

- » Uygulamada katılımı benimsemek
- » Daima sorumluluk sahibi olmak
- » Doğru insanlarla çalışmak
- » Karşılıklı etkileşimi dikkate almak ve empati geliştirmek
- » Her zaman ahlaki açıdan örnek olmak

### Sonuç

Bu çalışmanın sonucunda şunu söyleyebilmek mümkündür: Tarihin her döneminde çalışma hayatında işçi işveren ilişkilerinde verimliliğe, kaliteye ve kâr anlayışına önem verilmekle birlikte, insana diğer bir ifadeyle de çalışana veya bunların değer yargılarına verilen önem farklı olmuştur. Nitekim, geleneksel toplumlarda kâr ve verimlilik amaçlanmakla birlikte, asıl amaç insandır. Çalışma hayatında insana bir araç olarak değil amaç olarak bakılmış, sosyal, kültürel ve psikolojik kaynaklı değer yargılarına büyük önem verilmiştir.

Sanayi toplumunda ise verimlilik ve kâr amaç haline, çalışanlar ise araç haline getirilmiş ve mekanik üretim sürecinin bir parçası olarak değerlendirilmiştir. Çalışanların sosyo-kültürel ve psikolojik ihtiyaçlarından daha çok ekonomik ve fizyolojik ihtiyaçları üzerinde durulmuştur. Bilgi toplumunda da verimlilik ve kârın önemli bir yer tuttuğu, bunu gerçekleştirebilmek için ise çalışanların değer yargılarına önem verilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Ancak burada da insanın yine bir araç olarak dikkate alındığı dikkat çekmektedir. Bu toplum modelinde de kurum kültürü ve iş ahlakı gibi yeni anlayışlardan insana daha verimli kılmak için yararlanıldığı görülmektedir.

### Bibliyografya

- Bayrak, Sabahat; *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*, İstanbul, Beta Yayınları, 2001.
- Bayram, Mikail; *Ahi Evren ve Ahi Teşkilatının Kuruluşu*, Konya: Damla Matbaacılık ve Ticaret, 199.
- Bertrand, Alexis (Çev. Salih Zeki); *Ahlak Felsefesi*, Ankara, Akçağ Yay. 2001.
- Bikun, Refik İsa (Çev. Ahmet Yaşar); *İş Ahlakı*, İstanbul, İGİAD Yay., 2004.
- Bozkurt, Veysel; *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa, Alesta Yay. 2000.

Bozkurt, Veysel; *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa, Alesta Yay. 2000.

Çağatay, Neşet; "Ahiliğin Türk ekonomisine getirdikleri", *Ahilik ve Esnaf*, İstanbul Esnaf ve Sanatkarlar Dernekleri Birliği Yayınları, İstanbul 1986.

Çağatay, Neşet, *Ahilik Nedir?*, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürünü Araştırma Dairesi Yayınları, 1990.

Çağlayan, Ahmed; *Ahlak Pusulası*, İstanbul, DEM Yay., 2006.

Ekinci, Yusuf; *Ahi Birlikleri*, İstanbul: Türk Standartlar Enstitüsü, 1988.

Eryiğit, Süleyman; *Ahi Birliklerinde Yönetim ve İşletme Fonksiyonlarının Temel Yapısı*, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1989.

Gülerman, Adnan, Sevda Taştekel; *Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri*, Ankara: Kültür Bakanlığı Halk Kültürlerini Araştırma ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Yayınları, 1993b

Güllülü, Sabahattin, *Sosyoloji Açısından Ahi Birlikleri*, İstanbul: Ötüken Yayınevi, 1977.

Güngör, Erol, *Ahlak Psikolojisi ve Sosyal Ahlak*, İstanbul, Ötüken Yay., 2000.

Güran, Tefvik; *İktisat Tarihi*, İstanbul: 1997.

Güzel, M. Şehmus; *Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984*, İstanbul, Kaynak Yayınları, 1996.

Hans Freyer; *İndüstri Çağı*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Konferansları 3, 1954.

Heaton, Herbert; *Avrupa İktisat Tarihi I* (Çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Osman Aydoğuş), İstanbul: Teori Yayınları, 1985.

İvgin, Hayrettin; "Ahilerde Ahlaki Değerler ve Bunların Ticarete Uygulanması", *1. Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri*, 13 15 Ekim 1993, Ankara.

Kal’a, Ahmet; *İstanbul Esnaf Birlikleri ve Nizamları-1*, İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Kültür İşleri Daire Başkanlığı, İstanbul Araştırmaları Merkezi Yayını, İstanbul Külliyyatı VII. Cilt, 1998.

Kandemir, Yaşar; *Örneklerle İslam Ahlakı*, İstanbul: Nesil Yayınları, 1986. Köstekli, İlyas; *Örgütlenme El Kitabı*, Ankara, TÜRK-İŞ Yayını, 2003.

Köylü, Mustafa, *Küresel Ahlak Eğitimi*, İstanbul, DEM Yay., 2006.

*Kropotkine* (Çev. Işık Ergüden), *Anarşist Etik*, Ankara, Doruk Yay., 1999.  
 Mitchell, Charles (Çev. İbrahim Bingöl), *Uluslar Arası İş Kültürü*, İstanbul, Kontent Kitap, 1999.

Orman, Sabri; *Gazali'nin İktisat Felsefesi*, İstanbul: İnsan Yayınları, 1984.  
 Politis, N. (Çev: Ahmed Reşid Turnagil), *Milletlerarası Ahlak*, İstanbul, İ.Ü. Yayınları No.247, 1945.

Robinson, David (Çev. Ahmet Ünver), *İş Töresi*, İstanbul, Rota Yay., 1997.  
 Sarıkaya, Mehmet Saffet; *XII-XVI. Asırlardaki Anadolu'da Fütüvvetnamelere Göre Dini İnanç Motifleri*, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları, 2002.

Soykut, Refik; *Orta Yol Ahilik*, Ankara: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu Eğitim Yayınları, 1971.

Stiftung, Friedrich Ebert, *İş Etiği: Eski Sorunlar, Yeni Yaklaşımlar*, İst. 2001.

Talas, Cahit; *Toplumsal Politikaya Giriş*, Ankara: "S" Yayınları, 1981.

Tarım, Cevat Hakkı; *Tarihte Kırşehir-Gülşehir ve Babailer-Ahiler-Bektaşiler*, 3. baskı, İstanbul: Yeniçağ Matbaası, 1948.

Tokol, Aysen; *Türk Endüstri İlişkileri*, Ankara, Nobel Yayınları, 2005.

TÜSİAD, *Devletten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-1*, İstanbul, 2005.

TÜSİAD, *Devletten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-2*, İstanbul, 2005.

TÜSİAD, *İş Ahlakı*, İstanbul, 1992.

Uçma, İsmet; *Bir Sosyal Siyaset Kurumu Olarak Ahilik*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2003.

Ülkütaşır, M. Şakir; "Ahi kelimesiyle Ahi Evren hakkında", *Hisar*, Sayı: 95, Kasım 1971.

Yazıcı, Erdinç; *Osmanlı'dan Günümüze Türk İşçi Hareketi*, Ankara, Aktif Yayınları, 1996.

<http://www.antimai.org/mkl/sy0306inadina.htm>

[http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar\\_BSB/bsbSubat2004/Dikmen.doc](http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org/Yazilar_BSB/bsbSubat2004/Dikmen.doc)

<http://www.bilgininadresi.net/Madde/13376/Fordizm-Postfordizm>  
<http://www.hayatinrengi.net/ekonomi-iktisat-bilgi-bankasi/7780-fordizm-fordist-uretim-sistemi.html>

<http://www.hayatinrengi.net/ekonomi-iktisat-bilgi-bankasi/7780-fordizm->

[fordist-uretim-sistemi.html](#)

[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=6507](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=6507)

[http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf\\_UT\\_335.pdf](http://www.universite-toplum.org/pdf/pdf_UT_335.pdf)

<http://www.sonbaski.com/yenisite/sayi12suleyman.htm>

## EKONOMİK KALKINMA VE DEĞERLER BAĞLAMINDA İŞ AHLAKI

Yard. Doç. Dr. Halil Zaim\*

### Giriş

Modernleşme hareketinin veya bir diğer ifade ile “Batı Tipi Modernleşme”nin felsefi temeli pozitivizme ve rasyonel düşünmeye dayanmaktadır. Bu bakımdan gerek kapitalist gerekse daha sonraları buna bir tepki olarak ortaya çıkan sosyalist iktisatta maddi unsurlar haddinden fazla ön plana çıkarılmış, manevi değerler ve buna bağlı olarak ahlaki unsurlar ihmal edilmiştir. Bu durum iktisadi sahada önemli bir büyümeyi ve zenginleşmeyi beraberinde getirse de toplumların ahlaki yapılarında ciddi bir çözülmeye ve insanların manevi açıdan yozlaşmasına sebep olmuştur. Bir yandan toplumun temelini oluşturan aile yapısının bozulması diğer yandan gelir dağılımındaki dengesizlikler çeşitli sosyal meselelerin gündeme gelmesine yol açmıştır.

Her ne kadar Adam Smith ve liberal ekolün önde gelen teorisyenleri ekonominin ahlaki duyguların etkisinden soyutlanamayacağını ifade ederek kapitalizmin temelinde Protestan inanç ve ahlakının yattığını vurgulamışlarsa da zaman içerisinde ekonominin temel aktörlerinin ahlaki değerlerle olan ilişkisi giderek zayıflamıştır.<sup>1</sup> İktisadi kalkınmayı, ahlaki gelişmenin önünde gören bu yaklaşımın ürünü olan “ekonomik insan” rasyonel düşünür ve dolayısıyla onun için para kazanmanın ve kazandığı parayı harcamanın her yolu mübahtır. Bu anlayışın hâkim olduğu “modern” toplumlarda “insan insanın kurdu” olmuş, bireyler arasında güven, anlayış ve yardımlaşma anlayışı neredeyse tamamen kaybolmuştur. Bunun sonucunda liberal ekonomi veya küreselleşme gibi ifadeler altında modern bir sömürü düzeni kurulmuş ve dünya nüfusunun nispeten küçük bir kesimi tarihte eşi görülmemiş bir servet birikimine sahip olurken geniş yığınlar açlık, sefalet ve fakirlikle mücadele etmeye mahkum bırakılmıştır.

Ayrıca servet sahiplerinin ölçsüz ve hesapsız biçimde, dilekleri gibi paralarını harcamaları adeta bir tüketim çılgınlığına dönüşmekte, bu durum da fakirlik ve geçim sıkıntısı içerisinde olan geniş kesimlerin gıpta damarını tahrik etmekte ve onları da ahlaksızlığa sevk etmektedir. Gelineen noktada Batı dünyasında manevi değerleri ihmal etmenin

\* Fatih Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü; halilzaim@fatih.edu.tr

<sup>1</sup> Berrak Kurtuluş, “İş Ahlakı : Geçmişte ve Günümüzde”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 50. Kitap, ss. 738-759

ne denli olumsuzluklara sebep olduğu yavaş yavaş anlaşılmakta ve bu sebeple toplumun yeniden manevi değerlere yöneltilmesi için yoğun bir çaba harcandığı görülmektedir. Bu kapsamda, çeşitli dini faaliyetler, sivil toplum kuruluşlarının yaklaşımları, aile müessesesi gibi toplumun manevi değerlerini besleyen unsurlar teşvik edilmektedir. İş dünyası özelinde de iş ahlakı ve sosyal sorumluluk gibi kavramların öğretilmesi ve hayata geçirilmesi için çeşitli faaliyetler yapılmaktadır.

Zira toplumun giderek sekülerleşmesi ve ahlaki değerlerden uzaklaşması değişik yönleri ile sosyal hayatın temellerini tehdit etmektedir. Bireysel suç işleme oranlarının artması ve suça başlama yaşının giderek düşmesi, uyuşturucu ve alkol başta olmak üzere bağımlılık oranının artması, yolsuzluk oranlarındaki artış, intihar oranlarının artması ahlaki yapıdaki yozlaşmanın sosyal hayatı nasıl tehdit ettiğinin çarpıcı sonuçlarından sadece bazılarıdır.<sup>2</sup>

Bu çalışmanın amacı iş ahlakı kavramını farklı referans kaynaklarından inceleyerek toplumun kendi değerleri ile kalkınmasında iş ahlakının rolüne ve önemine vurgu yapmaktır. Bu çerçevede iş ahlakı kavramı öncelikle konuyla ilişkili uluslar arası literatür açısından izah edilmekte bunu takiben de bizim toplumumuzun değerleri açısından ele alınmaktadır. Bu kapsamda iş ahlakının tanımı yapılmakta ve iş ahlakının gelişmesine ve şekillenmesine etki eden temel faktörler izah edilmektedir. Daha sonra iş ahlakının tezahürü ve iktisadi boyutu incelenmektedir. Nihayet iş ahlakı kavramı İslam dini ve Türk kültürünün referans kaynakları açısından değerlendirilerek konunun farklı perspektifleri ile vuzuha kavuşması amaçlanmaktadır.

### **İş Ahlakının Tanımı**

İş ahlakı kavramı özellikle son yirmi yılda yönetim alanında giderek önem kazanan konulardan biridir. Gerek teorisyenler gerek uygulamadan gelenler iş ahlakı ile ilgili pek çok eser ortaya koymakta, işletme okullarının hemen hepsinde konuyla ilgili dersler okutulmakta ve dünyanın değişik ülkelerinde ve Türkiye’de onlarca enstitü bu konuda faaliyet göstermektedir.<sup>3</sup> Yapılan saha çalışmaları da şirketlerin %75’inin bu konuda somut adımlar attığını ortaya koymaktadır.<sup>4</sup>

İş ahlakı kavramı “ahlâk” kavramının bir alt kategorisi olarak ele alınmakla birlikte zaman içerisinde giderek ön plana çıkmıştır. Bu sebeple iş ahlakı kavramını açıklamadan önce kısaca ahlak kavramı üzerinde durmakta yarar vardır.

<sup>2</sup> Kenneth Andrews, “Ethics in Practice”, *Harvard Business Review*, September-October 1989, pp. 2-7.

<sup>3</sup> Andrew Stark, “What’s Matter with Business Ethics”, *Harvard Business Review*, May-June 1993, pp. 2-8.

<sup>4</sup> J. A. Al Khatip, C. J. Robertson, “Business ethics in the Arab Gulf States: a three-country study”, *International Business Review*, Vol. 11, 2002, pp. 97-111.

Ahlak genel olarak insanın nasıl davranması gerektiğini, insan için doğru veya yanlışın, güzel veya çirkinin ne olduğunu tanımlayan bir kavramdır.<sup>5</sup> Bu yönüyle ahlak din âlimlerinin, felsefecilerin, edebiyatçıların, ilim adamlarının ve kanaat önderlerinin öteden beri yakından ilgilendiği bir konu olmuştur. Ahlak “insanların yüzyıllar boyunca iyi ve güzel olarak değerlendirdiği davranış biçimleri” olarak tanımlanmakta ve her toplumda çeşitli biçimlerde ortaya çıkmaktadır.<sup>6</sup> Ahlak aynı zamanda değişik alt kategorileri ile de ele alınmaktadır. Bunlardan bazıları, sanat ahlakı, yayın ahlakı, sporculuk ahlakı, çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve iş ahlakı bunlardan bazılarıdır.<sup>7</sup>

Çalışma ahlakı, meslek ahlakı ve iş ahlakı gibi kavramların aralarında birtakım nüanslar olmakla birlikte benzer bir içeriğe sahip oldukları söylenebilir. Ancak iş ahlakı çalışma ahlakından ve meslek ahlakından daha geniş kapsamlı olup diğerlerini de içermektedir.<sup>8</sup> İşle ilgili bilinen, uyulması beklenen ancak her zaman yazılı olmayan kurallar bütünü olarak tanımlanan iş ahlakı, ahlaki doğru ve yanlışlar üzerine eğilmekte ve ahlaki standartların işletme politikaları, kurumları ve davranışları üzerine nasıl uygulanacağı hususunda yoğunlaşmaktadır.<sup>9</sup> Bu çerçevede iş ahlakı daha ziyade işin nasıl daha doğru ve güzel biçimde yapılacağını belirten ve toplum ve diğer çalışanlar tarafından uyulması beklenen birtakım kuralları, değerleri ve davranış biçimlerini ihtiva eder.

İş ahlakı, ilkeli yönetim, adalet, dürüstlük ve eşitlik gibi konularla yakından ilgilenmekte ve bütün iş ilişkilerinde dürüstlüğü, adaletin, saygının ve güvenin ön plana çıkarılması gerektiği üzerinde durmaktadır. İnsan ilişkilerinin temelinde yer alan esasları ve çeşitli sosyal gruplar tarafından zaman içerisinde geliştirilen belirli davranış biçimlerini, kuralları ve normları incelemektedir. Bir diğer tanımda ise iş ahlakı kişinin işini en güzel biçimde nasıl yapacağı ile ilgili kurallar manzumesi olarak ele alınmaktadır.

İş ahlakı uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş hayatında karşılaşılan tüm ahlaki sorunlarla ilgilenir. Bu sorunlar çalışanların kendi aralarında, çalışanlarla yöneticiler arasında, işletme ile müşterileri arasında veya işletme ile diğer çevre unsurları arasında yaşanıyor olabilir. İş ahlakı bütün bu ilişkileri belirli ahlaki normlar etrafında düzenlemeyi ve felsefi analizlerin ötesinde iktisadi faaliyetlerin fiilen ahlaki bir temele dayanmasını hedefler.<sup>10</sup>

5 James Brickley, Clifford Smith, Jerold Zimmermann, “Business ethics and organizational architecture”, *Journal of Banking & Finance*, Vol. 26, 2002, pp.1821-1835

6 Kurtuluş, a.g.m., s. 740

7 Mahmut Özdevecioğlu, “Ahlikten Günümüze İş ahlakı”, *İktisat, Tarih, Zihniyet Dünyamız*, MÜSİAD Yönetim Kitaplığı, İstanbul, 2006, ss. 105-126

8 Semra Güney, “Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi*, cilt 13, sayı 1, 135-148

9 Kurtuluş, a.g.m., s. 740

10 Salim Uslu, “İş Etiğinde Geleneği ve Yerliliği Harmanlamak”, *Görüş*, Ocak 2001, ss. 84-86

### İş Ahlakının Gelişimi ve Kaynağı

İş ahlakı kavramının genel ahlak kurallarının iş hayatına uygulanmış biçimi olduğu daha önce de belirtilmişti. İş ahlakı kavramının ve ilkelerinin gelişim süreci, toplumlarda ahlaki değerlerin gelişim süreci ile yakından alakalıdır ve bu sebeple toplumların ahlaki yapısını derinden etkileyen dini, felsefi, siyasi, iktisadi ve kültürel gelişmelerden ciddi ölçüde etkilenmektedir.<sup>11</sup>

İş ahlakı ile ilgili kurallar ve beklentiler nasıl ortaya çıkmıştır diye düşünüldüğünde öncelikle iş ahlakının genel ahlak kurallarıyla örtüşen kaynakları vardır. Bir de genel ahlak kurallarının dışında işle ilgili birtakım unsurlar bulunmaktadır. İş ahlakını besleyen kaynaklar şu şekilde sıralanabilir:

#### ***Evrensel Değer Hükümleri***

Ahlaki değer hükümleri genel olarak belirli bir toplumla veya toplulukla ilişkilidir. Ancak zaman içerisinde tüm insanlığın müşterek değerlerini, sağduyusunu ve anlayışını yansıtan birtakım değer hükümleri ortaya çıkmıştır.<sup>12</sup> Nitekim bunlar insanlığın ortak mirasıdır. İnsan olmanın gereği olarak toplumdan topluma fazla değişmeyen birtakım ahlaki norm ve ilkelerdir. Mesela hırsızlık, yolsuzluk, yalan söylemek gibi davranışlar bütün toplumlarda ve kültürlerde “kötü” olarak nitelendirilirken doğruluk, çalışkanlık gibi davranışlar da bütün toplumlarda saygı ile karşılanır.

Özellikle küreselleşme süreci iş ahlakı ile ilgili evrensel birtakım değerler geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Zira küreselleşme süreci toplumların, kuruluşların ve bireylerin daha önce hiç görülmemiş bir düzeyde ve ölçekte birbirleriyle entegre olmasına yol açmış ve etkilerini hayatın her alanında derin biçimde hissettirmiştir. Söz konusu süreçte toplumlar arasındaki sınırlar kalkmış ve çokuluslu şirketlerin, sanal şirketlerin ve şebeke organizasyonların ortaya çıkışı ile işletmeler, fiziki mekandan veya coğrafi şartlardan bağımsız, yeryüzünün bütününde faaliyet gösterebilen kuruluşlar olarak tanımlanmaya başlamıştır. Bu süreçte toplumdan topluma değişen yerel değerlerin iş hayatının ihtiyacını karşılaması mümkün değildir. Dolayısı ile iş hayatı ile ilgili olarak temel insanlık değerlerini referans alan birtakım asgari standartlar, kurallar ve normlar geliştirilmiştir.<sup>13</sup> Söz konusu standartlar üç düzeyde kendisini göstermektedir. Bunlardan ilki en üst seviyedeki şemsiye organizasyonlar tarafından geliştirilen insan hakları ile ilgili çeşitli normlardır.

11 Sibel Gök, “İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler”, *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, cilt 5, sayı 1, 2008, s. 3

12 Thomas Donaldson, “Values in Tension”, *Harvard Business Review*, September-October, 1996, pp. 4-12

13 Chen Fong Wu, “The study of global business ethics in East Asia: Taiwanese enterprises in Indonesia as targets”, *Omega*, Vol. 29, 2001, pp. 221-231



Birleşmiş Milletler (UN), Avrupa Birliği (EU), Dünya Ticaret Örgütü (WTO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO ve OECD)<sup>14</sup> gibi kuruluşlar iş ahlakı açısından evrensel normlar geliştirmek üzere çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. İkinci olarak mesleki açıdan uzmanlaşmış kuruluşlar tarafından oluşturulan normlar gelmektedir. Mesela Social Research Association tarafından düzenlenen İş Ahlakı Rehberi veya American Sociological Association tarafından geliştirilen İş Ahlakı Kodları bu konudaki girişimlerden bazılarıdır.<sup>15</sup> Son olarak çeşitli çokuluslu şirketler iş ahlakı kodları geliştirmeye başlamıştır. Ericsson tarafından geliştirilen iş ahlakı el kitabı buna örnek olarak verilebilir.<sup>16</sup>

### ***Toplumların Değer Hükümleri***

Evrensel değer hükümlerinin yanında toplumların kendilerine has birtakım değer hükümleri de bulunmaktadır. Bunlar o toplumun kendine ait kültürel, sosyal, ekonomik ve coğrafi şartlarıyla alakalı bazı değerlerdir. Bu değerler toplumdan topluma farklılık gösterir. Bu sebeple iş ahlakı anlayışında toplumlar arasında farklılıklar olması gayet tabiidir.

Diğer yandan söz konusu ahlaki değer hükümleri toplumların gelişmesi ve değişmesine paralel olarak değişir. Dolayısı ile iş ahlakı ile ilgili normlar ve kurallar insanlığın ortak mirası olan evrensel değerleri referans alarak asgari standartları oluşturmakta ancak bunun ötesinde her toplumun kendine özgü değerleri, örfleri, inançları ve anlayışına fark biçimlerde kendisini göstermektedir. Atalarımız bu durumu "Müslüman mahallesinde salyangoz satılmaz" sözü ile veciz biçimde ifade etmiştir. Gerçekten kürselleşme sürecinde kuruluşlar oyunu küresel kurallara göre oynamalı ancak bunu yaparken de yerel değerlere saygı göstermeyi ve faaliyet gösterdikleri toplumun kendine özgü şartlarını dikkate almayı ihmal etmemelidirler.<sup>17</sup>

Toplumların ahlaki değerleri ile iktisadi ve sosyal gelişme seviyesinin yakından ilgili olduğu görülmektedir. Bu anlamda nüfusunun büyük bölümü köylü olan toplumlar ile şehirlili nüfusu çoğunlukta olan toplumların ahlaki değerleri farklı olduğu gibi iktisadi olarak gelişmiş toplumlarla az gelişmiş veya gelişmekte olan toplumların ahlaki değerleri farklılık arz etmektedir. Buna bağlı olarak sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru yaşanan dönüşüm sürecinde toplumların değer yargıları da köklü biçimde değişmektedir.<sup>18</sup>

14 Umur Evin Özdemir, "Kamuoyu Güveninin Tesisi : OECD Ülkelerine Alınan Etik Önlemler", [www.oecd.org](http://www.oecd.org), 2001

15 Gök, a.g.m.

16 [www.ericsson.com](http://www.ericsson.com)

17 Donaldson, a.g.m.

18 Mihaela Kelemen, Tuomo Peltonen, Ethics, morality and the subject: the contribution of Zygmunt Bauman and Michel Foucault to &postmodern' business ethics", *Scand. J. Mgmt.*, Vol. 17, 2001, pp. 151-166

### ***Dini Değer Hükümleri***

Dinler öteden beri ahlaki davranışların şekillenmesinde büyük rol oynamıştır. Zira tüm dinler (özellikle de semavi dinler) ahlaki değerlere önem vermiştir ve toplumların ve bireylerin ahlaklı olmasını sağlamak tüm dinlerin ortak gayelerinden biri olmuştur. Dinler ahlaki değerlerin pek çoğu konusunda müşterek bir duruş sergilemeler de bazı noktalardan birbirinden ayrılabilirler. Bu bakımdan çeşitli dinlere mensup bireyler ve toplumlarda ahlaki değerler açısından birtakım farklılıkların görülmesi mümkündür.

Sanayi toplumlarından önce dini kuralların iş ahlakı üzerinde veya iş hayatının genel prensipleri üzerinde daha fazla rol oynadığı görülmektedir.<sup>19</sup> Bu dönemde Doğu toplumlarında özellikle Hinduizm ve Budizm'in, Batı'da önceleri Katolik daha sonra Protestan ahlakının, İslam dünyasında ise İslam ahlakının iş hayatı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.<sup>20</sup>

### ***Hukuki Kurallar***

Hukuki kurallar ile ahlaki değerler arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bazen kanun koyucular toplumun ahlaki değerlerini dikkate alırlar ve hukuki kurallar ahlaki değerlere uygun olarak meydana gelir. Bu ahlaki değerlerin hukuku etkilemesi şeklinde ifade edilebilir. Diğer yandan hukuki kurallar da toplumların ve bireylerin ahlaki değerleri üzerinde etki yaparlar.

Hukuk kuralları ile ahlaki kurallar arasındaki ilişki genellikle üç şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki ahlaki değer hükümlerinin zamanla hukuk kurallarına dönüşmesidir. İkincisi ahlaki kuralların hukuk kurallarını tamamlayıcı rolü üstlenmesidir. Hukuk kurallarının yetersiz kaldığı hallerde bazen ahlaki kurallara veya teamüllere göndermeler yapılır ve ahlaki kurallar pozitif hukuk kuralı gibi uygulanır.

Ahlaki kurallar doğrudan uygulanmasa bile pozitif hukukun verdiği genel bir destek ile belirli meslek mensuplarının veya sektör çalışanlarının davranış ilkeleri olarak ortaya çıkar. Bu durumda mesleğe giriş veya mesleğin icrası için bu kurallara uyma mecburiyeti getirilir ve genellikle bu durum ilgili meslek örgütleri tarafından denetlenir.<sup>21</sup> Nitekim bu durum bir sonraki bahiste ele alınacaktır.

---

<sup>19</sup> Gök, a.g.m.

<sup>20</sup> Donaldson, a.g.m.

<sup>21</sup> İsmail Kayar, "Sermaye Piyasasında Mesleki ve Etik Kurallar Üzerine bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 19, 2005, ss. 97-112

## İş Hayatının Değerleri

İş hayatı zamanla kendi değerlerini oluşturur. Bu değerler sektörden sektöre, işkolundan işkoluna, meslekten mesleğe göre değişir. Mesela esnaflar arasında birtakım ahlaki ilkeler olduğu gibi doktorların kendilerine ait birtakım değerleri, öğretmenlerin veya mühendislerin de kendilerine ait mesleki ahlak ilkeleri oluşmuştur. Bu değerler bazı mesleklerde evrensel bir nitelik kazanırken bazı mesleklerde daha yerel düzeyde kalır.

Diğer yandan iş hayatıyla ilgili değişik kuruluşların söz konusu ahlaki değerleri uygulamaya, hayata geçirmeye veya denetlemeye yönelik faaliyetleri olmaktadır. Geçmişte ahilik teşkilatı veya loncaların üstlendiği bu sorumluluğu bugün meslek odaları, işçi sendikaları, işveren sendikaları veya işadamları dernekleri ve değişik sivil toplum kuruluşları üstlenmektedir.

Bu kapsamda kimi kuruluşlar meslek ahlakı ilkelerini yazılı bir biçime getirip bunlara uymayı mesleğe giriş veya mesleğin icrasına devam etmek için bir şart olarak öne sürmekte ve bu kurallara uymayanlara müeyyideler getirmektedir. Bazı kuruluşlar da bu konuda çeşitli yayınlar yaparak, eğitimler vererek, bildiriler yayınlamaya veya bu amaçla çeşitli faaliyetler düzenleyerek iş ahlakı ilkelerinin benimsenmesine katkıda bulunmaktadır.

## Organizasyonların Değer Hükümleri ve Kurum Kültürü

Organizasyonların kendilerine ait değerleri ve çalışma ilkeleri vardır. Kurum kültürü olarak da ifade edilen bu değer hükümleri organizasyonun geçmişi, geleneği, iş yapma biçimi, alışkanlıkları, ritüelleri ve yönetim yapısı ve anlayışı ile yakından ilgilidir. Söz konusu değerler ve normlar kuruluşların üyeleri ve paydaşları arasındaki etkileşimi belirleyen önemli etkenler arasındadır.<sup>22</sup> Bir yönü ile organizasyonun kimliği niteliğinde olan kurum kültürü aynı zamanda onu diğer organizasyonlardan ayıran unsurların başında gelmektedir. Organizasyonlar zaman içerisinde çalışanların davranışlarını önemli ölçüde etkileyen birtakım kurallar ve normlar geliştirirler. Bu normların bir kısmı yazılı bir biçime dönüştürülürken bir kısmı da yazılı olmayan ancak çalışanlar tarafından uyulması beklenen ahlaki kurallar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Söz konusu ahlaki kurallar kurum kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır ve

22 Gökhan Torlak, *Organizasyon Teorileri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2008, s. 115

organizasyonların ahenkli biçimde yönetilebilmesi için son derece önemlidir.

### İş Ahlakının Tezahürü

İş ahlakının yazılı olan veya olmayan birtakım kurallar manzumesi olduğu daha önce de belirtilmişti. Ancak iş ahlakını nasıl ölçeceğiz, neye bakarak bireylerin veya organizasyonların söz konusu ahlaki değer ve ilkelere uygun hareket ettiğini veya etmediğini tespit edeceğiz, ahlaki kurallara uymayanlara ne gibi yaptırımlar uygulanmalıdır? Bu ve benzeri sorular öteden beri konuyla ilgilenenleri meşgul etmiştir. İş ahlakı dört şekilde tezahür emektedir. Bunlar kararlarda, uygulama ve süreçlerde, ürün ve hizmetlerde, davranışlarda ahlaki olmaktır. Bunlardan ilki kararların ahlaki olmasıdır. Gerek bireysel gerekse idari kararların nasıl alındığı ahlaki ilkelere uyma açısından ipucu veren bir husustur. Karar alma süreçleri çalışanlara organizasyonun ahlaki beklentileri açısından doğrudan bir mesaj niteliği taşıdığı gibi aynı zamanda topluma da bir mesaj sunmaktadır. Bu sebeple yöneticiler karar alırken hukuki olduğu kadar ahlaki sorumluluklarını da hatırlamalıdır.

İkincisi uygulamaların ve süreçlerin ahlaki olmasıdır. İş ahlakı lafta kalmamalıdır. Bunun için iş ahlakı ilkelerinin alınan kararların yanı sıra uygulamalara ve iş yapış biçimine de yansımaları gerekir. Ancak iş ahlakı ile ilgili pek çok çalışma yapılmasına, kodlar, standartlar ve ilkeler belirlenmesine ve bu konuda çok şey yazılıp çizilmesine rağmen uygulama noktasında halen sıkıntıların olduğu da bir gerçektir. Nitekim ABD’de yapılan bir araştırmada her on yöneticiden dördü iş ahlakına uymayan biçimde davranmak zorunda kaldıklarını ifade etmiştir.<sup>23</sup>

Üçüncüsü davranışların ahlaki olmasıdır. İş ahlakı kişilerin ve ekiplerin davranışlarında kendisini hissettirmeli ve ahlaki değerler çalışanlar tarafından içselleştirilmelidir. Hiç şüphesiz insan davranışları bireyseldir ve insanlar davranış biçimlerini belirlerken bireysel tercihlerde bulunurlar. Ancak bir kurumun iş ahlakı konusundaki yaklaşımı, kuralları, politikaları ve uygulamaları çalışanların davranışları üzerinde belirleyici bir etki yapmaktadır. Bu arada çalışanların iş ahlakına uygun davranış sergilemelerinde yönetimin tutumu ve davranışları büyük önem taşımaktadır. Zira yöneticilerin davranış ve tutumlarının çalışanlar üzerinde sözlerinden daha etkili olduğu unutulmamalıdır.

23 Raymond Noe, John Hollenbeck, et.al., *Fundamentals of Human Resource Management*, McGraw Hill, Boston, 2007, p. 17

Dördüncü ve son olarak iş ahlakı ilkeleri kendisini ürün ve hizmetlerde göstermektedir. Ürün ve hizmetlerde ahlaki ilkelere riayet hem kuruluşların sosyal sorumlulukları hem de imajı açısından son derece önemli bir rol oynamaktadır.

### **İş Ahlakının İktisadi Boyutu**

Günümüzde iş ahlakı yalnızca kişilerin vicdanlarına bırakılacak kadar basit bir mevzu değildir. İş ahlakının başlıca ilkelerinden biri olan “işin doğru ve güzel biçimde yapılması”, ilkesi verimlilik ve kalite anlamında son derece önemli olduğu gibi çalışma barışının korunması, organizasyon içinde ekip ruhu ve yardımlaşma anlayışının gelişmesi gibi çok değişik açılardan da organizasyonları etkileyen bir konudur. Ayrıca kuruluşun ahlaki ilkelere saygılı bir imajının olması müşteriler açısından da söz konusu firmanın daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır. Bu sebeple araştırmacılar iş ahlakı ilkelerini hayata geçirmenin firmalara ölçülebilir ve ölçülemeyen değerler kazandırdığını belirtmektedir.<sup>24</sup> Bu konu mikro düzeyde firmalar açısından böyle olduğu gibi toplumlar açısından da böyledir. Kanaatimizce iktisadi kalkınmanın temelinde ahlaki kalkınma yatmaktadır.

Günümüzde, teknolojik gelişmelerin etkisiyle yaşanmakta olan sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş sürecinde üretim yapısı ve anlayışı ile birlikte iktisadi hayatı belirleyen aktörler veya bu aktörlerin mukayeseli konumu ve rolleri değişmektedir. Bu anlamda işçi-işveren, üretici-tüketici, birey-devlet ilişkileri yeniden şekillenmekte, sendikaların ve diğer sivil toplum kuruluşlarının rollerinde önemli ölçüde farklılıklar meydana gelmektedir. Söz konusu değişim iktisadi aktörler arasında iş ahlakı açısından yeni değer yargılarının gelişmesine yol açmakta ve başlangıçta “kaos” olarak görülen bu değişim zamanla söz konusu aktörler arasında bir çeşit zımni sosyal mukaveleye veya konsensüse dönüşmektedir. Söz konusu sosyal mukavelenin üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar:

- » Herkesin, bulunduğu sosyal, kültürel ve ekonomik çevreye bağlı olarak değişen birtakım ahlaki doğruları vardır.
- » İktisadi ve sosyal ilişkilerde ahlaki ilkelere riayet etmek iktisadi faaliyetlerin kalitesini ve müessiriyetini (etkinliğini) arttırmaktadır.
- » Diğer faktörler sabit tutulduğunda iktisadi faaliyetlerin kültürel, dini veya felsefi değerlerle uyumlu olması tercih edilir.<sup>25</sup>

24 Ralph Chami, Thomas Cosimano and Cornel Fullenkamp, “Managing ethical risk: How investing in ethics adds value”, *Journal of Banking & Finance*, Vol. 26, 2002, pp. 1697-1718

25 Thomas Donaldson, Thomas W. Dunfee, “Ties that bind in business ethics: Social contracts and why they matter”, *Journal of Banking & Finance*, *Journal of Banking & Finance*, Vol. 26, 2002, pp. 1853-1865

Meselenin bir diğer boyutu iş ahlakına riayet etmemenin şirketlerde sebep olduğu maddi zararlardır. Günümüzde iş ahlakı ile ilgili çeşitli ihmal ve suistimaller şirketlere binlerce dolarlık tazminatlara ve bundan da önemlisi kamuoyunda yıllarca düzeltilemeyecek itibar kayıplarına sebep olmaktadır. Mesela yolsuzluk, cinsel taciz veya ayrımcılık gibi konularda şirketler son derece ağır bedeller ödemektedirler.

İş ahlakının hem olumlu hem de olumsuz anlamda iktisadi yönü, hiç de ihmal edilemeyecek kadar önemli bir hale gelmiştir. Bu bakımdan iş ahlakı ile ilgili hususlar yöneticiler tarafından titizlikle takip edilmeli, bu konuda şirketlerin iç denetim mekanizmaları işletilmeli ve iş ahlakı ilkelerinin hayata geçirilmesi ve bunların çalışanlar tarafından içselleştirilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

### İslam Dinine Göre İş Ahlakı

İslam dini ahlaka büyük önem vermiş ve hayatın her kademesini ahlaki değerlerle kuşatmayı en büyük vazife olarak telakki etmiştir. İslam dininde güzel ahlak insanı insan yapan değerlerin başında gelmekte ve imanın tatbikata geçmiş şekli olarak görülmektedir. Bu sebeple söz konusu ahlaki ilkeler hayatın her yönünü kuşatmıştır. Hiç şüphesiz iş hayatının bunun dışında düşünülmesi mümkün değildir.

İslam dini öncelikle insana varlık amacının, temel değerlerinin ve inanç esaslarının neler olduğu bildirmiş ve “güzel ve mutlu” bir insan olmak için neler yapması gerektiğini açıklamıştır. Yüce Allah, insana doğru ve yanlışın neler olduğunu bildirmiş ve doğruyu yanlıştan ayırma yeteneğini vermiştir. *“Nefse ve onu düzgün biçimde şekillendirip ona kötülük duygusunu ve takvasını (kötülükten sakınma yeteneğini) ilham edene and olsun ki, nefsinin arındırma kurtuluşuna ermiştir.”* (Kuran, 91/7-9)

Bu sebeple insanın doğruyu yanlıştan ayırma mekanizması olarak da ifade edilebilecek “vicdan” mekanizması İslam ahlakının temelini oluşturan önemli bir unsur olarak ele alınmaktadır.<sup>26</sup> Bir diğer ifade ile vicdan insanı güzel ahlaka götüren önemli bir vasıta ve doğru ve yanlış arasında yapılacak tercihte insana asla yalan söylemeyen sadık bir yol gösterici durumundadır. İslam dininin iş ahlakı ile ilgili hükümleri dört kaynaktan beslenmektedir.

26 Moiz Amjad, *Principles of Islamic Ethics*, Pakistan, 2000

Bunlar sırasıyla Kuran, Sünnet, İcma-i Ümmet ve Kıyas'tır. İslam'a göre iş ahlakı ilgili hükümler de bu dört kaynaktan elde edilen bilgilere dayanmak zorundadır.

Kuran-ı Kerim insan hayatını iki boyutu ile (dünya ve ahiret) bir bütünlük içinde ele almış ve üretmeyi, helal yoldan çalışıp rızık elde etmeyi bir tavsiye değil bir görev olarak insana yüklemiştir. Ancak bunu yaparken Allah'ın insanı her zaman gördüğü, dünyada yapılanlardan insanın hesaba çekileceği, yaptığı iyilik ve kötülüklerin (zerre miktarınca dahi olsa) karşılığın mutlaka görüleceği ve bu sebeple iş hayatında da O'nun koyduğu prensiplere uyulmasının insanın dünya ve ahiret saadeti için gerekliliği vurgulanmıştır.<sup>27</sup> Bu kapsamda Kuran-ı Kerim' de güzel ahlaka sahip olması için insanın yapması ve yapmaması gereken hususlar açıkça izah edilmiştir. Adalet, ahde vefa, affetme, alçak gönüllülük, sevgi, kardeşlik, barış, güvenilirlik, doğruluk, birlik, beraberlik, iyilik, ihsan, iffet, cömertlik, merhamet, müsamaha, tatlı dil i olma, güler yüzlülük, temiz kalplilik gibi güzel ahlâki hasletlere teşvik eden ve zulüm, haksızlık, riya, haset, gıybet, çirkin sözlülük, asık suratlılık, cimrilik, bencillik, kıskançlık, kibir, kin, kötü zan, israf ve bozgunculuk gibi kötü hasletlerden nehyeden pek çok ayetin yer alması, Kuran'da ahlaka ne kadar önem verildiğinin en güzel göstergesidir.<sup>28</sup>

Kuran-ı Kerim'de ifadesini bulan güzel ahlak düsturları Peygamber Efendimiz (sav)'in sözlerinde ve davranışlarında adeta ete kemiğe bürünmüş ve somut bir biçimde insanlığın dikkatine sunulmuştur. Peygamber Efendimiz (sav)'in güzel ahlakın önemine işaret eden pek çok sözü bulunmaktadır. Mesela "İslam güzel ahlaktır"<sup>29</sup> ifadesi ile Peygamber Efendimiz (sav) güzel ahlakın İslam dininin özünü teşkil ettiğini ifade ederken "ben şüphe yok ki güzel ahlakı tamamlamak üzere gönderildim" sözleri ile de güzel ahlakı yaşamayı ve öğütlemeyi peygamberliğinin temel amaçlarından biri olarak değerlendirmiştir. Hz. Muhammed (sav)'in "sizin en hayırlınız ahlakça en güzel olanınızdır" (Abdullah b. Amr b. As) ve "kıyamet gününde müminin terazisinde güzel ahlaktan daha ağır bir şey bulunmaz" (Ebu'd Derda) gibi ifadeleri bunlardan sadece bazılarıdır. Peygamber Efendimiz (sav) güzel ahlakı tavsiye etmekle kalmamış yaşayarak da göstermiştir. Hiç şüphe yok ki O'nun hayatı güzel ahlak açısından en güzel bir numune ve insanlığın bu konuda ulaşabileceği bir zirve noktayı teşkil etmektedir. Peygamber Efendimiz (sav)'in bütün hal ve hareketlerinde görülen güzel ahlak düsturları konusunda da

27 Norazlina Zainul, Fauziah Osman, Siti Hartini Mazlan, "E-Commerce from an Islamic perspective", *Electronic Commerce Research and Applications*, Vol. 3, pp. 280-293

28 <http://www.diyaset.gov.tr/turkish/dinibilgi.asp?sayfa=8&yid=1>, 2008

29 [www.diyaset.gov.tr](http://www.diyaset.gov.tr), 2008

insanlığın O'ndan alacağı veya alması gereken çok dersler bulunmaktadır. İslam dininin güzel ahlakla ilgili ilkeleri iş hayatının nasıl olması gerektiği, üreticinin, tüketicinin, devletin bu konudaki hak ve sorumluluklarının neler olduğunu hakkında da insanlığa ışık tutacak niteliktedir.

Üstelik bu konudaki ilkeler teorik bir zeminde nakledilmekle kalmamış bu ilkelerin uygulama şekli başta Peygamber Efendimiz (sav)'in hayatında en güzel biçimde öğretilmiştir. Peygamber Efendimiz (sav) bizzat ticaretle meşgul olmuş ve iş hayatını hangi ilkelerle yürütüleceğini yaşayarak göstermiştir. Ayrıca Peygamber Efendimiz (sav)'den bugüne gelinceye kadar geçen yaklaşık on dört asır boyunca iş ahlakı ile ilgili İslam dünyasının zengin bir teorik ve uygulama birikimi bulunmaktadır.

Bir diğer ifade ile İslam dininde iş hayatının her alanı ahlaki prensiplerle kuşatılmıştır. Bu prensiplerin başında "itkan" gelmektedir. İtkan Kuran-ı Kerim'de imanın bir rüknü olarak ele alınmış ve kişinin yaptığı işi "ilim, hikmet ve tecrübe ile yerli yerinde, sağlam ve muntazam yapması"<sup>30</sup> (27/88) şeklinde ifade edilmiştir. Peygamber Efendimiz (sav) bu hususta "Allah yaptığı işi itkan üzere yapan insanı sever" buyurmuştur. Bir organizasyonun veya toplumun başarısında itkan anlayışı son derece önemlidir. İnsanın mesleğinin, unvanının veya görevinin ne olduğundan ziyade yaptığı işi nasıl yaptığı önemlidir. Zira başarı bir takım işidir. Eğer herkes görevini layıkı ile yapar ve iktan şuuru ile çalışırsa, "ekip çalışır, baş muvaffak olur".

İtkan ile yakından alakalı bir diğer kavram da "ihsan şuuru"dur. İtkan bir yönü ile ihsan şuurunun dışa vurmuş şekli veya içteki ihsanın dışa yansıyan tezahürüdür.<sup>31</sup> Yüce Allah Kuran'ı Kerim'de "Muhakkak ki Allah, adaleti, ihsanı, akrabaya yardımı emreder"(16/90) buyurmaktadır. İhsan kavramını Peygamber Efendimiz "İhsan, Allah'ı görüyormuşçasına ibadet etmendir. Sen onu görmesen de O seni görüyordur" (Ömer bin Hattab) şeklinde ifade etmiştir. Bu kavram yalnızca ibadetler ile sınırlı olarak anlaşılmamalıdır. Kişi yaptığı işi Allah ve Resulü'ne arz eder gibi yapmalıdır. Bu aynı zamanda İslam'da kalite anlayışının da ne derece ileri bir seviyede olduğunu göstermektedir. Bu iki kavram (itkan ve ihsan) birbirini tamamlamakta ve iş ahlakı açısından çitinin nerede olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların ve yöneticilerin işlerini yaparken bu iki esası dikkate alarak yapması gerekmektedir.

30 Elmalılı Muhammed Hamdi Yazır, *Kuran-ı Kerim Tefsiri*, www.kuranikerim.com, 2008

31 M. Fethullah Gülen, *Fasıldan Fasıla 4*, Nil Yayınları, 2007



Bu durum İslam dininin ne kadar güçlü bir oto-kontrol mekanizması geliştirdiğini göstermesi açısından da önemlidir. Diğer yandan İslam dininin genel ahlak ile ilgili tüm ilkeleri iş hayatında da geçerlidir. Bunları beş grupta toplamak mümkündür. İlki yapılması emredilen davranışlardır. Fıkıh ilminde farz veya vacip olarak ifade edilen bu davranışlara örnek olarak doğruluk ve adalet verilebilir. İkinci olarak yapılması tavsiye edilen davranışlar (Peygamber Efendimiz(sav)'in sünneti gibi) gelmektedir.

Uhuvvet, cömertlik, kardeşini kendine tercih etme, yardımlaşma gibi davranışlar bu gruba örnek olarak verilebilir. Üçüncü olarak yapılması serbest olan davranışlar (mübah) gelmektedir. Meşru yollarla çalışıp kazanmak (gerçi helal yoldan çalışıp kazanmak duruma göre vacip hükmünde de ele alınmaktadır) veya iş yerindeki günlük davranışlarımız buna örnek olarak verilebilir. Dördüncü olarak yapılması mahzurlu olan davranışlar (mekruh) vardır. Tembellik etmek veya insanların hoşlanmayacağı davranışlarda bulunmak buna örnek olarak verilebilir. Son olarak yapılması kesinlikle yasaklanan davranışlar (haram) vardır. Aldatmak, rüşvet almak, yolsuzluk-hırsızlık yapmak veya iş yerinde cinsel taciz gibi davranışlar İslam'da kesinlikle yasaklanan davranışlar arasındadır.

### **İş Ahlakı ile İlgili Bazı İslam Âlimlerinin Yaklaşımları**

İslam âlimlerinin büyük bölümü güzel ahlakın önemi üzerinde durmuş ve güzel ve çirkin davranışların neler olduğu konusunda görüşler bildirmiştir. Bunların hepsini saymak mümkün değildir. Bu sebeple bunlar içinden seçilen birkaç âlimin görüşlerine özet olarak yer verilmiştir. İlk olarak İslami açıdan iktisadi hayatın nasıl olması gerektiğine dair ciddi araştırmaları bulunan Ebu Hamid el-Gazâlî'nin (İmam Gazâlî) görüşlerine yer vermekte fayda görülmektedir. İmam Gazâlî serveti ve güzel ahlakı bir değerler sistemi içerisinde ele almakta ve güzel ahlakı değerler sisteminin en başında, serveti ise en sonunda değerlendirmektedir. Gazâlî'nin değerler sisteminde kıymetli şeyler üç grupta toplanmaktadır:

- » Bilgi ve güzel ahlak gibi ruhi faziletler
- » Sağlık ve güvenlik gibi bedeni faziletler
- » Servet ve maddi mallar gibi harici faziletler.

Gazâlî'ye göre insan için asıl olan ruhi faziletlere sahip olmaktır. Bedeni faziletler ruhi faziletlere vesile olması yönüyle değerli olurken harici faziletler de bedeni faziletlere zemin hazırlaması açısından önemlidir. Bu sebeple harici faziletler zatında bir değer ifade etmemektedir.<sup>32</sup>

Diğer yandan Gazâlî'nin Devrin Selçuklu Sultanına\* hitaben kaleme aldığı ve "Yöneticilere Altın Öğütler" ismiyle tercüme edilen "el-Tibrü'l- mesbuk fi nasihati'l-mülk" adlı eserinde de emeğe saygı gösterilmesi, görevlendirmelerde veya bir yere personel alınırken, bu kişide aranacak olan özelliklerin neler olması gerektiği, çalışanlara hilm ile muamele edilmesi gerektiği, yöneticilerin hata yapanlara karşı anlayışlı olması gerektiği, ücretin eksiksiz ve zamanında ödenmesinin önemi gibi esasen iş ahlakının temel ilkeleri olarak ele alınabilecek pek çok hususta tarihten misaller verilerek nasihatlerde bulunduğu görülmektedir. Eserde ayrıca yönetimin temelinde insanın (dünyada ve ebedi âlemdede) mutluluğunun yer aldığı ve bu sebeple yöneticilerin insanları yönetirken iyi niyetten, adaletten, merhametten, iffet ve doğruluktan şaşmamaları gerektiği tafsilatlı biçimde anlatılmıştır.<sup>33</sup>

İş ahlakı açısından görüşleri dikkatle incelenmesi gereken bir diğer İslam âlimi de İbn-i Haldun'dur. Nitekim İbn-i Haldun ünlü eseri Mukaddime'de servet, devlet yapısı, yönetim anlayışı ve coğrafi şartlar gibi değişik unsurların toplumların ahlaki yapısı üzerindeki etkilerini inceleyerek iktisadi gelişmede ahlaki yapının önemine dikkat çekmiştir. İbn-i Haldun, insanın sosyal bir varlık olduğunu, sosyal hayatın ahenkli bir şekilde devam etmesi için belirli kurallar konulmasına ihtiyaç olduğunu ve toplumun iertler üzerinde denetleyici bir rolünün bulunması gerektiğine işaret ederek ahlaki kuralların toplum hayatının intizamlı biçimde devamı açısından ne kadar gerekli olduğunu açıklamıştır. Aynı zamanda insanın mahlukların en şerefli olarak yaratıldığını ve ancak yüksek ahlaki meziyetlere sahip olursa bu payeye yakışacağına işaret etmiş ve bir insanın ahlaki vasıflardan yoksun olmasının onu diğer mahluklardan daha aşağı seviyelere indireceğini belirtmiştir.<sup>34</sup>

İnsanın Allah ve Resulü'nün koyduğu prensipler doğrultusunda kendi içine doğru yaptığı yolculuğu esnasında dünya hayatı, mal, servet ve ticaret gibi konularla olan ilişkilerini ele alan Mevlânâ Celaleddin Rumi de iş ahlakı açısından önemli düsturların altını çizmiştir. "Bütün

32 Sabri Orman, *İktisat, Tarih ve Toplum*, Küre Yayınları, İstanbul, 2001, s. 363

\* Eserin tam olarak kime hitaben yazıldığı bilinmemektedir. Bazı araştırmacılar eserin Selçuklu Sultanı Melikşah'a, bazıları ise Sultan Sencar'a hitaben yazıldığını düşünmektedir.

33 Ebu Hamid Al-Gazali, ter. Hüseyin Okur, (2006), *Yöneticilere Altın Öğütler*, 5. Baskı, Semerkant Yayınları, İstanbul

34 İbn-i Haldun, *Mukaddime*, çev. Halil Kendir, Yeni Şafak Kültür Armağanı, 2004

cihanı araştırdım, güzel ahlaktan daha üstün bir meziyet görmedim” sözüyle güzel ahlakın önemini anlatan Mevlânâ, güzel ahlakın kaynağının da iman olduğunu dile getirmiştir. Mevlânâ'nın eserlerinde insanın iktisadi faaliyetleri açısından sahip olması gereken güzel huylar “sabır, şükür, infak, cömertlik ve karz-ı hasen (güzel borç)” şeklinde ele alınırken, hırs, tamah, kibir ve gösteriş gibi şeyler de “kötü huylar” olarak değerlendirilmiştir. Mevlânâ'nın eserlerinde adalet, tevekkül, iş disiplini, zühd ve takva gibi güzel ahlaka dair pek çok hususa genişçe verildiği görülmektedir.<sup>35</sup>

### **İş Ahlakı Açısından Fütüvvet ve Ahilik**

Fütüvvet hareketi İslam'ın ilk yıllarından itibaren belirmeye başlamış, zamanla daha büyük bir ilgi odağı haline gelmiş ve İslam toplumunun sosyal, iktisadi ve kültürel hayatı üzerinde önemli etkiler yapmış bir kavram ve harekettir. Kelime manası itibariyle “gençlik, kahramanlık ve cömertlik” anlamına gelen fütüvvet hareketi başlangıçta temelini dini esasların ve bağların belirlediği bir sosyal hareket olarak ortaya çıkmış, zamanla etkisini arttırarak kurumsallaşmaya başlamıştır.

Özellikle IX. yüzyıldan itibaren sosyal, iktisadi ve siyasi etkileri artan fütüvvet hareketi, esnaf ve zanaatkârları yaygın biçimde örgütleyerek sosyal bir müesseseden mesleki bir müessese niteliğine bürünmüştür<sup>36</sup> (Dikkaya, 2006) . XII. yüzyıldan başlayarak XIII. yüzyılda Anadolu'da yaygınlaşan Ahilik teşkilatında da fütüvvet hareketinin tesirleri açık biçimde görülmektedir. Hatta bazı araştırmacılar Ahilik teşkilatını fütüvvet anlayışının ve bu anlayışın meydana getirdiği sosyal örgütlenme biçiminin Anadolu'da kazandığı özel bir biçimi olarak da tanımlamaktadır (Demirpolat ve Akça, 2004).<sup>37</sup>

Bu tarihlerden itibaren aynı zamanda devlet tarafından tanınan hatta kısmen yönetilen bir resmi müessese olma özelliği de taşıyan fütüvvet teşkilatı dönemin esnaf ve zanaatkârlarının çalışma biçimini, yöntemlerini, standartlarını ve iş ahlakı prensiplerini belirlemede büyük rol oynamıştır (Akça, 2003).<sup>38</sup> Diğer yandan, fütüvvet hareketinin temel ilkeleri ve ahlaki değerleri itibariyle büyük ölçüde tasavvuf düşüncesinden beslenmesi sebebiyle dönemin çalışma ilişkilerinin şekillenmesi ve iş esaslarının belirlenmesinde de tasavvuf düşüncesinin etkisi büyük olmuştur (Özköse, 2003).<sup>39</sup>

35 Adem Esen, *Mevlânâ Celaleddin Rumi'nin İktisat Anlayışı*, Rumi yayınları, Kona, 2007

36 Mehmet Dikkaya, “Ahiliğin İlk örnekleri Olarak Ortaçağ İslam Dünyasında Fütüvvet Teşkilatı”, *İktisat, Tarih, Zihniyet Dünyamız*, MÜSİAD Yönetim Kitaplığı, İstanbul, 2006, ss. 63-75

37 Anzavur Demirpolat ve Gürsoy Akça, (2004), “Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları”, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, sayı 15, ss. 355-376

38 Gürsoy Akça, “Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı”, Selçuk Üniversitesi *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, sayı 14, 2004, ss. 209-219

39 Kadir Özköse, “Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşmasında Tasavvufi Zümre ve Akımların Rolü”, *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, cilt 7, sayı 1, 2003, ss. 249-279

Fütüvvet hareketinin Anadolu'da kazandığı özel bir biçim olarak değerlendirilen Ahilik teşkilatı da iş ahlakına büyük önem vermiştir. Ahlak ve sanatın uyumlu bileşeni olarak tanımlanan Ahilik müessesesi, sağlam bir teşkilat yapısı ve köklü bir eğitim sistemi olan esnaf birlikleridir.<sup>40</sup> Anadolu'dan başlayıp zaman içerisinde Rumeli ve Türkistan'da da örgütlenmeye başlayan Ahi birliklerinin etkisi sadece esnaf ve ticaret erbabı ile sınırlı kalmamış, toplumun sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik hayatı üzerinde önemli tesirleri olmuştur.<sup>41</sup> Özellikle iş ahlakı ilkelerine büyük önem veren Ahilik teşkilatı insanların yalnızca mesleki alanda değil ahlaki yönden de yetişmelerini ve gelişmelerini sağlamayı hedeflemiştir.<sup>42</sup> Belirli bir iş, ahlak ve hiyerarşi disiplini içinde topluma hizmeti ve çalışmayı ibadet olarak gören bir anlayışla bu vasıflara sahip kişileri yetiştirmeyi hedefleyen Ahilik teşkilatı iş hayatına batıdaki benzerlerinden farklı olarak sadece dünyevi bir gözle bakmamıştır.<sup>43</sup> Bu bakımdan toplum için üretmeyi bir görev sayan teşkilat, bir yandan mesleki eğitim ve kalite standartlarını geliştirmeye büyük önem verirken bir yandan da üyelerinin derin bir düşünce sistematiğine, sağlam inanç temellerine, zengin bir gönül hayatına ve güçlü bir otokontrol anlayışına sahip olmalarını sağlamaya çalışmıştır.

Ahiliğin adab, töre ve kaidelerini didaktik bir biçimde açıklayan ve teşkilat mensuplarının el kitabı niteliğindeki "Fütüvvetnameler", devrin dini, kültürel ve sosyal tarihi kadar iş ahlakı ve çalışma esasları açısından da önemli bilgiler ihtiva eden birincil kaynaklardandır.<sup>44</sup> Fütüvvetnamelere göre teşkilat mensuplarında genel olarak bulunması gereken bazı ahlaki nitelikler şunlardır:

- » Doğruluk
- » Emniyet
- » Cömertlik
- » Tevazu
- » Arkadaşlarına nasihat etme, onları doğru yola sevk etme
- » Affedici olma
- » Bencil olmama<sup>45</sup>

40 Nurettin Öztürk, "Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 7, 2002, ss. 43-57

41 Akça, a.g.m

42 Demirpolat ve Akça, a.g.m.

43 Özdevecioğlu, a.g.e.

44 Mehmet Safi Sarıkaya, "Fütüvvetnam-e-i Cafer Sadıka Dair bir İnceleme", *Türk Kültürü ve Hacıbektaş Veli Araştırma Merkezi Dergisi*, sayı 40, 2006, s. 105-110

45 Öztürk, a.g.m.

Gerek günümüze kadar ulaşan ve incelenen fütüvvetnameler, gerek ahilikle ilgili diğer çalışmalar, ahilik geleneğinde iş ahlakına dair çok önemli düsturlar geliştirildiğini ortaya koymaktadır. Üstelik söz konusu düsturların metinlere yazılmakla sınırlı kalmayıp, uygulamaya aktarılmasını sağlamak amacıyla (kuvveden fiile geçmesi için) teşkilatın yoğun bir eğitim ve denetleme sistematığına ve zengin bir tecrübe birikimine sahip olduğu görülmektedir.

### Sonuç ve Değerlendirme

Gerek müesseselerin gerek toplumların kalkınmasında manevi unsurlar en az maddi unsurlar kadar önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple ahlaki değerlerden yoksun bir kurumun veya toplumun kalkınması, gelişmesi ve sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmesi kanaatimizce mümkün gözükmemektedir.

Güzel ahlak insanı insan yapan değerlerin başında gelmektedir. İş ahlakı ise ahlaki kuralların iş hayatına uygulanmasıdır. İş ahlakı insanın yaptığı işe saygı duymasını ve başkalarının da saygısını kazanmasını sağlayan unsurlardan biridir. Bir diğer ifade ile iş ahlakı, emeğinin veya sermayesinin karşılığında ücret veya gelir elde eden insanların yaptıkları işe ücretin veya gelirin çok ötesinde değer katan ve o işe anlam kazandıran bir kavramdır. Yapılan her iş kutsaldır, anlamlıdır ve aynı zamanda gereklidir. Bir organizasyonun (veya toplumun) çöpçüye de ihtiyacı vardır mühendise de, müteşebbise de ihtiyacı vardır çaycıya da. Üstelik bunların hangisinin daha önemli olduğu bazen yokluğunda daha iyi anlaşılır. Ancak önemli olan kişinin yaptığı işi dürüst ve ahlaklı yapmasıdır. Zira para kazanmanın alın teriyle ve dürüstçe çalışmaktan başka yolları da vardır ancak yalnızca alın teriyle çalışmak kişiyi erdemli kılar. Zira insan “insan emek ve gayretinin neticesinden başka bir şey elde edemez”<sup>46</sup> ve onun için “elinin emeği ile elde ettiği kazançtan daha güzel ve helal bir lokma yoktur”<sup>47</sup>.

Toplumumuz iş ahlakı konusunda inanç esasları ve kültürel değerler bakımından güçlü bir alt yapıya ve tarihi birikim açısından zengin bir mirasa sahiptir. Ancak geride bıraktığımız iki yüz yıl boyunca iş hayatının ahlaki değerlerini koruyan müesseselerin işlevlerini kaybetmesi veya kaldırılması ve yerlerine de yenilerinin konulamaması ile söz konusu değerlerin önemli bir bölümü adeta unutulmaya yüz tutmuştur.

46 Kuran-ı Kerim, Necm/36-44

47 Hadis-i Şerif, Buhari, (el-Mikdam)

Son yıllarda ise birbiriyle taban tabana zıt görünen iki süreç eş zamanlı olarak yaşanmaktadır. Bunlardan ilki tarihi ve kültürel bağlarından uzaklaşarak kökleri çürümüş bir ağaç gibi ahlaken yozlaşma, dejenerasyon ve çözülme sürecidir. İkincisi ise tarihi ve kültürel mirasına yeniden sahip çıkma, değerlerini arama ve keşfetme, kendi kimliğini bulma ve söz konusu kimlik ve değerler üzerinden kendini yeniden üretme çabası veya sürecidir.

Kendini yeniden keşfetme ve kendi değerleri ile çağdaş bir medeniyet kurma çabalarında iş hayatı ile ilgili ahlaki ilkeler açısından da tarihi ve kültürel mirasımızdan en geniş ölçüde istifade ederek bunları çağın ihtiyaçlarına ve anlayışına uygun biçimde yeniden ele almak gerekmektedir. Kanaatimizce kendi değerlerimiz üzerinden geliştirilecek iş ahlaki ilkeleri günümüz iş ahlaki anlayışını çok daha ileri düzeylere taşıyacak bir niteliğe sahip olacaktır. Söz konusu ilkelerin geliştirilmesine ve bunların hayata geçirilmesine sadece bizim ülkemizin değil tüm insanlığın ihtiyacı vardır. Bir diğer ifade ile insanlığın Türk-İslam kültüründen ve medeniyetinden alacağı veya alması gereken çok dersler vardır. Elverir ki, bizler kendi kültürümüze sahip çıkalım.

#### Kaynakça

Akça, Gürsoy, "Ahilik Geleneği ve Günümüz Fethiye Esnafı", *Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı 14, 2004, ss. 209-219

Al-Gazâlî, Ebu Hamid, Terc. Hüseyin Okur, (2006), *Yöneticilere Altın Öğütler*, 5. Baskı, Semerkant Yayınları, İstanbul.

Al-Khatip, J. A.; C. J. Robertson, "Business ethics in the Arab Gulf States: a three-country study", *International Business Review*, Vol. 11, 2002, pp. 97-111.

Amjad, Moiz, *Principles of Islamic Ethics*, Pakistan, 2000.

Andrews, Kenneth, "Ethics in Practice", *Harvard Business Review*, September-October 1989.

Brickley, James; Clifford Smith; Jerold Zimmermann, "Business ethics and organizational architecture", *Journal of Banking & Finance*, Vol. 26, 2002, pp.1821-1835.

Chami, Ralph; Thomas Cosimano; Connel Fullenkamp, "Managing ethical risk: How investing in ethics adds value", *Journal of Banking & Finance*, Vol. 26, 2002, pp. 1697-1718.

---

Demirpolat, Anzavur; Gürsoy Akça, (2004), "Ahilik ve Türk Sosyo-Kültürel Hayatına Katkıları", *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, sayı 15, ss. 355-376.

Dikkaya, Mehmet, "Ahiliğin İlk örnekleri Olarak Ortaçağ İslam Dünyasında Fütüvvet Teşkilatı", *İktisat, Tarih, Zihniyet Dünyamız*, MÜSİAD Yönetim Kitaplığı, İstanbul, 2006, ss. 63-75.

Donaldson, Thomas, "Values in Tension", *Harvard Business Review*, September-October, 1996, pp. 4-12.

Donaldson, Thomas; Thomas W. Dunfee, "Ties that bind in business ethics: Social contracts and why they matter", *Journal of Banking & Finance*, *Journal of Banking & Finance*, Vol. 26, 2002, pp. 1853-1865.

Esen, Adem, *Mevlânâ Celaleddin Rumi'nin İktisat Anlayışı*, Rumi yayınları, Kona, 2007

Gök, Sibel, "İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler", *Uluslar Arası İnsan Bilimleri Dergisi*, cilt 5, sayı 1, 2008, ss. 1-19.

Gülen, M. Fethullah, *Fasıldan Fasıla 4*, Nil Yayınları, 2007.

Güney, Semra, "Ahlaki Liderliğin Kavramsallaştırılması ve Ahlaki Yönetimde Liderliğin Rolü", *Yönetim ve Ekonomi*, cilt 13, sayı 1, 135-148.

İbn-i Haldun, *Mukaddime*, çev. Halil Kendir, Yeni Şafak Kültür Armağanı, 2004.

Kayar, İsmail, "Sermaye Piyasasında Mesleki ve Etik Kurallar Üzerine bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 19, 2005, ss. 97-112.

Kelemen, Mihaela; Tuomo Peltonen, "Ethics, morality and the subject: the contribution of Zygmunt Bauman and Michel Foucault to &postmodern' business ethics", *Scand. J. Mgmt.*, Vol. 17, 2001, pp. 151-166.

Kurtuluş, Berrak, "İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde", *Sosyal Siyaset Konferansları*, 50. Kitap.

Noe, Raymond; John Hollenbeck, et.al., *Fundamentals of Human Resource Management*, McGraw Hill, Boston, 2007, p. 17.

Orman, Sabri, *İktisat, Tarih ve Toplum*, Küre Yayınları, İstanbul, 2001.

Özdemir, Umut Evin, "Kamuoyu Güveninin Tesisi: OECD Ülkelerine Alınan Etik Önlemler", [www.oecd.org](http://www.oecd.org), 2001.

Özdevecioğlu, Mahmut, "Ahilikten Günümüze İş Ahlakı", *İktisat, Tarih, Zihniyet Dünyamız*, MÜSİAD Yönetim Kitaplığı, İstanbul, 2006, ss. 105-126.

Özköse, Kadir, "Anadolu'nun Türkleşmesi ve İslamlaşmasında Tasavvufi Zümre ve Akımların Rolü", *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, cilt 7, sayı 1, 2003, ss. 249-279.

Öztürk, Nurettin, "Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 7, 2002, ss. 43-57.

Sarıkaya, Mehmet Saffet, "Fütüvvetname-i Cafer Sadıka Dair bir İnceleme", *Türk Kültürü ve Hacıbektaş Veli Araştırma Merkezi Dergisi*, sayı 40, 2006, s. 105-110.

Stark, Andrew, "What's Matter with Business Ethics", *Harvard Business Review*, May-June 1993, pp. 2-8.

Torlak, Gökhan, *Organizasyon Teorileri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.  
Uslu, Salim, "İş Etiğinde Geleneği ve Yeniliği Harmanlamak", *Görüş*, Ocak 2001, ss. 84-86.

Wu, Chen Fong, "The study of global business ethics in East Asia: Taiwanese enterprises in Indonesia as targets", *Omega*, Vol. 29, 2001, pp. 221-231.

Yazır, Elmalılı Muhammed Hamdi, *Kuran-ı Kerim Tefsiri*, [www.kuranikerim.com](http://www.kuranikerim.com), 2008.

Zainul, Norazlina; Fauziah Osman; Siti Hartini Mazlan, "E-Commerce from an Islamic perspective", *Electronic Commerce Research and Applications*, Vol. 3, pp. 280-293.

<http://www.diyenet.gov.tr/turkish/dinibilgi.asp?sayfa=8&yid=1>, 2008.

[www.diyenet.gov.tr](http://www.diyenet.gov.tr), 2008.

[www.ericsson.com](http://www.ericsson.com), 2008.



## KALKINMA SORUNU VE KALKINMADA İKTİSAT DIŞI FAKTÖRLER

Yard. Doç. Dr. Fahri Solak\*

### I. AZGELİŞMİŞLİK VE KALKINMA SORUNU

#### A. Sorunun Ortaya Çıkışı ve Tanımlama TartıŐmaları

İktisadi alanda çağımızın önemli konularından biri azgeliŐmiŐliktir. Konu ile ilgili yüzlerce yayın yapılmış; bu yayınlarla, bir yandan "kalkınma"nın temel dinamikleri anlaŐılmaya çalışılırken, diğer yandan da "kalkınmamıŐ" fakir ÷lkelerin neden bu durumda oldukları ve bu halden nasıl kurtulabilecekleri üzerinde durulmuştur.

÷lkelerin "gelişmiş" ve "azgelişmiş" olarak farklılaŐmaya başlamaları Sanayi Devrimi ile baŐlatılabilir. Sanayi devriminin, çeşitli malların makineler yoluyla bol ve ucuz olarak üretilmelerini mümkün kılması, birçok ÷lkede el ve ev sanatları sanayisinin çökmesine neden olmuş; sanayi alanındaki geliŐmelere ayak uyduramayan toplumların bağımlı olmaları sonucunu doğurmuştur. Bu durum gelişmemiş ÷lkeleri uzun süre gelişmiş ÷lkelerin hammadde kaynağı ve mamul madde pazarı haline getirmiştir.

Bu süreç sonunda çağımızda toplumlar arasında derin farklar meydana gelmiştir. En fakir ÷lkelerde bile, son yüzyıl içinde birtakım gelişmeler sağılanmış olmakla birlikte, zengin ve fakir toplumlar arasındaki seviye farkları azalmamıŐ, aksine artmıŐtır. Geçen yüzyıllarda da gelişme düzeyleri arasında farklar bulunmakla beraber, bugünkü boyutlarda değıldi. 1830'larda İngiltere'nin kbGSYİH'sı 340 dolar iken, kıta Avrupa'sında bu rakam 230 dolar; üçüncü dünya deneni ÷lkeler grubu içinse 160 dolardı.

En gelişmiş ÷lkeyle gelişmemiş ÷lkeler arasındaki iki katın biraz üzerindeki bu fark, 20. yüzyılın ortalarına gelindiğinde ve İngiltere yerine artık en gelişmiş ÷lke ABD olduğıunda dokuz kata çıkmıştır<sup>1</sup>.

Günümüzde de bu dengesizliğin giderilebildiğini söylemek mümkün değıldir. Nitekim dünya nüfusunun 1/3'ünü oluşturan en yoksul ÷lkeler, dünya hâsılasının sadece % 3'ünü alabilmektedir. Dünya nüfusunun % 75'ini meydana getiren azgelişmiş ÷lkeler dünya gelirinin % 6,5'ini elde edebilmektedir.

\* Marmara Üniversitesi İktisat Bölümü; fahrisolak@marmara.edu.tr

<sup>1</sup> Oğuz Oyan, *DiŐa Açılma ve Mali Politikaar*, Ankara: V Yay., 1989, s. 5.

Bu gelir gelişmiş ülkeler bloğunun gelirinden 8 kat daha azdır. Gelişmemiş ülkeler, mevcut hammaddelerin % 80'ine sahip olmasına rağmen, dünya sanayi mamulleri üretiminin sadece % 7'sini sağlayabilmektedir. 10 milyon kişinin barındığı İsveç, 600 milyonun yaşadığı Hindistan'dan daha çok enerji tüketmektedir. Yine dünya nüfusunun % 6'sını barındıran ABD tüm dünya kaynaklarının % 55'ini tüketebilmektedir.<sup>2</sup> Son yıllarda küresel düzeyde fakirlikle mücadele için özel programlar geliştirilmesine ve çalışmalar yapılmasına karşın, halen 1 milyar kişinin günde 1 dolardan az gelire sahip olduğu, dünya gelirinin % 20'sini en zengin % 20'nin elinde tuttuğu, en fakir % 20'nin ise dünya gelirinin % 1.5'ine sahip olduğu belirtilmektedir.<sup>3</sup> Bu tablo azgelişmişliğin bir "skandal" olarak nitelendirilmesine ve XX. Yüzyılın en "dramatik" sorunu, hatta insanlık tarihinin en önemli problemi gibi iddialara neden olabilmektedir.<sup>4</sup>

Ülkeler gelişme bakımından iktisadi ve iktisat dışı faktörlere göre çeşitli şekilde ayrılmakta ve adlandırılmaktadır. Azgelişmişliğin ölçüleri ya da azgelişmiş ülkeleri gelişmiş ülkelere ayıran özellikler hususunda tek bir tanım yapmak mümkün olamamaktadır. Daha 20. yüzyılın ortalarında yapılan çalışmalarda azgelişmişliğin yirmiden fazla tanımından söz edildiği aktarılmaktadır.<sup>5</sup>

Aslında gelişmişlik ve azgelişmişlik kavramlarının ekonomik literatüre ve günlük konuşma diline girişi yakın zamanlara aittir. Her ne kadar geri kalmışlık bilincinin ortaya çıkması daha eskilere götürülerek, gerileme ve çöküş dönemlerinde Osmanlı padişahlarına sunulan çeşitli layihalarla konu irtibatlandırılıyor olsa da<sup>6</sup>, bu oluşum II. Dünya Savaşı sonrasında sömürge milletlerin birçoğunun siyasal bağımsızlık kazandıkları döneme rastlar.<sup>7</sup> Bu ülkelerin siyasal bağımsızlıklarını kazanmaya başlamaları ile birlikte, bu bölgelerdeki aşırı yoksulluk büyük bir kaygı konusu olmaya başlamıştır. Bu huzursuzluk o ülkelerdeki sorumlu iktidarların durumunu da sarsar hale gelebiliyordu.<sup>8</sup>

Sonuçta uluslararası alanda bu bölgelere yardım yapacak kurumlar oluşturuldu ve "kalkınma" azgelişmişlik", "üçüncü dünya" gibi kavramlar ortaya çıktı.<sup>9</sup>

2 Hıdır Özdemir, *İktisadi Azgelişmişlik Sorunu*, İzmir, 1985, s. 5.

3 UNDP Türkiye Aylık Haber Bülteni, Sayı: 11, Kasım 2006.

4 Özdemir, a.g.e., s. 3.

5 Cavit Orhan Tütengil, *Az Gelişmenin Sosyolojisi*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1970, s. 124.

6 Ayşe Trak, "Azgelişmiş Ülke Aydınları ve Gelişme Sorunu", *Yapıt*, S: 6, Ağustos-Eylül 1984, s. 70. Söz konusu layihalardan ikisi örnek olarak verilebilir: *Koçibey Risalesi*, Sadeleştiren: Zuhuri Danışman, Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yay., 1985; İbrahim Müteferrika, *Milletlerin Düzeninde İlmî Usuller*, Sadeleştiren: Ömer Okutan, İstanbul: MEB Yay., 1990.

7 François Partant, *Kalkınmanın Sonu: Bir Alternatif mi Doğuyor?*, Çev., Fikret Başkaya, Ankara: Birey ve Toplum Yay., 1985, s. 19.

8 Fikret Başkaya, *Azgelişmişliğin Sürekliliği*, 4.b., Ankara: İmge Kitabevi Yay., 2001, s. 39-40.

9 Partant, a.g.e., s. 23.

Kalkınmalarını gerçekleştirememiş fakir ülkeler için kalkınma yolundaki ülkeler, sanayileşmemiş ülkeler, yarı gelişmiş ülkeler gibi farklı isimler de kullanılmaya başlandı. İlk defa A. Sauvy tarafından, 1789'un "Tiers Etat" sözüne benzetilerek kullanılan "Üçüncü Dünya" (Tiers Monde) kavramı siyasi ve ekonomik yönden iki ayrı anlamda kullanılmıştır. Ekonomik ve sosyal açıdan üçüncü dünya, gelişmiş kapitalist ve sosyalist ülkeler dışında kalan bütün azgelişmiş ülkeleri ifade ederken; siyasi anlamda iki büyük siyasi blok dışında kalan ve tarafsızlık siyaseti güden azgelişmiş ülkeleri ifade etmektedir. Bu durumda bloklar dışında kalan Afrika, Asya ve Latin Amerika ülkeleri siyasi anlamda "üçüncü dünya"yı oluşturmuştur.<sup>10</sup>

Toplumlar arasında zenginlik bakımından eşitsizlikler daha önceki dönemlerde de bulunduğuna göre, 20. yüzyılda azgelişmişliğin böyle önemli bir sorun haline gelmesinin sebebi nedir? Bunda yukarıda değinilen toplumlar arasındaki seviye farklarının çok büyük boyutlara ulaşması yanında, iletişim araçlarının gelişmesinin de büyük rolü olmuştur. Kitle iletişim araçlarının hızla gelişmesi çeşitli ülkelerde yaşayan fertlerin ilişkilerini eskiye göre çok daha sıklaştırmış, bunun sonucu ve yine TV, radyo, sinema vb. vasıtasıyla ülkeler arasındaki bu farklılık fertler tarafından yakından gözlemlenebilir hale gelmiştir. Eğitim düzeyinin artması ile kişilerin tüketim kalıpları da değişmiştir. Gösteriş faktörü ve gelişmiş ülkelerin hayat standartları da halkın tüketim taleplerinde belirleyici olmuştur. Tüm bunlar fakir ülkelerde daha iyi yaşama arzusu uyandırmış, "fakir milletler arasında büyük bir uyanışa sebep olmuştur".<sup>11</sup>

Sonuçta azgelişmişlik konusu 20. Yüzyılın ikinci yarısının en çok tartışılan, düşünülen bir sorunu haline gelmiştir. Bu sorunla bilim adamları yanında, politikacılar da ilgilenmiş; önceleri konuyla daha çok ekonomistler uğraşırken, sonradan diğer sosyal bilim dallarına mensup bilim adamları da konuya ilgi duymuş ve konu gerçek anlamıyla bir disiplinler arası konu haline gelmiştir.

Bu noktada azgelişmişliğin yalnız ekonomik bir sorun olmadığı anlaşılmış, ekonomi ve sosyoloji başta olmak üzere antropoloji, etnoloji, sosyal-psikoloji, psikoloji, politoloji ve demografi sorunu ilgi alanlarına dâhil etmişlerdir. Bu ilgi sonucu konuya ilişkin zengin bir literatür ortaya çıkmış, sadece 1950-1960 yılları arasında azgelişmiş ülkelerle ilgili İngiliz, Fransız, Alman ve Rus dillerinde yazılan sosyo-ekonomik içerikli makale ve kitapların sayısı 20.000'e ulaşmıştır.<sup>12</sup>

10 Tütengil, a.g.e., s. 4.

11 Ragner Nurkse, *Azgelişmiş Ülkelerde Sermaye Teşekkülü*, Çev., Şevki Adalı, İstanbul, 1964, s. 93-95.

12 Aydın Gürkan, *Ekonomik Gelişme ve Sorunları I*, Ankara: A.İ.T.İ.A. Yay., 1980, s. 4.

Az gelişmişliği belirleyen özellikler çok sayıdadır ve bunların hepsini bir tanım içinde ele almak mümkün olmadığı gibi, bütün özellikleri kuşatan az sayıda karaktere bağlamak da kolay görünmemektedir. Az gelişmişliğin göreceli bir durum olması, yani az gelişmiş ülkelerin kendi aralarında görece farklılıklar taşımaları da bu uzlaşmayı zorlaştırmaktadır.<sup>13</sup> Ülkelerin sınıflandırılmasında çeşitli kıstaslar göz önünde bulundurularak ikili veya üçlü ayrımlar yapılmaktadır. Yaygın olarak kullanılan ikili ayırım ülkeleri “gelişmiş” ve “az gelişmiş” olarak ayırmaktadır. Bir başka ayırım ise E. Staley’in teklif ettiği “üçlü ayırma” denemesidir. Bu ayırımda kişi başına milli gelir yanında şehirleşme oranı ve tarım dışı alanlarda çalışanlar yüzdesi de göz önünde tutularak ülkeler, “çok gelişmiş”, “orta derecede gelişmiş” ve “az gelişmiş” olarak üçe ayrılmıştır.<sup>14</sup>

Tüm bu güçlükler yüzünden iki değişik yol tutulmaktadır. Bunlardan ilki, çok sayıda özelliğin alt alta sıralanmasıdır. İkinci yol ise, bazı unsurlara ağırlık verilerek tanımlama yoludur. Biz burada mevcut tanımlardan birini tercih etmek yerine, az gelişmiş ülkelerin ayırıcı vasıflarını sıralama yoluna gideceğiz. Böylece Hans W. Singer’in, “az gelişmiş ülkeler zürafaya benzer. Onu görünce hemen tanırsınız, ama kolay tanımlayamazsınız”<sup>15</sup> dediği az gelişmiş ülkeler hakkında tanıtıcı özellikleri ile bir fikir vermeye çalışılacaktır.

## B. Az Gelişmiş Ülkelerin Genel Özellikleri

Az gelişmiş ülkelerin kendi aralarında farklı görünümlere sahip olmaları, “ne kadar az gelişmiş ülke varsa o kadar da değişik az gelişmiş ekonomi niteliği vardır”<sup>16</sup> değerlendirmesine yol açıyor olsa da bu ülkelerin ortak özelliklerinin varlığından söz edilebilir. Az gelişmiş ülkeleri gelişmiş ülkelere ayıran özellikleri üç ana başlık altında incelemek mümkündür:

### 1- Sosyo-Kültürel Özellikler

a) Düşük Okuma Yazma Oranı: Az gelişmiş ülkelerin tipik özelliklerinden biri okuma-yazma oranının düşüklüğüdür. Bunda milli gelirden eğitime ayrılan payın düşüklüğü yanında, milli gelir paylaşımının dengesiz olmasının da etkisi vardır. Ayrıca eğitim kurumlarının ülke geneline eşit dağılmaması da bu duruma neden olmaktadır.

b) Çocuk işçilerin bolluğu: Bu ülkelerde gelir yetersizliğinden dolayı

13 Ali Özgüven, *İktisadi Büyüme, İktisadi Kalkınma, Planlama ve Japon Kalkınması*, İstanbul, 1988, s. 110.

14 E. Staley, *The Future of Underdeveloped Countries*, New York, 1961, p. 16-17’den nakleden C. O. Tütengil, a.g.e., s. 8.

15 Özgüven, a.g.e., s. 110.

16 Akın İlkin, *Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi*, 3.b., İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1979, s. 3.

eğitim çağındaki çocuklar çalıştırılmaktadır. Böylece çalışan çocuk hiç olmazsa aile bütçesinde kendi yükünü taşımaktadır. Ayrıca çalışma şartlarını düzenleyen yasaların yetersizliği de çocuk işgücü kullanımını artırmaktadır.

c) Yetersiz Beslenme: Az gelişmiş ülkelerden bazıları açlık sorunuyla karşı karşıya iken, birçoğunda yetersiz beslenme görülmektedir. Yetersiz beslenme genellikle kişi başına düşen kalori miktarı ve hayvansal protein miktarı ile ölçülmektedir. Az gelişmiş ülkelerin çoğunda kişi başına düşen günlük kalori miktarı 2500'ün altındadır. Bazı ülkelerde ise bu kalori tek besin (tahıl veya pirinç) kaynağından elde edildiği için sağlıksız durumlar ortaya çıkabilmektedir. Bunların sonucu olarak çeşitli hastalıklar ortaya çıkarak yaygınlaşabilmektedir. Genel rakamlara göre, dünya nüfusunun % 24'ü 2000 kaloriden, % 70'i ise 2500 kaloriden azla yetinmektedir.

d) Kadının Kısıtlı Sosyal Yaşamı: Az gelişmiş ülkelerde iş hayatı kadın için bazı kısıtlamalar taşımaktadır. Bu ülkelerde yasal engeller mümkün olduğunca kaldırılmış olmakla birlikte, sosyal koşullar kadının eğitimi ve bir mesleğe yönlendirilmesini zorlaştırmaktadır.

e) Orta Sınıfın Yokluğu: Orta sınıf genellikle toplumlarda denge unsuru olarak rol oynarken kamuoyu oluşumundaki etkin rolünden dolayı değişimleri kolay benimseyebilen bir grup olarak nitelendirilebilir. Orta sınıfı genellikle bağımsız çalışanlar ile devlet memurları oluştururlar. Gelişmiş ülkelerde orta sınıf, toplam nüfusun % 35-50'sini meydana getirirken az gelişmiş ülkelerde bu oran % 5-10 arasındadır.

f) Milli Bütünlüğün Zayıflığı: Az gelişmiş ülkelerde sosyal ve kültürel bakımdan tam bir kaynaşma sağlanamamıştır. Farklı dil ve kültürlerin varlığı, ortak ülkü noksanlığı, ulaştırma ve haberleşme ağının yetersizliği, aynı işlemlerin yaygınlığı, yarı otarşik ekonomik yapı ve iktisadi bakımdan ortak çıkarların yokluğu bu dağınıklığa neden olmaktadır.

## 2- Ekonomik Özellikler

a) Kişi başına Milli Gelirin Düşüklüğü: Az gelişmiş ülkeler konusunda en çok kullanılan kriterlerden biri kişi başına düşen milli gelir (kbMG) rakamlarıdır.

Bu ülkelerde Milli Gelir ve kbMG düzeyi gelişmiş ülkelere göre çok düşüktür. Üstelik bu ülkelerde gelir dağılımı da eşitsiz olduğu için, kbMG rakamları büyük çoğunluğun durumunu yansıtmaktan da uzaktır. KbMG seviyesinin düşük olması ekonomide tasarruf ve sermaye birikimini zayıflatmakta, bu da kalkınma çabalarını olumsuz yönde etkilemektedir.

b) Gizli ve Açık İşsizlik: Azgelişmiş ülkelerde tarımsal nüfusun aktif nüfusa oranı gelişmiş ülkelerden hayli yüksektir. Tarım sektöründe aktif nüfusun yılda ancak 80 ile 130 gün arası çalışabildiği dikkate alınırsa önemli bir gizli işsizliğin varlığı göze çarpar. Hızlı nüfus artışının yarattığı baskı ve milli gelir artış oranının aynı hızda olmaması da bu durumun nedenleri arasında sayılabilir. Öte yandan bu ülkelerde sermaye birikiminin yetersizliğine koşut olarak ortaya çıkan sanayi yatırımlarının yetersizliği hızlı nüfus artışının ortaya çıkardığı istihdam taleplerine cevap verememekte ve önemli bir işsizlik sorunu oluşmaktadır.

c) Kesimler arası Dengesizlik: Azgelişmiş ülkeler genellikle tarımsal nitelikleri ağır basan ülkeler olarak bilinirler. Gerçekten bu ülkelerde toplam ürün içinde tarım kesiminin payı yüksek olduğu gibi, aktif nüfusun önemli bir oranı da bu kesimde çalışmaktadır. Bu ülkelerde sanayi kesiminin payı düşüktür. Toplam üretim içerisinde sanayi kesiminin payı genellikle % 20'lerin altındadır. Azgelişmiş ülkelerde ticaret kesimi ise olağanın dışında büyüktür. Bu ülkelerde ticaret kesiminin milli gelir paylaşımındaki ve aktif nüfustaki yeri, içinde yer aldıkları bünyeye uyumlu değildir. Bu durum ekonomik gelişmeyi olumsuz yönde etkilemektedir.

### 3. Yapısal Özellikler

a) İkili Sosyal Yapı: Azgelişmiş ülkelerin genellikle modern ve geleneksel olmak üzere birbirinden kopuk iki farklı kesimden oluştuğu kabul edilmektedir. Bu ülkelerde bir yandan modern dünyanın piyasa yapısına, ileri teknolojisine, finans ve organizasyon düzenine sahip bir kesim varken, diğer yandan içine kapalı, altyapısı yetersiz, aile üretimine dönük, aynı mübadelenin yaygın olduğu bir kesim görülmektedir. Bu kesimler arasında eğitim, kültür, hayat seviyesi, tüketim kalıpları, üretim biçimi vb. birçok konuda büyük farklılıklar bulunmaktadır. Hatta azgelişmiş ülkelerdeki bu kesimler arası farklılığın, bu ülkelerle gelişmiş ülkeler arasındaki seviye farklarından büyük olduğu ileri sürülmektedir.

b) Zayıf bir Altyapının Varlığı: Az gelişmiş ülkeler ekonomik faaliyetlerin yeteri kadar gelişmesini zorlaştıran bir altyapı yetersizliği sorunu ile karşı karşıyadırlar. Bu ülkelerde karayolları, demiryolları, limanlar, ulaştırma ve haberleşme hizmetleri yetersizdir. Altyapı yetersizliği özellikle kentlerde ve sanayi bölgelerinde iyice hissedilmektedir. Yine kırsal alana da birçok hizmet (elektrik, telefon vb.) yaygın bir şekilde götürülebilmiş değildir. Ayrıca koruyucu sağlık yatırımları, eğitim, kültür yatırımları, çocuklara ve yaşlılara dönük hizmetler yeterince yerine getirilememektedir.

c) Hızlı Nüfus Artışı: Az gelişmiş ülkeler hızlı bir doğurganlık oranı ile karşı karşıyadır. Bu ülkelerde yıllık nüfus artış hızı % 2,5–3 dolaylarındadır. Yüksek doğum oranlarına karşılık ölüm oranlarının düşük olması bu ülkeleri hızlı bir nüfus artışıyla karşılaştırmaktadır. Hızlı nüfus artışı kbMG, beslenme, istihdam, eğitim açılarından büyük önem taşımaktadır. Az gelişmiş ülkelerde hızlı nüfus artışının getirdiği taleplere aynı hızla cevap verilememesi birçok soruna kaynaklık etmektedir.

Yukarıda az gelişmiş ülkelerin genel olarak taşıdıkları özellikler ana hatlarıyla ele alınmış bulunmaktadır. Burada az gelişmişliğin nedenleri üzerinde durulmamıştır. Az gelişmişliğin nedenleri coğrafi konum, beşeri nedenler, dini ve kültürel faktörler, tarihi sebepler, sömürgecilik gibi farklı yaklaşımlarla ele alınmaktadır. Az gelişmişliğin nedenleri konusunda farklı yaklaşımlar olmasına karşın, bu ülkelerin az gelişmişlikten ancak "kalkınma" yoluyla kurtulabilecekleri genel olarak kabul edilmektedir.

### C. Kalkınma Sorunu

Ülkelerin gelişmişlik ölçütüne göre çeşitli gruplara ayrılmaları, zengin ve fakir ülkeler arasındaki seviye farklarının giderek artması, az gelişmiş ülke halklarının katlanmak zorunda kaldıkları ekonomik ve sosyal istikrarsızlıklar bu ülke halklarının huzursuzluğuna ve tepkilerine neden olmuştur. Diğer yandan çoğu eski sömürge olan az gelişmiş ülkelerin siyasal bağımsızlıklarını kazanmaları da bu ülkelerin uluslararası ilişkilerde hesaba katılması zorunluluğunu doğurmuştur. Bu durum başta gelişmiş ülke iktisatçıları olmak üzere, iktisatçıları ve politikacıların dikkatlerini bu noktaya yöneltmelerini sağlamıştır. Önce Doğu Avrupa'lı iktisatçıları az gelişmiş ülkelerin yapısal farklılıklarını vurgulayarak, bu ülkelerin kalkınmalarını piyasa

mekanizmasının kendiliğinden sağlayamayacağını vurgulamışlardır. Azgelişmiş ülkelerin sorunlarına çözüm arayışları “azgelişmiş ülkelerin kalkınması” diye bir sorunun doğmasını ve buna bağlı olarak da iktisat’ın bir alt disiplini olarak “Gelişme/Kalkınma İktisadı’nın ortaya çıkmasını sağlamışlardır.

Bu noktada “büyüme” ve “kalkınma” kavramlarına değinmek gerekir. İktisadi Büyüme daha çok gelişmiş ülkelerde Milli Gelirin zaman içinde artması ile ilgili olarak kullanılırken, kalkınma ve benzer anlamda kullanılan gelişme daha geniş bir anlamda ülkenin tüm toplumsal-iktisadi yapısının dönüşümünü ifade için kullanılır. Dolayısıyla gelişmiş ülkelerin büyümesinden bahsedilirken, azgelişmiş ülkelerin kalkınmasından söz edilmektedir.

Kalkınma süreci milli gelir ve üretimin zaman içinde nicelik itibariyle artması yanında, kurumlardaki köklü değişiklikleri, ekonomik ve toplumsal yapının yeniden düzenlenmesini, halkın değer yargılarında, dünya görüşünde ve davranış kalıplarındaki değişiklikleri de kapsar. Böylece ekonomik kalkınma olgusu çok yönlü bir mahiyet kazanmaktadır. Olayın çok yönlülüğünün sonucu, oldukça zengin bir literatür doğmuş olup, E. R. Black bu hususu şöyle vurgulamaktadır: “Bu yeni literatürü bir sıraya koyabilmek ve kavrayabilmek için insanın bir filozof olması, geniş bir iktisat bilgisine sahip olması, iyi tarih bilmesi, matematik bilimlerden anlaması, coğrafya ve antropolojiyi yan dallar olarak öğrenmesi ve sosyal psikoloji konusunda ileri dersler takip etmiş olması gerekir.”<sup>17</sup>

Aslında kalkınma sorunu daha 19. yüzyılda iktisatçıların üzerinde durmaya başladıkları bir konu olmuştur. F. List, o dönemdeki şartlar içinde, Alman ekonomisinin gelişme sorunları üzerinde durarak, kalkınma ekonomisi ile ilgili ilk ilkeler sayılabilecek “iktisadi milliyetçilik” fikrini ortaya atmış, gelişmeyi himaye politikasına dayandırmıştır. Yine 1930’larda J. A. Schumpeter de gelişmenin sıçramalar ve dalgalanmalar şeklinde meydana geldiğini ileri sürmüştür. List ve Schumpeter’in görüşleri, kalkınma ekonomisi ile ilgili başlangıç noktaları sayılabilir. Ancak dinamik tahlil araçlarının geliştirilmesi II: Dünya savaşı sonrasında görülür. Rodan, Nurkse, Scitovsky, Tinbergen, Hirschman, Lewis, Chenery gibi iktisatçılar bu çerçevede sıralanabilir.<sup>18</sup> Kalkınma konusundaki yoğun çalışmalarda ABD’nin II. Dünya savaşı sonrası siyasi atakları da etkili olmuştur. Bu noktada Marshall Planı (1948) ile Truman’ın “Dört Nokta Programı” (1949)

17 E. R. Black, *The Diplomacy of Economic Development and Other Papers*, New York, 1963, s. 7’den nakleden, F.Vural Savaş, *Kalkınma Ekonomisi*, 2.b., İstanbul: İ.İ.T.İ.A. Yay., 1979, s. 6.

18 Erol Manisalı, *Gelişme Ekonomisi*, 3.b., İstanbul, 1982, s. 5–6.



dikkate alınmalıdır. Marshall Planı Avrupa kalkınmasına dönük bir program iken, ikincisi fakir ülkelerin “modernleşmesi” hedefine yöneliktir. Burada gelişmenin modernleşme ile aynı anlamda kullanıldığına dikkat edilmelidir. Kendilerini kalkınma iktisatçısı olarak adlandıran, uzmanlaşma alanlarını kalkınma iktisadı olarak tanımlayan sosyal bilimcilerin ortaya çıkışı II. Dünya savaşı sonrası döneme rastlar. Bu konudaki teorilerin çatısını az gelişmiş ülkelere dışardan bakan iktisatçılar kurmuş olup, kalkınma iktisadının Avrupa ve Amerika olmak üzere iki kaynaktan beslendiği kabul edilebilir. Kalkınma ekonomisinin Avrupa kaynaklı gelişimine baktığımızda karşımıza, P. Rosenstein-Rodan’ın 1943’te yayınlanan “Doğu ve Güneydoğu Avrupa’nın Sanayileşme Sorunları” (P. Rosenstein-Rodan, “Problems of Industrialization of Eastern and South Eastern Europe”, *Economic Journal*, June-September 1943) adlı makalesi çıkmaktadır. Bu makalenin kalkınma ekonomisi alanında verilen ilk ürün olduğu iddia edilirken, Rosenstein-Rodan’a “gelişme iktisadının babası” diyenlerin varlığı da belirtilmektedir.<sup>19</sup>

Kalkınma ekonomisinin Amerika kaynaklı gelişimine bakıldığında, bu konuda ABD’nin II. Dünya savaşı sonrası dış politikadaki ataklarının ve dış yardım politikasının da etkili olduğu söylenebilir. Gerçekten de ABD’nin dış yardım politikasının değişmesi ile akademik çevrelerde konuya ilgi artmış, 1952 yılında Chicago Üniversitesi’nde bir Ekonomik Gelişme Araştırmaları Merkezi kurularak aynı yıl ilk gelişme dergisi *Economic Development and Cultural Change*’i çıkarmaya başlamıştır. Bu çalışmalar ABD Dışişleri Bakanlığı’nca da açık biçimde desteklenmiştir. Kalkınma ekonomisinin ABD kaynaklı gelişiminde B. F. Hoselitz ve W. W. Rostow’un çalışmaları da dikkate alınmalıdır.

Kalkınma ekonomisi sadece Batılı yazarların ilgisini çekmemiştir. Doğal olarak konuya az gelişmiş ülke aydınları da ilgi göstermişlerdir. Ancak az gelişmiş ülke iktisatçıları da kendi toplumsal gerçekliklerinin farklılığı ve uygun çözüm arayışları yerine, çoğunlukla konuya Batı’da ortaya çıktığı gibi yaklaşmışlar, “Batı gibi olmak” hedefine yönelmişlerdir. Sonuçta bu iktisatçıların yaklaşımlarında da, kendi toplumlarının farklı dinamiklerinden ve geçmiş dönemlerde yapılmış konuya yakın araştırma birikimlerinden yararlanmak mümkün olmamıştır. II. Dünya savaşı sonrası kalkınma konusunda önemli katkıları olan Arjantin’li R. Prebish’le, Karaibler’den A. Lewis bu yaklaşıma iki tipik örnek oluşturmaktadır. Bu noktada kalkınma ekonomisinde geliştirilen çeşitli kuramların ortak iki özelliği belirlenebilir.

<sup>19</sup> Ayşe Trak, “Gelişme İktisadının Gelişmesi: Kurucular”, *Yapıt*, S: 5, Temmuz 1984, s. 52.

Bunlardan birincisi, bu kuramlarda kalkınmanın ne gibi amaçlar içerdiği konu dışı bırakılmakta, yani kalkınma, her toplumun kendine özgü sosyal ve kültürel yapısından, bu yapıdan kaynaklanan insan ihtiyaçlarından bağımsız olarak “gelişmiş sanayi toplumları gibi olmak” şeklinde tanımlanmaktadır. İkincisi ise, kalkınmanın toplumu oluşturan bütün kesimleri olumlu bir biçimde etkileyeceği varsayılmaktadır. Bu kuramların çatısını esas itibarıyla az gelişmiş ülkelere dışardan bakan iktisatçılar kurduklarından, hareket noktaları ve taşıdıkları kaygılar birbirinden farklı olabilmekte, dolayısıyla da ön plana çıkardıkları yönler de farklılıklar gösterebilmektedir.<sup>20</sup>

Ekonomik Kalkınma sorunu daha çok az gelişmiş ülkeler için söz konusu edildiğine göre, bu ülkeler için ne anlama gelmekte ve sonuçta neyi değiştirmektedir? Olayın çok yönlü olması bu noktada da çeşitli görüşlerin ortaya atılmasına zemin hazırlamıştır. Her şeyden önce, insanlık tarihi açısından sorgulanması gereken az gelişmişlik mi yoksa gelişme veya kalkınma olguları mıdır? Başka bir ifadeyle, sorulması gereken sorunedenden bazı toplumların kalkınmadıkları mı, neden bir toplumun kalkındığı mıdır? Bu noktada, yeni olan olgunun, yani bir kuşakta sonuçları alınan, on-onbeş yılda düşünülen toplumsal yapı değişikliklerinin insanlık tarihi için ilk defa 20. yüzyılla birlikte söz konusu olduğu belirtilmektedir.

Bu yeni olgu kalkınma, teknik ve toplumsal sınıf gibi birkaç değişkenle açıklanamayacak karmaşıklıkta bir süreç olup, Batı’da ortaya çıkışı “antropolojik bir dönüşüm” sonucudur. Dünyanın kurulu düzenini eleştirecek, var olan otoriteyi kabul etmeyecek ve kendi kaderini etkilemeye çaba gösterecek yurttaş modeli bu antropolojik dönüşümün belli başlı özellikleridir. Dolayısıyla Batı’da ortaya çıkan bu dönüşüm evrensel olarak ihraç edilebilir bir kategori olmayıp, bu dönüşümü evrensel bir kader haline getiren “aydınlanma felsefesinin yanılıcılığı”dır.<sup>21</sup>

Az gelişmiş ülkelerin kalkınmasından genellikle bu ülkelerin tarım ve doğal kaynaklara bağlı bir ekonomik yapıdan, endüstriyel bir ekonomik yapıya dönüştürülmesi, yani sanayileşmesi anlaşılmaktadır. Kalkınma ile sanayileşme eşanlı olarak kullanılmakla birlikte, tarımsal ve kalkınmış fakat sanayileşmemiş ülkeler olabileceği gibi, sanayileşmiş fakat fakir ülkeler de olabilmektedir. Sanayileşme kalkınmada itici bir güç oluşturmaktadır. Ancak sanayi kesimi dışındaki öbür kesimler de her ülkenin koşullarına göre, kalkınmada itici güç

20 Trak, Kurucular, s. 50–51.

21 Ahmet İnsel, “Siyasal Süreç Olarak İktisadi Kalkınma II”, *Birikim*, S: 21, Ocak 1991, s. 12.

rolü oynayabilirler.<sup>22</sup> Kalkınma, ekonomik olduğu kadar politik yönü de olan “uluslararası bir sorun”dur. Kalkınmanın sağlanabilmesi için ekonominin gerekli kıldığı politik tercihlerin yapılması kaçınılmazdır. Sanayi devriminin ilk yıllarında Batılı devletlerin gereken düzenlemeleri yaptıkları gibi, yeni gelişen ülkeler de, kalkınma amacını gerçekleştirmek için gerekli düzenlemeleri yapmak durumundadırlar. Ekonomik düzenin yapısında gerçekleştirilecek bu değişiklikler ekonominin iç ve dış ilişkilerinde, bu arada değerler sisteminde de büyük ölçüde değişikliklere yol açacaktır. Bu süreçte ekonomik olayla politik olay arasında ayırım yapmak hayli zordur.<sup>23</sup>

Bu noktada ekonomik kalkınma ile siyasal yönetimin, otoriter ya da demokratik olması arasındaki ilişki gündeme gelmektedir. Kalkınma için demokrasinin önkoşul olduğunu ileri sürenler yanında (özellikle 1970’lerde Batı’da yükselen liberalizm dalgası); demokrasi için belli bir gelişmişlik düzeyini gerekli gören ve demokrasiyi iktisadi gelişmenin bir sonucu olarak kabul eden görüşler de (özellikle II. Dünya savaşı sonrası siyaset bilimci ve iktisatçılar) bulunmaktadır. Ancak burada temel sorun demokrasi ve kalkınma biçiminde değil, ekonomik kalkınma dinamiğinin siyasal ve kültürel temelleri nelerdir şeklinde ortaya konmalıdır.

Kalkınmanın az gelişmiş ülke insanı tarafından nasıl algılandığının iyi belirlenmesi, kalkınma politikalarının başarısı açısından önem taşımaktadır. Aynı şekilde yapılan teşviklerin, önerilen iktisat politikalarının beklenen sonuçları vermesi siyasal-sosyal ortamın ve ülke insanının zihni formasyonunun dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır.<sup>24</sup>

Ancak bu şekilde toplumun ve onu oluşturan bireylerin temsil ettiği potansiyel, diğer yandan da insan topluluğunun içinde yaşadığı, varlığını sürdürmek ve gelecek kuşakların yaşamını güvenceye almak için kullandığı fizik çevrenin temsil ettiği potansiyel harekete geçirilebilecektir. Nasıl bir çocuk yetişkin elbisesi giyerek değil, büyüyerek yetişkin oluyorsa, bir toplum da kendi sahip olduğundan hareketle, çevresindeki kaynaklardan yararlanarak kalkınabilir.<sup>25</sup> Bunu dikkate almayan, yöre insanına değil varsayımsal öznelere dayalı kalkınma politikalarının başarısızlıkla sonuçlanması ve beklenmedik yan etkiler yaratması, kalkınma macerasının en olağan, en sık rastlanan olgularıdır.<sup>26</sup>

22 Özgüven, a.g.e., s. 127–128.

23 İdris Küçükömer, *Gelişmiş ve Azgelişmiş Ülkelerin İlişkileri Üzerine (Politik İktisada Dönüş Denemesi)*, İstanbul, 1966, s. 9–10.

24 Bkz. Sabri Orman, “Türkiye’nin Ekonomik Modernizasyonu Üzerine Genel Bir Değerlendirme”, *İktisat, Tarih ve Toplum*, İstanbul: Küre Yay., 2001, s. 103–114.

25 Partant, a.g.e., s. 27.

26 İnsel, a.g.m., s. 17.

Son dönemde toplumların kalkınması ve kalkınma ekonomisi konularında farklı yaklaşımlar geliştirilmiş bulunmaktadır. Kalkınma iktisatçıları ve uluslararası kuruluşlar 1980'lerde ortaya "sürdürülebilir kalkınma" (sustainable development) kavramını attılar. Bu çerçevede geliştirilen diğer kavramlardan biri de "ekolojik kalkınma" kavramıdır. Görüldüğü gibi kalkınma konusunda bir yandan yeni kavramlar geliştirilirken, diğer yandan da tam aksi yönde gelişmeler olabilmekte ve kalkınma ekonomisi disiplininin "iflas ettiği"nden bahsedilebilmektedir. Gerçekten de, 1980'lerle birlikte gelişme teorilerinin açıklama değerleri üzerinde düşünölmeye, bunların sınırlarına dikkat çekilmeye başlanmıştır. 1980'lerin sonuna gelindiğinde, gelişme sosyolojisinin krizinden, büyük gelişme teorilerinin çaresizliğinden, hatta gelişme teorilerinin fiyaskosundan söz edilir olmuştur. Gelişme teorilerinin krizle karşılaşmalarında, üçüncü dünya ülkelerini gelişmiş ülkelere yaklaştıracak dünya çapında siyasal, toplumsal ve ekonomik dönüşümün gerçekleştirilememesi yanında, kalkınma alanındaki mevcut ilerlemelerin de halkın küçük bir bölümünün katılımıyla sınırlı bir kesitte ortaya çıkması etkili olmuştur.<sup>27</sup>

Tüm bu tartışmalara karşın kalkınma ekonomisi, toplumların gelişme sorunları, sosyoloji, antropoloji, tarih ve sosyal psikolojinin katkılarıyla incelendiğinde, toplumsal gelişme sorununun anlamaya çalıştığı yeni ve önemli bir bilgi alanının doğmasına zemin hazırlayabilir. Ancak bu noktada gelişme sorununu sadece iktisat'ın alanıyla sınırlı olarak ele almamak, diğer faktörlere de yer vermek gerektiği hususu vurgulanmalıdır.

## II. KALKINMADA İKTİSAT DIŞI FAKTÖRLER

Kalkınma sorunu, sadece kişi başına milli gelir, işgücü veriminin artırılması, sermaye birikimi gibi ekonomik faktörlerle açıklanamayacak kadar karmaşıktır. Sosyal ve siyasal inanışlarda ve yapıda, eğitim ve kültürde gerekli değişiklikler yapılmadan bir ülkenin kalkınması zordur. Kalkınmanın hedefi insan refahıdır ve yine kalkınmanın gerçekleşmesinde temel unsur da insandır. Sağlıklı bir iktisadi kalkınmanın temelinde insanı ve toplumu motive edecek güçlü dinamikler gerekir.

Ekonomik kalkınma her toplumda iktisadi olmayan unsurlarla örölü bir yapı manzarası gösterir. Bu örgüde dini, estetik, kültürel, sosyal kıymetler, zihniyet ve kıymet anlayışı yer alır.<sup>28</sup> Esasen kalkınma

27 Ulrich Menzel, "Üçüncü Dünya'nın Sonu ve Büyük Teorinin İflası", Çev., Osman Say, *Birikim*, S: 21, Ocak 1991, s. 26-27. Ayrıca konu ile ilgili tartışmalar için bkz., Fikret Başkaya, *Kalkınma İktisadının Yükselişi ve Düşüşü*, Ankara: İmge Kitabevi Yay., 1994; Fikret Şenses (Haz.), *Kalkınma İktisadı-Yükselişi ve Gerilemesi*, 4.b., Çev., Sedef Öztürk, İstanbul: İletişim Yay., 2007; Çağlar Keyder, *Ulusal Kalkınmacılığın İflası*, 2.b., İstanbul: Metis Yay., 1996.

28 Sabri F. Ülgener, "Gelenekçi Bir Toplumun İktisadi Kıymet ve Zihniyet Meseleleri", *İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri*, İstanbul, 1963 içinde, s. 133.

insanla ve onun eğitimi, örgütlenmesi ve disiplini ile başlar. Böyle olunca toplumun geleneksel değerleri ve ülke insanının zihniyeti kalkınmada önem taşımaktadır. Geleneksel değerleri, bir toplumun geçmişinden gelen ve kültürünü oluşturan, toplum fertlerinin içine işlemiş, toplumu bütünleştiren, o topluma kimliğini veren örf, adet, gelenek ve inançlar olarak tanımlamak mümkündür.<sup>29</sup> Bunun gibi her din mensuplarında kendine has bir zihniyet oluşturmaktadır. Bu zihniyet aile, iş ve meslek, iktisat ve siyaset gibi sosyal olgulara karşı takınılacak tavrı belirlemektedir. Bu çerçevede iktisadi hayata karşı belirli bir tavır takınılmasında da zihniyet belirleyici rol oynayacaktır.

### A. İbn Haldun

İktisat ile din ve zihniyet ilişkisi konusundaki tartışmalar çok eskilere kadar götürülebilir. Bu konuya ilk dikkat çekenlerden biri İbn Haldun (1332–1406) olmuştur. İbn Haldun'un ünlü eseri *Mukaddime*'de çok sık kullanılan "asabiyet" kavramı, siyasi boyutları yanında ekonomik yönü de olan bir kavramdır. Asabiyet genel olarak, bir topluluğun üyelerinin hep birlikte müşterek bir değeri benimsemeleri ve bu değer uğruna her türlü fedakârlığa hazır olarak, bu değerlere bir saldırı halinde tereddütsüz şiddetle karşı konulmasını ifade eder.<sup>30</sup>

İbn Haldun, ülke insanının moralinin yüksek olmasının yurdun imarında, bugünkü anlamda kalkınmasında temel etken olduğunu kabul etmektedir. Yine siyasi baskının insanlardaki iktisadi faaliyette bulunma istek ve arzusunu körelttiğini, eğitim ve öğretimin, insanların yetişme tarzının ekonomik kalkınma üzerinde etkili olacağını, bu konulardaki baskıcı yöntemlerin asabiyet duygusunu körelttiğini ve kalkınmayı olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir. Bu konuda İbn Haldun: "Bayındırlık, zulmün çokluğu, azlığı ve iş durumu ile ahalinin kendi istifadeleri için çalışmaları ve kazanç temin etmek üzere emek sarf etmeleri ile ilgilidir. Ahali kazanç temini için çalışmaktan çekinir de çalışmalar azalırsa bayındırlık durur ve pazarlarda durgunluk başlar, ekonomik durum altüst olur." demektedir.<sup>31</sup> Eğitim ve öğretimle ilgili olarak da: "Eğitim ve öğretim işlerinde öğrencilere, bilhassa küçük yaştaki çocuklara sert davranmak zararlıdır. Çünkü bu sert davranmalar öğrencilerde kötü bir alışkanlık yaratır... Bu tür terbiye öğrencinin ruh ve yaradılışına baskı yapıp onların neşesini, iş ve çalışma sevgisini yok eder ve onları tembelliğe ve kızgın ellerin kendilerine uzanmasından korkarak yalan ve kötülüğe sevk eder" demektedir.<sup>32</sup>

29 Beşir Atalay, "İktisadi Kalkınmada Geleneksel Değerlerin Yeri (Japon Örneği)", *İktisadi Kalkınma ve İslam*, İstanbul: İSAV Yay., 1987 içinde, s. 67.

30 İbrahim Erol Kozak, *İbn Haldun'a Göre İnsan-Toplum-İktisat*, İstanbul: Pınar Yay., 1984, s. 58.

31 İbn Haldun, *Mukaddime II*, Çev., Z. Kaciri Ugan, İstanbul: MEB Yay., 1986, s. 76.

32 İbn Haldun, *Mukaddime III*, Çev., Z. Kadiri Ugan, İstanbul: MEB Yay., 1986, s. 160.

## B. Max Weber

Kalkınma ile psikolojik faktörler arasındaki ilişki konusunda modern dönemde ilk akla gelen Max Weber (1864–1920)'dir. Gerçekten yüzyılımızın başında yayınlanan makaleleri ile din ve iktisat arasındaki ilişkiyi incelemesi, yeni bir sahanın ortaya çıkmasını ve zengin bir literatürün doğmasını sağlamıştır. Hatta “din sosyolojisi” adlı yeni bir disiplinin doğmasına da zemin hazırlamıştır.<sup>33</sup>

Weber, Protestanlığın kapitalist rejimin oluşumunu kolaylaştıran bazı motifler taşıdığını; Protestan ahlak anlayışı ile kapitalizm anlayışı arasında bir uygunluk bulunduğunu göstermiştir. Weber Protestanlık ile kapitalizm üzerine incelemesini, batı dışındaki uygarlıklarda batı tipi bir kapitalizm oluşması için toplumsal ve dini koşulların uygun olup olmadığını ya da hangi ölçüde uygun olduğunu araştırmıştır. Batı'nın dışındaki uygarlıklarda pek çok kapitalist olgu varsa da batı kapitalizminin özgün nitelikleri olan kâr anlayışı ile akılcı çalışma disiplininin bileşimi tarih boyunca bir defa ortaya çıkmış, batı tipi kapitalizm batı uygarlığı dışında hiçbir yerde gelişmemiştir. Weber'in tezi, kapitalizm anlayışı ile Protestanlık anlayışı arasında anlamlı bir uygunluk olduğu, daha genel olarak belirli bir dünya görüşü ile belli bir ekonomik etkinlik arasında manevi bir bağ olduğu şeklindedir.<sup>34</sup>

Weber'e göre Katolikler daha sakindir, daha az kazanma güdüsü ile donatılmıştır, çok az bir geliri de olsa, mümkün olan en emin hayat tarzını, sonunda zenginlik getirebilecek tehlikeli, heyecanlı bir hayat tarzına tercih eder. Bu noktada Weber “ya iyi ye, ya rahat uyu” şeklindeki Hıristiyan atasözüne atıfta bulunarak, Protestanlar “çok iyi yerlerken, Katolikler rahat uyumak isterler” demektedir.<sup>35</sup> O'na göre sermaye sahipleri ve işverenler, hatta işçi sınıfının eğitim görmüş yüksek tabakası, özellikle çağdaş iş kollarında yüksek düzeyde teknik yada ticari eğitim görmüş personel Protestan özelliklere sahiptir.<sup>36</sup> Weber burada sadece bir yaşam biçimi değil, bunun da ötesinde “özel bir ahlak”ın öngörüldüğünü belirterek, bunun aktarılmasında ticaret aristokrasisinden çok endüstriyel orta sınıfın etkili olduğunu belirtmektedir.<sup>37</sup>

Ölümünün üzerinden geçen bunca zamana rağmen Weber hala tartışılmaktadır. Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu adlı kitabı üzerindeki tartışma henüz bitmemiştir. Bu durumun, söz konusu kitabın iki önemli sorunu ortaya koymasından kaynaklandığı söylenebilir.

33 Mehmet Taplamacıoğlu, *Din Sosyolojisi*, 3.b., Ankara: A.Ü. İlahiyat Fakültesi Yay., 1983, s. 164.

34 Raymond Aron, *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Çev., Korkmaz Alemdar, İstanbul: İş Bankası Kültür Yay., 1986, s. 514-515.

35 Max Weber, *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, Çev., Zeynep Aruoba, İstanbul: Hil Yay., 1985, s. 32.

36 Weber, a.g.e., s. 27.

37 Weber, a.g.e., s. 52.

Birinci sorun tarihsel olup, Protestanlık anlayışı kapitalizmin oluşumunu ne derece etkilemiştir? İkincisi ise sosyolojik bir sorun olan ekonomik davranışların anlaşılmasında ne ölçüde dini inançlara ve aktörlerin hayat tarzlarına başvurulması gerekir? şeklinde belirlenebilir.<sup>38</sup>

### C. F. List ve Klasikler İktisatçılar

Din sosyolojisi disiplininin ortaya çıkması ve iktisat ile sosyo-psikolojik faktörler arasındaki ilişkinin modern dönemde sistematik olarak incelenmesinde Weber köşe taşlarından birini oluşturmakla beraber, konu ile ilgili diğer görüşlere de değinmek gerekir. Bu konuda F. List (1789–1846) ve Alman Tarihçi Okulu'na işaret edilmelidir. Bu okul iktisadi olayları tarih ve toplumbilimle ilişkilendirerek ele almıştır. Genel olarak ifade edilirse, her çağ ve her ülke için geçerli olacak iktisat prensipleri olamaz, her ülkenin büyüme koşulları, iklimi, coğrafi durumları ve tarihsel gelişimi farklıdır. Büyümede siyasal iktidarlar, kanunlar, sosyal güven, ahlak, din, eğitim gibi faktörler önemli rol oynar.<sup>39</sup> Bu çerçevede J. A. Schumpeter (1883–1950) de hatırlanmalıdır. Schumpeter, gerek toplumların gelişmesi gerek ekonomik dalgalanmaların açıklamasında “müteşebbislerin” rolünü ve “yenilikleri” (innovation) ön plana almıştır. O'na göre gelişme trendi müteşebbislerin çoğalmasına elverişli sosyal ve ekonomik şartlara bağlıdır.

Yani Schumpeter de gelişmeyi sosyal, psikolojik ve siyasi şartlara bağlı olarak ele almaktadır. Schumpeter yenilikleri, üretim fonksiyonunda meydana gelen ve mevcut üretim faktörleri ile yaratılmakta olan hâsılayı arttıran herhangi bir değişme olarak kabul etmekte ve beş değişik yenilik tipi üzerinde durmaktadır.<sup>40</sup> Sanayileşmede müteşebbis ve yeniliklerin etkisini geniş bir şekilde Schumpeter incelemiş olmakla beraber, müteşebbis faktörünü ilk defa ileri süren kar ile faizi ayıran kişi J. B. Say (1767–1832)'dir. Say'e göre, müteşebbis durgun ekonomiyi canlandırır, ekonomiye yön veren, ekonomide denge kurmaya çalışan bir faktördür. Bir ülkede ne kadar çok müteşebbis bulunur ve ne kadar değişik türde üretim yapırlarsa ülkenin ithalat, ihracat ve gelir hacmi o ölçüde genişleyecektir.<sup>41</sup> Ekonomik refah artışında iktisat dışı faktörlere dikkat çeken klasik yazarlardan biri de J. Stuart Mill (1806–1873)'dir. Mill'e göre iktisat dışı faktörler de, yani inançlar, zihniyet, alışkanlıklar, örf ve adetler, kurumlar büyümede önemli rol oynamaktadırlar.

38 Aron, a.g.e., s. 541.

39 Geniş bilgi için bkz. Gülten Kazgan, *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*, 3.b., İstanbul: Remzi Kitabevi, 1984, s. 208-210, 214-218.

40 Mükerrrem Hiç, *Büyüme Teorileri ve Gelişen Ekonomiler*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1975, s. 53.

41 Özgüven, a.g.e., s. 136.

Mill, geliştirilecek bir sosyal bilimin inançların, örf ve adetlerin ve kurumların nasıl oluştuğunu ve ülkeler arasında farklılaştığını inceleyebileceğini belirterek, kişinin refah düzeyini yükseltebilmek için örf ve adetlerin ve zihniyetin değişmesi gerektiğini vurgulamaktadır.<sup>42</sup>

#### D. Çağdaş Yazarlar

Kalkınmanın sosyal ve sosyo-psikolojik boyutlarına çağımız yazarları da dikkat çekmiştir. Burada Batılı yazarlardan F. Partant ve E. F. Schumacher ile Türk yazarlardan Sabri F. Ülgener'in görüşlerine kısaca değineceğiz. F. Partant'a göre kalkınma ekonomik, teknik, sosyal, politik ve kültürel faktörlerin bütünü ve bunların karşılıklı etkileşimini ifade eder.<sup>43</sup> Fizik çevre bir bölgeden diğerine çok farklı olacağından nicelik olarak kalkınma imkânları da bir toplumdan diğerine farklı olacaktır. Dolayısıyla kalkınma her toplumun sosyo-politik ve kültürel tercihlerinden bağımsız bir ekonomik-teknik süreç olarak düşünülmemelidir.<sup>44</sup> Bugün az gelişmiş ülkeler batılı ülkelerin tüketim tuzağına düşerek sömürülmemek için, kendi kültürel ve fiziki çevrelerine uygun, kendine dönük, nispeten otarşik bir kalkınma yolu seçmeli ve bu toplumlar sosyo-politik organizasyonlarını da buna uygun olarak değiştirmelidirler.<sup>45</sup> Partant üçüncü dünya ülkelerinde başka değer sistemlerine dayalı kalkınma modellerinin, kalkınmaya dönük modernleştirme ve buna bağlı batılılaştırma çabalarının, öldüğü sanılan geleneksel uygarlıkların biçimlendirdikleri zihniyetlere çarptığını belirtmektedir.<sup>46</sup>

E. F. Schumacher (1911–1977), az gelişmiş ülkelerin fakirliklerinin tümüyle maddi etkenlerden kaynaklanmadığını, bu ülkelerde doğal kaynak, sermaye ve altyapı yetersizliklerinden daha çok eğitim, örgütlenme ve disiplin aksaklıklarının yoksulluğa neden olduğunu belirtmektedir. O'na göre kalkınma malla değil, insanla ve insanın eğitimi, örgütlenmesi ve disiplini ile gerçekleştirilebilir.<sup>47</sup> Böyle olunca kalkınma politikası, "tüm halkı kapsayacak" şekilde geliştirilmeli, konu sadece iktisatçıların tekeline bırakılmamalıdır. İktisatçılar kalkınma sürecinde belirlenmiş teknik işlerde yararlı olabilirler, ancak kalkınma konusu sadece iktisatçıların konusu değildir. Çünkü kalkınmayı nicel ölçüler ve büyük soyutlamalar içinde düşünürsek, sorunun içyüzünü görme fırsatını kaçıırız. Genellikle başarı ölçütü sayılan GSMH'nin büyümesi yanıltıcıdır ve ancak kalkınmış ülkelerin incelenmesinde yarar sağlar. Schumacher az gelişmiş ülkelerin kalkınabilmeleri için yeni sanayiler kurmak, bunlara finansman ve

42 Özgüven, a.g.e., s. 211.

43 Partant, a.g.e., s. 16.

44 Partant, a.g.e., s. 128.

45 Partant, a.g.e., s. 114.

46 Partant, a.g.e., s. 117.

47 E. F. Schumacher, *Küçük Güzeldir*, 2.b., Çev., Osman Deniztekin, İstanbul: Cep Kitapları, 1989, s. 126.



Pazar aramak yerine, kırsal bölgelerde ve küçük kentlerde orta ve küçük ölçekli milyonlarca yeni iş imkânı oluşturmayı önermektedir. O'na göre, kalkınmanın en muhtaç olanlara yararının dokunabilmesi ve işsizlik sorununun çözülebilmesi için kalkınma "bölgesel" nitelikli ve "orta ölçekli" bir teknoloji geliştirilerek gerçekleştirilmeye çalışılmalıdır. Bunun için insanların yaşadıkları bölgelerde iş olanakları yaratılmalı, bu işyerleri mümkün olduğunca küçük olmalı, kullanılan yöntemler basit olmalı ve nihayet üretim esas olarak yerel malzemenin ve yerel pazara dönük olmalıdır.<sup>48</sup>

İktisat ile zihniyet arasındaki ilişki konusunda ilk akla gelen Türk iktisatçı Sabri F. Ülgener (1911–1983)'dir. Ülgener çeşitli yazılarında konuyu işlemekle beraber, konu ile ilgili önemli müstakil eserler de vermiştir.<sup>49</sup> Ülgener kalkınmada iktisat dışı faktörler konusunda: "iktisadi gelişme, her yerde ve her toplumda, iktisadi olmayan unsurlarla örülü bir yapı manzarası gösterir. Yerine göre dini, estetik, kültürel, sosyal kıymetlerle dokunmuş bir örgü. Sermaye birikimi, yatırım hareketleri, sermaye/hâsıla oranı bizi bir adım ötede bütün o hareketlerin, maddi akımların merkezindeki insana, onun kıymet anlayışına, zihniyet dünyasına kadar götürüyor" demektedir.<sup>50</sup> Buna göre "sath üstünde sıralanan şekil ve madde yığını altında alabildiğine yaygın bir ruh ve zihniyet dünyası" daima görülür. İktisadi yaşayış, sadece dış verilerin bir araya gelişinden ibaret bir madde dünyası değildir. Bütün bunların gerisinde kendine hastavır ve davranışları ile insan gerçeği yatar.<sup>51</sup> Ülgener iktisadi zihniyeti de şöyle tanımlamaktadır: "Fertlerin iktisadi faaliyet tarzına müessir olan (veya hiç değilse o faaliyete ahlaken meşruiyet imkânlarını temine çalışan) tasavvurların, ideallerin, ahlak düsturlarının tümü "ekonomi zihniyeti" ismini verdiğimiz muayyen bir ruhi haleti ortaya çıkarır".<sup>52</sup>

Ekonomi zihniyeti yer ve meslek itibarıyla farklı olabileceği gibi, zaman itibarıyla de yavaş değişimler gösterebilir. Zihniyet ve iktisat ahlakının oluşum ve değişim sürecinin anlaşılmasında sanat ve edebiyat tarihi çalışmaları önem taşımaktadır. Ancak sanat ve edebiyat ürünleri sayesinde geçmiş ve o dönemin zihniyetini bir nebze de olsa "yeni baştan yaşamak" mümkün olabilir.<sup>53</sup> Nitekim Ülgener de analizlerinde sanat ve edebiyat ürünlerinden geniş ölçüde yararlanmıştır. Ülgener'e göre gelenekçi bir toplumda mal ve para şahsa bağlı hatta onunla aynı bütün içinde kaynaşmış; her yerde şahsa ve statüye hitabeden bir tarz, her varlığı sayı ve rakam tarafı ile değil, göze,

48 Schumacher, a.g.e., s. 132.

49 Bkz. Sabri Ülgener, *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*, İstanbul: Der Yay., 1981; *Zihniyet ve Din (İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı)*, İstanbul: Der Yay., 1981; *Darlık Buhranları ve İslam İktisat Siyaseti*, Ankara: Mayaş Yay., 1984.

50 Sabri Ülgener (1963), s. 133.

51 Ülgener, *İktisadi Çözülme*, s. 12.

52 Ülgener, *Darlık Buhranları*, s. 9.

53 Ülgener, *İktisadi Çözülme*, s. 16–17.

kulağa geldiği gibi renkli, hacimli ve sesli tarafı ile alma alışkanlığı göze çarpan özelliklerdir. Bu özellikler iktisadi değerlere bakışı belirlemede, tasarruf-yatırım, mevduat, kredi, likidite tercihi vb. bir çok hususta etkili olabilmektedir. Azgelişmiş ülkelerde zihniyet bakımından eksik olan rizikoya katlanma, para kazanma arzusu değildir. Bu ülkelerde kazanç hevesi, kaderini çeşitli maceralarda deneme gayreti hiçbir zaman eksik olmamıştır. Bu noktada önemli olan bu kuvvetin uzun zaman disiplinli bir çerçeve içine alınmadan dağınık halde kalmış olmasıdır.<sup>54</sup>

Kalkınma ile iktisat ve iktisat dışı sosyal ve sosyo-psikolojik faktörler arasındaki ilişki konusunda son olarak değinmek istediğimiz husus, bu ilişkinin batıda gerçekleştiren Sanayi Devrimi için de söz konusu edilebileceğidir. Nitekim sanayi devrimini inceleyen çalışmaların bir kısmında konunun bu yönüne değinildiği gibi, sanayi devrimini hazırlayan fikri, kültürel, estetik ve manevi temelleri inceleyen müstakil eserler de yazılmış bulunmaktadır.<sup>55</sup> Bu eserlerde ortak olarak kabul edilen nokta, sanayi devriminin bir dizi sosyal gelişme sonucunda ortaya çıktığı ve sadece maddi alanda görülen gelişmelerin değil, aynı zamanda insanların dünyayı algılayış tarzı, birey olarak iktisadi davranışlardaki değişmelerin bir sonucu olduğudur.

### III. GENEL DEĞERLENDİRME

Ülkeler arasında zenginlik ve refah farklılığı tarihin ilk dönemlerinden beri var olsa da, kalkınma, büyüme, gelişme kavramlarının iktisadi literatürde yaygın olarak kullanılmaya başlanması ve Kalkınma İktisadi adıyla ayrı bir araştırma sahasının ortaya çıkarak gelişmesi II. Dünya savaşı sonrası dönemde söz konusu olmuştur.

Bu süreçte bir yandan ülkelerin neden gelişmiş ya da gelişmemiş oldukları tartışılarak, bunun nedenleri üzerinde durulurken, diğer yandan da gelişmemiş ülkelerin neden gelişemedikleri sorunu ve nasıl bir yutol izleyerek kalkınmalarını gerçekleştirebilecekleri sorunu ele alınmıştır.

II. Dünya Savaşı sonrası, eski sömürge ülkelerin bağımsızlıklarını kazanmaya başlamaları ve bu ülkelerde yaşanan ekonomik, politik ve sosyal sorunların uluslararası gündemi meşgul etmeye başlaması, konu ile ilgili çalışmaları yoğunlaştırmıştır. Kalkınma sorunu ile ilgili teoriler ağırlıklı olarak Avrupa ve ABD iktisatçıları tarafından

54 Ülgener (1963), s. 137-140.

55 Bkz. W. W. Rostow, *İktisadi Gelişmenin Merhaleleri*, 2.b., Çev., Erol Güngör, İstanbul: Kalem Yay., 1980; John Nef, *Sanayileşmenin Kültür Temelleri*, 2.b., Çev., Erol Güngör, İstanbul: Kalem Yay., 1980; Karl Polanyi, *Büyük Dönüşüm*, Çev., Ayşe Buğra, İstanbul: Alan Yay., 1986; Phyllis Deane, *İlk Sanayi İnkılabı*, Çev., Tefik Cüran, Ankara: TTK, 1988.

oluşturulmuş, konu ile ilgilenen az gelişmiş ülke iktisatçıları da kendi toplumsal gerçekliklerinden hareketle farklı ve özgün çözüm arayışları yerine, Batılı yaklaşımları büyük oranda benimseyerek, Modernleşme Batılılaşma amacına yönelmişlerdir.

Kalkınma tartışmalarında ele alınan temel konulardan birini de, kalkınma ve büyümede iktisat dışı faktörlerin yeri ve önemi hususu oluşturmuştur. Bir yandan toplumların dünyayı algılama biçimlerinin, değerler bütünüünün ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmede oynadığı rol belirlenmeye çalışılırken, diğer yandan da kalkınma sürecinin toplumların değerler bütünüünde, zihniyetinde meydana getirdiği dönüşüm üzerinde durulmuştur. Geline nokta, geliştirilen Kalkınma Teorilerinin dünyada az gelişmişlik ve fakirlik olgusunu ortadan kaldırmada başarılı olmaması bu konudaki analizlerin ve önerilen çözüm paketlerinin güven kaybetmesine ve tartışmalı hale gelmesine neden olmuştur.

1980'li yıllarla birlikte Kalkınma ekonomisinin krizi konuşulmaya başlanmış, bu alanla ilgili çalışmaların hız kestiği ve eski canlılığını yitirdiği görülmüştür. Bu dönemle birlikte bir yandan sürdürülebilir kalkınma, ekolojik kalkınma gibi yeni kavramlar geliştirilirken, diğer yandan da uluslararası kurumların beşeri kalkınma, yoksulluğu azaltıcı politikalar üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bütün bu tartışma ve çalışmalara karşın yoksulluk ve dünya kaynaklarının eşitsiz paylaşımı günümüzde de en önemli küresel sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Mevcut kalkınma teorilerinin ve geliştirilen çözüm önerilerinin sorunun çözümünde yeterli olamaması yeni arayışları da beraberinde getirmiştir.

#### KAYNAKÇA

Aron, Raymond, *Sosyolojik Düşüncenin Evreleri*, Çev., Korkmaz Alemdar, İstanbul: İş Bankası Kültür Yay., 1986, 668 s.

Atalay, Beşir, "İktisadi Kalkınmada Geleneksel Değerlerin Yeri (Japon Örneği)", *İktisadi Kalkınma ve İslam*, İstanbul: İSAV Yay., 1987 içinde, s. 65-102.

Başkaya, Fikret, *Kalkınma İktisadının Yükselişi ve Düşüşü*, Ankara: İmge Kitabevi Yay., 1994, 240 s.

Başkaya, Fikret, *Az gelişmişliğin Sürekliliği*, 4.b., Ankara: İmge Kitabevi Yay., 2001, 196 s.

- Deane, Phyllis, *İlk Sanayi İnkılabı*, Çev., Tefrik Güran, Ankara: TTK, 1988.
- Gürkan, Aydın, *Ekonomik Gelişme ve Sorunları I*, Ankara: A.İ.T.İ.A. Yay., 1980.
- Hiç, Mükerrerem, *Büyüme Teorileri ve Gelişen Ekonomiler*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1975.
- İbn Haldun, *Mukaddime I-III*, Çev., Zakir Kadiri Ugan, İstanbul: MEB Yay., 1986.
- İlkin, Akın, *Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi*, 3.b., İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1979.
- İnsel, Ahmet, "Siyasal Süreç Olarak İktisadi Kalkınma II", *Birikim*, S: 21, Ocak 1991, s. 12-23.
- Keyder, Çağlar, *Ulusal Kalkınmacılığın İflası*, 2.b., İstanbul: Metis Yay., 1996, 171 s.
- Kozak, İbrahim Erol, *İbn Haldun'a Göre İnsan-Toplum-İktisat*, İstanbul: Pınar Yay., 1984.
- Küçükömer, İdris, *Gelişmiş ve Azgelişmiş Ülkelerin İlişkileri Üzerine (Politik İktisada Dönüş Denemesi)*, İstanbul, 1966.
- Manisalı, Erol, *Gelişme Ekonomisi*, 3.b., İstanbul, 1982.
- Menzel, Ulrich, "Üçüncü Dünya'nın Sonu ve Büyük Teorinin İflası", Çev., Osman Say, *Birikim*, S: 21, Ocak 1991, s. 24-41.
- Nef, John, *Sanayileşmenin Kültür Temelleri*, 2.b., Çev., Erol Güngör, İstanbul: Kalem Yay. 1980.
- Nurkse, Ragner, *Azgelişmiş Ülkelerde Sermaye Teşekkülü*, Çev., Şevki Adalı, İstanbul, 1964.
- Orman, Sabri, "Türkiye'nin Ekonomik Modernizasyonu Üzerine Genel Bir Değerlendirme", *İktisat, Tarih ve Toplum*, İstanbul: Küre Yay., 2001, s. 103-114.
- Oyan, Oğuz, *Dışa Açılma ve Mali Politikalar*, 2.b., Ankara: V Yay., 1989.
- Özdemir, Hıdır, *İktisadi Azgelişmişlik Sorunu*, İzmir, 1985.
- Özgüven, Ali, *İktisadi Büyüme, İktisadi Kalkınma, Planlama ve Japon Kalkınması*, İstanbul, 1988.
- Partant, François, *Kalkınmanın Sonu: Bir Alternatif mi Doğuyor?*, Çev., Fikret Başkaya, Ankara: Birey ve Toplum Yay., 1985.
- Polanyi, Karl, *Büyük Dönüşüm*, Çev., Ayşe Buğra, İstanbul: Alan Yay., 1986.

Rostow, W. W., *İktisadi Gelişmenin Merhaleleri*, 2.b., Çev., Erol Güngör, İstanbul: Kalem Yay., 1980.

Savaş, F. Vural, *Kalkınma Ekonomisi*, 2.b., İstanbul: İ.İ.T.İ.A. Yay., 1979.

Şenses, Fikret (Haz.), *Kalkınma İktisadi-Yükselişi ve Gerilemesi*, 4.b., Çev., Sedef Öztürk, İstanbul: İletişim Yay., 2007, 359 s.

Schumacher, E. F., *Küçük Güzeldir*, 2.b., Çev., Osman Deniztekin, İstanbul: Cep Kitapları, 1989.

Taplamacıoğlu, Mehmet, *Din Sosyolojisi*, 3.b., Ankara: A.Ü. İlahiyat Fakültesi Yay., 1983.

Trak, Ayşe, "Az gelişmiş Ülke Aydınları ve Gelişme Sorunu", *Yapıt*, S: 6, Ağustos-Eylül 1984, s. 70-82.

Trak, Ayşe, "Gelişme İktisadının Gelişmesi: Kurucular", *Yapıt*, S: 5, Temmuz 1984, s. 50-61.

Tütengil, Cavit Orhan, *Az Gelişmenin Sosyolojisi*, İstanbul: İ.Ü. İktisat Fakültesi Yay., 1970. *UNDP Türkiye Aylık Haber Bülteni*, Sayı: 11, Kasım 2006.

Ülgener, Sabri F., "Gelenekçi Bir Toplumun İktisadi Kıymet ve Zihniyet Meseleleri", *İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri*, İstanbul, 1963.

Ülgener, Sabri, *Darlık Buhranları ve İslam İktisat Siyaseti*, Ankara: Mayaş Yay., 1984.

Ülgener, Sabri, *İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası*, İstanbul: Der Yay., 1981.

Ülgener, Sabri, *Zihniyet ve Din (İslam, Tasavvuf ve Çözülme Devri İktisat Ahlakı)*, İstanbul: Der Yay., 1981.

Weber, Max, *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, Çev., Zeynep Aruoba, İstanbul: Hil Yay., 1985.



## SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞLETME ORTAKLIĞININ TESİSİNDE DEĞERLERİN ÖNEMİ

Dr. Nihat Alayoğlu\*

### 1. GİRİŞ

Küresel rekabet ortamının hemen hemen bütün ülkeleri etkisi altına aldığı günümüzde, gelişmekte olan ülkelerin en önemli silahı, küçük ve orta boy işletmeler (KOBİ)'dir. Böylesi bir ortamda KOBİ'lerin ayakta kalmaları, hatta küresel ligde yer alabilmeleri için sağlıklı ve sürdürülebilir "ortaklıklar" oluşturulması gerekmektedir. Ancak ülkemizde işletmelerin büyümesinin ve kalıcı olmasının önündeki engellerden birisi olan ortaklık bilinç ve kültürünün gelişmemiş olması, ortaklıklarda sürdürülebilirlik veya kalıcılık sorununu bir kez daha gündemimize taşımaktadır. Ortaklık kültürünün yerleşmesi ve sürdürülebilir olmasında diğer birçok değişkenin yanı sıra değerlerin önemi her geçen gün artmaktadır. Bu makalede sürdürülebilir ortaklıklarda değerlerin önemi tartışılmaktadır.

Küreselleşmenin, ticari sınırları büyük ölçüde ortadan kaldırdığı günümüzde işletmeler için yerel ya da uluslararası rakip farkı kalmamıştır. Thomas Friedman'ın ifadesiyle artık "dünya düzdür."<sup>1</sup> Böylesi bir dünyada büyük ölçüde sınırlar ortadan kalkmış, işletme büyüklüğüne bağlı olmaksızın, bilgiye, teknolojiye ve herhangi bir pazardaki tüketiciye ulaşma gibi faktörler dikkate alındığında müteşebbisler açısından şartlar eşitlenmiştir. Bu gelişmeler Türk müteşebbislerinin de rekabet gücünü doğrudan etkilemesinin yanında, küresel rekabetten kaynaklanan meydan okumalar verimlilik, kalite, ölçek ekonomisi gibi unsurlara odaklanarak fırsata dönüştürülebilir hale gelmiştir.

Özellikle ölçek faktörü, uluslararası dev şirketlerin yerli KOBİ'ler karşısındaki en önemli üstünlüğü olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla KOBİ'ler, varlıklarını devam ettirebilmek ve rekabet güçlerini arttırmak için kümelenme, yeni ortaklıklar kurma ve mevcut ortaklıkları güçlendirme gibi yollara başvurmak zorundadır. Ancak mevcut duruma baktığımızda, Türkiye'de değil birleşme, varolan ortaklıkların dahi sürdürülemediği dikkat çekmektedir. Bu başarısızlıkta hissedarların birbirleriyle olan ilişkilerinde ve iş yapma yöntemlerinde

\*alayoglu@gmail.com

<sup>1</sup> Thomas L. Friedman, *The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century* Published by Farrar, Straus & Giroux, April 2005.

değerlere dayalı bir kültürün işletmeye hakim kılınamamış olmasının en önemli etkenlerden biri olduğu söylenebilir. Bugün işletme biliminde öne çıkan birçok evrensel değer ile Türk-İslam kültürünün öteden beri yücelttiği, hayatta ve iş pratiklerinde karşılığı olan birçok değer üst üste çakışmaktadır.

Gerçekten de geleneğimizde; dayanışma, fazilet, adalet, liyakat, güven, istişare, tevazu, kul hakkı gibi değerler hep el üstünde tutulmuştur. Bütün bunlar bizi “kurumsal yönetim ilkeleri” gibi evrensel değerler içinde en önemlileri olarak kabul edilen “adalet”, “hesap verebilirlik”, “şeffaflık” ve “sorumluluk” gibi alanın tam ortasına çekmekte, esasen gelenekten yola çıkarak modern yönetim anlayışına ulaşabileceğimizi göstermektedir. Dolayısıyla günümüzde değerler bazında “yerli” ya da “evrensel” ayrımından değil; artık değerlerin sentezinden bahsetmek gerekmektedir. Yerelden evrensele olan bu sürecin anlamı, ithal kültürle evrensel olunamayacağı gerçeğidir. Bu tespitlerden hareketle geleneksel ve çağdaş değerlerin işletme ortaklıklarının sürdürülebilirliğinde nasıl bir yeri olmalıdır sorusu giderek önemini arttırmaktadır.

## 2. İŞLETME ORTAKLIKLARI VE EKONOMİK KALKINMA AÇISINDAN ÖNEMİ

Ekonomik kalkınma ve sürdürülebilir büyümenin gerçekleştirilebilmesi için, yeterli sermaye birikimine sahip olunması veya toplumun değişik kesimlerinin elinde bulunan atıl durumdaki küçük veya büyük sermaye ile servetin yatırıma dönüştürülmesi gerekir. Elindeki kaynakları ürün ve hizmet üretme yolunda değerlendirmesini bilen kişi, kuruluş ve ülkeler, hiçbir zaman sermaye sıkıntısına düşmezler. Kişi, kurum ve kuruluşların elindeki atıl kaynakları, yatırıma dönüştürmenin ana dinamiği, onlardan ürün ve hizmet üretme yolunda yararlanmasını bilen girişimcilerdir. Girişimciliğin gelişmediği toplumlarda servetler sermayeye dönüşmediği gibi, zaman içinde de eriyip giderler.<sup>2</sup> Bu nedenle, mutlaka küçük ve büyük tasarruflar, konusunu iyi kavramış ve iyi etüt etmiş girişimcilerin oluşturduğu ortaklıklarda değerlendirilmelidir. Ekonomik güç ve bağımsızlık bundan geçer.<sup>3</sup>

### 2.1. Ekonomik Kalkınma: Tanımı ve Kaynakları

Ekonomik kalkınma kavramı, bilimsel ve teknolojik ilerleme, sermaye birikimi, gayri safi milli hasılanın artması, eğitim, sağlık ve benzeri

2 Nazif Gürdoğan, “Serveti sermayeye dönüştürmek”, *Yeni Şafak*, 27 Nisan 2005, Çarşamba.

3 Osman Şekerci, “İslam Şirketler Hukuku Açısından Anonim Şirketleri”, 1.Uluslararası İslam Ticaret Hukukunun Günümüzdeki Meseleleri Kongresi, *Kongre Kitabı*, Editör: Mehmet Bayyığıt, KOMBAD Yayınları, Konya, Şubat 1997, s.100.



alanlarda temel sorunların çözümlenmiş olması gibi pek çok şeyi ifade etmek için kullanılmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma ise, ekonomik büyüme ihtiyacını çevresel koruma ve sosyal adalet ile dengeleyen geniş bir kavramdır.<sup>4</sup> “Bugünkü sosyal ve ekonomik kârları, gelecekteki potansiyel benzer faydaları tehlikeye atmaksızın optimize ederken sosyal ve yapısal ekonomik dönüşümlerin bütünleşmesi” olarak tanımlanan sürdürülebilir kalkınma, “gelecek kuşakların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme imkanlarından ödün vermeksizin, bugünün ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir kalkınma modeli” olarak ifade edilmektedir.<sup>5</sup>

Ekonomik kalkınmanın kaynakları geleceğin refahı açısından son derece kritiktir. Çünkü ekonomik büyümeyi “sürdürülebilir” bir yapıya kavuşturabilmek için yeterli kaynağın sağlanabilmesi zaruridir. Eğer bir ülkede büyüme için yeterli sermaye birikimi yoksa, ekonomik kalkınma çabalarında başarılı sonuçlar elde edebilmesi için “tasarruf açığı” ortadan kaldırması gerekmektedir. Zira, bir toplumun zenginleşmesi ile sermaye birikimi ve tasarruf düzeyi arasında yakın bir ilişki vardır. Günümüzün açık ekonomilerinde ulusal tasarruf eksikliği, yabancı sermaye yatırımları ve borçlanma gibi kaynaklardan giderilebilmektedir. Ancak bu vasıtalar uygun şartlar (siyasi ve ekonomik istikrar, teşvikler veya bazı imtiyazlar vb.) oluştuğu zaman gelen; şartlardaki bozulma veya buna ilişkin beklentilerin olumsuz yönde değişmesi durumunda ise hemen kaçan “ürkek” araçlardır. Halbuki, bir ülke ekonomisindeki refah artışı, verimliliğe dayalı sabit sermaye yatırımlarının uzun süre sürdürülebilmesine bağlıdır. Ayrıca, oluşturulan bu zenginliğin içeride kalabilmesi için, teknolojinin zaman içinde yerleştirilmesi ve büyümenin borçla değil, ulusal tasarruflarla gerçekleştirilmesi gerekir.<sup>6</sup>

Sermaye yetersizliği, bir yandan ulusal tasarrufu zorunlu kılarken, diğer taraftan bu tasarrufların aşırı tüketim ve servet birikiminden ziyade yatırıma dönüştürülmesini gerektirmektedir. Bununla birlikte çoğu servet sahibinin belli bir ekonomik güce ve sosyal statüye ulaştığında; ölü yatırım sayılan ve istihdama katkısı olmayan lüks, konforlu villa ve yazlık yapma yarışına girmesi, toplumun özentisini artırmakta, yakın çevrede sosyal rekabeti körüklemekte ve gücü olan herkesi bu yarışın içine girmeye teşvik etmektedir. Değerlerin yozlaşmaya (aşınmaya), sosyal ve ekonomik hayatın içindeki ağırlığını kaybetmeye başlamasının bir diğer yansıması ise, özellikle gelir düzeyi artıka ve sosyal statüsü yükseldikçe mütedeyyin kişiler için

4 Mel Wilson, “Corporate Sustainability: What is it and Where does It Come From?”, *Ivey Business Journal*, March/April 2003 s.1..

5 Muammer Sarıkaya, F. Zişan Kara; “Sürdürülebilir Kalkınmada İşletmenin Rolü: Kurumsal Vatandaşlık”, Celal Bayar Üniversitesi, *:I.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, Manisa, 2007, s.223.

6 İbrahim Öztürk, 2008 *Girişimcilik Raporu*, İGİAD (İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği) Yayınları: 8, İstanbul 2008, s.49.

dahi ihtiyaç ile lüksün yer değiştirmeye başlamasıdır. Normal şartlarda lüks olarak nitelenen bir çok şey, bu kişiler için artık ihtiyaç olarak algılanır hale gelmektedir. Bu durumu Hz.Ömer'in "İnanmışınız gibi yaşamazsanız, yaşadığınız gibi inanmaya başlarsınız" sözü en güzel şekilde ifade etmektedir. Bu durum ulusal tasarrufların ve sermaye birikiminin oluşmasını engelleyerek, yatırıma dönüşmesinin önünü kesmektedir. Nitekim, "(O kullar) harcadıklarında ne israf ne de cimrilik ederler, ikisi arasında orta bir yol tutarlar"<sup>7</sup> ayeti cimrilikten ayrılan akılcı tasarrufun önemine, "Her kim bir akar veya ev satar da kıymeti ile bir benzerini satın almazsa o parada bir bereket yoktur"<sup>8</sup> hadisi de, yatırıma ve teşebbüsün önemine dikkat çekmekte ve teşvik etmektedir. Dolayısıyla, tasarruf önemli fakat, tasarrufların yatırıma dönüştürülmesi daha da önemlidir.

## 2.2. Türkiye'de İşletmelerin Durumu ve Ekonomideki Katkısı

Hemen tüm ekonomilerde işletmelerin ağırlıklı kısmını KOBİ'ler oluşturmaktadır. Bazı ülkelerde KOBİ'lerin toplam işletmelere oranı %85 iken; bazılarında ise %95 seviyelerindedir. Ülkelerin gelişmişlik seviyesi düştükçe KOBİ'lerin, toplam işletme içindeki oranları da artmaktadır. Nitekim, aşağıdaki tablodan görülebileceği gibi, gelişen bir ülke olan Türkiye'de bu oran, %100'e yakındır. Yani, Türkiye bariz şekilde bir "KOBİ ekonomisi"dir.<sup>9</sup> Burada vurgulanması gereken bir başka husus da, KOBİ ölçeğindeki işletmelerin yaklaşık % 95'nin "Aile İşletmesi" niteliğinde olduğudur.<sup>10</sup>

**Tablo 1: KOBİ'lerin Türkiye Ekonomisindeki Yeri (2000)**

**Kaynak:** OECD, Small and Medium Sized Enterprises in Turkey, Issues and Policies, Paris, 2004.

|                            |        |
|----------------------------|--------|
| Toplam İşletmelere Oranı   | % 99,8 |
| İstihdamdaki Payı          | % 76,7 |
| Sermaye Yatırımındaki Payı | % 38,0 |
| Katma Değerdeki Payı       | % 26,5 |
| İhracat Payı               | % 10,0 |
| Banka Kredilerindeki Payı  | % 5,0  |

Diğer taraftan, Tablo 1'den de görülebileceği gibi, KOBİ'ler istihdam, yatırım, katma değer ve ihracattaki payları ile ülke ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Bu verilerin 2000 yılına ait olduğu ve özellikle, son 26 çeyrektir istikrarlı bir büyüme performansı gösteren ülkemizdeki gelişmeler dikkate alındığında, KOBİ'lerin ekonomiye yaptıkları katkıların bu süreçte çok daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu önemlerine karşın KOBİ'ler, hem dünyada hem de ülkemizde pek çok sorunla karşı karşıya bulunmakta, varlıklarını sürdürebilmelerinde ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Halbuki, KOBİ'lerin

7 Furkan Suresi, 67. Ayet.

8 İbn Mâce, Rühûn 24.

9 Mehmet Behzat Ekinci, "KOBİ Girişimcilği ve Örgütlenmesi", *Çerçeve Dergisi (MÜSİAD)*, Yıl 13, Sayı 35, Mart 2005, s.55.

10 Nihat Alayoğlu, *Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma*, MÜSİAD Yayınları, İstanbul, 2003.s.13.

ekonomiye istenilen dinamizmi kazandırabilmesi ve sürdürülebilir bir ekonomik gelişmenin sağlanabilmesi için rasyonel bir şekilde büyümeleri ve yerlerini yeni girişimcilere, yeni KOBİ'lere bırakmaları gerekir.<sup>11</sup> Dolayısıyla, girişimcilik seviyesinin artırılması ve yeni girişimci işletmelerin ortaya çıkmasının sağlanması, öncelikli hedeflerden biri olmalıdır.<sup>12</sup> Çünkü girişimci sayısının artması, kaynakların ekonomik verimliliği düşük alanlardan, verimliliği yüksek alanlara kaymasında en önemli faktörlerden biridir. Piyasaya yeni giren, özellikle genç ve eğitimi girişimcilerin getireceği yenilikçi ve yaratıcı düşünceler, ülke ekonomisinde yeni sektörlerin doğmasına vesile olacağından, ekonomik büyümenin sürdürülebilir olmasında lokomotif işlevi görecektir.<sup>13</sup>

Bir ekonominin gelişmesi, ancak girişimci sayısının artırılması yanında mevcut işletmelerin istikrarlı bir şekilde büyümeleri ve başarılı olmaları, diğer bir ifadeyle devamlılıklarının sağlanması ile mümkün olabilir. Öyleyse, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, büyük ölçekli ve dünya çapında rekabet edebilir ulusal işletmelerin ortaya çıkarılabilmesi için dinamik ve istikrarlı bir küçük ve orta boy işletmeler yapısının oluşturulması zorunluluktur.<sup>14</sup> Bunun için ise, küçük ölçekli işletmelerin birleşmeler yoluyla yeni yapılar oluşturmalarının yanında, küçük sermayelerin bir araya gelerek orta veya büyük ölçekli ve daha güçlü işletmelerin kurulmasının teşvik edilmesi, kurulan bu ortaklıkların sağlıklı ve sürdürülebilir olmasına katkı sağlayacak yasal ve idari düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir. Unutulmamalıdır ki, bir ekonominin gücü ve sağlığı onu oluşturan işletmelerin sağlık ve gücü ile ölçülür.<sup>15</sup>

### 3. ORTAKLIKLARIN ÖNEMİ VE ÇEŞİTLERİ

Sabri Ülgener, 15 ve 16. asırlarda İran içlerinden Güneydoğu ve Orta Anadolu'nun kervan yollarına kadar uzanan geniş bir saha üzerinde ve hem de en ileri anlamda bir ticaret kapitalizmi mevcut iken, bunun üretimi kamçılayamaması ve Avrupa'dakine benzer bir sanayi kapitalizmine dönüşmemesini başlıca iki sebebe bağlamaktadır:

- a) Rantabilitede (verimlilik) geri kalış,
- b) Sermaye ortaklığında ve teşkilatlanmada (şirketleşmede) gerileyiş.<sup>16</sup>

11 Rifat İraz, Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Ulusal Sosyo Ekonomik Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi", s. 228, Çevrimiçi: [http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos\\_mak/makaleler%5CR%C4%B1fat%20%C4%BORAZ%5C223236.pdf](http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5CR%C4%B1fat%20%C4%BORAZ%5C223236.pdf).

12 Ekinci, a.g.m., s.58.

13 Öztürk, a.g.e., s.27-28.

14 İraz, a.g.m., s.223.

15 O.Alpugan, M.H. Demir, M. Oktav ve N. Üner; *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, 2.Baskı, Beta Yayınları, İzmir, 1990, s.50.

16 Mustafa Özel, "Şirketleşme ve Gelenek", *Yöneticilik Dersleri*, İz Yayıncılık, İstanbul, 1998, s.115.

Asırlardır işletmeler için önemini muhafaza eden verimlilik, günümüz şartlarında rekabet gücü açısından önemli hususlardan biri olarak işletmelerin gündemindeki yerini korumaktadır. Ancak, küresel rekabetin hakim olduğu çağımızda verimlilik, işletmelerin varlıklarını devam ettirebilmeleri açısından gerekli kılma birliktedir, yeterli değildir. Özellikle, ekonomiksınırların hemen hemen önemini yitirdiği günümüzde, ölçek faktörü de kritik önemdedir. Bu da, “ortaklık” konusunun gündeme alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Türk – İslam kültüründe, yardımlaşma ve dayanışmanın önemli bir yeri olmasına rağmen, girişimcilerin bu anlayışı iş hayatına, gerektiği şekilde taşıyamaması, kurumsal yapılara dayalı ortaklıkların oluşmasını geciktirmiştir. Bu da, İslam dünyasının üretim ve sanayileşmede Batının ilerleyişine cevap verememesi ile sonuçlanmıştır.

### 3.1. Ortaklığın Önemi

İçinde bulunduğumuz yüzyılda da gerek ülke ekonomileri gerekse işletmelerin en çok ihtiyaç duyduğu hususlardan birini sağlıklı ve sürdürülebilir “ortaklıklar” oluşturmaktır. Özellikle, aynı sektörde faaliyet gösteren şirketlerin birleşmesi ile oluşan ortaklıklar, işletmelere ürün çeşitlendirme, profesyonelleşme, büyüme, yeni teknolojileri kullanabilme imkanı gibi pek çok avantaj sunmaktadır. Ülke ekonomileri açısından ise, küçük tasarrufların yatırım ve üretime dönüştürülmesi, yeni istihdam imkanlarının açılması, atıl kaynakların katma değer oluşturacak şekilde değerlendirilmesi ve toplumun dinamizm kazanmasına katkıda bulunması gibi hususlar dikkate alındığında öneminin daha büyük olduğu söylenebilir. Bu çerçevede, ortaklık aslında potansiyel kaynakların işe dönüşmesi için bir fırsat ve ülkenin gelişmesinde en önemli araçlardan birisidir. Zira, ortaklıkların oluşumu yeni bir işyeri, istihdam potansiyeli, vergi ve ülkenin GSMH’sinin büyümesi anlamına gelmektedir.<sup>17</sup>

Bununla birlikte, Türkiye’de mevcut durum daha çok “varlık” ta değil, yoklukta ortaklık şeklinde tezahür etmektedir. Oysa, unutulmamalıdır ki “birlikte rahmet, ayrılıkta azap” vardır. Hadis-i şerifte de dile getirildiği üzere, “Allah’ın kudretli eli, ortaklar birbirine hıyanet etmediği sürece, onların üzerindedir.”<sup>18</sup> Görüleceği üzere, İslam ortaklıkları açıkça teşvik etmektedir. Buna rağmen, farklı dinlere, kültürlere sahip olan girişimciler uluslararası ölçekte ortaklıklar kurup, başarı ile sürdürürken, büyük çoğunluğu Müslüman olan ülkemiz

<sup>17</sup> Melih Arat, *Yönetimin Yazılı Olmayan Kuralları*, Mavi Kitaplar, 1998, İstanbul, s.105-106.

<sup>18</sup> İbni Kudame, *El-Muğni*, V,1.

girişimcilerinin ortaklık yapamaması veya sürdürmemesi incelenmesi gereken bir konudur.

### 3.2. Ortaklık Çeşitleri

Ortaklık, girişimci iş adamlarının veya küçük tasarruf sahiplerinin şirket çatısı altında bir araya gelerek mal ve hizmet üretmeleri şeklinde veya faaliyet halindeki iki veya daha fazla şirketin birleşmesi ile oluşan yeni yapılardır.<sup>19</sup> İşletme ortaklıklarının oluşumunu iki genel kategoriye ayırmak mümkündür:

**3.2.1. Doğal ya da zorunlu ortaklıklar:** Bir aile ferdi tarafından kurulan ve sonraki nesiller tarafından sürdürülen işletme ortaklıklarıdır. Bu ortaklık türünde ailenin sonraki nesilleri kendilerini işletmenin varisi olarak bulurlar ve babalarının işini/ işletmesini sürdürmek durumunda kalırlar. Genellikle bu tür ortaklıklar yeni nesil aile fertlerinin bilinçli tercihi ile oluşan değil; şartların onları bir araya getirdiği bir yapıdır. Ülkemiz işletmelerinin büyük çoğunluğunu oluşturan “aile işletmeleri” bu tür ortaklıklara örnek teşkil etmektedir.

**3.2.2. Bilinçli ya da gönüllü oluşan ortaklıklar:** İki veya daha fazla kişinin bir araya gelerek ortak bir hedef ve amaçla kurdukları işletmelerdir. Bu tür ortaklıklarda kişiler, kiminle, hangi şartlarda ortak olacaklarını, hangi sektörde faaliyet göstereceklerini önceden belirlemek suretiyle konuşarak, tartışarak ve üzerinde uzlaşarak bilinçli bir şekilde şirketi kurarlar. Bir ortaklığın neleri gerektirdiğinin bilincinde olarak gerçekleştirilen ortaklıkların “bilinçli ortaklıklar” olduğu söylenebilir. Bilinçli hareket etmenin faydası, bilerek ve farkında olarak bir işe kalkışma, bir yetkiyi kullanma veya bir sorumluluğu üstlenmeye imkan vermesidir. Bununla birlikte bilinçli bir ortaklık kurulması ve sürdürülebilmesi, yapılan işin ve işletmeciliğin bilimsel gereklerinin ve ölçülerinin yeterli derecede bilinmesine bağlıdır.<sup>20</sup> Bu tür ortaklık “yerli”, diğer bir ifadeyle aynı ülke vatandaşları arasında olabileceği gibi, “yabancı ortaklık” şeklinde de olabilir. Türk Ticaret Kanunu açısından her iki türdeki ortaklıklar, Anonim Şirket, Limited Şirket, Komandit Şirket, Kolektif Şirket gibi şirketleşme biçimlerinde kendini gösterir:

### 3.3. Bir Tasarruf ve Sermaye Birikimi Şekli Olarak Ortaklıklar

Ülkelerin ekonomik kalkınma ve büyüme hamlelerinin arkasındaki asıl güç müteşebbislerdir.

<sup>19</sup> Mahmut Özdevecioğlu, “Ortaklık Kültürü”, *Zaman Gazetesi*, 26.03.2001.

<sup>20</sup> Nurullah Genç, *Ortaklık Kültürü*, MÜSİAD Yayınları, 2007, s.46-47.

Bu nedenle, ekonomik istikrar ve sürdürülebilir büyüme, ancak güçlü bir özel sektör ile gerçekleştirilebilir. Özellikle günümüzde girişimcinin önemi, parçalanmış olan küçük birikimleri bir araya getirip, çok ortaklı yapılara dönüştürme potansiyeline sahip olmasından gelmektedir. Bu bağlamda küçük tasarrufların yatırıma dönüşmesini sağlayacak araçlardan biri de çok ortaklı işletmelerin teşekkülüdür. Çok ortaklı işletmeler, Özel'e göre Anadolu insanının bilgece oluşturdukları bir modeldir ve bu model, tefecilik çarkına kapılmadan ve devlete yük olmadan, sanayi ve ticareti örgütlemeyi amaçlayan bir arayış olarak değerlendirilmelidir.<sup>21</sup>

Türkiye'de 80'li yıllarda gündeme gelmeye başlayan çok ortaklı işletmelerin bazıları, ne yazık ki hayal kırıklığı yaşatmıştır. Liyakatsiz ellerdeki bu tür şirketlerin birçoğu ya iflas etmiş veya el değiştirmiştir. Şayet "çok ortaklı anonim şirketler" olarak, bugün "Dünya borsalarında hisseleri kota edilmiş uluslararası şirketlerimiz" yoksa, bunda çok iddialı kurulan, ancak halkın parasını topladıktan sonra, bunu iyi yönetemeyen veya kendi kaynaklarına yönelten kişilerin vebali büyüktür. Çünkü, gelişmiş ülkelerde sermaye hareketine yön veren "çok ortaklı şirketler" sağlıklı, dinamik bir ekonominin varlık sebebidir.<sup>22</sup>

Çok ortaklı şirketlerin ekonomiye başlıca katkıları kısaca şu şekilde sıralanabilir:

- a) *Uluslararası sermayenin cendereye aldığı bir ekonomiye, özellikle yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın tasarruflarını anavatanlarında değerlendirebileceği bir mecra olarak, maliyetsiz sermaye temin etmek,*
- b) *Yurt içindeki muazzam ekonomi-dışı serveti, yatırım sermayesine dönüştürmek; halkın tasarruf ve girişim duygularını geliştirmek,*
- c) *Genç neslin girişim ruhunu kamçulamak, insanımızı yabancılara muhtaç bir yığın olmaktan kurtarmak.*
- d) *Ekonomide rekabeti hızlandırmak,*
- e) *İktisadi demokrasinin temellerini atmak. Çok ortaklı şirketler "eşitlik içinde büyüme" ilkesini hayata geçirmekte, kazancı işin başında paylaşımaktadır. Patronun olmadığı, yöneticilerin, işçilerin, tedarikçilerin, yöre ahalesinin ve yurt dışında çalışan işçilerin şirketin aşağı yukarı eşit ağırlıkta ortağı oldukları bu modelle farklı bir üretim/tüketim ahlakına kapı açmaktadır.*
- f) *Dini hayatla iktisadi hayat arasında olumlu bir bağ kurulmasında önemli rol oynamak,*

<sup>21</sup> Mustafa Özel, "Çok Ortaklı Şirketler", İslam Geleneğinden Çağdaş Dünyaya Etkici Yönetici, İz Yayıncılık, 2.Baskı, İstanbul, 1997, s.78.

<sup>22</sup> Şekerci, a.g.m, s.89.

g) Anadolu'da çeşitli sebeplerle yaygınlık kazanmış olan girişim-karşıtı fikir ve inançların ortadan kaldırılmasına hizmet etmek,

h) Türklerin meşru bir rekabet hayatına alıştırılmasında anahtar rol oynamak.<sup>23</sup>

Dolayısıyla, küçük veya büyük atıl durumdaki tasarrufların ekonomiye kazandırılması ve sermaye birikiminin sağlanması açısından alternatif bir model olarak yeterince değerlendirilmeyen çok ortaklı işletmelerin kurulması teşvik edilmelidir. Ancak, bu işletmelerin sağlıklı bir yapıda faaliyet göstermesini ve devamlılıklarını sağlamanın yanında hissedarlarının haklarını garanti altına alacak idari düzenlemelerle, herhangi bir suiistimale imkan vermeyecek hukuki alt yapının hazırlanması kritik önemdedir. Özel bu durumu şu veciz ifade ile özetlemektedir: "Hakiki çok ortaklı işletmelerimizi yaşatamadığımız için, ekonomimizi sömürgeleşmekten kurtaramıyız."<sup>24</sup>

#### 4. SÜRÜDÜRLEBİLİR İŞLETME ORTAKLIKLARINDA DEĞERLERİN YENİDEN KEŞFİ

Değerler, toplumun tarihi kökleri, medeniyet perspektifi ve kültüründen süzülerek genel kabul görmüş ilkeler olmakla birlikte, daha çok o toplumun inandığı dinin öğretisi çerçevesinde şekillenmektedir. Dolayısıyla değerlerin ana kaynağının, bir üstyapı kurumu olan "din" olduğu söylenebilir. Zaten, konu kökenleri itibarıyla incelendiğinde, dinlerarası ortak değerlerin, günümüzde "evrensel değerler" olarak kabul edildiği görülmektedir.

##### 4.1. Değerler: Tanımı ve Kaynakları

"Toplumun sosyo-kültürel öğelerine anlam veren en önemli ölçütler"<sup>25</sup> olarak tanımlanan değerler, özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel bir standart sağlayan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağlılıklarıyla oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensiplerini ifade eder.<sup>26</sup> Kısacası değerler, bireylerin iş hayatına ve günlük yaşamına anlam katan ve yön veren "paylaşılmış inançlar" veya bireyler tarafından benimsenmiş "grup normları"dır.<sup>27</sup> Örgüt ve yönetim açısından ise değerler, "kendi çıkarlarına bağlı olmaksızın veya kararın sonuçlarını önceden kestirmeksizin inançlarla veya sezgilerle belirlenmiş doğru ve yanlışlar" ve "ulaşılacak istenen ideal durumlar" şeklinde tanımlanmaktadır. Buna göre değerler, ister kişisel isterse toplumsal

23 Mustafa Özel, "Din, Ticaret ve Çok Ortaklı Şirketler", *Anlayış Dergisi*, Aralık 2006, s.21.

24 İbid, s.18.

25 Ertan Özensel, "Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer", *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3,2003, s.220.

26 İbid, s.225.

27 Sofyalıoğlu ve Akta, a.g.m., s.77.

olsun, “olması gerekeni” ifade ederler.<sup>28</sup> Her örgüt kendi değerlerini, bunlarla ilgili kültürünü ve buna dayalı iklimini oluşturur.<sup>29</sup> Dolayısıyla, değerler, örgüt kültürünün temel ilkeleridir ve organizasyonun temel kişilik özelliklerini yansıtır; örgütteki herkesin tavrını yansıtan şirket karakterini temsil eder, davranışların kaynağını oluşturur; insanın çevresiyle ilişkilerini düzenler.<sup>30</sup> Ancak, örgütsel değerlerin temel kaynağını örgütün içinde yer aldığı toplumun sahip olduğu inançların oluşturduğu gözardı edilmemelidir.

Toplumların mensup olduğu din ve bu dinin iş hayatına ilişkin normları, ülkelerin ticari faaliyetlerinde belirleyici rol oynar. Bu rol, farklı dinlerde benzer şekilde tezahür edebileceği gibi, aynı dine mensup mezhepler arasında farklılıklar da arz edebilir. Mesela, Hıristiyanlık içinde Protestanlık ve Katoliklik açısından en önemli farklılık, para kazanmaya karşı olan tutumlarıdır. Katolikler parayı sorgularken, Protestan ahlakı ise işin önemi ve Tanrının haşmeti için servet birikimini teşvik etmektedir. Protestan ahlakındaki bu anlayış, aynı zamanda tasarrufa önem verilmesini ve yapılan işlerden elde edilen gelirden artırılan kısmın yatırım için kaynak oluşturmasını beraberinde getirmiştir.<sup>31</sup>

“Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü”<sup>32</sup> adlı kitabında dini normların iş hayatına etkilerini inceleyen Max Weber, Protestan ahlakı ile kapitalizmin Batı’daki gelişimi arasındaki ilişkiyi sorgulamıştır. Weber, Protestanlığın bilhassa Kalvinist kollarının düzenli ve mazbut bir hayatı, mesleğe adanmışlığı ve eğlenceden, lüksten ve zevkten uzak bir hayatı yaşatarak, dinsel kurtuluşu teminat altına almaya çalıştığını ifade etmektedir.

Weber’e göre bu hayat tarzı ve buna esas teşkil eden değerlere dayalı ticaret anlayışı, hızlı sermaye birikimine, rasyonel davranışa ve iş hayatında başarıya azmine yönelmeyi teşvik etmektedir. Tabii ki profesyonel bir bürokrasiye dayanan modern ulus- devletin ortaya çıkışı ve gelişmesi, sadece değerlere değil, bilimde ilerlemeye ve rasyonel ruhun hakim olmaya başlamasına bağlıdır. Fakat, vurgulamak gerekir ki bu anlayış, yalnızca Protestanlığa özgü bir durum değildir.

Weber’in Protestanlığa atfettiği birçok şey Yahudiliğe veya diğer dini inançlara da atfedilebilir. Protestanlığın en önemli etkisi, sanayi öncesi pek çok toplumda geçerli olan ve başarıyı bir şekilde olumsuz yönde etkileyen dinsel normlar bütünü yerine ekonomik başarıya yol açan

28 Ömer Dinçer; *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, 5.Baskı, İstanbul, 1998, s.158.

29 Cora, a.g.m., s.50.

30 Şevki Özgener, “İş Ahlakının Kurumsallaşmasında Üst Yönetim Kademesinin Rolü”, *İş Ahlakı Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, 2008, s.45.

31 Sofyalıoğlu ve Akta, a.g.m., s.86.

32 Max Weber, *The Protestant Ethics and the Spirit of Capitalism*, Hyman, London 1990.



normları ortaya koyması ve öne çıkarmasıdır.<sup>33</sup> Bazıları İslam dininin kadercilik anlayışının ticari gelişime engel olduğunu ileri sürmekte ve İslam toplumlarının geri kalmışlığının temel nedenini buna bağlamaktadır. Halbuki İslam, servetin sürekli üretim süreci içinde dolaşmasını ve yatırıma dönüştürülmesini teşvik eden, atıl kalmasını yasaklayan bir yaklaşım getirmektedir. İslam'ın girişimciliğe ne derece önem verdiğini "rızkın onda dokuzu ticarettedir"<sup>34</sup> ve "(meşru) bir işten (helal rızık) kazanan kimse o işe devam etsin"<sup>35</sup> hadisi şerifleri ortaya koymaktadır. Ancak, İslam dini girişimciliği desteklerken, sömürü olarak nitelendirilebilecek ticari faaliyetleri yasaklamakta, girişimcilerin belli ahlaki ilkeler çerçevesinde ticari faaliyetlerini sürdürmesini istemektedir. Bu da Müslüman toplumlarda, gerek sosyal hayatta gerekse ticari hayatta daha insani değerlerin gelişmesine ve yerleşmesine temel oluşturmaktadır. Bu değerlerin sosyal, kültürel ve ekonomik hayatta engelleyici değil; bilakis teşvik edici rol oynadığını, İslam'ın asıl mesajının hakkıyla anlaşıldığı, bütün boyutlarıyla algılandığı ve samimiyetle hayatın her alanına uygulandığı dönemlerde İslam ülkelerinin, bugünün gelişmiş ülkelerinin fevkinde seviyeye ulaştığını tarih ortaya koymaktadır.

Günümüzün Türk toplumu da dünya görüşünü, insanlık anlayışını, hukuki ve sosyal felsefesini, ticari hayata hakim olan değerlerini, Türk örfi hukuku ile İslam dininin temel ilkelerinin sentezinden teşekkül ettirmiştir.<sup>36</sup> Bu bağlamda, Anadolu'da 13. yüzyılın başından itibaren görülmeye başlanmış clan ve ahlâk ile sanatın bileşimi olarak tarif edilen Ahilik, Türklerin sarat ve meslek alanlarında yetişmelerini ve ahlaki gelişmelerini sağlamayı amaçlayan, İslamî fütüvvet geleneği ile kaynaşması sonucu oluşan müessesedir. Bütün prensiplerini dinin asıl kaynağından alan Ahiliğin esasları ve ticaret kuralları, "fütüvvetname" adı verilen nizamnamelerinde yazılıdır. Fütüvvetnamelere göre teşkilat mensuplarının genel olarak sahip olması gereken değerler şu şekilde belirtilmektedir:

- (a) Doğruluk
- (b) Emniyet
- (c) Cömertlik
- (d) Tevazu
- (e) Affedici olmak

33 Özensel, *a.g.m.*, s. 220-222.

34 Münavi, *Feyzul-Kadir*, 3/244.

35 İbrahim Canan, *Hadis Ansiklopedisi Kütüb-i Sitte*, Cilt 17, Akçağ Yayınları (Zaman Gazetesi Armağanıdır), 1993, s.250.

36 Kamil Turan, "Başlangıcından Cumhuriyet'e Kadar Türk Çalışma Hayatında Değerler Açısından uygulamalar", Çevrimiçi: <http://iibf.kou.edu.tr/ceko/armağanlar/nusretekin/1/08.pdf>, s.105 (Bu makale Türk Kültürüne Hizmet Vakfı tarafından *Türklerde İnsani Değerler ve İnsan Hakları* adlı üç ciltlik yayının 3.Kitabında Yayınlanmıştır.)

(f) Bencil olmamak

(g) Uyanıklık (Realizm)

(h) Arkadaşlarına nasihat etmek ve onları doğru yola sevk etmek.

Fütüvvetnamelerde yer alan güzel ahlak kuralları ve değerlerin, sadece Anadolu'da değil, Selçuklu Devletinde ve ardından Osmanlı Devletinin egemen olduğu, Asya –Avrupa – Afrika'nın diğer ülkelerinde de sanayi ve ticari tüm işletmelere rehberlik edip, yön verdiği tarihi kaynaklardan anlaşılmaktadır.<sup>37</sup>

#### 4.2. Değerlerin Evrenselliği ve Kurumsal Yönetim İlkeleri

Sahip olunan inanç ve değerler; insanların yaşadığı hayata, diğer insanlara, dünyaya veya herhangi bir nesneye yönelik olabilir. Ayrıca değerler ahlakî bir nitelik taşıyabilir, hayatın maddi ve manevi yönüyle ilgili olabilir. Bu inanç ve değerlerin bir kısmı, kültürel ortama veya değişen durumlara göre gelişirken, gerçeğe ve güzele ulaşmak, doğru ve dürüst olmak, adalet, hakkı ve haklı olanı korumak gibi ahlakî değerler pek değişmezler. Bu ahlaki değerlerin, sosyal anlamı ve davranış boyutu farklılıklar gösterse de bütün insanlık için aynı önemi taşır,<sup>38</sup> diğer bir ifadeyle bu değerler “evrensel” niteliktedir.

Yerel değerleri korumakla birlikte uluslararası ortaklıkların da gündemde olduğu günümüzde evrensel değerlerin ortaklıkların sürdürülmesinde referans alınması gereği ortaya çıkmaktadır. Özellikle ortaklıklar ile ilgili değerler, artık genel kabul görmeye başlamış olan ve ülkemizde de 2000'li yılların başından bu yana uygulamada dikkate alınmaya başlanan İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin “Kurumsal Yönetim İlkeleri” olarak iş hayatında uygulamaya geçmiştir. OECD tarafından tanımlanan kurumsal yönetim ilkeleri, etkin bir kurumsal yönetim çerçevesi çizmek için oluşturulmuştur.<sup>39</sup> Kurumsal yönetim çerçevesinden beklenen, hissedarlık haklarını koruması ve bu hakların kullanılabilmesini kolaylaştırmasıdır. OECD tarafından tanımlanan, evrensel kabul görmüş ve geçerliliği olan ana ilkeler şunlardır:<sup>40</sup> Adillik, Hesap verebilirlik, Şeffaflık, Sorumluluk. Bu değerler, işletmelerin değerini ve dolaylı olarak da ülkenin rekabet gücünü artırarak, ekonomik kalkınmasına katkıda bulunan önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.<sup>41</sup> Bu ilkelerin şirketlere getirdiği temel yükümlülükler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

37 Nurettin Öztürk, “Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi”, s.4, (Çevrimiçi: <http://sbe.dumlupinar.edu.tr/7/43.pdf>.)

38 Dincer, 1998, s.159.

39 Nejat Basım, Cem Harun Meydan, Harun Şeşen, “Aile Şirketlerinde Şeffaflık: Kıdemli İşletmeler Üzerine Bir İnceleme”, İstanbul Kültür Üniversitesi III. Aile İşletmeleri Kongresi, *Kongre Kitabı*, 2008, İstanbul, s.193.

40 Deloitte, *Nedir Bu Kurumsal Yönetim*, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği ve Deloitte Ortak Yayıncısı, 2007, <http://www.tkyd.org/files/downloads/nedirbukurumsalyonetim.pdf>., s.4-5.

41 Seniha Dal, Türk Ticaret Kanunu(TTK) Tasarısı Işığında Aile Şirketlerinde Kurumsal Yönetim, İstanbul Kültür Üniversitesi III. Aile İşletmeleri Kongresi, *Kongre Kitabı*, 2008, İstanbul, s.387.

**Tablo - 2 : Kurumsal Yönetim İlkeleri ve İşletmelere Getirdiği Temel Yükümlülükler<sup>42</sup>**

| İLKELER                   | YÜKÜMLÜLÜKLER  |
|---------------------------|--|
| <b>Adillik</b>            | Şirket yönetiminin bütün hak sahiplerine (hissedarlarına ve ortaklarına) karşı eşit davranması ve hissedarlık haklarının kullanımını kolaylaştırıcı yapının oluşturulmasını ifade eder. Bu ilke sayesinde ortaklar ve bütün hissedarlar, haklarının ihlali halinde yeterli telafi ya da teminat elde etme imkanına sahip olmalıdır.                                  |
| <b>Sorumluluk</b>         | İşletmenin doğrudan ya da dolaylı menfaat paydaşların haklarını yasalarda ve ikili anlaşmalarda belirtildiği şekilde tanımalı, servet ve yeni iş alanları yaratmada şirketler ve paydaşlar arasında etkin işbirliğini ve mali açıdan güçlü işletmelerin ayakta kalmasını teşvik etmelidir.   |
| <b>Şeffaflık</b>          | Şirketin kendisi, faaliyetleri, kararları, mali durumu, performansı, mülkiyeti ve idaresi dahil olmak üzere şirketle ilgili bütün konularda, doğru ve zamanında (faaliyet öncesinde, sırasında ve sonrasında) menfaat sahiplerine bilgi verilmelidir.  |
| <b>Hesap verebilirlik</b> | Bu ilke, yönetim kurulunun tepe yönetim performansını bağımsız şekilde izlemesini ve faaliyet sonuçları hissedarlarla paylaşılmalıdır. Yönetim kurulu ve tepe yönetim arasında etkin bir işbölümü, kurumsal yönetimde hesap verebilirlik ilkesinin vazgeçilmez koşuludur. Bu ilke sayesinde, tepe yöneticilerin hissedarlara karşı hesap verebilirliği temin edilir. |

OECD tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkeleri özü itibarıyla, bizim kültürümüzden ve medeniyetimizden gelen ve ortak kabul gören değerlerimizle örtüşmektedir. Bu ilkeler, tarafların ortaklık kurarken veya şirketlerini halka arz yoluyla dışarıdan hissedarlara açarken, evrensel değerlerden yoksun olduğu varsayımıyla, tarafları bir kulvara sokma girişimidir. Tersinden olaya baktığımızda, küresel rekabet şartlarında başarı için bizim tekrardan değerlerimize sarılmamız, sahip çıkmamız gerekmektedir. OECD ise, bu ilkeleri kavramsallaştırarak, kurumsal yönetim çerçevesinde uygulanmasını tavsiye etmektedir.

### 4.3. Türk-İslam Kültüründe Ortaklıklar Açısından Temel Değerler

Yukarıda özetlenen değerler ve evrensel değerler ile Türk-İslam tarihinde ortaya çıkan tecrübe arasındaki büyük örtüşme aşağıda ortaya konulacaktır. Tablo-3'de detaylandırıldığı üzere, sağlıklı bir işletme ortaklığının tesisi ve sürdürülebilirliğin sağlanması açısından temel değerlerimizden bazıları şu şekilde sıralamak mümkündür: Adalet, sorumluluk, hesap verebilirlik, şeffaflık, güvenilirlik, dürüstlük, sadakat, ahde vefa, paylaşımcılık, kanaatkârlık, diğerkamalık, liyakat, istişare, akit, kayıt.

<sup>42</sup> Bu tablo; Basım, Meydan ve Şeşen, a.g.m., s.193 ile Deloitte, a.g.e., s.4-5'ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

**4.3.1. Adalet:** Haklılık, dürüstlük, doğruluk, eşitlik, eşit bir şekilde ayırmak, dağıtmak, mükafatlandırmak ve davranmak anlamlarına gelir. Adil olmak, sürekli ve tutarlı olarak aynı ahlâki değerleri ve standartları herkese, her ortamda ve her konumda uygulamak; söylem ile eylemin tutarlı olması; kimseye hak etmediği bir fayda sağlamamak veya zarar vermemenin yanında, böyle bir intiba da bırakmamaktır.<sup>43</sup> Mevlana adaleti, “her şeyi yerine, layık olduğu yere koymak” şeklinde tanımlamaktadır.<sup>44</sup> Ortaklıklar açısından ise, hissedarlara hak ettiği kadarını eksiksiz vermek, doğru insanı doğru yerde liyakatine göre değerlendirmek, vb. uygulamalar adil davranmanın gereğidir.

**Tablo - 3 : Ortaklıkların tesisi için gereken temel değerler ve yükümlülükler**

| DEĞERLER                  | YÜKÜMLÜLÜKLER   |
|---------------------------|---|
| <b>Adalet</b>             | Birbirleriyle ve tüm paydaşlarla ilişkilerde hakka riayet etmek, adil davranmak.  |
| <b>Sorumluluk</b>         | Sorumluluklarının bilincinde olmak, görev duygusu içerisinde davranabilmek ve işini en iyi şekilde yapmak.  |
| <b>Hesap Verebilirlik</b> | Her şeyden önce insanın kendini sürekli hesaba çekmesi, kul hakkını gözetmek.   |
| <b>Şeffaflık</b>          | Yapılan her türlü ticari faaliyetin sonuçları hakkında ortakların her an bilgi sahibi olmalarını sağlamak, yapılan işler ile ilgili her türlü bilgiyi hissedarlar ile paylaşmak ve hesabını vermek. |
| <b>Güvenilirlik</b>       | Güvenilir ve doğruluk özellikleriyle birbirlerinden emin olmak.   |
| <b>Dürüstlük</b>          | Her türlü hareket ve davranışta dürüst olmak.   |
| <b>Sadakat</b>            | Ortaklar olarak gönülden birbirlerine bağlı olmak, şüpheden uzak olarak yürekten birliğini kabullenmek.   |
| <b>Ahde Vefa</b>          | Verilen sözleri ve taahhütleri tam anlamıyla yerine getirmek.   |
| <b>Paylaşımçılık</b>      | İyi ya da kötü, herhangi bir sonucu ortakları ile hakka uygun olarak paylaşmak.   |
| <b>Kanaatkârlık</b>       | Kendini yeterince zengin hissetme,, hakkına razı olmak.   |
| <b>Diğerkâmlık</b>        | Kendisine yapılmasını istemediği bir şeyi, başkasına yapmamak.  |
| <b>Liyakat</b>            | Yeterlilik duygusu içinde yaşamak ve yeterli ya da ehil olunmadığı yerde, böyleymiş gibi davranmamak.   |
| <b>İstişare</b>           | Alınacak kararlarda ortakların ve hissedarların fikirleri almak.  |
| <b>Akit</b>               | İhtilaf konusu olabilecek işlemlerde sözleşme yapmak, sözleşme şartlarına sadık kalmak.   |
| <b>Kayıt</b>              | Bütün ticari faaliyetlerde, alım-satım ve borçlanmalarda en hassas şekilde yazılı kayıt tutmak.   |

**4.3.2. Sorumluluk:** Kişi ve kurumların, paydaşlarıyla olan ilişkilerinde değer temelli bir sorumluluk anlayışı inşa edilmesi kritik önemdedir. Genelde insanlar kendi ekonomik çıkarlarını düşünerek hareket

<sup>43</sup> Ali Midillili, “Etik Liderlik”, [http://www.tkyd.org/e-bulten/haziran\\_2008/bulten.html](http://www.tkyd.org/e-bulten/haziran_2008/bulten.html)

<sup>44</sup> Adem Esen, *Mevlana Celaleddin Rûmî'nin İktisat Anlayışı*, Rûmî Yayınları, Konya, 2007, s.177

ederler. Oysa işin yönetiminde olan ortakların, diğer hissedarların haklarını en iyi şekilde korumaları gerektiğinin bilincinde davranmaları ortaklıkların sürdürülebilmesinin ve muhtemel çatışmaların önüne geçilebilmesi için önem arz etmektedir. Dolayısıyla “Kenar-ı Dicle’de bir kurt aşırısa bir koyunu, gelir adli ilahi sorar Ömer’den onu” ifadesindeki gibi, Hz. Ömer’in sorumluluk bilincine sahip olmak gerekmektedir.

**4.3.3. Hesap verebilirlik:** İşletme ortaklıklarında fiilen işin içinde olanların diğer hissedarlara belirli periyotlarla faaliyetler ve sonuçları hakkında hesap vermeleri, sağlam bir yapının tesisi için şarttır. Böylece hissedarlar çeşitli vehimlerle hareket ederek su-i zanda bulunmayacak, ilişkilerin aşınmasına sebep olacak suçlamalardan uzak duracak ve gönül huzuru içinde ortaklarına destek ve katkılarını sürdürecektir. İslam dininde de, her şeyden önce insanın kendini sürekli hesaba çekerek büyük hesap gününe hazırlanmasının öğütlenmiş olması, hesap verebilirliğin önemini ortaya koymaktadır.

**4.3.4. Şeffaflık:** Ortaklıkta açık sözlü olmak, güven ve itimadın temelini oluşturur. Bugünkü ifade ile; şeffaf davranmak, iş hayatında önemli yer tutmaktadır. Zira, ortaklıklarda yeteri kadar şeffaflığın tesis edilememiş olması, ortaklar arasındaki çatışma ve anlaşmazlıkların kaynağını oluşturmaktadır. Özellikle yönetim dışındaki hissedarlar şirketle ilgili bilgilere ulaşamaması durumunda, ortaklar arasında ihtilaflar, güvensizlikler, ayrılıklar, birbirlerine karşı ihanet suçlamalarını beraberinde getirmektedir. Gizlilik, vehimleri tetiklemekte, vehimler paranoyaya sebep olmakta, bu durum da çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. Ortaklar arasındaki ilişkiler bu düzeye geldiğinde ise, ortaklıklar zarar görmeye başlamakta ve bitme noktasına gelmektedir. O halde yönetici ortaklar, iş hayatı ve ticari faaliyetlerle ilgili her türlü bilgiye hissedarların ulaşabilmesini sağlayıcı sistemler oluşturmalıdırlar. İnançlarımız, dini ve kültürel değerlerimiz de bu şekilde davranılmasını gerektirmektedir. Mevlana’nın “ya olduğun gibi görün, ya görüldüğün gibi ol” felsefesi asırlardır medeniyetimizin şeffaflığa verdiği önemin en veciz şekilde ifade eden sözlerden biridir.

**4.3.5. Güvenilirlik:** Bir iş adamının ticari hayatında muvaffak olmasının temel ilkesi “emin”, yani “güvenilir” olmasından geçmektedir. “Çok doğru sözlü, muamelesine güvenilen (emin/dürüst) tüccar, kıyamet gününde nebiler, sıddıklar ve şehitlerle birlikte”<sup>45</sup> hadisi de iş hayatında güvenilir olan ve dürüst davranan bir işadamına İslam

45 Tirmizi, Büyü, 4

dininin verdiği önemi ve değeri göstermektedir. Zira, iktisadi faaliyetleri ve ortaklık kurallarının işleyişini sağlayan en önemli etkenlerden biri de, güven duygusunun hakim kılınmasıdır. Güven duygusunun yerleşmediği ortaklıklar, görünüşte iş hacmi ne kadar geniş olursa olsun, kar ve kazanç ne kadar yüksek bulunursa bulunsun, eninde sonunda bozulmaya mahkumdur.<sup>46</sup> Güvenin zedelendiği yerde dostlukların, arkadaşlıkların zarar görmemesi için, en kısa zamanda iş ortaklığını bitirmek daha hayırlıdır. Çünkü böylesi durumlarda en yakın akrabaların, en candan dostların ve en fedakar arkadaşların, sarsılan itimadın beslediği husumet duyguları neticesinde ortaklıkları sona ermektedir. Ancak "güven" ilkesi, ortakların kayıtsız şartsız birbirlerine teslim olmaları anlamına gelmez. Güven ayrı şey, teslim olmak ayrı şeydir. Dolayısıyla "güven esas, fakat denetim şart" yaklaşımı ortaklar tarafından, ortaklığın bir gereği olarak benimsenmelidir.

**4.3.6. Dürüstlük:** Etrafındaki insanların güvenini kazanmanın temel şartlarından biri de dürüstlüktür.<sup>47</sup> Dürüstlük, açık olmak; doğruyu konuşmak; yanıltma veya yanılgıya düşürme amacıyla olmadan; zor olsa bile doğruyu söylemek; bilgi saklamamak ve gerekli tüm bilgileri paylaşmaya hazır olmaktır.<sup>48</sup> 18. yüzyıl sonlarında yaklaşık 25 yıl Türklerin arasında yaşamış olan tarihçi Ignatus Mouradgea şöyle diyor: "Osmanlılar, kutsal kitapları olan Kur'an-ı Kerim'de de ifade edilen doğruluk, ahlâk ve namus prensiplerine çok bağlıdır. Aralarındaki bütün sosyal münasebet ve düzen, iyi niyet ve şefkate dayanır. Başka ülkelerde olduğu gibi, aralarında yazılı anlaşma yapmaya lüzum dahi görmezler. İyi niyet ve söz her şeyi halleder. Çünkü söz, onlar için namustur ve verdikleri sözün esiridirler. Bu tutumları, yalnız dindaşlarına karşı değildir. Hangi dinden olursa olsun, yabancılara da aynı şekilde davranırlar"<sup>49</sup> ve "Kitap ehlinde öylesi vardır ki, ona yüklerle mal emanet etsen, onu sana eksiksiz iade eder. Fakat öylesi de vardır ki, ona bir dinar emanet etsen, tepesine dikilip durmadıkça onu sana iade etmez. Bu da onların, "Ümmîlere karşı yaptıklarımızdan bize vebal yoktur" demelerinden dolayıdır. Ve onlar, bile bile Allah'a karşı yalan söylerler"<sup>50</sup> örneğinde olduğu gibi birçok ayet ve hadiste dürüstlikle ilgili tavsiyeler yer almaktadır. İctimai hayatın büyük bir parçasını oluşturan iş ve ticaret dünyası içinde verilen sözde sebat, bu gün de en geçerli teminattir.<sup>51</sup>

**4.3.7. Sadakat:** İş hayatının temelini ve ortaklığın devamını temin

46 Kerim Buladı, *Başarılı ve Güvenilir İş Adamının Yol Haritası*, Bilge Yayınları, İstanbul, 2006, s.145.

47 Ali Kemal Kastan, *Kur'an 'da İnsan Yönetimi*, Bilge Yayınları, İstanbul, 2006, s.164.

48 Midillili, a.g.m., 2008.

49 Abdülkadir Dedeoğlu, *Osmanlılar Albümü*, Cilt 1, Akit Gazetesi Yayını, İstanbul 1999, s.21.

50 Ali İmran Suresi, 75 Ayet.

51 Buladı; a.g.e s.89-90.

edecek ve onu çeşitli menfi etki ve propagandalara karşı güvence altına alacak olan en önemli ilkelerden birisi de *sadakattir*.<sup>52</sup> Ortaklıkların sürdürülebilmesinde temel kural olan ve “vefalılık”, “gönülden bağlılık” anlamına gelen sadakatin önemine dikkat çeken bir hadis-i kutside, “İki ortak birbirine hıyanet etmediği müddetçe, üçüncüsü benim. Eğer onlar birbirine hıyanet ederlerse, ben aradan çekilirim”<sup>53</sup> buyurulmaktadır. O halde erdemli bir işadamı, kiminle ortaklık kurarsa kursun; ister Müslüman, isterse gayrimüslim olsun onlara asla ihanet etmez. Ortağını kandırmaz, aldatmaz, sermayeyi kötü kullanmaz, kendi menfaatine tahsis etmez, ortağının haberi ve onayı olmadan söz konusu şirketin malını harcamaz ve şirketin sermayesini ortaklığın şartlarını gözetmeden kullanmaz.<sup>54</sup>

**4.3.8. Ahde vefa:** Bütün insani etkinliklerde, doğruluk ve verilen sözü yerine getirmek kadar başarıyı etkileyen bir faktör yoktur. Birçok ayette, “Onlar, Allah’ın ahdini yerine getiren ve verdikleri sözü bozmayanlardır”<sup>55</sup> ve “Yine onlar (o müminlerdir) ki, emanetlerine ve verdikleri sözlerine riayet ederler”<sup>56</sup> ile “Verdiğiniz sözü de yerine getirin. Çünkü verilen söz, scrumluluğu gerektirir”<sup>57</sup> şeklinde çok net ve açık bir dille sözünde durmanın önemi belirtilmiştir. İşadaminin başarısı da verdiği sözde durmayı, iş hayatının birinci maddesi haline getirmesine bağlıdır.

**4.3.9. Paylaşıcılık:** Bir ortaklığın sürdürülebilir olmasındaki en önemli hususlardan biri de paylaşıcılıktır. İşletme ile ilgili her türlü bilginin ve faaliyet sonuçlarının ortakların birbirleriyle paylaşması, aradaki iletişimi ve güveni güçlendirecektir. Dolayısıyla paylaşma duygusu zayıf olanların, ortaklık yapmaları ve mevcut ortaklıklarını sürdürebilmeleri çok zordur. Çünkü ortak demek, iyi ya da kötü, herhangi bir sonucu müştereken karşılamak demektir. Belirli bir sürenin sonunda, işletmenin kârını ya da zararını ortaklık hissesi oranında hakkaniyetle bölüşmek, ortaklığın en belirgin özelliğidir.<sup>58</sup> Unutulmamalıdır ki “paylaşmasını bilmeyenler, diğerleri tarafından paylaşılır.”

**4.3.10. Kanaatkârlık:** Girişimcileri, toplum tarafından hatalı davranış ve uygulamalara sevk eden en önemli faktör, aşırı hırs sahibi olmalarıdır. Aşırı hırs, daha fazla kazanma arzusuyla, girişimcilerin üretilen mal ve hizmetin kalitesinden taviz vermelerine, bir takım yolsuzluklara bulaşmalarına, ortaklarına ve diğer paydaşlara acımasızca davranmalarına sebep olabilmektedir. Bu tür bir anlayışla

52 İbid., s.143.

53 Ebu Davut, Büyü’, 27.

54 Buladı, a.g.e., s.144.

55 Rad Suresi, 20. Ayet.

56 Mü’minun Suresi, 8. Ayet.

57 İsrâ Suresi, 34. Ayet.

58 Genç, a.g.e., s.57.

sürdürülen iş hayatı sonunda ise, ortaklıkların bozulması, şirketlerin parçalanması ve hatta, Dünya'nın en büyük enerji şirketlerinden biri olan, ancak "gurur, kibir, hırs ve aç gözlülük"te aşırıya giden ENRON<sup>59</sup> örneğinde yaşandığı gibi, iflaslar kaçınılmaz son olabilmektedir. İşletmenin geleceğini tehdit eden ve ortaklığın sürdürülebilirliğinin tehlikeye sokabilecek bir duruma engel olabilmenin tek yolu "kanaatkâr" olmaktır. Kanaatkârlığın tek kaynağı, işadınının "kendini yeterince zengin hissetmesi"dir. Bir hadis-i şerifte "Zenginlik mal çokluğuyla değildir. Bilakis, zenginlik göz tokluğuyla"dır<sup>60</sup> buyurulmaktadır. Kanaat duygusu gelişmiş olan işadını kendi mal varlığını arttırmanın derdinde değil;<sup>61</sup> üretimi artırma, herkesin hakkını tam olarak teslim etme, paydaşlarını memnun etme, hepsinden öte insanlığa hizmet etme arzusuyla hareket eder. Bu bakımdan, ortakları kanaatkâr insanlardan oluşan bir işletmenin uzun ömürlü olmasını beklemek tabii bir durum olacaktır.

**4.3.11. Diğerkâmlık:** Her türlü söz ve eylemde bulunurken kişinin kendini karşıdakinin yerine koyarak davranmasını ifade etmektedir. Bu davranış, kültürümüzdeki "kendine yapılmasını istemediğini başkasına yapmamak" ve "Sizden biri, kendi için sevdiğini kardeşi için de sevmedikçe gerçek imana eremez"<sup>62</sup> ilkeleri ile örtüşmektedir. Tek kişinin sahipliğine dayanmayan işletmelerde, hissedarlardan her birisi, yapılacak herhangi bir eylemin en az kendisi kadar diğerlerini de ilgilendirdiğini düşünmeli ve buna göre hareket etmelidir.<sup>63</sup> Ortaklığın vazgeçilmez kuralı da budur. Bununla birlikte, genellikle insanoğlu ortaklık kurarken kendi lehine olanları maksimize etmeye, aleyhine olanları ise minimize etmeye çalışır. Oysa süreç bunun tersine işlemelidir; Diğerkâm olmakta bunu gerektirir. Böylece iki taraf da lehine gelişecek noktalarda birer adım geri attıklarında "ortaklık için optimal bir alan" açılacaktır.

**4.3.12. Liyakat:** Layık olma, yeterli olma, bir işi yapmaya ehil olacak özelliklere haiz olma anlamlarına gelen liyakat, işletme yönetiminde başarılı olmanın temel şartlarından biridir. "İşler ehline teslim edilmediğinde, kıyameti bekleyin"<sup>64</sup> hadis-i şerifi mealinden de anlaşılabilir gibi, işlerin ve özellikle yönetimin liyakat sahibi ehil kişilere teslim edilmemesi durumunda, işletmelerin başarısız olması ve batması mukadder olacaktır. Dolayısıyla, "Haberiniz olsun ki Allah size işleri ehline teslim etmenizi ve insanlara hükmettiğiniz

59 Nazif Gürdoğan, "Teraziye Doğru Tartmak", *Yeni Şafak*, 5 Ekim 2008.

60 Genç, a.g.e., s.57.

61 Nazif Gürdoğan, "Teraziye Doğru Tartmak", *Yeni Şafak*, 5 Ekim 2008.

62 Buhari, Rikak 15; Müslim, Zekat 120; Tirmizi, Zühd 40.

63 Kaştan, a.g.e., s.187.

64 Buhârî, Rikak 35, İlm 2.



zaman adaletten ayrılmamanızı emreder. Şüphesiz ki, Allah her şeyi gören ve işitendir"<sup>65</sup> emrine muhatap olan işveren, yönetimde adil davranmalı, en uygun insanları seçerek işleri ehline teslim etmeli, adam kayırmamalıdır.<sup>66</sup> Çünkü, kayırmacılık (nepotizm), zulümden başka bir şey değildir. Hem hak edeni o mevkiye getirmemekle, ona; hem (kötü, kalitesiz) mal veya hizmet alan müşteri ya da vatandaşa; hem de liyakatsizliği politika haline getirdiğinden dolayı sisteme, kamuya zulümdür. Unutulmamalıdır ki, bir işletmenin başarısını belirleyen temel faktör kaliteli çalışanlara ve nitelikli yöneticilere sahip olup olmamasıdır. Her açıdan mükemmel olarak yapılandırılmış bir işletme, yetersiz bir yönetici eline düştüğünde yok olmaya doğru giderken, becerikli bir yönetici vasıtasıyla da başarının zirvesine doğru tırmanabilir.<sup>67</sup> Bu sebeple işletmeler, kişileri istihdam ederken, terfi ettirirken veya görevini değiştirirken, Ziya Paşanın meşhur "ayinesi iştir kişinin, lafa bakılmaz" sözünü hatırdan çıkarmamalıdır.

**4.3.13. İstişare:** Danışma, birinin fikrini alma anlamına gelen istişare, iş hayatının altın kuralıdır. Çünkü istişare karşı tarafa önem verildiğini gösterirken, güven ilkesinin de gelişmesini sağlamaktadır.<sup>68</sup> Nitekim ortakların birbirlerinin düşüncesine değer vermesi, fikir alışverişinde bulunması, etkili bir iletişimin kurulması ve sağlıklı kararların verilmesine zemin oluşturur. Diğer taraftan, iş hayatı ile ilgili başarıların, sıkıntıların ve sorumlulukların paylaşılması, hem iş veriminin artırılması, hem de ortaklığın sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Kur'an, mü'minlerin özelliklerini anlatırken: "Onların işleri aralarında danışma iledir"<sup>69</sup> der. Ebu Hureyre'den rivayet edilen bir Hadis'te de "arkadaşlarıyla, Hz. Muhammed'den daha çok istişare eden hiçbir kimse görmedim"<sup>70</sup> denilmektedir. Dolayısıyla istişare, ortakların iş ile ilgili her türlü konu hakkında başvurmaları gereken temel ilke olmalı ve ciddiyetle uygulanmalıdır. Ancak bu ciddiyetin, *kurallı toplantılarla* sağlanabileceği gözardı edilmemelidir.

**4.3.14. Akit:** İş ortaklığında keyfiliğin yeri olmadığı gibi, bu keyfiliği besleyen gelenek haline gelmiş davranış ve uygulamaların da yeri yoktur. Ayeti kerimede de belirtildiği gibi, "Atalarımızı üzerinde bulduğumuz yol bize yeter" derler; ya ataları bir şey bilmeyen ve doğru yolda olmayan kimseler idiyeler?"<sup>71</sup> Dolayısıyla, söze dayalı geleneksel iş yapma usulü yerine, üzerinde mutabık kalınan konuların detaylı şekilde yazıldığı ortaklık sözleşmesi düzenlenmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü insanoğlu, "nisyan ile maluldür. "Diğer taraftan, ortakların bilinçli olarak ve üzerinde mutabık kalarak

65 Nisa Suresi, 58.

66 Sabahattin Zaim, *İslam – İnsan Ekonomisi*, Yeni Asya Yayınları, İstanbul 1992, s.66.

67 Kastan, a.g.e., s.314.

68 Maide Suresi, 104.

69 Rad Suresi, 20.

70 Mü'minun Suresi, 8.

71 İsrâ Suresi, 34.

sözleşme düzenlemeleri yetmez, devamlılığın sağlanması açısından sözleşme ilkelerine ve şartlarına uygun hareket etmeleri gerekir. Maide suresinde “Ey iman edenler, akitleri(n) gereğini yerine getiriniz” ayeti ile Müslümanların yaptıkları akitlere uymaları zorunluluğu dile getirilmiştir. Bu konuda her iki tarafa önemli sorumluluk yüklenmiştir.

**4.3.15. Kayıt:** Ortaklıkların sürdürülebilirliğinde, sonuçları itibariyle ortakları etkileyebilecek her şeyi anlaşılır şekilde açık ve sarih olarak kayıt altına alacak bir sistemin kurulması zaruridir. Bu tür bir sistemin kurulması ve beklenen sonucu verecek şekilde işletilmesinin yolu ise, yazılı ortak dil kullanılmasıdır. İslam dini bütün ticari faaliyetlerde, alım-satım ve borçlanmalarda ciddi bir şekilde kayıt tutulmasını emretmiştir: “Ey İman edenler! Belirlenmiş bir süre için birbirinize borçlandığınız vakit onu yazın. Bir katip, onu aranızda adaletle yazsın.”<sup>72</sup> Unutulmamalıdır ki, yazıya dönüştürülmemiş tüm söylemler, güçlü delillere dayanmadıkça, herhangi bir anlaşmazlık durumunda delil olma özelliği taşımayacaktır. Dolayısıyla, yazılı olarak kayıt altına alınmayan bütün ticari faaliyetler, gerek ortakların birbirleri ile olan ilişkilerinde gerekse tedarikçiler ve diğer paydaşlarla olan alışverişlerde sıkıntılar yaşanması mümkündür. Unutulmamalıdır ki, belgelendirme, ortakların birbirlerine güvensizliği anlamına gelmez, aksine ortaklığı ve ortaklar arasındaki samimiyeti ve güveni güçlendirir. Böylece kimsenin kimseye hakkı geçmezken, sözler ve vaatler de ortada kalmaz. Ayrıca, gerektiğinde yazılı metinlere bakılarak sorunlar aşılabılır.

## 5. DEĞERLERİN DEĞERSİZLEŞTİRİLMESİ VE ORTAKLIKLARA ETKİSİ

Türkiye’de işletmelerin büyümesinin ve kalıcı olmasının önündeki en önemli engellerden birisi ortaklık bilincinin gelişmemiş olması ve bir kültür haline gelemeyişidir. Dolayısıyla, ülkemiz girişimcileri arasında birlikte çalışma ve sahiplenme, görevi, sorumluluğu ve kazancı paylaşma alışkanlığı henüz tam olarak yerleşmemiştir. Bunun sebepleri olarak birçok unsurdan söz edilebilir. Ama asıl sebep, ortakların değerlere yükledikleri anlamın değişmesi ve değerlere dayalı bir ortaklığın tesis edilememesidir.

Değerler, örgütsel vizyonun dinamikliliğinin ve gelişmesinin temel anahtarlarıdır. İşler belli bir ölçekte iken birçok hassasiyete sahip olan ve erdemli (değerlerle mücehhez) olarak niteleyebileceğimiz

<sup>72</sup> Bakara Suresi, 282. Ayet.