

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ AHLAKI ALGISININ KURUMSAL SOSYAL
SORUMLULUK ÇALIŞMALARINA ETKİSİ VE
SEKTÖREL BİR ARAŞTIRMA**

Ayşe Salcan Arslan

2501100657

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Selim Yazıcı

İSTANBUL-2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI



ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : AYŞE SALCAN ARSLAN Numarası : 2501100657
Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : ULUSLARARASI İŞLETMECİLİK Danışmanı : PROF. DR. SELİM YAZICI
Tez Savunma Tarihi : 05.09.2019 Saati : 11:00
Tez Başlığı : " İŞ AHLAKI ALGISININ KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINA ETKİSİ VE SEKTÖREL BİR ARAŞTIRMA "

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / **OYÇOKLUGUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. SELİM YAZICI		KABUL
2- DOÇ. DR. NECLA ÖYKÜ İYİĞÜN		KABUL
3- DR. ÖGR. ÜY. GÖKÇE AKDEMİR ÖMÜR		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. ESRA NEMLİ ÇALIŞKAN		
2- DR. ÖGR. ÜY. AVGÜL TURAN		

ÖZ

İŞ AHLAKI ALGISININ KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINA ETKİSİ VE SEKTÖREL BİR ARAŞTIRMA

AYŞE SALCAN ARSLAN

Dünya genelinde uluslararası şirketlerin sayılarının ve etkinliklerinin artması, şirketlerin faaliyet gösterdikleri ülkelerde farklı yasal düzenlemelerle muhatap olmaları, şirketlerin kurumsal olarak bazı düzenlemeleri olması gerekliliğini doğurmaktadır. Zaman içinde ortaya çıkan şirket skandallarının da etkisi ile toplumda iş ahlakı konusunda farkındalık ve duyarlılık oluşması gibi nedenlerle toplumda şirketlerin iş ahlakına uygun hareket etmesi beklentisini oluşturmaktadır.

Literatürde iş ahlakı ile birlikte anılan, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı da, uluslararası düzenlemelerin artışı ve bu faaliyetlerin şirketler için bir nevi reklam niteliği kazanması ile önem kazanmaktadır. İş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisinin bankacılık sektöründe incelendiği tez kapsamında öncelikle iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk teorik olarak ele alınmış, araştırma kısmında nitel ve nicel araştırma tekniklerine başvurulmuştur. Ayrıca bankaların web sayfaları incelenerek ikincil veriler toplanmıştır. Toplanan nicel, nitel ve ikincil veriler birlikte değerlendirilip geleneksel ve katılım bankalarında iş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisi incelenmiştir.

Araştırma sonucunda demografik özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim, gelir durumu, tecrübe) ve kurumsal yapıya (geleneksel-katılım) göre iş ahlakı algısı ve kurumsal sosyal sorumluluk boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Ayrıca iş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Ahlak, İş Ahlakı, Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Bankacılık sektörü

ABSTRACT

BUSINESS ETHICS PERCEPTION'S EFFECT ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTISES AND A SECTORAL RESEARCH

AYŞE SALCAN ARSLAN

There is a necessity of corporate regulations due to the increase in the number and effectiveness of international companies around the world and the fact that the companies are facing different legal regulations in the countries of operations. It is expected that the companies will act in accordance with business ethics by the reason of public's awareness and sensitivity about business ethics with the impact of corporate scandals that arise over time.

The concept of corporate social responsibility, which is mentioned in the literature along with business ethics, becomes important with the increase of international regulations and these activities become a kind of advertising for companies. In the thesis the effect of business ethics perception on corporate social responsibility practices is examined in the banking sector, first business ethics and corporate social responsibility are examined theoretically then qualitative and quantitative research techniques are applied in the research part. In addition, secondary data were collected by examining the banks' web pages. The quantitative, qualitative and secondary data collected were evaluated together and the effect of business ethics perception on corporate social responsibility studies in conventional and participation banks is examined.

As a result of the study, there is no statistically significant difference between business ethics perception and corporate social responsibility dimensions according to demographic characteristics (age, gender, education, income, experience) and corporate structure (traditional-participation). In addition, there is no statistically significant effect of business ethics perception on corporate social responsibility.

Key Words: Ethics, Business Ethics, Social Responsibility, Corporate Social Responsibility, Banking Sector

ÖNSÖZ

Farklı ülkelerde faaliyet gösteren uluslararası şirketlerdeki artış, yasal düzenleme ve standartlarda farklılığa ve standartların belirlenmesi ihtiyacına yol açmaktadır. Toplumların bilinçlenmesi, şirketleri iş ahlakına aykırı davranmamaya ve sosyal sorumluluğu benimseyen faaliyetlere yönelmeyi teşvik etmektedir. İş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının ön plana çıkmasındaki tetikleyici faktörlerden bir diğeri, yaşanan kurumsal skandallar sonucunda şirketleri yasal düzenlemelerin ötesinde daha sorumlu davranmaya itmektedir. İş ahlakı ve sosyal sorumluluğa uygun faaliyetlerin toplum tarafından tasvip edilmesi, ortaya çıkan usulsüzlük ve suistimallerin şirketler için olumsuz imaja yol açması da şirketlerin iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluğa yönelmelerini sağlamaktadır.

Tarihte ekonomik hayata ve iş yaşamına dair ahlak temelli toplumsal düzenlemelerin yer aldığı ve önceliklendirildiği görülmektedir. Şirketlerin küreselleşme ve kurumsallaşma ile ahlak ve sosyal sorumluluk kavramlarını süreçlerine dâhil etmelerinin önemi artmaktadır.

İki kavram arasındaki güçlü bağ, çalışmamızın sorunsallarının temelini teşkil etmektedir. Bu çerçevede iş ahlakı, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ve araştırma kapsamındaki çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş ahlakı kavramı, kapsamı ve tarihsel gelişimi, kavramın diğer bilimlerle ilişkisi ve ilgili alanda yapılan çalışmalardan örnekler; ikinci bölümde kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, tarihsel gelişimi ve iş ahlakı ile ilişkisi ve bu alanda yapılan çalışmalardan örneklere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise araştırma kapsamında ele alınan konu bankacılık sektörüne dair bilgiler ve yapılan araştırma sonuçları yer almaktadır.

Çalışmada danışman hocam Prof. Dr. Selim Yazıcı ve bankalarda görüşmeyi kabul eden tüm yöneticilere teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA İŞ AHLAKI VE YANSIMALARI

1.1. Ahlak	2
1.1.1. Kavramsal Çerçeve Ahlak	2
1.1.2. Ahlakın Diğer Disiplinlerle İlişkisi	3
1.2. Ahlak ile İlişkili Temel Kavramlar	5
1.2.1. Etik	5
1.2.2. İş Ahlakı	6
1.2.2.1. İş Ahlakı Kavramı ve Önemi	6
1.2.2.2. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi	10
1.2.2.3. Dinler ile İş Ahlakı İlişkisi	11
1.2.2.4. Türkiye’de İş Ahlakının Gelişimi ve Ahilik Sistemi	15
1.3. İş Ahlakı ile İlişkili Teoriler	17
1.3.1. Teleolojik Teoriler	17
1.3.2. Deontolojik Teoriler	17

1.4. İş Ahlakı Algısı ve Ölçümü.....	19
1.5. İş Ahlakının Örgüt Kültüründeki Yeri	20
1.6. İş Ahlakının Kurumsallaşması ve Etik Kodlar.....	23

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk	29
2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Önemi	29
2.1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Tarihsel Gelişimi.....	34
2.1.3. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi	37
2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modelleri.....	40
2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alanları	42
2.4. İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk.....	43

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ AHLAKI ALGISININ KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINA ETKİSİNİN BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI

3.1. Türkiye’de Bankacılık Sektörü	48
3.1.1. Bankalar ve Katılım Bankaları	49
3.1.2. Bankalar, İş Ahlakı ve KSS Alanında Yapılan Çalışmalar	51
3.2. Araştırmanın Amacı	56
3.3. Araştırmanın Kapsamı, Modeli ve Hipotezleri	57
3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama.....	58
3.4.1. Örneklem	61
3.4.2. Araştırma Kısıtları	62

3.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi	62
3.5.1. Nicel Araştırma Sonuçları	62
3.5.2. İkincil Verilerden Elde Edilen Sonuçlar	79
3.5.3. Yönetici Görüşmeleri Bulguları	88
3.5.4. Genel Değerlendirme	95
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	99
KAYNAKÇA	101
EKLER: ÇALIŞAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞMESİ SORU FORMLARI	127

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Etiğin Kurumsallaşması	26
Şekil 2.1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Zaman İçinde Gelişimi	31
Şekil 2.2:Carroll’ın Piramit Modeli.....	41
Şekil 2.3: Üç Alan Yaklaşımı	42
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	57



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1: Katılım Bankaları ve Geleneksel Bankaların Temel Farkları.....	50
Tablo 3.2: İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Cronbach's Alpha Değerleri	61
Tablo 3.3: KMO ve Bartlett Testi	62
Tablo 3.4: Demografik Özellikler	63
Tablo 3.5: Kurumsal Yapı.....	65
Tablo 3.6: Kurumsal Etik ve KSS Değerlendirme Soruları Frekans Dağılımı	65
Tablo 3.7: Çalıştığınız Banka-Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı? Sorusuna Verilen Yanıtlar	65
Tablo 3.8: Çalıştığınız Banka-Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı? Sorusuna Verilen Yanıtlar	66
Tablo 3.9: Çalıştığınız Banka - Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu? Sorusuna Verilen Yanıtlar	67
Tablo 3.10: Çalıştığınız Banka - Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi? Sorusuna Verilen Yanıtlar	67
Tablo 3.11: “Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?”- “Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?” Sorularına Verilen Yanıtlar	68
Tablo 3.12: Cinsiyete Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	68
Tablo 3.13: Yaş Aralığına Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	69
Tablo 3.14: Eğitim Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	69
Tablo 3.15: Tecrübe Süresine Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	70
Tablo 3.16: Gelir Seviyesine Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	70
Tablo 3.17: Çalışılan Bankaya Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	71

Tablo 3.18: Demografik Özellikler ve İş Ahlakı Korelasyon Tablosu	71
Tablo 3.19: Demografik Özellikler KSS Korelasyon Tablosu	73
Tablo 3.20: Katılım ve Geleneksel Bankalar İş Ahlakı ve KSS Boyutları ANOVA Testi Sonuçları	74
Tablo 3.21: Çalışılan Banka İş Ahlakı İlişkisi Regresyon Analizi	75
Tablo 3.22: Çalışılan Banka Türü-İş Ahlakı Algısı t Testi Tablosu	76
Tablo 3.23: İş Ahlakı ve KSS Yaklaşımı Korelasyon Analizi.....	76
Tablo 3.24: İş ahlakı KSS ilişkisi Regresyon Analizi.....	76
Tablo 3.25: İş Ahlakı Algısı ve KSS Boyutları Arasındaki İlişki Üzerine Korelasyon Analizi	77
Tablo 3.26: İş Ahlakı ve KSS Boyutları Regresyon Modeli Özeti	78
Tablo 3.27: Hipotez Sonuçları Özet Tablosu	78

KISALTMALAR LİSTESİ

ATBEQ	:Attitudes Towards Business Ethics
BDDK	:Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu
CSR	:Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Corporate Social Responsibility)
ILO	:Uluslararası Çalışma Örgütü
İGİAD	:İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği
ISO	:Uluslararası Standart Örgütü
OECD	:Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
KOBİ	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KSS	:Kurumsal Sosyal Sorumluluk
PÇA	:Protestan Çalışma Ahlakı
SPK	:Sermaye Piyasası Kurulu
TBB	:Türkiye Bankalar Birliği
TKBB	:Türkiye Katılım Bankaları Birliği
TÜSEV	:Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı
TÜSİAD	:Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği

GİRİŞ

Küreselleşme, çokuluslu şirketlerin sayısının artması ve bu şirketlerin ekonomik sistem içinde giderek önem kazanmaları, müşterilerin ve genel olarak toplumun şirketlerden beklentilerini arttırmaktadır. Şirketlerin yalnızca ekonomik yönleri ile kârlılık odaklı olması değil aynı zamanda iş ahlakına uygun faaliyet göstermeleri ve sosyal sorumluluk çalışmaları da önem kazanmaktadır.

Farklı ülkelerde faaliyet gösteren şirketlerin artmasıyla kültür faktörü devreye girmekte ve toplum beklentilerini etkilemektedir. Özellikle büyük şirketlerin paydaşlarına ve çevreye karşı ahlakî olarak sorumlu olduğu hususundaki bilinç artmaktadır.

Şirketlerin devlet vasıfları olmaması yönüyle bu gibi sorumlulukları olmadığı, etik ve sosyal sorumluluğun daha ziyade devletin sorumluluğunda olduğu, şirketlerin yegâne gayesinin kâr elde etmek ve yasalara uymak olduğu da ileri sürülmektedir. Ancak birçok devletten daha fazla gelire sahip olan şirketlerin arttığı, özel sektör ve girişimlerin devletler içinde giderek artan önemi ve nüfuzu bu değerlendirmeyi artık kısmen geçersiz kılmaktadır.

KOBİ'lerin de iş ahlakı ve sosyal sorumluluk açısından üzerine düşenler olmakla beraber bilhassa büyük ölçekli ve çokuluslu şirketler için sosyal sorumluluk ve iş ahlakına uygun faaliyetler bir gereklilik haline gelmektedir.

Günümüzde iş ahlakı ve sosyal sorumluluk, kurumsal saygınlık, toplumun bakışı, şirket imajı, marka değeri, çalışanların tutundurulması gibi unsurlar sebebiyle şirketler açısından da bir dereceye kadar zorunluluk halini almaktadır.

İş ahlakı algısı ve kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisinin bankacılık sektöründe araştırıldığı bu çalışmanın ilk bölümde iş ahlakı, ikinci bölümünde kurumsal sosyal sorumluluk ve üçüncü bölümde de bankacılık sektörü ve araştırma kısmı yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA İŞ AHLAKI VE YANSIMALARI

Ahlakın iş yaşamındaki yansımalarının incelendiği birinci bölümde ahlakın kavramsal çerçevesi, iş ahlakı kavramı ve tarihsel gelişimi ile iş ahlakının kurumsallaşması yer almaktadır.

1.1. Ahlak

Ahlak, etik ve iş ahlakı kavramlarının tanımı, ahlakın diğer disiplinlerle ilişkisi ve ahlak ile etiğin farklılıklarının anlatıldığı bu kısımda iş ahlakının gelişimi ve Türkiye’deki durumundan da bahsedilmektedir.

1.1.1. Kavramsal Çerçevede Ahlak

Ahlak genel olarak ferdi bir konu olarak değerlendirilmekle birlikte konunun toplumsal boyutu da vardır ve din, hukuk, ekonomi, psikoloji ve benzeri farklı disiplinlerle de ilişkisi bulunmaktadır.

Doğası gereği toplumsal bir varlık olan insanın hem fizyolojik hem de psikolojik ihtiyaçları vardır. İnsanın, moral ve manevî dünyayla ilgili olan psikolojik yönü ile dünyadaki yaşamla ilgili olan bedenî yönü arasında denge sağlama çabası da ahlakî yönünü oluşturmaktadır.¹

Ahlak insanların çevreleriyle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve yapılması istenen davranış ve eylemleri ifade eden bir kavramdır.²

¹ Sabri Orman, “İktisat ve Ahlak İlişkilerine Genel Bakış”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, s.12, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 12.04.2017., Cafer Sadık Yaran v.d., **İslam Ahlak Esasları**, 5. bs., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yay., 2012, s.147-148, 150.

² Süleyman Özdemir, “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, s. 304, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 22.04.2017.

Ahlakın insanlar arası ilişkilerle ilgili bir kavram olması nedeniyle insan etkileşimi söz konusu olduğunda ahlaktan bahsedilebilmektedir.³ Ancak bizce ahlak yalnızca insan ilişkileri ile ilgili bir kavram olmayıp bireyin kendisiyle ilgilidir ve dolayısıyla çevresi ve diğer canlılar da dahil tüm ilişki ve etkileşimlerinde ahlaklı davranması gerekmektedir.

Ahlak kapsamında birey ve toplum için uygun davranış kuralları belirlendiği gibi toplumsal yaşamı dengeleyen ahlakî prensiplerin neler olduğuna da karar verilmektedir. Tüm toplumlarda ve örgütlerde değişiklik gösteren ahlakî kurallar bulunmaktadır. Ahlak evrensel yönü her toplumda davranışlara yön verecek kurallara ihtiyaç duyulması sebebiyle ortaya çıkmaktadır. “*Sana nasıl davranılmasını istiyorsan başkalarına öyle davran*” şeklindeki ahlakî ilke genel olarak tüm dinlerde salık verilen bir öğüttür.⁴

Ahlak, sosyal anlayışın ürünü olan, kültür tarafından yaygın olarak benimsenen ve paylaşılan, sosyal yaşamdaki doğru ve yanlış davranış biçimlerini belirleyen, dolayısıyla yalnızca bireysel doğru ve kurallarla ilgili olmayan değer yargılarıdır. Topluma karşı görevleri ifade eden ahlak bu yönüyle sorumluluk kavramıyla da ilişkilidir.⁵

Kısacası ahlaki değerler kültürlere göre farklılık gösterse de ahlak, sorumlu ve vicdanlı olmakla ilgilidir. Bu yönüyle de öz açısından evrenseldir.

1.1.2. Ahlakın Diğer Disiplinlerle İlişkisi

Ahlakın birçok disiplinle ilişkisi olmakla birlikte çalışmamız kapsamında hukuk, psikoloji, sosyoloji ve ekonomi ile ilişkisi ele alınmaktadır.

³ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 7.

⁴ Hüsnü Kapu, “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, s. 57-59, 62-63, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 22.04.2017.

⁵ Yener Özen, “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, No:4, Haziran 2011, s. 176.

Her ikisi de kuralcı yapı gösteren ve iyi fiilleri emredip kötü filleri yasaklayan ahlak ile hukuk birbirlerine yakın disiplinler olmalarına rağmen yaptırım gücü açısından farklılıkları vardır ve iki disiplin de birbirlerine ihtiyaç duyarlar. Ahlak hukuka manevî yaptırım sağlamaktadır. Bu iki disiplin genel olarak birbirlerini tamamlamakla birlikte kimi zaman da çatışabilirler. Diğer bir ifadeyle yasal olarak suç teşkil etmeyen bir davranış ahlakî olarak uygun olmayabilir. Zaman içinde bazı ahlakî değerlerin yasa haline gelmesi de söz konusu olmaktadır.⁶

İnsan ve toplum yaşamı üzerinde büyük etkiye sahip olan dinlerin temeli ahlaka dayanmakta ve bütün dinler toplumsal yaşama ilişkin düzenlemeler içermektedirler. Ancak din ahlakın yerleşmesi, kurumsallaşması için yeterli olamamaktadır.⁷

Kısaca ahirete dair yaptırım gücü olan din, vicdanî yaptırım gücü olan ahlak ve kanunî yaptırım gücü olan hukuk toplumsal hayatta insan ilişkilerini düzenlemektedirler. Günümüzde ise etik veya ahlak ile bireysel ahlak düzeninden ziyade toplumsal hayata ilişkin ilkeler kastedilmektedir.⁸

Ortak konuları insan olduğu için psikoloji de ahlakla ilişkisi olan bir disiplindir. Değerlerle ilgili olan ahlak ile gerçeklerle ilgili olan psikoloji insan davranışlarını iyi-kötü olarak değerlendirme yönüyle birbirlerinden farklıdır. Psikoloji tarafsızken ahlak iyiyi savunmaktadır. Bireysel davranışlarla ilgili olduğu gibi toplumsal düzenle de ilgili olması sebebiyle sosyoloji alanıyla da ilişkili olan ahlak, neticede toplumsal bir fayda da aramaktadır.⁹

Sosyal olayların durumuyla ilgilenen sosyoloji de, olan ile ilgilenmesi yönüyle ahlaktan farklı bir yapı gösterir. Sosyoloji örf ve âdetlerle de ilgilidir. Ancak

⁶ Şevgi Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, 2. bs., Ankara, Nobel Yay., 2009, s. 15-16.; Çağrı, **Anahatlarıyla İslam Ahlakı**, s. 24.; Saffet Köse, **İslam İş ve Ticaret Ahlakı**, İstanbul, İgiad Yayınları, 2012, s. 9-10.

⁷ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s.17-19.

⁸ Yaran v.d., **İslam Ahlak Esasları**, s. 7, 9, 12, 29, 35, 150.

⁹ Çağrı, **Anahatlarıyla İslam Ahlakı**, s. 25-28.

örf ve âdetler her zaman ahlaka uygun olmayabilir- kan davası gibi-, ayrıca ahlak örf ve âdetlere göre daha evrenseldir.¹⁰

Ahlakî sorunlarla çok sık karşılaşılan bir alan olan ekonomi ile ahlakın ilişkisi de yeni değildir. Dini metinlerde de ekonomik/ticari hayata ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır (“Dinler ile İş Ahlakı İlişkisi” başlığında ayrıca değinildiğinden burada kısaca bahsedilmektedir). Ayrıca ahlakî alanda ortaya çıkan sorunların birçoğunun kaynağı da ekonomi temellidir.¹¹ Bu durumun ekonominin birey ve topluma doğrudan etkisi ve uygulamalı yönüyle ilgili olduğu kanaatindeyiz. Ayrıca ekonomi çıkar çatışmalarıyla en bariz karşılaşılan alanlardan biri olduğundan da ahlak kavramı ile ilişkisi de kaçınılmaz gözükmektedir.

1.2. Ahlak ile İlişkili Temel Kavramlar

Etik ve ahlak kimi zaman birbirleri yerine kullanılan kelimeler olmalarına rağmen farklı kavramlardır. Etik ve ahlakın farkını ortaya koymak üzere etik başlığına yer verilmektedir. Ahlak ile ilişkili uygulamalı bir dalı olan iş ahlakı kavramı da bu başlıkta ele alınmaktadır.

1.2.1. Etik

Etik etimolojik olarak Yunancada alışkanlık, gelenek gibi karşılıkları olan “ethos” kelimesinden türeyen “ethics”, Latince de “görenek, adetler, alışkanlıklar, davranış ya da yaşam şekli” gibi benzer karşılığı olan “mos, mores” kelimelerinden türeyen “moral” kelimeleri de ahlak kelimesi ile benzer şekillerde kullanılmaktadır. Buna karşılık moral kelimesi ile daha çok insan karakterinin ve fiillerinin doğru-yanlış, iyilik- kötülük açısından muhakeme etme ile ilgili inançlar ifade edilmektedir. Ethics-etik kelimesi ile, yalnızca iyi ve kötünün ne olduğu değil ahlakî ödev ve yükümlülüğün ne olduğunun da ilgilenildiği felsefi boyut kastedilmektedir. İşletme yönetiminde terim olarak daha çok “ethics” kullanılmaktadır.¹² Etik terimi de ideal

¹⁰ Çağrı, *Anahatlarıyla İslam Ahlakı*, s. 25-28.

¹¹ Özgener, *İş Ahlakının Temelleri*, s.19-24.

¹² Özgener, *İş Ahlakının Temelleri*, s. 5-6.

ve soyut olanı işaret etmektedir. Moral ve etik kelimelerinin Türkçe karşılığı olarak ise ahlak kelimesi kullanılmaktadır.¹³

1.2.2. İş Ahlakı

İş ahlakı kavramının açıklandığı bu başlıkta, iş ahlakının tarihsel gelişimi ve Türkiye’de iş ahlakının gelişimi de yer almaktadır.

1.2.2.1. İş Ahlakı Kavramı ve Önemi

Sosyal kurumların yaşamı için gerekli olan ahlakın ekonomik hayatın dışında olması beklenemez.¹⁴ Bu sebeple ahlak, yalnızca bireyler ve toplum için değil aynı zamanda şirketler için de önemlidir.¹⁵

Etik, bir eylem ve davranışın uygun ve kabul edilebilir olup olmamasının yorumlanmasında kullanılan bireysel değerler, iş etiği, örgüt üyelerinin davranışlarının uygun ve kabul edilebilir olarak değerlendirilmesinde kullanılan şirketteki ortak değerler olarak tanımlanabilmektedir.¹⁶

Toplum için öneminden ötürü iktisadî faaliyetlere ilişkin ahlakî sorunlar önem arz etmektedir. Yalnızca yasalara uygun davranmak ahlaklı olmak için yeterli değildir ve bu da iş ahlakını gerekli kılmaktadır.¹⁷

İş ahlakı insana dair etkileşimi ve çevreyi kapsadığından ötürü şirketler arası, şirket ile müşterileri, tedarikçileri, kamu yönetimleri, çevresel faktörler ve sendikalar, sivil toplum kuruluşları gibi diğer kuruluşlar ile ilişkileri kapsadığı gibi, çalışanların yöneticiler ve birbirleri ile olan ilişkilerini de içermektedir.¹⁸

¹³ Kapu, “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, s.55-56.

¹⁴ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s.10.

¹⁵ Gök, “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, s. 551.

¹⁶ Selim Yazıcı, “Towards Corporate Sustainability: The Link Between Business Ethics, Corporate Governance and Corporate Social Responsibility”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, C.XLIII, Ekim 2010, s. 3.

¹⁷ Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, 3. bs., Ankara, Siyasal Kitabevi, 2012, s. 22.

¹⁸ Özdemir, “Günümüz Türkiye’sinde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, s.306-307.

İş ahlakı, iş yaşamıyla ilgili olduğu kadar kamusal yaşamdaki düzenle de ilişkilidir. Yolsuzluk, rüşvet ve benzeri iş ahlakıyla ilgili sosyo-ekonomik ilişkileri de etkilemektedir.¹⁹

İş ahlakı kavramı yerine şirket/firma/işletme/işletmecilik ahlakı gibi kavramların yanı sıra ticaret ahlakı kavramı da kullanıldığı görülmektedir. İş ahlakının alt dalları olarak meslek ahlakı, daha sonra işletme bölümlerine dair pazarlama, muhasebecilik ahlakı gibi kavramlar da bulunmaktadır. Ayrıca sosyal sorumluluk kavramı da iş ahlakının kapsamı içerisinde yer alan ve ilişkili bir kavramdır.²⁰

Uluslararası iş ahlakı, çokuluslu şirketlerin bireyler veya şirketlerle ilişkilerindeki iş ahlakını ifade etmektedir. Bu gibi davranışlar büyük oranda kültürel değer sistemine ve her ülke veya toplumdaki genel kabul edilen iş yapma biçimlerine göre belirlenen ve din, felsefe ve yasal sistemlerden etkilenen normlara dayanmaktadır. Bu sebeplerle de çokuluslu şirketlerin temel prensipleri olmakla birlikte farklı ülkelerde farklı iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları bulunmaktadır.²¹ Toplumun sosyal ve kültürel yapısı ile geleneklerden ve dinlerden etkilendiği için evrensel bir iş ahlakından söz edilemez.²² Ancak iş dünyasının küreselleşmesinden ötürü evrensel iş ahlakı ilkelerine ihtiyaç duyulmaktadır. Her ne kadar kültürlere göre farklılık gösterse de iş ahlakı alanında bazı evrensel ilkelerin benimsenmesi gerekliliği vardır. Çevreye zarar vermemek; yolsuzluk, rüşvet gibi uygulamalardan kaçınmak; doğruluk, dürüstlük, adalet ilkelerine uymak; fiziksel, ruhsal ya da cinsel tacizden kaçınmak; tüketiciler, çalışanlar ve paydaşların haklarına

¹⁹ Özen, “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, s. 173.

²⁰ Özdemir, “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, s. 301-302;; Emrah Cengiz, Ahmet Şekerkaya, “Tüketici Açısından İş Ahlakına Bir Bakış ve Perakende Sektöründe Ampirik Bir Araştırma”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43, Ekim 2010, s. 20-21.

²¹ Esra Nemli Çalışkan, “Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Multinational Companies”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43, Ekim 2010, s. 44.

²² Cengiz, Şekerkaya, “Tüketici Açısından İş Ahlakına Bir Bakış ve Perakende Sektöründe Ampirik Bir Araştırma”, s. 27.

saygılı olmak ve şirketin etkileşenler grubunu aldatmamak evrensel iş ahlakı ilkelerden bazılarıdır.²³

İş ahlakı alanındaki evrensel ilkeler olarak nitelenebilecek, Küresel İlkeler Sözleşmesi ile Birleşmiş Milletler 2000 yılında, küresel piyasalar için şirketlerden desteklemelerini beklediği, insan hakları, çalışan hakları ve çevreye duyarlılık ile yolsuzlukla mücadeleyle ilgili ilkeler ilan etmiştir.

İş ahlakı; çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve işletmecilik ahlakı olmak üzere üç temel ögeye sahiptir. Çalışma ahlakı bir toplumdaki çalışmaya ve işe karşı tutum ve davranışları ifade eder ve kültürden önemli ölçüde etkilenir. Meslek ahlakı da bir mesleğe mensup olanların uyması gereken ahlakî ilke ve prensipleri ifade etmektedir. Çalışma ahlakı ve iş ahlakı genel olarak kültürler ve ülkeler arasında farklılık gösterirken meslek ahlakı ilkeleri dünyada benzer özellikler göstermektedir. İşletmecilik ahlakı ise bireysel ahlaktan ziyade şirketin kurum olarak sahip olduğu ahlakî ilkeleri ifade etmektedir. İşletmelerin çalışanları, tedarikçileri, müşterileri ile çevre ve topluma karşı da ahlakî sorumlulukları vardır.²⁴ Zamanla gelişen ekonomik faaliyetlerle birlikte mesleklerin sayısı da artmış ve meslek ahlakı da çeşitlenmiştir. Farklı meslek grupları için dürüstlük, doğruluk gibi ortak meslek ahlakı değerleri olduğu gibi her mesleğe özel meslek ahlakı değerleri de bulunmaktadır.²⁵

İş ahlakına gösterilen ilgi toplumun gelişmesini sağladığı gibi şirkette doğru kararların alınması ve eylemlerin yapılmasına da katkıda bulunur. Takım çalışması ve verimlilik üzerinde de olumlu etkileri olan iş ahlakı, girişimcilerin sosyal sorumluluk projelerine daha çok katılmalarını da sağlar. Örgütlerde uygulanan ahlakî programlar çalışanların stresini azalttığı gibi gelişim ve tatmin duygularını da artırır ayrıca ahlakî çöküşü azaltıp yasalara uyma konusunda da denetleme işlevinin yanı sıra kamu nezdinde şirketin itibarının artmasına ve güçlü bir imaj oluşturmaya katkı

²³ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s.26.

²⁴ Özdemir, “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, s.304-306.

²⁵ Özen, “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, s. 178-180.; Coşkun Can Aktan, “Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk”, **İş Ahlakı Dergisi**, C.I, No:1, Mayıs 2008, s. 101, (Çevrimiçi) <http://isahlakidergisi.com/wp-content/uploads/2014/05/sayi01-aktan.pdf>, 22.04.2017.

sağlar.²⁶ İş ahlakı ilkelerine uygun davranmak kısa vadede kazanç sağlamasa da uzun dönemde birey ve toplum açısından faydalı sonuçlar sağlamaktadır.²⁷

İş ahlakına verilen önem firmalar tarafından fark yaratmak yoluyla oluşturulan bir konumlandırma stratejisi olarak da kullanılmakta, şirketler bu yolla da rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamayı hedeflemektedirler. Tüketiciler açısından şirketler hakkında çıkan olumsuz haberlerin olumlu haberlere nazaran daha etkili olduğu gözlemlendiğinden iş ahlakı aynı zamanda tüketicilere yönelik bir halkla ilişkiler çalışması olarak da görülmektedir. Cengiz ve Şekerkaya, tarafından yapılan “*Tüketici Açısından İş Ahlakına Bir Bakış ve Perakende Sektöründe Ampirik Bir Araştırma*” isimli çalışmaya göre tüketiciler, iş ahlakına uygun davranan firmaları tercih ettiklerini ve bu firmaları yakın çevrelerine de anlatmak suretiyle bir nevi ödüllendirdiklerini beyan etmişlerdir. Öte yandan tüketiciler iş ahlakına uygun davranmayan firmalara karşı ilgisiz kalmakta ve yine firmaların davranışlarını çevreleri ile paylaşarak firmaya karşı olumsuz bir tutum oluşmasına katkı sağlamaktadırlar.²⁸

Uluslararası şirketlerin de artmasıyla iş ahlakı alanında uluslararası normlar ve yaptırımlar getirilmesi, devletlerin ahlakî normlara uygunluk yönünde kararlar almaları, sivil toplum kuruluşlarının da desteğiyle toplumun bilinçlendirilerek ahlaka aykırı uygulamaları olan şirketleri hem tüketici hem yatırımcı olarak tercih etmemeleri, buna karşılık ahlaka uygun uygulamaları olan şirketlerin ise tercih edilerek ödüllendirilmeleri yoluyla da şirketler iş ahlakına uygun davranmaya teşvik edilebilmektedir.²⁹

20. yy başlarından itibaren ise iş ahlakı kavramı daha fazla önem kazanmıştır.³⁰ Dünyadaki hızlı nüfus artışı, yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler; farklı kültürlerin etkileşimin, ayrımcılığa karşı duyarlılığın, çevre kirliliğinin ve

²⁶ Yaran v.d., **İslam Ahlak Esasları**, s. 171.

²⁷ Özen, “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, s. 181.

²⁸ Cengiz, Şekerkaya, “Tüketici Açısından İş Ahlakına Bir Bakış ve Perakende Sektöründe Ampirik Bir Araştırma”, s. 22, 24, 25,, 34,35.

²⁹ Kurtuluş, “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, s. 757.

³⁰ Gök, “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, s. 552.

beraberinde çevresel duyarlılığın artması gibi nedenlerle iş ahlakına ihtiyaç duyulmaktadır.³¹

Sosyal sorumluluğa yönelik kamu baskısının artmasıyla iş ahlakına verilen önem de son yıllarda giderek artmıştır. Ayrıca iyi iş-iyi ahlak algısının oluşması ve dolayısıyla iş ahlakı ile kâr arasında olumlu bir ilişki algısının oluşması ile iş ahlakının kalite ve başarı için gerekli görülmeye başlanması da iş ahlakı lehinde gelişmelere yol açmıştır. İş hayatında ortaya çıkan ahlakî sorunlara uygun çözümler ve hatta önlemler üretebilmek için iş ahlakı bilgisine ihtiyaç duyulması ve iş dünyasında denge sağlanması ihtiyacı da olumlu etkilere sebep olmuştur. İş ahlakı konusunda bireysel ahlak her ne kadar önemli olsa da şirketlerin amaç ve kararları ile politika ve davranışlarının ahlakî yönden değerlendirilmesi daha önemlidir.³²

1.2.2.2. İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi

İş ahlakıyla ilgili çalışmalar işletmeciliğin meslek olarak çıkışı ve yönetimin bir disiplin olarak incelenmeye başlanmasıyla ortaya çıktığı görülmüştür. İlk zamanlarda ilahiyat ve felsefe alanının bir parçası olarak görülen iş ahlakı daha sonra işletmecilik alanının bir parçası haline gelmiştir.³³

İş ahlakı, 1960’lardan itibaren Batı dünyasında iktisadî ve idarî bilimler alanında bir disiplin olarak gelişmeye başlamıştır.³⁴

İş ahlakına olan ilgi Amerika’da 1960’lı yıllarda başlamış, 1980’li yıllardan sonra uluslararası ticaretin gelişmesi, şirket skandallarının ortaya çıkması ve dünya çapında yaşanan ekonomik krizler de iş ahlakına olan ilginin artışı hızlandırmıştır.³⁵

³¹ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 23.

³² Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 52.

³³ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 43-44.

³⁴ Yaran v.d., **İslam Ahlak Esasları**, s. 170.

³⁵ Özdemir, “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, s. 308-309.

Avrupa’da ahlak bilimine ilişkin çalışmalar 18. yy. da başlamıştır denilebilir.³⁶ Avrupa’da da iş ahlakı konusunda dinî bakış açısı vardır. Weber’in Protestan Ahlakı yaklaşımı da din temellidir. İş ahlakının işletmecilik kapsamında değerlendirilmesi ise yönetim biliminin disiplin olarak incelenmeye başlamasıyla 1920’lerde başlamıştır. Sonraki yıllarda ülkeler arasında farklılıklar olmakla beraber iş ahlakı alanında yapılan araştırma ve eğitimler ile okullarda okutulan derslerde yani iş ahlakına verilen önemde artış yaşanmıştır. İş ahlakı alanında Avrupa’nın çeşitli ülkelerinde yayınlanan çok sayıda derginin yanında bu konudaki Amerikan dergileri de Avrupa’da giderek yaygınlaşmaktadır.³⁷

1980 sonrası dönemde iş ahlakı eğitime akademik alanda ve şirketlerde yaygın olarak verilmeye başlanmıştır. Küreselleşmenin de etkisiyle çıkar gruplarının artması da iş ahlakına verilen önemin artmasını sağlamıştır. Bu dönemde etik koda sahip şirket sayısı da ve iş ahlakı alanında kurumsallaşma hız kazanmıştır.³⁸

1.2.2.3. Dinler ile İş Ahlakı İlişkisi

Dinler evrensel ahlakî ilkeler konusunda uzlaşmamış olmaları dolayısıyla iş ahlakı konusundaki rehberlikleri de kısıtlıdır, ancak iş ahlakı alanını yine de etkilemektedirler. Yahudilik inancında servet bir lütuf olarak değerlendirilmiş buna karşılık servet eşitsizlikleri tehlikeli ve kötü görülmüştür. Sosyal adalet, fiyat kontrolü, kalite ve tartılara ilişkin düzenlemeler Yahudi inancında bulunmaktadır. Faiz yasağı da Yahudi inancında bulunmakla beraber Yahudi olmayan birinden faiz alınması mümkünken Yahudi olanlar arasında faiz alışverişinin yasak oluşu ticari ilişkilerde çifte standarda yol açması sebebiyle uygulamadaki ikilik toplumsal güvenin gelişmesine engel olmuştur.³⁹

³⁶ James R. Otteson, “Adam Smith: Bir Ahlak Filozofu, Adam Smith Ekonomi”, Çev. Atilla Yayla, (Çevrimiçi) <http://www.ekodialog.com/Makaleler/adam-smith-uluslarin-zenginligi.html>, 27.03.2017.

³⁷ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 65-69.

³⁸ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 61-64.

**** Fütüvvet esnaf teşkilatına verilen genel isim, esnaf teşkilatı üyelerine veya reislerine verilen ad da ahîdir. (Ülgener, **İktisadî Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, s. 34)

³⁹ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 17, 39-40.

Yahudi inancına göre, Eski Ahit'te Tanrı'nın dünyayı yaratırken dinlendiği gün olan Cumartesi günü (Sept günü-7. gün demektir) çalışmak yasaklanmıştır ancak bunun dışındaki günlerde çok çalışmaları emredilmiştir.⁴⁰

Zenginlik ve ticarete şüpheyle bakıldığı ilk dönemlerinden sonra Hristiyanlık öğretisinde ticaret, insanların eksikliklerini gidermelerine olanak tanınması açısından hizmet sayılmıştır. Yahudi inancından farklı olarak Hristiyanlık, ticarete tüm insanlara karşı dürüst olunmasını salık verir ve iş ahlakı uygulamalarının da herkese karşı aynı olmasını bekler, bu açıdan da evrensel iş ahlakı oluşmasına katkı sağlamıştır.⁴¹

Katolik inancındaki az kazanma güdüsü ve az bir gelirle sakin bir yaşam sürme arzusu Protestan inancından farklıdır.⁴² Protestanlık'ta, ahlakî fiillerin yeniden yorumlanması ve öteki dünyaya yönelik davranışlardan ziyade bu dünyadaki davranışların düzenlenmesi çabası yönüyle çalışma, bireysel girişim ve ekonomik kazançlar gibi kavramlar öne çıkmış ve dolayısıyla bu da pazar ekonomileri, özel mülkiyet ve kapitalizmin oluşması için gerekli altyapıyı oluşturmuştur.⁴³

Protestan Çalışma Ahlakına (PÇA) göre hayır faaliyetleri ve gönüllü çalışma da çalışma kavramına dâhildir yani çalışma tanımı gelir getirmeye odaklanmamaktadır.⁴⁴ Weber sınırsız kazanma açlığı değil, bu güdünün dengelenmesi, dizginlenmesi, kısaca değiş-tokuş işleminden kazanç beklemeye dayalı davranışlar⁴⁵ olan kapitalizmin oluşmasına Protestanlığın doğrudan neden olduğunu ileri sürmemiş ancak kapitalizm için gerekli zihniyetin oluşmasını sağladığını belirtmiştir.⁴⁶

⁴⁰ Kurtuluş, "İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde", s.752.

⁴¹ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 41.

⁴² Max Weber, **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, Çev. Gülistan Solmaz, 2. bs., Ankara, Alter Yay., 2010, s. 28.

⁴³ Aylin Ünal, İ.Taylan Çelik, "Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve Türkiye'de Çalışma Ahlakı", **Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler C.VIII**, No:1, 2010, s. 225.

⁴⁴ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 80-81.

⁴⁵ Weber, **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu** s. 10-11.

⁴⁶ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri** s. 116-117.

Geren'in (2011) çalışmasında iş ahlakının evrensel olup olmadığı incelenmiş ve PÇA değerlerinin ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile ters orantılı olduğu bulunmuştur.⁴⁷

İslamiyet'te ahlak büyük öneme sahiptir. Orta yol ahlakın temelini oluşturmaktadır. İslam ahlakı, toplumun genel düzeniyle ilgilenmekte, zarar vermemek, faydalı ve dürüst olmak gibi kavramlar İslam ahlakında öne çıkmaktadır.⁴⁸ Hz. Muhammed'in bizzat bir tüccar olması, İslam'ın ticaret ve iş ahlakıyla ilgisi açısından önemlidir. Kur'an'da iş ahlakına ilişkin düzenlemelerin yanı sıra hadislerde de iş ahlakına dair hükümler vardır. İlâveten İslam dininde çalışmak da bir ibadet olarak görülmektedir.⁴⁹

Ülke ve toplum yararına olmayan veya kullanımı haram kılınmış şeylerin üretim ve ticareti haram kılınmışken bunlar dışında kalan kazanç girişimleri meşrudur.⁵⁰ Helal dairesinde tüm girişimlerin teşvik edildiği İslam'da doğruluk, güvenilirlik gibi kavramlar da esastır. Çalışanlara adil davranmak da İslam iş ahlakında önemli yer tutmaktadır.⁵¹

Faizin yasaklandığı Kur'an'da çeşitli ayetlerde bildirilmiştir. Emeksiz bir kazanç olan faiz, emeğe verilen önem sebebiyle de tasvip edilmemiştir.⁵² İslam'daki faiz yasağının ve zekât ibadetinin İslam'ın eşitlikçi ve cemaatçi yönü ile ilgili olduğu da ileri sürülmektedir.⁵³

İslam'ın genel zihniyet yapısı içinde yer alan maddî ve manevî değerler dengesi ile bireysel ve toplumsal menfaatler dengesi İslam iktisat anlayışında da yer almaktadır. Aşırılığın her türlü reddedilmekte, orta yolun seçilmesi salık

⁴⁷ Brenda Geren, "The work ethic: is it universal?" **Journal of International Business and Cultural Studies**, C.V, August 2011, s. 1-8.

⁴⁸ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s.59.

⁴⁹ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 42.

⁵⁰ Çağrıcı, **Anahatlarıyla İslam Ahlakı**, s.255, 257.

⁵¹ Sabahuddin Azmi, "An Islamic Approach to Business Ethics", (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/5000942/An_Islamic_Approach_to_Business_Ethics_Dr_Sabahuddin_Azmi_1_, 26.04.2017.

⁵² Ahmet Tabakoğlu, "Ahilik ve İş Ahlakı", İgiad İş Ahlakı Sempozyumu-Bildiriler, 2008, İgiad Yay. 11, Sempozyumlar:1, s. 224. (Çevrimiçi) <http://www.igiad.com/tr/igiad-yayinlari/igiad-yayinlari/is-ahl-ki-sempozyumu-bildiriler-kitabi>, 06.01.2013.

⁵³ Arslan, "Türkiye'de İslâm ve Çalışma Ahlakı Değerleri", s. 14-16.

verilmektedir. Ayrıca İslam’da sermayenin belirli ellerde toplanması ve yalnızca onlar arasında dolaşması da hoş karşılanmamıştır.* Buradan servetin kullanılması ve refahın yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Buna karşılık servet biriktirip saklamanın karşısında zorlayıcı tedbirler alınmamış fakat yatırım ve yardım teşvik edilmiştir.⁵⁴

Nâbi’nin “Dîvân”ında geçen;

“Kiseden kiyse hapseyleyerek halk zeri

*Çok peşimanlığı var çıktığına madenden!”***

beyti de serveti biriktirme ile dalga geçer niteliktedir.

Yine Nâbi’nin “Hayrabâd” eserinde geçen;

“Sanduklar içre oldu pinhan,

*Geh kîseler içre çekti zindan!”****

beyti de benzer şekilde serveti yalnızca biriktirmeyi bir nevi hicvetmektedir.⁵⁵

İslam coğrafyasındaki tevekkül anlayışının yanlış ve kolaycı yorumuyla ortaya çıkan kaderci anlayış dinin çalışmaya verdiği öneme rağmen ekonomik gerilemeyi beraberinde getirmiştir.⁵⁶

Ahlak yalnızca semavi dinlerde değil Budizm, Taoizm, Hinduizm, Zerdüştlük gibi Uzak Doğu dinlerinde de önem verilen bir konudur. İş ahlakı alanında Uzak Doğu’da önemli yeri olan Çin tarihinde de Konfüçyüsçülüğe göre ahlak bazı

⁵⁴ Çağrıcı, **Anahatlarıyla İslam Ahlakı**, s. 245-255.

** Halk altını keseden keseye hapsederek madenden çıktığına çok pişman etti.

*** Sandıkların içinde gizli oldu, kimi zaman da keseler içinde zindanda kaldı.

⁵⁵ Sabri Ülgener, **İktisadî Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, İstanbul, Derin Yay., 2006, s. 222-223.

⁵⁶ Arslan, “Türkiye’de İslâm ve Çalışma Ahlakı Değerleri”, s. 12.

erdemlere dayanmaktadır. Bunlar; adalet, bilgelik, insanlık, doğruluk ile sadakat ve iyi niyettir.⁵⁷

Uzak Doğu iş ahlakı alanında Japonya öne çıkmıştır. Kültürün de etkisiyle kalite, Japon iş hayatında çok önemli bir yer tutmaktadır. Maddi kaygılardan ve kişisel önyargılardan kurtulmanın önemli olduğu Zen eğitimi, Japon kültürünü yüceltmek ve ulusal imaja verilen önem de Japon iş ahlakında önemli kavramlardandır. Doğu toplumlarında dini değerler ile sadakat birleşerek çok çalışmayı doğurmaktadır.⁵⁸

Zerdüşt dininde kişisel servet biriktirme daha çok hayır yapmaya olanak sağlaması açısından teşvik edilmektedir. İş ahlakına bağlılıkları ve dürüstlükleri ile tanınan Zerdüşt dinine mensup olan Parsiler hayır amaçlı vakıflar kurmaları yönüyle de iş ahlakına önem vermektedirler ve iş ahlakına verdikleri önem sebebiyle iş hayatında saygı görmektedirler.⁵⁹

1.2.2.4. Türkiye’de İş Ahlakının Gelişimi ve Ahilik Sistemi

Türklerde iş ahlakının gelişimi de dinlerden etkilenmiştir. Türkiye’de İslamiyet’in iş ahlakının gelişimi üzerinde etkisi büyük olsa da iş ahlakı konusunda ahilik ve lonca yapılanması büyük önem arz etmektedir. Cumhuriyet’in kuruluşunun ardından ise zamanla çalışma hayatına dair uluslararası düzenlemelere göre iş ahlakı bir nevi yeniden keşfedilmeye başlanmıştır.

• Ahilik

Ahlakî, sosyal, siyasal, askerî ve ekonomik alanlarda 13. yy’dan itibaren Anadolu’da etkili olmuş bir teşkilat olan Ahilik iş ahlakı alanında da etkili olmuştur. Ahilik esnaf birlikleri olarak, sanat ile ahlakın uyumlu bileşimi olarak tarif edilen sosyo-ekonomik bir kurumsallaşmadır. Sosyal adaleti sağlamak amacı ile iyi bir

⁵⁷ Fikret Hızlalp, “Tao ve Konfüçyüs Felsefeleri (Taoculuk ve Konfüçyüsçülük) Taoizm (Taoisme)-Konfüçyanizm (Confucianisme)”, (Çevrimiçi) http://www.historicalsense.com/Archive/tao-confuc_2.htm, 21.04.2017.

⁵⁸ Kurtuluş, “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, s. 754-756.

⁵⁹ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 40.

eğitim sistemi ve sağlam bir yapılaşma vasıtasıyla üretici-tüketici, zengin-fakir, halk-devlet gibi toplumun çeşitli kesimleri arasında da uzlaştırıcı rol oynamıştır. Anadolu’da Ahiliğin ortaya çıkışında İslam’ın yayılmasına paralel olarak yayılan fütüvvet teşkilatının**** da önemi vardır. Fütüvvet teşkilatı meslekî nitelik taşınamaması yönüyle Anadolu Ahiliğinden ayrılmıştır.⁶⁰ Sosyal dayanışma ve hizmet, cömertlik, dürüstlük, samimiyet ve irade gibi kavramlar fütüvvetnâmelerde en çok vurgulanan ilkelerdendir.⁶¹

Kendi kendine işleyen bir denetim sistemi olan ahilik anlayışına göre ahlak sahibi olmayan bir iş adamı başarılı olsa bile -ki olmayacağı düşüncesi hâkimdir- bu başarı kısa süreli olacaktır. Ahilikte ahlak hem İslamî değerlerden hem de geleneksel değerlerden oluşmaktadır, Çalışma ilişkilerinin ve ortamının iyileştirilmesi, müşterileri memnun etmek, yardımlaşma, dayanışma, dürüstlük ve cömertlik de ahiliğin temel ilkelerindendir. Kalite ve standardizasyon ahilik sisteminde çok önemlidir.⁶² Ahilikteki esnaf sistemi, haksız rekabeti, işsizliği ve aşırı üretimi önlediği gibi fiyat istikrarını sağlamakta ve meslek eğitiminin yanı sıra ahlak eğitimi de verilmekteydi.⁶³

• Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminde iş ahlakı, yaşanan gelişmeler doğrultusunda 1920-1950, 1950-1980 ve 1980 sonrası olarak üç dönemde incelenebilmektedir: 1920-1950 arası dönem Cumhuriyet’in yeni kurulduğu ve takip eden dönemi içerdiğinden savaşın etkisiyle yaşanan toplumsal ve ekonomik sorunlar iş ahlakı konusunda gelişmelerin yavaş olmasına yol açmıştır. Bu dönemde yazılan eserler daha çok dinî yönden ele alınmış ve yaşanan sosyal sorunlara -yolsuzluk, eğitimsizlik, vb- değinilmiştir. 1950-1980 arası dönemde de toplumsal, siyasi ve diğer birçok alandaki

⁶⁰ Nurettin Öztürk, “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, s. 43-56, (Çevrimiçi) http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_/7/43-56.pdf, 05.04.2017.

⁶¹ Ahmet Tabakoğlu, “Türkiye’de İş Ahlâkının Geleneği”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, s. 238, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 25.04.2017.

⁶² Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s.79-80.

⁶³ Tabakoğlu, “Ahilik ve İş Ahlakı”, s. 44, (Çevrimiçi) <http://www.igiad.com/tr/igiad-yayinlari/igiad-yayinlari/is-ahl-ki-sempozyumu-bildiriler-kitabi>, 06.01.2013.

değişimin ve yeni düzenin tam olarak yerleşememiş olmasının da etkisiyle iş ahlakı alanında yeterli gelişme sağlanamamış ancak mevcut sorunlarla ilgilenilmiştir.⁶⁴

1980 sonrası dönemde ise iş ve ticaret kanunlarındaki değişim ve uluslararası baskılar gibi sebeplerle iş ahlakı önem kazanmaya başlamıştır. Sonraki yıllarda kurulan çeşitli meslekî ve sivil toplum kuruluşları da iş ahlakı alanında faaliyet göstermişlerdir. İş ahlakı konusunda köklü geçmişine rağmen sonraki dönemlerde Türkiye’de iş ahlakı konusuna Batı dünyasından çok sonra önem verilmeye başlanmıştır. Konuyla ilgilenen ve bu konuda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları da çok değildir.⁶⁵

1.3. İş Ahlakı ile İlişkili Teoriler

İş ahlakına yönelik kuramsal yaklaşımlar teleolojik ve deontolojik teoriler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu çalışma ile doğrudan ilgili olmamaları nedeniyle iki ana başlık kısaca ele alınmıştır.

1.3.1. Teleolojik Teoriler

Yunanca sonuç veya amaç anlamlarına gelen “telos” kelimesinden türetilmiş olan bir kavramdır.⁶⁶ Bu teoriye göre eylemlerin sonuçları önem taşıdığından bir eylem tek başına iyi ya da kötü değildir o eylemin iyi veya kötü oluşunu sonucu belirler. Teleolojik teorilerden Egoizm Teorisi ve Faydacılık Teorisi alt başlıklarında incelenmektedir.⁶⁷ Bu minvalde en yüksek iyiyi ortaya çıkaran veya çıkarması muhtemel davranış doğru kabul edilmektedir.⁶⁸

1.3.2. Deontolojik Teoriler

Yunanca ödev kavramından gelen deontoloji kavramı gayeci olmayan yaklaşımları ifade etmektedir. Başkalarının haklarından dolayı ortaya çıkan görevleri

⁶⁴ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s.83-84.

⁶⁵ Özdemir, “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, s. 309-310.

⁶⁶ Kapu, “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, s. 65.

⁶⁷ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 33-34.; Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 27-28.

⁶⁸ Kapu, “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, s. 66.

esas almaktadır. Teleolojik teoriler eylemin sonuçları üzerine odaklanırken bu teoriler eylemin kendisi üzerine odaklanırlar. Kişinin kendisine nasıl davranılmasını istiyorsa başkalarına da öyle davranması esas alınmıştır. Eylemi yapan kişinin niyeti o eylemin ahlakî değerini belirlemektedir. Fayda sağlamak, haz almak gibi amaçlar olmaksızın eylemlerin vazife olarak yerine getirilmesi önemlidir, bu teoriye göre ancak böyle yapılan bir davranış ahlakî sayılabilir. Mutlu olmaktan ziyade mutlu olmaya layık olmakla ilgilidir. Vazife ahlakı da denilen Deontolojik Teoriler Kant Ahlakı, Haklar Teorisi, Adalet Teorisi ve Relativist Teori olarak dört gruba ayrılmaktadır.⁶⁹ Kant'ın ahlak teorisine ilgisi nedeniyle ayrıca değinilmektedir.

Laik ahlâk teorilerinden en etkili ve bilineni olan Kant'ın ahlâk teorisinde pratik akıl temeli oluşturmaktadır. Ödev ahlâkı olarak da nitelenen Kant'ın teorisine göre amacı ve sonucu ne olursa olsun bir davranışın ahlâki olup olmaması ödev ilkesinden kaynaklanmasına bağlı olmaktadır. Davranışlar yaratılıştan doğru veya yanlıştır yani herhangi bir özel duruma bağlı değildir, ahlâkın kökleri hiçbir duyguyu varsaymayan saf akla dayanmaktadır. Kant koşullara bağlı olmaksızın mutlak olan emirlerin ahlâki olduğunu ileri sürmüş ve ahlâki olmanın ancak özgür olmakla mümkün olabileceğini savunmuştur.⁷⁰

Ahlâkî olmayı kişisel çıkarlardan ayrı tutan Kant ahlâkında esas olan mutluluk değil, mutluluğu hak etmektir ve ahlâkî olmak koşula bağlı bir durum değildir. Kant'a göre insanların doğuştan sahip olduğu bazı haklar vardır ve bunlara göre de zamana ve şartlara göre değişmeyen evrensel doğrular vardır. Ahlâkî eylemler ahlâkî yükümlülük duygusuyla yani ahlâkî bir ödev olduğunun bilinciyle yapıldığı takdirde ahlâkî değer taşımaktadır. Yani kısaca davranışlardaki niyet önemlidir. Buradan hareketle bir şirketin çıkarları doğrultusunda ahlâkî davranış sergilemesi Kant ahlâkına göre ahlâklı bir davranış değildir.⁷¹

⁶⁹ Kapu, "Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı", s. 70-73.

⁷⁰ Özgener, *İş Ahlakının Temelleri*, s. 42-44.; Çağrı, *Anahatlarıyla İslam Ahlakı*, s. 114-115.

⁷¹ Arslan, *İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri*, s. 24-26.

1.4. İş Ahlakı Algısı ve Ölçümü

Algı gözlemcinin gözündedir. Aynı şeyi gören farklı kişiler farklı şekilde uyarılmakta ve öznel algılar davranış ve tutumların oluşmasında etkili olmaktadır. Algı, tepkiler üzerinde gerçeklikten daha önemli bir etkiye sahiptir.⁷² Ahlakın genel algısı nispeten kolay olan iyi-kötü, doğru-yanlış gibi nitelemelerden oluşmaktadır. Kişinin bireysel tecrübeleri ve eğitiminin etkisiyle iç ve dış unsurları da dengeleyerek belirli durumlarda ne yapılması gerektiği konusu ise daha karmaşık bir süreçtir.⁷³

Bireyin ahlakî algısı bir konuya veya davranışa verdiği ahlakî değer ile ilgilidir, ahlakî algı kişinin ahlakî karar verme sürecine etki ederek davranışları da etkilemektedir.⁷⁴ Ahlakî algı bireysel olup kişiden kişiye değişebilmektedir.⁷⁵

Belirli bir davranışın ahlakî olarak değerlendirilip değerlendirilmemesi de ahlakî algıyı yansıtmaktadır. İş ilişkileri kabul edilebilir ve beklenen davranış normları hakkında paylaşılan algıya dayanmaktadır. Uluslararası ve çokuluslu şirketlerin artışı ile bu konu daha da önem kazanmıştır zira ulusal ve uluslararası kurumların işlemleri büyük oranda paylaşılan, kabul edilebilir ahlakî davranış algısına dayanmaktadır ve sosyo-kültürel özelliklerin ahlak algısı üzerinde etkisi olması muhtemeldir. Kültürel farklılıklar iş uygulamalarının ahlakî sonuçlarının farkındalığı ve algısı üzerinde etkili olmaktadır.⁷⁶

Ahlakî algı ölçümü daha ziyade verilen senaryoların değerlendirilmesi ile yapılmaktadır. Makyavelizm düzeyi ile ahlakî algı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koyan Güney ve Mandacı (2009) çalışmasında da Makyavelizm

⁷² Joan Finegan, Cindy Theriault, "Relationship Between Personal Values and the Perception of the Corporation's Code of Ethics", **Journal of Applied Social Psychology**, Vol:27, No:8, 1997, s. 712,720

⁷³ Suzanne Pinca Ward, Dan R. Ward, Alan B. Deck, "Certified Public Accountants: Ethical Perception Skills and Attitudes on Ethics Education", **Journal of Business Ethics**, Vol:12, No:8, 1993, s.601

⁷⁴ Güney, Mandacı, "Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.XXVII, No:2, 2009, s.85.

⁷⁵ Jo Ann Ho, "Ethical Perception:are differences between ethnic groups situation dependent?" **Business Ethics: A European Review**, Vol:19, No:2, Nisan 2010, s.156.

⁷⁶ Mohamed M. Ahmed, Kun Young Chung, John W. Eichenseher, "Business Students' Perception of Ethics and Moral Judgement: A Cross Cultural Study", **Journal of Business Ethics**, Vol:43, No:1-2, 2003, 89-96, 100

düzeyi ölçümüne ilaveten yine etik senaryoların değerlendirilmesi yöntemi kullanılmıştır.⁷⁷

1.5. İş Ahlakının Örgüt Kültüründeki Yeri

Her şirket ya da örgüt, üyelerinin düşünme ve davranma biçimine etkiye bulunan veya yol gösteren, inançlar ve beklentiler tarafından şekillenen bir kültüre sahiptir.⁷⁸

Örgüt kültürü, “*kişiyi örgütsel işleyişi anlamada yardımcı olan ve yine kişiyi örgüt içindeki davranışları ile ilgili normlar sağlayan ortak değer yargıları ve inançlar düzeni*”,⁷⁹ temel olarak bir örgütün kişiliğidir. İnsanlar bulundukları kültürü atalarından öğrenmekteyken, işyerinde de kültür kıdemli, tecrübeli çalışanlardan öğrenilmektedir.⁸⁰ Farklı kültürlerden çok sayıda insanın bir araya gelmesiyle oluşan örgütlerde bir bireyin örgütteki sistemi değiştirmesi veya örgüt içindeki düzene uymaması gibi bir durum söz konusu olmadığından örgüt kültürüne uyum sağlaması gerekmektedir.⁸¹

Örgüt kültürü örgüt için bir biçimlendirme aracı olmasının yanında örgütsel sosyalleşmenin süreci ve aracıdır. Örgütsel sorunların çözümünde yardımcı olduğu gibi örgüt içinde istikrar sağlanmasına da yardımcı olmaktadır.⁸²

Kültür insanların düşünme, hissetme ve davranış yollarını işaret etmektedir. Hofstede kültürü “*bir grup veya bölüm insanı diğerlerinden ayıran bütüncül zihin programlaması*” olarak tanımlamıştır. Bahsi geçen bölümler uluslar veya bölgeler olabileceği gibi ırk, din, meslek, örgüt, cinsiyet gibi bölümler de olabilmektedir.⁸³

⁷⁷ Güney, Mandacı, “Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, s.90

⁷⁸ Kapu, “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı s.108.

⁷⁹ Erol Eren, **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**, 8. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2004, s.135.

⁸⁰ Jack Scarborough, **The Origins Of Cultural Differences And Their Impact On Management**, Westport, Quorum Books, 1998, s. 1-21.

⁸¹ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 9.

⁸² Mürteza Hasanoğlu, “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 52, s. 53

⁸³ (Çevrimiçi) <http://www.geerthofstede.com/culture.aspx>, 05.01.2012.

Kültürün genel olarak ulusal, örgütsel, mesleki ve cinsiyete bağlı seviyeleri bulunmaktadır.⁸⁴ Ulusal kültür, yöneticilerin örgütleri için işlem yapacağı çevreyi tanımlamaktadır. Dolayısıyla şirketlerin uluslararasılaşmasıyla birlikte iş hayatında da kültürün önemi artmaktadır.⁸⁵

Kültür, örgütlerde liderlik, motivasyon, karar verme, iş dizaynı, örgüt yapısı ve örgütsel değişim üzerinde de etkilidir⁸⁶ ve insanların nasıl iletişim kuracaklarını dikte eder,⁸⁷ zamana olan bakışı da etkilediğinden iş hayatı üzerinde de oldukça etkili olmaktadır.⁸⁸

• Örgüt Kültürü ve İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Yapılan Çalışmalar

Örgütsel etiği yansıtan etik boyut örgütsel etik kültürü olarak tanımlanmaktadır ve örgütsel kültürün özel bir bölümü olup etik hakkında örgütün üyeleri tarafından paylaşılan inançlara yansımaktadır.⁸⁹ Kurumsal değerler, özellikle de etik değerler bir şirketin kurumsal kültürünün merkezi bir boyutunu oluşturmaktadır.⁹⁰

İşyerinde insanları bir arada tutacak ortak ahlakî değerler, farklı kültürlerden insanların birlikte çalışmaları dolayısıyla gerekliliktir.⁹¹ Kararların alınması noktasında belirleyici olan örgüt kültürü, şirketteki iş ahlakını da etkilemektedir.⁹²

⁸⁴ (Çevrimiçi) <http://www.geerthofstede.com/culture.aspx>, 05.01.2012.

⁸⁵ O. Jeff Harris, Sandra J. Hartman, **Organizational Behavior**, New York, Best Business Books- An Imprint of The Haworth Press, Inc., 2002, , s.54.

⁸⁶ John A. Wagner III, John R. Hollenbeck, **Organizational Behavior**, New York, Taylor & Francis e-Library, 2009, s.316-321.

⁸⁷ Robert Kreitner, Angelo Kinicki, **Organizational Behavior**, 5. bs., Boston, Irwin Professional Pub., 2000, s. 111.

⁸⁸ Kreitner, Kinicki, **Organizational Behavior**, s. 113.

⁸⁹ Susan Key, "Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?", **Journal of Business Ethics**, C.XX, No:3, July 1999, s. 217.

⁹⁰ James R. Harris, "Ethical Values Of Individuals At Different Levels In The Organizational Hierarchy Of A Single Firm", **Journal of Business Ethics**, C.IX, No:9, September 1990, s. 741-742.

⁹¹ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 271.

⁹² Kapu, "Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı", s. 110.

Çalışanlar tarafından sergilenen ahlakî değerler de örgüt kültürü üzerinde etkilidir.⁹³ Yani iş ahlakı değerleri ve örgüt kültürü çift yönlü bir ilişki içindedir.

Bir örgütün kültürü etik kararların nasıl alındığını etkileyebilmekte ve bireyin davranışlarını örgütsel kültüre uyumlandırma baskısı etik dışı davranışlara yol açabilmektedir. Etik davranışlar örgüt kültürü tarafından desteklendiğinde artmakta, benzer şekilde etik dışı davranışlar örgüt kültürü tarafından desteklendiğinde de etik dışı davranışların sergilenmesi eğilimi artmaktadır. Örgütsel etik kültür bireylerin bilişsel süreçlerini etkileyebilmekte ve örgüt içinde etik durumlar karşısında nasıl davranmaya karar vereceklerine dair ipuçları sağlamaktadır.⁹⁴ Ahlakî değerler çerçevesinde örgütsel kültür oluşturmak ahlakî sonuçlar elde etmeyi sağlamaktadır.⁹⁵

Örgüt kültürünün şekillenmesinde ve çalışanlar nezdinde yerleşmesinde rol modeli olarak yöneticilerin tutumu önemli yer tutmaktadır. Dolayısıyla örgüt içinde iş ahlakının yerleşmesinde de yöneticilerin tutum ve davranışları etkili olmaktadır.⁹⁶

Lysonski ve Gaidis (1992) tarafından yapılan çalışmada Danimarka, Yeni Zelanda ve Amerika'dan öğrencilerin etik ikilemler karşısındaki davranışları incelenmiş, kültüre göre beklentiler, normal davranışlar ve etik algısının değişebildiği görülmüştür.⁹⁷

Li ve Murphy (2012) tarafından yapılan çalışmada ABD, Kanada ve Meksika'daki demografik ve psikografik değişkenlerin etik dışı satış davranışları üzerindeki etkisi incelenmiş, kültürün ve/veya milliyetin etik algı ve davranışlar üzerinde etkili olduğu gözlenmiştir.⁹⁸

⁹³ V. G. Kondalkar, **Organizational Behaviour**, New Delhi, New Age International Publishers, 2007, s. 284.

⁹⁴ Key, "Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?", s. 218-219.

⁹⁵ Amanda Sinclair, "Approaches to Organisational Culture and Ethics", **Journal of Business Ethics**, C.XII, No:1, January 1993, s. 65, 68, 70.

⁹⁶ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 140-141.

⁹⁷ Steven Lysonski, William Gaidis, "A Cross-Cultural Comparison of the Ethics of Business Students", **Journal of Business Ethics**, C.X, No:2, February 1991, s. 141-150.

⁹⁸ Ning Li, William H. Murphy, "A Three-Country Study of Unethical Sales Behaviors", **Journal of Business Ethics**, C.CXI, No:2, Dec (I) 2012, s. 219-234.

Key'in (1999), araştırma sonuçlarına göre örgütsel etiğe dair bireylerin kişisel beyanları çok doğru olmayabilmektedir, çalışanlara nasıl davranıldığı onların örgütün etikliğine ilişkin fikirlerini etkilemekte bu da davranışlarını yönlendirebilmektedir. Etik kültür kavramı, ölçümü kişisel beyana dayandığı için oldukça algısaldır.⁹⁹

Harris'in (1990), çalışmasında kıdem, cinsiyet ve çalışma seviyesine (yönetici-çalışan vb) göre ahlakî boyutlara yaklaşım farklılığı olduğunu göstermektedir.¹⁰⁰

1.6. İş Ahlakının Kurumsallaşması ve Etik Kodlar

İş ahlakının kurumsallaşması; iş ahlakının resmi bir kodla ve açık olarak günlük şirket yaşamına, şirket politikası yapısına ve tüm çalışan seviyelerinde günlük karar verme ve çalışma uygulamalarına sokulması demektir.¹⁰¹

Örgüt içinde etik prensipler kısa ve uzun dönemli faktörler göz önüne alınarak çeşitli şekillerde kurumsallaştırılabilmektedir. Uzun dönemli olarak örgütler etik davranışı teşvik eden kişisel değerleri öğrenmeyi ve gerekirse yeniden öğrenmeyi destekleyen örgüt kültürü geliştirmelidirler. Örgütün oluşturduğu ve beslediği örgüt kültürü etik davranış değerlerini desteklemelidir. Kısa dönemli olarak örgütler etik davranışın önemli olduğunu ve beklendiğini belirten açıklamalar yapabilirler. Bu şekilde etik kaygıların da yasal, finansal, vb diğer kaygılar gibi önemli olduğunu vurgulamış olurlar. Bazı kurumlarda örgüt içindeki etik davranışları gözlemlemek için kurulmuş “sosyal sorumluluk” veya “kamu politikası” komiteleri olarak adlandırılabilen sürekli komiteler bulunmaktadır. Örgütte etiğin kurumsallaşması için ikinci yol etik kodların kullanımıdır. Etik eğitim programları uygulanması da etiğin kurumsallaşmasında kullanılan yollardan biridir.¹⁰²

⁹⁹ Key, “Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?” , s. 219-223.

¹⁰⁰ Harris, “Ethical Values Of Individuals At Different Levels In The Organizational Hierarchy Of A Single Firm”, s. 746-747.

¹⁰¹ Ronald R. Sims, “The Institutionalization of Organizational Ethics”, **Journal of Business Ethics**, C.X, No:7, July 1991, s. 493.

¹⁰² Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 494-495.

Etik kodlar, etik kurullar gibi tanımlı süreçler, etik eğitimi, şirket içinde etik konulardan sorumlu yönetici bulunması iş ahlakının kurumsallaşmasında kullanılan doğrudan yollardandır.¹⁰³

Ahlakî bir örgüt kültürü toplumsal amaç ve sorumluluklara daha fazla önem vermekte ve ahlakî davranışları teşvik etmektedir. İş ahlakının kurumsallaşması iş hayatında günlük karar verme sürecinde iş ahlakının etkili olabilmesine olanak sağlaması yönüyle giderek önem kazanmaktadır. Ancak bu uzun vadeli bir süreçtir. Örgüt kültürü, ahlak anlayışı, yönetim şekli, eğitim, değerler ve inançlar gibi birçok faktör kurumsallaşmayı etkilemektedir. İş ahlakı ve sosyal sorumluluğun giderek önem kazanması, sosyo-kültürel yapıdaki değişim ve gelişim, örgüt yapısındaki değişim ve profesyonel yönetim anlayışının yaygınlaşması gibi nedenler de iş ahlakının kurumsallaşmasını gerekli kılmaktadır. Eğitim, kurumsallaşma bilinci, yöneticilerin tutumu, sivil toplum kuruluşlarının tutumu ve sosyal baskılar gibi etkenler de iş ahlakının kurumsallaşmasında etkili olmaktadır. Bireysel ahlak gelişmeden iş ahlakının gelişmesi de pek mümkün değildir. Buna karşılık örgüte ahlaklı bireylerin seçilmesi örgütte iş ahlakının yerleşmesi için yeterli olmamaktadır. Bu yüzden örgüt içinde ahlakî kural ve standartların iyi tanımlanması diğer bir deyişle ahlakın kurumsallaşması gerekmektedir.¹⁰⁴ Ancak güçlü ahlakî değerlere sahip çalışanlara sahip olma, ahlakî bir örgüt olma yolunda önemli bir adımdır.¹⁰⁵

Örgütte güçlü bir etik kültürün devamı için seçim (selection), sosyalizasyon (socialization), eğitim(training) ve kılavuzluk (mentoring) önemli bileşenlerdir. Seçim, örgütün değerleriyle tutarlı inanç ve değerlere sahip bireylerin seçilmesi, sosyalizasyon ise bireyin örgüt üyesi olmasından sonraki süreci ifade etmektedir. Sosyalizasyon sürecinde yeni çalışana örgütün amaçları ve normları gibi bilgiler aktarılmaktadır. Kılavuzluk-rol modellik de etik açıdan sorumlu kültürün oluşturulmasında önemli bir yere sahiptir.¹⁰⁶

Anita JOSE, Mary S.THIBODEAUX, "Institutionalization of Ethics: The Perspective of Managers", **Journal of Business Ethics**, Vol:22, No:2, 1999, s.134.

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1023%2FA%3A1006027423495.pdf>

¹⁰⁴ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 9, 125-127, 137-139.

¹⁰⁵ Kapu, "Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı", s. 54.

¹⁰⁶ Sims, "The Institutionalization of Organizational Ethics", s. 503.

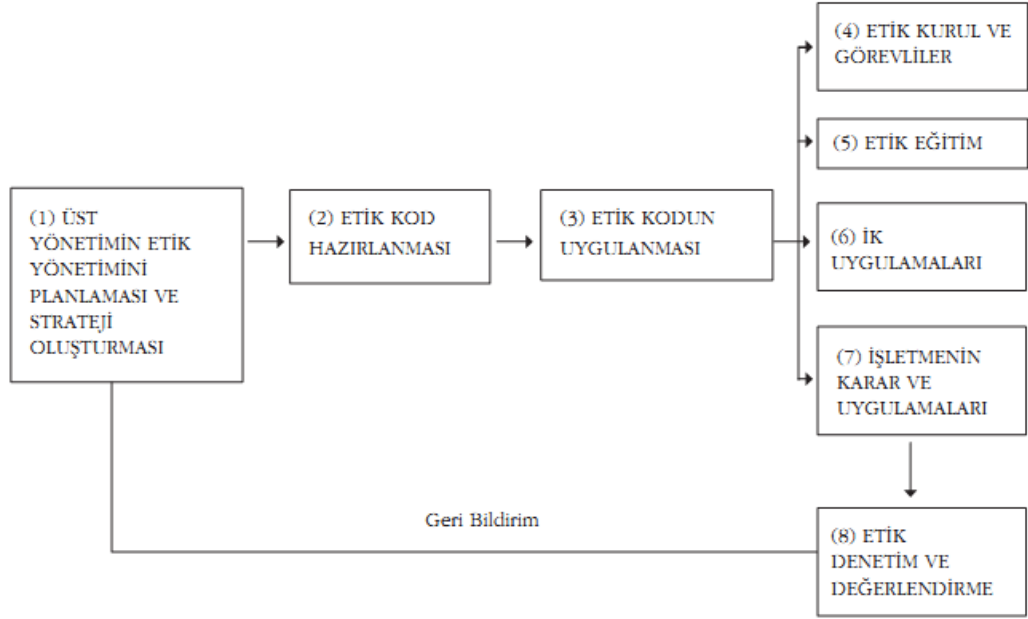
İş ahlakının kurumsallaşması için kullanılan yollardan bazıları şunlardır: ahlak ve hareket kodları oluşturma, ombudsman bulundurma, ahlakî eğitim programları yürütme, ahlak komiteleri ve görevlileri bulundurma, sorun bildirme sistemleri (whistleblowing) oluşturma, yasal düzenlemeler, ahlakî ve sosyal denetlemeler ile ahlak odaklı ödül sistemleri uygulama ve uygun politika ve prosedürler belirlemedir. Yasal düzenlemeler asgari düzeyde de olsa ahlakî standart sağlamaktadır. Bununla birlikte iş ahlakının kurumsallaşmasında en önemli unsur toplumsal dayanışmayı arttıran, ahlakî düşüncüyü besleyen ve ahlakî denetimin kaynağı olan ahlakî kültürdür.¹⁰⁷

Bu amaçla şirket içinde iş ahlakının oluşturulması için iş ahlakına yönelik hukukî düzenlemeler yapılmalı ve rekabet kurulu-tüketici koruma kurumu gibi resmî kurumlar oluşturulmalı, çalışanlara eğitim verilmeli, yazılı ahlak kuralları ve ahlak standartları tespit edilmelidir.¹⁰⁸

İş ahlakının kurumsallaşmasında şematize edildiği Şekil 1.1.'de süreç üst yönetimin planlamasından başlamakta, planlar doğrultusunda hazırlanan etik kodların hazırlanması ve uygulanması ile iş ahlakı, şirketin karar ve uygulamalarına nüfuz ettirilmekte ve faaliyetler bu doğrultuda denetlenmektedir.

¹⁰⁷ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 111-116, 142-144, 147-148, 153-156.

¹⁰⁸ Aktan, "Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk", s. 107-108.



Şekil 1.1: Etiğin Kurumsallaşması

Kaynak: Ümit Berkman, Mahmut Arslan, “Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetim”, Haziran 2009, s. 111, (Çevrimiçi)
http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/download/3508_c065bb7e99c515afe93324a31764fd88, 26.04.2017.

Ekonomik kalkınma ile birlikte iş ahlakı önem kazanacak ve ekonomik gelişmelerin olumlu olması da iş ahlakının kurumsallaşmasına katkı sağlayacaktır.¹⁰⁹

• Etik kodlar

Etik kodların kabul gören tek bir tanımı olmamakla birlikte genel olarak yazılı ve resmi bir doküman olma, ahlakî standartlar, prensipler, temel değerler ve örgütün etik yönelimini içeren ahlak merkezli politikalardan oluşma ve çalışanların ve örgütün davranışlarını yönlendirme amacıyla oluşturulma gibi temel unsurları barındırdığı ifade edilmektedir.¹¹⁰ Etik kodların yazılı olması temel bir şart

¹⁰⁹ Tahir Akgemci, Şevki Özgener, “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No:7, 2002, s. 57, (Çevrimiçi)
<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/843/79>, 25.04.2017.

¹¹⁰ Alberic PATER, Anita Van GILS, ”Stimulating Ethical Decision-Making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes”, **European Management Journal**, Vol:21, No:6, 2003, s.764

olmamakla birlikte yazılı olması halinde zorlayıcılığı ve uygulanabilirliği daha fazladır.¹¹¹

Etik kodlar veya çokuluslu şirket davranış kodları, çokuluslu şirketlerin sosyal sorumluluklarını ve davranışlarını düzenleyen kurallardır. Sivil toplum kuruluşları ve tüketici dernekleri 1990 sonrası dönemde şirketlerin gönüllük esasına dayalı olarak davranış kodları geliştirmelerinde etkili olmuşlardır. Ayrıca çokuluslu şirketlerin faaliyette bulundukları ülkelerdeki nüfuzu artmaya başladıkça davranışlarının etik kurallarla düzenlenmesi ihtiyacı doğmuş ve bu çerçevede gerek OECD gerek ILO gibi örgütler gerekse de şirketler davranış kodları geliştirmişlerdir.¹¹²

İyi oluşturulmuş etik kodlar bireylere karar alma aşamasında yol gösterdiği gibi kurumun işleyişine dâhil edilmiş etik kodlar, etik dışı talep ve durumlara karşı konulmasına da fayda sağlayabilmektedir. Etik kodların yazılış biçimi, kurum içinde benimsenmesi ve etkin olarak kullanılması gibi unsurlar iş ahlakına uygun davranışın tesisi konusunda önem arz etmektedir. Etik kodların etkinliği için üst yönetim desteği, çalışanların sorumlulukları gibi şirketin sorumluluklarının da tanımlanması, şirket kültürüne ve temel değerlerine uygun olması, etik kodlara uygun davranışlar ödüllendirildiği gibi uygun olmayan davranışlar için de yaptırım uygulanması gerekmektedir.¹¹³

Kodlar yönetimin niyetini açık bir şekilde yansıtmalı, üst düzey bir etik komitenin yanı sıra farklı seviyelerde de etik komiteler oluşturulmalı, etik kodlar katı

¹¹¹ Ayşe Tüba TURAN SOMER, “Bankacılık Sektöründe Etik Kodların Karakteristiği Ve Etik Etkisini Geliştirme Modelinin Özel Sermayeli Mevduat Bankaları Üzerine Uygulanması”, **Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı**, Doktora Tezi, İstanbul 2011, s.84

¹¹² Zeki Parlak, “Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, s. 171, 183, 208, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 22.03.2017.

¹¹³ TURAN SOMER, “Bankacılık Sektöründe Etik Kodların Karakteristiği Ve Etik Etkisini Geliştirme Modelinin Özel Sermayeli Mevduat Bankaları Üzerine Uygulanması”, s.71-73

bir şekilde yürütülmelidir ki şirkette iş ahlakına verilen önem çalışanlar tarafından da daha iyi anlaşılabilirsin.¹¹⁴

Bireylerin etik kodlara yaklaşımı kurumsal etik kodlarda yansıtılan ahlakî değerlerin bireysel değerlerle uyumu ile doğrusal ilişki içindedir. Etik kodlar bireylerin ahlakî algıları ile ne kadar uyumluysa değerlendirmeleri de o kadar olumludur.¹¹⁵

• Ahlakî Karar Verme

İşletmelerde verilen kararların yasal yönü önemsendiği gibi toplumsal, kültürel ve ahlakî yönleri de dikkate alınmalı, karar verme sürecinde ekonomik sonuçlar ile sosyal sonuçlar birlikte değerlendirilmelidir. Örgütün yapısı, değerler, örgüt kültürü, sosyal baskılar, örgütsel ihtiyaçlar, yasalar ve düzenlemeler, kişisel standartlar, eğitim, deneyim, cinsiyet gibi birçok faktör ahlakî karar vermeyi etkilemektedir.¹¹⁶

İş yaşamında belirsizlikleri azaltma ve ilişkilerde güvenin gelişmesini sağlamak için iş ahlakı ilkeleri oluşturmak faydalıdır.¹¹⁷

Etığe duyulan ihtiyacın artmasıyla kamu ve özel sektörde iş ahlakının kurumsallaşması önem kazanmış ve onur kurulu/disiplin kurulu gibi yapıların yerini etik kurullar almaya başlamıştır.¹¹⁸

¹¹⁴ Nemli Çalışkan, “Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Multinational Companies”, s. 63.

¹¹⁵ Finegan, Theriault, “Relationship Between Personal Values and the Perception of the Corporation’s Code of Ethics”, s. 720

¹¹⁶ Özgener, **İş Ahlakının Temelleri**, s. 118-119, 121-123.

¹¹⁷ Gök, “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, s.554.

¹¹⁸ Özen, “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, s. 177.

İKİNCİ BÖLÜM

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK VE İŞ AHLAKI İLİŞKİSİ

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, tarihsel gelişi ve Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluğun gelişimi ile kurumsal sosyal sorumluluk modelleri ele alınacaktır.

2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili yazının başlangıcında sosyal sorumluluk kavramı kullanılmıştır.¹ Sosyal sorumluluk, şirketleri yaşamlarını sürdürebilmeleri için kâr elde etmeleri gereken ekonomik varlıklar olarak gördüğü gibi şirketlerin toplum içinde çeşitli sorumluluklar üstlenmeleri gerektiğini de kabul etmektedir.²

2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Önemi

Gönüllü şirket uygulamaları ve kurumsal kaynaklarla katkı sağlamak yoluyla toplumun refahının artırılması için çalışmak olan kurumsal sosyal sorumluluk; yönetimin, hem toplumun hem de örgütün çıkarlarını korumak ve geliştirmek için hareket etme zorunluluğu,³ örgütlerin iç ve dış etkileşen gruplarına karşı sorumlu ve etik davranması, karar ve uygulamalarını bu doğrultuda gerçekleştirmesi olarak da ifade.⁴

¹ Archie B. Carroll, “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”, **Business Society**, C.XXXVIII, No:3, 1999, s. 269.; Özen, “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, s. 175-176.

² Adnan Çelik, “Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İgiad, 2007, s. 63, (Çevrimiçi) http://www.igiad.com/assets/content/files/kurumsalsosy_file_8317_2012159567.pdf, 30.01.2013.

³ Derrek Choy, “How Consumers Perceive The Ethical Conduct of Businesses And Their Managers”, **International Management Review**, C.VIII, No:1, 2012, s. 44.

⁴ Coşkun Can Aktan, Deniz Börü, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İgiad, 2007, s. 13. (Çevrimiçi) http://www.igiad.com/assets/content/files/kurumsalsosy_file_8317_2012159567.pdf, 30.01.2013.; Joldes Cosmin, Belu Mihaela, Iamandi Irina Eugenia, “Corporate Social Responsibility in The

Şeffaflık ve sorumluluk anlayışı ile sosyal, çevresel ve ekonomik meseleleri şirketlerin değerleri, kültürü, karar alma süreçleri, strateji ve uygulamaları ile kaynaştırması yöntemi olarak nitelenebilen KSS çeşitli biçimlerde açıklanmaya çalışılmıştır.⁵ KSS alanında çalışmalar yapan ve KSS modelleri geliştiren Carroll kurumsal sosyal sorumluluğu toplumun örgütlerden belli bir zamandaki ekonomik, yasal, etik ve hayırseverlik beklentileri olarak tanımlamıştır.⁶ Kurumsal sosyal sorumluluğun günümüzdeki yaklaşımı ise Howard Bowen'ın 1953 yılında yayınladığı "Social Responsibilities of Businessman" adlı kitabı ile olmuş ve Carroll, Bowen'ın "kurumsal sosyal sorumluluğun babası" olarak adlandırılmasını önermiştir.⁷

Kısaca şirketlerin topluma fayda sağlama yükümlülüğü,⁸ toplumdan sadece almak değil vermekle ilgili olup⁹ şirketlerin topluma olan sorumlulukları gibi, toplumun şirketleri yapmak zorunda bıraktıkları sorumlulukları da ifade etmektedir.¹⁰

Yani kurumsal sosyal sorumluluk karar vericilerin kendi çıkarları ile birlikte tüm toplumun refahını korumak ve geliştirmek üzere hareket etmeleri gerekliliğini ifade ettiğinden şirketler için maliyete sebep olsa da şirketin toplumsal imajına sağlayacağı katkı da yadsınamaz.¹¹

Romanian Banking Sector", **Annals of the University of Oradea, Economic Science Series**, C.XVII, No:2, 2008, s. 675, (Çevrimiçi) <http://steconomice.uoradea.ro/anale/volume/2008/v2-economy-and-business-administration/121.pdf>, 18.04.2017.

⁵ Paul Hohnen, "Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Canadian Business", 2007, International Institute for Sustainable Development, (Çevrimiçi) http://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf, 22.04.2017.

⁶ Mark S. Schwartz, Archie B. Carroll, "Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach", **Business Ethics Quarterly**, C.XIII, No:4, 2003, s. 503.

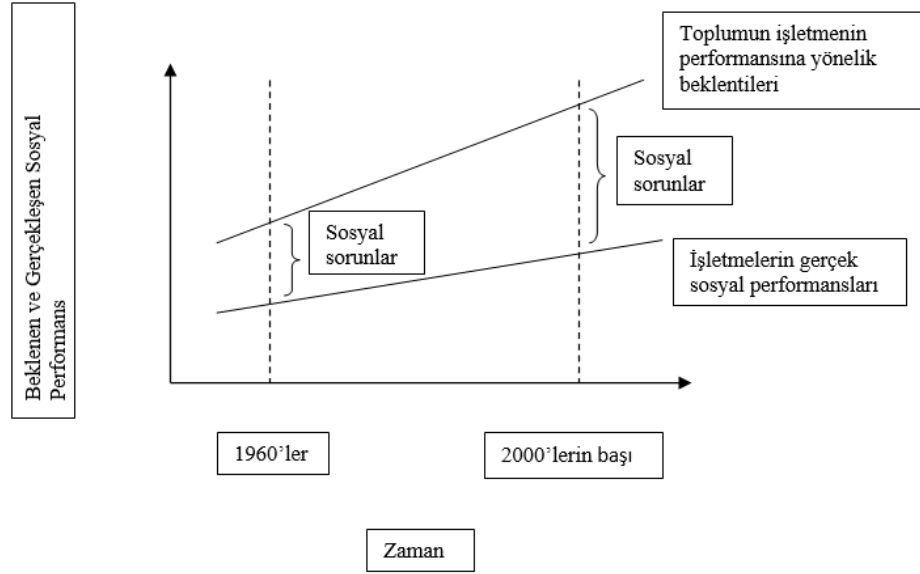
⁷ Gürel Boran, **Türkiye'den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, s. 32-33, 35-36.; Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 13.

⁸ Halis Yunus Ersöz, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, s. 134, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 12.04.2017.

⁹ Theodore Levitt, "The Dangers of Social Responsibility", **Harvard Business Review**, C.XXXVI, No:5, Eylül 1958, s. 41-51, s. 42.

¹⁰ Akdemir Ömür, "İş Ahlakı Perspektifinde Yatırımcı için Kurumsal Yönetişimin Şeffaflık İlkesinin Önemi", s. 165.; Nemli Çalışkan, "Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Multinational Companies", s. 43.

¹¹ Yazıcı, "Towards Corporate Sustainability: The Link Between Business Ethics, Corporate Governance and Corporate Social Responsibility", s. 6.; Özen, "Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım", s. 184.



Şekil 2.1: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Zaman İçinde Gelişimi

Kaynak: Archie B. Carroll, Ann K. Buchholtz, **Business and Society-Ethics and Stakeholder Management**, Ohio, South-Western Publishing Co., 2011, s.15.

Toplumsal beklentileri zaman içinde arttıkça şirketlerin performansı ile arasındaki fark da genişlemekte dolayısıyla sosyal sorunlar artmaktadır. Şirketler ancak toplumun bilinçlenmesine paralel olarak sosyal performanslarını arttırarak bu alanı daraltabilirler.

Pazar payını arttırmada ve rekabet avantajı sağlamada etkisi olduğuna inanılan kurumsal sosyal sorumluluk ile şirketin yapısı, süreçleri ve kültürünün uyumlu olması gerekmektedir. Buna karşılık kurumsal sosyal sorumluluğun gerekliliğine yönelik bakış açısı toplumlar ve kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca bu alandaki beklentiler de yine toplumlar ve kültürler arasında farklılık gösterebilmektedir.¹²

Şirketlerin sosyal sorumluluğu, daha çok müşteri çekme, çalışanları cezbetme, hükümetin vergi veya finansal kolaylıklar sağlaması gibi avantajlar

¹² Yonca Gürol v.d., “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Konuya Bakış”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Ekim 2010, s. 151, 153.

sunması dolayısıyla kendi çıkarları için tercih ettiği ileri sürülmektedir. Öte yandan şirketler bazı sosyal sorunlara yol açmaları nedeniyle, ahlakî açıdan sosyal sorumluluk üstlenmelidirler düşüncesi de ileri sürülmektedir.¹³

Sosyal sorumluluk çalışmaları ve iş ahlakı çalışanlar tarafından şirket saygınlığına dair bir gösterge olarak da görülmekte ve çalışanların motivasyonu ve bağlılık düzeylerini de olumlu etkilemektedir.¹⁴

Kurumsal sorumsuzluğun şirketlere itibar ve güven kaybı gibi etkileri olması sebebiyle de sorumlu davranışlar tercih edilmektedir.¹⁵ Şirketlerin yaşanan iflaslar, istikrarsızlıklar gibi nedenlerle imajlarının zedelenmesi ve tüketici güvenini yitirmeleri de sosyal sorumluluğa yönelmelerine neden olmuştur.¹⁶ Faaliyetleri toplum tarafından kabul gören şirketlerin uzun vadede daha başarılı olabileceklerinin anlaşılması da bu yöndeki olumlu gelişmeleri desteklemektedir.¹⁷

Kurumsal sosyal sorumluluk örgütün itibarını ve saygınlığını arttırdığı gibi çalışanlar ve tüketicilerin nezdindeki değerini ve güvenini de arttırmakta, örgütün toplum, devlet organları gibi etkileşen grupları ile ilişkilerini de geliştirmektedir.¹⁸

Kısaca şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğa yönelmelerinin nedenleri genel olarak itibarı arttırması, rekabet avantajı sağlaması, maliyet tasarrufu sağlaması, endüstri trendleri, yönetici veya yönetim kurulunun ilgisi, tüketici talebi iken kurumsal sosyal sorumluğun faydalarından bazıları da daha iyi bir imaj/itibar, tüketici sadakatinde artış, daha verimli ve tatmin olmuş çalışanlar, yasa ve

¹³Yazıcı, "Towards Corporate Sustainability: The Link Between Business Ethics, Corporate Governance and Corporate Social Responsibility", s. 7.

¹⁴Gök, "İş Etiği İle İş Ahlakı Arasındaki İlişki ve Çalışma Yaşamında İş Etiğini Etkileyen Faktörler", s. 13.

¹⁵ Veronica Ioana Ilieş, "Corporate Social Responsibility Between Criticism And Controversy", **Review of Economic Studies and Research Virgil Madgearu**, No:1, 2012, s. 92.

¹⁶ Ersöz, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", s. 132.

¹⁷ Sibel Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, İstanbul, Beta Yay, 2007, s. 28.

¹⁸Turhan Erkmen, Fatih Şahinoğlu, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları ile Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi", **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.XXXIII, No:2, 2012, s. 270.

düzenlemelerle daha az sorun, daha güçlü ve sağlıklı toplum, gelirin artması ve yabancı piyasalara girişte kolaylık sağlamasıdır.¹⁹

Kurumsal sosyal sorumluluk karşısındaki fikirlerden bazıları ise bu çalışmaların kârı olumsuz etkileyeceğini, maliyetleri arttıracığını, şirketlerin sosyal becerilerden yoksun olduğunu, şirketin asıl amacından uzaklaşacağıdır.²⁰

Erkmen ve Şahinoğlu (2012) araştırmasına göre KSS çalışmaları çalışanların örgüte duygusal bağlılıkları üzerinde etkili olmakta, ahlakî sorumluluk algısı yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyinde de artış olmaktadır.²¹

Akbaş ve diğerlerinin (2012) işletme ve iktisat öğrencilerinin KSS algıları üzerine yaptıkları araştırmaya göre yasal sorumluluklar en önemli KSS alanı olarak görüldüğü sonrasında ekonomik, etik ve gönüllü sorumlulukların sıralandığı belirtilmiştir.²² Elias'ın (2004) araştırmasında kurumsal skandalların ardından işletme öğrencilerinin KSS konusundaki farkındalıklarının arttığı, etik eğitiminin de sosyal sorumluluk algısı ile ilişkili olduğu belirtilmiştir.²³

Eren ve Eker (2012) araştırmasında kurumsal sosyal sorumluluğun satın alma süreci ile birlikte öncesini de kapsayan, algılanan değer ve marka imajına olumlu etki ettiği görülmüştür.²⁴

Demografik özellikler ile KSS algısı ilişkisi üzerine Kaya (2008) tarafından yapılan araştırmaya göre KSS algısı ile kamu-özel sektör ve cinsiyet ayrımına göre

¹⁹ Archie B. Carroll, Ann K. Buchholtz, **Business and Society-Ethics and Stakeholder Management**, Ohio, South-Western Publishing Co., 2011, s. 43.

²⁰ Keith Davis, "The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities", **The Academy of Management Journal**, C.XVI, No:2, Haziran 1973, s. 317-319.

²¹ Erkmen, Şahinoğlu, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları ile Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi", s. 276-277, 283, 285.

²² Halil Emre Akbaş, Arzu Özsozgün Çalışkan, Emel Esen, "An Investigation On Turkish Business And Economics Students' Perceptions Of Corporate Social Responsibility", **Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi**, C.V, No:3, 2012-3, s. 70, 77-78.

²³ Rafik Z. Elias, "An Examination of Business Students' Perception of Corporate Social Responsibilities Before and After Bankruptcies", **Journal of Business Ethics**, C.LII, No:3, Temmuz 2004, s. 278-279.

²⁴ Eren, Eker, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Marka İmajı, Algılanan Değer, Müşteri Tatmini ve Marka Sadakatine Etkisi Üzerine Bir Saha Araştırması: X Markası Örneği", s. 464.

anlamalı bir farklılık olmadığı, buna karşılık bireylerin yaşı ve eğitim düzeyleri ile arasında bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür.²⁵

2.1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Tarihsel Gelişimi

İlk zamanlarda dini yaklaşımların da etkisiyle hayırseverlik faaliyetleri olarak başlayan kurumsal sosyal sorumluluğun bugünkü anlamıyla tarihi çok eski değildir.²⁶ İlahiyatçı ve dini düşünürlerin toplumun şanslı bireylerinin daha az şanslı olan bireylerine yardım etmesi fikrine dayanan bağış prensibi ile hizmet prensibi gibi bazı Hristiyan dini prensiplerini iş hayatına uygulanmak istemesiyle kurumsal sosyal sorumluluğun temellerinin atıldığı ileri sürülmüştür.²⁷ Sanayi Devrimi öncesi dönemlerde özellikle Batı’da kurumsal sosyal sorumluluk kavramının varlığından söz edilememektedir. Doğu’da Batı’ya nazaran daha önce ilerleme kaydetmiştir.²⁸

Hayırseverlik, çalışma şartları ve ticarete ilişkin düzenlemeler tüm dinlerde yer almaktadır. İslam’da Kur’an’da ve hadislerde çalışma ve ticari yaşama ilişkin birçok düzenleme yer almaktadır. Servetin toplumun zararına kullanılamayacağı gibi hayırseverlik faaliyetleri hakkında da hükümler bulunmaktadır. Hayır faaliyetlerini teşvik eden ayetlerle temel seviyede sosyal sorumluluk anlayışını ortaya koyulmaktadır. Hatta fakirlerin zenginlerin malları üzerinde hakları olduğunu belirtilerek sosyal sorumluluk adeta bir zorunluluk olarak sunulmaktadır.²⁹ Kurumsal sosyal sorumluluğun ortaya çıkışında etkili olan ahlakî sebepler din -daha ziyade de Protestan ahlak- ve idealizme dayanmakta, şirket ya da bireyler toplumun ihtiyaçlarını karşıladıkça zenginleşmeyi hak etmekte, zenginleştikçe de topluma karşı hayır işleri yapması beklenmektedir

²⁵ Harun Kaya, “Demografik Özelliklerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılaması Üzerindeki Rolü: Bandırma Yerelinde Bir Araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.XI, No:20, Aralık 2008, s. 107.

²⁶ Gürel Boran, **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, s. 3-4, 33.; Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 10.

²⁷ Geoffrey Lantos, “The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility”, **Journal of Consumer Marketing**, C.XVIII, No:7, 2001, s. 598.

²⁸ Aktan, Börü, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, s. 22-23.

²⁹ Sabahaddin Zaim, “İslam Açısından İktisadî ve Sosyal Faaliyetlerle İlgili Normatif Kaideler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.XLIV, No:1-4, 1986, s. 25, 30, 35.

Şirketlerin giderek büyümesi, ekonomi ve toplum üzerindeki etkilerinin artması ile birlikte toplumda oluşabilecek zararı önlemek için çalışan hakları ve şirket faaliyetlerine ilişkin devlet düzenlemeleri yapılması ile kurumsal sosyal sorumluluk yasal bir niteliğe de kavuşmuştur.³⁰

Günümüzdeki anlamıyla kurumsal sosyal sorumluluk kavramının ve ilk uygulamalarının ortaya çıktığı yer olarak görülen Amerika'da ve Avrupa'da farklı gelişim sürecine sahip olan KSS daha ziyade sanayileşme süreci ile başlamıştır. Şirketlerin kurumsallaşması ve uluslararasılaşmasıyla, teknolojinin gelişmesi ve ortaya çıkan skandallarla beraber kurumsal sosyal sorumluluğun önemi artmış, değişmeye ve gelişmeye başlamıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki olumsuz uygulamaların da önüne geçmek için uluslararası düzenlemelere ihtiyaç duyulmasıyla hükümetler arası örgütler ve sivil toplum kuruluşları ortaya çıkmıştır. Uygulanması ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte çokuluslu şirketlere yönelik davranış standartları oluşturulmuştur. Ancak -maalesef ki- gelişmiş ülkelerde kurulmuş olan çokuluslu şirketler kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarında daha ziyade faaliyet gösterdikleri ülkelerin gelişmemiş normlarını tercih etmektedirler. Hatta bu tercih kimi zaman yatırımın yapılacağı ülke seçilirken ortaya çıkmakta ve şirketler standartları ve beklentileri daha düşük ülkelere yatırım yapmaktadırlar. Uluslararası düzenlemeler ve standartlar da uygulamaları iyileştirmekte yetersiz kalabilmektedirler.³¹

Amerika'da 19. yy sonlarında ilk çalışmalar yapılmış, bu dönemde şirketlerin her yönden büyümeleri ile güçlerinin artması dolayısıyla özel şirketlerin de kamu kuruluşları gibi topluma karşı sorumlulukları olduğu belirtilmiştir. Profesyonel yöneticilik anlayışının ortaya çıkmasıyla birlikte yöneticiler yalnızca hissedarların değil şirkete katkı sağlayan çalışan, tüketici ve benzeri grupların tümünün temsilcisi haline gelmiştir. Böylece diğer çıkar gruplarının ihtiyaçları da önemsenmeye başlanmıştır.³²

³⁰ Aktan, Börü, “ Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, s. 24.

³¹ Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi** s. 13, 134-136.; Gürel Boran, **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, , s. 4,7.

³² Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 14-20, 23-29.

1960 öncesi çalışmalarda daha çok işadamlarının sosyal sorumluluğu vurgusu varken 1960 sonrasında çalışanların hakları, çalışma şartları, doğal çevreye zarar verme gibi konularda ortaya çıkan skandallarla toplumun iş dünyasına olan güveni sarsılmış ve iş dünyasında etik sorumluluklar konusu önem kazanmıştır. Tüketicileri, çalışanları ve çevreyi korumak gibi amaçlarla kurulan çeşitli kurumlarla şirketler üzerinde sosyal sorumluluk konusundaki baskı grupları da artmıştır.³³

Amerika’da yapılan çalışmalar 1980 sonrasında hız kazanmış, iş ahlakı ve KSS genel olarak birlikte ve iç içe ele alınmıştır. 1990 sonrasında ceza yasasında yapılan değişikliklerle şirket suçlarına verilen cezaların arttırılması sebebiyle şirketler bu tarihten sonra etik sorumluluklarını yerine getirmeye daha çok dikkat etmişler, bir nevi buna zorlanmışlardır ve KSS kavramının kapsamı genişlemiştir. 2000 sonrası yıllarda kavram iyice yaygınlaşmış, şirketlerin konuya verdikleri önem artmıştır. Bu alanda yalnızca ulusal girişimler değil Birleşmiş Milletler gibi uluslararası kuruluşlar da etkili olmaya başlamıştır.³⁴

Kurumsal sosyal sorumluluğun Avrupa’daki gelişimi, yorumlanması ve uygulamasında ülkelere göre farklılık olmuştur. Bu durum ülkelerdeki farklı kaynaklar, ihtiyaçlar ve beklentilerle de ilgilidir. Sosyal sorumluluk özellikle 1990’lı yıllardan sonra işletmeciliğin bir gereği olarak görülmeye başlanmıştır.³⁵ İşletmelerin sosyal sorumluluğu ile şirketin ilişkide olduğu tüm paydaş gruplarına karşı ahlaki değerlere uygun ve sorumluluk bilinci ile faaliyetlerini sürdürmesi kastedilmiştir. Çokuluslu şirketlerin etkilerinin artmasıyla şirketlerden beklentilerin artması da sosyal sorumluluğun önemini arttırmıştır.³⁶ Avrupa’da çokuluslu şirketlerin bir araya gelmesiyle kurumsal sosyal sorumluluğu şirketlerin günlük yaşamının bir parçası haline gelmesini hedefleyen Kurumsal Sosyal Sorumluluk-Avrupa (CSR-Europe)

³³ Carroll, “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”, s. 270.; Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 34-35, 41.; Aktan, Börü, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, s. 25.

³⁴ Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 45-48, 47, 53-55, 64-67, 81-84, 86.

³⁵ Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, s. 47, Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 102-107, 115-116, 108-112, 130.

³⁶ Ersöz, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, s. 131.

1995 yılında kurulmuş³⁷ ve şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını desteklemeye başlamıştır.³⁸

2000 yılında ortaya çıkan Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact) gönüllülük esasıyla benimsenen, evrensel ilkeler öneren bir kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı oluşturmayı ve küreselleşme ile birlikte ülkeler ve insanlar arasında ortak bir platform oluşturmayı hedeflemektedir. Dünya genelinde çok sayıda şirket, sivil toplum kuruluşu, eğitim kuruluşlarının imzaladığı sözleşmeyi Türkiye’den de TUSİAD ve çok sayıda kuruluş da imzalamıştır. İnsan hakları, çalışma koşulları, çevre ve yolsuzlukla mücadele ile ilgili sözleşmenin on ilkesi bulunmaktadır.³⁹

2.1.3. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi

Türk kültüründe önemli bir yeri olan karşılık beklemeden yardım etme/yardımseverlik geleneği sosyal sorumluluğun kaynaklarından biri olan hayırseverlik anlayışını oluşturmaktadır. Osmanlı döneminde hayırseverlik anlayışı daha çok dini duygulardan etkilenmiş ve gönüllü olarak sadaka ve zorunlu olarak zekât şeklinde tezahür ederek buna göre şekillenmiştir. Ancak dini ve geleneksel hayırseverlikte gizlilik önem taşımaktadır. Osmanlı’da hayırseverlik anlayışının kurumsallaşması ahi birlikleri ve loncalar ile vakıflar şeklinde olmuştur.^{*40}

Osmanlı döneminden itibaren vakıflar ve ahi birliklerinin varlığıyla kurumsal sosyal sorumluluğun Türkiye’ye yabancı bir kavram olmadığı söylenebilmektedir. Vakıflar yaşlı ve malullere yardım edilmesi, köprüler, yollar, çeşmeler gibi toplum yararına eserler verilmesi gibi faaliyetleriyle topluma büyük katkılar sağlamışlardır.

³⁷ (Çevrimiçi) <http://www.csreurope.org/history>, 15.06.2013.

³⁸ (Çevrimiçi) <http://www.csreurope.org/our-mission>, 15.06.2013.

³⁹ (Çevrimiçi) <http://ungc.bilgi.edu.tr/tr/ss.html>, 15.06.2013.;

(Çevrimiçi) <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/bm-kuresel-ilkeler-sozlesmesi/>, 15.06.2013.;

(Çevrimiçi) <http://www.cci.com.tr/tr/kurumsal-sosyal-sorumluluk/cci-kss-kuresel-ilkeler-sozlesmesi/>, 15.06.2013. Gürel Boran, **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, s. 135.

* Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar Birinci Bölümde anlatıldığından burada anlatılmayacaktır.

⁴⁰ Ozan Nadir Alakavuklar, Selcen Kılıçaslan, Engin Bağış Öztürk, “Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü”, **Yönetim Araştırmaları Dergisi**, C.IX, No:2, 2009, s. 112-113.

Ahilik veya lonca teşkilatı da meslekî ve ahlakî örgütler oluşturarak ekonomik işlevlerinin yanında eğitim, sosyal hizmet ve güvenlik, çalışma koşullarının düzenlenmesi, tüketicilerin korunması gibi faaliyetler de üstlenerek kurumsal sosyal sorumluluk alanında faaliyet göstermişlerdir.⁴¹

Cumhuriyet döneminde ahi birlikleri esnaf ve sanatkârlar odalarına dönüştürülmüş, vakıflar da Vakıflar Genel Müdürlüğü'nün kuruluşuyla merkezileşmiştir. Sosyal sorumluluk alanında zamanla vakıfların gücü de azalmıştır. Cumhuriyet sonrası 1960 yılına kadar olan dönemde çok sayıda holdingin kurulması ve ekonomi içinde önemli bir yer edinmeleriyle hayırseverlik faaliyetlerine başlamışlardır.⁴² Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluk zorunluluk değil gönüllülük esasına dayanmaktadır.⁴³

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri daha ziyade reklam ve halkla ilişkiler faaliyetleri ile ilintili olarak görülmekte ve sivil toplum kuruluşlarının baskı ve talepleri ile ilgili olmamaktadır. Sivil toplum kuruluşlarının da devlet ve şirketlerin finansal desteklerine olan ihtiyaçları -bağımlılıkları- sivil toplum kuruluşlarının gücünü azaltmaktadır.⁴⁴ Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğun gelişmesinde çokuluslu şirketlerin etkisi ve kişisel liderlik etkili olmaktadır. Hükümet ve tüketicilerin baskısı yeterli değildir. İşletmeler, kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve çalışanlarla işbirliği ile kurumsal sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir.⁴⁵

TÜSEV tarafından 2005 yılında yapılan çalışmada Türkiye'de şirketlerin net bir kurumsal sosyal sorumluluk stratejileri olmadığı belirtilmiştir. Sivil toplum kuruluşları ile yapılan işbirlikleri daha çok sponsorluk biçiminde olup eğitim, kültür-sanat, çevre ve spor alanlarında gerçekleştirilmiştir. Buna karşılık insan hakları, ekonomik kalkınma, kurumsal yönetim gibi konularda çalışma yapılmamış ve

⁴¹ Ersöz, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", s. 146-148.

⁴² Alakavuklar, Kılıçaslan, Öztürk, "Türkiye'de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü", s. 117-119.

⁴³ Gürel Boran, **Türkiye'den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, s. 4,11.

⁴⁴ Seçil Deren Van Het Hof, "Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üçgeni: Şirketler, Toplum ve Toplum Kuruluşları", Şubat 2009, (Proje No: 107K182, Proje Yürütücüsü 2007-2009 TÜBİTAK), s. 155, (Çevrimiçi) <http://www.yasamadair.org/Adminjkl/4.pdf> , 06.03.2017.

⁴⁵ Ersöz, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk", s. 150.

sponsorluk faaliyetleri de halkla ilişkiler çalışmalarının bir parçası olarak değerlendirilmiştir.⁴⁶

Kurumsal sosyal sorumluluk projelerinden bazıları şirketler tarafından yürütüldüğü gibi bazıları da sivil toplum kuruluşları tarafından düzenlenmiş olup şirketlerin katkı yapması beklenmiştir (TEMA “El Koyun” ve “Sakız Ağacına Sevgi Aşıyoruz” projeleri gibi).⁴⁷

Şirketlerin yürüttükleri projelerin de asıl faaliyet konuları ile tutarlı olması ya da en azından çelişmemesi beklenmektedir. Örneğin “*Bir su şirketinin susuz bir köye içme suyu alt yapısı kurması*” samimi bulunurken “*Bir sigara şirketinin kanser hastanesi yaptırması*” samimi bulunmamıştır.⁴⁸

• KSS Uygulamalarında Sivil Toplum Kuruluşları ve Vakıflar

Toplumsal gelişme ve kalkınma hedefiyle kâr amaçlı olmayan ve gönüllülük esasına dayanan -bu yönleriyle toplum nezdinde olumlu bir imaja sahip olan-, yardım ya da hayır faaliyetleri yürüten hükümet dışındaki bağımsız kuruluşlar olan sivil toplum kuruluşları da KSS çalışmaları yapmak isteyen şirketlerle işbirliği yapabilmektedir. Bu şekilde hem şirketler hem de sivil toplum kuruluşları karşılıklı fayda sağlayabilmektedir. Ayrıca güçlü sivil toplum kuruluşları ticari ve siyasi hayat üzerinde de etkili olabilmektedir. Şirketler kurumsal vakıflar kurarak kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini bu vakıflar vasıtasıyla yürütebildiği gibi, kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını bağımsız sivil toplum kuruluşları ile sürdürmeye devam edip vakıfları ile de daha çok hayır işleri yapma yoluna da gidebilmektedirler.⁴⁹

⁴⁶ TÜSEV, “Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci”, Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu, 2006, Tüsev Yayın No 39, s.78-79, (Çevrimiçi) <http://www.tusev.org.tr/userfiles/image/Uluslararası%20STEP%20Türkiye%20Ulke%20Raporu.pdf>, 04.03.2017.

⁴⁷ Gürel Boran, **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, s. 49-63.

⁴⁸ Deren Van Het Hof, “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üçgeni: Şirketler, Toplum ve Toplum Kuruluşları”, s. 42, 86.

⁴⁹ Gürel Boran, **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, s. 111-112, 114.

1996 yılında kurulan ve arama-kurtarma faaliyetleri yürüten Arama Kurtarma Derneği - AKUT⁵⁰, 1986'da kurulan ve gönüllü bir insan hakları kuruluşu olan İnsan Hakları Derneği - İHD⁵¹, iş ahlakı ve girişimcilik alanında faaliyet gösteren, 2003 yılında kurulan İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği - İGİAD⁵², Osmanlı Dönemi'nde kurulan (1868) yurtiçinde ve yurtdışında yardım faaliyetleri yürüten 1935 yılında Kızılay (Hilal-i Ahmer) adını alan dernek⁵³ Türkiye'de faaliyet gösteren ve şirketlerden de destek gören derneklerden bazılarıdır.

Suyun önemine dikkat çekmek ve su sorunlarının çözümüne katkıda bulunmak üzere kurulan Su Vakfı⁵⁴, erozyonla mücadele, ağaçlandırma ve doğal varlıkları korumak amacıyla 1992'de kurulan TEMA Vakfı⁵⁵, 2002'de kurulan gençlerin gönüllü olarak sosyal sorumluluk çalışmalarına katılmasını sağlayan, burs-staj imkânları sağlayan Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG)⁵⁶, 1986'da kurulan burs verme ve araştırma/seminer faaliyetleri yürüten Bilim ve Sanat Vakfı (BSV/BİSAV)⁵⁷, 1998'de kurulan, lösemili çocuklar ve ailelerine destek faaliyetleri yürüten Lösemili Çocuklar Vakfı (LÖSEV)⁵⁸ ve uluslararası bir vakıf olup dünya genelinde birçok ülkede doğal hayatı koruma amacıyla faaliyetler yürüten WWF-Türkiye Doğal Hayatı Koruma Vakfı⁵⁹ da Türkiye'de faaliyet gösteren vakıflardan bazılarıdır.

2.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modelleri

Kurumsal sosyal sorumluluğun kapsamına dair yapılan modelleme çalışmaları ile KSS bileşenleri gösterilmektedir. KSS modellerinde Carroll'ın piramit modeli ile Carroll-Schwartz modeli öne çıkmaktadır.

⁵⁰ (Çevrimiçi) <http://www.akut.org.tr/tarihce>, 10.06.2013.

⁵¹ (Çevrimiçi) <http://www.ihd.org.tr/>, 10.06.2013.

⁵² (Çevrimiçi) <http://www.igiad.com.tr/igiad>, 10.06.2013.

⁵³ (Çevrimiçi) <http://www.kizilay.org.tr/Kurumsal/tarihcemiz>, 23.07.2017

⁵⁴ (Çevrimiçi) <http://www.suvakfi.org.tr/suvakfi.asp>, 10.06.2013.

⁵⁵ (Çevrimiçi) http://www.tema.org.tr/web_14966-2_1/neuralnetwork.aspx?type=130, 10.06.2013.

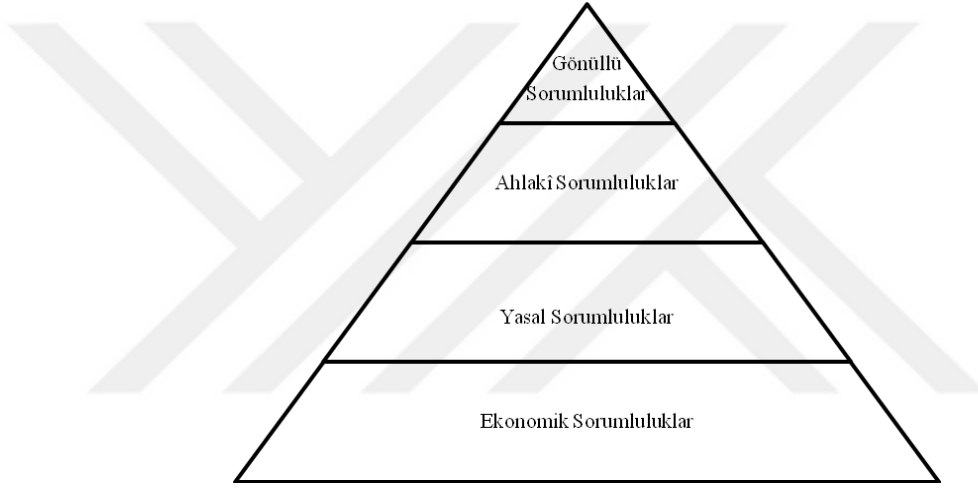
⁵⁶ (Çevrimiçi) http://tog.org.tr/hakkimizda_125, 10.06.2013.

⁵⁷ (Çevrimiçi) <http://www.bisav.org.tr/kurumsal.aspx?contentid=1&menuID=1&menuName=kurumsal>, 10.06.2013.

⁵⁸ (Çevrimiçi) <http://www.losev.org.tr/v2/tr/content.asp?ctID=402>, 10.06.2013.

⁵⁹ (Çevrimiçi) http://www.wwf.org.tr/ne_yapiyoruz/, 10.06.2013.

Carroll kurumsal sosyal sorumluluğu şirketlerin topluma yönelik ekonomik, yasal, etik ve gönüllü/hayırseverlik sorumlulukları olmak üzere bir piramit ile gösterdiği dört bileşene ayırmaktadır. Her ne kadar piramit şeklinde basamaklara ayrılmışsa da bu sorumluluklar sıra ile gitmemekte, şirketlerin aynı anda tüm basamaklardaki sorumluluklarına uymaları gerekmektedir.⁶⁰



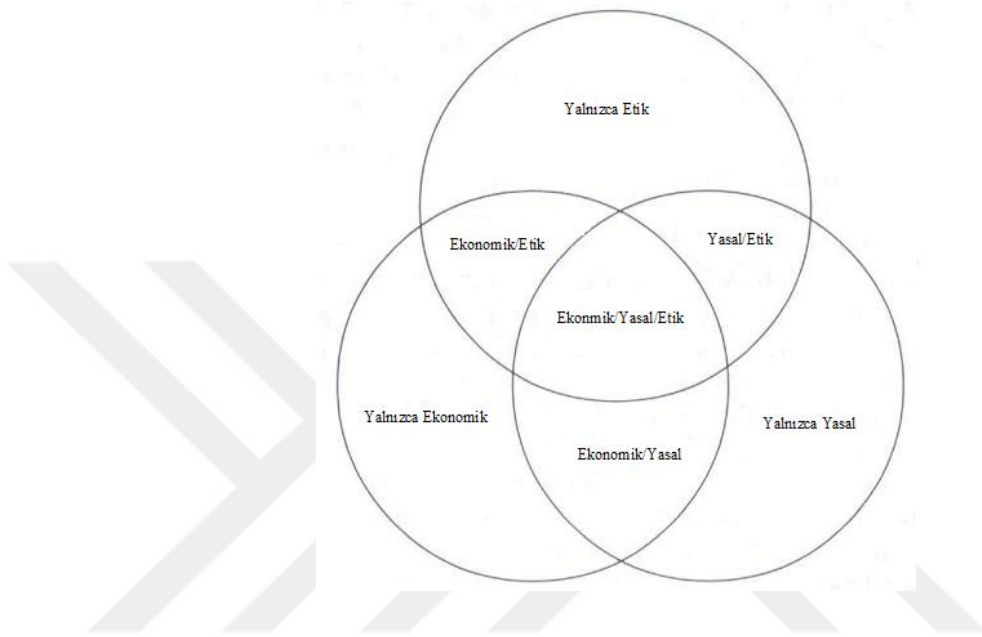
Şekil 2.2: Carroll'ın Piramit Modeli

Kaynak: Archie B. Carroll, Ann K. Buchholtz, **Business and Society-Ethics and Stakeholder Management**, Ohio, South-Western Publishing Co., 2011, s. 38.

Ekonomik sorumluluklarını yerine getiremeyen bir şirket devamlılığını sağlayamayacağından ekonomik sorumluluklar kurumsal sosyal sorumluluğun temel seviyesini oluşturmaktadır. Yasal sorumluluklar, yasal olarak şirketlerden beklenen tüm davranışları içermemektedir. Etik sorumluluklar tüm etkileşen gruplarının norm, standart, beklenti ve değerlerini içermektedir. Piramidin en üstünde yer alan gönüllü/hayırseverlik sorumluluklar toplum tarafından şirketlerin toplum vasıtasıyla kazandıklarının bir karşılığı gibi görüldüğünden sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilmektedirler. Etik ve gönüllü sorumlulukların farkı, gönüllü/hayırseverlik

⁶⁰ Carroll, Buchholtz, **Business and Society-Ethics and Stakeholder Management**, s. 34, 37-39.

sorumluluklarının ahlakî bir beklenti içermemesidir. Hayırseverlik sorumluluğu her ne kadar arzu edilir ve değerli olsa da diğer üç sorumluluktan daha az önemlidir.⁶¹



Şekil 2.3: Üç Alan Yaklaşımı

Kaynak: Mark S. Schwartz, Archie B. Carroll, “Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach”, **Business Ethics Quarterly**, C.XIII, No:4, 2003, s. 509.

Piramit modelinde sorumluluk alanlarının sıralaması olduğu algısı oluşması nedeniyle Carroll-Schwartz tarafından geliştirilen üç alan yaklaşımında kesişen venn şeması kullanılmakta ve hiçbir sorumluluk alanı öne çıkmamaktadır.

2.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alanları

Şirketler hangi faaliyetlere yöneleceklerini devletin baskısı, toplumsal ihtiyacın ciddiyeti ve şirketin bu ihtiyacı giderebilme kapasitesi, söz konusu konuya yönelik yöneticilerin ilgisi ile konunun halkla ilişkiler açısından değeri gibi

⁶¹ Archie B. Carroll, “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders”, **Business Horizons**, C.XXXIV, No:4, July-August 1991, s. 40-42.

unsurlardan etkilenecek belirlemektedirler.⁶² Çokuluslu şirketler kurumsal sosyal sorumluluk konularını seçerken daha çok kendi faaliyet alanlarıyla ilgili olan alanlara yönelmektedir.⁶³

Şirketlerin sosyal sorumlulukları ayrıca örgüt içi ve örgüt dışı sosyal sorumluluklar olarak da sınıflandırılabilir. Örgüt içi sosyal sorumluluklar daha çok çalışanlara yönelik olup çalışanlar arasında ayrımcılık yapmama, adil ücret uygulaması, personelin işe uyumunu sağlama, çalışma haklarına saygı gösterme, dernek/sendika kurma ve grev yapma hakkına engel olmama bunlardan bazılarıdır. Çalışma yaşı ve saatlerine düzenleme getirilmesi gerektiği gibi şirkette engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu da sosyal sorumluluk kapsamında değerlendirilebilir. Örgüt dışı sosyal sorumluluklar da tüketiciler, doğal çevre gibi alanlarla ilgili olup çevre kirliliğinin önlenmesi, uygun fiyat belirleme ve iş ahlakına uyma bunlardan bazılarıdır.⁶⁴

Şirketleri ilgilendiren sosyal meseleler sektöre göre de farklılık göstermektedir. Üretim yapan şirketler çevre sorunları ile daha çok muhatap olurken bankalar aynı derecede çevre sorunlarıyla karşılaşmazlar.⁶⁵

2.4. İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk

İş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ayrımın yapay olduğu görüşü olduğu gibi, temel olarak aynı prensiplere dayanmaları dolayısıyla iş ahlakının kurumsal sosyal sorumluluğun çok önemli bir unsuru olduğu da ileri sürülmüştür.⁶⁶

⁶² Yamak, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, s. 52.

⁶³ Krista Bondy, Jeremy Moon, Dirk Matten, “An Institution Of Corporate Social Responsibility (Csr) In Multi-National Corporations (Mncs): Form And Implications”, *Journal Of Business Ethics*, C.Cxi, No:2, Aralık 2012, S. 293.

⁶⁴ Çelik, “Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları”, s. 65, 69.

⁶⁵ Archie B. Carroll, “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, **The Academy of Management Review**, C.IV, No:4, Ekim 1979, s. 501.

⁶⁶ Hüseyin ERDEM, “İş Ahlakının Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Etkisi”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı**, Yüksel lisans Tezi, İstanbul, 2010, s. 68

Kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel seviyede sahip olunan etik olduğu, çalışanların kişisel inançlara sahip olmaları yönüyle birey olarak ahlakî değerlere sahip olabileceği ve aslında ahlakın da bireysel davranışlarla ilgili olduğu buna karşılık örgütlerin örgütsel davranışlarla ilgili olan sosyal sorumluluk sahibi olabileceği kanaatinde olanlar da bulunmaktadır.⁶⁷

Sosyal sorumluluğa göre daha kapsamlı bir kavram olan iş ahlakı da sosyal sorumluluk da toplum tarafından genel kabul görmüş değerlere uyma zorunluluğu olarak da görülmekte ve şirket davranışlarını yönlendirmektedirler.⁶⁸ Sosyal sorumluluk da şirketlerin iş ahlakına uygun davranmalarını gerektiren ve aynı zamanda iş ahlakının gereklerinden olan faaliyetlerdir.⁶⁹ İş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramları kaynaşmış olmalarından ötürü birbirlerini tamamlar hale gelmişlerdir. Yani biri olmadan diğerkinden söz etmek güçtür.⁷⁰ İş ahlakının bir gereği olan sosyal sorumluluk hem şirket içine hem de şirket dışına yönelik olabilmektedir. İşletme dışı sosyal sorumluluk ile şirket amaçlarının çatışma ihtimali daha fazladır.⁷¹

İş ahlakının kurumsallaşmasında önemli bir yer tutan etik kodlar yalnızca çalışan davranışlarına yön vermekle kalmayıp kurumsal davranışı da şekillendirmekte, yasa ve düzenlemelere uyum, kayıt tutma ve raporlama ile birlikte sosyal sorunlara karşı sorumlulukları da kapsayan yönü ile kurumsal sosyal sorumluluk bilinci oluşmasına da katkı sağlamaktadır. Etik kodlar toplum ile şirket ilişkisini düzenleme amacı cihetiyle de bir nevi şirketin topluma bîgâne kalmamasını salık vererek kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına katkıda bulunmaktadır. Etik kodların mevcudiyeti başlı başına ahlakî davranışın garantörü olmamakla birlikte somut bir gösterge olması ve kurumsal açıdan bilinci yansıtması yönleriyle

⁶⁷ Josie FISHER, "Social Responsibility and ethics: Clarifying the Concepts", Journal of Business Ethics, Vol:52, No:4, 2004, s.393.

⁶⁸ Hulusi Demir, Neşe Songür, "Sosyal Sorumluluk Ve İş Ahlakı", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.II, No:3, 1999, s. 159-160.

⁶⁹ Aktan, "Meslek Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk", s. 103.

⁷⁰ Özen, "Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım", s. 184.; Ümit Berkman, Mahmut Arslan, "Dünyada ve Türkiye'de İş Etiği ve Etik Yönetim", Haziran 2009, (Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492), s. 53, (Çevrimiçi) http://tusiad.org.tr/yayinlar/raporlar/item/download/3508_c065bb7e99c515afe93324a31764fd88, 26.04.2017.

⁷¹ Sedat Murat, "İş Ahlakı ve İş Uygulamaları", 2008, İgiad İş Ahlakı Sempozyumu- Bildiriler, İGİAD Yay. 11, Sempozyumlar:1, s. 77-78, (Çevrimiçi) <http://www.igiad.com.tr/igiad-yayinlari/igiad-yayinlari/is-ahl-ki-sempozyumu-bildiriler-kitabi>, 06.01.2013.

önemlidir. Bu sebeple etik kodları örgüt kültürüne nüfuz etmesinin sağlanması etkinlik açısından faydalı olacaktır.⁷²

• Etik ve KSS Alanında Yapılan Çalışmalar

Whipple ve Swords (1992), Kidwell vd (1987), ve Uzel (2006) tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyete göre etik değerlendirmelerin farklılık gösterdiği ortaya konmuştur.⁷³

Cooper ve Pullig (2013) çalışmasına göre dindarlık etik davranışları açıklamaya yeterli olamamakta, kişilik özellikleri davranışlar üzerinde büyük oranda etkili olmaktadır.⁷⁴

Singh ve diğerleri (2012) tarafından yapılan araştırmada markanın algılanan etikliği ile marka güveni-etkisi arasında olumlu bir ilişki bulunmuş, sosyal davranış ve etik duruşun tüketici tercihini etkilediği belirtilmiştir.⁷⁵

Üniversite öğrencilerinin etik algılamalarını ölçmeye yönelik Yıldırım ve Uğuz (2012) tarafından yapılan çalışmada işletme öğrencilerinin etiğe ilişkin algılamaları kamu yönetimi öğrencilerinden daha güçlü çıkmış, bu durum biraz da işletme bölümü öğrencilerinin derslerinde sosyal sorumluluk ve iş ahlakı ile ilgili konuları işlemelerine bağlanmıştır.⁷⁶

⁷² TURAN SOMER, “Bankacılık Sektöründe Etik Kodların Karakteristiği Ve Etik Etkisini Geliştirme Modelinin Özel Sermayeli Mevduat Bankaları Üzerine Uygulanması”, s.84, 90, 93

⁷³ Thomas W. Whipple, Dominic F. Swords, “Business Ethics Judgements:A Cross-Cultural Comparison”, **Journal of Business Ethics**, C.XI, No:9, Eylül 1992, s. 671-678; Jeaneen M. Kidwell, Robert E. Stevens, Art L. Bethke, “Differences in Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality?”, **Journal of Business Ethics**, C. VI, No:6, Ağustos 1987, s. 489-493; Uğur Uzel, “İş Ahlakı” Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar Açısından Literatür İncelemesi”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi**, C.XIII, No:1, 2006, s. 170-171.

⁷⁴ Marjorie J. Cooper, Chris Pullig, “I’m Number One! Does Narcissism Impair Ethical Judgment Even for the Highly Religious?”, **Journal of Business Ethics**, C.CXII, No:1, Ocak 2013, s. 167-176.

⁷⁵ Jatinder J. Singh, Oriol Iglesias, Joan Manel Batista-Foguet, “Does Having an Ethical Brand Matter? The Influence of Consumer Perceived Ethicality on Trust, Affect and Loyalty”, **Journal of Business Ethics**, C.CXI, No:4, Aralık 2012, s. 541-549.

⁷⁶ Mehmet Halit Yıldırım, Şerife Uğuz, “İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, **Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.IV, No:1, 2012, s.186, (Çevrimiçi) http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_YBD/arsiv/2012_1/mehmet_halit_yildirim1.pdf, 12.04.2017.

Özalp ve diğerleri (2008) tarafından kurumsal sosyal sorumluluk algılamasının değerlendirildiği araştırmada öğrencilerin sosyal sorumluluğun önemini algılamalarının demografik özelliklerden özellikle cinsiyete göre farklılaşma gösterdiği, ayrıca farklı bölümlerde okuyan öğrencilerin algılama farklılıklarına değinilmiştir.⁷⁷

Malezya’da kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik yöneticilerin tutumlarını değerlendirmeye yönelik Rashid ve İbrahim (2002)’in araştırmasında yöneticilerin kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik tutumları olumlu bulunmuş; bankacılık, telekomünikasyon, üretim gibi sektörler arasında kurumsal sosyal sorumluluğa yönelik tutumlar bakımında farklılıklar olduğu belirtilmiştir.⁷⁸

McDonald ve Rundle-Thiele (2008) çalışmasında bankacılık sektöründe kurumsal sosyal sorumluluk yatırımları arttıkça müşterilerinin tatminsizliğinin artması söz konusu olabilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk harcamaları ile birlikte müşterilerin faiz gelirlerinin azalması ve ücretlerin artması da buna sebep olmaktadır. Ancak bu olumsuz ilişkiye dair kesin bir araştırma ve ilişki bulunmamakta buna karşılık kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının piyasa değeri üzerindeki müspet etkisiyle müşteri tatmini üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu yönünde görüşler bulunmaktadır.⁷⁹

Arlow’un (1991) çalışmasında işletme öğrencileri ile işletme dışındaki bölümlerden öğrencilerin etik ve sosyal sorumluluk açısından değerlendirilmesi sonucu işletme öğrencileri ile diğer öğrenciler arasında belirgin bir farklılık bulunmadığı görülmüş; sosyal sorumluluk açısından ise işletme dışındaki bölümlerde okuyan öğrenciler mevcut sosyal sorumluluk çabalarını olumsuz

⁷⁷ İnan Özalp, Zümrüt Tonus, Muammer Sarıkaya, “İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.VIII, No:1, 2008, s. 80, 82.

⁷⁸ Md. Zabid Abdul Rashid, Saadiatul Ibrahim, “Executive and management attitude towards corporate social responsibility in Malaysia”, **Corporate Governance**, C.II, No:4, s. 13-14, 16.

⁷⁹ Lynette M. McDonald, Sharyn Rundle-Thiele “Corporate social responsibility and bank customer satisfaction”, s. 170-171.;

değerlendirmişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre iş ahlakı ve sosyal sorumluluğun değerlendirilmesinde kişisel özelliklerin önemli bir yeri olduğu belirtilmiştir.⁸⁰



⁸⁰ Peter Arlow, “Personal Characteristics in College Students' Evaluations of Business Ethics and Corporate Social Responsibility”, **Journal of Business Ethics**, C.X, No:1, Ocak 1991, s. 64-68.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ AHLAKI ALGISININ KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK ÇALIŞMALARINA ETKİSİNİN BANKACILIK SEKTÖRÜNDE ARAŞTIRILMASI

İş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisinin bankacılık sektöründe araştırılmasını içeren üçüncü bölümde Türkiye’de bankacılık sektörü ve araştırma kısmı yer almaktadır.

3.1. Bankacılık Sektörü

Bankalar ülke ekonomisinde merkezi konumunda yer alan kurumlar olduğundan önem arz etmektedirler.⁸¹ Türk finansal sistemi içinde büyük paya sahip olan bankacılık sektörü⁸² çalışmamızda bu nedenle seçilmiştir.

Türkiye Bankalar Birliği (TBB),⁸³ BDDK’nın da görüşünü almak suretiyle bankacılık meslek ilke ve standartları ile etik ilkeleri belirlemek, gerekli tedbirlerin uygulanmasını takip etmek, banka ve bankacılık sistemiyle ilgili istatistikleri toplamak gibi bankacılık sektörü ile ilgili görevleri de yürütmektedir.⁸⁴ Türkiye’de faaliyet gösteren kalkınma, yatırım ve mevduat bankaları Bankacılık Kanunu’na göre TBB’ye üye olmak zorundadırlar.⁸⁵ TBB bankaların müşteriler, çalışanlar, hissedarlar gibi çeşitli etkileşen grupları ile ilişkilerinde uymaları gereken etik ilkeleri, yayınladığı bankacılık etik ilkeleri ile belirtmiştir. Bu ilkelere göre bankalar faaliyetlerini dürüstlük, tarafsızlık, güvenilirlik, saydamlık, toplumsal yararın

⁸¹Muhammad Ilyas, Muhammad Rafiq, “Impact of Corporate Governance on Perceived Organizational Success (Empirical Study on Consumer Banks in Lahore, Pakistan)”, **International Journal of Business and Social Science**, C.III, No:13, Temmuz 2012, s. 178.

⁸² Ayşegül Karabıyık, Habil Gökmen, “An Examination of the Role of Foreign Capital in the Turkish Banking Sector with Discriminant Analysis”, **International Research Journal of Finance and Economics**, No:86, 2012, s. 39.

⁸³ (Çevrimiçi) <http://www.tbb.org.tr/tr/tbb/hakkinda/kurulus/10>, 15.07.2013.

⁸⁴ (Çevrimiçi) <http://www.tbb.org.tr/tr/tbb/hakkinda/gorevleri/13>, 15.07.2013.

⁸⁵ (Çevrimiçi) <http://www.tbb.org.tr/tr/tbb/hakkinda/uyelik/14>, 15.07.2013.

gözetilmesi ve çevreye saygı gibi ilkeler çerçevesinde yürütmelidir.⁸⁶ 2001 yılında Özel Finans Kurumları Birliği adıyla kurulan daha sonra 2005 yılında özel finans kurumlarının katılım bankası adını almasıyla Türkiye Katılım Bankaları Birliği (TKBB) adını alan ve Türkiye’de faaliyet gösteren katılım bankalarının üye olmak zorunda olduğu TKBB katılım bankalarının hak ve menfaatlerini korumak, bankacılık sisteminin büyümesini sağlamak gibi TBB benzeri amaçlar gütmektedir.⁸⁷ TKBB de bankacılık etik ilkelerini kabul etmiştir.⁸⁸ Sosyal sorumluluk alanında TBB ve TKBB’nin de çalışmaları bulunmaktadır. TBB kültür yayınları ve bağış faaliyetleri yürütmüş buna karşılık TKBB kültürel değerlerin korunması amacıyla kültür ve turizm alanında⁸⁹ çalışmalar yapmıştır.

3.1.1. Bankalar ve Katılım Bankaları

Finansal piyasalar içinde önemli bir yeri olan ve ekonominin yeniden yapılanması ile uzun dönemli sürdürülebilir makroekonomik istikrarın sağlanmasında etkili olan bankacılık sektörü finansal piyasalar çerçevesinde etik ve sosyal sorumluluk açısından daha kapsamlı değerlendirilmelidir.⁹⁰

İslam’da ahlak/etik alanında düzenlemeler olduğu gibi ekonomik faaliyetler de dinin bir parçası olarak görüldüğünden Müslüman toplumlarda bu anlayışa uygun faaliyetlere ihtiyaç uyulması da olağandır. Katılım bankaları da bu ihtiyaçtan doğmuştur. İslami düzenlemeler doğrultusunda katılım bankaları faizsiz finansman prensiplerine göre faaliyet göstermektedir.⁹¹

Geleneksel bankalar ile katılım bankalarının farkları yalnızca faaliyetleri, iş yapma biçimlerinde değil aynı zamanda faaliyetlerine yön veren değerlerden de

⁸⁶(Çevrimiçi) http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/1385/Etik_Ilkeler_29.09.2010.pdf, 15.07.2013.

⁸⁷ (Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/hakimizda.aspx?pageID=74>, 15.07.2013.

⁸⁸(Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/bankacilik-etik-ilkeleri.aspx?pageID=115&nID=7076&NewsCatID=484>, 15.07.2013.

⁸⁹ (Çevrimiçi) <http://www.tbb.org.tr/tr/etkinlikler/sosyal-sorumluluk-faaliyetleri/87>, (Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/sosyal-sorumluluk-faaliyetleri?pageID=148> 15.07.2019.

⁹⁰ Güney, Mandacı, “Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, s.88.

⁹¹ Abitter Özulucan, Ali Deran, “Katılım Bankacılığı İle Geleneksel Bankaların Bankacılık Hizmetleri ve Muhasebe Uygulamaları Açısından Karşılaştırılması”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.VI, No:11, 2009, s. 87-88.

kaynaklanmaktadır. Katılım bankaları, İslami yasalar -şariat- değerlerine göre şekillenmekte, şariat da hem ekonomik hem de sosyal refahı teşvik etmektedir. Bu sebeple şariat temelli katılım bankaları, kârı maksimize etmeye dayanan geleneksel kapitalist yaklaşımı aşarak sosyal zorunluluklarını da yerine getirmelidirler.⁹² Katılım bankalarıyla ilgili çalışmalar daha çok ekonomik ve ticari yönlerine odaklanmış, sosyal yönleri ihmal edilmiştir.

Tablo 3.1: Katılım Bankaları ve Geleneksel Bankaların Temel Farkları

Katılım Bankaları	Geleneksel Bankalar
• İşlev ve faaliyetler şariat -Kuran ve sünnet- kaynaklıdır. • Sosyal sorumluluk ve kâr maksimizasyonu arasında denge kuran kurumlardır. • Finansal araçlar varlığa dayalı ticarete ya da risk paylaşımı ile özsermaye finansmanına dayanmaktadır. • Mevduatlar faiz yönelimli olmayıp yatırımcının geri ödemesi önceden garanti edilmemekle birlikte önceden kararlaştırılan paylaşıma göre kâr-zarar ortaklığı yönelimlidir. • Borcunu ödemeyenlere karşı bir ceza yoktur. (ancak bazı ülkelerde cezalar bulunmakla birlikte bunlar hayır faaliyetlerine sevk edilmekte ve şirket geliri muamelesi görmemektedir.) • Katılım bankaları şariata göre yasaklanmış veya etik dışı faaliyetlere -alkol ticareti, fuhuş, çevre kirliliği gibi- katılamazlar. • Katılım bankaları gelirlerin zekât vererek bağış yapmak zorundadırlar.	• İşlev ve faaliyetler seküler prensiplere dayanır. • Kâr maksimizasyonunu vurgulayan kurumlardır. • Finansal araçlar faizli mekanizmalara dayanır. • Mevduatlar faiz yönelimli olup yatırımcıların önceden kararlaştırılmış faiz oranına göre geri ödeme garantisi vardır. • Borcunu ödemeyenlere bileşik faiz haddi uygulanır. • Geleneksel bankacılıkta bu Türk kısıtlamalar yoktur. • Bağış yapma yönünde bu tür gereklilikler yoktur.

Kaynak: Asyraf Wajdi Dusuki, "Understanding the objectives of Islamic banking: a survey of stakeholders' perspectives", **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**, C.I, No:2, 2008, s. 136.

⁹² Asyraf Wajdi Dusuki, "Understanding the objectives of Islamic banking: a survey of stakeholders' perspectives", **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**, C.I, No:2, 2008, s. 133.

Kuruluş prensipleri doğrultusunda katılım bankaları kazanma ve harcama arasında denge kurarak tüm toplumun iyiliği için çalışmalıdır. Kâr ederken de sosyal sorumluluklarını ve etkileşenlerine olan bağlılıklarını ve müşterilerini göz ardı etmeden hareket etmelidir. Katılım bankaları yalnızca kâr odaklı olmamalı, tüm İslam toplumunun ihtiyaçlarını korumanın yanı sıra İslami norm ve değerleri de teşvik etmelidir. ⁹³Naser (1999) tarafından yapılan araştırmaya göre Müşterilerin çoğunun İslami bankaları seçme nedenlerinin dini sebeplere dayandığı belirtilmiştir.⁹⁴

3.1.2. Bankalarda İş Ahlakı ve KSS Alanında Yapılan Çalışmalar

İslami bakış açısına göre dürüstlüğe, adalete önem vermek, çalışma-yaşam dengesi gibi kavramlar kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili olup kurumsal sosyal sorumluluk maliyetten ziyade avantaj, ahlakî bağlılık ve gelir demektir. Tafti vd (2012) tarafından yapılan, kurumsal sosyal sorumluluğun İslami değerler çerçevesinde değerlendirildiği çalışma sonuçlarına göre gelişen ülkelerdeki örgütler daha çok ekonomik ve maddi meselelere yoğunlaşıp kâr elde etme arzusunda olduklarından piyasa ve toplum sorunlarını çözme hedeflemektedirler.⁹⁵

Rizvi vd (2012) tarafından Pakistan'da bankacılık sektöründe, iş stresini kontrol etmede kurumsal sosyal sorumluluğun etkinliğini belirlemeye yönelik

⁹³ Dusuki, "Understanding the objectives of Islamic banking: a survey of stakeholders' perspectives", s. 134-136, 138-139, 142.

⁹⁴ Kamal Naser, Ahmad Jamal, Khalid Al-Khatib, "Islamic banking: a study of customer satisfaction and preferences in Jordan", **International Journal of Bank Marketing**, C.XVII, No:3, 1999, s. 135, 138-139, 145-146, 148.

⁹⁵ Saeed Fallah Tafti, Seyed Farhad Hossein, Shahnaz Akbari Emami, "Assessment the Corporate Social Responsibility according to Islamic values (Case study: Sarmayeh Bank)", (8th International Strategic Management Conference), **Social and Behavioral Sciences**, C.LVIII, 2012, s. 1141, 1143-1144, 1146.

yapılan araştırmaya göre kurumsal sosyal sorumluluğun yalnızca örgütsel bağlılığı arttırmadığı aynı zamanda stres faktörlerini de azalttığı anlaşılmıştır.⁹⁶

Muğla'da 144 banka çalışanı ile etik algıların ölçülmesine yönelik Solmaz ve Uçma (2010) tarafından yapılan araştırmada Makyavelist anlayışın bireylerin etik tutumlarını etkileyip etkilemediği araştırılmış ve bankada çalışanların etik algılarında Makyavelist anlayışın etkili olduğu görülmüştür.⁹⁷

ATBEQ ölçeği kullanılarak Sivas'ta kamu ve özel banka çalışanlarının iş etiğine yönelik tutumlarının değerlendirildiği, Erturhan ve Filizöz (2011) tarafından yapılan çalışmada, özel sektör-kamu sektörü çalışanlarının iş etiği algılamalarının farklılık gösterdiği, özel sektör çalışanlarının iş etiği önermelerine katılma oranının daha fazla olduğu ve demografik özelliklere göre iş ahlakı tutumunun farklılık gösterdiği bulunmuştur.⁹⁸

Hortaçsu ve Günay (2008) tarafından yapılan üst düzey banka yöneticilerinin algıladığı banka uygulamaların ahlakiliğinin belirlenmesine yönelik araştırmada da bankaların üst düzey yöneticileri etik konusunda hassas bulunmuştur.⁹⁹ Yine Özkan ve Hortaçsu (2011) tarafından banka yöneticilerinin karşılaştığı temel etik ikilemleri belirlemek, banka uygulamalarının yöneticiler tarafından algılanan ahlakiliğinin belirlenmesi, banka yöneticilerinin etik değerlendirmelerinde demografik ve kurumsal boyutların etkilerinin belirlenmesi gibi amaçlarla yapılan çalışmada etik

⁹⁶ Zehra Rizvi, Syeda Nazish, Salman Asad Rana, "Effectiveness Of Corporate Social Responsibility in Controlling the Impact of Job Stress on Organizational Commitment" A Study of Banking Sector of Pakistan", **Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business**, C.IV, No:8, Aralık 2012, s. 322, 325-327, 330.

⁹⁷ Erol Solmaz, Tuğba Uçma, "Bankacılık Sektöründe Çalışanların Makyavelist Eğilimlerinden Yola Çıkarak Etik Algılarını Belirleme: Muğla İlinde Ampirik Bir Araştırma", **Muhasebe ve Denetime Bakış**, Mayıs 2010, s. 93-94, 97-98, 103.

⁹⁸ Hilal Erturhan, Berrin Filizöz, "İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.XII, No: 2, 2011, s. 139, 145, 149-156.

⁹⁹ Ayfer Hortaçsu, E.Nur Özkan Günay, "Vignettes to identify the ethical domain of an emerging country's banking sector: the experience of Turkey", **Business Ethics: A European Review**, C.XVII, No:2, Nisan 2008, s. 121-123, 127, 129-131.

skalasında yöneticilerin etik tarafında olduğu belirlenmiştir. Yine aynı çalışmaya göre cinsiyet ve yaş faktörüne göre etik olma açısından farklılık görülmüştür.¹⁰⁰

Güney ve Mandacı (2209) tarafından bankacılık sektöründe Makyavelizm ve etik algısı ilişkisi üzerine yapılan çalışmada Ankara’da kamu ve özel sektör bankalarından 230 pazarlama ve satış personeline Makyavelist eğilimleri belirlemek amacıyla etik senaryolardan oluşan anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların bankacılık sektöründeki tecrübeleri ile etik algılama düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı, kamu bankaları ve özel bankalarda çalışanlar arasında da etik algılama açısından farklılık bulunmadığı ifade edilmiştir. Buna karşılık kadınların etik algılama düzeylerinin erkeklerinkine göre anlamlı düzeyde fazla olduğu belirtilmiştir. Yaş grupları ile etik algılama arasında da anlamlı bir farklılık görülmemiş fakat öğrenim düzeyine (lisans-yüksek lisans/doktora) göre farklılıklar bulunmuştur. Bu çalışmada evli ve bekâr çalışanlar arasında etik algılama düzeyleri açısından farklılık bulunmamıştır. Makyavelizm düzeyi ile etik algı düzeyi arasında ise ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Buna göre Makyavelizm düzeyi arttıkça etik algılama düzeyleri azalmaktadır. Bankalarda personelin satış hedeflerini gerçekleştirmek için Makyavelist eğilimlerinde artışla birlikte etik algılarında düşüş olması da muhtemeldir.¹⁰¹

Güçdemir’in (2006) bankaların (Ziraat Bankası, Akbank, Garanti Bankası, İş bankası, Vakıfbank) web sitelerinin incelenmesine dair çalışmasında bankaların web sayfalarında sosyal sorumluluk projelerinin yer aldığı ve bunların çoğunun bağışa yönelik olduğu ayrıca sanat, çevre ve çocuklarla ilgili mesajların da olduğu görülmüş, özel bankaların kamu bankalarına kıyasla sosyal sorumluluk konusuna daha fazla önem verdiği belirtilmiştir.¹⁰²

¹⁰⁰ E. Nur Özkan Günay, Ayfer Hortaçsu, “Bank Managers’ Perception of Ethical and Legal Conduct in Emerging Markets During the Post-Crises Period: Evidence From Turkish Banking Sector”, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar**, C.V, No:2, 2011, s. 11, 14, 18, 23-25, 28-32.

¹⁰¹ Semra Güney, Gamze Mandacı, “Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.XXVII, No:2, 2009, s. 89-94.

¹⁰² Yeşim Güçdemir, “Bankaların Web Sitelerinin Sosyal Sorumluluk Açısından İncelenmesi”, **İÜ İletişim Fakültesi Dergisi**, No:26, 2006, s. 62, 67-72.

Türk bankacılık sektörünün etik görünümünün çalışanlar tarafından değerlendirilmesi amacıyla Balkan (2006) tarafından yapılan yüksek lisans tezi kapsamında, Türkiye’de faaliyette bulunan banka çalışanlarının %1’i ile görüşülmüştür Katılımcıların % 29’u banka grupları arasında etik kurallara uyum açısından fark olmadığını düşünürken etik dışı uygulamaların sorumluları daha çok yöneticiler olarak gösterilmiş, ikinci neden ise etkin bir denetimin olmaması olarak belirtilmiştir.¹⁰³

Mandacı (2007)’nın yüksek lisans tezi çalışmasına göre Makyavelizm ve etik algısı ile cinsiyet arasında farklılık olduğu, kadınların etik algılama düzeylerinin erkeklerinkine göre daha yüksek olduğu, evli-bekâr olma, sektör deneyimi ve yaş gruplarına göre ise farklılık bulunmadığı anlaşılmıştır. Özel sektör ve kamu sektörü arasında da Makyavelizm ve etik algı düzeyi bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.¹⁰⁴

Gülfer’in (2009) yüksek lisans tezinde, banka çalışanlarının iş ahlakına aykırı davranışların imaj kaybına neden olduğu ve verimliliği olumsuz etkilediği, örgütsel etiğin kurumsallaşmasının önemli olduğu ve temel etik değerlerin belirlenmesinin banka içi çatışmaları azaltacağı, bankaların sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmelerinin uzun vadeli çıkarları açısından önemli olduğu belirtilmiştir.¹⁰⁵

2014 yılında Yılmaz’ın yaptığı yüksek lisans tezinde iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramları, tarihi, önemi ve Türkiye’deki geçmişi ve günümüzdeki durumu, kanuni yansımaları incelenmiştir.¹⁰⁶ İş ahlakı ve kurumsal

¹⁰³ Bülent Balkan, “Bankacılıkta Temel Etik Yaklaşım”, Danışman: Y.Doç. Dr. Hayati Eriş, **Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006, s. 158-164.

¹⁰⁴ Gamze Mandacı, “Makyavelist Tutumların Etik Algısı ve Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Danışman: Doç. Dr. Semra Güney, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s. 80-82.

¹⁰⁵ Uğur Gülfer, “İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Olgusu: Kuram ve Bankacılık Sektöründe Uygulama: Konya Örneği”, Danışman: Prof. Dr. M. Şerif Şimşek, **Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009, s. 77-79.

¹⁰⁶ Gülay Yılmaz, “İş Ahlakı ve İşletmelerde Sosyal Tarafların Sorumlulukları”, **Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2014.

sosyal sorumluluk alanında yapılmış başka bir çalışma da Şimşek'in (2010) "*İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Projelerinin Etik Boyutu*" başlıklı yüksek lisans tezidir.¹⁰⁷

Yurdakul'un (2013) yüksek lisans tezinde de kişisel ve kurumsal yapının etik iklim algısı ile ilişkisi incelenmiş, genel merkezi Türkiye'de olan bankalar -katılım bankaları kapsam dışı- araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.¹⁰⁸

Akmeşe'nin 2015 yılında yayınlanan yüksek lisans tezine göre Türkiye'de faaliyet gösteren 51 bankanın 12 tanesi KSS raporu yayınlamakta olup bunların da 10 tanesi uluslararası standartlara uygundur. Bununla birlikte 24 bankanın da KSS politikası olduğu belirtilmiştir.¹⁰⁹

İş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluğun kültürlerarası boyutunun incelendiği Başar'ın (2016) yüksek lisans tezinde ise Polonyalı ve Türk yöneticilerin etik ve sosyal sorumluluk alanındaki görüşlerinin benzer olduğu hipotezi doğrulanmıştır.¹¹⁰

Berdibek (2016) yüksek lisans tezinde kamu kurumlarının idari yapısı ve türleri ile kamuda etik kavramını ve kamu kurumlarının sosyal sorumluluk algıları ve uygulamaları incelenmiştir. Tezde yapılan Araştırma sonuçlarına göre demografik özelliklerin etik algı üzerinde etkili olmadığı buna karşın kurumsal sosyal sorumluluk algılarını etkilediği görülmüştür.¹¹¹

¹⁰⁷ Necati Şimşek, "İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Projelerinin Etik Boyutu", **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010.

¹⁰⁸ Melek Yurdakul, "İş Ahlakında Etik İklim: Birayssel ve Kurumsal Özellikler Açısından Etik İklimin Bankacılık Sektöründe Araştırılması", **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.

¹⁰⁹ Kadriye Akmeşe, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlaması: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2015, s.210-212.

¹¹⁰ Marta Hanczyk Başar, "İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kültürlerarası Boyutu: Polonyalı ve Türk Yöneticiler Üzerine Karşılaştırmaları Bir Çalışma", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2016.

¹¹¹ Uğur Berdibek, "Kamu Kurumlarında İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk Algıları Trb-1 Bölgesinde Bir Uygulama", **Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Bingöl, 2016, s.16.

Gündoğdu'nun (2018) "*Etik Bankacılık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği*" başlıklı çalışmasına göre ekonomik sistem içindeki rollerinin de etkisiyle toplumda önemli bir rol oynayan bankacılık sektöründe, güven unsuru çok önemlidir. Buna paralel olarak sosyal performans beklentisi de olan "etik bankacılık" yaklaşımı da gündeme gelmiştir. Etik bankacılıkta fonlanan projelerin seçiminde etik değerler dikkate alınırken, "toplumsal değer yaratma" amacı¹¹² da güdüldüğünden bu yaklaşımda KSS bilinci de olduğu söylenebilir. Bununla birlikte çalışmaya göre Türkiye'de etik bankacılık yaklaşımının henüz benimsenmediği ortaya konulmuştur.

3.2. Araştırmanın Amacı

İş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk yazında ayrı ayrı ele alındığı gibi birlikte de ele alınmıştır. Birbiri ile ilişkili veya hatta ayrı düşünülmemeyecek kavramlar olarak da sunulmalarına rağmen iş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisi yani birbirleri arasındaki ilişkinin tezahürü derinlemesine incelenmemiştir. İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk başlığında bahsedilen çalışmalarda olduğu gibi daha ziyade etik algı ve KSS algısının, demografik ya da kurumsal özellikler ile ilişkileri ayrı ayrı ele alınmıştır. Buradan hareketle tarafımızca da birbiri ile ilişkili ve bazı yönlerden iç içe geçmiş sayılabilecek iş ahlakı algısı ile kurumsal sosyal sorumluluğun ilişkisi incelenecektir.

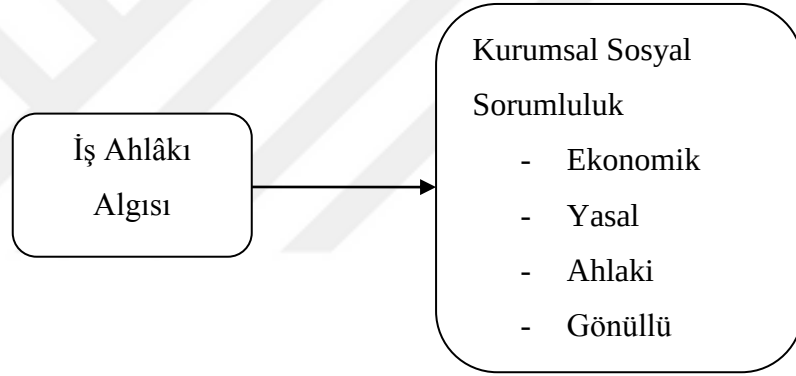
Bu çalışmanın temel amacı iş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisinin bankacılık sektöründe incelenmesidir. Geleneksel ve katılım bankaları çalışanlarının iş ahlakı algısı ve KSS yaklaşımları açısından bir farklılık olup olmadığı da değerlendirilecektir. Geleneksel bankacılık ile katılım bankacılığı kuruluş prensiplerinin farklılığından hareketle mukayese edilmek üzere seçilmiştir. Önceki çalışmalarda etik, iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk başlıkları bankacılık sektöründe farklı açılardan ele alınmış olmakla birlikte geleneksel ve katılım bankaları birlikte araştırılmamıştır. Gerek iş ahlakının gerekse de kurumsal sosyal sorumluluk konularının nüvesinin dini düzenlemelere bağlanması, kuruluş prensibi İslamî düzenlemelere dayanan katılım bankalarında bu konulara daha fazla

¹¹² Aysel Gündoğdu, "Etik Bankacılık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği", **İş Ahlakı Dergisi**, Kasım 2018, Cilt 11, sayı 2, s. 258-261.

önem verildiği varsayımı ile, araştırma yapılması motivasyonuna yol açmıştır. Bu amaçla önceki çalışmalardan farklı olarak özellikle geleneksel bankalar ile katılım bankaları arasında fark olup olmadığı araştırılacaktır. Bireysel ve kurumsal yapı ile kurumsal yönetim ve bireysel değerlerin de etkisiyle iş ahlakı algısı ile kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları arasındaki ilişki incelenecektir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı, Modeli ve Hipotezleri

Araştırma kapsamında bankacılık sektörü çalışanlarının iş ahlakı algısı ve kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımları, bireysel ve kurumsal özellikler çerçevesinde incelenmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

İş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisinin incelendiği araştırmamızda, araştırma modeli kapsamında, kişisel özellikler ve kurumsal yapıyla iş ahlakı algısı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve iş ahlakı algısının da kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımına etkisini değerlendirmek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Demografik özelliklere göre iş ahlakı algısı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

- a. **H₁:** İş ahlakı algısı cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

- b. **H₁**: İş ahlakı algısı yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.
- c. **H₁**: İş ahlakı algısı eğitime göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.
- d. **H₁**: İş ahlakı algısı gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.
- e. **H₁**: İş ahlakı algısı tecrübe süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂: Kurumsal yapıya göre iş ahlakı algısı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

- a. **H₂**: Geleneksel ve katılım bankası çalışanları arasında iş ahlakı algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: İş ahlakı algısı, kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı oranda etkilidir.

- a. **H₃**: İş ahlakı algısı, kurumsal ekonomik sorumluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı oranda etkilidir.
- b. **H₃**: İş ahlakı algısı, kurumsal yasal sorumluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı oranda etkilidir.
- c. **H₃**: İş ahlakı algısı, kurumsal etik sorumluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı oranda etkilidir.
- d. **H₃**: İş ahlakı algısı, kurumsal gönüllü sorumluluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı oranda etkilidir.

3.4. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama

Araştırma kapsamında nicel ve nitel veri toplama yöntemlerine başvurulmuştur. Araştırmada soru formu ve yarı yapılandırılmış soru formu kullanılarak yapılan yüz yüze görüşmeler ile toplanan birincil veriler bazı bankaların web sayfaları incelenerek elde edilen ikincil verilerin birlikte değerlendirilmesi ile birden çok yöntemle elde edilen bulgularla bir nevi sağlama yapılmak istenmiştir.

Soru formu kullanılması; soru formunun uygun olup olmadığının tespitindeki güçlükler, ana kütlenin doğru temsiline sağlanmasındaki zorluklar, katılımcıların formu bizzat doldurduğundan emin olunamaması, katılımcıların soruları doğru anlayarak, samimi ve dürüst yanıtlar verdiği varsayımına dayanması¹¹³ gibi nedenlerde tek başına yeterli görülmemiştir. Ayrıca yarı yapılandırılmış soru formu ile bankalarda yöneticilerle yapılan görüşmelerle, çalışanların yaklaşımları ile yöneticilerin değerlendirmelerinin aynı doğrultuda olup olmadığı da anlaşılmak istenmiştir. Yöneticilerle yapılan görüşmelerde ilave soru sorma imkânı sağlanması da araştırmanın derinliğini arttırmaya katkı sağlamıştır. Bunlara ek olarak belli başlı bankaların web sayfalarının incelenmesi ile iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarının kamu ile ne ölçüde paylaşıldığı ve birincil veri toplama yöntemleri ile elde edilen sonuçlar ile tutarlılığı da değerlendirilmek istenmiştir.

Araştırma kapsamında banka çalışanlarına www.surveey.com online anket gönderim sistemi üzerinden gönderilen soru formu yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu, tecrübe süresi, gelir durumu ve banka türü (katılım-geleneksel) ile çalışılan bankadaki etik ve KSS'ye dair genel farkındalığa dair bilgilerin de alındığı soru formu içeren iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde Neumann ve Reichel (1979) tarafından geliştirilen “İş Etiğine Yönelik Tutumlar” (Attitude Towards Business Ethics Questionnaire, ATBEQ) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek sonraki yıllarda birçok araştırmada¹¹⁴ daha kullanış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Soru formunun ikinci bölümünde;

¹¹³ Rauf ARIKAN,, “Anket Yöntemi Üzerinde Bir Değerlendirme”, **Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No:1, 2018, s.97-159; Çağdaş DUMAN, “Temel Araştırma Yöntemleri”, 2018 (Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/publication/322702126_Temel_Arastirma_Yontemleri, 28.07.2019.

¹¹⁴ Randi L. SIMS, A. Ercan GEGEZ, “Attitudes Towards Business Ethics: A Five Nation Comparative Study”, **Journal of Business Ethics** 50: 253–265, 2004.; Hilal Erturhan, Berrin Filizöz, , “İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 12, Sayı:2, 2011, s.137-157.; Robert S. Moore, Sarah E. Radloff, “Attitudes Towards Business Ethics Held by South African Students”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 15, Issue 8, August 1996, s. 863-869.; Randi L. Sims, “Comparing Ethical Attitudes Across Cultures”, **Cross Cultural Management: An International Journal**, Vol. 13 No. 2, 2006 s. 101-113.; Mehmet Halit Yıldırım, Şerife Uğuz, “İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 4, Sayı 1, 2012, s.177-187.; Selim Yazıcı, Enis Sınıksaran “Working Life Matters: On The Comparison of The Attitudes of Students and Employees Towards Business Ethics”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:46, 2012, s.61-74.

kurumsal sosyal sorumluluğun ekonomik, yasal, etik ve gönüllü olmak üzere dört boyutuna ilişkin değerlendirmeye yönelik 22 ifadeden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Söz konusu soru formu Özdemir (2007) tarafından Marmara Üniversitesi'nde yapılan doktora tezinde kullanılmak üzere Maignan ve Ferrell¹¹⁵(2000) tarafından geliştirilen ölçek ile Türker¹¹⁶ (2006) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak hazırlanmıştır.¹¹⁷ Sonraki yıllarda Hasanov (2010) tarafından başka bir doktora tezinde de soru formundan yararlanarak uyarlanan daha kısa bir versiyon kullanılmıştır.¹¹⁸

Bu çalışmada likert ölçeği kullanılan soru formu www.surveey.com online anket gönderim sitesi üzerinden geleneksel ve katılım bankaları çalışanlarına gönderilmiştir. Bankalar kamu ve özel sermayeli geleneksel ve katılım bankası olarak kategorize edilmekle birlikte geri dönüş rakamları dolayısıyla hipotezlerde kamu ve özel sermayeli kırılımı ile değerlendirme yapılması sağlıklı görülmemiş ve buna dair hipotezler kaldırılmıştır.

Araştırmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla, ekte yer alan “yönetici soru formu” çerçevesinde bankalarla yüz yüze yönetici görüşmeleri yapılması için 6 geleneksel, 6 katılım bankasına talepte bulunulmuş, ancak 1 geleneksel banka ile 4 katılım bankasından olumlu yanıt alınarak kurumsal iletişim, etik ve müşteri ilişkileri, insan kaynakları, pazarlama, eğitim, iç kontrol ve teftiş yöneticileri (toplamda 10 kişi) ile görüşmeler yapılmıştır.

Ayrıca bankaların web sayfaları incelenerek iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki çalışmaları değerlendirilmiştir.

¹¹⁵ Isabelle Maignan, O.C Ferrell, “Measuring Corporate Citizenship in Two Countries: The Case of the United States and France, **Journal of Business Ethics**, Vol:23, No (3), Feb 2000.

¹¹⁶ Duygu Türker, “The Impact of Employee Perception of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: A Scale Development Study”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Bölümü**, 2006.

¹¹⁷ Hilal Özden Özdemir, “Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama”, Danışman: Prof.Dr. Filiz Balta Peltekoğlu, **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, Halkla İlişkiler Bilim Dalı**, Doktora Tezi, İstanbul, 2007, s. 106.

¹¹⁸ Vusal Hasanov, “Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Danışman: Prof. Dr. İzzet Gümüş , **Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı**, Doktora Tezi, Ankara, 2010, s.102.

Araştırma kapsamında iş ahlakı için kullanılan ATBEQ ölçeği Cronbach's Alpha değeri 0,849; KSS soru formu Cronbach's Alpha değeri ise 0,93 olup; bu değerler, ölçeklerin iç tutarlılığı ve güvenilirlik düzeyleri açısından oldukça iyi bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 3.2: İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Cronbach's Alpha Değerleri

	Cronbach's Alpha	N
İş Ahlakı Algısı Ölçeği	0,849	30
KSS Ölçeği	0,930	22

3.4.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Türkiye'de faaliyet gösteren geleneksel ve katılım bankalarında çalışanlarını kapsamaktadır. Bankaların listeleri ve çalışanların sayılarına TBB ve TKBB sayfalarından ulaşılmıştır. 2019 yılı ilk çeyrek sonu itibariyle geleneksel bankaların toplam çalışan sayısı 190.908¹¹⁹, katılım bankaları çalışan sayısı ise 15.696¹²⁰ dır.

Tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmakla birlikte ulaşılan kitle ağırlık olarak genel müdürlük çalışanlarından oluşmaktadır. E-mail ile gönderilen anket linki üzerinden toplamda 238 kullanılabilir anket toplanmıştır. Bunların 126 tanesi katılım bankalarından, 112 tanesi geleneksel bankalardandır. $Z_{\alpha}=0.05$ için katılım bankası örnekleme hata payı 8,7; geleneksel banka örnekleme için hata payı da 9,26 olup her iki örnekleme de hata payı %10'un altında olduğundan kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluk anketi Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği istatistiği ve Bartlett Küresellik İstatistiği sonuçlarına göre örneklemin, faktör analizi yapmak için yeterli olduğu ve Bartlett küresellik testi sonucuna göre

¹¹⁹ (Çevrimiçi) <https://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/mart--2019---banka,-calisan-ve-sube-bilgileri-/3759> ,(14.07.2019)

¹²⁰ (Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/veri-seti> , (14.07.2019)

ise, değişkenler arasında faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde bir ilişki bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.3: KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,929
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	3424,126
Sphericity	Df	231
	Sig.	,000

3.4.2. Araştırmanın Kısıtları

İş ahlakı ve sosyal sorumluluk konularının öznel yargılara dayanması, ayrıca katılımcıların olanı değil olması gerekeni seçme eğiliminde olması en temel kısıtları oluşturmaktadır. Toplanan verilerin araştırma kapsamındaki bankalar ile sınırlı olmasına ve örneklem boyutunun geleneksel ve katılım bankalarında çalışanların tümünü yansıttığı savına dayanması da araştırmanın kısıtlarındadır. Verilerin güvenilirlik ve geçerliliğinin veri toplama tekniğinin özellikleri nispetinde olması da araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

3.5. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi

Çalışma kapsamında 3 farklı veri toplama yöntemi ile veriler toplandığından, öncelikle her biri ayrı ayrı değerlendirilecek ve genel bir değerlendirme ile elde edilen sonuçlar birleştirilecektir.

3.5.1. Nicel Araştırma Sonuçları

Araştırma için kullanılan iş ahlakı ve KSS soru formlarında 5'li Likert tipi ölçekler kullanılmıştır. ATBEQ ölçeğinde olumsuz iş ahlakına yönelik ifadeler yer almaktadır. Buna göre “kesinlikle katılıyorum” olumsuz iş ahlakına yönelik tutumu göstermektedir. KSS anketinde ise sorular kurumsal sosyal sorumluluk boyutlarına göre kategorize edilmiş (ekonomik, yasal, etik, gönüllü) ve olumlu durumlara dair puanlama yapılmıştır. KSS ölçeğinde ifadelere katılma olumlu KSS yaklaşımını,

katılmama ise olumsuz KSS yaklaşımını ifade etmektedir. Araştırma verileri SPSS programı ile istatistikî olarak incelenmiştir.

Tablo 3.4: Demografik Özellikler

	Frekans	Geçerli Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	104	43,7
Erkek	134	56,3
Yaş		
18-25	44	18,5
26-35	110	46,2
36-45	73	30,7
46 ve üzeri	11	4,6
Eğitim Durumu		
Lise	16	6,7
Üniversite	147	61,8
Yüksek Lisans	72	30,3
Doktora	3	1,3
Tecrübe Süresi		
1-3 yıl	53	22,3
3-5 yıl	66	27,7
5-10 yıl	63	26,5
10 yıl üstü	56	23,5
Aylık Gelir Durumu		
2000-4000 TL	88	37,0
4000-7000 TL	82	34,5
7000-10000 TL	54	22,7
10000 TL üstü	14	5,9
Toplam	238	100

Tablo 3.4’te katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir. Katılımcıların %43,7’si “kadın”, %56,3’ü “erkek”tir. Katılımcıların yaş grubuna göre dağılımları; %18,5’i “18-25”, %46,2’si “26-35”, %30,7’si “36-45” yaş aralığında ve %4,6’sı da “46 yaş ve üzeri”dir. %6,7’si “lise”, %61,8’i “üniversite”, %30,3’ü “yüksek lisans” ve %1,3’ü de “doktora” mezunudur. Tecrübe süresine göre katılımcıların dağılımına bakıldığında %22,3’sinin “1-3 yıl”, %27,7’inin “3-5 yıl”, %26,5’sinin “5-10 yıl” ve %23,5’ünün de “10 yıl ve üstü” olduğu görülmüştür. Aylık gelir durumları incelendiğinde de %37’sinin “2000-4000 TL”, %34,5’inin “4000-

7000 TL”, %22,7’sinin “7000-10000 TL” ve %6’sının da “10000 TL üstü” gelir elde ettiği görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları bankalara göre kurumsal yapının gösterildiği Tablo 3.5’te göre Katılımcıların 51’i kamu sermayeli katılım bankasında (%21,4), 28’i kamu sermayeli geleneksel bankada (%11,8), 75’i özel sermayeli katılım bankasında (%31,5) ve 84’ü özel sermayeli geleneksel bankada (%35,3) çalışmaktadır. Banka türüne göre ise toplam 238 katılımcının 112’si geleneksel (%47,1), 126’sı katılım (%52,9) bankalarında; bunların da toplamda 79’u kamu (%33,2), 159’u özel (%66,8) sermayeli bankalarda çalışmaktadır.

Tablo 3.5: Kurumsal Yapı

	Frekans	Geçerli Yüzde
Katılım Bankası	126	52,9
Geleneksel Banka	112	47,1
Toplam	238	100
Özel Sermayeli	159	66,8
Kamu Sermayeli	79	33,2
Toplam	238	100
Kamu Sermayeli Katılım Bankası	51	21,4
Kamu Sermayeli Geleneksel Banka	28	11,8
Özel Sermayeli Katılım Bankası	75	31,5
Özel Sermayeli Geleneksel Banka	84	35,3
Toplam	238	100

Kurumsal etik ve KSS yaklaşımına ilişkin genel farkındalığa dair sorulara verilen yanıtların dağılımına göre genel olarak katılımcılar çalıştıkları bankalarda kurumsal etik ve KSS yaklaşımı olduğunu belirtmiştir. Buna karşılık katılımcıların %54,6’sı yapılan KSS çalışmalarının yeterli olmadığını düşünmektedir.

Tablo 3.6: Kurumsal Etik ve KSS Değerlendirme Soruları Frekans Dağılımı

	Frekans	Geçerli Yüzde
Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?		
Evet	189	79,4
Hayır	49	20,6
Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?		
Evet	209	87,8
Hayır	29	12,2
Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu?		
Evet	212	89,1
Hayır	26	10,9
Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi?		
Evet	108	45,4
Hayır	130	54,6
Toplam	238	100

Kendi içlerinde bir karşılaştırma yapıldığında çalıştığı bankada kurumsal sosyal sorumluluk yapıldığını belirtenlerin oranı iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitim vb olduğunu belirtenlerden daha fazladır. KSS konusunda raporlama yapıldığına dair olumlama oranı daha fazladır.

Tablo 3.7: Çalıştığınız Banka – “Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?” Sorusuna Verilen Yanıtlar

Çalıştığınız Banka	Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?	
	Evet	Hayır
Kamu Sermayeli Geleneksel Banka	22	6
Özel Sermayeli Geleneksel Banka	73	11
Kamu Sermayeli Katılım Bankası	27	24
Özel Sermayeli Katılım Bankası	67	8

Tablo 3.7’de gösterilen banka türüne göre katılımcıların “Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?” sorusuna yanıtlarına göre, en yüksek oranda (kendi grubu içinde) “evet” yanıtını verenler özel sermayeli katılım bankaları çalışanları iken, bu grubu özel sermayeli geleneksel bankası çalışanları takip etmektedir. Bu soruya “hayır” yanıtını verenlerin oranının en yüksek olduğu banka grubu ise kamu sermayeli katılım bankaları olmuştur.

Tablo 3.8: Çalıştığınız Banka -“Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?” Sorusuna Verilen Yanıtlar

Çalıştığınız Banka	Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?	
	Evet	Hayır
Kamu Sermayeli Geleneksel Banka	23	5
Özel Sermayeli Geleneksel Banka	78	6
Kamu Sermayeli Katılım Bankası	38	13
Özel Sermayeli Katılım Bankası	70	5

“Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?” sorusuna verilen yanıtların banka türüne göre değerlendirilmesinde de (Tablo 3.8) sıralama aynı şekilde olmuştur. Kendi içinde en fazla “evet” diyen grupların sıralaması; özel sermayeli katılım bankaları, özel sermayeli geleneksel bankaları, kamu sermayeli geleneksel bankalar ve kamu sermayeli katılım bankaları şeklindedir.

Tablo 3.9: Çalıştığınız Banka – “Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlar

Çalıştığınız Banka	Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu?	
	Evet	Hayır
Kamu Sermayeli Geleneksel Banka	22	6
Özel Sermayeli Geleneksel Banka	79	5
Kamu Sermayeli Katılım Bankası	38	13
Özel Sermayeli Katılım Bankası	73	2

Tablo 3.9’da gösterilen “Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu?” sorusuna verilen “evet” yanıtında da sıralama aynı kalmakla birlikte Tablo 3.10’da gösterilen “Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi?” sorusuna verilen yanıtlarda bu sıralama değişmektedir. Özel sermayeli geleneksel bankaları kendi içinde en yüksek oranda bankada yapılan KSS çalışmalarını yeterli bulan grubu oluşturmaktadır. Sonrasında sırasıyla KSS çalışmalarını yeterli bulan gruplar özel sermayeli katılım bankaları, kamu sermayeli geleneksel bankaları ve kamu sermayeli katılım bankaları olmuştur. Cinsiyete göre yapılan KSS çalışmalarını yeterli bulma açısından ise bir farklılık görülmemiştir (her iki grupta da -kendi içlerinde- %45 oranında “Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi? Sorusuna “evet” yanıtı verilmiştir.)

Tablo 3.10: Çalıştığınız Banka – “Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi?” Sorusuna Verilen Yanıtlar

Çalıştığınız Banka	Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi?	
	Evet	Hayır
Kamu Sermayeli Geleneksel Banka	10	18
Özel Sermayeli Geleneksel Banka	45	39
Kamu Sermayeli Katılım Bankası	17	34
Özel Sermayeli Katılım Bankası	36	39

Tablo 3.11: “Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?” – “Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?” Sorularına Verilen Yanıtlar

		Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?	
		Evet	Hayır
Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?	Evet	179	10
	Hayır	30	19

Tablo 3.11 üzerinden görüleceği gibi bankada iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb olduğu durumların çoğunda KSS’ye dair prosedür/raporlama vb de bulunmaktadır. Her iki soruya “evet” yanıtı veren bankaların iş ahlakı ve KSS çalışmalarını kurumsallaştırdığı şeklinde yorumlanabilir.

İş ahlakı ve KSS anketleri için kişisel ve kurumsal yapıya göre ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde ortalamalar arasında ciddi farklılıklar görülmemiştir. (Demografik özelliklere göre yapılan incelemede 1-kesinlikle katılmıyorum, 2- katılmıyorum, 3- ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4- katılıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum ifadelerini temsil etmektedir. Buna göre ATBEQ ölçeği için alınan yüksek puan olumsuz iş ahlakı yaklaşımını, düşük puan ise olumlu iş ahlakı yaklaşımını göstermektedir. KSS ölçeğinde ise tersi olarak alınan yüksek puan olumlu yaklaşımı, düşük puan ise olumsuz yaklaşımı göstermektedir.)

Tablo 3.12: Cinsiyete Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İş Ahlakı		KSS		N
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	
Erkek	2,858	0,406	3,918	0,543	134
Kadın	2,795	0,453	3,926	0,556	104

Ortalama değerler incelendiğinde kadın ve erkek katılımcılar arasındaki farkın her iki ölçek için çok az olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadın katılımcıların ortalaması 2,795 iken erkek katılımcıların ortalaması 2,858 olup buna göre erkeklerin iş ahlakı yaklaşımının kadınlara göre az da olsa olumsuz yönde farklılık gösterdiği söylenebilir. KSS değeri ise üst değere yakın olmasından ötürü KSS yaklaşımın genel olarak iki grupta da olumlu olduğu ve yine kadınlarda erkeklere göre olumlu yönde bir farklılık olduğu söylenebilir.

Tablo 3.13: Yaş Aralığına Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş Aralığı	İş Ahlakı		KSS		N
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	
18-25	2,988	0,333	3,979	0,399	44
26-35	2,841	0,466	3,781	0,65	110
36-45	2,716	0,401	4,088	0,406	73
46 ve üzeri	2,848	0,357	3,983	0,439	11

İş ahlakı ve KSS için yaş değişkenine göre ortalamalarda da ciddi farklılık görülmemekle birlikte yine ortalamada 36-45 yaş grubunun iş ahlakı ve KSS yaklaşımının diğer yaş gruplarına göre nispeten olumlu olduğu söylenebilir.

Tablo 3.14: Eğitim Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Eğitim	İş Ahlakı		KSS		N
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	
Lise	3,033	0,363	3,898	0,305	16
Üniversite	2,828	0,445	3,905	0,564	147
Yüksek Lisans	2,791	0,4	3,964	0,555	72
Doktora	2,789	0,425	3,818	0,796	3

Lise mezunu olan katılımcılar iş ahlakı için diğer gruplara göre daha yüksek puan aldığından olumsuz iş ahlakı algısına sahipken KSS açısından gruplar arasındaki fark çok azdır.

Tablo 3.15: Tecrübe Süresine Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İş Ahlakı		KSS		
Tecrübe Süresi	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	N
1-3 yıl	2,957	0,412	3,885	0,601	53
3-5 yıl	2,895	0,416	3,937	0,494	66
5-10 yıl	2,705	0,435	4,003	0,634	63
10 yıl üstü	2,775	0,409	3,845	0,441	56

Tecrübe süresi açısından da gruplar arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır. İş ahlakı için en olumsuz değerlendirilebilecek grup en yüksek puanı alan “1-3 yıl” tecrübe süresine sahip katılımcılar iken KSS açısından en yüksek puanı alan en olumlu grup ise “5-10 yıl” tecrübeye sahip olanlardır.

Tablo 3.16: Gelir Seviyesine Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İş Ahlakı		KSS		
Gelir Seviyesi	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	N
2000-4000 TL	2,972	0,449	3,877	0,632	88
4000-7000 TL	2,792	0,393	3,917	0,507	82
7000-10000 TL	2,653	0,404	4,03	0,486	54
10000 TL üstü	2,84	0,288	3,802	0,39	14

Gelir durumuna göre iş ahlakı algısı için en düşük ortalama ile iş ahlakına en olumlu yaklaşımı olan grup 7000-10000 TL gelir elde edenler, en yüksek puanı alarak iş ahlakı algısı açısından en olumsuz durumdaki grup da 2000-4000 TL gelir

seviyesindekilerdir. 7000-10000 TL gelir elde edenler iş ahlakı algısında olumsuz durumda olmasına rağmen KSS yaklaşımında en yüksek puanı almışlardır.

Tablo 3.17: Çalışılan Bankaya Göre İş Ahlakı ve KSS Ölçekleri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Çalışılan Banka	İş Ahlakı		KSS		N
	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma	
Özel Sermayeli Katılım Bankası	2,656	0,421	4,11	0,57	75
Özel Sermayeli Geleneksel Banka	2,829	0,45	3,841	0,53	84
Kamu Sermayeli Katılım Bankası	3,052	0,278	3,872	0,383	51
Kamu Sermayeli Geleneksel Banka	2,896	0,414	3,747	0,673	28

Banka türlerine göre iş ahlakı açısından en olumlu puan ortalaması özel sermayeli katılım bankalarında, en olumsuz ortalama ise kamu sermayeli katılım bankalarında görülmektedir. KSS açısından ise yine özel sermayeli katılım bankaları en yüksek (olumlu) puan ortalamasına sahipken en düşük puan kamu sermayeli geleneksel bankalardadır.

Tablo 3.18: Demografik Özellikler ve İş Ahlakı Korelasyon Tablosu

		İş Ahlakı Algısı	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Tecrübe Süresi	Aylık Gelir
Pearson Correlation	İş Ahlakı Algısı	1000	-.073	.184	.105	.189	.235
	Cinsiyet	-.073	1000	-.008	-.027	-.052	.031
	Yaş	.184	-.008	1000	.140	.725	.634
	Eğitim Durumu	.105	-.027	.140	1000	.087	.299
	Tecrübe Süresi	.189	-.052	.725	.087	1000	.589
	Aylık Gelir	.235	.031	.634	.299	.589	1000

Sig. (1-Tailed)	İş Ahlakı Algısı	.	.130	.002	.053	.002	.000
	Cinsiyet	.130	.	.453	.338	.210	.315
	Yaş	.002	.453	.	.015	.000	.000
	Eğitim Durumu	.053	.338	.015	.	.091	.000
	Tecrübe Süresi	.002	.210	.000	.091	.	.000
	Aylık Gelir	.000	.315	.000	.000	.000	.
N	İş Ahlakı Algısı	238	238	238	238	238	238
	Cinsiyet	238	238	238	238	238	238
	Yaş	238	238	238	238	238	238
	Eğitim Durumu	238	238	238	238	238	238
	Tecrübe Süresi	238	238	238	238	238	238
	Aylık Gelir	238	238	238	238	238	238

İş ahlakı algısı ve demografik değişkenler arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizinde cinsiyet ve iş ahlakı algısı arasında negatif yönlü çok zayıf (-,073) bir ilişki görülmüştür. Yaş (,184), eğitim durumu (,105), tecrübe süresi (,189) ve iş ahlakı algısı arasındaki ilişki ise pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkidir. İş ahlakı ile aylık gelir arasında da pozitif yönlü zayıf bir ilişki (,235) vardır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre demografik değişkenler ile iş ahlakı arasında zayıf bir ilişki bulunduğundan “**H₁**: Demografik özelliklere göre iş ahlakı algısı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezi alt hipotezleri ile birlikte reddedilmiştir.

Tablo 3.19: Demografik Özellikler KSS Korelasyon Tablosu

		Kurumsal Sosyal Sorumluluk	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Tecrübe Süresi	Aylık Gelir
Pearson Correlation	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	1000	.007	-.106	-.037	.011	-.054
	Cinsiyet	.007	1000	-.008	-.027	-.052	.031
	Yaş	-.106	-.008	1000	.140	.725	.634
	Eğitim Durumu	-.037	-.027	.140	1000	.087	.299
	Tecrübe Süresi	.011	-.052	.725	.087	1000	.589
	Aylık Gelir	-.054	.031	.634	.299	.589	1000
Sig. (1-tailed)	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	.	.457	.051	.287	.435	.202
	Cinsiyet	.457	.	.453	.338	.210	.315
	Yaş	.051	.453	.	.015	.000	.000
	Eğitim Durumu	.287	.338	.015	.	.091	.000
	Tecrübe Süresi	.435	.210	.000	.091	.	.000
	Aylık Gelir	.202	.315	.000	.000	.000	.
N	Kurumsal Sosyal Sorumluluk	238	238	238	238	238	238
	Cinsiyet	238	238	238	238	238	238
	Yaş	238	238	238	238	238	238
	Eğitim Durumu	238	238	238	238	238	238
	Tecrübe Süresi	238	238	238	238	238	238
	Aylık Gelir	238	238	238	238	238	238

Demografik özellikler ile KSS yaklaşımı arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Cinsiyet (.007) ve tecrübe süresi (.011) ile pozitif yönlü çok zayıf ilişkisi olan KSS yaklaşımının yaş (-.106), eğitim durumu (-.037) ve aylık gelir (-.054) arasında da negatif yönlü çok zayıf bir ilişki vardır.

**Tablo 3.20: Katılım ve Geleneksel Bankalar İş Ahlakı ve KSS Boyutları
ANOVA Testi Sonuçları**

		N	Ortalama	Standart Sapma	Std. Hata	95% Güven Aralığı Ortalama		Min	Max
						Alt Sınır	Üst Sınır		
İş Ahlakı Algısı	Geleneksel Banka	112	94,6339	13,20865	1,24810	92,1607	97,1071	69,00	150,00
	Katılım Bankası	126	95,5079	12,51223	1,11468	93,3019	97,7140	64,00	126,00
	Total	238	95,0966	12,82481	,83131	93,4589	96,7343	64,00	150,00
Ekonomik Boyut	Geleneksel Banka	112	12,2232	3,60358	,34051	11,5485	12,8979	6,00	27,00
	Katılım Bankası	126	11,9048	3,80195	,33871	11,2344	12,5751	6,00	22,00
	Total	238	12,0546	3,70556	,2402	11,5814	12,5278	6,00	27,00
Yasal Boyut	Geleneksel Banka	112	7,9911	2,74271	,25916	7,4775	8,5046	4,00	18,00
	Katılım Banka	126	7,1667	2,52587	,22502	6,7213	7,6120	4,00	17,00
	Total	238	7,5546	2,65672	,17221	7,2154	7,8939	4,00	18,00
Etik Boyut	Geleneksel Banka	112	15,3571	4,51396	,42653	14,5119	16,2023	7,00	31,00
	Katılım Bankası	126	13,7143	4,04348	,36022	13,0014	14,4272	7,00	29,00
	Total	238	14,4874	4,34069	,28137	13,9331	15,0417	7,00	31,00
Gönüllülük Boyutu	Geleneksel Banka	112	12,4464	3,47407	,32827	11,7959	13,0969	5,00	23,00
	Katılım Bankası	126	10,9127	3,69436	,32912	10,2613	11,5641	5,00	21,00
	Total	238	11,6345	3,66601	,23763	11,1663	12,1026	5,00	23,00

(ANOVA testi analizlerinde kullanılan referans tabloda cevapların sıralaması demografik değişkenler için kullanılanın tam tersidir, yorumlar da buna göre yapılacaktır. 5-kesinlikle katılmıyorum, 4- katılmıyorum, 3- ne katılıyorum ne katılmıyorum, 2- katılıyorum, 1- kesinlikle katılıyorum ifadelerini temsil etmektedir. Buna göre ATBEQ ölçeği için alınan yüksek puan olumlu iş ahlakı yaklaşımını,

düşük puan ise olumsuz iş ahlakı yaklaşımını göstermektedir. KSS ölçeğinde ise tersi olarak alınan yüksek puan olumsuz yaklaşımı, düşük puan ise olumlu yaklaşımı göstermektedir.)

Katılım ve geleneksel banka kırılımına göre çalışanların iş ahlakı ve KSS boyutlarına yaklaşımına dair yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; katılım ve geleneksel banka çalışanlarının iş ahlakı algısı sonuçları değerlendirildiğinde ortalama değerlerde katılım bankalarının (95,5079) geleneksel bankalara (94,6339) göre olumlu iş ahlakı yaklaşımı olduğunu göstermektedir. Ortalama değerlere göre katılım bankaları, geleneksel bankalara göre olumlu iş ahlakı yaklaşımı gösterirken minimum ve maksimum değerlerde geleneksel banka değerleri daha yüksektir.

KSS anketinde ise yüksek değer olumsuz KSS yaklaşımını ifade etmektedir. Buna göre genel ortalama en olumlu KSS yaklaşımı yasal boyutta olup en olumsuz etik boyuttur. Katılım bankalarında tüm KSS boyutlarında geleneksel bankalara göre daha düşük ortalama ile olumlu KSS yaklaşımı görülmüştür.

Tablo 3.21: Çalışılan Banka - İş Ahlakı İlişkisi Regresyon Analizi

		Çalıştığınız Banka	İş Ahlakı Algısı
Pearson Correlation	Çalıştığınız Banka	1,000	,034
	İş Ahlakı Algısı	,034	1,000
Sig. (1-Tailed)	Çalıştığınız Banka	.	,300
	İş Ahlakı Algısı	,300	.
N	Çalıştığınız Banka	238	238
	İş Ahlakı Algısı	238	238

Çalışılan banka ve iş ahlakı arasında ilişkiye dair bulunan korelasyon değeri ,034 olup bu da çok zayıf korelasyona işaret etmektedir. Buna bağlı olarak banka türüne göre “ H_2 : Kurumsal yapıya göre iş ahlakı algısı istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.” hipotezi ve buna bağlı olarak “Geleneksel ve katılım bankası çalışanları arasında iş ahlakı algısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.” hipotezleri reddedilir.

Tablo 3.22: Çalışılan Banka Türü İş Ahlakı Algısı t Testi Tablosu

Grup	N	Standart Sapma	t	df	p
Geleneksel Banka	112	13,2087	-0,524	236	0,601
Katılım Bankası	126	12,5122			

Katılım bankası ve geleneksel banka çalışanlarının iş ahlakı algısı düzeylerinin karşılaştırması için yapılan t testi sonrasında p değeri $>0,05$ olduğundan iki grup arasında anlamlı fark olmadığına görülmüştür.

Tablo 3.23: İş Ahlakı ve KSS Yaklaşımı Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	N
İş Ahlakı Algısı	95,0966	12,82481	238
KSS	45,7311	12,05137	238

		İş Ahlakı Algısı	KSS
Pearson Correlation	İş Ahlakı Algısı	1,000	-,086
	KSS	-,086	1,000
Sig. (1-tailed)	İş Ahlakı Algısı	.	,094
	KSS	,094	.
N	İş Ahlakı Algısı	238	238
	KSS	238	238

İş ahlakı ve KSS arasındaki ilişkiye dair yapılan korelasyon analizinde iş ahlakı ile KSS arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre iş ahlakının KSS üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu söylenemez ve H_3 hipotezi reddedilir.

Tablo 3.24: İş ahlakı KSS ilişkisi Regresyon Analizi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,086 ^a	,007	,003	12,80469	,007	1,746

İş ahlakı algısı ile KSS arasındaki ilişkiye dair regresyon analizi için kurulan modele göre iki değişken arasında anlamlı bir açıklama katsayısı (,007) bulunamamıştır.

Tablo 3.25: İş Ahlakı Algısı ve KSS Boyutları Arasındaki İlişki Üzerine Korelasyon Analizi

		İş Ahlakı Algısı	KSS Ekonomik Boyut	KSS Yasal Boyut	KSS Etik Boyut	KSS Gönüllülük Boyutu
İş Ahlakı Algısı	Pearson Correlation	1	.297**	-.295**	-,100	-.250**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,125	,000
	N	238	238	238	238	238
KSS Ekonomik Boyut	Pearson Correlation	.297**	1	.423**	.544**	.331**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	238	238	238	238	238
KSS Yasal Boyut	Pearson Correlation	-.295**	.423**	1	.802**	.692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	238	238	238	238	238
KSS Etik Boyut	Pearson Correlation	-,100	.544**	.802**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	,125	,000	,000		,000
	N	238	238	238	238	238
KSS Gönüllülük Boyutu	Pearson Correlation	-.250**	.331**	.692**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	238	238	238	238	238

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Korelasyon analizine göre iş ahlakı algısı ve KSS boyutları arasında zayıf korelasyon ilişkisi vardır. İş ahlakı ile KSS ekonomik boyutu arasında pozitif yönde zayıf korelasyon vardır (,297). İş ahlakı ile KSS yasal boyutu arasında negatif yönlü zayıf korelasyon ilişkisi vardır (-,295). İş ahlakı ile KSS etik boyutu arasında ise negatif yönlü çok zayıf korelasyon vardır (-,100). İş ahlakı ile KSS gönüllük boyutu

arasında ise yine negatif yönlü zayıf bir korelasyon ilişki vardır (-,250). İş ahlakı ve KSS boyutları arasındaki korelasyon zayıf olduğundan “H₃: İş ahlakı algısı, kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı oranda etkilidir.” hipotezi alt hipotezleri ile birlikte reddedilmiştir.

KSS ekonomik boyutu ile yasal ve etik boyutları arasında pozitif yönde orta şiddette korelasyon; KSS yasal boyutu ile etik boyutu arasında pozitif yönde çok yüksek korelasyon ve gönüllülük boyutu ile de pozitif yönde yüksek korelasyon görülmüştür. KSS etik boyut ile gönüllülük boyutu arasında da pozitif yönde yüksek korelasyon olduğu görülmüştür.

Tablo 3.26: İş Ahlakı ve KSS Boyutları Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,222 ^a	,049	,029	,493

İş ahlakı ve KSS boyutlarının arasındaki ilişkiye dair kurulan regresyon modelinde R square değerleri 0,05’ten küçük olduğundan modeldeki değişkenler arasında anlamlı bir açıklama katsayısı olmadığı görülmüştür.

Nicel araştırma sonuçlarına göre kişisel ve kurumsal yapı ile iş ahlakı algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği gibi iş ahlakı algısı ve KSS boyutları arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 3.27: Hipotez Sonuçları Özet Tablosu

	RED	KABUL
H1 Hipotezi	X	
a.H1 Hipotezi	X	
b.H1 Hipotezi	X	
c.H1 Hipotezi	X	
d.H1 Hipotezi	X	
e.H1 Hipotezi	X	

H2 Hipotezi	X	
a.H2 Hipotezi	X	
H3 Hipotezi	X	
a.H3 Hipotezi	X	
b.H3 Hipotezi	X	
c.H3 Hipotezi	X	
d.H3 Hipotezi	X	
e.H3 Hipotezi	X	

3.5.2. İkincil Verilerden Elde Edilen Bulgular: Bankaların Kamu ile Paylaşılan İş Ahlakı ve KSS Yaklaşımları

Çalışmanın bu bölümünde, bankacılık sektöründe iş ahlakı ve KSS faaliyetlerinin kamuoyu ile paylaşılan kısmı, bankaların web sayfaları üzerinden incelenmiştir. Geleneksel bankalardan İş Bankası, Ziraat Bankası, Vakıf Bankası ve Yapı Kredi Türkiye’de uzun yıllardır faaliyet göstermeleri nedeniyle seçilmiş, katılım bankalarından da Albaraka Türk, Kuveyt Türk, Türkiye Finans, Ziraat ve Vakıf Katılım Bankaları seçilerek web sayfaları incelenmiştir. İş ahlakı ve KSS’nin bankaların misyon, vizyon ve değerlerindeki yansımaları ve yürütülen KSS çalışmalarının kapsamı bankaların web sayfaları incelenerek değerlendirilmiştir.

İkincil verilerden elde edilen bilgiler genel değerlendirme kısmında nicel ve nitel verilerle birlikte değerlendirilmiştir.

1924 yılında kurulan **İş Bankası**’nın vizyonu “*lider, öncü ve güvenilir banka...*” ifadesini içermekte, amaçlarında müşteriler, hissedarlar ve çalışanlar kırılmı ile paydaş grupları da yer almaktadır. Paydaş gruplarının menfaatlerinin gözetilmesi hedeflenirken “*yüksek iş ahlakı prensiplerimize taviz vermeksizin uymak*” yaklaşımı olduğu belirtilmektedir. İş Bankası değerlerinde dürüstlük ve güvenilirlik; topluma, insana, çevreye saygılı ve duyarlı olma; şeffaflık vurgulanmıştır.¹²¹ 2001 yılında Bankacılık Etik İlkelerini benimseyen bankada etik

¹²¹(Çevrimiçi)<https://www.isbank.com.tr/TR/hakkimizda/bizi-taniyin/vizyon-ve-stratejimiz/Sayfalar/vizyon-ve-stratejimiz.aspx> (16.03.2019)

ilkelerle ilgili eğitimler verilmektedir. Sürdürülebilirlik Politikasında sosyal sorumluluk bilinci ile hareket edildiği, kamu yararı ile birlikte ekonomik kalkınmanın çevresel, sosyal ve yönetim boyutları da gözetilerek desteklendiği vurgulanmıştır.¹²² İş Bankası etik ilkelerinde çevresel ve sosyal alanlardaki temel prensiplerine yer vererek finansman sağlanan projelerin seçiminde de bu doğrultuda değerlendirildiği ve takip edildiği belirtilmiştir. Diğer bankalarda olduğu gibi ulusal ve uluslararası düzenlemelere göre yasaklanmış üretim, ticaret ve faaliyetlerle iştigal eden firmalara finansman sağlanmadığı da belirtilmiştir.¹²³ İş Bankası ve iştiraklerinin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları ağırlıklı olarak eğitim, kültür, sanat ve çevre konularındadır. İş Bankası birçok konser/müzik festivali, sergi ve arkeolojik kazı projelerine sponsorluk yapmış ve yayıncılık faaliyetleri de yürütmektedir. Eğitim alanında “Altın Gençler” uygulaması ile üniversite sınavında başarılı gençlere ödül verilmesi, Türkiye Satranç Federasyonu ana sponsorluğu ile satranç alanında okullara eğitim malzemeleri sağlanması, ismiyle müsemma “81 İlden 81 Öğrenci” projesi ile Darüşşafaka ortaklığında öğrencilere burs verilmesi, “Karneni Göster, Kitabını Al” kampanyası, çevre alanında da “81 İlde 81 Orman” projeleri yapılmıştır.¹²⁴

1938 tarihinde kalıcı ekonomik kalkınmayı hızlandırmak amacıyla kamu bankası olarak kurulan **Halkbank**’ın¹²⁵ misyonu; “Üstlendiği sosyal sorumluluk ve yüksek görev bilinci içerisinde, tüm bankacılık hizmetlerini etkin şekilde yerine getirerek, müşterilerine, hissedarlarına ve çalışanlarına sürekli katma değer yaratmak; bankacılık sektörünün ve sermaye piyasalarının gelişimine katkıda bulunmak; bölgemizde ve dünya bankacılığında saygın bir yer edinmek”¹²⁶ olarak açıklanmıştır. Misyonu içinde sosyal sorumluluğa doğrudan atıf yapan Halkbank, tüm paydaş gruplarını da belirtmiştir. Halkbank’ın sosyal sorumluluk anlayışının

¹²²(Çevrimiçi)

<https://www.isbank.com.tr/TR/hakimizda/surdurulebilirlik/raporlarimiz/Documents/SurdurulebilirlikRaporu2017.pdf> (17.03.2019)

¹²³(Çevrimiçi)

https://www.isbank.com.tr/TR/hakimizda/surdurulebilirlik/politikalarimiz/Documents/cevresel_ve_sosyal_etkiler.pdf (16.03.2019)

¹²⁴(Çevrimiçi) <https://www.isbank.com.tr/TR/hakimizda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/Sayfalar/kurumsal-sosyal-sorumluluk.aspx> (16.03.2019)

¹²⁵ (Çevrimiçi) <https://www.halkbank.com.tr/5733-tarihcemiz> (17.03.2019)

¹²⁶ (Çevrimiçi) https://www.halkbank.com.tr/5737-vizyon_ve_misyonumuz (17.03.2019)

temel ilkeleri; “Türkiye’de ekonomik gelişimini desteklemek ve sınaî üretimin sürekliliğine katkıda bulunmak için kurum içinde çalışanlarıyla, kurum dışında tüm müşterileriyle iş bilirliği içinde kurumsal yönetim, çevre ve iş sağlığı güvenliği konularında yeni projeler geliştirip uygulamak”tır. Öncelikli olarak ekonomiye katkı sağlayacak projelerin desteklendiği bankanın sosyal sorumluluk çalışmalarında eğitim, kültür-sanat, spor ve turizm alanlarındaki projelere de yer verilmektedir. 2013 yılından beri yayınlanan sürdürülebilirlik raporuna göre güvenilirlik, dürüstlük, şeffaflık ve sosyal sorumluluk bilinci kurumsal değerlerdendir.¹²⁷

2013 yılında ana paydaşların (çalışan-müşteri) sürdürülebilirlik önceliklerini belirlemek üzere anket yapılmış, buna göre kurumsal sosyal sorumluluk ikincil öncelikli konular arasında yer almış (8 maddeden 7.) ve paydaşlar nezdinde bankaya göre daha öncelikli olduğu görülmüştür.¹²⁸ Halkbank da İş Bankası gibi finanse ettiği projelerin Çevresel Etki ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk konularını da içerecek şekilde bir değerlendirmeye tâbi tutuyor. Yine aynı şekilde mevzuat ve sözleşmelerce yasaklı faaliyet alanlarındaki firma/projeler de kredilendirilmiyor. Halkbank KSS faaliyetleri arasında kültür-sanat (Ankara Uluslararası Film Festivali, Ankara Hüsn-i Hat Sergisi, Kaybolan Meslekler Fotoğraf Yarışması vb), spor (FIFA 20 Yaş Altı Dünya Kupası sponsorluğu) ve eğitim (Ana-Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası) alanlarında çalışmalar yaptığı gibi Ahilik Haftası, Uluslararası Kadın Girişimciler Forumu ve Haydi Fikirden İcraata Geç-İş Fikri Yarışması sponsorluklarını da üstlenerek bir nevi ana faaliyet konusu olan ekonomik alandaki çalışmaları da desteklemiştir.¹²⁹ Halkbank’ın sosyal sorumluluk anlayışı daha ziyade ekonomik destekle toplumsal refaha katkı sağlamak gibi gözükmektedir. Sosyal sorumluluk projelerinin neredeyse yarısı (%48) sektörel gelişmelere ayrılan Halkbank, ağırlık olarak sırasıyla kültür-sanat (%21), eğitim (%16), sağlık, çevre ve

¹²⁷(Çevrimiçi)

<http://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/raporlarveetkinlikler/halkbankrapordizgisurdurulebilirlik.pdf> (17.03.2019) s.12

¹²⁸(Çevrimiçi)

<http://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/raporlarveetkinlikler/halkbankrapordizgisurdurulebilirlik.pdf> (17.03.2019) s.52

¹²⁹(Çevrimiçi)

<http://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/raporlarveetkinlikler/halkbankrapordizgisurdurulebilirlik.pdf> (17.03.2019) s.62-64

spor (%5) alanlarında da sosyal sorumluluk faaliyetleri yürütmüştür. Sektörel gelişmelere destek kapsamında “İstanbul Finans Zirvesi”, “Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Buluşması”, “Girişimcilik İnovasyon Zirvesi”, “Bonds, Loans&Sukuk Turkey 2017/Middle East 2017/Middle East Meets Asia 2017” gibi etkinliklere sponsor olmuştur. Çalışan gönüllülüğü kapsamında iş-özel hayat dengesine katkı amacıyla çalışanlara koro çalışmaları, fotoğraf yarışması, resim atölyesi gibi çalışmalar yapılmıştır¹³⁰, 2017 yılı sürdürülebilirlik raporuna göre Halkbank ISO 50001 Enerji Yönetim Sistemini kurup ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi ile entegre eden ilk Türk bankadır. Kültür, sanat, spor, çevre, sağlık, spor alanları ile sektörel gelişime destek başlıklarında sosyal sorumluluk çalışmaları olduğu gibi çalışanların gönüllü projeleriyle STK destekleri de olmuştur.¹³¹

Etik İlkeler’in 2016 yılında kabul edildiği bankada çalışanların da iş sözleşmeleri kapsamında etik ilkelere uyacağı kabul edilmektedir. Etik ilkeler kapsamında müşterilerle ilişkiler, çalışanların sorumlulukları ile çalışanlara karşı sorumluluklar gibi paydaşlara dair düzenlemelerle rekabet, bilgilerin korunması ve gizliliği ile yolsuzlukla mücadele, promosyon ve hediyelerle ilgili düzenlemeler yer almaktadır.¹³² Etik ilkelere uyumsuzluk hallerinin banka içi ve dışı paydaşlarca bildirebilmeleri için bir e-posta adresi belirtilmiştir. Etik İlkelerin yürütücüsü ve ihlal durumlarının takibi sorumluluğu İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı’na verilmiştir. Etik ilkeler doğrultusunda çalışanlara çok sayıda eğitim de verilmiştir.¹³³

1954 yılında vakıf kaynaklarının ekonomik kalkınma hedefi doğrultusunda kullanılması amacıyla kurulan **VakıfBank’ın**¹³⁴ misyonu “*Vakıf kültüründen aldığı güçle; kendisine emanet edilen varlık ve değerleri etkin ve verimli yöneterek müşterilerine, çalışanlarına, hissedarlarına ve topluma kattığı değerleri sürekli*

¹³⁰(Çevrimiçi)

<https://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/raporlarveetkinlikler/Halkbanksrtr2017.pdf> (17.03.2019) s.47-49

¹³¹ (Çevrimiçi) https://www.halkbank.com.tr/Surdurulebilirlik/Raporlar/2017/halkbank_tr/index.html (17.03.2019)

¹³²(Çevrimiçi)

https://www.halkbank.com.tr/images/misc/yatirimciliskileri/kurumsal_yonetim/etik_ilkeler_2016.pdf

¹³³(Çevrimiçi)

<https://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/raporlarveetkinlikler/Halkbanksrtr2017.pdf> (17.03.2019) s.18

¹³⁴ (Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/hakimizda.aspx?pageID=182> (17.03.2019)

arttırmak” olup sosyal sorumluluk temel değerlerinde ikinci sırada yer almaktadır.¹³⁵ Web sitesindeki ifadeye göre VakıfBank kendini “*Türkiye’nin Yanındaki Güç*” olarak konumlandırmaktadır, sosyal sorumluluk bilincini de bu slogan doğrultusunda devam ettirmektedir. Sosyal sorumluluk stratejisine uygun iletişim ve sponsorluk projelerini sürdüren VakıfBank eğitim, spor, kültür-sanat ve finans alanındaki projelere destek olmaktadır. 2006 yılında Bankacılık Etik İlkelerini benimseyen banka faaliyetlerini bu ilkeler doğrultusunda sürdürmektedir.¹³⁶ Sosyal sorumluluk politikaları doğrultusunda ve “*Halden Anlayan Banka*” imajı ile uyumlu olarak sosyal sorumluluk çalışmaları yürütmektedir. Zihinsel Yetersiz Çocukları Yetiştirme ve Koruma Vakfı ile 2013 yılında hizmete açılan “VakıfBank ZİÇEV Zihinsel Yetersiz Çocuklar Yatılı Bakımevi ve Rehabilitasyon Merkezi” sosyal sorumluluk çalışmalarındandır.¹³⁷ Projelerin finansmanında da sorumlu finansman yaklaşımıyla projelerin çevresel ve sosyal etkilerinin değerlendirilmesi doğrultusunda finansman sağlanmaktadır.¹³⁸ 2017 yılı Sürdürülebilirlik Raporuna göre etik ilkelere dair çalışanlara eğitim de verilmektedir.¹³⁹

1944 yılında kurulan bir özel banka olan **Yapı Kredi**, 2018 itibarıyla Türkiye’nin dördüncü büyük özel bankasıdır. Bankanın değerlerinden “adil olmak” başlığı altında kurumsal ve sosyal sorumlulukların bilincinde ve bu değerlere uygun davranmaktan bahsedilmektedir.¹⁴⁰ Yapı Kredi kurumsal sosyal sorumluluk projeleri de eğitim, çevre, kültür ve sanat alanlarındadır.¹⁴¹ Kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımına dair ayrıca vizyon ve misyonu olan Yapı Kredi “*bir bankadan fazlası*” sloganıyla tüm insanlık için faydalı bir kurum olmayı hedeflemekte, “*tüm paydaşlarının çıkarlarını gözeterek toplumsal hayata en üst düzeyde katkı*

¹³⁵(Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/vizyon-misyon-ve-degerlerimiz.aspx?pageID=2456> (17.03.2019)

¹³⁶ (Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/etik-ilkeler.aspx?pageID=1027> (17.03.2019)

¹³⁷ (Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/sosyal-sorumluluk-politikasi.aspx?pageID=1036> (17.03.2019)

¹³⁸ (Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/sorumlu-finansman.aspx?pageID=2438> (17.03.2019)

¹³⁹ (Çevrimiçi) https://www.vakifbank.com.tr/documents/surdurulebilirlik/VakifBank_Surdurulebilirlik_Raporu_2017.pdf (17.03.2019)

¹⁴⁰ (Çevrimiçi) <https://www.yapikredi.com.tr/yatirimci-iliskileri/yapi-kredi-hakkinda/vizyon-misyon-strateji-ve-degerler> (17.03.2019)

¹⁴¹ (Çevrimiçi) <https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/> (17.03.2019)

sağlamayı” amaçlamaktadır.¹⁴² Kütüphane, müze, galeri ve locası olan Yapı Kredi çalışanları da Yapı Kredi Gönüllülük Platformu adı altında sivil toplum kuruluşları ile çalışmalar yürütmektedir.¹⁴³ 2016 yılından beri 4500’e yakın çalışan gönüllü olarak projelerde yer almıştır. “Anadolu’ya Bilim Göçü”, “Yaşlanmayanlar Dünyası”, “Her Çocuk Bir Dünya”, “Genel Muhasebe Lösev ile Elele”, “Kan Bağışı Hayat Kurtarır” çalışanlarca yürütülen gönüllü projelerden bazıları olup banka içi birimlerce de projeler yapılmaktadır.¹⁴⁴

Kurucusu Kazım Taşkent’in *"Bizim gibi büyük kuruluşların iki görevi vardır. Biri, kendi iştigal konuları ile ilgili görevleri, ikincisi ise, topluma karşı olan görevleridir. Biz kültür ve sanatı seçtik. O yüzden biz, kültür ve sanat bankasıyız."*¹⁴⁵ söylemiyle tutarlı olarak özellikle kültür ve sanat alanında çok sayıda sosyal sorumluluk çalışması yürüten Yapı Kredi KSS için ayrı bir web sayfası (<http://www.yapikredikss.com.tr/>) da hazırlamıştır.

Temeli 1800’lerdeki Memleket Sandıkları’na dayanan ve Osmanlı döneminde kurulan **Ziraat Bankası**, ismiyle müsemma olarak ziraat faaliyetlerini desteklemek amacıyla kurulmuştur. ¹⁴⁶ Misyonunda yer alan “...etik değerlerinin ve sosyal sorumluluğunun bilincinde olarak dünya standartlarında sürdürülebilir kârlılık ve verimlilikle faaliyet gösteren, müşteri memnuniyetini her şeyden üstün tutan bir banka olmaktır”¹⁴⁷ ifadeleri ile hem etik değerleri hem de sosyal sorumluluğu kurumsal olarak benimsediğini göstermektedir. 2017 yılında Banka kurumsal sosyal sorumluluk politikası çerçevesinde, belirli yatırım kredilerinde uygulanmak üzere Çevresel ve Sosyal Risk Yönetim Sistemi oluşturulması için çalışmalara başlanmıştır. Eğitim (Çocuklar Tatilde Okullar Tadilatı), spor (Türkiye Kupası isim

¹⁴²(Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/kurumsal-sosyal-sorumluluk-yaklasimimiz> (17.03.2019)

¹⁴³(Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/kurumsal-sosyal-sorumluluk-projeleri/yapi-kredide-gonulluluk/> (17.03.2019)

¹⁴⁴(Çevrimiçi)<http://www.yapikredikss.com.tr/sosyal-sorumluluk-projelerimiz/yapi-kredi-gonulluleri> (17.03.2019)

¹⁴⁵(Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/kurumsal-sosyal-sorumluluk-projeleri/kultur-ve-sanat-sosyal-sorumluluk-projeleri/> (17.03.2019)

¹⁴⁶(Çevrimiçi)<https://www.ziraatbank.com.tr/tr/bankamiz/hakkimizda/bankamiz-tarihcesi> (17.03.2019)

¹⁴⁷(Çevrimiçi) <https://www.ziraatbank.com.tr/tr/bankamiz/hakkimizda/vizyon-ve-misyon> (17.03.2019)

hakkı alınması) ve kültür-sanat (Ayla filmi sponsorluğu) alanında projelere destek olunmuştur.¹⁴⁸

TBB ve BDDK düzenlemelerine tâbi olan bankalar, bu tâbiyet nedeniyle asgari müşterekte de olsa etik ve sosyal sorumluluk bilincine sahiptir denilebilir. Katılım bankaları ise bankacılığa dair düzenlemelere ilaveten TKBB düzenlemelerine de tâbidir. TKBB Etik Komisyonu'nun başlıca görevleri arasında “Birlik bünyesinde ve katılım bankalarında etik kültürü yerleştirmek ve geliştirmek”¹⁴⁹ de yer almaktadır.

2015 yılında kurulan **Ziraat Katılım Bankası** misyonu “...katılım bankacılığı prensiplerinin, etik değerlerinin ve sosyal sorumluluğunun bilincinde olarak dünya standartlarında sürdürülebilir kârlılık ve verimlilikle faaliyet gösteren...”¹⁵⁰ banka sitesinde kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin herhangi bir bilgiye rastlanmamıştır.

2016 yılında kurulan¹⁵¹, kendi ifadesiyle “Yüzyıllardır adil sosyal yaşamın önemli bir parçası olan Vakıf Kültürü ile faizsiz bankacılık ilkelerini bir araya getiren **Vakıf Katılım**, bu şekilde üstlendiği önemli misyonla çalışmalarını sadece ortakları ya da müşterileri için değil tüm topluma faydalı olma ilkesi çerçevesinde yürütmeyi hedeflemektedir.”¹⁵² Vakıf Katılım web sayfasında bankanın etik ilkeleri ve kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaların dair herhangi bir bilgi bulunamamıştır.

Özel finans kurumu statüsünde 1989 yılında faaliyete başlayan **Kuveyt Türk**,¹⁵³ “Temel kurumsal prensiplere bağlı (faizsiz finansal işlem ve operasyonlar), etik değerleri olan, müşteri odaklı bankacılığı ön planı çıkarırken hissedarları, personelleri ve Kuveyt Türk’ü oluşturan tüm taraflara değer katan, kurumsal sosyal

¹⁴⁸(Çevrimiçi) <https://www.ziraatbank.com.tr/tr/Bankamiz-ZB/surdurulebilirlik/Documents/surdurulebilirlikRaporu2017.pdf> s.48, 82-83

¹⁴⁹(Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/duzenlemeler-detay/turkiye-katilim-bankalari-birligi-etik-komisyonunun-olusumu-gorev-calisma-usul-ve-esaslari> (18.03.2019)

¹⁵⁰(Çevrimiçi) <https://www.ziraatkatilim.com.tr/bankamiz/kurumsal-bilgiler/Sayfalar/vizyon-ve-misyon.aspx> (18.03.2019)

¹⁵¹ (Çevrimiçi) <https://www.vakifkatilim.com.tr/tr/hakkimizda> (18.03.2019)

¹⁵² (Çevrimiçi) <https://www.vakifkatilim.com.tr/tr/hakkimizda> (18.03.2019)

¹⁵³(Çevrimiçi) <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/gecmisten-bugune-kuveyt-turk> (18.03.2019)

sorumluluk sahibi bir şirket olmak”¹⁵⁴ misyonu ile faaliyet göstermektedir. “Değerlerimizle Büyüyoruz” mottosuyla, web sayfasındaki ifadelerle “toplumsal değerleri temel alarak ve kültürel varlıklara sahip çıkarak önemli sosyal sorumluluk projelerine imza atıyor.” Sosyal sorumluluk projelerinde çalışanların da gönüllü olarak yer almasına imkan sağlanıyor.¹⁵⁵ Daha ziyade insani yardım kampanyaları ve sivil toplum kuruluşlarına destek niteliğinde sosyal sorumluluk projeleri (Afrika Yalnız Değil, Pakistan Sel Felaketi, Van Depremi, Soma Maden Kazası bağış kampanyaları, Mehmetçik Vakfına 1 Milyon TL bağış, Kızılay ile Arakan’a Yardım Eli vb) olan Kuveyt Türk¹⁵⁶ Ortaköy Mecidiye Camii, Bursa Kozahan Şadırvanı restorasyonu¹⁵⁷, Türkiye Diyanet Vakfı ile ortaklaşa Kadın Aile ve Gençlik Merkezi Türk Sanat Atölyelerinde Türk-İslam sanatları, musiki, kaligrafi ve soyut resim eğitimleri verilmekte¹⁵⁸, Kanseri Çocuklara Umut Vakfı (KAÇUV) ile 2013 yılından beri yürütülen 23 Nisan haftası bankanın tüm kartlarıyla yapılan işlem sayısı kadar bağış yapılarak “Aile Evi”ne destek projesi yapılmaktadır.¹⁵⁹

2005 yılında yerli sermayeli ilk özel finans kurumu olarak kurulan **Türkiye Finans**’ın¹⁶⁰ misyon ve değerlerinde sosyal sorumluluğa değinilmemiştir. Uluslararası Akdeniz Oyunları, Kırkpınar Yağlı Güreşleri, Karanlıkta Diyalog Sergisi, Down Cafe Projesi¹⁶¹ gibi sponsorlukları olan banka ayrıca 2018’de başlatılan “Çocuklara Gönül Ver” projesiyle genel yönetim ve şubelere yerleştirilen kumbaralarla çocuk kitapları toplanmış, Koruncuk Vakfına bağışlanan bilgisayarlarla vakfın kültür merkezinde “Türkiye Finans Bilişim ve Lisan Laboratuvarı”

¹⁵⁴ (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturkozal.com.tr/ozel-bankacilik/vizyon-misyon.aspx> (18.03.2019)

¹⁵⁵ (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/degerlerimizle-buyuyoruz> (18.03.2019)

¹⁵⁶ (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/diger-kurumsal-sosyal-sorumluluk-projelerimiz/en-buyuk-sorumlulugumuz-insan> (18.03.2019)

¹⁵⁷ (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/diger-kurumsal-sosyal-sorumluluk-projelerimiz/kulturel-mirasi-yasatiyoruz> (18.03.2019)

¹⁵⁸ (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/kultur-sanat-projeleri> (18.03.2019)

¹⁵⁹ (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/kacuv-ile-umuda-destek-projesi> (18.03.2019)

¹⁶⁰ (Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/turkiye-finansi-taniyin/Sayfalar/turkiye-finans-hakkinda.aspx> (18.03.2019)

¹⁶¹ (Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/Sayfalar/sponsorluklarimiz.aspx> (18.03.2019)

açılmıştır.¹⁶² Türkiye Finans Etik İlkeler Politikasına göre “Bankacılık Etik İlkeleri” ve “Sermaye Piyasası Çalışanları Etik İlkeleri ve Davranış Kuralları” da yararlanılan kaynaklar arasındadır. Etik ilkelerde iç ve dış paydaşlara karşı yaklaşım ve sorumluluklar belirtildiği gibi iş hayatına yaklaşım tarzı da belirtilmiştir. Etik ilkelerle ilgili zorunlu eğitimler de olup bu ilkelere uyumluluk da takip edilmektedir.¹⁶³

1985 yılında hizmet vermeye başlayan **Albaraka Türk**,¹⁶⁴ bankacılık etik ilkelere uygun hareket etmeyi misyonunda belirtmiş, değerlerinden biri olan sosyal sorumluluk başlığında çevreye karşı saygılı politikalar izlendiği, sosyal ve kültürel projelere destek verildiği belirtilmiştir.¹⁶⁵ 2007 yılında “Türkiye Ağaflanıyor” kampanyası ile hatıra ormanı oluşturulmuş, 8 Mart Dünya Kadınlar gününde tüm kadın çalışanlar için fidan dikilmiş, kan bağış kampanyaları düzenlenmiş, İstanbul Şeb-i Arus Töreni ve 10. Türk- Arap Ekonomi Forumu, 6. İstanbul Finans Zirvesi sponsorlukları, uluslararası hat yarışması düzenlenmesi Albaraka Türk’ün KSS faaliyetlerindendir.¹⁶⁶

Sağlık (Yeşilay projelerine destek), eğitim (burs, kitap bağış, okullara cihaz bağış, etkinlik sponsorlukları), çevre (kaynak kullanımında tasarruf, yeşil bina sertifikası alma, geri dönüşüm), kültür-sanat-spor (sergiler, film sponsorluğu vb), engelsiz yaşam destekleri faaliyetleri yapılmış, çalışan gönüllülüğü ile kulüp faaliyetleri yürütülmüştür. Çalışan gönüllülüğü kapsamında Riva plajı temizliği, Suriyeli çocuklarla gezi, kıyafet ve gıda yardımları yapılmış ayrıca sosyal sorumluluk yarışmasıyla çalışanların projeleri değerlendirilmiş ve ödüllendirilmiştir.¹⁶⁷

¹⁶²(Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/Sayfalar/kurumsal-sosyal-sorumluluk.aspx> (18.03.2019)

¹⁶³(Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/SiteAssets/pdf/etik-ilkeler-politikasi-tr-2018.pdf> (18.03.2019)

¹⁶⁴(Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/albarakayi-taniyin.aspx> (18.03.2019)

¹⁶⁵(Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/visyon-ve-misyonumuz.aspx> (18.03.2019)

¹⁶⁶(Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/pdf/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk-Calismalari.pdf> (18.03.2019)

¹⁶⁷(Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/assets/tr/pdf/diger/2017-Sosyal-Sorumluluk-Faaliyet-Raporu.pdf> (18.03.2019)

Etik İlkeler Politikası, sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluğa dair belirlenmiş ilkeleri ve bunlarla ilgili komiteleriyle Albaraka Türk, katılım bankaları arasında kurumsal sosyal sorumluluk konusunu en sistemli ele alan banka olarak görmektedir.

3.5.3. Yönetici Görüşmeleri Bulguları

TBB ve TKBB üzerinden bankalar ve katılım bankaları ile irtibat kurulmaya çalışılmış, ayrıca bankaların bir kısmına doğrudan araştırma kapsamında görüşme ve anket gönderimi talebinde bulunulmuştur. TBB üzerinden herhangi bir dönüş olmadığı gibi geleneksel bankaların büyük bir kısmı talebe olumsuz dönmüştür. TKBB üzerinden irtibat kurulan katılım bankalarından ise üç tanesi talebe olumlu yanıt vermiş, doğrudan irtibat kurulan bir diğer katılım bankası ile de görüşülerek toplamda dört katılım bankası yöneticileri ile yüz yüze görüşme yapılmıştır.

Kurumsal iletişim, etik ve müşteri ilişkileri, insan kaynakları, pazarlama, eğitim, iç kontrol ve teftiş yöneticileri (görüşmeyi kabul eden bankalarda ulaşılan toplam 10 kişi) ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde banka ismi verilmemesi yönünde hassasiyet belirtildiğinden çalışmada görüşülen bankaların adı zikredilmeyecektir. Yönetici görüşmesi kapsamında oluşturulan yarı yapılandırılmış soru formu çerçevesinde yöneticilerin değerlendirmeleri aşağıda sunulmuştur.

Geleneksel Banka Görüşmesi:

Görüşme teklifini kabul eden geleneksel bankada kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları kurumsal iletişim birimi sorumluluğunda sürdürülmektedir. Birim yöneticisi ile yapılan görüşmede bankada iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluğun farklı değerlendirilmediği, çalışma anlayışının temeline yerleşmiş ve iç içe geçmiş olarak temel değerlere nüfuz ettirildiği belirtilmiştir. TBB Etik İlkeleri'nin benimsendiği bankada bu ilkeler, değerler ile ilişkilendirilerek banka özelinde ne ifade ettiği de işe başlayan personele uygulanan oryantasyonun bir parçası olan zorunlu etik eğitimine dâhil edilmiştir. Ayrıca etik ilkeleri olmamasına rağmen hatırlatma eğitimleri ile etik değerlerin çalışanlara aktarımında devamlılık

sağlanmaktadır. Yapılan işe göre (yöneticilik, teftiş) etikle ilgili ayrıca eğitimler de olan bankada riskler raporlandığı gibi duruma göre yaptırımlar da uygulanmaktadır.

Kuruluşundan itibaren insan odaklı olduğu belirtilen bankada çalışanlar aynı zamanda paydaş (stakeholder) ve ortak olarak değerlendirilerek insan kaynakları politikaları da bu doğrultuda oluşturulmuş ve bu bilinçle hareket edilmektedir. Ülkedeki ekonomik istikrarın tesisi için güven unsurunun öneminden hareketle ekonominin taşıyıcı kolonlarından bankacılıkta da güvenilirliğin gerekliliği bilinci ile tüm faaliyetlerde güvenilirlik esas alınmıştır.

Toplumsal fayda yaratmak farkındalığı ile KSS projeleri 2007 yılında Yönetim Kurulu kararı ile kurulan KSS Komitesi tarafından incelenerek Yönetim Kurulu onayıyla icra edilmektedir. Yasal zorunluluktan ziyade her alanda sürdürülebilirliğin tesisi, ekonomik kaygıdan ziyade sosyal kalkınmayı destek amaçlı yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında projelerin takibi de önemli görülmektedir. Ana başlıkları çevre, eğitim ve kültür-sanat olan projelerde de sürdürülebilirlik ve devamlılık olması önemli görüldüğünden Türkiye geneline yaygın uzun soluklu projelerin %80'i 10 yıldan fazladır devam etmekte ve takipleri de yapılmaktadır.

KSS projelerinin büyük çoğunluğu kamu ile paylaşılıyor. KSS çalışmaları ile toplumsal kalkınmaya destek, sürdürülebilirlik ve fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılıyor.

Çalışanlarının çoğu Y nesli olan bankada, KSS çalışan bağlılığı açısından da etkili görüldüğü gibi kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına katılımları da teşvik ediliyor. Örneğin bankanın kültür-sanat kapsamındaki etkinliklere katılımı çalışanlar idari izinli sayılıyor. Ayrıca çalışanların KSS çalışmalarında yer almaları insan ilişkileri ve tutumlar gibi yetkinliklerle ilişkili görülerek yönetici seçiminde göz önünde bulunduruluyor.

Seçilen projelerde güvenilirliği ve sürdürülebilirliği sağlamak için devlet destekli (Milli Eğitim Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı vb paydaş olduğu) alanlar tercih ediliyor. Örneğin satrancın müfredata girmesine müteakip satranç

sınıflarının oluşturulması bu kapsamda görülüyor. Çocuklara yönelik KSS projeleri ile eğitim alanında çocuklara kitapları sevdirmeye gayreti yanında çocuklar ile duygusal bağ kurulması ile uzun vadede (çocuklar büyüyüp iş sahibi olduklarında) bankanın tercih edilebilirliğinin artırılması da yan amaç olarak niteleniyor. KSS projeleri ve iletişim çalışmaları için ayrı bütçesi olan bankada çalışmaların reklamı yapılsa da, bu reklamlarda ticari kaygının öncelikli olmadığı belirtilmiştir.

Kısacası bankada iş ahlakı kurum kültürüne yaygın olup KSS ile ayrılmaz bir bütün olarak görülerek çalışma anlayışının temelini oluşturur hale gelmiş; faaliyet alanları ve seçilen projeler birbirini destekler ve takip eder şekilde yürütülerek görüşmede sık sık vurgulanan sürdürülebilirlik, güvenilirlik ve toplumsal fayda yaratma motivasyonu ile, tüm sürecin ciddiyetle ele alınarak hareket edildiği görülmüştür. KSS çalışmalarının banka için olumlu reklam olması, çalışan bağlılığına katkı sağlaması ve çocuklarla olan projeler ile ticari anlamda bir nevi uzun vadeli yatırım olması ise bu alandaki ana amaç değil yan amaçlar olarak nitelenmiştir.

Katılım Bankası 1:

Kurumsal iletişim, etik ve müşteri ilişkileri, insan kaynakları ve pazarlama müdürleri ile görüşülen katılım bankasında yürütülen değerler projesi ile tüm çalışanların etik yaklaşımı benimsemesine yönelik çalışanlar ve müşterilerle görüşülerek, çalıştaylar yapılmış ve projeye dair sınıf eğitimlerin sahada üst yönetim (GMY) düzeyinde verilmiş. Bu sayede üst yönetimin bu konuya ne kadar öne verdiğinin anlaşılması istenmiştir.

TBB ve TKBB etik ilkelerine ilaveten kurum kültürüne uygun etik değerler de geliştirilmiş. Ara ara “bunu biliyor muydunuz” benzeri bildirimlerle etik konularda hatırlatmalar yapılıyor. Etik hat ile durumlar inceleniyor.

İş ahlakı zaten bankanın kuruluş prensibinde, temel duruş ve iş yapış biçiminde ve İslami bankacılık yaklaşımından da kaynaklanıyor.

Sektörde etik komitesi olan tek banka olduğu belirtilen komite yıl içinde düzenli olarak toplandığı gibi ihtiyaç duyulduğu da toplanmaktadır.

Yürütölen tüm projeler (ana faaliyet konusu ile ilgili olanlar da) etik yönden de ele alınmakta, öyle ki pazarlama faaliyetleri de etik açıdan incelenerek kimi zaman değişiklik yapılmaktadır. Her yıl yapılan toplantılarda yönetim kurulu üyeleri tarafından etik ve kul hakkı vurgulanmaktadır.

Anonim etik bildirim hattı olan bankada, düzeltici önleyici faaliyetler haricinde yaptırımlar da oluyor. İhbarlar haricinde teftiş süreçlerinde ortaya çıkan durumlar da inceleniyor. Müşteri şikayetleri ile ilgilenen birim etikle de ilgilendiğinden gelen şikayetlerden de beslenerek durum ve personel değerlendirmesi de yapılıyor. Olumsuz durumlar genel mi-özel mi bakılarak aksiyon alınıyor. İç ve dış müşteri, anketler vb ile beslenen veri havuzunda birleşen veriler ile daha sağlıklı değerlendirme yapılıyor.

Bankada ihtiyaç olmayan ürünün satılması etik dışı olarak değerlendiriliyor. Müşteriyi bu şekilde satın alma zorlayanlara yaptırım uygulanıyormuş. Müşteriyi almaya değil tasarrufa yönlendirme marka manifestolarında var.

Etik alanında yurtiçi araştırma ve anketlere ilaveten yurtdışı bazlı araştırmalar da yapılıyor ve etik kodlar sürekli güncelleniyor. (Görüşölen yöneticiler Türkiye’de etik bilincin düşük olduğu kanaatinde olduklarını belirttiler)

Aynı değerlerin paylaşılmasını taahhüt altına almak için tedarikçilerle yapılan sözleşmelerde ilave etik kod imzalanıyor.

Hesap işletim ücreti alınmıyor, çünkü para emanet olarak görülüyor, bunun karşılığının da alındığı düşünölüyor. Hesap işletim ücreti almama yaklaşımı emanet bilinci ile ortaya çıkmış ama sonrasında müşteriler bankaya güvendiği için paralarını cari hesaplarında tuttuklarından cari oranı en yüksek banka olmuş ve bu yaklaşımın getirisi olduğu da anlaşılmış.

İki haftada bir etik bildirim yapılan bankanın her şube ve biriminde en az bir etik elçi var ve bu özgeçmişe yazılan bir vasıf. Etik bankada yaygın bir kültür, bu

sebeple uygulanmasında çok da zorluk yaşanmıyor. Etik bankacılık eğitimi oryantasyonda 1 tam gün sürüyor. Güven ve dürüstlük çalışan ilişkilerinde öncelikli.

Etik aynı zamanda helali de kapsayan bir şey olarak nitelenmiş fakat İslami terminoloji kullanılmadığı için etik ifadesi kullanıldığı belirtilmiştir. Katılım bankası olmakla İslami hassasiyet nedeniyle etiğin bankanın doğasında olan bir yaklaşım olduğu söylenmiştir. Cezalı müşteri oranının sektöre göre düşük olmasında iş yapış düzeninin doğru kurulması da etkili ama bankanın etik yaklaşımının da müşterileri etik davranmaya ittiği kanaati var.

Bir dönem gecikme cezası olmayan kredi kartı tecrübesi yaşanmış ve çok fazla zarar edilmiş. Sonrasında gecikme cezaları bankanın mağduriyetini önlemek adına (müşterilere yönelik bir nevi caydırıcılık) uygulanmaya başlanmış fakat bu cezalar kâra katılmayıp bu işlemlere dair takip işlerinde (avukat, evrak vs) sarf edilmekte, kalanı da duyurulmayan yardım çalışmalarına aktarılmaktadır.

Bankanın KSS çalışmaları bağış ağırlıklıyken son dönemde daha organize ve “hayırda yarışma” yönlü bir aks değişikliği olmuş ve misyona da etik ve sosyal sorumluluk ifadeleri girmiş. Çalışanlar okullarda eğitim vermek için eğitiliyor ve KSS çalışmalarına dâhil ediliyor. Bağış kampanyalarında önceden yalnızca banka geliri kullanılırken artık çalışanlar da müşteriler de bağış kampanyalarına dâhil edilerek çok daha fazla yardım yapılıyor. Müşterinin yaptığı işlem başına bağış yapılması ile müşteriler de dâhil ediliyor ama bağış bankadan, az da olsa bu amaçla küçük alımları bile kartla yapan müşteriler de varmış.

KSS çalışmalarının daha ziyade bağış formatında olması ve sürdürülebilir projelere odaklanamamanın akut sorunların acil ihtiyaçlar doğurmasından kaynaklandığı aktarılmıştır. Acil ve insani ihtiyaçlar daha öncelikli değerlendiriliyor. Bununla birlikte eğitim ve sağlık alanında devamlılığı olan projeler olduğu gibi kitap yayınları da yapılıyor. Yüksek öğrenimi olan çalışanlar üniversitelerde eğitim veriyor-mesai kapsamında değerlendiriliyor. Lonca girişimcilik merkezi ile girişimcilere çalışanların da eğitmen olduğu programlarla ücretsiz danışmanlık veriliyor, hibe verilerek ekonomik kalkınma da destekleniyor.

KSS çalışmalarının banka imajına katkı sağladığı görüşü olmakla birlikte bu ana motivasyon değil. Buna karşılık imajlarının KSS çalışmaları ile anılmasından memnuniyet duyuluyor. Pazarlama tarafında ise KSS çalışmalarının her zaman olumlu reklam olduğu düşünülüyor.

Tüm KSS çalışmaları kamu ile paylaşılmıyor, başlangıçta “sağ elin verdiğini sol el görmesin” yaklaşımı varken artık irili ufaklı tüm vakıf ve derneklerin takip eden taleplerinin yönetsel zorluğu buna neden olarak söylendi. Bir de ihtilafa ve olumsuz yorumlara neden olduğundan da tüm çalışmaların duyurulmadığı belirtildi.

Banka tarafından yapılan anketlere göre KSS çalışmaları çalışan bağlılığını da olumlu etkiliyor. KSS çalışmalarına, çalışanların gönüllü katılımında arz talebe yetişemiyor. Çalışanlar KSS projelerine teşvik ediliyor, bu çalışmalar mesai günü içinde yapılan faaliyetler.

Bankacılık sektöründe mevzuat ve düzenlemelerden ötürü KSS çalışmalarında istenildiği kadar rahat hareket edilemediği de belirtilmiştir.

Katılım Bankası 2:

Misyon, vizyon ve değerleri içinde iş ahlakı ve KSS’ye atıf bulunmayan bankada İslami kurallar içerisinde ahlakî davranma zorunluluğu olduğu için ayrıca belirtme gereği duyulmadığı aktarılmıştır.

Bankanın faaliyet ilkeleri var. Etik eğitimi oryantasyonun içinde de uzaktan eğitim olarak da var. Etik hat ve buna bağlı olarak bildirimlere dair yaptırımlar var. Yaptırımlar konusunda da bilgilendirmeler ve önleyici aksiyon planları da var.

KSS yaklaşımı kurumsal iletişim tarafından yıllık planlarla belirleniyor. Yardımlar daha çok çalışan gayreti ile yürütülüyor. Tüm çalışmalar kamu ile paylaşıyor ama her zaman olumlu reklam olduğu kanaati yok zira sağ el-sol el prensibine uymadığı gerekçesiyle eleştiriler de oluyormuş. KSS duyurulması için ayrı bir bütçe ve medya desteği yok.

KSS çalışmalarının çalışan bağlılığına ve motivasyona katkısı var ama çalışmalardaki ana motivasyonun bu olmadığı belirtildi.

Katılım Bankası 3:

TBB ve TKBB etik ilkeleri ile uyumlu olan bankada ayrıca etik ilkeler ve etik eğitimler bulunmuyor, ancak etik politikası mevcut.

Sektörde nispeten yeni olan banka gelirlerinin çoğu vakıflara gittiğinden zaten vakıf (yardım) kültürü olduğu aktarıldı. Buna karşılık bankanın bir iki örnek dışında KSS çalışmaları olmadığı belirtildi. Dolayısıyla kamu ile paylaşılan bir çalışma yok fakat KSS çalışmalarının kamu ile paylaşılmasının olumlu reklam olacağı kanaati var.

Katılım Bankası 4:

İş ahlakı insan kaynakları süreçlerine dair stratejilerde var. TBB etik eğitimlerinden de faydalanarak etikle ilgili eğitimler hazırlanıyor. Zorunlu eğitimler arasında etik ilkeler, kişisel verilerin korunması, bilgi güvenliği var. Bu eğitimler tamamlanmazsa yaptırım serbest internet kullanımının kapatılması oluyormuş ki bu da etkili oluyormuş. Etik alanında kariyer masasına anonim ya da özel başvuru oluyor, anonimler yayınlanırken özel olanlarda şahsın kendisine bilgi veriliyor. Cezai yaptırımlar olduğu gibi psikolog görüşmeleri ile düzeltilebilir durumlarda da çalışılıyor. Özellikle insan kaynakları çalışmalarında etik önemli görülerek süreçlerin şeffaflığına ve tarafsızlığına gayret sarf ediliyor, bunun için süreçlerde (performans, terfi, değerlendirme vb) dış firmalardan da destek alınıyor.

KSS çalışmalarını banka kültürü ve yöneticilerin yaklaşımı etkiliyor. Bankanın yurtdışı ana merkezinde ayrı bütçesi olan sosyal sorumluluk birimi var ve bu çalışmaları destekliyorlar. KSS çalışmalarını strateji birimi yönetiyor. Merkezden hariç Türkiye’de de çalışan komiteleri var, çalışmalara dair öneriler de komiteler aracılığıyla çalışanlardan geliyor ve çalışanlar da sürece dâhil ediliyor.

Tüm KSS çalışmaları kamu ile paylaşıyor. Ama burada vurgu kamu ile yapılan paylaşımın “parlatmadan” yapıldığı yönünde, zira çalışmanın bütçesinden çok daha fazlasını duyurmak için harcamak da etik değerlendirilmiyor.

Bankacılık sektöründe yapılan araştırmalar doğrultusunda KSS çalışmalarının müşteriler açısından olumlu bir etkisi olmadığı, müşterilerin daha ziyade şahsi menfaatlerine odaklandıkları bilgisi ile bankacılıkta bağlılık, güven endeksi araştırmasına göre etik ilkelerin KSS çalışmalarına göre daha önemli olduğu da aktarıldı.

3.6. Genel Değerlendirme

İş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluklarına etkisinin bankacılık sektöründe incelendiği araştırma kapsamında geleneksel bankalar ile katılım bankalarının incelenmesi sonucunda bankacılık sektöründe iki kavrama dair farkındalık olduğu görülmüştür.

Nicel araştırma verilerinde katılımcıların %79,4’u çalıştıkları bankada etik kod/etik kurul/etik eğitim vb olduğunu belirtmiş, geleneksel bankalarda bu oran %84,8 iken katılım bankalarında oran %74,6 olarak gözlenmiştir. Katılımcıların %87’si çalıştıkları bankada kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb olduğunu belirtmiş, geleneksel bankalarda bu oran %90,2’a ulaşmıştır (katılım bankaları %85,7). Çalıştıkları bankada kurumsal sosyal sorumluluk yapıldığını belirtenlerin geneldeki oranı % 89,1 iken geleneksel bankalarda çalışanlarda olumlu yanıt verme oranı nispeten fazla olmuştur (geleneksel %90,2-katılım %88,1).

Kurumsal yönetim (misyon, vizyon, değerler, strateji, ahlaki ilkeler/etik kod) başlıkları kapsamında web sitelerinin incelenmesi sonucu geleneksel bankaların misyon, vizyon ya da değerlerinde etik ve/veya sosyal sorumluluğa atıf olduğu görülmüştür. Bu bankaların sürdürülebilirlik raporlarında da iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımları ortaya konmuştur, İş Bankası ile Halkbank ayrıca etik eğitimleri olduğunu da web sayfalarında belirtmiştir. Web sitesi incelenen bankalara genel olarak bakıldığında Türkiye’de uzun yıllardır faaliyet gösteren ve kuruluşlarından itibaren toplumsal bir misyon üstlenen bankalar oldukları

görülmektedir. Web sitelerinde eğitim, kültür, sanat, çevre gibi konularda çok sayıda kurumsal sosyal sorumluluk projesini paylaşan geleneksel bankalarda toplumsal hayata katkı ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesi motivasyonları görülmektedir. Web sitelerinde iş ahlakı ve KSS çalışmalarına verilen öneme paralel olarak geleneksel banka çalışanları da çalıştıkları bankalarda etik kod/etik kurul/etik eğitim vb ve kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb olduğunu belirtmişlerdir. Bu bağlamda web sitelerinde kamuoyuna yönelik ortaya konan yaklaşımın banka çalışanlarına da yansıtıldığı varsayılabilir. Tek bir geleneksel banka ile yönetici görüşmesi yapılmasına rağmen bulgular tutarlı gözükmemektedir. Söz konusu bankada özellikle KSS konusunda sorumlu bir birim olduğu gibi, etik eğitimleri oryantasyonun bir parçası olup aralıklarla hatırlatma eğitimleri de olmaktadır. KSS projelerine stratejik bir yaklaşımı olan bankada, KSS ile birlikte/ayrılmaz değerlendirilen iş ahlakı da kurum kültürüne nüfuz etmiştir.

Web sitesi incelenen beş katılım bankasından dört tanesinin misyonunda “etik” ve/veya “kurumsal sosyal sorumluluk” kavramlarına atıf yapılmıştır. Son dört yıl içinde kurulan Ziraat Katılım ve Vakıf Katılım Bankaları sayfalarında etik ve kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına dair bilgilere rastlanmamış, Ziraat Katılım her ne kadar misyonunda etik ve sosyal sorumluluk bilinci vurgusu yapsa da, her iki banka, belki de sektörde yeni olmalarının etkisiyle bu konularda rakiplerinin gerisinde kalmışlardır. Diğer katılım bankalarının ise çok sayıda KSS çalışmaları olduğu görülmüştür. Yönetici görüşmelerinde de katılım bankalarının İslamî prensiplere dayanmaları yönüyle tüm faaliyetlerinde zaten etik olmaları gerektiği ve etik olduğu, yine bu prensiplerin etkisiyle sosyal sorumlu hareket ettikleri görüşünün hâkim olduğu anlaşılmıştır. İhtimal ki bu yaklaşım genel olarak katılım bankalarının özellikle iş ahlakını içselleştirmesine yol açmıştır. Yönetici görüşmelerinde de iş ahlakı ve KSS yaklaşımı konularında katılım bankalarının web sitelerindeki manzaranın adeta bir yansıması görülmüştür.

Nitel araştırma bulgularına göre katılım bankaları ve geleneksel bankalar arasında iş ahlakı algısı ve KSS boyutları açısından anlamlı bir fark görülmemektedir. Nitel araştırmamızdaki yönetici görüşmeleri ve web sitesi

incelemeleri de nicel araştırma bulgularını desteklenmektedir. İki banka türü de (kamu sermayeli katılım bankaları hariç tutulursa) iş ahlakı ve KSS yaklaşımı açısından benzer bir tablo göstermektedir.

Bankacılık sektöründeki düzenlemelere ilaveten, katılım bankalarının dini kurallara tâbi olma zorunlulukları da iş ahlakı ve KSS açısından ikinci bir kontrol mekanizması olarak görülmekte, dinî hassasiyet bu konulardaki duyarlılığı ve farkındalığı da olumlu etkilemektedir.

Nicel araştırma sonuçlarına göre bankalarda çalışanların yarısından fazlası yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını yetersiz bulurken bu oran katılım bankaları çalışanlarında, geleneksel banka çalışanlarına göre daha fazladır. Bu durum katılım bankalarında KSS çalışmalarına dair beklentinin fazla olması ile açıklanabilir. Yahut katılım bankalarının geleneksel bankalara göre, sektöre sonradan girmeleri ya da bankacılık sektöründeki hacimleri nedeniyle, KSS alanında geri kalmalarından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Nicel ve nitel veriler ile ikincil veriler ışığında kurumsal yönetim yaklaşımının (misyon, vizyon, değerler) çalışanların iş ahlakı algısı ve KSS yaklaşımı üzerinde hızlandırıcı etkisi olduğu söylenebilir. Kurumlarda personel seçiminin genel olarak kurum kültürü ile uyumluluk açısından değerlendirilmesi ve görüşme yapılan katılım bankalarından birinde de liyakat ile birlikte bu konudaki hassasiyet de belirtildiğinden bu değerlendirme makul görünmektedir. Ayrıca bireysel değerler ile kurumsal değerlerin uyumu halinde örgüt kültürüne intibak daha kolay olacağından; yöneticilerin bireysel iş ahlakı ve KSS yaklaşımlarının kurumun bu alanlardaki yaklaşım ve stratejilerini etkilemesinden hareketle bireysel değerlerin iş ahlakı algısı ve KSS yaklaşımı üzerinde hızlandırıcı etkisi olduğu da ileri sürülebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde toplanan nicel, nitel ve ikincil veriler tutarlı gözükmektedir. Çalışmanın başlangıcında katılım bankalarının tabi oldukları dini kurallardan ötürü iş ahlakı ve KSS konularında daha hassas olacakları düşüncesiyle, katılım bankaları ve geleneksel bankaların iş ahlakı ve KSS yaklaşımlarının farklılık

göstereceği varsayılsa da neticede iki grup arasında anlamlı bir farklılık görölmemiştir. Bu durum iki banka türünün de aynı sektör ve ülkede faaliyet göstermeleri ile açıklanabilir. Geleneksel bankaların ve katılım bankalarının farklı motivasyonlarla da olsa iş ahlakı algısı yönünden denk olduğu ve etkileşenlerine karşı sosyal sorumlu hareket etme eğiliminde olmaları ile de açıklanabilir.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma kapsamında iş ahlakı algısı ile KSS yaklaşımı ve dolayısıyla KSS çalışmaları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ana hipotezi ile iş ahlakı algısının demografik özellikler ve kurumsal yapıya göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Yapılan soru formu sonuçlarına göre kişisel özellikler ve kurumsal yapıya göre iş ahlakı algısının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

İş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları üzerindeki etkisinin katılım ve geleneksel bankalar kapsamında araştırıldığı tez çalışmasında, Katılım ve geleneksel bankaları çalışanlarına gönderilen soru formlarına ilaveten, bankalarda yöneticilerle görüşmeler yapılmış ve bankaların sürdürülebilirlik raporları ile web sayfaları da incelenerek veri toplanmıştır.

KSS yaklaşımının da Carroll tarafından geliştirilen dört boyutuyla (ekonomik, yasal, etik, gönüllülük) incelendiği çalışmada, çalışanların bankalarını değerlendirmelerinde en olumlu puanı yasal boyuta verdikleri görülmüştür. Bunun bankacılık sektöründe yasal düzenleme ve mevzuatların olması ve bu konuda genel bir bilincin olması ile ilgili olması muhtemeldir.

Çalışmanın başlangıcında kuruluş motivasyonları ve temel prensipleri, faaliyet düzenlemeleri gibi nedenlerle geleneksel ve katılım bankalarında iş ahlakı algısının farklılık göstereceği varsayılmıştır. Katılım bankalarındaki İslami bankacılık yaklaşımının çalışanların iş ahlakı algısını da etkileyeceği kanaatine rağmen, banka türü ile iş ahlakı algısı arasında zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür.

KSS yaklaşımı açısından da çalışmaların çıkış prensibi ve ana motivasyonu farklı olsa da katılım ve geleneksel bankalarında benzer yaklaşımlar olduğu görülmüştür.

Görüşme yapılan geleneksel banka çok köklü bir banka olup toplumsal fayda yaratma ve kalkınmaya katkı sağlanması kuruluştan beri benimsenen bir yaklaşım olarak tüm çalışmalara yansımıştır.

Katılım bankaları ise sektöre geleneksel bankalara göre çok sonra girmiştir. İslami esaslara dayanan faaliyetlerinde şer'i düzenlemeler gereği zaten ahlakî yönden ve sosyal sorumluluk yönlerinden belli bir çerçevede hareket etmek zorundadırlar. Katılım bankaları ile yapılan görüşmelerde genel olarak İslâmi prensipler nedeniyle iş ahlakı ve sosyal sorumluluğun ayrıca belirtilmese dahi tabi olarak bünyelerinde olduğu kanısı olduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında genel bir değerlendirme yapıldığında; tüm bankalarda TBB, TKBB ve BDDK düzenlemelerinin de etkisiyle etik bir yaklaşım olduğu, ayrıca bazı bankaların kendileri için kurum kültürü ile uyumlu etik kodlar, eğitimler ve prosedürler geliştirdiği görülmüştür. Farklı güdülerle de olsa geleneksel ve katılım bankalarının genelinde KSS çalışmaları yapıldığı; sebeplerin seçilen projelerin de farklılık gösterdiği anlaşılmıştır.

Araştırma ile istenilen sayıda yöneticiye ulaşılamaması ve ankete katılımın da arzu edilen seviyede olmaması çalışmanın tüm sektörü yansıtmadaki kısıtlarındandır. Ayrıca her ne kadar banka raporları incelenmiş ve yönetici görüşmeleri ile nesnel durum ortaya konmaya çalışılmışsa da bireylerin öznel yargılarına dayanan değerlendirmeler üzerinden kurumsal yaklaşım değerlendirilmeye çalışıldığından, katılımcılara göre bulgular da değişebilmektedir. Nitekim daha önce iş ahlakı alanında yapılan çalışmalarda demografik özelliklere göre farklılık görüldüğüne dair bulgular varken çalışmamızda iş ahlakı ile demografik özellikler ve kurumsal yapı arasında zayıf bir ilişki bulunmuş, iş ahlakı ve KSS arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Bu çalışma katılım bankaları ve geleneksel bankalarını kapsamı, nicel araştırmanın, nitel araştırma ve ikincil verilerle desteklenmesi yönleriyle önemli olarak değerlendirilebilir. Bundan sonraki çalışmalarda nicel ve nitel veri analizi için katılımcı sayısı artırılarak araştırma derinleştirilebilir.

KAYNAKÇA

1. KİTAPLAR

- Adler, Nancy J.: **International Dimensions of Organizational Behavior**, 3. bs., Ohio, South Western Publishing, 1997.
- Aktan Coşkun, Can: **Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk**, İgiad Yayınları: 4, İş Ahlakı Kitaplığı: 2, İstanbul, 2007.
- Arslan, Mahmut: **İş ve Meslek Ahlakı Dünya ve Türkiye Örnekleri**, 3. bs., Ankara, Siyasal Kitabevi, 2012.
- Carroll, Archie B.: **Business and Society-Ethics and Stakeholder Management**, 8. bs., Ohio, South-Western Publishing Co., 2011.
- Ann K. Buchholtz
- Eren, Erol: **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, 8. bs., İstanbul, Beta Yayınları, 2004.
- Gürel Boran, Tuğçe: **Türkiye’den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, Beta Yay., 2011.
- Harris, O. Jeff,: **Organizational Behavior**, New York, Best Business Books- An Imprint of The Haworth Press, Inc., 2002.
- Sandra J. Hartman
- Kondalkar, V. G.: **Organizational Behaviour**, New Delhi, New Age International Publishers, 2007.
- Kreitner, Robert, **Organizational Behavior**, 5. bs., Boston, Irwin Professional Pub., 2000.
- Angelo Kinicki:

- Orman, Sabri: Zeki Parlak **İşletmelerde İş Etiği**, İto Sosyal Yayınlar, No:2009-23, İstanbul, 2009, <http://www.İto.Org.Tr/İtoyayin/0020577.Pdf> (06.01.2013)
- Özgener, Şevki: **İş Ahlakının Temelleri**, 2. bs., Ankara, Nobel Yay., 2009.
- Öztürk, Mesude: **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yay., 2013.
- Canan, Ömer, Torlak, Nuray Tokgöz, Mine, Ayman, Ebru Özgen
- Scarborough, Jack: **The Origins of Cultural Differences and Their Impact on Management**, Westport, Quorum Books, 1998.
- Tınar, Mustafa: **Çalışma Psikolojisi**, İzmir, Necdet Bükey Yayınları, 1999.
- Yaşar
- Ülgener, Sabri F.: **İktisadî Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, İstanbul, Derin Yay., 2006.
- Velasquez, Manuel: **Business Ethics: Concepts and Cases**, 7. bs., NJ, Pearson, 2011.
- G.
- Wagner, John A. III: **Organizational Behavior**, New York, Taylor & Francis E-Library, 2009.
- John R., Hollenbeck
- Weber, Max: **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, Çev. Gülistan Solmaz, 2. bs., Ankara, Alter Yay., 2010.
- Yamak, Sibel: **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, İstanbul, Beta Yay., 2007.

Yaran, Cafer Sadık,: **İslam Ahlak Esasları**, 5. bs., Eskişehir, Anadolu
Tahsin Görgün, Üniversitesi Yay., 2012.
Aliye Çınar, Enver
Uysal

2. MAKALELER

Akbaş, Halil, Emre: “An Investigation On Turkish Business And Economics
Özsözgün Arzu Students’ Perceptions Of Corporate Social Responsibility”,
Çalışkan, Emel **Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi**, C.V, No:3,
Esen 2012-3, ss. 69-80.

Akdemir Ömür,: “İş Ahlakı Perspektifinde Yatırımcı için Kurumsal
Gökçe Yönetişimin Şeffaflık İlkesinin Önemi”, **İ.Ü. Siyasal
Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43, Ekim 2010, ss. 163-175.

Akgemci, Tahir,: “Türkiye’de İş Ahlakının Tarihsel Gelişimi”, **Selçuk
Şevki Özgener Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No:7,
2002, ss. 45-59, (Çevrimiçi)
<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/843/795>, 25.04.2017.

Aktan, Coşkun Can,: “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **Kurumsal Sosyal
Deniz Börü Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İgiad, 2007,
ss. 11- 36, (Çevrimiçi)
http://www.igiad.com/assets/content/files/kurumsalsosy_file_8317_2012159567.pdf, 30.01.2013.

Alakavuklar, Ozan: “Türkiye’de Hayırseverlikten Kurumsal Sosyal Sorumluluğa
Nadir, Selcen Geçiş: Bir Kurumsal Değişim Öyküsü”, **Yönetim
Kılıçaslan, Engin Araştırmaları Dergisi**, C.IX, No:2, 2009, ss. 103-143.
Bağış Öztürk

- Arıkan, Rauf: “Anket Yöntemi Üzerinde Bir Değerlendirme”, **Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, No:1, 2018, s.97-159.
- Arlow, Peter: “Personal Characteristics in College Students' Evaluations of Business Ethics and Corporate Social Responsibility”, **Journal of Business Ethics**, C.X, No:1, Ocak 1991, ss. 63-69.
- Bondy, Krista,:
Jeremy Moon, Dirk
Matten “An Institution of Corporate Social Responsibility (CSR) in Multi-National Corporations (MNCs): Form and Implications”, **Journal of Business Ethics**, C.CXI, No:2, Aralık 2012, ss. 281-299.
- Carroll, Archie B.: “The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders”, **Business Horizons**, C.XXXIV, No:4, Temmuz-Ağustos 1991, ss. 39-48.
- Carroll, Archie B.: “Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct”, **Business Society**, C.XXXVIII, No:3, 1999, ss. 268-295.
- Carroll, Archie B.: “A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance”, **The Academy of Management Review**, C.IV, No:4, Ekim 1979, ss. 497-505.
- Cengiz, Emrah,:
Ahmet Şekerkaya, “Tüketici Açısından İş Ahlakına Bir Bakış ve Perakende Sektöründe Ampirik Bir Araştırma”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43, Ekim 2010, ss. 19-39.
- Choy, Derrek: “How Consumers Perceive The Ethical Conduct of Businesses And Their Managers”, **International Management Review**, C.VIII, No:1, 2012, ss. 44-48.

- Cooper, Marjorie J.: “I’m Number One! Does Narcissism Impair Ethical Judgment Even for the Highly Religious?”, **Journal of Business Ethics**, C.CXII, No:1, Ocak 2013, ss. 167-176.
- Chris Pullig
- Cosmin, Joldes,: “Corporate Social Responsibility In The Romanian Banking Sector”, **Annals of the University of Oradea, Economic Science Series**, C.XVII, No:2, 2008, ss. 675-680, (Çevrimiçi)
<http://steconomice.uoradea.ro/anale/volume/2008/v2-economy-and-business-administration/121.pdf>, 18.04.2017.
- Mihaela Belu, Irina
Eugenia Iamandi:
- Çelik, Adnan: “Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları”, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, Ed. Coşkun Can Aktan, İstanbul, İgiad, 2007, ss.61-84,(Çevrimiçi)
http://www.igiad.com/assets/content/files/kurumsalsosy_file_8317_2012159567.pdf, 30.01.2013.
- Davis, Keith:
- “The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibilities”, **The Academy of Management Journal**, C.XVI, No:2, Haziran 1973, ss. 312-322.
- Demir, Hulusi, Neşe: “Sosyal Sorumluluk Ve İş Ahlakı”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.II, No: 3, 1999, ss. 150-169.
- Songür
- Dusuki, Asyraf: “Understanding the objectives of Islamic banking: a survey of stakeholders’ perspectives”, **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**, C.I, No:2, 2008, ss. 132-148.
- Wajdi

- Elias, Rafik Z.: “An Examination of Business Students’ Perception of Corporate Social Responsibilities Before and After Bankruptcies”, **Journal of Business Ethics**, C.LII, No:3, Temmuz 2004, ss. 267-281.
- Erkmen, Turhan,:
Fatih Şahinoğlu “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine İlişkin Çalışan Algıları ile Örgütsel Bağlılığın Hizmet Sektöründe İncelenmesi”, **Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.XXXIII, No:2, 2012, ss. 267-294.
- Ersöz, Halis Yunus: “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, ss. 131-170, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 12.04.2017.
- Erturhan, Hilal:
Berrin Filizöz “İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C.XII, No: 2, 2011, ss. 139-157.
- Finegan, Joan,:
Cindy Theriault “Relationship Between Personal Values and the Perception of the Corporation’s Code of Ethics”, **Journal of Applied Social Psychology**, Vol:27, No:8, 1997, ss.712-720.
- Fisher, Josie: “Social Responsibility and ethics: Clarifying the Concepts”, **Journal of Business Ethics**, Vol:52, No:4, 2004, ss.391-400.
- Geren, Brenda: “The work ethic: is it universal?” **Journal of International Business and Cultural Studies**, C.V, Ağustos 2011, ss. 1-8.

- Gök, Sibel: “Çalışma Yaşamında İş Etiği: Bir Alan Araştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No:57, 2009, ss. 549-577, (Çevrimiçi)<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9065>, 12.03.2017.
- Güçdemir, Yeşim: “Bankaların Web Sitelerinin Sosyal Sorumluluk Açısından İncelenmesi”, **İÜ İletişim Fakültesi Dergisi**, No: 26, 2006, ss. 61-73.
- Güçlü, Nezahat: “Örgüt Kültürü”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.VI, 2003, ss. 147-159, (Çevrimiçi) http://www.politikadergisi.com/sites/default/files/kutuphane/orgut_kulturu.pdf, 20.04.2017.
- Gündoğlu, Aysel: “Etik Bankacılık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği”, **İş Ahlakı Dergisi**, Kasım 2018, Cilt 11, sayı 2, ss. 255-273.
- Güney, Semra, Gamze Mandacı: “Makyavelizm ve Etik Algısı İlişkileri: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C.XXVII, No:2, 2009, ss. 83-104.
- Gürol, Yonca, Pınar Büyükbacı, Yasemin Bal, Esin Ertemsir Berkin: “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Konuya Bakış”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Ekim 2010, ss. 135-162.
- Hasanoğlu, Mürteza: “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”, **Sayıştay Dergisi**, No: 52, 2004, ss. 43-60, (Çevrimiçi) <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423911707.pdf>, 25.04.2017.

- Hortaçsu, Ayfer, E.:
Nur Özkan Günay “Vignettes to identify the ethical domain of an emerging country’s banking sector: the experience of Turkey”, **Business Ethics: A European Review**, C.XVII, No:2, Nisan 2008, ss. 121-137.
- Ilieş, Veronica:
Ioana “Corporate Social Responsibility Between Criticism And Controversy”, **Review of Economic Studies and Research Virgil Madgearu**, No:1, 2012, ss. 85-96.
- Ilyas, Muhammad,:
Muhammad Rafiq “Impact of Corporate Governance on Perceived Organizational Success (Empirical Study on Consumer Banks in Lahore, Pakistan)”, **International Journal of Business and Social Science**, C.III, No:13, Temmuz 2012, ss. 178-187.
- Jose, Anita, Mary
SS.: Thibodeaux “Institutionalization of Ethics: The Perspective of Managers”, **Journal of Business Ethics**, Vol:22, No:2, 1999,ss.133-143.
- Kapu, Hüsni: “Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, ss. 52-113, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 22.04.2017.
- Karabıyık, Ayşegül,:
Habil Gökmen “An Examination of the Role of Foreign Capital in the Turkish Banking Sector with Discriminant Analysis”, **International Research Journal of Finance and Economics**, No:86, 2012, ss. 39-51.
- Kaya, Harun: “Demografik Özelliklerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılaması Üzerindeki Rolü: Bandırma Yerelinde Bir Araştırma”, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.XI, No:20, Aralık 2008, ss.96-110.

- Key, Susan: “Organizational Ethical Culture: Real or Imagined?”, **Journal of Business Ethics**, C.XX, No:3, Temmuz 1999, ss. 217-225.
- Kidwell, Jeaneen: “Differences in Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality?”, **Journal of Business Ethics**, C. VI, No:6, Ağustos 1987, ss. 489-493.
- M., Robert E.
Stevens, Art L.
Bethke
- Lantos, Geoffrey: “The Boundaries of Strategic Corporate Social Responsibility”, **Journal of Consumer Marketing**, C.XVIII, No:7, 2001, ss. 595-630.
- Levitt, Theodore: “The Dangers of Social Responsibility”, **Harvard Business Review**, C.XXXVI, No:5, Eylül 1958, ss. 41-51.
- Li, Ning, William: “A Three-Country Study of Unethical Sales Behaviors”, **Journal of Business Ethics**, C.CXI, No:2, Aralık I, 2012, ss. 219-235.
- H. Murphy
- Lyonski, Steven,: “A Cross-Cultural Comparison of the Ethics of Business Students”, **Journal of Business Ethics**, C.X, No:2, Şubat 1991, ss. 141-150.
- William Gaidis
- Maignan, Isabelle: “Measuring Corporate Citizenship in Two Countries: The Case of the United States and France, **Journal of Business Ethics**, Vol:23, No:3, Şubat 2000.
- O. C. Ferrell
- Mcdonald, Lynette: “Corporate social responsibility and bank customer satisfaction”, **International Journal of Bank Marketing**, C. XXVI, No:3, 2008, ss. 170-182.
- M., Sharyn Rundle-
Thiele

- Moore, Robert S.: “Attitudes Towards Business Ethics Held by South African Students”, **Journal of Business Ethics**, Vol. 15, Issue 8, Ağustos 1996, s. 863-869.
- Radloff, Sarah E.
- Nemli Çalışkan,: “Business Ethics, Corporate Social Responsibility and Multinational Companies”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:43, Ekim 2010, ss. 41-65.
- Esra
- Orman, Sabri: “İktisat ve Ahlak İlişkilerine Genel Bakış”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay. 2009, ss. 12-26, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 12.04.2017.
- Özalp, İnan, Zümrüt: “İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, C.VIII, No:1, 2008, ss. 69-84.
- Tonus, Muammer Sarıkaya
- Özdemir, Süleyman: “Günümüz Türkiye’inde Akademik İş Ahlakı Çalışmalarına Genel Bakış”, **İşletmelerde İş Etiği - İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, No:2009-23, 2009, ss. 301-336, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 22.04.2017.
- Özen, Yener: “Sorumluluk Bağlamında İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk: Sosyal Psikolojik Bir Yaklaşım”, **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi**, No:4, Haziran 2011, ss. 173-189.
- Özkan Günay, E.: “Bank Managers’ Perception of Ethical and Legal Conduct in Emerging Markets During the Post-Crises Period: Evidence From Turkish Banking Sector”, **BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar**, C.V, No:2, 2011, ss.11-49.
- Nur, Ayfer Hortaçsu

- Özulucan, Abitter,:
Ali Deran “Katılım Bankacılığı ile Geleneksel Bankaların Bankacılık Hizmetleri ve Muhasebe Uygulamaları Açısından Karşılaştırılması”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.VI, No:11, 2009, ss. 85-108.
- Pater, Alberiç,:
Anita Van Gils “Stimulating Ethical Decision-Making in a Business Context: Effects of Ethical and Professional Codes”, **European Management Journal**, Vol:21, No:6, 2003, ss.762-772.
- Parlak, Zeki: “Çokuluslu Şirket Davranış Kodları: Analiz ve Değerlendirme”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, ss. 171-216, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 22.03.2017.
- Rashid, Md Zabid:
Abdul, Saadiatul
Ibrahim “Executive and management attitude towards corporate social responsibility in Malaysia”, **Corporate Governance**, C.II, No:4, ss.10-16.
- Rizvi, Zehra, Syeda:
Nazish, Rana
Salman Asad: "Effectiveness of Corporate Social Responsibility in Controlling the Impact of Job Stress on Organizational Commitment” A Study of Banking Sector of Pakistan”, **Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business**, C.IV, No:8, Aralık 2012, ss. 321-332.
- Schwartz, Mark S.:
Archie B. Carroll “Corporate Social Responsibility: A Three-Domain Approach”, **Business Ethics Quarterly**, C.XIII, No:4, 2003, ss. 503-530.
- Sims, Randi L.;
A. Ercan Gegez “Attitudes Towards Business Ethics: A Five Nation Comparative Study”, **Journal of Business Ethics** 50: 253-265, 2004.

- Sims, Randi L.: Comparing Ethical Attitudes Across Cultures”, **Cross Cultural Management: An International Journal**, Vol. 13 No. 2, 2006 s. 101-113.
- Sims, Ronald R.: “The Institutionalization of Organizational Ethics”, **Journal of Business Ethics**, C.X, No:7, Temmuz 1991, ss. 493-506.
- Sinclair, Amanda: “Approaches to Organisational Culture and Ethics”, **Journal of Business Ethics**, C.XII, No:1, Ocak 1993, ss. 63-73.
- Singh, Jatinder J.: “Does Having an Ethical Brand Matter? The Influence of Consumer Perceived Ethicality on Trust, Affect and Loyalty”, **Journal of Business Ethics**, C.CXI, No:4, Aralık 2012, ss. 541-549.
- Oriol Iglesias, , Joan Manel Batista-Foguet
Solmaz, Erol,: “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Makyavelist Eğilimlerinden Yola Çıkarak Etik Algılarını Belirleme: Muğla İlinde Ampirik Bir Araştırma”, **Muhasebe ve Denetime Bakış**, No:31, Mayıs 2010, ss. 93-108.
- Tabakoğlu, Ahmet: “Türkiye’de İş Ahlakın Geleneği”, **İşletmelerde İş Etiği – İTO Sosyal Yayınlar**, Ed. Sabri Orman, Zeki Parlak, İstanbul, İnkılap Yay., 2009, ss. 218-283, (Çevrimiçi) <http://www.ito.org.tr/itoyayin/0020577.pdf>, 25.04.2017.
- Tafti, Saeed Fallah,: “Assessment the Corporate Social Responsibility according to Islamic values (Case study: Sarmayeh Bank)”, (8th International Strategic Management Conference), **Social and Behavioral Sciences**, C.LVIII, 2012, ss. 1139-1148.
- Seyed Farhad Hosseini, Shahnaz Akbari Emami
Uzel, Uğur: “İş Ahlakı” Cinsiyetler Arasındaki Farklılıklar Açısından Literatür İncelemesi”, **Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi**, C.XIII, No:1, 2006, ss. 167-176.

- Ünal, Yrd. Doç. Dr.: “Çalışma Ahlakı Kavramına Kültürel Bir Bakış ve
Aylin, İ. Taylan Türkiye’de Çalışma Ahlakı”, **Celal Bayar Üniversitesi
Çelik S.B.E. Sosyal Bilimler**, C.VIII, No:1, 2010, ss.217-240.
- Ward, Suzanne: “Certified Public Accountants: Ethical Perception Skills and
Pinca, Dan R. Ward, Attitudes on Ethics Education”, **Journal of Business Ethics**,
Alan B. Deck Vol:12, No:8, 1993, ss.601-610.
- Whipple, Thomas: “Business Ethics Judgements: A Cross-Cultural
W., Dominic F. Comparison”, **Journal of Business Ethics**,
Swords C.XI, No:9, Eylül 1992, ss. 671-678.
- Yazıcı, Selim: “Towards Corporate Sustainability: The Link Between
Business Ethics, Corporate Governance and Corporate
Social Responsibility”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi
Dergisi**, C.XLIII, Ekim 2010, ss. 1-17.
- Yazıcı, Selim: Working Life Matters: On The Comparison of The Attitudes
Enis Sınıksaran of Students and Employees Towards Business Ethics”, **İ.Ü.
Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No:46, 2012, s.61-74.
- Yıldırım, Mehmet: “İş Etiği ve Üniversite Öğrencilerinin Etik Algılarını
Halit, Şerife Uğuz Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma”, **Organizasyon Ve
Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.IV, No:1, 2012, ss. 177-187,
(Çevrimiçi)
http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/2012_1/mehmet_halit_yildirim1.pdf, 12.04.2017.
- Zaim, Sabahattin: “İslam Açısından İktisadî ve Sosyal Faaliyetlerle İlgili
Normatif Kaideler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
Mecmuası**, C.XLIV, No:1-4, 1986, ss. 17-37.

3. DİĞER

Raporlar, Sempozyumlar ve Bildiriler

- Berkman, Ümit,: “Dünyada ve Türkiye’de İş Etiği ve Etik Yönetim”, Haziran 2009, (Yayın No: TÜSİAD/T-2009-06-492), (Çevrimiçi) http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/download/3508_c065bb7e99c515afe93324a31764fd88, 26.04.2017.
- Deren Van Het Hof,: “Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üçgeni: Seçil: Şirketler, Toplum ve Toplum Kuruluşları”, Şubat 2009, (Proje No: 107K182, Proje Yürütücüsü 2007-2009 Tübitak),(Çevrimiçi) <http://www.yasamadair.org/Adminjkl/4.pdf>, 06.03.2017.
- Hohnen, Paul: “Corporate Social Responsibility: An Implementation Guide for Canadian Business”, 2007, International Institute for Sustainable Development, (Çevrimiçi) http://www.iisd.org/pdf/2007/csr_guide.pdf, 22.04.2017.
- Murat, Sedat: “İş Ahlakı ve İş Uygulamaları”, İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu -Bildiriler, 2008, İgiad Yay. 11, Sempozyumlar:1, ss. 67-80, (Çevrimiçi) <https://igiad.org.tr/igiad-yayinlari/igiad-yayinlari/is-ahl-ki-sempozyumu-bildiriler-kitabi>, 06.01.2013.
- Tabakoğlu, Ahmet: “Ahilik ve İş Ahlakı”, İGİAD İş Ahlakı Sempozyumu-Bildiriler-, 2008, İgiad Yay. 11, Sempozyumlar:1, ss. 37-52. (Çevrimiçi) <https://igiad.org.tr/igiad-yayinlari/igiad-yayinlari/is-ahl-ki-sempozyumu-bildiriler-kitabi>, 06.01.2013.

Tüsev: “Türkiye’de Sivil Toplum: Bir Değişim Süreci”, Uluslararası Sivil Toplum Endeksi Projesi Türkiye Ülke Raporu, 2006, Tüsev Yayın No:39, (Çevrimiçi) <http://www.tusev.org.tr/userfiles/image/Uluslararası%20STEP%20Türkiye%20Ülke%20Raporu.pdf>, 04.03.2017.

Tezler

Akmeşe, Kadriye: “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporlaması: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2015.

Balkan, Bülent: “Bankacılıkta Temel Etik Yaklaşım”, **Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Bankacılık Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

Başar, Marta:
Hancyk “İş Ahlakı ve Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kültürlerarası Boyutu: Polonyalı ve Türk Yöneticiler Üzerine Karşılaştırmaları Bir Çalışma”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2016.

Berdibek, Uğur: “Kamu Kurumlarında İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk Algıları Trb-1 Bölgesinde Bir Uygulama”, **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yüksek Lisans Tezi, Bingöl, 2016.

- Erdem, Hüseyin: “İş Ahlakının Kurumsal Sosyal Sorumluluğa Etkisi”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- Hasanov, Vusal: “Çalışanların İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarına İlişkin Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı**, Doktora Tezi, Ankara, 2010.
- Mandacı, Gamze: “Makyavelist Tutumların Etik Algısı ve Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı** Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.
- Özdemir, Hilal
Özden: “Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı**, Doktora Tezi, İstanbul, 2007.
- Şimşek, Necati: “İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Projelerinin Etik Boyutu”, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010.

Turan Somer, Ayşe: “Bankacılık Sektöründe Etik Kodların Karakteristiği Ve Etik Etkisini Geliştirme Modelinin Özel Sermayeli Mevduat Bankaları Üzerine Uygulanması”, **Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Bankacılık Anabilim Dalı**, Doktora Tezi, İstanbul 2011.

Türker, Duygu: “The Impact of Employee Perception of Corporate Social Responsibility on Organizational Commitment: A Scale Development Study”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Bölümü**, 2006.

Uğur, Gülfer: “İşletmelerde İş Ahlakı Ve Sosyal Sorumluluk Olgusu: Kuram ve Bankacılık Sektöründe Uygulama: Konya Örneği”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2009.

Yılmaz, Gülay: “İş Ahlakı ve İşletmelerde Sosyal Tarafların Sorumlulukları”, **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2014.

Yurdakul, Melek: “İş Ahlakında Etik İklim: Bireysel ve Kurumsal Özellikler Açısından Etik İklimin Bankacılık Sektöründe Araştırılması”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İşletmecilik Anabilim Dalı**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.

İnternet Kaynakları ve Gazeteler

AKUT: (Çevrimiçi) <http://www.akut.org.tr/tarihce>, 10.06.2013.

- Al Baraka Türk Katılım Bankası: (Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/albarakayitaniyin.aspx> ,18.03.2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/visyon-ve-misyonumuz.aspx> ,18.03.2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/pdf/Kurumsal-Sosyal-Sorumluluk-Calismalari.pdf> ,18.03.2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.albaraka.com.tr/assets/tr/pdf/diger/2017-Sosyal-Sorumluluk-Faaliyet-Raporu.pdf> ,18.03.2019.
- Azmi, Sabahuddin: “An Islamic Approach to Business Ethics”,(Çevrimiçi) https://www.academia.edu/5000942/An_Islamic_Approach_to_Business_Ethics_Dr_Sabahuddin_Azmi_1 , 26.04.2017.
- Bilim ve Sanat Vakfı: (Çevrimiçi) <http://www.bisav.org.tr/kurumsal.aspx?contentid=1&menuID=1&menuName=kurumsal>, 10.06.2013.
- Coca Cola İçecek (CCI): (Çevrimiçi) <http://www.cci.com.tr/tr/kurumsal-sosyal-sorumluluk/cci-kss-kuresel-ilkeler-sozlesmesi/>, 15.06.2013.
- CSR Europe: (Çevrimiçi) <http://www.csreurope.org/>, 15.06.2013.
- (Çevrimiçi) <http://www.csreurope.org/history>, 15.06.2013.
- (Çevrimiçi) <http://www.csreurope.org/our-mission>, 15.06.2013

- Diyanet İşleri Başkanlığı: (Çevrimiçi) <http://kuran.diyanet.gov.tr/Kuran.aspx#kutuphane>, 20.03.2013.
- Duman, Çağdaş: “Temel Araştırma Yöntemleri”, 2018 (Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/publication/322702126_Temel_Arastirma_Yontemleri, 28.07.2019.
- Halk Bankası: (Çevrimiçi) <https://www.halkbank.com.tr/5733-tarihcemiz> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi) https://www.halkbank.com.tr/5737-vizyon_ve_misyonumuz 17.03.2019.
- (Çevrimiçi) <http://mediaservice.halkbank.com.tr/media/document/Halkbank/Biz/Surdurulebilirlik/raporlarveetkinlikler/halkbankrapordizgisurdurulebilirlik.pdf> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi) https://www.halkbank.com.tr/Surdurulebilirlik/Raporlar/2017/halkbank_tr/index.html 17.03.2019.
- (Çevrimiçi) https://www.halkbank.com.tr/images/misc/yatirimciliskileri/kurumsal_yonetim/etik_ilkeler_2016.pdf 17.03.2019.
- Hızlıalp, Fikret: “Tao ve Konfüçyüs Felsefeleri (Taoculuk ve Konfüçyüsçülük) Taoizm (Taoisme)-Konfüçyanizm (Confucianisme)”, (Çevrimiçi) http://www.historicalsense.com/Archive/tao-confuc_2.htm, 21.04.2017.

- Hofstede, Geert: (Çevrimiçi) <http://www.geerthofstede.com/culture.aspx>, 05.01.2012.
- İGIAD: (Çevrimiçi) <http://www.igiad.com/tr/igiad>, 10.06.2013.
- İnsan Hakları Derneği: (Çevrimiçi) <http://www.ihd.org.tr/>, 10.06.2013.
- İstanbul Bilgi Üniversitesi: (Çevrimiçi) <http://ungc.bilgi.edu.tr/tr/ss.html>, 15.06.2013.
- İş Bankası: (Çevrimiçi) <https://www.isbank.com.tr/TR/hakkimizda/bizi-taniyin/vizyon-ve-stratejimiz/Sayfalar/vizyon-ve-stratejimiz.aspx> ,16.03.2019
- (Çevrimiçi) <https://www.isbank.com.tr/TR/hakkimizda/surdurulebilirlik/raporlarimiz/Documents/SurdurulebilirlikRaporu2017.pdf> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi) https://www.isbank.com.tr/TR/hakkimizda/surdurulebilirlik/politikalarimiz/Documents/cevresel_ve_sosyal_etkiler.pdf 16.03.2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.isbank.com.tr/TR/hakkimizda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/Sayfalar/kurumsal-sosyal-sorumluluk.aspx> 16.03.2019.

- Lösemili Çocuklar (Çevrimiçi)
Vakfı: <http://www.losev.org.tr/v2/tr/content.asp?ctID=402>,
10.06.2013.
- KIZILAY: (Çevrimiçi) <http://www.kizilay.org.tr/Kurumsal/tarihcemiz>,
[23.07.2017](http://www.kizilay.org.tr/Kurumsal/tarihcemiz)
- Kuveyt Türk (Çevrimiçi)
Katılım Bankası: <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/gecmisten-bugune-kuveyt-turk> 18.03.2019.
- (Çevrimiçi) <https://www.kuveytturkozal.com.tr/ozel-bankacilik/vizyon-misyon.aspx> 18.03.2019.
- (Çevrimiçi)
<https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/degerlerimizle-buyuyoruz> 18.03.2019.
- (Çevrimiçi)
<https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/diger-kurumsal-sosyal-sorumluluk-projelerimiz/en-buyuk-sorumlulugumuz-insan>
18.03.2019.
- (Çevrimiçi)
<https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/diger-kurumsal-sosyal-sorumluluk-projelerimiz/kulturel-mirasi-yasatiyoruz>
18.03.2019.

- Kuveyt Türk (Çevrimiçi)
Katılım Bankası: <https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/kultur-sanat-projeleri>
18.03.2019.
- (Çevrimiçi)
<https://www.kuveytturk.com.tr/hakkimizda/kuveyt-turk-hakkinda/degerlerimizle-buyuyoruz/kacuv-ile-umuda-destek-projesi> 18.03.2019.
- Otteson, James R.: “Adam Smith: Bir Ahlak Filozofu, Adam Smith Ekonomi”,
Çev. Atilla Yayla, (Çevrimiçi)
<http://www.ekodialog.com/Makaleler/adam-smith-uluslarin-zenginligi.html>, 27.03.2017.
- Öztürk, Nurettin: “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, ss. 43-56,
(Çevrimiçi)
http://birimler.dpu.edu.tr/app/views/panel/ckfinder/userfiles/17/files/DERG_17/43-56.pdf , 05.04.2017.
- Su Vakfı: (Çevrimiçi)<http://www.suvakfi.org.tr/suvakfi.asp>,
10.06.2013.
- Toplum (Çevrimiçi) http://tog.org.tr/hakkimizda_125, 10.06.2013.
Gönüllüleri Vakfı:
- Türkiye Bankalar (Çevrimiçi)
Birliği: <http://www.tbb.org.tr/tr/tbb/hakkinda/kurulus/10>,
15.07.2013.

Türkiye Bankalar (Çevrimiçi)

Birliği: <http://www.tbb.org.tr/tr/tbb/hakkinda/uyelik/14>,
15.07.2013.

(Çevrimiçi)

http://www.tbb.org.tr/Content/Upload/Dokuman/1385/Etik_Ilkeler_29.09.2010.pdf, 15.07.2013.

(Çevrimiçi) <http://www.tbb.org.tr/tr/etkinlikler/sosyal-sorumluluk-faaliyetleri/87>, 15.07.2013.

(Çevrimiçi) <https://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/mart--2019---banka,-calisan-ve-sube-bilgileri-/3759> ,14.07.2019.

Türkiye Finans
Katılım Bankası:

(Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/turkiye-finansi-taniyin/Sayfalar/turkiye-finans-hakkinda.aspx> 18.03.2019.

(Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/Sayfalar/sponsorluklarimiz.aspx> 18.03.2019.

(Çevrimiçi) <https://www.turkiyefinans.com.tr/tr-tr/hakkimizda/Sayfalar/kurumsal-sosyal-sorumluluk.aspx>
18.03.2019.

(Çevrimiçi)

<https://www.turkiyefinans.com.tr/SiteAssets/pdf/etik-ilkeler-politikasi-tr-2018.pdf> ,18.03.2019.

Türkiye Katılım
Bankaları Birliği:

(Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/hakkimizda.aspx?pageID=74>,
15.07.2013.

Türkiye Katılım (Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/bankacilik-etik-ilkeleri.aspx.aspx?pageID=115&nID=7076&NewsCatID=484>, 15.07.2013.

(Çevrimiçi) <http://www.tkbb.org.tr/duzenlemeler-detay/turkiye-katilim-bankalari-birligi-etik-komisyonunun-olusumu-gorev-calisma-usul-ve-esaslari> 18.03.2019.

TÜSİAD: (Çevrimiçi) <http://www.tusiad.org.tr/tusiad/etik/bm-kuresel-ilkeler-sozlesmesi/>, 15.06.2013.

Vakıf Bankası: (Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/hakkimizda.aspx?pageID=182> 17.03.2019.

(Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/vizyon-misyon-ve-degerlerimiz.aspx?pageID=2456> 17.03.2019.

(Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/etik-ilkeler.aspx?pageID=1027> 17.03.2019.

(Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/sosyal-sorumluluk-politikasi.aspx?pageID=1036> 17.03.2019.

(Çevrimiçi) <https://www.vakifbank.com.tr/sorumlu-finansman.aspx?pageID=2438> 17.03.2019.

(Çevrimiçi) https://www.vakifbank.com.tr/documents/surdurulebilirlik/VakifBank_Surdurulebilirlik_Raporu_2017.pdf, 17.03.2019

Vakıf Katılım Bankası: (Çevrimiçi) <https://www.vakifkatilim.com.tr/tr/hakkimizda> 18.03.2019.

- Wikisource: (Çevrimiçi)
[http://tr.wikisource.org/wiki/Vermeyince Mabut Neylesin Sultan Mahmut](http://tr.wikisource.org/wiki/Vermeyince_Mabut_Neylesin_Sultan_Mahmut), 27.02.2013.
- World Wide Fund for Nature: (Çevrimiçi)http://www.wwf.org.tr/ne_yapiyoruz/,
10.06.2013.
- Yapı ve Kredi Bankası: (Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yatirimci-iliskileri/yapi-kredi-hakkinda/vizyon-misyon-strateji-ve-degerler> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/kurumsal-sosyal-sorumluluk-yaklasimimiz> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/kurumsal-sosyal-sorumluluk-projeleri/yapi-kredide-gonulluluk/> 17.03.2019
- (Çevrimiçi)<http://www.yapikredikss.com.tr/sosyal-sorumluluk-projelerimiz/yapi-kredi-gonulluleri> 17.03.2019.
- (Çevrimiçi)<https://www.yapikredi.com.tr/yapi-kredi-hakkinda/kurumsal-sosyal-sorumluluk/kurumsal-sosyal-sorumluluk-projeleri/kultur-ve-sanat-sosyal-sorumluluk-projeleri/> 17.03.2019.
- Ziraat Bankası: (Çevrimiçi)
<https://www.ziraatbank.com.tr/tr/bankamiz/hakkimizda/bankamiz-tarihcesi> 17.03.2019.

Ziraat Bankası:

(Çevrimiçi)

<https://www.ziraatbank.com.tr/tr/bankamiz/hakkimizda/vizyon-ve-misyon> 17.03.2019.

(Çevrimiçi)<https://www.ziraatbank.com.tr/tr/Bankamiz-ZB/surdurulebilirlik/Documents/surdurulebilirlikRaporu2017.pdf> 17.03.2019.

Ziraat

Katılım

(Çevrimiçi)

Bankası:

<https://www.ziraatkatilim.com.tr/bankamiz/kurumsal-bilgiler/Sayfalar/vizyon-ve-misyon.aspx> 18.03.2019.

EKLER

ÇALIŞAN ve YÖNETİCİ GÖRÜŞMESİ SORU FORMLARI

Değerli Katılımcı,

Bu anket iş ahlakı algısının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına etkisini incelemek üzere yapılan yüksek lisans çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

Anketin doldurulması en fazla 15 dakikanızı alacaktır. Araştırmada vereceğiniz yanıtlar ve aktardığınız veriler bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik ve güven ilkelerine bağlı kalınarak, kişi ya da kurum bazında değil sektörel olarak değerlendirilecektir. Çalışmanın bulguları, anketi cevaplayan firmaların isteği doğrultusunda, kendileri ile gizlilik esasları çerçevesinde paylaşılacaktır. Anketin değerlendirmeye alınabilmesi için tüm soruların eksiksiz doldurulması gerekmektedir.

Değerli vaktinizi ayırıp araştırmaya katkıda bulunduğunuz için şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Selim YAZICI

İstanbul Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
İşletme Bölümü
selim@istanbul.edu.tr

Tez Öğrencisi:

Ayşe Salcan ARSLAN

İstanbul Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Uluslararası İşletmecilik Bölümü
salcanarslan@hotmail.com

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

1. Yaşınız:			
18-25 ()	26-35 ()	36-45 ()	46 ve üzeri ()
2. Cinsiyetiniz:			
Kadın ()	Erkek ()		
3. En son bitirdiğiniz okul:			
Lise ()	Üniversite ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()
4. Tecrübe süreniz:			
1-3 yıl ()	3-5 yıl ()	5-10 yıl ()	10 yıl üstü ()
5. Aylık gelir durumunuz:			
1000-2499 ()	2500-4999 ()	5000-7499 ()	7500 ve üstü ()
6. Çalıştığınız banka:			
Kamu sermayeli Geleneksel Banka ()			
Özel Sermayeli Geleneksel Banka ()			
Kamu Sermayeli Katılım Bankası ()			
Özel Sermayeli Katılım Bankası ()			
7. Bankanızda iş ahlakına dair etik kod/etik kurul/etik eğitimi vb var mı?			
Evet ()	Hayır ()		
8. Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluğa dair prosedür/raporlama vb var mı?			
Evet ()	Hayır ()		
9. Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu?			
Evet ()	Hayır ()		
10. Bankanızda yapılan kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sizce yeterli mi?			
Evet ()	Hayır ()		

(a) Kesinlikle katılıyorum (b) Katılıyorum (c) Ne katılıyorum ne katılmıyorum (d) Katılmıyorum (e) Kesinlikle katılmıyorum	
1. İşletmeciliğin tek etik tarafı para kazanmaktır.	(a) (b) (c) (d) (e)
2. İşinde başarılı olan bir kişinin etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	(a) (b) (c) (d) (e)
3. Çalışan herkes farkında olsun veya olmasın etik kurallara uygun bir şekilde hareket eder.	(a) (b) (c) (d) (e)
4. Kanun ve yasalara uyarsan, etiğe de uymuş olursun.	(a) (b) (c) (d) (e)
5. İş etiği genel olarak insanların davranışlarıyla beklentileri arasındaki düzenleme sistemidir.	(a) (b) (c) (d) (e)
6. İşletme kararları ahlak felsefesiyle ilgili olmayıp, gerçekçi birtakım ekonomik tutum ve davranışları içerir.	(a) (b) (c) (d) (e)
7. Etik değerler iş dünyası için anlamsızdır.	(a) (b) (c) (d) (e)
8. Kamuoyunun iş dünyasına olan güveni henüz fazla gelişmemiştir.	(a) (b) (c) (d) (e)
9. İş etiği halkla ilişkilerle ilgili bir kavramdır.	(a) (b) (c) (d) (e)
10. Bugünkü iş dünyası ile geçmişteki arasında bir fark yoktur.	(a) (b) (c) (d) (e)
11. Rekabet edebilirlik ve kârlılık birbirinden bağımsız değerlerdir.	(a) (b) (c) (d) (e)
12. Serbest ekonomik kurallar toplumun ihtiyaçlarına en iyi ve etkin bir biçimde hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Rekabeti sınırlamak yalnızca topluma zarar verir ve aslında temel doğa kanunlarına da karşı gelmektir.	(a) (b) (c) (d) (e)
13. Bir tüketici olarak, araba sigortası talep ederken, hasara bakmaksızın en fazlasını almaya çalışırım.	(a) (b) (c) (d) (e)
14. Süpermarkette alışveriş yaparken fiyat etiketlerini ve paketleri değiştirmek uygundur.	(a) (b) (c) (d) (e)
15. Bir çalışan olarak büro malzemelerini eve götürürüm; bu durum kimseye zarar vermez.	(a) (b) (c) (d) (e)
16. Hasta olduğum günleri hak ettiğim tatil günleri olarak görürüm.	(a) (b) (c) (d) (e)
17. Çalışan maaşları arz-talep yasalarına göre belirlenmelidir.	(a) (b) (c) (d) (e)
18. Hissedarların temel çıkarı yatırımlarından maksimum getiri elde etmektir.	(a) (b) (c) (d) (e)
19. Bir çalışan, kendisinin yoğun ve iyi bir şekilde çalıştığını, ama diğerlerinin kendisine nazaran daha hızlı bir ilerleme gösterdiğini ve buna rağmen sarf ettiği çabaların karşılığını en sonunda hak ederek alacağını ileri sürmektedir. Evet, kendisi çok yoğun çalışmaktadır, ancak gerçekçi değildir.	(a) (b) (c) (d) (e)

20.	İşletmelerde alınan her bir karar için şu soru sorulmalıdır: “Acaba kâr sağlayabilir mi?” Eğer cevap “evet” ise, o zaman buna uygun olarak hareket etmek gerekir. Eğer cevap “hayır” ise bu boş bir zaman kaybı demektir.	(a) (b) (c) (d) (e)
21.	İşyerimde her hafta belirli ürünlerin fiyatını artırıyorum ve üzerine “indirimde” diye yazarım. Böyle yapmamda yanlış bir şey yoktur.	(a) (b) (c) (d) (e)
22.	Bir iş adamı detaylara takılarak gereksiz yere çabalamaz.	(a) (b) (c) (d) (e)
23.	Belirli bir hedefiniz varsa ona ulaşmak için gereken her şey yerine getirilmelidir.	(a) (b) (c) (d) (e)
24.	İş dünyasının kendine özgü kuralları vardır.	(a) (b) (c) (d) (e)
25.	İş dünyasında iyi olan bir kişi başarılı bir işadamıdır.	(a) (b) (c) (d) (e)
26.	Doğru ve kişisel sorumluluklara sahip olmayı, koşulsuz sevgi ve bağlılığa tercih ederim.	(a) (b) (c) (d) (e)
27.	Gerçek anlamda etik, öncelikli olarak kişisel çıkarları düşünmeyi gerektirir.	(a) (b) (c) (d) (e)
28.	Fedakârlık yapmak etik değildir.	(a) (b) (c) (d) (e)
29.	Bir kişiyi işine ve kararlarına göre yargılayabilirsiniz.	(a) (b) (c) (d) (e)
30.	İnsan ürettiğinden fazlasını tüketmemelidir.	(a) (b) (c) (d) (e)

Bu bölümdeki soruları, çalıştığınız kurumu düşünerek değerlendiriniz.

(a) Kesinlikle katılıyorum (b) Katılıyorum (c) Ne katılıyorum ne katılmıyorum (d) Katılmıyorum (e) Kesinlikle katılmıyorum		
1.	Çalıştığım kurum faaliyet giderlerini düşürmek için çabalamaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
2.	Çalıştığım kurum çalışanların verimli çalışmasını sağlamaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
3.	Çalıştığım kurum müşterilerinin memnuniyetini sağlamaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
4.	Çalıştığım kurum gelirlerini en yüksek seviyeye çıkarmakta başarılıdır.	(a) (b) (c) (d) (e)
5.	Çalıştığım kurum rakiplerine göre rekabet avantajına sahiptir.	(a) (b) (c) (d) (e)
6.	Çalıştığım kurumun temel prensiplerinden birisi müşterilere kaliteli ürün ve hizmet sunmaktır.	(a) (b) (c) (d) (e)
7.	Çalıştığım kurum kanunlara uygun bir şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmektedir.	(a) (b) (c) (d) (e)
8.	Çalıştığım kurum çevrenin korunmasına yönelik yasalara uymaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)

9.	Çalıştığım kurum çalışanlarla ilgili kanuni düzenlemelere uygun hareket etmektedir.	(a) (b) (c) (d) (e)
10.	Çalıştığım kurum rekabeti düzenleyen kanunlara uymaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
11.	Çalıştığım kurum, çalışanların yaşam kalitesini artıran sosyal haklar (ulaşım, yemek, spor vb.) sağlamaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
12.	Çalıştığım kurum, çalışanların sağlık, güvenlik ve refahını koruyan uygun düzenlemelere sahiptir.	(a) (b) (c) (d) (e)
13.	Çalıştığım kurum ürün ve hizmetleri hakkında müşterilere tam ve doğru bilgi sunmaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
14.	Çalıştığım kurum tüketici hakları konusunda yasal düzenlemelerin ötesinde bir duyarlılığa sahiptir.	(a) (b) (c) (d) (e)
15.	Çalıştığım kurum müşteri memnuniyetine büyük önem verir.	(a) (b) (c) (d) (e)
16.	Çalıştığım kurumda çevreye olan olumsuz etkileri azaltan çeşitli programlar uygulanmaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
17.	Çalıştığım kurum doğal çevreyi korumaya ve geliştirmeye dönük faaliyetlere aktif olarak katılmaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
18.	Çalıştığım kurum hayırsever kuruluşlara yardımda bulunmaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
19.	Çalıştığım kurum eğitim, sağlık, kültür, sanat gibi faaliyetlere destek olmaktadır.	(a) (b) (c) (d) (e)
20.	Çalıştığım kurum çalışanlarının özel hayatlarını daha iyi hale getirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirmektedir.	(a) (b) (c) (d) (e)
21.	Çalıştığım kurum çalışanlarının gönüllü olarak katıldıkları faaliyetleri desteklemektedir.	(a) (b) (c) (d) (e)
22.	Çalıştığım kurum toplumun sosyal sorunlarının çözümüne yönelik çaba göstermektedir.	(a) (b) (c) (d) (e)

YÖNETİCİ GÖRÜŞMESİ SORU FORMU

1. Bankanızın misyon, vizyon ve değerleri iş ahlakı ve kurumsal sorumluluk farkındalığı ile mi oluşturuldu?
 - a. Örnek verir misiniz?
2. Bankanız stratejilerinde iş ahlakı ve kurumsal sosyal sorumluluk göz önünde bulunduruluyor mu?
 - a. Örnek verir misiniz?
3. Bankanızdaki faaliyetler TBB/TKBB etik ilkeleri ile uyumlu mu?
4. Bankanıza özel etik ilkeler var mı? Etik ilkelerin çalışanlara aktarımı/yansıtılması nasıl oluyor? (periyodik eğitim, bilgilendirme vb)
5. Etik ilkelere uyum nasıl takip ediliyor? Etik ilkeler işleyişe/iş yapış biçimine nüfuz ettirildi mi?
 - a. Uyumsuzluk durumunda yaptırımlarınız nelerdir?
6. Bankanızda kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları yapılıyor mu?
7. İş ahlakı yaklaşımınız kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımınızı etkiliyor mu?
8. KSS çalışmaları daha çok hangi motivasyonla yapılıyor? (Ekonomik, yasal, ahlaki, gönüllü)
9. Banka çalışanları sosyal sorumluluk çalışmalarına katılıyor mu? Katılımları teşvik edilip, kolaylaştırılıyor mu?
10. KSS çalışmalarınızın hepsini kamu ile paylaşıyor musunuz? (Hayır ise bu çalışmaların zaten yükümlülüğünüz olduğunu mu düşünüyorsunuz yoksa duyurmanın menfi bir etkisi olacağı kanaatinde misiniz?)
11. KSS çalışmalarının bankanız için olumlu reklam olacağını düşünüyor musunuz?
12. KSS çalışmalarınızda medya desteği alıyor musunuz?