,2%	10,1%	11,1%	
	Kesinlikle katılıyorum		14	157	171	
		%	77,8%	83,1%	82,6%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılardan sendikalı olanlar arasında bu önermeye %77,8 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabı verilirken, sendikaya üyeliği olmayanlar arasında bu oran %83,1'dir. Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevapları toplamı ise sendikaya üyeliği olanlarda %100 iken sendikaya üyeliği olmayanlarda %93,2'dir.

Tablo 32. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4

	Frekans	Oran
Kesinlikle Katılmıyorum	126	60,9
Katılmıyorum	22	10,6
Kararsızım	19	9,2
Katılıyorum	20	9,7
Kesinlikle katılıyorum	20	9,7
Toplam	207	100,0

Katılımcılara “çalıştığım şirket yoğun rekabetle mücadele ediyorsa, etik olmayan davranışlarda bulunmak normaldir” şeklinde bir önerme verdiğimizde, katılımcılar buna karşın % 60,9 oranı ile kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu oranı %10,6 oranı ile katılmıyorum ve %9,7 oranı ile katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevapları takip etmişlerdir.

Tablo 33. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Çalıştığım şirket yoğun rekabetle mücadele ediyorsa, etik olmayan davranışlarda bulunmak normaldir.	Kesinlikle katılmıyorum		88	38	126	
		%	64,2%	54,3%	60,9%	
	Katılmıyorum		13	9	22	
		%	9,5%	12,9%	10,6%	
	Kararsızım		14	5	19	
		%	10,2%	7,1%	9,2%	
	Katılıyorum		6	14	20	
		%	4,4%	20,0%	9,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		16	4	20	
		%	11,7%	5,7%	9,7%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında sunduğumuz önermeye karşılık kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin mevduat bankası çalışanları oranı %64,2 iken katılım bankası çalışanları oranı %54,3'tür. Mevduat bankası çalışanları arasında sırası ile %11,7 oranında kesinlikle katılıyorum, %10,2 oranında kararsızım cevapları verilmiştir. Katılım bankası çalışanları arasında ise %20 oranı ile katılıyorum, %12,9 oranı ile katılmıyorum cevapları verilmiştir.

Tablo 34. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4 ile Cinsiyet Karşılaştırması

			Bay	Bayan	Toplam	
Çalıştığım şirket yoğun rekabetle mücadele ediyorsa, etik olmayan davranışlarda bulunmak normaldir.	Kesinlikle katılmıyorum		59	67	126	
		%	55,1%	67,0%	60,9%	
	Katılmıyorum		13	9	22	
		%	12,1%	9,0%	10,6%	
	Kararsızım		12	7	19	
		%	11,2%	7,0%	9,2%	
	Katılıyorum		13	7	20	
		%	12,1%	7,0%	9,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		10	10	20	
		%	9,3%	10,0%	9,7%	
	Toplam			107	100	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların cinsiyetleri üzerinden bir karşılaştırma yapıldığında bayanlar arasında %67 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabı verilmiştir. Bu oranı sırası ile %10 ile kesinlikle katılıyorum ve %9 oranı ile katılmıyorum cevapları izlemiştir. Baylardaki durumda buna benzer niteliktedir. Baylar arasında büyük çoğunluk kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oran %55,1'dir. Bu oranı sırası ile %12,1 oranı ile katılmıyorum ve katılıyorum şıkları izlemektedir.

Tablo 35. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 4 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Çalıştığım şirket yoğun rekabetle mücadele ediyorsa, etik olmayan davranışlarda bulunmak normaldir.	Kesinlikle katılmıyorum		14	112	126	
		%	77,8%	59,3%	60,9%	
	Katılmıyorum		1	21	22	
		%	5,6%	11,1%	10,6%	
	Kararsızım		2	17	19	
		%	11,1%	9,0%	9,2%	
	Katılıyorum		1	19	20	
		%	5,6%	10,1%	9,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		0	20	20	
		%	,0%	10,6%	9,7%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında sendikaya üyeliği bulunanlar %77,8 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oranı sırası ile %11,1 kararsızım, %5,6 oranı ile katılmıyorum ve katılıyorum şıkları takip etmiştir. Sendikaya üyeliği bulunmayanlar arasında ise büyük çoğunluk %59,3 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bunu %11,1 oranı ile katılmıyorum ve %10,6 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevapları izlemiştir.

Tablo 36. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	138	66,7
Katılmıyorum	22	10,6
Kararsızım	21	10,1
Katılıyorum	18	8,7
Kesinlikle katılıyorum	8	3,9
Toplam	207	100,0

Katılımcılara bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir önermesini sunduğumuzda, katılımcıların %66,7 si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oranı %10,6 oranı ile katılmıyorum ve %10,1 oranı ile kararsızım şıkları takip etmektedir.

Tablo 37. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir.	Kesinlikle katılmıyorum		94	44	138	
		%	68,6%	62,9%	66,7%	
	Katılmıyorum		11	11	22	
		%	8,0%	15,7%	10,6%	
	Kararsızım		16	5	21	
		%	11,7%	7,1%	10,1%	
	Katılıyorum		10	8	18	
		%	7,3%	11,4%	8,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		6	2	8	
		%	4,4%	2,9%	3,9%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Bankalararası karşılaştırma yapıldığında mevduat bankası çalışanları arasında kesinlikle katılmıyorum cevabı %68,6 oranı ile ilk sırada yer alırken bu oranı sırası ile %11,7 oranında kararsızım, %8 oranında katılmıyorum, %7,3 oranında katılıyorum ve %4,4 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevapları takip etmektedir. Katılım bankaları çalışanları arasında ise, %62,9 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı ilk sırada yer almaktadır. Bunu %15,7 oranı ile katılmıyorum cevabı takip ederken, kesinlikle katılıyorum cevabı %2,9 oranı ile son sırada yer almaktadır.

Tablo 38. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5 ile Cinsiyet Karşılaştırması

		Bay	Bayan	Toplam	
Bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir.	Kesinlikle katılmıyorum	61	77	138	
		% 57,0%	77,0%	66,7%	
	Katılmıyorum	17	5	22	
		% 15,9%	5,0%	10,6%	
	Kararsızım	13	8	21	
		% 12,1%	8,0%	10,1%	
	Katılıyorum	11	7	18	
		% 10,3%	7,0%	8,7%	
	Kesinlikle katılıyorum	5	3	8	
		% 4,7%	3,0%	3,9%	
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların cinsiyetleri arasındaki farklılıklar incelendiğinde ise, bayanların %77'si kesinlikle katılmıyorum cevabı vermiştir. Buna karşılık baylarda bu oran %57'dir. Katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarının toplamlarına bakıldığında ise bayanlarda bu oran %82 iken baylarda %72,9 oranındadır.

Tablo 39. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 5 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyelikim var	Sendikaya üyelikim yok	Toplam	
Bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir.	Kesinlikle katılmıyorum		18	120	138	
		%	100,0%	63,5%	66,7%	
	Katılmıyorum		0	22	22	
		%	0%	11,6%	10,6%	
	Kararsızım		0	21	21	
		%	0%	11,1%	10,1%	
	Katılıyorum		0	18	18	
		%	0%	9,5%	8,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		0	8	8	
		%	0%	4,2%	3,9%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında yönelttiğimiz bu önermeye sendikalı olan ve olmayan çalışanlar arasında karşılaştırma yapıldığında, sendikaya üye olan katılımcılarda kesinlikle katılmıyorum cevabının oranı %100'dür. Sendikaya üyesi olmayan katılımcılarda ise %63,5 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı ilk sıradadır. Bunu sırası ile %11,6 oranında katılmıyorum, %11,1 oranında kararsızım, %9,5 oranında katılıyorum ve %4,2 oranında kesinlikle katılıyorum cevabı takip etmektedir.

Tablo 40. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	54	26,1
Katılmıyorum	18	8,7
Kararsızım	34	16,4
Katılıyorum	75	36,2
Kesinlikle katılıyorum	26	12,6
Toplam	207	100,0

Katılımcılara bir işi yaparken tanıdık müşterilere karşı kolaylıklar sağlanması noktasında bir soru yönelttiğimizde, katılımcıların büyük çoğunluğu tanıdık müşterilere karşı bir kolaylık yapıldığını beyan etmiştir. Bir işi yaparken tanıdık müşterilere ekstra kolaylıklar sağlanmasını önermemize, katılımcılar, %36,2 oranı ile katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu cevabı, %26,1 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı izlerken, onu da %16,4 oranı ile kararsızım cevabı izlemektedir. Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarını topladığımızda oran %48,8 gibi yüksek bir oran ortaya çıkmaktadır. Bu da katılımcıların yarısına yakınının tanıdık müşterilere ekstra kolaylıklar sağladığını göstermektedir. Öte yandan kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevapları oranlarını topladığımızda ise %34,8 oranı karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 41. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

		Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Bir işi yaparken tanıdık müşterilere ekstra kolaylık sağlıyorum.	Kesinlikle katılmıyorum		35	19	54
		%	25,5%	27,1%	26,1%
	Katılmıyorum		16	2	18
		%	11,7%	2,9%	8,7%
	Kararsızım		20	14	34
		%	14,6%	20,0%	16,4%
	Katılıyorum		47	28	75
		%	34,3%	40,0%	36,2%
	Kesinlikle katılıyorum		19	7	26
		%	13,9%	10,0%	12,6%
	Toplam		137	70	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Yukarıdaki önermemize karşılık, katılımcılardan mevduat bankasında çalışıyor olanlar %34,3 oranında katılıyorum cevabını verirken bu oranı sırası ile %25,5 oranı ile kesinlikle katılmıyorum, %14,6 oranı ile kararsızım, %13,9 oranı ile kesinlikle katılıyorum ve %11,7 oranı ile katılmıyorum cevapları izlemektedir. Katılım bankalarında çalışan katılımcılara bakıldığında ise en yüksek oran %40 oranı ile katılıyorum cevabıdır. Katılım bankası çalışanları arasında kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum cevaplarını verenlerin oranı %50'dir. Yani katılım bankası çalışanlarının yarısı tanıdık müşterilere ekstra kolaylıklar sağlamaktadır. Bu oran mevduat bankası çalışanları arasında %48,2'dir.

Tablo 42. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6 ile Cinsiyet Karşılaştırması

		Bay	Bayan	Toplam	
Bir işi yaparken tanıdık müşterilere ekstra kolaylık sağlıyorum.	Kesinlikle katılmıyorum	28	26	54	
		% 26,2%	26,0%	26,1%	
	Katılmıyorum	5	13	18	
		% 4,7%	13,0%	8,7%	
	Kararsızım	11	23	34	
		% 10,3%	23,0%	16,4%	
	Katılıyorum	45	30	75	
		% 42,1%	30,0%	36,2%	
	Kesinlikle katılıyorum	18	8	26	
		% 16,8%	8,0%	12,6%	
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında sunduğumuz önermeye karşılık cinsiyet bakımından farklılıklara baktığımızda, bayanlar arasında %30 oranı ile katılıyorum cevabı ilk sıradayken baylarda da ilk sırada %42,1 oranı ile katılıyorum cevabı bulunmaktadır. Baylarda kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum oranları toplamı %58,9'dur. Yani bayların %60'ına yakını tanıdık bir müşteriye ekstra kolaylıklar sağlamaktadır. Bayanlarda bu oran %38'dir. Bayanların bu konuda baylardan daha dikkatli oldukları söylenebilmektedir.

Tablo 43. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 6 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Bir işi yaparken tanıdık müşterilere ekstra kolaylık sağlıyorum.	Kesinlikle katılmıyorum		4	50	54	
		%	22,2%	26,5%	26,1%	
	Katılmıyorum		4	14	18	
		%	22,2%	7,4%	8,7%	
	Kararsızım		1	33	34	
		%	5,6%	17,5%	16,4%	
	Katılıyorum		6	69	75	
		%	33,3%	36,5%	36,2%	
	Kesinlikle katılıyorum		3	23	26	
		%	16,7%	12,2%	12,6%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında örgütlülük bakımından farklılıklara bakıldığında, yaptığımız önermeye karşılık, sendikalı olanların %33,3'ü katılıyorum, %22,2'si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevaplarını, %16,7'si kesinlikle katılıyorum, %5,6'sı kararsızım cevaplarını vermişlerdir. Sendikaya üyeliği olmayan katılımcılarımız arasında ise, %36,5 oranı ile katılıyorum cevabı ilk sıradadır. Bunu %26,5 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı izlemektedir.

Tablo 44. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	60	29,0
Katılmıyorum	26	12,6
Kararsızım	17	8,2
Katılıyorum	85	41,1
Kesinlikle katılıyorum	19	9,2
Toplam	207	100,0

Katılımcılara sunduğumuz “çalışma saatleri içinde kişisel işlerimle uğraştığım olmuştur” şeklindeki bir önermeye karşılık, katılımcılar %41,1 oranında katılıyorum cevabını, %29 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir.

Tablo 45. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Çalışma saatleri içinde kişisel işlerimle uğraştığım olmuştur.	Kesinlikle katılmıyorum		42	18	60	
		%	30,7%	25,0%	29,0%	
	Katılmıyorum		16	10	26	
		%	11,7%	14,3%	12,6%	
	Kararsızım		11	6	17	
		%	8,0%	8,6%	8,2%	
	Katılıyorum		53	32	85	
		%	38,7%	45,7%	41,1%	
	Kesinlikle katılıyorum		15	4	19	
		%	10,9%	5,7%	9,2%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında sunduğumuz önermeye karşılık katılım bankaları çalışanları %45,7 oranı ile katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu kategorideki en düşük oran ise %5,6 oranı ile kesinlikle katılıyorumdur. Mevduat bankası çalışanları arasında ise %38,7 oranı ile katılıyorum cevabı ilk sırada yer almaktadır. Bunu %30,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı izlemektedir.

Tablo 46. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7 ile Cinsiyet Karşılaştırması

		Bay	Bayan	Toplam	
Çalışma saatleri içinde kişisel işlerimle uğraştığım olmuştur.	Kesinlikle katılmıyorum	26	34	60	
		% 24,3%	34,0%	29,0%	
	Katılmıyorum	14	12	26	
		% 13,1%	12,0%	12,6%	
	Kararsızım	8	9	17	
		% 7,5%	9,0%	8,2%	
	Katılıyorum	49	36	85	
		% 45,8%	36,0%	41,1%	
	Kesinlikle katılıyorum	10	9	19	
		% 9,3%	9,0%	9,2%	
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Bayan katılımcılar önermemize karşılık %36 oranı ile katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bunu %34 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı takip etmektedir. Bay katılımcılarımızda ise ilk sırada %45,8 ile katılıyorum cevabı yer almaktadır. Bay katılımcılarda en düşük oran ise %7,5 oranı ile kararsızım cevabındadır.

Tablo 47. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 7 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Çalışma saatleri içinde kişisel işlerimle uğraştığım olmuştur.	Kesinlikle katılmıyorum		12	48	60	
		%	66,7%	25,4%	29,0%	
	Katılmıyorum		3	23	26	
		%	16,7%	12,2%	12,6%	
	Kararsızım		0	17	17	
		%	,0%	9,0%	8,2%	
	Katılıyorum		3	82	85	
		%	16,7%	43,4%	41,1%	
	Kesinlikle katılıyorum		0	19	19	
		%	,0%	10,1%	9,2%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında sendikalı olanların verdikleri cevaplara bakıldığında sendikalı olmayanların cevaplarına göre farklılıklar gözükmemektedir. Sendikalı olan katılımcıların verdikleri cevaplardaki en yüksek oran %66,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Bunu %16,7 oranı ile katılmıyorum ve katılıyorum cevapları izlemektedir. Sendikalı olmayan katılımcıların verdikleri cevaplarda ise en yüksek oran %43,4 oranı ile katılıyorum cevabıdır. Sendikalı katılımcıların kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevapları oranlarını topladığımızda da %83,4 gibi yüksek bir oran ortaya çıkmaktadır. Bu da göstermektedir ki sendikalı katılımcılar çalışma saatleri içerisinde kişisel işleri ile uğraşma noktasında sendikalı olmayanlara göre daha dikkatli davranmaktadırlar.

Katılımcılara “harcama, hesap kayıtlarını tam tutmak bazen mümkün olmayabilir, dolayısıyla bazen yaklaşık rakamlar verilebilir” şeklinde bir önerme sunduğumuzda katılımcıların çoğunluğu kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir.

Tablo 48. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	95	45,9
Katılmıyorum	28	13,5
Kararsızım	28	13,5
Katılıyorum	37	17,9
Kesinlikle katılıyorum	19	9,2
Toplam	207	100,0

Kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı %45,9, katılıyorum cevabını verenlerin oranı %17,9, kararsızım ve katılmıyorum cevaplarını verenlerin oranı %13,5 ve kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranı %9,2' dir.

Tablo 49. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Harcama, hesap kayıtlarını tam tutmak bazen mümkün olmayabilir, dolayısıyla bazen yaklaşık rakamlar verilebilir.	Kesinlikle katılmıyorum		63	32	95	
		%	46,0%	45,7%	45,9%	
	Katılmıyorum		17	11	28	
		%	12,4%	15,7%	13,5%	
	Kararsızım		19	9	28	
		%	13,9%	12,9%	13,5%	
	Katılıyorum		25	12	37	
		%	18,2%	17,1%	17,9%	
	Kesinlikle katılıyorum		13	6	19	
		%	9,5%	8,6%	9,2%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılardan mevduat bankası çalışanları arasında sunduğumuz önermeye karşılık en yüksek orandaki cevap kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Kesinlikle katılmıyorum cevabının oranı %46'dır. Bu oranı sırası ile %18,2 oranı ile katılıyorum ve %13,9 oranı ile kararsızım cevabı takip etmiştir. Katılım bankalarında çalışan katılımcılarımızda en yüksek oran da %45,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabıdır.

Tablo 50. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8 ile Cinsiyet Karşılaştırması

		Bay	Bayan	Toplam	
Harcama, hesap kayıtlarını tam tutmak bazen mümkün olmayabilir, dolayısıyla bazen yaklaşık rakamlar verilebilir.	Kesinlikle katılmıyorum	47	48	95	
		% 43,9%	48,0%	45,9%	
	Katılmıyorum	16	12	28	
		% 15,0%	12,0%	13,5%	
	Kararsızım	12	16	28	
		% 11,2%	16,0%	13,5%	
	Katılıyorum	22	15	37	
		% 20,6%	15,0%	17,9%	
	Kesinlikle katılıyorum	10	9	19	
		% 9,3%	9,0%	9,2%	
	Toplam		107	100	207
			% 100,0%	100,0%	100,0%

Bay ve bayan katılımcıları arasında bu önermede pek farklılık gözükmemektedir. İki katılımcı çeşidi de kesinlikle katılmıyorum cevabını en yüksek oranda tercih etmişlerdir. Bu oran baylarda %43,9 iken bayanlarda %48'dir.

Tablo 51. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 8 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Harcama, hesap kayıtlarım tam tutmak bazen mümkün olmayabilir, dolayısıyla bazen yaklaşık rakamlar verilebilir.	Kesinlikle katılmıyorum		12	83	95	
		%	66,7%	43,9%	45,9%	
	Katılmıyorum		2	26	28	
		%	11,1%	13,8%	13,5%	
	Kararsızım		3	25	28	
		%	16,7%	13,2%	13,5%	
	Katılıyorum		1	36	37	
		%	5,6%	19,0%	17,9%	
	Kesinlikle katılıyorum		0	19	19	
		%	,0%	10,1%	9,2%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların örgütlülüğü göz önüne alındığında, sendikalı olanlar arasında en çok tercih edilen cevap %66,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Bunu %16,7 oranı ile kararsızım cevabı takip etmektedir. Sendikalı olmayanlarda da en çok tercih edilen cevap %43,9 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Bu gruptaki en düşük oran ise %19 ile kesinlikle katılıyorum cevabıdır.

“Kişisel kullanım için şirkete ait malların (kalem, teyp, kâğıt... vb) eve götürülmesi kabul edilebilir yan bir faydadır” şeklindeki önermemize karşılık katılımcılar, %72,9 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oran katılımcıların büyük çoğunluğunun aynı görüşte olduğunu göstermektedir.

Tablo 52. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9

	Frekans	Oran
Kesinlikle katılmıyorum	151	72,9
Katılmıyorum	16	7,7
Kararsızım	10	4,8
Katılıyorum	19	9,2
Kesinlikle katılıyorum	11	5,3
Toplam	207	100,0

Tablo 53. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9 ile Banka Çeşidi Karşılaştırması

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kişisel kullanım için şirkete ait malların (kalem, kağıt, teyp..vb) eve götürülmesi kabul edilebilir yan bir faydadır.	Kesinlikle katılmıyorum		99	52	151	
		%	72,3%	74,3%	72,9%	
	Katılmıyorum		11	5	16	
		%	8,0%	7,1%	7,7%	
	Kararsızım		5	5	10	
		%	3,6%	7,1%	4,8%	
	Katılıyorum		13	6	19	
		%	9,5%	8,6%	9,2%	
	Kesinlikle katılıyorum		9	2	11	
		%	6,6%	2,9%	5,3%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında mevduat bankası çalışanları %72,3 oranı ile katılım bankaları çalışanları da %74,3 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. En düşük oran ise mevduat bankaları çalışanları için %3,6 oranı ile kararsızım cevabına, katılım bankaları çalışanları için %2 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabına olmuştur.

Tablo 54. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9 ile Cinsiyet Karşılaştırması

			Bay	Bayan	Toplam	
Kişisel kullanım için şirkete ait malların (kalem, kağıt, teyp..vb) eve götürülmesi kabul edilebilir yan bir faydadır.	Kesinlikle katılmıyorum		77	74	151	
		%	72,0%	74,0%	72,9%	
	Katılmıyorum		8	8	16	
		%	7,5%	8,0%	7,7%	
	Kararsızım		6	4	10	
		%	5,6%	4,0%	4,8%	
	Katılıyorum		12	7	19	
		%	11,2%	7,0%	9,2%	
	Kesinlikle katılıyorum		4	7	11	
		%	3,7%	7,0%	5,3%	
	Toplam			107	100	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yönelttiğimiz önerme sonucu kesinlikle katılmıyorum cevabını verenler bay ve bayanlarda da hemen hemen aynı orandadır. Baylarda bu oran %72 iken bayanlarda %74'tür.

Tablo 55. Çalışanların İş Ahlakı Davranışları - 9 ile Örgütlülük Karşılaştırması

			Sendikaya üyelikim var	Sendikaya üyelikim yok	Toplam	
Kişisel kullanım için şirkete ait malların (kalem, kağıt, teyp..vb) eve götürülmesi kabul edilebilir yan bir faydadır.	Kesinlikle katılmıyorum		14	137	151	
		%	77,8%	72,5%	72,9%	
	Katılmıyorum		1	15	16	
		%	5,6%	7,9%	7,7%	
	Kararsızım		0	10	10	
		%	,0%	5,3%	4,8%	
	Katılıyorum		3	16	19	
		%	16,7%	8,5%	9,2%	
	Kesinlikle katılıyorum		0	11	11	
		%	,0%	5,8%	5,3%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Sendikalı çalışanların %77,8'i sunduğumuz önermeye kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Sendikaya üyeliği olmayanlar ise %72,5 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir.

3.6.4. Kurumlar İle İlgili İş Ahlakı Bulguları

Bu kısımda kurumlar ile ilgili iş ahlakı uygulamaları ve tutumları incelenecektir. Kurumlardan kasıt, çeşitli banka kurumlarıdır. Banka kurumları arasındaki çeşitlilik göz önüne alınarak kurumsal bazda iş ahlakı uygulamaları, cezaları, eğitimleri ve mükâfatları incelenecektir.

İlk olarak kurum çalışanlarına iş yerlerinde iş ahlakının yazılı bir şekilde olup olmadığı sorgulanmıştır. Buna yönelik katılımcılara “kurumumuzda iş ahlakı yazılı olarak belirtilmiştir” önermesini sunduğumuzda, katılımcıların büyük bir çoğunluğu kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Katılımcıların %58’i kesinlikle katılıyorum derken %27,5’i de katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Tablo 56. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 1

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kurumumuzda iş ahlakı yazılı olarak belirtilmiştir.	Kesinlikle katılmıyorum		5	1	6	
		%	3,6%	1,4%	2,9%	
	Katılmıyorum		4	2	6	
		%	2,9%	2,9%	2,9%	
	Kararsızım		7	11	18	
		%	5,1%	15,7%	8,7%	
	Katılıyorum		32	25	57	
		%	23,4%	35,7%	27,5%	
	Kesinlikle katılıyorum		89	31	120	
		%	65,0%	44,3%	58,0%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında mevduat ve katılım bankaları çalışanlarının verileri değerlendirildiğinde, katılım bankaları çalışanlarının %44,3’ü kesinlikle katılıyorum ve %35,7’si katılıyorum demiştir. Mevduat bankaları çalışanlarının %65’i kesinlikle katılıyorum ve %23,4’ü katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Kümülatif olarak katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum oranları toplamı ise %85,5’tir. Bu da bankalarda iş ahlakının yazılı bir şekilde olduğunu göstermektedir.

Tablo 57. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 2

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kurumumuzda iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum.	Kesinlikle katılmıyorum		30	16	46	
		%	21,9%	22,9%	22,2%	
	Katılmıyorum		17	9	26	
		%	12,4%	12,9%	12,6%	
	Kararsızım		13	8	21	
		%	9,5%	11,4%	10,1%	
	Katılıyorum		53	23	76	
		%	38,7%	32,9%	36,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		24	14	38	
		%	17,5%	20,0%	18,4%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yönelttiğimiz bir diğer önerme de “kurumumuzda iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum”dur. Buna karşılık katılımcıların büyük çoğunluğu katılıyorum cevabını vermişlerdir. Fakat kesinlikle katılmıyorum cevabının oranı %22,9’dur. Katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarını işaretleyenlerin oranı %55,1’dir. Yani katılımcıların yarısından fazlası çalıştıkları kurumlarda iş ahlakına aykırı davranışlarla karşılaşmadığını belirtmektedir. Katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında pek farklılık bulunmamaktadır. İki grupta da katılıyorum diyenlerin oranı fazladır. Katılım bankaları çalışanları arasında bu oran %32,9 iken mevduat bankaları çalışanları arasında %38,7’dir.

Tablo 58. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 3

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Hizmet içi eğitimlerin bir bölümü iş ahlakı üzerinedir.	Kesinlikle katılmıyorum		8	2	10	
		%	5,8%	2,9%	4,8%	
	Katılmıyorum		9	9	18	
		%	6,6%	12,9%	8,7%	
	Kararsızım		20	15	35	
		%	14,6%	21,4%	16,9%	
	Katılıyorum		48	30	78	
		%	35,0%	42,9%	37,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		52	14	66	
		%	38,0%	20,0%	31,9%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

“Hizmet içi eğitimlerin bir bölümü iş ahlakı üzerinedir” önermesini katılımcılara sunduğumuzda, katılımcıların çoğunluğu katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Katılımcıların %37,7’si katılıyorum cevabını verirken %31,9’u kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu oranlar katılım ve mevduat bankaları arasında ise şu şekilde gerçekleşmiştir. Katılım bankaları çalışanları arasında %42,9 oranında katılıyorum ve %20 oranında kesinlikle katılıyorum cevapları verilirken, mevduat bankaları çalışanları arasında %35 katılıyorum ve %38 kesinlikle katılıyorum cevapları verilmiştir.

Tablo 59. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 4

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kurumumuzda iş ahlakı değerlerine önem verildiğini düşünüyorum.	Kesinlikle katılmıyorum		4	3	7	
		%	2,9%	4,3%	3,4%	
	Katılmıyorum		8	6	14	
		%	5,8%	8,6%	6,8%	
	Kararsızım		13	12	25	
		%	9,5%	17,1%	12,1%	
	Katılıyorum		48	21	69	
		%	35,0%	30,0%	33,3%	
	Kesinlikle katılıyorum		64	28	92	
		%	46,7%	40,0%	44,4%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara “kurumumuzda iş ahlakı değerlerine önem verildiğini düşünüyorum” önermesine karşılık, %44,4 oranında kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu cevap oranları ile bir önceki cevap oranları birbirlerini desteklemektedirler. Mevduat bankaları çalışanları arasında kesinlikle katılıyorum oranı %46,7, katılıyorum oranı %35’tir. Katılım bankaları çalışanları arasında ise kesinlikle katılıyorum oranı %40, katılıyorum oranı %30’dur.

Tablo 60. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 5

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.	Kesinlikle katılmıyorum		12	7	19	
		%	8,8%	10,0%	9,2%	
	Katılmıyorum		15	9	24	
		%	10,9%	12,9%	11,6%	
	Kararsızım		19	20	39	
		%	13,9%	28,6%	18,8%	
	Katılıyorum		28	18	46	
		%	20,4%	25,7%	22,2%	
	Kesinlikle katılıyorum		63	16	79	
		%	46,0%	22,9%	38,2%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yönelttiğimiz “Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır” önermesine karşılık katılımcıların %38,2’si kesinlikle katılıyorum, %22,2’si katılıyorum şeklinde cevaplar vermişlerdir. Mevduat bankaları çalışanları arasında kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranı %46, katılıyorum cevabını verenlerin oranı ise %20,4’tür. Katılım bankaları çalışanları arasında kesinlikle katılıyorum cevabını verenlerin oranı %22,9 ve katılıyorum cevabını verenlerin oranı %25,7’dir. Çalışanlar açısından kurumların iş ahlakı uygulamaları adil bir şekilde gerçekleşmiş olduğunu görmekteyiz, fakat son zamanlarda Türkiye’deki iki büyük

bankadan birisi bayanlara yönelik kota uygulaması yapmış, diğeri ise medeni durumla ilgili iş ahlakına zıt bir görüş bildirmektedir.⁸³

Tablo 61. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 6

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Performans değerlendirme standartları adaletli bir şekilde yapılmaktadır.	Kesinlikle katılmıyorum		20	8	28	
		%	14,6%	11,4%	13,5%	
	Katılmıyorum		14	17	31	
		%	10,2%	24,3%	15,0%	
	Kararsızım		24	15	39	
		%	17,5%	21,4%	18,8%	
	Katılıyorum		45	22	67	
		%	32,8%	31,4%	32,4%	
	Kesinlikle katılıyorum		34	8	42	
		%	24,8%	11,4%	20,3%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yönelttiğimiz “Performans değerlendirme standartları adaletli bir şekilde yapılmaktadır” önermesine karşılık %32,4 oranında katılıyorum cevabı verilmiş, %20,3 oranında kesinlikle katılıyorum cevabı verilmiştir. Banka çeşitliliği açısından bakıldığında, katılım bankaları çalışanları %31,4 oranında katılıyorum cevabını, %24,3 oranında katılmıyorum cevabını ve %21,4 oranında kararsızım cevabını vermişlerdir. Mevduat bankaları çalışanları açısından bakıldığında ise %32,8 oranında katılıyorum,

⁸³ Bu iki olay ile ilgili ayrıntılı bilgi çalışmamızın “Hakça Davranma – Adil Olma” başlığı altında verilmektedir.

%24,8 oranında kesinlikle katılıyorum cevabını ve %17,5 oranında karasızım cevabını vermişlerdir.

Tablo 62. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 7

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kurumumuzda yükselme ve boş atamaların adil bir biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum.	Kesinlikle katılmıyorum		25	8	33	
		%	18,2%	11,4%	15,9%	
	Katılmıyorum		21	22	43	
		%	15,3%	31,4%	20,8%	
	Karasızım		18	19	37	
		%	13,1%	27,1%	17,9%	
	Katılıyorum		34	18	52	
		%	24,8%	25,7%	25,1%	
	Kesinlikle katılıyorum		39	3	42	
		%	28,5%	4,3%	20,3%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Kurum içindeki yükselmelerin adil bir şekilde yapıldığını ölçme adına sunduğumuz “kurumda yükselme ve boş pozisyonlara atamaların adil bir biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum” önermesine karşılık, katılımcılar %25,1 oranında katılıyorum cevabını vermişlerdir. Oranların dağılımına bakıldığında katılımcılar arasında bir görüş birliği söz konusu değildir. Mevduat bankaları çalışanları arasında %28,5 oranı ile kesinlikle katılıyorum öne çıkarken, katılım bankalarında %31,4 oranı ile katılmıyorum cevabı ilk sırada yer almıştır. Mevduat bankalarında kesinlikle katılıyorum cevabı %28,5 iken aynı cevabın katılım bankaları çalışanları arasındaki oranı ise %4,3’tür.

Tablo 63. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 8

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kurumumuzda benimle aynı pozisyonda çalışan arkadaşlarımla eşit ücret aldığımı düşünüyorum.	Kesinlikle katılmıyorum		34	13	47	
		%	24,8%	18,6%	22,7%	
	Katılmıyorum		8	9	17	
		%	5,8%	12,9%	8,2%	
	Kararsızım		28	16	44	
		%	20,4%	22,9%	21,3%	
	Katılıyorum		24	22	46	
		%	17,5%	31,4%	22,2%	
	Kesinlikle katılıyorum		43	10	53	
		%	31,4%	14,3%	25,6%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar “Kurumumuzda benimle aynı pozisyonda çalışan arkadaşlarımla eşit ücret aldığımı düşünüyorum” şeklindeki önermemize karşılık %25,6 oranında kesinlikle katılıyorum, %22,7 oranında kesinlikle katılmıyorum, %22,2 oranında katılıyorum, %21,3 oranında kararsızım ve %8,2 oranında katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir. Banka çeşitliliği açısından değerlendirildiğinde ise, mevduat bankaları çalışanları arasında en yüksek oran %31,4 ile kesinlikle katılıyorumdur. En düşük oran ise %5,8 ile katılmıyorum cevabıdır. Katılım bankalarında ise en yüksek oran %31,4 ile katılıyorum, en düşük oran ise %12,9 ile katılmıyorum cevabıdır. Genel ortalamadaki oranlara bakıldığında, katılımcılar arasında görüş birliğine varılamamaktadır.

Tablo 64. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 9

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Kurumumuzda çalışanlar arasında din, dil, ırk, düşünce, fikir, siyasal tercihlerine göre ayırım yapılmaz.	Kesinlikle katılmıyorum		2	4	6	
		%	1,5%	5,7%	2,9%	
	Katılmıyorum		6	9	15	
		%	4,4%	12,9%	7,2%	
	Karasızım		18	10	28	
		%	13,1%	14,3%	13,5%	
	Katılıyorum		25	14	39	
		%	18,2%	20,0%	18,8%	
	Kesinlikle katılıyorum		86	33	119	
		%	62,8%	47,1%	57,5%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında yukarıdaki önermemize karşılık en yüksek cevap oranı %57,5 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabıdır. Bu oranı %18,8 oranı ile katılıyorum cevabı takip etmektedir. Mevduat bankaları çalışanları arasındaki en yüksek oran da %62,8 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabıdır. En düşük oran ise %1,5 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Katılım bankaları çalışanları arasında en yüksek oran %47,1 oranı ile kesinlikle katılıyorum cevabıdır. %5,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabı bu gruba ait en düşük oranı teşkil etmektedir. Bu konuda çalışanların çoğu kurumları tarafından böyle bir ayrımcılığa maruz kalmadıklarını belirtmektedirler.

Tablo 65. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 10

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
İş ahlakı kuralları vardır fakat uygulanmaz.	Kesinlikle katılmıyorum		53	25	78	
		%	38,7%	35,7%	37,7%	
	Katılmıyorum		21	14	35	
		%	15,3%	20,0%	16,9%	
	Kararsızım		21	13	34	
		%	15,3%	18,6%	16,4%	
	Katılıyorum		28	16	44	
		%	20,4%	22,9%	21,3%	
	Kesinlikle katılıyorum		14	2	16	
		%	10,2%	2,9%	7,7%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara kurumlarında iş ahlakı kurallarının uygulanıp uygulanmadığı hakkındaki önermemizi sunduğumuzda, katılımcıların %37,7'si kurumlarında iş ahlakı kurallarının uygulanmamasına kesinlikle katılmadıklarını belirtmektedirler. Mevduat bankaları çalışanları %38,7 oranı ile kesinlikle katılmıyorum cevabını verirken, aynı cevabın katılım bankaları çalışanları arasındaki oranı ise %35,7'dir. Mevduat bankaları çalışanlarının kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum cevaplarının oranları toplamı %30,6'dır. Bu oran belirli bir miktarda anlamlılık ifade etmese de çalışanların neredeyse 1/3'lük bir kısmının bu durumdan şikâyetçi olduğunu göstermektedir. Mevduat bankaları çalışanları arasındaki en düşük oran %10,2 oranı ile kesinlikle katılıyorum

cevabıdır. Aynı cevabın katılım bankaları çalışanları arasındaki oranı ise %2,9'dur. Bu oran da katılım bankaları çalışanları arasındaki en düşük orandır.

Tablo 66. Kurumsal Bazda İş Ahlakı Tutumu - 11

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam
İşletme içinde yazılı olan ya da yazılı olmayan iş ahlakı kurallarına uyanlar için ödül, uymayanlar için ceza sistemi vardır.	Kesinlikle katılmıyorum		37	16	53
		%	27,0%	22,9%	25,6%
	Katılmıyorum		18	9	27
		%	13,1%	12,9%	13,0%
	Kararsızım		29	18	47
		%	21,2%	25,7%	22,7%
	Katılıyorum		23	17	40
		%	16,8%	24,3%	19,3%
	Kesinlikle katılıyorum		30	10	40
		%	21,9%	14,3%	19,3%
	Toplam		137	70	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların “İşletme içinde yazılı olan ya da yazılı olmayan iş ahlakı kurallarına uyanlar için ödül, uymayanlar için ceza sistemi vardır” şeklindeki önermemize verdikleri cevaplar değişiklik arz etmektedir. Katılımcıların %25,6’sı kesinlikle katılmıyorum cevabını verirken, %22,7’si kararsızım cevabını vermişlerdir. Mevduat bankaları çalışanları arasındaki cevap oranları bakımından en büyük oran %27 oranı ile

kesinlikle katılmıyorum cevabıdır. Bu oranı sırası ile %21,9 oranı ile kesinlikle katılıyorum, %21,2 oranı ile de karasızım cevapları takip etmektedir. Katılım bankları çalışanları arasındaki verilen cevaplarda ise en büyük oran %25,7 oranı ile karasızım cevabıdır. Tablodan da anlaşılacağı üzere katılımcıların bu konu hakkında karasız kaldıkları sonucuna varılabilmektedir. Burada kurumların bu konu hakkında net bir şekilde tutumlarının bulunmadığı ve buna yönelik davranışlarda bulunmadıkları ortaya çıkabilmektedir.

3.6.5. Müşteriye Yönelik Tutumlar İle İlgili İş Ahlakı Bulguları

Bu başlık altında çalışanların ve kurumların müşteriye yönelik tutumlarının ne derece iş ahlakına uygun olup olmadığı incelenecektir.

Tablo 67. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 1/1

		Bay	Bayan	Toplam	
Bankalar, tüketicilere dönük aldatıcı reklam ve kampanyalardan uzak durmalıdırlar.	Kesinlikle katılmıyorum	1	1	2	
		% 0,9%	1,0%	1,0%	
	Katılmıyorum	3	3	6	
		% 2,8%	3,0%	2,9%	
	Karasızım	0	8	8	
		% 0%	8,0%	3,9%	
	Katılıyorum	11	5	16	
		% 10,3%	5,0%	7,7%	
	Kesinlikle katılıyorum	92	83	175	
		% 86,0%	83,0%	84,5%	
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar “bankalar tüketicilere dönük aldatıcı reklam ve kampanyalardan uzak durmalıdır” şeklindeki önermemize, genel olarak bakıldığında %84,5 oranında kesinlikle katılıyorum ve %7,7 oranında katılıyorum cevabı vermişlerdir. Cinsiyetler bazında bakıldığında bayların %86’sı kesinlikle katılıyorum cevabını verirken, bayanların %83’ü kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu konuda bay ve bayanların görüşleri, müşterilere yönelik reklam ve kampanyaların aldatıcı olmaması gerektirir.

Tablo 68. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 1/2

			Mevduat Bankası	Katılım Bankası	Toplam	
Bankalar, tüketicilere dönük aldatıcı reklam ve kampanyalardan uzak durmalıdırlar.	Kesinlikle katılmıyorum		1	1	2	
		%	0,7%	1,4%	1,0%	
	Katılmıyorum		3	3	6	
		%	2,2%	4,3%	2,9%	
	Karasızım		6	2	8	
		%	4,4%	2,9%	3,9%	
	Katılıyorum		7	9	16	
		%	5,1%	12,9%	7,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		120	55	175	
		%	87,6%	78,6%	84,5%	
	Toplam			137	70	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında mevduat bankaları ve katılım bankaları çalışanları arasında da genel orana benzer bir durum söz konusudur. Mevduat bankaları çalışanlarının %87,6’sı

yaptığımız önermeye kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Katılım bankaları çalışanlarının da %78,6'sı kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir.

Tablo 69. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 1/3

		Katılımcıların Çalışma Süresi				Toplam		
		1-2	3-4	5-9	10+			
Bankalar, tüketicilere dönük aldatici reklam ve kampanyalardan uzak durmalıdırlar.	Kesinlikle katılmıyorum		1	0	1	0	2	
		%	2,1%	0%	1,8%	0%	1,0%	
	Katılmıyorum		0	3	3	0	6	
		%	0%	4,0%	5,3%	0%	2,9%	
	Karasızım		5	2	1	0	8	
		%	10,4%	2,7%	1,8%	0%	3,9%	
	Katılıyorum		5	6	3	2	16	
		%	10,4%	8,0%	5,3%	7,4%	7,7%	
	Kesinlikle katılıyorum		37	64	49	25	175	
		%	77,1%	85,3%	86,0%	92,6%	84,5%	
	Toplam			48	75	57	27	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılar arasında verilen cevapların çalışama süreleri bakımından karşılaştırıldığında, kesinlikle katılıyorum cevabının oranı çalışma süresi arttıkça artmaktadır. 1-2 yılda %77,1, 3-4 yılda %85,3, 5-9 yılda %86 ve 10 yıl ve daha fazlasında %92,6'dır.

Bankaların tüketiciyi yeterli bir şekilde bilgilendirmediği ve bu konuda sürekli sıkıntıların yaşandığı, gerek tüketiciler birliğinden gerekse de vatandaşlardan gelen şikâyetlerdir. Bu konuda katılımcılara “bankalar hizmetleri gereği müşteriye bilgilendirmelidir” şeklindeki önermemize karşılık katılımcılar, %88,9 oranında kesinlikle katılıyorum cevabını vermişlerdir. Cinsiyetler bakımından karşılaştığımızda bayların %86’sı kesinlikle katılıyorum derken, bayanlarda aynı cevabın oranı %92’dir. Bu konuda katılımcıların görüşlerinde bir farklılık yoktur ve büyük çoğunluğu bankaların hizmetleri hakkında müşteriye gerektiği şekilde ve miktarda bilgilendirmesini düşünmektedirler.

Tablo 70. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 2

		Bay	Bayan	Toplam	
Bankalar, hizmetleri hakkında tüketiciyi bilgilendirmelidirler.	Kesinlikle katılmıyorum	1	2	3	
		% 0,9%	2,0%	1,4%	
	Katılmıyorum	1	2	3	
		% 0,9%	2,0%	1,4%	
	Kararsızım	3	1	4	
		% 2,8%	1,0%	1,9%	
	Katılıyorum	10	3	13	
		% 9,3%	3,0%	6,3%	
	Kesinlikle katılıyorum	92	92	184	
		% 86,0%	92,0%	88,9%	
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcılara yukarıdaki önermeyi destekler biçimde başka bir önerme sunduğumuzda katılımcılar arasında bazı farklılıklar ortaya çıkmıştır. “şirket çıkarlarını korumak

amacıyla satılan ürün hakkında eksik bilgi verdiğim olmuştur” şeklindeki önermemize karşılık toplamda %50,7 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabı verilirken, %21,3 oranında katılıyorum cevabı verilmiştir. Kesinlikle katılmıyorum cevabını verenlerin oranı baylarda %52,3 iken bayanlarda aynı cevabın oranı %49’dur. Baylarda katılıyorum cevabının oranı %25,2’dir. Bayanlarda bu cevabın oranı %17’dir.

Tablo 71. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 3/1

		Bay	Bayan	Toplam	
Şirket çıkarlarını korumak amacıyla satılan ürün hakkında eksik bilgi verdiğim olmuştur.	Kesinlikle katılmıyorum	56	49	105	
		% 52,3%	49,0%	50,7%	
	Katılmıyorum	11	7	18	
		% 10,3%	7,0%	8,7%	
	Kararsızım	7	16	23	
		% 6,5%	16,0%	11,1%	
	Katılıyorum	27	17	44	
		% 25,2%	17,0%	21,3%	
	Kesinlikle katılıyorum	6	11	17	
		% 5,6%	11,0%	8,2%	
	Toplam		107	100	207
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 72. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 3/2

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Şirket çıkarlarını korumak amacıyla satılan ürün hakkında eksik bilgi verdiğim olmuştur.	Kesinlikle katılmıyorum		13	92	105	
		%	72,2%	48,7%	50,7%	
	Katılmıyorum		1	17	18	
		%	5,6%	9,0%	8,7%	
	Kararsızım		3	20	23	
		%	16,7%	10,6%	11,1%	
	Katılıyorum		1	43	44	
		%	5,6%	22,8%	21,3%	
	Kesinlikle katılıyorum		0	17	17	
		%	0%	9,0%	8,2%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Katılımcıların verdikleri cevapları örgütlülük bakımından değerlendirdiğimizde sendikaya üyeliği olanların %72,2 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Aynı cevabın sendikaya üyeliği olmayanlar arasındaki oranı ise %48,7'dir. Katılıyorum cevabının oranı, sendikaya üyeliği bulunanlarda %5,6 iken, sendikaya üyeliği olmayanlarda %22,8'dir.

Bankalarda veznede duranların en çok koktuğu olay kasanın açık vermesidir. Bu konuda kasanın açık vermemesi için iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunulması hakkındaki görüşlerini öğrenmek üzere “bir müşteri hesabı fazlasıyla öderse, okey. Fakat düşük öderse sorunu hemen araştırmalıyız” şeklindeki önermemize karşılık, katılımcılar %36,7 oranında kesinlikle katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu cevabı sırası ile %18,8 oranında katılıyorum, %17,9 oranında kesinlikle katılıyorum, %14,5 oranında kararsızım ve %12,1 oranında katılmıyorum cevabı izlemektedir.

Tablo 73. Müşteriye Yönelik İş Ahlakı Tutumları - 4

			Sendikaya üyeliğim var	Sendikaya üyeliğim yok	Toplam	
Bir müşteri hesabı fazlasıyla öderse okey, fakat düşük öderse sorunu hemen araştırmalıyız.	Kesinlikle katılmıyorum		10	66	76	
		%	55,6%	34,9%	36,7%	
	Katılmıyorum		0	25	25	
		%	0%	13,2%	12,1%	
	Kararsızım		2	28	30	
		%	11,1%	14,8%	14,5%	
	Katılıyorum		3	36	39	
		%	16,7%	19,0%	18,8%	
	Kesinlikle katılıyorum		3	34	37	
		%	16,7%	18,0%	17,9%	
	Toplam			18	189	207
			%	100,0%	100,0%	100,0%

Sendikaya üyeliği olanların kesinlikle katılmıyorum cevabı oranı %55,6 iken sendikaya üyeliği olmayanların aynı cevabının oranı %34,9'dur. Sendikaya üyeliği olmayanlarda

kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum cevapları oranları toplamı %37'dir. Kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum cevapları oranları toplamı ise %48,1'dir.

3.7. Hipotezlerin Analizleri

İlk 5 hipotez anket soruları içinden iş ahlakına uygun davranışlar gösterilmesi gereken durumların ne olduğu ve çalışanların bu konuda hangi davranışlarda bulunduğu üzerinedir. İş ahlakına uygun davranışların ölçülmesi bakımından anket sorularından 10 soru belirlenmiş ve bu 10 soru üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Bu sorular, anketin 4, 5, 21, 22, 23, 26, 28, 29, 30 ve 34.sorularıdır. Bu sorular üzerinden ilk 5 hipotezin değerlendirilmesi aşağıdaki gibidir.

1. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından bay ve bayanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Bu hipotezimize karşılık SPSS istatistik programı yardımıyla uyguladığımız bağımsız iki grup T-Testi (Independent Samples Test) sonucu %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılığa varılamamıştır. Dolayısıyla 1. hipotezimiz anlamlılık kazanmamıştır.

İkinci hipotezimiz katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasındaki farklılıklar üzerinedir.

2. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Bu hipotezin analizinde de SPSS istatistik programı yardımıyla bağımsız iki grup T Testi uygulanmış, fakat %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. 2. hipotezimiz kabul edilmemiştir.

Üçüncü hipotezimiz örgütlülük ile ilgilidir ve analizi aşağıdaki gibidir.

3. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından sendikaya üyeliği olan ve sendikaya üyeliği olmayan çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Çalışanların tutumlarını değerlendirmeye yönelik anket soruları arasından seçilen 10 soru üzerinden yapılan analize göre 10 soru üzerinde de sendikalı ve sendikalı olmayan çalışanlar üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Tablo 74. Hipotezlerin Analizleri - 1/1

		Varyansların Homojenliği Levene Testi (Levene's Test for Equality of Variances)		Varyansların Homojenliği T Testi (T-test for Equality of Means)		
		F	Sig.	t	df	Sig. 2 yönlü değer (2-tailed)
4.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	15,877	,000	-2,036	205	,043
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-2,731	24,201	,012
5.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	,967	,327	-3,160	205	,002
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-3,555	21,546	,002
21.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	16,800	,000	-2,204	205	,029
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-3,083	25,078	,005
22.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	7,791	,006	-1,660	205	,099
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-2,372	25,577	,026
23.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	26,305	,000	-3,003	205	,003
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-4,492	26,756	,000

Tablo 74.'ün devamı

26.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	40,264	,000	-2,768	205	,006
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-8,990	188,000	,000
28.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	6,028	,015	-3,910	205	,000
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-4,664	22,284	,000
29.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	,767	,382	-2,097	205	,037
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-2,278	21,154	,033
30.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	11,011	,001	-2,185	205	,030
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-3,014	24,778	,006
34.soru	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	9,773	,002	-1,505	205	,134
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			-2,489	30,141	,019

10 soruda da %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Bu farklılıkların hangi gruplarda ne anlam ifade ettiğine yönelik tablo aşağıdadır.

Tablo 75. Hipotezlerin Analizleri - 1/2

	Katılımcıların Örgütlülüğü	Katılımcı Sayısı (N)	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Std. Deviation)	Ortalamanın Standart Hatası (Std. Error Mean)
4. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,78	1,060	,250
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,52	1,518	,110
5. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,89	1,231	,290
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,98	1,420	,103
21. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,56	,984	,232
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,34	1,485	,108
22. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,44	,922	,217
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,02	1,431	,104
23. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,28	,826	,195
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,26	1,361	,099
26. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,00	,000	,000
	Sendikaya üyeliğim yok	189	1,79	1,214	,088
28. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,67	1,138	,268
	Sendikaya üyeliğim yok	189	3,01	1,409	,102

Tablo 75.'in devamı

29. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,89	1,231	,290
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,59	1,360	,099
30. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,61	,979	,231
	Sendikaya üyeliğim yok	189	2,38	1,452	,106
34. Soru	Sendikaya üyeliğim var	18	1,33	,686	,162
	Sendikaya üyeliğim yok	189	1,80	1,293	,094

Cevap ortalamalarının, iş ahlakına uygun olan davranışların sonucu olarak 1'e yakın olması gerekir. Yani cevapların ortalamaları 1'e doğru yaklaştıkça, katılımcıların iş ahlakına uygun daha çok davranışlar ve tutumlarda bulunduğunu çıkartabilmekteyiz.

Bu bağlamda 10 soruda da sendikaya üyeliği bulunan çalışanlar iş ahlakına uygun davranış ve tutumlar bakımından, sendikaya üyeliği bulunmayan çalışanlara göre daha etkin ve iyi konumdadırlar. 3. hipotezimiz anlamlılık kazanmış ve kabul edilmiştir.

Hipotezlerimizden dördüncüsü çalışanlar arasında eğitim düzeyleri ile iş ahlakı tutum ve davranışlarının farklılığı üzerinedir.

4. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından eğitim düzeyi ile ilgili anlamlı farklılıklar vardır.

Yukarıdaki hipoteze uygun SPSS istatistik programı yardımıyla One-Way ANOVA analizi yapılmış, fakat %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Dolayısıyla 4. hipotezimiz kabul edilmemiştir.

Bu gruptaki son hipotezimiz 5. hipotezimizdir. Bunun ile ilgili veriler de aşağıdaki gibidir.

5. İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından idari pozisyon ve çalışanlar arasında anlamlı farklılık vardır.

SPSS istatistik programı yardımı ile 10 soruluk çalışanların iş ahlakına yönelik tutum ve davranışlarının ölçülmesi yapılmış, burada da T-testi uygulanmış fakat hiçbir soruda %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılıklar oluşmamıştır. Dolayısıyla 5. hipotezimiz de kabul edilmemiştir.

Altıncı hipotezimiz cinsiyet ve yaş ayrımı bakımından banka çeşitliliği arasındaki farklılıkların ölçülmesine yöneliktir.

6. Cinsiyet ve yaş ayrımcılığına uğrama noktasında mevduat ve katılım bankaları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında, kurumları tarafından uygulamaların iş ahlakına uygunluğu analiz edilmek istenmiştir. Anket sorularından 7.'si bu konu ile ilgilidir ve analiz bu soru üzerinden yapılmıştır. Uygulanan T-testi sonucu katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Tablo 76. Hipotezlerin Analizleri - 2/1

		Varyansların Homojenliği Levene Testi (Levene's Test for Equality of Variances)		Varyansların Homojenliği T Testi (t-test for Equality of Means)		
		F	Sig.	t	df	Sig. 2 yönlü değer (2-tailed)
Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	,587	,445	2,347	205	,020
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			2,401	148,078	,018

Katılımcıların ortalama değerlerine bakıldığında cevap ortalamalarının 5'e doğru yaklaştıkça kurum içerisinde çalışanlara yaş ve cinsiyet bakımından daha adil davranıldığı sonucu çıkmaktadır. Bundan dolayı mevduat bankalarında yaş ve cinsiyet bakımından katılım bankalarına göre daha adil davranılmakta olduğunu bu analiz sonucu renmiş olmaktadır. Dolayısıyla 6. hipotezimizde anlamlı farklılıklar görülmüş ve hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo 77. Hipotezlerin Analizleri - 2/2

	Banka eşidi	Katılımcıların Sayısı (N)	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Std. Deviation)	Ortalamanın standart Hatası (Std. Error Mean)
Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.	Mevduat bankası	137	3,84	1,346	,115
	Katılım bankası	70	3,39	1,254	,150

7. hipotezimiz de katılım ve mevduat bankaları karşılaştırmasına gitmektedir.

7. Yükselmeler ve atamalarda ayrımcılığa uğrama bakımından mevduat ve katılım bankaları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu hipotezimiz, anket sorularından 10. soru bağlamında incelenmiştir. Uygulanan T-testi sonucu %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

Tablo 78. Hipotezlerin Analizleri - 3/1

		Varyansların Homojenliği Levene Testi (Levene's Test for Equality of Variances)		Varyansların Homojenliği T Testi (t-test for Equality of Means)		
		F	Sig.	t	df	Sig. 2 yönlü değer (2-tailed)
Kurumumuzda yükselme ve boş pozisyonlara atamaların adil bir biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum.	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	18,231	,000	2,496	205	,013
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			2,755	180,209	,006

Tablo 79. Hipotezlerin Analizleri - 3/2

	Banka Çeşidi	Katılımcıların Sayısı (N)	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Std. Deviation)	Ortalamanın Standart Hatası (Std. Error Mean)
Kurumumuzda yükselme ve boş pozisyonlara atamaların adil bir biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum.	Mevduat bankası	137	3,30	1,482	,127
	Katılım bankası	70	2,80	1,085	,130

Katılımcılara yönelttiğimiz “Kurumumuzda yükselme ve boş atamaların adil bir biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum” önermesine karşılık katılımcıların verdiği

cevaplar 5'e yaklaştıkça, kurum bazında yükselme ve boş atamaların daha adil olduğu sonucu çıkmaktadır. Yukarıdaki tabloya göre mevduat bankaları çalışanlarının verdikleri cevapların ortalaması 3,30 iken, katılım bankaları çalışanlarını verdikleri cevapların ortalaması 2,80'dir. Bu durumda mevduat bankaları, çalışanların dile getirdikleri şekliyle, yükselme ve boş pozisyonlara atamaları, katılım bankalarına göre daha adil bir şekilde yerine getirmektedirler. Bu haliyle 7. hipotezimizde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlılık kazanmış ve kabul edilmiştir.

Bir sonraki hipotezimiz de katılım ve mevduat bankaları arasındaki farklılıkların ortaya çıkarılmasını sağlamak için araştırılmak istenmiştir.

8. Çalışanların benimsedikleri siyasi düşünce, dil, din, fikir ve siyasal tercihlere yapılan ayrımcılık bakımından katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında anlamlı farklılık vardır.

Yukarıdaki hipotezimiz, anket sorularından 12. soru baz alınarak incelenmiştir. SPSS istatistik programı yardımı ile T-testi analizi yapılmış ve %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.

Tablo 80. Hipotezlerin Analizleri - 4/1

		Varyansların Homojenliği Levene Testi (Levene's Test for Equality of Variances)		Varyansların Homojenliği T Testi (t-test for Equality of Means)		
		F	Sig.	t	df	Sig. 2 yönlü değer (2-tailed)
Kurumumuzda çalışanlar arasında din, dil, ırk, düşünce, fikir, siyasal tercihlerine göre ayırım yapılmaz.	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	10,087	,002	2,912	205	,004
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			2,661	110,088	,009

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere iki grup arasında anlamlı farklılık meydana gelmiştir.

Tablo 81. Hipotezlerin Analizleri - 4/2

	Banka Çeşidi	Katılımcıların Sayısı (N)	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Std. Deviation)	Ortalamanın Standart Hatası (Std. Error Mean)
Kurumumuzda çalışanlar arasında din, dil, ırk, düşünce, fikir, siyasal tercihlerine göre ayırım yapılmaz.	Mevduat Bankası	137	4,36	,969	,083
	Katılım Bankası	70	3,90	1,287	,154

Katılımcılara yönelttiğimiz “Kurumumuzda çalışanlar arasında din, dil, ırk, düşünce, fikir, siyasal tercihlerine göre ayırım yapılmaz” önermesine karşılık, katılımcıların verdikleri cevapların ortalaması mevduat bankaları için 4,36 ve katılım bankaları için 3,90’dır. Cevap ortalamalarının 5’e doğru yaklaşımı halinde bu tür ayrımların daha az yapılacağı sonucu çıkmaktadır. Yani mevduat bankalarında, çalışanların belirttiği şekilde, siyasi, din, dil vb. şekildeki ayrımlar daha az görülmektedir. Katılım bankalarında çalışanların cevapları ortalamasının 4’e yakın olması bu bankalarda çalışanların da ayrımcılığa az bir oranda maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu hipotezimizde de %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmış ve hipotezimiz kabul edilmiştir.

9. hipotezimiz de cinsiyet bakımında ayrımcılığın söz konusu olup olmadığı ile ilgilidir.

9. İş ahlakına uygun olmayan durumlarla karşılaşma bakımından çalışan bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Yukarıdaki hipotezimiz, anket sorularından 2. sorunun analizi yapılmak için oluşturulmuştur.

Tablo 82. Hipotezlerin Analizleri - 5/1

		Varyansların Homojenliği Levene Testi (Levene's Test for Equality of Variances)		Varyansların Homojenliği T Testi (t-test for Equality of Means)		
		F	Sig.	t	df	Sig. 2 yönlü değer (2-tailed)
Kurumumuzda iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum.	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	,050	,824	3,388	205	,001
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			3,392	204,767	,001

Yapılan T-testi analizi sonucu %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Bay ve bayanlar arasında iş ahlakına uygun olmayan davranışlarla karşılaşmalar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 83. Hipotezlerin Analizleri - 5/2

	Katılımcıların Cinsiyeti	Katılımcıların Sayısı (N)	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Std. Dev.)	Ortalamanın Standart Hatası (Std. Error Mean)
Kurumumuzda iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum.	Bay	107	3,49	1,436	,139
	Bayan	100	2,82	1,388	,139

Katılımcıların cevapları ortalaması 5'e doğru gittikçe iş ahlakına uygun olmadığı düşünülen davranışlarla karşılaşma daha da artmaktadır. Bu bağlamda baylar, çalıştıkları kurumlarda iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğü durumlarla bayanlara göre daha fazla karşılaşmaktadır. 9. hipotezimiz de %5 anlamlılık düzeyinde anlamlılık kazanmış ve kabul edilmiştir.

Son hipotezimiz çalışan pozisyonunun yükselmesi ve iş ahlakına uygun olmayan davranışların burada etkinliği ile ilgilidir.

10. İş ahlakına uygun olmayan davranışların, çalışan pozisyonunun yükselmesinde etkinliği bakımından bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Yukarıdaki hipotezimiz, anket sorularından 26. soru baz alınarak oluşturulmuştur. Bu bağlamda bu soruya ilişkin T-testi analizi yapılmış ve bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 84. Hipotezlerin Analizleri - 6/1

		Varyansların Analizi Levene Testi (Levene's Test for Equality of Variances)		Varyansların Analizi T Testi (t-test for Equality of Means)		
		F	Sig.	t	df	Sig.2 yönlü değer (2-tailed)
Bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir.	Eşit dağılım varsayımı (Equal variances assumed)	3,897	,050	2,195	205	,029
	Eşit olmayan dağılım varsayımı (Equal variances not assumed)			2,204	204,443	,029

Yapılan T-testi sonucu bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve bulunan bu anlamlı fark aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 85. Hipotezlerin Analizleri - 6/2

	Katılımcıların Cinsiyeti	Katılımcıların Sayısı (N)	Ortalama (Mean)	Standart Sapma (Std. Dev.)	Ortalamanın Standart Hatası (Std. Error Mean)
Bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir.	Bay	107	1,90	1,236	,119
	Bayan	100	1,54	1,096	,110

Katılımcılara yönelttiğimiz önerme sonucu verilen cevapların ortalamaları 1'e doğru yaklaşımı iş ahlakına daha uygun davranışın neticesidir. Bayanlar, baylara göre yükselmelerde yardımcı olacaksa iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmaktan erkeklere göre daha fazla kaçınmaktadırlar. Yani bayanlar, pozisyonlarının yükselmesi dahi olsa, iş ahlakına uygun olmayan bir davranışta bulunmaktan baylara göre daha ahlaki davranmaktadırlar. Bunun sonucunda hipotezimiz %5 anlamlılık düzeyinde anlamlılık kazanmış ve kabul edilmiştir.

SONUÇ

Toplumda ahlaklı davranış ve tutumlara ihtiyacın giderek artması sonucu, iş hayatında da ahlaklı tutum ve davranışlara ihtiyaç giderek artmaktadır. Küreselleşmenin de etkisi ile ahlak anlayışlarının karışması, ahlak yozlaşmalarına neden olabilmektedir. İş hayatı küresel bir boyut kazandığından, bu alanda yapılan bir uygun olmayan davranış, uluslar arası boyut kazanmış olacaktır. İş ahlakına uygun davranışların tüm ekonomik faaliyetlerde eksiksiz ya da buna yakın bir şekilde uygulanması, hem ekonomi dünyasını hem de tüm toplumları refaha ulaştıracak ve daha düzenli ve iyi bir yaşam biçimi oluşturacaktır.

Bankacılık sektörü geçmişte iş ahlakına uygun olmayan davranışların çok olduğu bilinen ve bu özellikle anılan bir sektördür. Özellikle kriz dönemlerinde bankacılık sektöründeki iş ahlakına uygun olmayan davranışlar artmaktadır. Bu açıdan sektör bu konuda düzenlemeye ihtiyaç duymakta idi. Son on yılda yapılan düzenlemeler ile Türkiye bankacılık sektörü, güvenilirlik kazanmış ve sağlam bir yapıya dönüşmüştür. İş ahlakı ilkelerinin sektörel bazda belirtilmesi, birliklerin bu konuda ahlaki ilkeler ortaya koyması ve çalışan kesimin bilinçlenmesi, iş ahlakı adına daha olumlu şeylerin yapılmasını doğurmuştur. Fakat her dönemde olduğu gibi bu dönemde de iş ahlakına uygun olmayan tutum ve davranışlarda bulunan kurum ve kişiler mevcuttur. Bu konuda BDDK gerekli çalışmalar yapmakta ve iş ahlakına uygun olmadığını düşündüğü durumlarda müdahale etmektedir.

Bu çalışma ile çalışanların iş ahlakı yönünden tutum ve davranışlarının ne durumda olduğu, çalıştıkları kurumların kendilerine ne derece ahlaklı yaklaştıkları, müşterilere karşı tutum ve davranışlarda ahlak kurallarına ne derece uyulduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Sektör çok genç çalışanları barındırmakta ve bu çalışanların çoğu eğitimli kişilerden oluşmaktadır. Çalışanların genç olması nedeniyle çalışma sürelerinde de kısalık söz konusu ve tecrübeli çalışan sayısı az bulunmaktadır. Araştırma sonucunda çıkan diğer bulgular ise aşağıdaki gibidir.

Çalışanların;

- %55,1'i iş ahlakına uygun olmayan davranışlarla karşılaştığını,

- %63,8'i iş ahlakının yerleşmesi ve kurumsallaşması için bireye görev düştüğünü,
- %50,2'si iş ahlakına aykırı davranışların nedenini, kişisel çıkar ve maddi beklentilerden kaynaklandığını ve bu cevabı verenlerin %64,4'ü iş ahlakının kurumsallaşması için bireye görev düştüğünü,
- %61,8'i işyeri seçiminde önceliklerinin adil davranan ve güvenilir bir firma olduğunu,
- %57'si geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı yasal olmayan yollara başvurmayı kabul etmediğini,
- %93,7'si işletme içi bilgilerin dışarı sızdırılmasına karşı olduklarını,
- %71,5'i çalıştığı şirketin yoğun rekabetle mücadele etmesi halinde etik olmayan davranışlarda bulunmanın normal olmadığını,
- %77,3'ü yükselmelerine yardımcı olması halinde bile iş ahlakına aykırı davranışlarda bulunmayacağını,
- %48,8'i bir işi yaparken tanıdık müşterilere ekstra kolaylıklar sağladığını,
- %50,3'ü çalışma saatleri içinde kişisel işleri ile meşgul olduklarını,
- %80,6'sı kişisel kullanım için şirkete ait malların (kalem, kâğıt, teyp... vb) eve götürülmesinin iyi bir davranış olmadığını,
- %77,7'si kurumlarında iş ahlakına önem verildiğini,
- %52,7'si kurumlarındaki performans değerlemelerin adil bir şekilde yapıldığını,
- %47,8'i aynı pozisyondaki arkadaşları ile eşit ücret aldıklarını buna karşın %30,9'u eşit ücret almadıklarını,
- %54,6'sı kurumlarında iş ahlakı kurallarının uygulandığını buna karşın %29'u bu görüşe katılmadığını,

- %38,6'sı kurumlarında yazılı olan ve ya yazılı olmayan iş ahlakı kurallarına uyanlar için ödül, uymayanlar için ceza sisteminin varlığını buna karşın %38,6'sı bunun olmadığını,
- %69,4'ü şirket çıkarlarını korumak amacıyla satılan ürün hakkında eksik bilgi vermemekte olup, %29,5'i bu konuda eksik bilgi verdiklerini,

belirtmektedir.

Bunun dışında ortaya konulan hipotezlerin 4'ü %5 anlamlılık düzeyinde anlamlılık kazanmamış, 6'sı ise anlamlılık kazanmış ve kabul edilmiştir. Bu hipotezlerden;

- İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından bay ve bayanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında anlamlı farklılıklar vardır.
- İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından eğitim düzeyi ile ilgili anlamlı farklılıklar vardır.
- İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından idari pozisyon ve çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.

Hipotezleri anlamlılık kazanmamıştır. Kabul edilen “İş ahlakına uygun davranışların uygulanması bakımından sendika üyeliği olan ve sendikaya üyeliği olmayan çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar vardır.” hipotezi, anketteki 10 soru üzerinden değerlendirilmiş ve hepsinde de anlamlılık kazanmıştır. Araştırma ile çalışanların iş ahlakı tutumları incelenmiştir. İş ahlakına uygun tutum ve davranışlar bakımından, sendikalı çalışanlar ile sendikaya üyeliği bulunmayanlar arasında anlamlı farklılıklar mevcuttur. Sendikaya üyeliği bulunanlar daha adil yaklaşmakta ve olaylara daha ahlaki bir açıdan bakmaktadırlar. Bu bağlamda sendikaya üyeliği bulunanlar sendikaya üyeliği bulunmayanlara göre, kriz dönemlerinde dahi ahlaki davranışlardan ödün vermemekte, arkadaşlarını korumak için dahi olsa yöneticilere veya bir başka kimseye yalan söylemekten kaçınmakta, müşteri ile ilişkilerde satılan ürünler hakkında eksik bilgi vermemeye çalışmakta, sektörün aşırı rekabet ortamlarında dahi iş ahlakına uygun olmayan davranışlarda bulunmaktan kaçınmakta, yönetici olarak bir işle mücadele etme

noktasında sadece sonuç olarak değil sonuca ulaşan yolda da iş ahlakı prensiplerine bağlı kalmaya dikkat etmekte, özellikle pozisyon yükselmelerinde iş ahlakı davranışlarına aykırı davranışlarda bulunmaktan kaçınmakta, yalan söyleme ya da gerçeği saklama gibi şeylerde daha dikkatli olmakta, çalışma saatleri içerisinde işiyle daha fazla uğraşmakta ve kişisel işleri ile daha az uğraşmaktadırlar.

Buradan sendikaya üyeliği bulunan çalışanların sendikaya üyeliği bulunmayan çalışanlara göre daha adil, dürüst ve doğru yaklaştıkları görülmektedir. Bu kurum bazında da değerlendirilebilir. Çünkü sendikalı çalışan sayısı az miktarda ve belirli kurumlara mahsustur. Sendikaya üyeliği bulunanlar Türkiye'deki en eski bankalarda çalışan personellerdir. Kurumun eski bir geçmişinin olması iş ahlakı değerlerinin uygulanmasında daha dikkatli davranılmasına neden olabilmektedir. Buna karşın sendikalı işyerlerinde anket uygulamalarında, anketin önce müdür tarafından incelenip daha sonra personele verilmesi de çalışanlar üzerinde bir baskı unsuru olabilmekte ve ankete verilen cevapların güvenilirliğini etkileyebilmektedir. Ayrıca sendikaların rolü de burada bu sonucun çıkmasında önemli olabilmektedir. Sendikaların anket uygulamalarına sıcak bakmadığı, anketlerin yapılmaması noktasında çalışanlara söylemlerinin olduğu, veri toplama sırasında karşılaşılan problemlerdendir. Bunun anketlerde verilen cevaplara bir etkisinin olabileceği göz önüne alınmalı ve sonuçlar bu şekilde değerlendirilmelidir.

Sektörde katılım bankalarının tarihi çok eskilere gitmemektedir. Yeni oluşumunu tamamlamış bir alan olarak katılım bankacılığı, Türkiye'de 1985 tarihinden itibaren özel finans kurumları başlığı altında işlem yapmaya başlamıştır. Ayrıca katılım bankaları diğer bankalara göre daha hızlı büyümektedirler. Bu da katılım bankalarının kurumsallaşma sürecinde etkili olabilmektedir. Bu açıdan kurumsal bazda ilişkiler incelendiğinde katılım bankalarının daha yeni bir oluşum içerisinde olduğu göz önüne alınıp o şekilde bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir.

Kurumsal bazda iş ahlakına yönelik tutum ve davranışlar değerlendirildiğinde “Cinsiyet ve yaş ayrımcılığına uğrama noktasında mevduat ve katılım bankaları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.”, “Yükselmeler ve atamalarda ayrımcılığa uğrama bakımından mevduat ve katılım bankaları çalışanları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ve “Çalışanların benimsedikleri siyasi düşünce, dil, din, fikir ve siyasal

tercihlere yapılan ayrımcılık bakımından katılım ve mevduat bankaları çalışanları arasında anlamlı farklılık vardır.” hipotezleri doğrultusunda katılım ve mevduat bankaları arasında anlamlı farklılıklar göze çarpmaktadır. Katılımcıların verdiği bilgiler sonucunda mevduat bankaları katılım bankalarına göre çalışanlarına daha adil bir şekilde davranmakta, iş ilişkilerinde çalışanlar arası ayrımcılık yapmaktan daha fazla kaçınılmaktadırlar. Özellikle yaş ve cinsiyet ayrımlarında, pozisyon yükselmelerinde ve ya boş pozisyonlara atamada, çeşitli farklı düşüncelere sahip olan kişilere daha eşit ve hoşgörülü bir şekilde davranmakta mevduat bankaları, katılım bankalarına göre daha iyi durumda bulunmaktadır. Fakat buradaki iyilik, katılım bankaları çalışanlarının iş ahlakı bakımından kötülüğü anlamında bir iyilik değildir. Her iki grupta verdikleri cevaplar ile ortalamanın üstünde bir değer kazanmışlardır. Mevduat bankaları çalışanları katılım bankaları çalışanlarına göre daha iyi bir ortalama ile bu sonuca ulaşmışlardır. Bu sonuç ve daha önceki sonuçlar karşılaştırıldığında mevduat bankaları ve sendikalı çalışanlar belli bir noktada kesişmektedirler. Sendikaya üyeliği bulunan çalışanların tamamının mevduat bankalarında çalışıyor olması bu konuda dikkatleri çekmektedir.

İş ahlakına uygun tutum ve davranışlar bakımından karşılaştırılma yapıp anlamlı sonuçlar alınan bir diğer kesimde bay ve bayan çalışanlardır. “İş ahlakına uygun olmayan durumlarla karşılaşma bakımından çalışan bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.” ve “İş ahlakına uygun olmayan davranışların çalışan pozisyonunun yükselmesinde etkinliği bakımından bay ve bayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.” Hipotezleri ile bu farklılıklar incelenmiştir. Sektörde iş ahlakına uygun olmayan davranışlarla karşılaşma bakımından diğer sektörler göre bir farklılık oluşmaktadır. Çalışanlar arasında bay olanlar iş ahlakına uygun olmadıklarını düşündükleri pozisyonlara bayan çalışanlardan daha fazla rastlamaktadırlar. Buradan ya kendilerine yönelik böyle bir tutum ve davranışla ya da bayanlara yönelik böyle bir tutum ve davranışla karşılaştıkları sonucu çıkartılabilir. Bayan çalışanlara yapılan iş ahlakına uygun olmayan davranışlar, bay çalışanların dikkatini çekebilmekte ve bu tür davranışları bayan çalışanlara göre daha fazla görmekte olabilirler.

Çalışan bay ve bayanlar arasında anlamlı farklılıkların ortaya çıkmasının nedeni olan bir başka tutum ve davranış da pozisyon yükselmelerinde iş ahlakına uygun olmayan davranışların etkinliği noktasıdır. Bayan çalışanlar bay çalışanlara göre yükselmelerde iş

ahlakına uygun olmayan davranışlardan daha fazla kaçınılmaktadırlar. İş ahlakına uygun olmayan tutum ve davranışlar yükselmelerine dahi etkili olsa bayan çalışanlar bu konuda daha temkinli davranmakta ve iş ahlakına uygun davranış ve tutumları daha fazla benimsemektedirler.

Kurumların çalışanlarına yönelik tutum ve davranışları incelendiğinde, tüm kurumlar eşit ücret noktasında ve performans değerlemelerinde adil davranmaya özen göstermektedirler. Kurumların büyük bir çoğunluğunda iş ahlakı kuralları yazılı bir şekilde bulunmakta ve hizmet içi eğitimlerin bir bölümü iş ahlakı konularını içermektedir. Yazılı iş ahlakı kurallarının uygulanması noktasında da kurumlar kuralların uygulanmasına dikkat etmektedirler. Çalışanlar, müşteri kimliği ile buldukları kurumun hizmet bakımından yeterli olduğunu düşünmekte ve bu konuda işyerlerine güven duymaktadırlar.

Tüm bu sonuçlar değerlendirildiğinde sektör çalışanların diliyle, iş ahlakı kurallarına uygunluk gösteren davranışlarda bulunmaya dikkat etmektedir. Fakat bazı kurumlarda çalışanlara yönelik ayrımcılıkların olması, düşünce, medeni durum, cinsiyet ve giyim tarzı itibarıyla çalışanlar arasında ayrımcılıkların yapılması kurumların iş ahlakı konularında uygulaması gereken çok daha fazla konunun olduğunu göstermektedir. Özellikle birebir görüştüğümüz banka çalışanları, cinsiyet bakımından ayrımcılıkların olduğunu belirtmektedirler. Özellikle bayan çalışanların anne olma olasılığı durumları kurumların bayan çalışanlara karşı ayrımcılık yapmasının etkenlerindedir. Ayrıca bu durum yükselmelerde negatif yönde kota uygulamaları yapılmasına da etki etmektedir. Çalışma saatlerinin fazla olması, yükselmelerde sınav notlarının aşırı uçlarda bulunması, çalışmaya karşılık ücretlerin yetersizliği çalışanların kurumları hakkındaki şikâyetlerini oluşturmaktadır.

İş ahlakının kurumsallaşması hem sektör açısından hem de kurum ve çalışanları açısından kuşkusuz önemli bir gelişme olacaktır. Bu açıdan iş ahlakının sektörde kurumsallaşması ve yerleşmesi için birey önemli bir etken olarak gözükmektedir. Araştırma sonucunda da bu konuya ilişkin önemli sonuçlar elde edilmiştir. İş ahlakının kaynağı olarak sosyal çevrenin görülmesi, iş ahlakının kurumsallaşması için bireye görev düşmesi ve iş ahlakına uygun olmayan davranışların yapılmasının nedeninin

kişisel çıkarlar olarak belirtilmesi, birey bazında iş ahlakına yönelik önlemlerin alınması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda;

- Banka birliklerinin çıkardığı etik ilkelerin çalışanlara yönelik kısımları yeniden düzenlenmeli ve çalışanların yapması gereken hususlar gibi bankaların da çalışanlara yönelik yapması gereken hususlar açıkça dile getirilmelidir.
- Birliklerin çıkardığı etik ilkeler yönetmeliğinde, etik ilkelere aykırı davranışların yaptırımları somut bir şekilde dile getirilmelidir.
- Bankaların organizasyon yapılarında etik komisyon başkanlığı olmalı ve burada çalışanları da temsilen bir görevli bulunmalıdır.
- Bağımsız denetçiler tarafından bankalar düzenli bir şekilde iş ahlakı açısından denetlenmelidir.
- Şirket içi demokrasinin gereği olarak, çalışanların haklarını arayabilecekleri ve bu hak arama sonunda işlerini kaybetmeyecek tarzda güvenin verildiği bir hak arama kuruluşu ya da ombudsmanlık kurulmalıdır.
- Hizmet içi eğitimlerde, başka eğitimlerin içinde değil de etik başlığı altında eğitimler verilmelidir. Bu eğitimlere karşın, üst yönetim kademesindeki personellere de birlikler tarafından düzenli olarak etik eğitimler verilmelidir.
- Etik bakımdan birey çok önemlidir. Bundan dolayı bireyin etik algılaması güçlendirilmeli ve örgüt kültüründe etiğin önemi arttırılmalıdır.
- Banka birlikleri, iş ahlakına uygun olmayan davranışların araştırılmasını, başvuru üzerine değil de sürekli bir şekilde ve denetim adı altında yapmalıdır.
- Banka yönetim kurullarında ya da bölge müdürlüklerinde, profesyonel etik danışman bulunmalıdır.
- Performans değerlendirme kriterlerinden biri de etik davranışa uygunluk olmalıdır.

KAYNAKÇA

- ADAM, Baki (2001), *Yahudi Kaynaklarına Göre Tevrat*, Pınar Yayınları, 2.Baskı, İstanbul.
- AHMET, Esin (1989), *İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu ve Denetim Raporları*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, İstanbul.
- AKARSU, Bedia (1998), *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, İnkılâp Yayınları, İstanbul.
- AKÇAY, Selçuk (2009), “Gümrüklerde Yolsuzluk: Dışsal Nedenleri, Sonuçları ve Önemleri”, *İş Ahlakı Dergisi*, c: 2, Sayı: 4, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- AKGEMİCİ Tahir ve Şevki Özgener (2002), “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 7, Konya.
- AKGÜÇ, Öztin (1975), *Cumhuriyet Döneminde Bankacılık Alanında Gelişmeler*, TBB Yayınları, Yayın No: 71, Ankara.
- AKGÜÇ, Öztin (1987), *100 Soruda Türkiye’de Bankacılık*, Gerçek Yayınevi, İstanbul.
- AKGÜÇ, Öztin (1998), “1980 Sonrası Türk Bankacılığının Özellikleri”, Editör: Mustafa Sönmez, *75.Yılda Paranın Serüveni*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- AKGÜÇ, Öztin (2007), “Türkiye’de Yabancı Bankalar”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı: 36.
- AKIN, Cihangir (1986), *Faizsiz Bankacılık ve Kalkınma*, Kayıhan Yayınları, İstanbul.
- AKSEKİ, Ahmet Hamdi (1977), *İslam Dini - İtikad, İbadet ve Ahlak*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Yayın No:31/60, 28.Baskı, Ankara.

- AKTAN, Coşkun Can (2004), *Toplam Ahlak - Temiz Topluma Doğru*, Zaman Kitap, İstanbul.
- AKTAN, Coşkun Can (2002), “Global Ekonomik Krizler ve Yoksulluk”, *Yoksullukla Mücadele Stratejileri*, Hak-İş Konfederasyonu Yayını, Ankara.
- AKTAN, Coşkun Can ve Hüseyin Şen (2002), “Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Sayı:1.
- AKYÜZ, Osman (2002), “Faydalı Hizmetler Sunacağımıza İnaniyorum”, *Dünyada ve Türkiye’de Faizsiz Bankacılık*, Özel Finans Kurumları Birliği, İstanbul.
- AL, Hüseyin (2007), Bankacılığın Tarihi Gelişimi: Avrupa’da Bankacılık, *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, Ekim-Kasım-Aralık, Sayı:54.
- ALKAN, Türker (1993), *Siyasal Ahlak ve Siyasal Ahlaksızlık*, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- ALKİN, Erdoğan (1980), *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ekonomisi*, Apa Ofset, İstanbul.
- ALLEN, Larry (2003), *Keseden Bankaya Tezgâhtan Borsaya - Küresel Finans Sisteminin Öyküsü*, Çev: Mahmut Tekçe, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- ALPTÜRK, Nevzat (1972), *Merkez Bankacılığı*, Bilgi Basımevi, Ankara.
- ALTINTAŞ, Halil (2004), “Bankacılık Krizleri, Nedenleri ve Ekonomik Maliyetleri”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 22, Kayseri.
- APAK, Sudi ve Aykut Tavşancı (2008), “Türkiye’de Yabancı Bankacılığın Gelişimi ve Ekonomi Politikaları İle Uyumu”, *Maliye Finans Yazıları Dergisi*, Yıl:22 Sayı:80.
- ARDA, Erhan (2002), *Ekonomi Sözlüğü*, Alfa Basım Yayın, İstanbul.

- ARICAN, Erişah (2002), *Gelişmekte Olan Ülkelerde İstikrar Politikalar: Türkiye*, Derin Yayınları, İstanbul.
- ARICAN, Erişah, Başak Tanınmış Yücememiş ve Gökhan Işıl (2009) *Türk Bankacılık Sektöründe Pazar Hâkimiyeti ve Sektörün Rekabet Gücünü Uygulamalı Analizi*, İTO Yayınları, Yayın No: 2009-35, İstanbul.
- ARSLAN, Mahmut (2001), *İş ve Meslek Ahlakı*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- ARSLAN, Mahmut (2005), *İş ve Meslek Ahlakı*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- ARTUN, Tuncay (1983), *İşlevi, Gelişimi, Özellikleri ve Sorunlarıyla Türkiye’de Bankacılık*, Tekin Yayın Evi, 2.Baskı, İstanbul.
- AY, Ünal (2003), *İşletmelerde Etik ve Sosyal Sorumluluk*, Nobel Kitabevi, Adana.
- AYNİ, Mehmet Ali (1993), *Türk Ahlakçıları*, Kitabevi, İstanbul.
- AYVERDİ, İlhan (2006), *Misalli Büyük Türkçe Sözlük*, Kubbealtı Neşriyat, İstanbul.
- BALKAN, Bülent (2006), *Bankacılıkta Temel Etik Yaklaşım*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.
- BALTAŞ, Acar (2002), “İş Hayatı, Sorumluluk ve Ahlak”, *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, Şubat, Sayı: 23.
- BATTAL, Ahmet (2006), *Bankacılık Kanunu Şerhi – 5411 Sayılı Kanun ve Açıklaması*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- BAYRAMOĞLU ALADA, Adalet (1993), *Yerel Yönetim ve Ahlak*, Başbakanlık Toplu Konut İdaresi Başkanlığı Yayınları, İstanbul.

- BDDK (Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu), (2002), *Bankacılık Sektörü Yeniden Yapılandırma Programı Gelişme Raporu (V)*, Kasım, Ankara.
- BDDK (Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu), (2010a), *Bankacılıkta Yapısal Gelişmeler 2009*, BDDK Yayınları, Sayı: 4, Ankara.
- BDDK (Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu), (2010b), *Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu*, BDDK Yayınları, Ankara.
- BDDK (Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu), (2011a), *Türk Bankacılık Sektörü Genel Görünümü 2010*, BDDK Yayın No: 2011/1, Ankara.
- BDDK (Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu), (2011b), *Finansal Piyasalar Raporu*, BDDK Yayınları, Sayı: 20, Ankara.
- BERKMAN,  mit ve Mahmut Arslan (2009), *Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetimi*, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492, İstanbul.
- BERKMAN,  mit (1997), *Az Gelişmiş  lkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk ve Rüşvet*, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- BİKUN, Refik İsa (2004), *İş Ahlakı*,  ev: Ahmet Yaşar, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- BİRSEL, Melek (2007), “İnsan Kaynakları Uygulamalarında Etik Yaklaşımlar”, Editör: Suna Tevrüz, *İş Hayatında Etik*, Beta Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT,  znur ve Hümeyra Taş oğlu (2008), “Kurum Kültürünün Personel Güçlendirmeye Etkisinin Kamu Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma”, *1.Ulusal alışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

- BOZKURT, Veysel (2000), *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Alesta Basım Yayım, Bursa.
- BREKERT, G. George (1998), *Marx'ın Özgürlük Etiği*, Çev: Yavuz Alogan, 1.Basım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- BÜYÜKDÜVENCİ, Sabri (1997), "Postmodern Anlayışta Ahlak Sorunu", *Felsefe Dünyası Dergisi*, Sayı: 23, Kış, Ankara.
- COOKE, Robert Allan (1991), "Danger Signs of Unethical Behaviour: How to Determine if Your is at Ethical Risk", *Journal of Business Ethics*.
- COŞKUN, Metin ve Mehmet Başer (2002), *Bankacılık Uygulamaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1361, Eskişehir.
- ÇAĞRICI, Mustafa (2000), *İslam Düşüncesinde Ahlâk*, Birleşik Yayıncılık, İstanbul.
- ÇAĞRICI, Mustafa (2006), *Ana Hatlarıyla İslam Ahlakı*, Ensar Neşriyat, İstanbul.
- ÇALIŞLAR, Aziz (1983), *Ansiklopedik Kültür Sözlüğü*, Altın Kitaplar Yayıncılık, İstanbul.
- CEVİZCİ, Ahmet (2003), *Felsefe Terimleri Sözlüğü*, Paradigma Yayınları, İstanbul.
- ÇİLLER, Tansu ve Murat Çizakça (1989), *Türk Finans Kesiminde Sorunlar ve Reform Önerileri*, Yenilik Basımevi, İstanbul.
- ÇİNKO, Levent ve Rengin Ak (2009), "Küreselleşen Ekonomilerde Yaşanan Bankacılık Krizleri'nin Anatomisi", *Maliye Finans Yazıları Dergisi*, Yıl: 23, Sayı: 83.
- ÇOLAK, Ö. Faruk (1987), *Para - Banka Sözlüğü*, İmge Kitabevi, Ankara.

DE GEORGE, Richard T. (1999), *Business Ethics*, Fifth Edition, A Viacom Company Upper Saddle River, New Jersey.

DEMİR, Galip (2001), “Ahilik ve Yükselen Değerler”, *Görüş Dergisi*, Ocak.

DEMİR, Hulusi ve Neşe Songür (1999), “Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:2, Sayı:3, Kasım, Balıkesir.

DİZMAN, Arzu Seçil (2008), *Merkez Bankası ve Dalgalı Kur Politikası: Türkiye Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

DONALDSAN, Thomas (2005), “Gerilim Altında Değerler”, Çev: Cemal Engin, *Şirket Ahlakı*, Harvard Business Review, Mess Yayınları, İstanbul.

DÖNEK, Ekrem (1997), “Türk Toplumunun Ahlakı ve Ekonomik Gelişmesinde Ahilik Kültürünün Yeri ve Önemi”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı.

DURKHEIM, Emile (1962), *Meslek Ahlakı*, Çev: Mehmet Karasan, 2.Basım, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.

DUSKA, Ronald (2001), “Empolyee Rights”, Ed: Milton Snoeyenbos, Robert Almader, James Humber, *Business Ethics*, Third Edition, New York.

EĞRİ, Taha ve Lütfi Sunar (2010), “Türkiye’de İş Ahlakı Çalışmaları: Mevcut Durum ve Yönelimler”, *İş Ahlakı Dergisi*, c: 3, Sayı: 5, İGİAD Yayınları, İstanbul.

EKİN, Nusret (1989), *Endüstriyel İlişkiler*, Yön Ajans, 1.Baskı, İstanbul.

- EKİN, Serap ve S. Hande Tezölmez (2000), “Türk İş Dünyasındaki Yöneticilerin İş Ahlâkı Konusundaki Düşünceleri”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan*, TÜHİS Yayınları, Ankara.
- EMRULLAH, Ali Bin ve Muhammed Hadimi (1992), *İslam Ahlakı*, Hakikat Yayınları, İstanbul.
- ERBELGİN, Arzuhan Cengiz (2009), *İnsan Kaynakları Fonksiyonları Açısından Çalışan Yönetim İlişkilerinde Ahlaki Ölçütler ve Kurumsallık Düzeyi Üzerine İstanbul İli Üretim İşletmeleri Kapsamında Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- EREN, Erol (2001), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 7.Baskı, Betaş Yayınları, İstanbul.
- EREN, Şadi (2007), *İslam’da Alışveriş ve Ticaret Ahlakı*, Mavi Ofset, İstanbul.
- ERGİN, Feridun (1975), *Kredi Sistemi*, İstanbul Üniversitesi Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- EROĞLU, Feyzullah (1995), *Davranış Bilimleri*, Beta Basım Yayım, 2.Baskı, İstanbul.
- FERRELL, O. C, John Fraedrich ve Linda Ferrell (2005), *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*, Houghton Company, Boston.
- FRITZSCHE, David J. (1997), *Business Ethics: A Global and Managerial Perspective*, Mc Graw Hill Book Companies Inc., New York.
- FROMM, Erich (1995), *Erdem ve Mutluluk*, Çev: Ayda Yörükan, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No: 325, Ankara.

- FROMM, Erich (1981), *Sevme Sanatı*, Çev: Işitan Gündüz, Say Kitap Pazarlama, İstanbul.
- FUKUYAMA, Francis (2000), *Güven-Sosyal Erdemler ve Refahın Yayılması*, Çev: Ahmet Buğdaycı, 2.Baskı, Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- GILBERT, Larry (1999), *International Business Ethics in Western Europe*, Nova South Eastern University, Barcelona.
- GÖK, Sibel (2008) “İş Etiği İle İş Ahlâkı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Sayı: 5.
- GÖKTÜRK, İsmail, Mehmet Yılmaz ve Dünder Kök (1998), “Temel Kaynaklardan Hareketle Türk Devlet Geleneğinde Meşruluğun Dayanakları”, *Siyasette Ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, 24-26 Aralık 1997, Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Adapazarı.
- GÖLE, Nilüfer (1986), *Mühendisler ve İdeoloji*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- GÜÇLÜ, Abdulbaki, Erkan Uzun, Serkan Uzun ve Ümit Hüsrev Yolsal (2002), *Felsefe Sözlüğü*, Bilim ve Sanat yayınları, 1.Basım, Ankara.
- GÜLER, Ebru Çetin (2006), “İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, c: 6, Sayı:1, İzmir.
- GÜLVAHABOĞLU, Adil (1991), *Sosyal Güvenlik Öncüsü Ahi Evran Veli ve Ahilik*, Memleket Yayınları, Ankara.
- GÜNAL, Mehmet (2001), *Türk Bankacılık Sektörünün Sorunları ve Geleceği*, Ankara Ticaret Odası Yayınları, Ankara.
- GÜNGÖR, Erol (1995), *Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak*, Ötüken Neşriyat, İstanbul.

GÜNGÖR, Erol (2000), *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*, Ötüken Yayınları, İstanbul.

GÜRİZ, Adnan (2003), *Hukuk Felsefesi*, Siyasal Kitabevi, 6.Baskı, Ankara.

GÜRSES, Davut (2009), *Bankacılık Kanununa Göre Zimmet Suçu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.

HALICI, Ali (2000), *İşletme İşlevleri Açısından İş Etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda İşlem Gören İşletmelere Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Fakültesi İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.

HANÇERLİOĞLU, Orhan (1994), *Felsefe Sözlüğü*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

HANÇERLİOĞLU, Orhan (2004), *Ekonomi Sözlüğü*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

HANÇERLİOĞLU, Orhan (2005a), *Felsefe Ansiklopedisi*, Remzi Kitabevi, 4.Basım, c:2, İstanbul.

HANÇERLİOĞLU, Orhan (2005b), *Felsefe Ansiklopedisi, Kavramlar ve Akımlar*, Remzi Kitabevi, c:5, İstanbul.

HEATON, Herbert (1985), *Avrupa İktisat Tarihi*, Çev: Mehmet Ali Kılıçbay, Osman Aydoğmuş, Teori Yayınları, Ankara.

HOGGARTH, Glenn, Ricardo Reis ve Victoria Saporta (2001), *Cost of Banking System Instability: Some Empirical Evidence*, Journal of Banking&Finance, www.bankofengland.co.uk/publications/events/.../paper2may01.pdf, 03.04.2011.

http://en.wikipedia.org/wiki/Fair_Deal, 30.03.2011.

http://sevivon.com/show_jewish_values.asp?id=87, 01.04.2011.

<http://tdkterim.gov.tr/bts/>, 03.04.2011.

<http://www.banksen.org.tr/banksen/%C5%9Fekerbankin-k%C3%B6lelik-uygulamasi>,
17.04.2011.

<http://www.banksen.org.tr/banksen/bankacilik-sekt%C3%B6r%C3%BCnde-cinsiyet-ayrimci-uygulama-i%C5%9F-bankasi-2-m%C3%BCd%C3%BCr-C3%Bckseltmeleri>, 13.04.2011.

<http://www.bddk.org.tr/WebSitesi/turkce/Kuruluslar/Bankalar/Bankalar.aspx>,
11.04.2011.

<http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/meslek-ahlaki/is-ahlaki-kavram.htm>,
24.03.2011.

<http://www.finansgundem.com/haber/oku/ichaber/11334/sekerbankta-evlilik-neden-ya-saklandi>, 17.04.2011.

<http://www.radikal.com.tr/index.php?tarih=26/05/2004>, 07.04.2011.

<http://www.tcmb.gov.tr/yeni/banka/tarihce.html>, 14.04.2011.

<http://www.tcmb.gov.tr/yeni/bgm/oatim/cekadet.html>, 14.04.2011.

<http://www.tuko-bir.org.tr/frame.asp?sayfa=haklar>, 11.04.2011.

<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/ShowNew.aspx?id=4125143>, 07.04.2011.

İLHAN, Süleyman (2005), “İş Ahlakı: Kuramsal Bir Yaklaşım”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c: 7, Sayı: 2, Aralık, Afyon.

IMF (1998), “Financial Crises: Charecteristics and Indicators of Vulnarability”, *World Economic and Financial Surveys, World Economic Outlook, Financial Crises: Causes and Indicators*.

İSLAM ANSİKLOPEDİSİ (1992), Diyanet Vakfı Neşriyat Paz. ve Tic. A.Ş., c: 6, İstanbul.

İSLAM ANSİKLOPEDİSİ (1997), Diyanet Vakfı Neşriyat Paz. ve Tic. A.Ş., c: 15, İstanbul.

İSLAM ANSİKLOPEDİSİ (1998), Diyanet Vakfı Neşriyat Paz. ve Tic. A.Ş., c: 18, İstanbul.

İSLAMOĞLU, Güler (2007), “Etik ve Güven”, Editör: Suna Tevrüz, *İş Hayatında Etik*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

KAĞNICIOĞLU, Deniz (2007), *Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

KAPLANHAN, Fatih (2002), *Esnaf ve İşadamlarında İş Ahlakı ve Kurumsal Değerler “Kırıkkale örneği”*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

KARACAN, Ali İhsan (1996), “Bankacılık ve Kriz”, *Finans Dünyası Yayınları*, Yayın No: 1, İstanbul.

KARLUK, Rıdvan (1994), *Türkiye Ekonomisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

KAYACAN, Murad (2005), “Anonim Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları ve Etik Değerler”, *I.Uluslararası Muhasebe Denetimi Sempozyumu*, İSMMM Yayınları, Antalya.

- KAZGAN, Haydar (1997), *Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Türk Bankacılık Tarihi*, TBB Yayınları, İstanbul.
- KESKİN, Ekrem (1994), "Türkiye Ekonomisi ve Bankacılık Sistemi, 1993", *Finans Dünyası Dergisi*, Haziran.
- KILIÇ, Recep (2007), "İslam Kelam Düşüncesinde Ahlâk Anlayışı", Editör: Recep Kaymakcan, Mevlüt Uyanık, *Teorik ve Pratik Yönleriyle Ahlâk*, Dem Yayınları, İstanbul.
- KILLIOĞLU, İsmail (1998), *Ahlak - Hukuk İlişkisi*, Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İstanbul.
- KINRAN, Şükriye Burcu (2006), *İş Ahlakı ve Etik Değerlerin Türk İşletmeciliğindeki Yeri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KIREL, Çiğdem (2000), *Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 196, Eskişehir.
- KOCABAŞOĞLU, Uygur, Güven Sak, Sinan Sönmez, Funda Erkal, Özgür Gökmen, Nesim Şeker ve Murat Ulutekin (2001), *Türkiye İş Bankası Tarihi*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- KOCAİMAMOĞLU, Sururi (1980), *Bankacılık Ansiklopedisi*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No: 208, Ankara.
- KOÇEL, Tamer (2003), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- KÖK BAYRAK, Sabahat (2006), "Organizasyonel Kurumsallaşmada Bir Değer Boyutu: İş Ahlakının Kurumsallaşması", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c:8, Sayı:1.

- KORKMAZ, Sevinç (2009), *İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları*, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- KOWALSKI, Theodore J. ve Ulrich C. Reitzug (1993), *Contemporary School Administration: An Introduction*, Longman Publishing Group, New York.
- KRASTEV, Ivan (2010), ““Olamlı”nın “Olabilir” Anlamına Geldiği An: Yolsuzluk Karşısı Washington Uzlaşmasının Ortaya Çıkışı”, *İş Ahlakı Dergisi*, c:3, Sayı:6, İstanbul.
- KURTULUŞ, Berrak (2005), “İş Ahlakı - Geçmişte ve Günümüzde”, *Sosyal Siyaset Konferansları Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı*, 50.Kitap, İstanbul Üniversitesi Basım ve Yayın, İstanbul.
- KUYUCAK, Hazım Atıf (1948), *Para ve Banka*, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul.
- McNAMARA, Carter (2003), *Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers*, <http://managementhelp.org/ethics/ethxgde.htm>, 13.03.2011.
- MEGEP (2008), *Muhasebe ve Finansman - Banka Kuruluş İşlemleri*, Ankara.
- MEYDAN LAROUSSE (1971), *Büyük Lügat ve Ansiklopedi*, Meydan Yayınevi, İstanbul.
- MEYDAN LAROUSSE (1990), Meydan Yayınevi, c:1, İstanbul.
- MURAT, Sedat (2008), “İş Ahlakı ve İş Uygulamaları”, *İş Ahlakı Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- NOE, A. Raymond (1999), *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi*, Çev: Canan Çetin, Betaş Yayınları, İstanbul.

- NURMAKHAMATULY, Arman (2009), *Kamu ve Özel Sektör İşletmelerindeki Yöneticilerin İş Etiğine ve Bireyselleşmeye İlişkin Tutum ve Davranışları Üzerinde Kültürlerarası Bir Araştırma; Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖCAL, Aslan Tolga (2007), *İşletmelerin Sosyal Sorumluluğu - Ahlaki Bir Değerlendirme*, 1.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ÖZBEK, Ferhat (2004), “İnsan İlişkilerinde Güvenin Yeri ve Önemi”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c:6, Sayı:1.
- ÖZCAN, Tahsin (2003), *Fetvalar Işığında Osmanlı Esnafta*, Kitabevi Yayınları, İstanbul.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (1993), “Organizasyon Kültürü”, *İktisat ve İş Dünyası Dergisi*, Sayı:12.
- ÖZGENER, Şevki (2004), *İş Ahlakının Temelleri - Yönetimsel Bir Yaklaşım*, Nobel Yayınları, Ankara.
- ÖZGENER, Şevki (2008), “İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü”, *İş Ahlakı Dergisi*, c:1 Sayı:1, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- ÖZLEM, Doğan (2004), *Etik-Ahlak Felsefesi - Bütün Eserlerine Doğru-12*, İnkılâp Kitabevi, İstanbul.
- ÖZSOY, İsmail (1997), *Özel Finans Kurumları*, Asya Finans Kültür Yayınları, İstanbul.
- ÖZSOY, İsmail (2011), *Türkiye’de Katılım Bankacılığı*, TKBB Eğitim Notları, Kayseri.

- ÖZTÜRK, Nurettin (2002), “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:7, Kütahya.
- ÖZULUCAN, Abitter ve Ali Deran (2009), “Katılım Bankacılığı İle Geleneksel Bankaların Muhasebe Uygulamaları Açısından Karşılaştırılması”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c:6, Sayı:11, Hatay.
- PARASIZ, İlker (1998), “Türkiye’de Bankacılığın Tarihsel Gelişimi”, *75.Yılda Paranın Serüveni*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- PEHLİVAN AYDIN, İnyet (2002), *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- PEHLİVAN, İnyet (1998), *Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- PELİT, Elbeyi ve Evren Güçer (2007), “İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma”, *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, Bahar.
- PINAR, İbrahim (2002), “Akademisyenlerin Etik Değerleri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Dergisi*, Sayı:13, İstanbul.
- PIEPER, Annemarie (1999), *Etiğe Giriş*, Çev.: Gönül Sezer ve Veysel Atayman, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- POST, Jamese, William C. Frederick, Anne T. Lawrence ve James Weber (1996), “Business and Society - Corporate Strategy, Public Policy”, *Ethics*, 8.Edition, McGraw-Hill Inc., New York.
- POYRAZ, Hakan (1996), *Dil ve Ahlâk*, Vadi Yayınları, İstanbul.

- REDDEN, Richard (1981), *Para, Banka ve Ekonomi - Bilim Dizisi*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- RUDELL, Larry (2007). *İş Etiği Verimli İnanç*, Haberci yayınevi, Çev: Nur Nivan İstanbul.
- SACCONI, Lorenzo (2000), “The Social Contract of the Firm: Economics”, *Ethics and Organisation*, Springer Pub., Italy.
- SAĞLAM ARI, Güler (2003), “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?”, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:2, Ankara.
- ŞAHİN, Levent ve Kadir Yıldırım (2008), “İşletmelerde İş Ahlakı Uygulamaları İçin Genel Çerçeve”, *İş Ahlakı Dergisi*, c:1, Sayı:1, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- SEYİDOĞLU, Halil (2002), *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*, 3.Baskı, Güzem Can Yayınları, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2002), *Sosyal Siyaset Terimleri Ansiklopedik Sözlük*, Beta Basım Yayım, 1.Baskı, İstanbul.
- ŞAHİN, Serkan, Ercan Baysal, Bayram Kaya ve Arif Bayraktar (2011), “10. yılında 2001 krizi yazı dizisi”, *Zaman Gazetesi*, 17-21 Şubat 2011.
- ŞİMŞEK, Birgül (1999a), *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit Ve Analizine İlişkin Bir Çalışma (Bursa İli İmalat Sanayi İşletmelerindeki Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- ŞİMŞEK, Birgül (1999b), “Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c:1 Sayı:3, İzmir.

- ŞİMŞEK, Muhittin (2002), *Ahilik: Toplam Kalite Yönetimi ve Tarihteki Bir Uygulaması*, Hayat Yayınları, İstanbul.
- STEINER, George A. ve John F. Steiner (1997), *Business, Government and Society*, McGraw-Hill Book Co., Singapore.
- TABAKOĞLU, Ahmet (2008), “Ahilik ve İş Ahlakı”, *İş Ahlakı Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- TAKAN, Mehmet (2001), *Bankacılık Teori Uygulama ve Yönetim*, Nobel Kitapevi, Adana.
- TANZİ, Vito (2001), “Dünya Çapında Yolsuzluk Nedenleri, Sonuçları, Boyutları, Çözüm Yolları,” Çev.: Gamze Kösekahya, *Maliye Dergisi* , Sayı:136.
- TARHAN, Bülent, Ömer Faruk Gençkaya, Ergin Ergül, Kemal Özsemervi ve Hakan Özbaran (2006), *Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri*, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları, Ankara.
- TARLAN, Selim (1986), *Tarihte Bankacılık*, Maliye Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Yayını, Yayın No:1986/283, Başbakanlık Basımevi, Ankara.
- TBB (Türkiye Bankalar Birliği), (2008), *50.Yılında Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye’de Bankacılık Sistemi (1958-2005)*, TBB Yayınları, Yayın No: 262, İstanbul.
- TBB (Türkiye Bankalar Birliği), (2011), *Türkiye’de Bankacılık Sistemi Banka, Şube ve Personel Sayıları - Aralık 2010*, Rapor Kodu: Dt 13, İstanbul.
- TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi), (2002), *Türk İş Gücünün İş Etiğine Yaklaşımı 2002*, <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkigucu2002.pps>, 23.12.2010.

- TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi), (2006), *Tedmer Etik Barometre Araştırması 2005*, <http://www.tedmer.org.tr/pps/turkisgucu2005.pps>, 23.12.2010.
- TEVRÜZ, Suna (2007), “Etik Yaklaşımlar ve İş Ahlakı”, Editör: Suna Tevrüz, *İş Hayatında Etik*, Beta Yayım, İstanbul.
- TIERNEY, Elizabeth P. (1997), *İş Ahlâkı Yöneticiler için Bir Rehber*, Çev.: Günhan Günay, Rota Yayınları, İstanbul.
- TMMOB (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği), (2004) *Etik, Ahlak ve Meslek İlkeleri*, TMMOB Yayınları, Ankara.
- TORLAK, Ömer (2006), *Pazarlama Ahlâkı*, Beta Yayınları, İstanbul.
- TORLAK, Ömer, Şuayip Özdemir ve Erkan Erdemir (2008), *İGİAD İş Ahlâkı Raporu*, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- TOSUN, Kemal (1990), *Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No:232, İstanbul.
- TTB (Türk Tabipler Birliği), (2003), *Türk Tabipleri Birliği Halk Sağlığı Kolu Raporu - 2001 Ekonomik Krizinin Toplum Sağlığı Üzerine Etkileri*, Mart, Ankara.
- TUĞRAY, Kaynak, Zeki Adal, İsmail Ataay, Cavide Uyargil, Ömer Sadullah, Ahmet Cevat Acar, Oya Özçelik, Gönen Dünder ve Reha Uluhan (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:406, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- TUNÇAY, Sibel (2009), *İş Ahlâkı Uygulamalarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- TUNÇBİLEK, Hüseyin (2007), “Emr-i Ma’ruf Nehy-i Münker”, *Yeni Ümit Dergisi*, Sayı:75, İstanbul.
- TÜMER, Günay ve Abdurrahman Küçük (2002), *Dinler Tarihi*, Ocak Yayınları, Ankara.
- TÜRKDOĞAN, Orhan (1998), *İşçi Kültürünün Yükselişi - İş Ahlakı*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- TÜRKER, Mine (2007), “Yöneticilik ve Etik”, Editör: Suna Tevrüz, *İş Hayatında Etik*, Beta Yayınları, İstanbul.
- UĞUR, Adem (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- ULUDAĞ, İlhan (1992), “Uluslararası Sistem İçerisinde İslam Bankacılığı”, *İslam Ekonomisinde Finansman Meseleleri*, Ensar Neşriyat, İstanbul.
- UYGUN, Oktay (1996), *Türkiye’de Demokrasi ve İnsan Hakları*, TODAİE İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Dizisi 3, Ankara.
- ÜNAL, Aylin ve İ. Taylan Çelik (2010), “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c:8, Sayı:1, Manisa.
- ÜLGENER, Sabri F. (1981), *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, Der Yayınları, İstanbul.
- VELASQUEZ, Manuel G. (1998), *Business Ethics Concepts and Cases*, 4th Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey.

- VON BERGEN, C. W., Soper Barlow ve Foster Teresa (2002), “Unintended Negative Effects of Diversity Management”, *Public Personel Management*, Vol.:31, Issue:2, Summer.
- WEISS, Joseph W. (1998), *Business Ethics: A Stakeholder and Issues Management Approach*, 2nd Edition, The Dryden Press, New York.
- YAHŞI, Fahrettin (2001), “Özel Finans Kurumları’nın Mevzuat Serüveni”, *Bankacılık ve Finans Dergisi*, Sayı: 4.
- YALVAÇ, Faruk (1996), *Bankacılık Terimleri Sözlüğü*, Ekonomik Araştırmalar Merkezi Yayınları, 3.Basım, Yayın No:15, Ankara.
- YARAN, Cafer Sadık (2008), “Erdem ve Ekonomi: Dinî Ve Felsefî Açından İş Ahlâkı”, *İş Ahlakı Sempozyumu Bildiriler Kitabı*, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- YETİŞKEN, Hülya (2005), “Meslek Normlarının Etik İmkân ve Sınırları”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, c:22, Sayı:1, Ankara.
- YURTSEVER, Barlas (1998), “Cumhuriyetin 75.Yılına Girerken Türk Bankacılığı”, *75.Yılda Paranın Serüveni*, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- YÜKSEL MERMOD, Aslı (2008), “Bankacılıkta Etik Kavramı ve Banka Üst Düzey Yöneticilerinden Beklentiler”, *Marmara Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c:25, Sayı:2, İstanbul.
- ZAİM, Halil (2008), “İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İş Ahlakı”, *İş Ahlakı Dergisi*, c:1 Sayı:2, İGİAD Yayınları, İstanbul.
- ZAİM, Halil (2009), “İş Ahlâkı”, *MÜSİAD Çerçeve Dergisi*, Ocak, Sayı:49, İstanbul.

ZARAKOLU, Avni (1973), *Cumhuriyet'in 50. Yılında Memleketimizde Bankacılık*,
Türkiye Bankalar Birliği Yayını, Yayın No: 61, Ankara.

EKLER

EK 1: ANKET UYGULAMA FORMU

Bu anket bilimsel çalışmalarda kullanılmak üzere toplanmaktadır. Lütfen anket sorularını çalıştığınız kurumda gözlemlemiş olduğunuz uygulamaları dikkate alarak doldurunuz. Doldurmuş olduğunuz bu anketteki bilgiler dikkate alınacak olup, kurum ve kişi bilgileri kullanılmayacaktır.

	Kesinlikle Katlıyorum	Katlıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.Kurumumuzda iş ahlâkı yazılı olarak belirtilmiştir.					
2.Kurumumuzda iş ahlâkına uygun olmadığını düşündüğüm durumlarla karşılaşıyorum.					
3.Hizmet içi eğitimlerin bir bölümü iş ahlâkı üzerinedir.					
4.Geçim sıkıntısı ve ekonomik güçlüklerden dolayı çalışanlar bazen yasal olmayan yollara başvurabilirler.					
5.Çalışanlar arkadaşlarını korumak için yöneticilere yalan söyleyebilirler.					
6.Kurumumuzda iş ahlâkı değerlerine önem verildiğini düşünüyorum					
7.Çalışanlar arasında cinsiyet ve yaş ayrımı yapılmamaktadır.					
8.Çalışanlar arasında karşılıklı güven, saygı ve sorumluluk ön plandadır.					
9.Performans değerlendirme standartları adaletli bir şekilde yapılmaktadır.					
10.Kurumda yükselme ve boş pozisyonlara atamaların adil biçimde gerçekleştiğini düşünüyorum.					
11.Kurumumuzda, benimle aynı pozisyonda çalışan arkadaşlarımla eşit ücret aldığımı düşünüyorum.					
12.Kurumumuzda, çalışanlar arasında din, dil, ırk, düşünce, fikir, siyasi tercihlerine göre ayırım yapılmaz.					
13.İş ahlâkı ve sosyal sorumluluktan önce para gelir.					
14.İş ahlakına ve sosyal sorumluluğa aykırı davranışlar, bankaların müşteri bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.					
15.Bankalar, vergi ve diğer yasal yükümlülüklerini dürüstçe ve zamanında yerine getirmelidirler.					
16.İş ahlâkı ve sosyal sorumluluğa aykırı davranışlarda bulunan bankalar, toplumsal destek ve güvenden yoksun kalacaktır.					
17.Bankalar, tüketicilere dönük aldatıcı reklam ve kampanyalardan uzak durmalıdırlar.					
18.Bankalar, hizmetleri hakkında tüketiciyi bilgilendirmelidirler.					
19.Bankalar, çevresel bozulma ve kirlenme karşıtı faaliyetlerde sosyal sorumluluk gereği yer almalıdır.					
20.İşletme içi bilgilerin dışarı sızdırılması, amacı ne olursa olsun kabul edilemez bir davranıştır.					
21.Şirket çıkarlarını korumak amacıyla satılan ürün hakkında eksik bilgi					

verdiğim olmuştur.					
22.Çalıştığım şirket yoğun rekabetle mücadele ediyorsa, etik olmayan davranışlarda bulunmak normaldir.					
23.İşiyile başa çıkmak için, bir yöneticinin sözleşmeye göz yumacağı ve ihlaller yapacağı zamanlar olabilir.					
24.İş ahlakı kuralları vardır fakat uygulanmaz.					
25.İşletme içinde yazılı olan ya da yazılı olmayan iş ahlakı kurallarına uyanlar için ödül, uymayanlar için ceza sistemi vardır.					
26.Bir şirket çalışanı yükselmesine yardımcı olacaksa iş etiğine aykırı davranışlarda bulunabilir.					
27.Bir işi yaparken tanıdık müşterilere ekstra kolaylıklar sağlarım.					
28.Çalışma saatleri içinde kişisel işlerle uğraştığım olmuştur.					
29.Gerçeği saklamak yada yanlış söylemek anlamına gelen “pembe yalanlar” gerek ast-üst gerekse çalışma arkadaşları arasında kullanılabilir.					
30.Harcama, hesap kayıtlarını tam tutmak bazen mümkün olmayabilir, dolayısıyla bazen yaklaşık rakamlar verilebilir.					
31.Doğru olduğuna dair şüphelerimiz olsa da yöneticimizin gösterdiği şekilde hareket etmeliyiz.					
32.Bir müşteri hesabı fazlasıyla öderse, okey. Fakat düşük öderse sorunu hemen araştırmalıyız.					
33.Kişisel kullanım için şirkete ait malların (kalem, kağıt, teyp...vb) eve götürülmesi kabul edilebilir yan bir faydadır.					
34.Belli bir konuda çalışma arkadaşlarımıza (veya ast ve üstlerinize) söz verip sözü yerine getirmemek benim adıma daha fazla yarar sağlaması halinde sözü yerine getirmeyebilirim.					
35.Bir satış yöneticisi, firmasının bazı müşterilere rüşvet vermedikçe, üretim sözleşmesini kazanamayacağını düşünebilir. Daha fazlası eğer bir firma bu sözleşmeyi yapmazsa yüzlerce işçiyi işten çıkarma zorunluluğu vardır. Yönetici, bir kuralın ihlalindense daha çok fayda sağlayacak olan rüşvet vermeyi meşrulaştırmayı doğru bulabilmektedir.					

Banka Çeşidi: () Mevduat Bankası () Katılım Bankası

Yaş: () 18-25 () 26-34 arası () 35-44 arası () 45 ve üstü

Cinsiyet: () Bay () Bayan

Eğitim Düzeyi: () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora

Doğum Yeri: () Marmara Böl. () Ege böl. () Akdeniz Böl. () Doğu Anadolu Böl.

() Güneydoğu Anadolu Böl. () İç Anadolu Böl. () Karadeniz Böl.

Statü : () İdari Pozisyon () Çalışan

Örgütlülük: () Sendikaya üyeliğim var () Sendikaya üyeliğim yok.

Çalışma Süresi: () 1-2 Yıl () 3-4 Yıl () 5-9 Yıl () 10 Yıl ve daha fazla

Aşağıdaki soruların cevapları için sadece 1 şıkkı işaretleyiniz.

1.Türkiye’de iş ahlakının yerleşmesi ve kurumsallaşması için ilk önce kime görev düşüyor?

a) Devlet
e) Şirketler

b) Yöneticiler

c) Sivil toplum

d) Birey

f) Uluslararası kuruluşlar

2. İş yeri seçiminde önceliğiniz ne olur?

- a) Maddi olanaklarının iyi olması
- b) Türkiye’ de tanınmış bir firma olması
- c) Adil davranan ve güvenilir bir firma olması

3. İş ahlakına aykırı davranışın nedeni ne olabilir?

- a) Amirlerin, üstlerin davranışlarına ve kurallara tepki
- b) Aynı düzeyde çalışan diğer insanlara ayak uydurmak zorunda kalmak
- c) İş kolunun ahlak yapısı bozuktur
- d) Ekonomik zorluklar ve geçim sıkıntısı nedeni ile
- e) Toplumun ahlak yapısı bozuktur
- f) Kişisel çıkar ve maddi beklentiler nedeni ile

4. Sizce iş ahlakının kaynağı nedir?

- a) Patron
- b) Yönetmelikler (kanun)
- c) Din
- d) Sosyal çevre
- e) Müşteriyi kaybetme korkusu

5. Bir müşteri olarak çalıştığım bankaya, iş ahlakı ve sosyal sorumluluğa uygunluğu bakımında.....veririm.
(1=çok kötü, 10=çok iyi)

Teşekkürler...

ÖZGEÇMİŞ

Selami Bayrak, 17.01.1987 tarihinde İstanbul'da doğdu. İlköğretimi, İstanbul Pendik Merkez İlköğretim Okulu'nda, liseyi ise İstanbul Tuzla Behiye - Dr. Nevhiz Işıl Anadolu Lisesi'nde okudu. 2005 yılında girdiği Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 2009 yılında mezun oldu. Aynı yıl Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Halen bu bölümde yüksek lisans öğrenciliği yapmaktadır.