**T.C**
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANABİLİMDALI**

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ VE ETİK İLKELERİN KARAPARA AKLAMAYI ÖNLEME POLİTİKALARINA ETKİSİ: TRC-3 BÖLGESİ LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

**Ferhat UĞURLU**

**DOKTORA TEZİ**

**Danışman**
**Prof. Dr. Muhammet BEZİRCİ**

**Konya-2018**

# ÖNSÖZ

Uzun ve zorlu bir süreç alan çalışmamın başlangıcından bu güne kadar desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, tezimin her aşamasında yol gösteren ve beni yönlendiren, saygıdeğer hocam ve danışmanım Prof. Dr. Muhammet BEZİRCİ' ye teşekkürü bir borç biliyorum.

Ayrıca bu tez çalışmasının en zor aşamalarında bile bana yardımcı olup desteklerini esirgemeyen arkadaşlarım ve göstermiş oldukları hoşgörü, sabır ve maddi-manevi destekleriyle her zaman yanımda olan çok değerli aileme de minnettarlığımı sunarım.

T. C.
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

**Öğrencinin**

| | |
|---|---|
| Adı Soyadı | Ferhat UĞURLU |
| Numarası | 134127001012 |
| Ana Bilim / Bilim Dalı | İşletme/İşletme |
| Programı | Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■ |
| Tez Danışmanı | Prof. Dr. Muhammet BEZİRCİ |
| Tezin Adı | Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Etik İlkelerin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi: TRC-3 Bölgesi Lojistik Sektöründe Bir Araştırma |

## ÖZET

**Özellikle son yıllarda küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet ile birlikte işletmeler başarılı olabilmek için yönetim alanında ulusal ve uluslararası standartları yakalamak zorunda kalmışlardır. Dünya'da meydana gelen şirket skandallarından sonra kurumsal yönetim ve etik ilkeler kavramları ile birlikte bu şirket skandallarının önüne geçebilmek amacıyla firmaların karapara aklamayı önlemeye yönelik politikalara sahip olmalarının önemi artmıştır. Kurumsal yönetim firmaların adil, şeffaf, hesap verilebilir ve sorumluluk sahibi olabilmelerini ifade eder. Kurumsal yönetimi benimseyen işletmeler daha düşük maliyetle sermaye elde ederek rakiplerine karşı avantaj sağlayabilmektedirler. Ayrıca firmaların etik ilkelerinin olması ve işletmede etik uygulamalara önem verilmesi firmaların başarısı için diğer bir husus olarak görülebilir. Yöneticiler, işgörenler, ortaklar ve müşteriler arasında ortaya çıkabilecek etik olmayan uygulamalar işletmeye zarar verebilmektedir. Günümüzde işletmelerde gerçekleştirilen işlemlerin karmaşıklığının artması, bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımının artması ve bu bağlamda işletmelerde hile, usulsüzlük ve karapara aklama gibi suçların artması hem işletmelere hem de ulusal ekonomi için büyük tehdit oluşturmaktadır. Bu nedenle firmaların karapara aklamayı önlemek üzere belli politikalarının olması işletmeler için önemlidir.**

**Bu araştırmada Güneydoğu TRC3 Bölgesi (Batman, Mardin, Şırnak, Siirt)'nde faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelere yönelik algılarının ölçülmesi ve bu algılarının karapara aklamayı**

**önleme politikalarına nasıl etki ettiğini IBM SPSS 23 programı ile ortaya koymaktır.**

**Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Kurumsal Yönetim İlkeleri, Etik İlkeler, Karapara, Karapara Aklamayı Önleme**

**T. C.**
**SELÇUK ÜNİVERSİTESİ**
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

**Öğrencinin**

| | |
|---|---|
| Adı Soyadı | Ferhat UĞURLU |
| Numarası | 134127001012 |
| Ana Bilim / Bilim Dalı | İşletme/İşletme |
| Programı | Tezli Yüksek Lisans ☐ Doktora ■ |
| Tez Danışmanı | Prof. Dr. Muhammet BEZİRCİ |
| Tezin İngilizce Adı | The Impact of Corporate Governance Principles and Ethical Principles on Anti Money Laundering Policies : A Research in The Logistic Sector of TRC-3 Region |

## SUMMARY

**Especially in the recent years, with increasing competition due to the impact of globalization, businesses have had to catch up with national and international standards in order to be successful. After the corporate scandals that took place in the world, together with the concepts of corporate governance and ethical principles, the prospect of having policies aimed at preventing money laundering for businesses has increased. Expresses that corporate governance enterprises can be fair, transparent, accountable and responsible. Businesses that embrace corporate governance can gain an advantage over their competitors by obtaining capital at a lower cost. Moreover, the fact that enterprises have ethical principles and importance to ethical practice in business can be seen as another issue for the success of enterprises. Unethical practices that may arise between managers, businesspeople, partners and customers can damage business. Increasing complexity of transactions in enterprises today, increasing use of information communication technologies and increasing crimes such as cheating, irregularities and money laundering in the enterprises in this context pose a serious threat to both the enterprises and the national economy. This is why it is important for businesses to have certain policies in place to prevent money laundering.**

**In this study, it is aimed to measure the perceptions of corporate governance principles and ethical principles of logistics enterprises operating in the southeastern TRC3 region (Batman, Mardin, Sirnak, Siirt) and how these**

**perceptions affect the money laundering policies with the IBM SPSS 23 program.**

**Keywords: Corporate Governance, Corporate Governance Principles, Ethical Principles, Dirty Money, Money Laundering Prevention**

## İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI ..... **i**
DOKTORA TEZİ KABUL FORMU ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
ÖZET ..... **iv**
SUMMARY ..... **vi**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **xiv**
**GİRİŞ** ..... **1**

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**KURUMSAL YÖNETİM VE KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR**

1.1. Kurumsal Yönetim Kavramı ..... 5
1.2. Kurumsal Yönetimin Amacı ..... 8
1.3. Kurumsal Yönetimin Önemi ..... 10
1.4. Kurumsal Yönetimin Faydaları ..... 13
1.4.1. Kurumsal Yönetimin Şirketlere Faydaları ..... 13
1.4.2. Kurumsal Yönetimin Topluma Faydaları ..... 14
1.5. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Tarihsel Gelişimi ..... 15
1.6. Genel Kabul Görmüş Kurumsal Yönetim İlkeleri ..... 16
1.6.1. Adillik ..... 18
1.6.2. Şeffaflık ..... 19
1.6.3. Sorumluluk ..... 21
1.6.4. Hesap Verilebilirlik ..... 22
1.7. Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Ulusal Düzenlemeler ..... 24
1.7.1 Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkeleri ..... 25
1.7.1.1. Pay Sahipleri ..... 27
1.7.1.2. Kamuoyu Aydınlatma ve Şeffaflık ..... 29
1.7.1.3. Menfaat Sahipleri ..... 31
1.7.1.4. Yönetim Kurulu ..... 34
1.7.2. TÜSİAD Kurumsal Yönetim Kodu ..... 39
1.8. Kurumsal Yönetim İlkeleri İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler ..... 40
1.8.1. Cadbury Kurumsal Yönetim Raporu ..... 41
1.8.2. Sarbanes - Oxley Kanunu (SOX Law) ..... 43
1.8.3. Avrupa Birliği 8. Direktifi ..... 43
1.8.4. G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri ..... 47
1.8.4.1. Etkin Kurumsal Yönetim Çerçevesinin Temelinin Sağlanması ..... 49
1.8.4.2. Pay Sahiplerinin Hakları ve Adil Muamele Görmeleri ile Temel Ortaklık İşlevleri ..... 49
1.8.4.3. Kurumsal Yatırımcılar, Pay Senedi Piyasaları ve Diğer Aracılar ..... 50

1.8.4.4. Menfaat Sahiplerinin Rolü ..... 50
1.8.4.5. Kamuyu Aydınlatma Ve Şeffaflık ..... 51
1.8.4.6. Yönetim Kurulunun Sorumlulukları ..... 51
1.9. OEDC Kurumsal Yönetim İlkelerinin Getirdiği Yenilikler ..... 52

## İKİNCİ BÖLÜM

## ETİK İLKELER VE ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

2.1. Etik Kavramı ..... 54
2.2. Ahlak Kavramı ..... 56
2.3. Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki ..... 57
2.4. Etiğin Boyutları ..... 60
2.4.1. Bireysel Etik Boyutu ..... 60
2.4.2. Örgütsel Etik Boyutu ..... 61
2.4.3. Toplumsal Etik Boyutu ..... 62
2.5. İşletmeler Açısından Etik Kavramının Önemi ..... 62
2.6. Genel Kabul Görmüş Etik İlkeler ..... 64
2.7. Etik Olmayan Davranışlar ..... 65
2.8. Etik ilkeler ile Etik Dışı ilkelerin Karşılaştırılması ..... 67
2.9. İş Etiği Kavramı ve İş Etiğinin Önemi ..... 68
2.9.1. İş Etiği Kavramı ..... 69
2.9.2. İş Etiğinin Önemi ..... 70
2.10. Meslek Etiği ve Meslek Etiğinde Temel İlkeler ..... 71
2.11. IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu) ..... 72
2.11.1. IFAC Genel Etik Kodları ..... 72
2.11.2. IFAC Serbest Çalışan Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik İlkeler. 73
2.11.3. IFAC İşletmelerde Bağımlı Çalışan Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik İlkeler ..... 74
2.12. Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik Kurallar ..... 74
2.11. Yönetim ve Etik İlkeler ..... 75
2.11.1. Kurumsal Yönetim ve Etik ..... 76
2.11.2. Yöneticilerde Bulunması Gereken Etik Nitelikler ..... 77

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## KARAPARA AKLAMA KAVRAMI, AŞAMALARI VE KARAPARA AKLAMAYI ÖNLEME POLİTİKALARI

3.1. Karapara ve Aklama Suçu Kavramları ..... 79
3.1.1. Karapara Kavramı ..... 80
3.1.2. Aklama Suçu Tanımı ..... 82
3.2. Kara Paranın Aklanması (Money Laundering) ..... 83
3.3. Kara Para Aklamanın Aşamaları ..... 84
3.3.1. Yerleştirme (Placement) Süreci ..... 85
3.3.2. Ayrıştırma Süreci ..... 87
3.3.3. Bütünleştirme Süreci ..... 87
3.4. Kara Para ile Kayıt Dışı Ekonomi ilişkisi ..... 88
3.5. Karapara Aklamada Kullanılan Kurumlar ..... 90
3.6. Karapara Aklamada Kullanılan Yöntemler ..... 91
3.6.1. Şirinler (Smurfing) Yöntemi ..... 92

3.6.2. Parçalama (Structering) Yöntemi ..... 92
3.6.3. Posta ve Kargo Şirketleri Üzerinden Aklama Yöntemi..... 93
3.6.4. Sahte veya Şişirilmiş Faturaların Kullanılması Yöntemi ..... 93
3.6.5. İnternet Üzerinden Aklama Yöntemi..... 93
3.6.6. Kumarhaneler ve Gazinolar ile Aklama Yöntemi ..... 94
3.6.7. İşçileri Kullanarak Aklama Yöntemi..... 94
3.6.8. Vergi Cennetleri Ve Kıyı Bankacılığı İle Aklama Yöntemi ..... 94
3.6.9. Döviz Büroları İle Aklama Yöntemi ..... 95
3.6.10. Hayali İthalat ve İhracat Yöntemi..... 96
3.6.11. Paravan (Kağıt Üstündeki) Şirketler..... 96
3.7. Karapara Ve Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Politikalar..... 97
3.7.1. Karapara Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Uluslararası Düzenlemeler ..... 98
3.6.1.1. Karapara İle İlgili Olarak Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası İkili Anlaşmalar..... 100
3.7.2. Türkiye'de Karapara Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Uygulamalar ..... 101
3.7.2.1. Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK)..... 101
3.7.2.2. Mali Suçlarla Mücadele Koordinasyon Kurulu..... 104
3.7.2.3. 5549 Sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun..... 106
3.7.2.3.1. Kimlik tespiti..... 105
3.7.2.3.2. Şüpheli İşlem Bildirimleri..... 106
3.7.2.3.3. Eğitim, İç Denetim, Kontrol Ve Risk Yönetim Sistemleri İle Diğer Tedbirler..... 109
3.7.2.3.4. Devamlı Bilgi Verme ..... 110
3.7.2.3.5. Bilgi ve Belge verme..... 110
3.7.2.3.6. Belgelerin Muhafaza ve ibrazı ..... 110
3.7.2.3.7. Elektronik Tebligat..... 111

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

## KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ VE ETİK İLKELERİN KARAPARA AKLAMAYI ÖNLEME POLİTİKALARINA ETKİSİ: TRC3 BÖLGESİ LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Önemi, Amaçları ve Hipotezleri..... 112
4.1.1. Araştırmanın Önemi ..... 112
4.1.2. Araştırmanın Amacı..... 113
4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri ..... 114
4.2. Araştırmanın Yöntemi ..... 116
4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları..... 116
4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi..... 116
4.5. Veri Toplama Yöntemi..... 118
4.6. Ankete Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Değerlendirilmesi . 120
4.7. Güvenirlik ve Faktör Analizleri..... 126
4.7.1. Kurumsal Yönetim İlkeleri ile İlgili İfadelerin Ortalaması ve Güvenirlik Analizi..... 126
4.7.2. Etik İlkeler ile İlgili İfadelerin Ortalaması ve Güvenirlik Analizi ..... 128

4.7.3. Etik İlkelere Yönelik Faktör Analizi ..... 129
4.7.4. Karapara Aklamayı Önleme Politikaları ile İlgili İfadelerin Ortalaması ve Güvenirlik Analizi ..... 133
4.7.5. Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik İfadelerin Faktör Analizleri ..... 134
4.8. Katılımcıların Demografik Özellikleri Bakımından Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Bulgular ..... 137
4.9. Katılımcıların Demografik Özellikleri Bakımından Etik İlkelere İlişkin Bulgular ..... 148
4.10. Katılımcıların Demografik Özellikleri Bakımından Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına İlişkin Bulgular..... 157
4.11. Kurumsal Yönetim İlkeleri İle Etik İlkeler Arasındaki İlişkilerin Analizi..... 165
4.12. Kurumsal Yönetim İlkeleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikaları Arasındaki İlişki..... 166
4.13. Etik İlkeler İle Karapara Aklamayı Önleme Politikaları Arasındaki İlişki .... 168
4.14. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi ..... 170
4.15. Etik İlkelerin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi ..... 173

**5. SONUÇ ve ÖNERİLER ..... 177**

**KAYNAKÇA. ..... 196**

**ÖZGEÇMİŞ ..... 209**

**EK- 1 ANKET FORMU ..... 210**

## KISALTMALAR

| | |
|---|---|
| AB | : Avrupa Birliği |
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| BDDK | : Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu |
| BIS | : Uluslararası Banka Kuruluşu |
| BIST | : Borsa İstanbul |
| CHAPS | : Clearing House Automated Payment System |
| CHIPS | : Clearing House Interbank Payments System |
| DPT | : Devlet Planlama Teşkilatı |
| EFT | : Elektronik Fon (Para) Transferi |
| FAFT | : Financial Action Task Force |
| FED | : Amerika Merkez Bankası |
| G20 | : Group of 20 |
| IASC | : Uluslararası Aloe Bilim Konseyi |
| IESBA | : Uluslararası Muhasebeciler için Etik Standartları Kurulu |
| IFAC | : Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu |
| IIWG | : Yatırım ve Altyapı Çalışma Grubu |
| ILO | : Uluslararası Çalışma Örgütü |
| IOSCO | : Uluslararası Menkul Kıymetler Komisyonları Örgütü |
| İBBS | : İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması |
| İMKB | : İstanbul Menkul Kıymetler Borsası |
| KGK | : Kamu Gözetim Kurumu |
| KMO | : Kaiser-Meyer-Olkin |
| MASAK | : Mali Suçları Araştırma Komisyonu |
| MB | : Maliye Bakanlığı |
| MEB | : Milli Eğtim Bakanlığı |
| OECD | : Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı |
| OEEC | : Avrupa Ekonomi İşbirliği Teşkilatı'nın |
| SOX | : Sarbanes Oxley |
| SPK | : Sermaye Piyasası Kurlu |
| SPSS | : Statistical Package for the Social Sciences |
| SWIFT | : Society For Worldwide Interbank Financial |

| | |
|---|---|
| | Telecommunications |
| TKTD | : Türkiye Konferans Tercümanları Derneği |
| TKYD | : Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği |
| TMSK | : Türk Muhasebe Standartları Kurulu |
| TRC 3 | : Mardin, Batman, Şırnak, Siirt |
| TTK | : Türk Ticaret Kanunu'nda |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Enstitüsü |
| TÜRMOB | :Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği |
| TÜSİAD | : Türk Sanayici ve İşadamları Derneği |
| UFRS | : Uluslararası Finansal Raporlama Standartları |
| UMSK | : Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi |
| WTO | : Dünya Ticaret Örgütü |

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Kurumsal Yönetimin Türkiye'deki Gelişimi ..... 24
Tablo.1.2. Kurumsal Yönetimle İlgili Ülkeler Bazında Yasal Düzenlemeler ..... 41
Tablo 2.1. Ahlak Ve Etik Kavramları Arasındaki İlişki ..... 58
Tablo 2.2. Etik İlkeler ile Etık Dışı Davranışların Karşılaştırılması ..... 68
Tablo 3.1. Ülkelere göre Karaparayı Oluşturan Suçlar ..... 80
Tablo 3.2. Ülkelerin Yolsuzluk Durumlarına Yönelik Sıralama ..... 99
Tablo 3.3. 2012-2016 Yıllarına Göre Şüpheli İşlem Bildirimleri Sayısı ..... 109
Tablo 4. Örneklem Büyüklükleri Tablosu ..... 118
Tablo 4.1. Anket Soruları İle İlgili Temel Bilgiler ..... 119
Tablo 4.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı ..... 120
Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı ..... 121
Tablo 4.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı ..... 121
Tablo 4.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı ..... 121
Tablo 4.6. Firmaların Hukiki Yapılarına Göre Dağılımı ..... 122
Tablo 4.6. Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyon Durumlarına Göre Dağılımı ..... 122
Tablo 4.7. Katılımcıların İş Yerindeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları ..... 123
Tablo4.8. Katılımcıların Sektördeki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları 123
Tablo 4.9. Firmalarının Sektördeki Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımları ..... 124
Tablo 4.10. Firmalarının Hissedarlık Yapısının Gelecekteki Durumlarına Göre Dağılımları ..... 124
Tablo 4.11. Firmalarının Sektördeki Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımları ..... 125
Tablo 4.12. Firmaların Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Dağılımları ..... 125
Tablo 4.13. Firmaların Personel Sayısına Göre Dağılımları ..... 125
Tablo 4.15. Etik İlkeler ile İlgili İfadelerin Ortalamaları ve Güvenirlik Katsayısı . 129
Tablo 4.16. Etik İlkelere Yönelik KMO ve Barlett Testleri ..... 130
Tablo 4.17. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyine Yönelik Faktör Analizi Sonuçları ... 132
Tablo 4.18. Karapara Aklamayı Önleme Politikaları ile İlgili İfadelerin Ortalamaları ve Güvenirlik Katsayısı ..... 134
Tablo 4.19. Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik KMO ve Barlett Testleri ..... 135
Tablo 4.20. Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları ..... 136
Tablo 4.21. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 137
Tablo 4.22. Yaş Değişkeni Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 138
Tablo 4.23. Medeni Durumları Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 139
Tablo 4.24. Eğitim Durumları Değişkeni Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 140
Tablo 4.25. Katılımcıların Firmalarının Hukuki Yapılarına Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 141
Tablo 4.26. Katılımcıların İşyerindeki Görev Pozisyonuna Göre Kurumsal Yönetim İlkeleri Boyutlarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 142

Tablo 4.27. Katılımcıların Firmalarının Sektörde Faaliyet Gösterdikleri Sürelerine Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 143
Tablo 4.28. Katılımcıların Firmalarının Uluslararası Faaliyetlerde Bulunup Bulunmamalarına Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 144
Tablo 4.29. Katılımcıların Firmalarının Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 145
Tablo 4.30. Katılımcıların Firmalarının Personel Sayısına Göre Kurumsal Yönetim İlkeleri Algıları İle Karşılaştırılması ..... 146
Tablo 4.31. Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 147
Tablo 4.32. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Katılımcıların Etik İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 148
Tablo 4.33. Yaş Değişkeni Bakımından Katılımcıların Etik İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 148
Tablo 4.34. Medeni Durum Değişkeni Bakımından Katılımcıların Etik İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması..... 149
Tablo 4.35. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 150
Tablo 4.36. Katılımcıların Firmalarının Hukuki Yapılarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması..... 151
Tablo 4.37. Katılımcıların Firmalarındaki Çalışma Pozisyonlarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması..... 152
Tablo 4.38. Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması..... 153
Tablo 4.39. Firmaların Sektörde Göstermiş Oldukları Faaliyet Sürelerine Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 154
Tablo 4.40. Katılımcıların Firmalarının Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 155
Tablo 4.41. Firmaların Uluslararası Faaliyet Gösterip Göstermediklerine Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 155
Tablo 4.42. Firmaların Personel Sayılarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 156
Tablo 4.43. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Katılımcıların Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 157
Tablo 4.44. Yaş Değişkeni Bakımından Katılımcıların Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 158
Tablo 4.45. Medeni Durum Değişkeni Bakımından Katılımcıların Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algıların Karşılaştırılması..... 158
Tablo 4.46. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 159
Tablo 4.47. Katılımcıların Firmalarının Hukuki Yapılarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 160
Tablo 4.48. Katılımcıların Firmalarındaki Çalışma Pozisyonlarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması..... 161
Tablo 4.49. Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması..... 161

Tablo 4.50. Firmaların Sektörde Göstermiş Oldukları Faaliyet Sürelerine Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 162
Tablo 4.51. Firmaların Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 163
Tablo 4.52. Firmaların Uluslararası Faaliyet Gösterip Göstermediklerine Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 164
Tablo 4.53. Firmaların Personel Sayılarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması ..... 164
Tablo 4.54. Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişkenlerinin Etik İlkeler Değişkeleri İle İlişki Durumunu ..... 165
Tablo 4.55. Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve Etik İlkelerin Arasındaki İlişkisine Yönelik Analiz ..... 166
Tablo 4.56. Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Değişkenleri Arasındaki İlişki Durumu ..... 167
Tablo 4.57. Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının İlişkisine Yönelik Analiz ..... 168
Tablo 4.58. Etik İlkelerin Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikaları Değişkenlerinin Arasındaki İlişki ..... 169
Tablo 4.59. Etik İlkeler Ve Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının İlişkisine Yönelik Analiz ..... 169
Tablo 4.60. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Tüm Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Yeterlilik Değişkenine Etkileri ..... 170
Tablo 4.61. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Tüm Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Sorumluluk Değişkenine Etkileri ..... 171
Tablo 4.62. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi ..... 173
Tablo 4.63. Etik İlkelerinin Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Yeterlilik Değişkenine Etkileri ..... 174
Tablo 4.64. Etik İlkelerinin Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Sorumluluk Değişkenine Etkileri ..... 175
Tablo 4.65. Etik İlkelerin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi ..... 176
Tablo 5.1. Araştırmanın Hipotez Sonuçlarının Tablosu ..... 194

# GİRİŞ

Gelişen teknoloji ve küreselleşmenin etkisiyle işletmeler uluslararası piyasalarda yeni fırsatlar bulurken, buna bağlı olarak artan bir finansal rekabet söz konusu olmuştur. Bu rekabet ortamında firmaların başarılı olabilmelerinin arkasında yatan en önemli faktör etkili bir yönetim yapısının gerekliliğidir. Başarılı bir yönetim için ise; işletmeler belli başlı ilke ve kurallara uygun şekilde hareket ederek bu kapsam yönetimlerini şekillendirmeleri gerekmektedirler. Özellikle işletmelerin doğru, güvenilir, şeffaf, hesap verebilir, adil, sorumluluk niteliklerine sahip olarak işletme yönetiminin sağlanması son derece önemlidir. Son yıllarda ortaya çıkan finansal krizlerin ve ABD'de ortaya çıkan Enron, Worldcom Avrupa'da beliren Ahold(Hollanda), Parmalat(İtalya), ve Çin'deki Yanguangxia gibi şirket skandallarının en önemli nedenlerinden birinin etkisiz yönetim olduğu ve kurumsal yönetim ile ilgili politikalarının yetersiz kaldığı görüşünü ortaya koymuştur. Bu gelişmeler ile birlikte kurumsal yönetim kavramının önemini vurgulanmaya başlanmıştır. 19.yüzyıl günümüz çok ortaklı işletmelerin temelini oluşturan girişimcilerin, 20. yüzyıl ise yönetim sınıfının damgasını vurduğu dönemler olmuştur. 21. yüzyılda ise kurumsal yönetim uygulamalarının öne çıktığı bir dönem olacağını göstermektedir (Arslantaş, 2012: 2). Kurumsal yönetim, önce gelişmiş ülke ekonomilerinde değer kazanan daha sonra gelişmekte olan piyasalara yönelik önemi giderek artan bir kavramdır. Diğer bir açıdan OECD'nin 1999 yılında açıkladığı kurumsal yönetim ilkeleri, tüm dünyada kurumsal yönetim anlayışının gelişiminde ve benimsenmesinde önemli bir hareket olarak kabul edilmektedir. Hissedar haklarının korunması ve bilinmesi, hissedarların adil muamele görmesi, kurumsal yönetimde paydaşların rolünün belirlenmesi, şeffaflık ve yönetim kurulunun sorumluluklarının açıklanmasını ifade eden ilkelerde, öncelikle halka açık şirketler olmak üzere, aile şirketleri, finansal kurumlar, geçiş ekonomileri ve kamu iktisadi teşebbüsler bakımından yol gösterici olma özelliği taşımaktadır (Tuna, 2013: 5). Genel anlamı ile kurumsal yönetim, kurumların açık ve dürüst olarak yönetilmesinin sağlanmasıdır. Bunun için bütün yönetim organlarının bu amaç çerçevesinde yapılandırılması gerekmektedir. İşletmelerde kurumsal yönetim olgusunun etkin şekilde gerçekleştirilebilmesi için kurumsal etik kurallarının olması ve çalışan

personellerin bu etik kuralları uygulaması büyük önem arz etmektedir. Etik ilkeler; insanlara, topluma, müşterilere ve bilgi isteyen bütün kuruluşlara karşı hesap verebilme durumunu ortaya koyar. Günümüzde, sosyal sorumluluk ile beraber firma çalışanlarının meslek etiği açısından, etik ilkelere de uymaları beklenmektedir. İşletmelerde ortaya çıkan suiistimaller, yolsuzluklar ve kanunlara aykırı davranışlar son yıllarda önemli derecede tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle, kurum içerisinde yöneticilerin ve çalışanların zimmetine para geçirmesi, dolandırıcılık veya vergi kaçırma gibi etik olmayan davranışlarla karşı karşıya kalınmaktadır. İşletmelerde kurumsal yönetim ilkeler ile beraber etik ilkeleri belirleme ve uygulaması işletmenin sürdürebilirlik kavramı açısından önem arz etmektedir. Etik ilkeler, normal gündelik yaşamda hayatlarını idame ettiren insanların diğer insanlara zarar vermelerini önlemesinin yanı sıra, iş yaşamında da işletmelerin faaliyetlerini dürüst ve kusursuz bir şekilde devam ettirmelerine yardımcı olur. Böylece işletmelerin topluma; bir başka ifadeyle kamuoyuna sunduğu verilerin doğruluğunu ortaya koyarak toplumu pozitif şekilde etkiler. İşletmelerde etik davranışların ne denli önemli olduğunu gösteren bir örnek ise ABD'de en büyük 500 şirket arasında gösterilen enerji devi Enron şirketi yöneticilerinin finansal tablolarda genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uymayarak şirketin finansal risklerini ve giderlerini saklayıp gelirlerini kağıt üzerinde olduğundan daha fazla göstermiş ve böylece kamuoyuna yanlış bilgi sunmuştur. Bu duruma denetçi firma Arthur Anderson denetçileri de göz yummuş ve bu etik dışı suça onlarda ortak olmuşlardır (Karacan, 2014:6). İşletmeler etik olmayı kendileri için görev saymaları halinde, en iyi çalışan elemanların şirkette kalmasını veya piyasanın en iyi çalışanlarının şirkete gelmesini sağlaması ile birlikte, işletme ile ilgili kurum ve kişilerle ilişkilerin daha güvenli ve sürdürülebilir olması sağlanacaktır. Dolayısıyla etik ilkeler iyi bir kurumsal yönetimin en önemli parçalarından biri olarak, işletmelerin finansal performanslarını olumlu şekilde etkilemektedir (Koç, 2015: 31).

Küreselleşen ekonomi ile birlikte ticari faaliyetler artmış, bu faaliyetlerin daha kolay ve hızlı bir biçimde gerçekleştirebilmek amacıyla yasal mevzuatın açıklarını bulmak ve yasa dışı yollarla elde edilen gelirleri meşrulaştırma faaliyetleri daha sık görülmektedir. Dünya'da artan bu etik dışı davranışlar, yolsuzluk, rüşvet, kaçakçılık, hayali ihracat, belgelerde sahtecilik, dolandırıcılık, çek senet tahsilatı, kumar

işlerinden pay alma, göçmen ticareti, eğlence sektöründe yasa dışı faaliyetler, telefon dinleme ve izleme çetesi, uyuşturucu kaçakçılığı ve organize suç örgütlerinin artması ile beraber yasa dışı yollarla elde edilen para miktarı artmıştır. Böylece literatürde "Kara Para" kavramının önemi daha fazla gündeme gelmiştir. Karapara en geniş tanımıyla; yasa dışı şekilde elde edilen kazançların tümü şeklinde tanımlanabilir. Bu kavram özellikle 1980'den sonra bütün Dünya'nın dikkatini çekmiştir. Kara para hem uluslararası hem de ulusal ekonomiye çok büyük zararlar vermektedir. Bu nedenle günümüzde yolsuzluk, kayıt dışı ekonomi ve kara para miktarının belirlenmesi ve bu etik dışı davranışların önlenebilmesi amacıyla alınabilecek önlemler ve uygulanabilecek politikalar için çalışmalar sürekli artmaktadır. Kara parayı aklamaya yönelik önlemler ile ilgili hem Dünya genelinde hem de ülkemiz de çeşitli düzenlemeler geliştirilmiştir.

Bu araştırmanın birinci bölümünde, kurumsal yönetim kavramının tanımı, önemi ve amacı ortaya konulmaya çalışılmış ve kurumsal yönetim ilkelerinin neler olduğu, kurumsal yönetim ilkelerinin ortaya çıkışı ile kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili hem ulusal hem de uluslararası düzenlemelere yer verilmiştir.

İkinci bölümde, etik ve ahlak kavramları ortaya konulup, etiğin boyutları ile birlikte etik ve etik dışı ilkelerin neler olduğu, işletmeler açısından etiğin önemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca iş etiği, meslek etiği gibi kavramlar açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde, karapara ve aklanması kavramlarının tanımı, kara para aklanmasının aşamaları, karapara aklamanın yöntemleri ile birlikte, kara para aklanmasını önlemek üzere uluslararası ve ulusal düzenlemelerin neler olduğuna yer verilmiştir.

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde, Türkiye TRC3 bölgesinde (Batman, Mardin, Şırnak, Siirt) faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim bilinci ve etik değerlerinin, kara para aklamayı önleme politikalarını etkileyen faktörleri anket yolu ile yapılan araştırma sonucunda elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## KURUMSAL YÖNETİM VE KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kurumsal yönetim kavramı teknolojik gelişmelerle birlikte küreselleşmenin ve rekabetin artmasıyla beraber hem özel sektör hem de kamu işletmelerinin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri açısından çok önemli bir yere sahiptir. İşletmelerde etkin bir kurumsallaşma süreci için ise kurumsal yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesiyle mümkün olabilir. Çünkü kurumsal yönetim ilke ve politikaları ile yönetim kurulu, tepe yöneticileri, pay sahipleri, işgörenler ve diğer paydaşlar ile ilgili işletme içerisindeki farklı katılımcılar arasındaki hak ve sorumluluklar belirlenmekte, bunların birbirleri arasındaki ilişkiler ortaya konmakta ve şirket içindeki karar alma kural ve süreçler saptanmaktadır (Özbirecikli, 2015: 4). Etkili bir kurumsal yönetim (good corporate governance) uygulaması, işletmelerin sermayeyi verimli ve etkin bir şekilde yönetmeyi garanti etmelerini sağlar. Diğer yandan, kurumların hem farklı müşterilerinin yanı sıra ait oldukları toplumun menfaatlerini de dikkate almalarına katkıda bulunur. Gerek kuruma, gerekse hissedarlara yönelik yönetim kurullarına hesap verme yükümlülüğü meydana getirir. Bu durum kurumların, toplumun tamamının çıkarlarına yönelik faaliyetlerde bulunmalarını güvence altına almayı sağlamaya yardımcı olur. Etkili bir kurumsal yönetim hem yerli hem yabancı yatırımcıların güvenini sağlayarak, uzun vadeye sahip sermayeyi ulaşılabilir kılmayı kolaylaştırır. Kurumsal yönetim anlayışı sadece tek taraflı olmayı değil ayrıca karşılıklı bilgi alışverişinin ve yönlendirmelerin mevcut olduğu bir yapıyı işaret etmektedir. Bu anlayışın firmalarda uygulanabilirlik başarısının yakalanabilmesi için ortak hedefler ışığında hareket edilme ihtiyacı söz konusudur. Bu yüzden kurumsal yönetim uygulamaları, işletmenin hedeflerinin belirlediği her türlü yapıyı ortaya koymaktadır (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 167). Kurumsal yönetim, makro ekonomik düzenlemelerden, ürün ve faktör piyasalarındaki rekabet seviyesine kadar işletmelerin uygulamalarına yön veren birçok faktörden oluşan daha geniş kapsamlı bir ekonomik düzenin içerisinde yer almaktadır. Kurumsal yönetim, aynı zamanda kurumsal, yasal ve düzenleyici çevre tarafından belirlenir. Bütün bunlara ek olarak, iş ahlakının yanı sıra, ait olunan

toplumsal değerlerinin ve toplumun çevresel bilincinde olmak gibi faktörler, şirketin itibarını ve uzun vadede başarısı üzerinde etkisi olabilir (TÜSİAD, 2000: 15).

### 1. 1. Kurumsal Yönetim Kavramı

Kurumsal yönetim olgusu birçok kurum ve kişi tarafından farklı bakış açılarıyla tanımlanmaya çalışılmış ve ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkçe'de kurumsal, İngilizce'deki institutional karşılığı anlamı ve İngilizce'deki "corporate" karşılığı anlamı dahilinde barındırmak zorunda kalmış bir sözcüktür. Türkiye'de "Corporate Governance" ile ilgili tanımlamaların Türkçe karşılığı olarak 2000'li yılların başlarında "kurumsal yönetişim" ve "kurumsal yönetim" kavramları kullanılmıştır. Bu olgulardan "kurumsal yönetim" olgusu SPK ve BIST'in kullanımı sonucunda genel kabul görmeye başlanmış ve ilgililer bu kavramın uygunluğunu dikkate almaya çalışmışlardır (Kurt ve Kayacan, 2007: 246). İşletmeler çok uzun yıllarda oluşmuş ve ancak çok yavaş bir şekilde değişebilecek bir kültüre sahip ve işletmeler tutucu olmaktan da öte, kendine has bir ekol oluşturmuş, bir teşekkülü ifade ederler. Dolayısıyla kurumsal bu özelliklere sahip olmayı, kurumsallaşma da bu özelliklere sahip olabilmeye doğru gitme sürecini ifade eder (Ural, 2009: 18).

Bir kurumun uzun ömürlü ve başarılı olması, yönetim bakımından gelişmiş olmasına bağlıdır, ama bu kurumsal olmasını gerektirmez. Günümüz işletmelerinde yönetim kurulunun hem bir kurumu yönlendirmesi hem de denetlemesi gerekmektedir. Bu sebepten dolayı, "Yeni Kurumsal Yönetim" kavramını, "şirketlerin stratejik olarak yönlendirildikleri, bütünleşmiş biçimde yönetildiği ve bütüncül bağlamlara uygun biçimde girişimci ve etik bir şekilde kontrol altında tutulduğu" bir sistem olarak tanımlanabilir (Hilb, 2012: 7). Kurumsal (institutioinal) anlamda kurumsal olmayan, hatta yönetim anlayışı itibariyle özellikle bu şekilde olmamayı tercih etmiş birçok başarılı ve uzun dönemli yaşamını sürdüren şirketler bulunmaktadır; başka bir taraftan olağanüstü bir kurumsallaşma (institutionalization) seviyesine ulaşmışken varlığını devam ettirebilmek amacıyla bunu törpüleyip daha yenilikçi olmaya dönüşen şirketlere de rastlanmaktadır (Ural, 2009: 18). Kurumsal yönetim ile ilgili yapılmış olan çalışmaların çerçevesi, şirketi yöneten kimseler ile şirkete kaynak temin eden kimseler arasındaki ilişkilerin koordine edilmesi olmuştur (Calder, 2008: 10). Bir işletmenin yönetiminin kontrolüne ve performansına önem

veren kurumsal yönetim, ayını zamanda şirketin sahipliği ile yönetimi arasındaki ilişkileri de temsil etmektedir (Yılmaz ve Alkan, 2006: 731).

Kurumsal yönetim ile ilgili literatürde farklı tanımlar yapılmıştır, bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir;

Ülgen ve Mirze kurumsal yönetim kavramı ile ilgili olarak; İşletmelerin stratejik yönetimi ile sorumlu tepe yönetiminin (karar vericilerin), görevlerini ve sahip oldukları sorumlulukları yerine getirirken, işletme üzerinde belirli nedenlerle kendilerini "hak sahibi" gören pay sahiplerinin, çalışanların, tedarikçilerin, müşterilerin ve diğer toplumsal olan kurumların birbirleri ile olan ilişkilerin tamamı olduğunu ifade etmektedirler. (Ülgen ve Mirze, 2004).

Kurumsal yönetim düzenlemeleri, şirketin farklı paydaşları arasındaki ilişkileri kontrolden geçiren ve bu paydaşları etkileyen faaliyetlerin bütününü kapsar (Llewellyn, 2007: 58).

Kurumsal yönetim ile ilgili konularda hukuki açıdan en iyi donanıma sahip uzmanlardan biri olan, Columbia Üniversitesi hukuk fakültesinden profesör Ira Millstein' ın tanımına göre; kurumsal yönetim, bir şirket üzerinde hak talep edebilen kişilerin ve kamuoyunun çıkarlarına zarar vermeyecek bir şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli faaliyetlerde bulunmasını ve bu bağlamda da hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç meydana getirerek devamlılık sağlamasını mümkün kılan yönetmelik, kanun ve ilgili gönüllü özel sektör uygulamalarının birleşimidir (Özeke, 2004: 1).

Kurumsal yönetim, şirketlerin meydana getireceği yönetim kurulları ile bir taraftan karar alma ve yürütme fonksiyonlarını yerine getirirken, diğer bir taraftan yönetimin içeriden ve daha yakından gözetlenmesini sağlamayı planlamakta, etkin ve verimli denetim ile birlikte kamuoyu aydınlatma önlemlerine yönelmektedir. Böylece kurumsal yönetim, pay sahiplerini, kurumsal ve ekonomik çıkarların merkezine yerleştirerek yeni bir kavram olarak pay sahibinin kıymetini ön plana çıkarmaktadır (Koç, 2015: 20).

Kurumsal yönetim (Corporate Governance) anlayışı, anonim ortaklıkların idaresinde ve uygulamalarında kar elde etmeyi sağlamak ve pay sahiplerine dağıtmayı en önemli unsur sayan ve amacını taşıyan geleneksel yapıları ile birlikte, pay sahiplerini de kapsayan bütün menfaat sahiplerinin haklarının korunmasını ve bu

çerçevede bahsi geçen menfaat grupları ile aralarındaki ilişkilerin kurallarının düzenlemesini hedef alan bir olgudur (Şehirli, 1999: 8).

Daha yakın dönem çalışmalara bakıldığında, Denis ve McConnell kurumsal yönetimi, bir şirketin uygulamalarına yönelik kararlar alan ve kendi çıkarlarını gözetme eğiliminde olan yöneticileri, şirketin hisse sahipleri için şirket değerini maksimize edecek kararları almaya yönelten, kurumsal ve piyasa odaklı mekanizmalardan oluşan kavramlar topluluğu olarak tanımlamaktadırlar (Denis ve John, 2003: 2). Kurumsal yönetim, işletme ile paydaşlar arasındaki, kurumun stratejik anlamda hedeflerini belirlemekte olan ve kontrol altına alan ilişkidir (Luo, 2005: 2).

Kurumsal yönetim, firmalarda "iyi yönetim" kavramı olarak tanımlanabilmektedir. İşletme yöneticisinin doğru kararlar verebilmesi, işletme yöneticilerinin almış oldukları kararları özellikle hissedarlar başta olmak üzere işletme ile ilgili tüm tarafların şirketin yönetimini denetleyebilmesi, şirketin hukuk ve gerekli bütün kurallara bağlı kalması kısacası şeffaf bir şekilde yönetilmesi kurumsal yönetim şeklinde adlandırılabilir (Okay, 2014: 36).

Kurumsal yönetim, şirketleri kimin ve kim için yönettiği ile ilgili konuları kapsamaktadır. Kim için sorusunun cevabı geçmişte sadece hissedarlar olarak verilirken, bugün artık müşteriler, çalışanlar, tedarikçiler, toplum vb. çok çeşitli paydaş grupları (stakeholders) işletme yönetiminin karar almada göz önünde bulundurması gereken faktörlerdir (Kaen, 2003: 2). Bir şirketin, hak sahipleri ve kamuoyunun çıkarlarına zararı dokunmayacak şekilde, mali kaynakları ve insan kaynaklarını kendine çekmesini, verimli ve etkili çalışması sayesinde hissedarları için uzun dönemde ekonomik kazanç oluşturarak istikrar sağlamasını mümkün kılan kanun, yönetmelik ve ilgili gönüllü özel sektör faaliyetlerinin bütününe kurumsal yönetim denilebilir. Başka bir şekilde ifade edilirse, kurumsal yönetim işletmelerin;

- Sermaye ile birlikte insan kaynaklarını cezbetmesine,
- Etkili bir performans gösterebilmesine,
- Amaçlarına ulaşmasına, yasal zorunlulukları ve toplumsal beklentileri karşılayabilmesine yönelik, yasa, düzenleme ve gönüllü özel sektör

faaliyetlerini kapsamaktadır (http://www.tkyd.org, Erişim Tarihi 10/04/2017).

Alp ve Kılıç'a göre ise, kurumsal yönetim olgusunun dünyada genel kabul gören birden fazla tanımı bulunmaktadır. Kurumsal yönetim; yer, zaman, ulaşılmak istenen hedef ve kimler tarafından kullanılmak istendiğine ya da bununla alakalı ilkelerin hangi ülke, firma ve kuruluş tarafından yayımladığına bağlı olarak farklı şekillerde tanımlanabilmektedir (Alp ve Kılıç, 2014: 1). Farklı bir ifadeyle şirketin yönetimi, yönetim kontrolü ve şirketin performansı ile ilgilenen kurumsal yönetim, şirketin sahipliği ile yönetim arasındaki ilişkiler sistemini temsil eder (Gürbüz ve Ergincan, 2004: 5).

### 1.2. Kurumsal Yönetimin Amacı

Kurumsal yönetim, sermaye piyasalarının küresel bir konuma ulaşmasına paralel olarak, kuruluşların kaynaklarını verimli ve etkin bir şekilde kullanmalarını ve sürdürülebilirliklerini farklı menfaatlerin dengeli bir biçimde firma stratejilerine yansıtılması vasıtasıyla sağlamak amacıyla ortaya konulmuştur. Kurumsal yönetim kurumda çalışanlar arasındaki hedef birliği kavramı ve diğer menfaat sahiplerini de içine alacak şekilde genişleterek, yönetimsel performansının objektif bir biçimde izlendiği sistemleri meydana getirmekte ve performans artışına olanak sağlamayı hedeflemektedir (www.tkyd.org.com.tr, Erişim Tarihi, 17/11/2017).

Kurumsal yönetimin genel olarak amaçları şöyle sıralanabilir (www.canaktan.org, Erişim Tarihi, 15/06/2017) :

- Şirket tepe yönetiminin elinde bulundurduğu güç ve yetkilerin keyfi kullanılmasının önüne geçilmesi,
- Yatırımcıların haklarının korunması,
- İşletme hissedarlarının adil ve eşit davranışlara tabi tutulmasının sağlanması,
- İşletme ile direkt ilişki içerisinde olan menfaat sahiplerinin haklarının korunması ve bu haklarının güvence altında tutulması,
- İşletmenin göstermiş olduğu faaliyetleri ve finansal durumu ile alakalı olarak kamuoyunun aydınlatılması ve şeffaf olabilmenin sağlanması,

- İşletmenin yönetim kurulunun görev ve sorumluluklarının açık olarak ortaya konulması,
- İşletmenin üst yönetiminin karar ve eylemlerinden kaynaklanan hissedarlara ve paydaşlara hesap verme sorumluluğunun ortaya konulması,
- İşletmenin vekalet maliyetlerinin azaltılması,
- İşletmenin kazancının pay sahiplerine ve daha genel olarak bütün çıkar sahiplerine hakları ile doğru orantılı olarak geri dönüşümün sağlanması,
- İşletmenin büyük hissedarlarının azınlık hisselerine el koyma tehlikesinin ortadan kaldırılması,
- Uzun vadeli yatırım yapabilen kurumsal yatırımcılar bakımından güven oluşturulması ve sermaye maliyetinin aşağı çekilmesi, şirketin hisse senedi ihracı vasıtasıyla finansman kaynaklarına kolay erişim fırsatlarının arttırılması,
- Risk almayı göze alan sermayedar ile karar verici konumda olan profesyonelin çıkar çelişkisinin kurallara dayandırılarak kontrol altına alınmaya çalışılması şeklinde sıralanabilir.

Kurumsal yönetimin en önemli amaçları kurumun saygınlığını, güvenilirliğini ve devamlılığını koruyarak piyasalara ve yatırımcılara güven vermek ve bunun yanında tüm hissedarların çıkarlarını eşit gözetmek ve sahip oldukları değeri en yüksek düzeye çıkarmaktır. Bunun yanında, şirketlerin hem farklı müşterilerinin hem de ait oldukları toplumun menfaatlerini dikkate almalarını sağlamaktadır. Yönetim kurulları için, gerek şirketlere gerekse hissedarlara karşı hesap verme sorumluluğu meydana getirir. Bu durum, şirketlerin bütün bir toplum yararına faaliyet göstermelerini teminat altına almaya yardımcı olmaktadır. İyi bir kurumsal yönetim yerli ve yabancı yatırımcıların güvenlerini garanti altına alarak, uzun vadeli sermayeyi çekmeyi kolaylaştırmaktadır (TÜSİAD, 2000: 9).

Uluslararası alanlara ait piyasa ve ekonomilerde açığa çıkan sermaye pazarlarındaki sürekli farklılıklar sonucunda, sürekliliğini sağlamak ve piyasadaki konumunu sağlamlaştırmayı amaçlayan şirketler bu değişikliklere uyum sağlamak ve kurumsal yönetimin önemini ile beraber uygulanması gerekliliğini benimsemek

zorunda kalmışlardır. Kurumsal yönetimin devletler ve şirketler bakımından zorunlu ve önemli bir kavram ve anlayış olarak sunulmasının nedeni, ülkelerarası sınırların ortadan kalkması, küresel rekabetin ortaya çıkması ve rekabetin daha zor bir hale gelmesi sonucunda bütün finansal aktörlerin meydana gelebilecek her türlü olumsuz eylemlerde benzer oranlarda etkilenecek olmasıdır. Bu sebeplerden ötürü şirketlerin bütün paydaşlarının gereksinimlerine cevap verebilmesi, güvenilirliğin sağlanarak yeni mali politika ve stratejilerle küresel rekabette diğer şirketlere karşı üstünlük sağlamak amacıyla genel kabul görmüş kurumsal yönetim anlayışının ortaya konulması ve uygulanması şirketler açısından önem arz etmektedir (Yılmaz ve Kaya, 2014: 21). Kurumsal yönetimin bağımsızlık, eşitlik, şeffaflık, hesap verebilirlik, disiplin, sorumluluk ve sosyal sorumluluk şeklinde sıralanan kavramların, kurumsal yönetim ilkeleri dahilinde tam olarak kullanılması; işletmelerin, yatırımcıların, yatırım yapmayı düşünen çevrelerin ve uzun vadede de ülkenin fayda elde etmesini sağlamaktadır (Güven, 2012: 5).

Genel olarak değerlendirildiğinde kurumsal yönetimin hedeflerinin karşılıklı hakların ortaya konulması ve yatırımcılar için güven ortamı oluşturulmasının sağlanmasıdır. Kurumsal yönetim ilkelerinin de desteği ile beraber düzgün bir uygulamada işletmeler başarılı sonuçlar elde etmektedirler. İşletmeler topluma karşı güven arz ederlerse yatırımcılar da bu durumu değerlendirip pay sahibi olacaklardır. Bu süreçte işletmelerin üst düzey yöneticileri pay sahiplerine eşit ve adil uygulamalarda da bulunur ve hak ettikleri davranışları gösterirlerse işletmeler bu durumdan yine karlı çıkacaktır (Topal vd., 2016: 118).

### 1.3. Kurumsal Yönetimin Önemi

Kurumsal yönetimin belirtmiş olduğu uygulamalar ile ilgili konular daha önceden de farklı, sermaye piyasaları ile ilgili düzenlemeler, ortaklıklar hukuku, borçlar hukuku, icra ve iflas hukuku ile ortaya konulmakta ve güvence altına alınmaktaydı. Ancak, kurumsal yönetimin esas gelişim süreci, kurumsal yönetimin odaklandığı konuların hukukçuların, düzenleyici otoritelerin, finans uzmanlarının ilgisini çeken bir konu olmaktan çıkarak her gün gazete sayfalarında yer alan, üniversitelerde ders olarak okutulan, toplumun her kesiminin dikkatini çeken bir konu haline gelmesi ile olmuştur. Buna bağlı olarak üzerinde durulması gereken asıl

husus neden kurumsal yönetimin bu kadar önem verilip sıkça tartışılan bir konu haline geldiğidir (Şehirli, 1999: 11). Kurumsal yönetim olgusunun, gündeme bu kadar hızlı oturmasının ve gelecek yıllarda da bu durumunu koruyacağına ilişkin görüşlerin asıl nedeninin, son yıllarda beliren şirket skandallarının yatmakta olduğu açıktır. Enron, Parmalat, Worldcom ve buna benzer, emsal olarak nitelenen kuruluşların bir gecede yok olmaları, "iyi yönetim" adına bilinenleri bir kez daha tartışmanın gerekliliğini ortaya koymuştur (TKYD, 2011: 21).

Ülkeler, şirketler ve yatırımcılar açısından önemli yararları bulunan kurumsal yönetim anlayışı ülkeler açısından sermayenin yurtdışına kaçmasının önüne geçilmesi, ülke imajının iyileşmesi, ekonominin ve piyasaların rekabet gücünün yükselmesi, ortaya çıkabilecek krizlerin minimum zararla atlatılması, kaynakların daha etkin ve verimli bir şekilde dağılması gibi faydalar sağlamaktadır. Ayrıca ülkeler, yerli sermayenin yetersiz kaldığı durumlarda uluslararası fonlardan kaynak oluşturmaya çalışırlar. Kurumsal yönetim ilke ve uygulamalarını benimsenmiş ve bunlara göre düzenlemeler yapan ülkeler, uluslararası piyasalarda akışkan halde mevcut olan fonlardan kaynak sağlayarak sermaye maliyetlerini minimize edebilmektedirler (Kaygusuzoğlu ve Şaşa, 2015: 973). Ortaya çıkan bu durumların gelişen piyasalar üzerindeki etkisi ise, verimliliğin, yatırımların, gelirin ve ihracatların artması ile finans piyasalarının daha derinleşmesi, gelişen piyasalara uluslararası sermaye akışının daha fazla hızlanması olmaktadır. 1980'li yıllar ile başlayan ve bütün dünyada artan özelleştirme faaliyetleri ile kurumsal yönetimin önemli hale gelmesinde dolaylı olarak etkisi olmuştur. Kamu mülkiyeti altından olan kamu kurumlarının özel mülkiyet uygulamasına geçmesinden sonra finans piyasaları için sermaye sağlayabilmeye çalışmaları ve şirket evliliklerine doğru eğilimde bulunmaları kurumsal yönetim ilkelerinin daha önemli bir konuma gelmesine neden olmuştur (Stone vd., 1998: 3).

Kurumsal yönetim uygulamalarının önemini belirtmek amacıyla Mckinsey & Company'in yaptığı araştırma, dünya genelinde 31 ülkede, 9 katrilyon dolarlık mal varlığını yöneten, 200 portföy yöneticisini içine almaktadır. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre kurumsal yönetimin, yatırımcı kararlarının merkezinde yer aldığı görülmüştür. Yatırımcılar yatırım kararlarını değerlendirdiklerinde, finansal göstergeler ile kurumsal yönetimi aynı değerde gördüklerini ifade etmişlerdir. Öte

yandan yatırımcıların önemli bir çoğunluğunun, şirketlerin yüksek yönetim standartları sergilemeleri için ek prim ödemeye istekli oldukları görülmüştür. Bu prim, Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'da ortalama %12-%14 aralığında iken, Asya ve Latin Amerika'da %20-%25'e kadar çıkmakta, Doğu Avrupa ve Afrika'da ise %30'lara kadar yükselmektedir. Söz konusu araştırmanın önemli diğer bir sonucu da, yönetim uygulamalarının dikkate alınmasının bir sonucu olarak, yatırımcıların %60'ından fazlasının, zayıf yönetim uygulamalarına sahip özel şirketlerden uzak durabileceklerini belirtmeleridir (Tuzcu, 2004: 28).

İyi kurumsal yönetim uygulamalarının özünde, yönetimde ve karar alma süreçlerinde nitelikli ve yetkin bireylerin görev alması (profesyonel yönetim) ve bu bireylerin her türlü çıkar çatışmasından uzak, bağımsız bir şekilde karar alabilmelerinin sağlanması yatmaktadır (TÜSİAD, 2005: 11). Kamunun aydınlatılması ve muhasebe alanındaki gelişmelerle aynı doğrultuda ilerleyen kurumsal yönetim, son yıllarda sadece finans uzmanlarının ve düzenleyici otoritelerin değil, tüm kamuoyunun ilgisini çekmiştir. Kurumsal yönetime olan ilginin zaman içinde artmasının nedenlerinden biri yönetim mercilerinin etkinliğinin sorgulanması olmuştur. Bir başka etken ise yakın tarihte yaşanan finansal skandalların yatırımcıların güvenini sarsması olmuştur. Bu güven kaybı, şirketlerin piyasadaki hisse senetlerinin değerinin hızlı bir biçimde düşmesine ve işletmelerin güvenilirliklerinin azalmasına neden olmuştur. Ülkemizde kurumsal yönetimi önemli hale getiren bir başka etken ise sermaye piyasalarında kamunun aydınlatılmasına yönelik düzenlemelerin yapılmaya başlanmasıdır (Doğan, 2007: 50).

Kurumsal yönetim ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar ve bu konu ile ilgili politika belirleyicileri, kurumsal yönetim ilkelerini benimseyen, uygulayan ve kendilerine uyarlayan şirketlerin, uluslararası piyasalardan daha ucuz maliyetli ve geniş fırsatlarla sermaye elde edebilme yeteneğine sahip oldukları, küresel rekabet edebilme gücünü arttırdığı, finansal krizlere karşısında daha duyarlı hale geldiği ve şirketin kendi kaynaklarını daha etkili ve verimli kullanabildiğini ortaya koymaktadırlar. Bu bağlamda ortaya çıkan uluslararası finansal krizler kurumsal yönetim ilkelerinin önemini ve bu ilkelerin uygulanmasını zorunlu hale getirmiştir (SPK, 2011: 1).

### 1.4. Kurumsal Yönetimin Faydaları

Kurumsal yönetim uygulamalarının amacı şirketlerin başarısını arttırmanın yanında toplumun refah seviyesini arttırmayı da hedeflemektedir. Kurumsal yönetim ilkeleri faaliyetlerinin uygulandığı ülkelerin refah seviyesini ve şirketlerin performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

#### 1.4.1. Kurumsal Yönetimin Şirketlere Faydaları

Kurumsal yönetime yönelik politikaların iyi bir şekilde uygulanmasının şirketler ve ülke açısından önemli faydaları bulunmaktadır. Bu durum şirketler açısından ele alındığında, yüksek rekabet gücüne sahip olma, kurumsal yönetim özelliğinin yüksek olması; sermayenin maliyetinin düşük olması, finansman imkanlarının ve likiditenin artması, oluşabilecek krizlerin daha kolay atlatılması ve iyi yönetilen şirketlerin sermaye piyasalarından dışlanmaması olarak tanımlanabilir. Bu duruma ülke açısından bakacak olursak; ülke imajının yükselmesi, sermayenin yurt dışına kaçmasının önüne geçilmesi, bunun yanı sıra yabancı sermaye yatırımlarının yükselmesi, ekonominin ve sermaye piyasalarının rekabet gücünün artması, krizlerin en az zararla atlatılması, kaynakların daha etkili ve verimli bir şekilde dağılması, refah seviyesinin artması ve sürdürülmesi anlamına gelmektedir (Akbulak, 2011: 114).

Kurumsal yönetim, şirketin yönetimi, yönetim kurulu, pay sahipleri ve diğer menfaat sahipleri arasındaki ilişkileri konu alan bir kavramdır. Buna ek olarak kurumsal yönetim şirketin amaçlarının ve bu amaçlara ulaştıran araçlar ile performansın nasıl izleneceğinin ortaya konulduğu bir yapıyı da sağlamaktadır (OECD, 2015: 9). Kurumsal yönetim uygulamalarının şirketlere sağlayacağı faydaları şu şekilde özetlenebilir (www.canaktan.org, Erişim Tarihi, 15/06/2017) :

- Şirketin finans piyasaları dahilinde daha kolay finansman temin edebilmesine fırsat sağlar; bir şirketin iyi yönetilme seviyesi ne kadar iyi olursa sermaye maliyeti de bununla doğru orantılı bir şekilde azalır. Bu açıdan kurumsal yönetimin şirketler için sağlayacağı en önemli fayda sermaye maliyetinin azaltılması konusunda olacaktır,
- Likidite sıkıntısı olan işletmeler için nakit para temini sağlar,

- Hem yerli hem de yabancı yatırımcılar için güvenli bir ortam oluşturacağından, uzun vadeli sermaye girişini hızlandırır,
- Meydana gelebilecek finansal krizlerden daha etkin korunmayı sağlar,
- İyi bir kurumsal yönetimle birlikte şirketin varlıklarının değeri yükselir. Bir şirket ne kadar iyi yönetilirse şirketin varlıklarının getirisi de o kadar yüksek olacaktır. Böylece kurumsal değer de artacaktır,
- Kurumsal yönetimle birlikte şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkelerinden dolayı yolsuzluklar azalır,
- Kurumsal yönetimle birlikte şirkette güç ve yetki istismarı engellenir ve oluşabilecek keyfi yönetimi ortadan kaldırır,
- Tüm paydaşların menfaatlerine hizmet edeceğinden dolayı, şirket ve paydaşlar arasındaki ilişkiler ile diyalogların artmasını sağlar,
- Şirketin faaliyetlerinde uzun vadeli istikrar oluşturur,
- Şirket piyasa da rekabet gücünü daha da arttırır,
- Şirket kar marjının yüksek olmasını sağlar.

### 1.4.2. Kurumsal Yönetimin Topluma Faydaları

Kurumsal yönetim faaliyetlerinin ülke ve toplum için sağlayacağı faydaları da şu şekilde özetlenebilir (www.canaktan.org, Erişim Tarihi, 16/10/2017) :

- Ülkenin uluslar arası anlamda rekabet gücünün artmasına olanak sağlar,
- Ülkede oluşabilecek krizlerden daha az etkilenip, krizlerin daha kolay atlatılmasında etkili rol oynar,
- Finansal açıdan derinliği arttırır. Şirketin hissedarlarına yönelik hissedarların haklarının güvence altına alınma derecesi finansal sistemin derinlik derecesini de belirleyecektir. Bu bakımından incelenildiğinde kurumsal yönetimin hem bankacılık hem de mali sektörün gelişmesinde önemli katkısı olduğu ortadadır,
- Sermaye piyasasının gelişmesine yardımcı olur. Ülkede hissedar haklarının iyi bir şekilde korunması ile borsadaki şirketlerin sermaye kapitalizasyonu arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır,

- Ülke içinde tasarrufların artmasına ve halka açık şirketlere doğru yönelmesine olanak sağlar,
- Makro ekonomik olarak performansın artmasına olanak sağlar,
- Ayrıca daha kolay finansman fırsatlarına ulaşabilme kolaylıkları, şirketin sermaye maliyetini düşürerek toplam yatırımlarını arttırır, yatırımlarda artış olması demek ise yeni iş fırsatları demek ve ekonomide istihdam kapasitesini arttırır.

### 1.5. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Tarihsel Gelişimi

21. yüzyılda yaşanan küreselleşme, rekabet ve teknolojinin hızla yayılması sonucunda işletmeler; ulusal pazarlar yetersiz olduğu için uluslararası pazarlara açılmışlar ve ulusal sermaye yetersiz olduğu için de uluslararası kaynaklara yönelmişlerdir. Ancak uluslararası sermayeye ulaşmak için uluslararası ölçütlere uymak gerekmektedir. Bu bağlamda, uluslararası denetim mekanizmaları ve bağımsız denetim kuruluşları oluşturulmuştur. Uluslar arası standartlara ulaşmak için kurumsal yönetişimin temel ilkelerinden olan; eşitlik, şeffaflık, sorumluluk ve hesap verebilirlilik ilkelerini pratik yaşama aktarmak gerekmiştir (Özdemir, 2004: 741). Dünya ekonomisinde çokuluslu şirketlerin artan etkisi, üretim yöntemlerindeki değişme, uluslar arası ekonomik ticaretin giderek artması, bilgi ve iletişim sistemlerindeki gelişme, sermaye ve finans pazarlarının etkin olması gibi faktörlerin, söz konusu kavramın ortaya çıkıp yaygınlaşması ile ilgili belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir. Kurumsal yönetim ilkelerinin toplum hayatına girmesi ve giderek şekil alması OECD öncülüğünde 1999 yılına kadar dayanmaktadır. Bu tarihin temelinde ise 1997-1998 yıllarında ortaya çıkan ve tüm Dünya'da da etkisini hissettiren Asya krizi önemli rol oynamıştır. Bu konu da özellikle makro seviyede yaşanan ekonomik krizler, şirketlerde ortaya çıkan yolsuzluklar (Enron, WorldCom) gibi faktörlerin ardından halka açık olan şirketler, ardından halka kapalı olan şirketler, aile şirketleri, kamu işletmeleri ile birlikte sivil toplum kuruluşları ve spor kulüplerini kapsayacak bir şekilde kapsamı arttırılmıştır. Kurumsal yönetim ile ilgili atılan en önemli adımın ise mali piyasalara duyulan güvenin tekrar elde edilmesini amaçlayan ve bu doğrultuda hazırlanarak yürürlüğe konulmuş olan Sarbanes-Oxley Kanunu ve

Avrupa 8.Direktifi olduğunu belirtmek yanlış olmayacaktır (Sönmez ve Toksoy, 2011: 62).

Dünya genelinde yaşanan finansal skandallar ve şirketlerin yönetim konusundaki suiistimalleri bazı kurum ve kuruluşları kurumsal yönetim ile ilgili düzenlemelerde bulunmaya doğru yönlendirmiştir. Özellikle başta OECD, IOSCO, WTO, ILO, IASC ve Dünya Bankası gibi örgütler bunlara örnektir. Bu örgütler kendi iç bünyelerindeki uzman kurullar vasıtasıyla kurumsal yönetimin temel ilkelerini geliştirmek ve böylece uluslar arası mali piyasaların gelişimine katkıda bulunmak için çalışmaktadırlar. Bu kurulların hazırladığı raporlar söz konusu örgütlerin güvenilirliği ve tarafsızlığının etkisiyle birçok ülkede uygulanmaya başlanan kurumsal yönetimin temel ilkelerine yön vermiştir. Bu örgütlerin hazırlamış oldukları kurallar dört temel başlık altında toplanmıştır. Bunlar dürüstlük, şeffaflık, hesap verebilirlik ve sorumluluk temel ilkeleridir (Paslı, 2004: 50-59).

### 1.6. Genel Kabul Görmüş Kurumsal Yönetim İlkeleri

Küreselleşmenin ortaya çıkması ile birlikte ülke sınırları günden güne önemini kaybederken finansal piyasalarda fon transferleri hız kesmeden hareketliliğine devam etmektedir. Artık günümüz işletmeleri finansman ihtiyaçlarını karşılamak için kendilerini iç piyasa ile sınırlı kılmamakta, uluslararası alanda bulunan sermaye hareketlerinden de pay almak için çalışmaktadırlar. Yatırımcıların karşısında fon arz eden konumuna sahip olanların seçenekleri artmakta ve uluslararası bir özellik kazanmaktadır. Bu gelişmelerle beraber ilgili piyasalarda menfaat sahiplerine yönelik hakların en ideal şekilde korunması hedefiyle güvenilir sistemlerin meydana getirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Hem kurumların hem de işletmelerin yönetimlerinden meydana getirecekleri sistemlerin herkes tarafından kabul edilen standart ve ilkeleri bulunmaktadır. Söz konusu olan bu standart ve ilkelerin belirlenmesi kurumsal yönetim kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ortaya çıkan bu ilkelere de kurumsal yönetim ilkeleri adı verilmektedir (Demirbaş ve Uyar, 2006: 21). Birçok kurum ve kuruluşlar tarafından ortaya konulan kurumsal yönetim ilkelerinin ve çeşitli ülkeler tarafından benimsenen farklı kurumsal yönetim uygulamalarının genellikle ortak birtakım unsurları bulunmaktadır. Bunlar; şeffaflık, hesap verilebilirlik, sorumluluk ve adillik(eşitlik) olarak sayılabilir. Genel anlamda

kurumsal yönetim; şirket ile hissedar ve menfaat sahibi grupların karşılıklı haklarının ve sorumluluklarının ortaya konulması ve yatırımcılara yönelik güveninin sağlanmasını amaçlanmakla beraber kurumsal yönetim; şeffaflık, eşitlik, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde tekrar yapılanmaları açısından çok önemli ve gerekli bir sistemdir (Erdoğan, 2009: 15). Bunun yanında Kurumsal Yönetim Merkezi (Corporate Governance Center) öncülüğünde "ABD Halka Açık şirketler için 21. Yüzyıl Yönetim İlkeleri" (21.st Century Governance Principles for U.S. Public Companies") adlı raporunda şirketlere yönelik 10 adet yönetim ilkesi belirlenmiştir. Bu yönetim ilkeleriyle birlikte kurumsal yönetim ile ilgili anlayışın gelişmesi amaçlanmıştır. Söz konusu ilkeler aşağıdaki gibidir (Uyar, 2004: 7-8) :

**Etkileşim:** Şirketin yönetim kurulu, yönetim, iç denetçiler, denetim komitesi, ve bağımsız denetçiler arasında etkili bir iletişim ağı bulunmalıdır.

**Yönetim Kurulunun Amacı:** Şirketin yönetim kurulu, şirket hissedarlarının haklarını gerektiği gibi korumak maksadıyla kurulun görevlerini en iyi biçimde kavramalıdır. Ayrıca yönetim kurulu üçüncü kişi yatırımcılara yönelik hakları da göz önünde bulundurmalıdır.

**Yönetim Kurulunun Sorumluluğu:** Şirketin yönetim kurulu, şirket uygulamalarının güvenilir bir biçimde yerine getirilmesi ile ilgili en başta hissedarlar olmak üzere şirket açısından ilgili tüm kesimlere karşı sorumluluk sahibidir. Fakat yönetim kurulunun asıl sorumluluk alanı şirket stratejisinin izlenmesi, şirketin icra direktörünün denetlenmesi, şirketin kontrol sistemleri ile risklerinin göz önüne alınması ve değerlendirilmesidir.

**Bağımsızlık:** Bağımsızlık kavramı, herhangi bir yöneticinin şirketle veya şirket yönetimiyle mesleki veya kişisel bir ilişkisinin bulunmamasıdır. Buna bağlı olarak yönetim kurulu üyeleri ile şirket yönetiminin bağımsız olması gerekmektedir.

**Uzmanlık:** Şirket yöneticileri ve kurul üyelerinin şirketin faaliyet gösterdiği sektör ve şirket faaliyetleri hakkında yönetsel uzmanlık derecesine sahip olmaları gerekmektedir.

**Toplantı ve Bilgi:** Şirketin yönetim kurulu düzenli aralıklarla olmak üzere sık sık toplantılar yapmalıdır. Bununla beraber kurul görevlerini yerine getirebilecek personel ve bilgilere ulaşabilmelidir.

**Liderlik:** Yönetim Kurulu makamı ile icra direktörünün rollerinin birbirinden ayrılması gerekmektedir.

**Kamuyu Aydınlatma:** Şirkete ait finansal tabloların yönetim tarafından zamanında ve şeffaf olarak kamuya açıklanması gerekmektedir.

**Komiteler:** Özellikle denetim komitesi olmak üzere yönetim kuruluna bağlı bütün komitelerin bağımsız üyelerden oluşması gerekmektedir.

**İç Denetim:** Bütün şirketlerin sürekli, etkin çalışan ve doğrudan komite için raporlama yapabilen bir iç denetim fonksiyonuna sahip olması ve bu fonksiyonunu devam ettirebilmesi gerekmektedir.

Kurumsal yönetim ile ilgili ilke ve uygulamalara yönelik düzenlemelerin ülkeden ülkeye göre de farklılık ortaya koyduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak kurumsal yönetime yönelik tek tip bir kurumsal yönetim ilkeleri modeli bulunduğunu söyleyemeyiz. Çünkü her ülkenin kendi ekonomisi ve şirketlerine yönelik farklılıklar söz konusudur. Ancak bunun yanında uluslararası alanda bazı standartlar vardır ki bu standartlar kurumsal yönetim ilkeleri açısından vazgeçilmezdirler. Kısaca bu standartlar; şeffaflık, eşitlik, hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri olarak belirtilebilir (Sönmez ve Toksoy, 2011: 51).

### 1.6.1. Adillik

Bu ilke aynı zamanda eşitlik ilkesi olarak da literatürde yerini alabilmektedir. Şirket yöneticilerinin çalışmalarında ve iş faaliyetlerinde bütün kararlarda taraf olanlara eşit mesafede olmasıdır. Adillik pay sahiplerine, çalışanlarına, müşterilerine, tedarikçilerine karşı aynı davranışlarda bulunulmasıdır. Aksi durumda; şirketin çalışanlarına eşitlikçi davranmaması, çalışanların şirkete karşı olumsuz düşüncelere kapılması neden olacak, şirketin alacağı kararlarda güvensizlik meydana gelebilecektir (Koç, 2015: 23). Adillik ilkesi, bütün hak sahiplerine karşı şirket yönetiminin eşit davranmasıdır denilebilir. Bu ilke, azınlık hissedarlar ve yabancı ortakları da kapsamak üzere hissedar haklarının muhafaza altına alınması ve yapılan sözleşmelerin uygulamaya konulmasını ifade etmektedir (Deloitte, 2006: 4).

Adillik ilkesinde, İşletme yöneticileri faaliyetlerini yaparken her aşamada alınan kararlardan etkilenen tüm menfaat sahiplerine adil yönetimin gereği olarak eşit yakınlıkta olmalıdırlar. İşletme içi ve dışı grupların ihtiyaç duyduğu bilgiyi

farklılık oluşturmayacak bir yöntemle bu gruplara iletmesi adil bir yönetimin gereğidir (Erdoğan, 2009: 20). Şirketin pay sahiplerine adil ve eşit davranışlarda bulunulması istenmektedir. TÜSİAD ise yapmış olduğu tanımda eşitlik ilkesini; şirketteki tüm paydaşların haklarının korunması ve tedarikçilerle yapılan tüm anlaşmaların hayata geçirilmesi şeklinde tanımlamıştır (TÜSİAD, 2002: 35). Başka bir ifadeyle şirketin tüm çalışanlarına yönelik adil bir politika izlenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Bu ilke için terfi, ücret, iş güvenliği vb. konularda çalışanlar arasında farklı uygulamalar olmadan, işletmenin bütün faaliyetlerinden hissedarlara ve menfaat sahiplerine eşit davranılmasının garantiye alınması olarak tanımlanabilir (TKYD ve DELLİOTTE, 2004: 10, Menteş, 2009: 52). Bir başka ifadeyle eşitlik ya da adillik ilkesi; paydaşların hakları ve bu paydaşlara yönelik davranışlarda eşit muamele görmesi konularını düzenlemektedir. Söz konusu ilke, pay sahiplerinin bilgi alabilme ve bilgiler ile ilgili inceleme yapabilme hakkına, genel kurul toplantılarına katılım ve oy kullanma hakkına, kar payı alma ve azınlık haklarına yönelik geniş bilgi sunmaktadır. Bu bilgilerin yanı sıra pay sahiplerine ait kayıtların tutulma şekli, payların serbestçe devredilmesi ve satılması konuları da ele alınmaktadır. Hesap verebilirlik ilkesini uygular konumda olmak yöneticilere herkese eşit davranma zorunluluğu yüklemektedir. Başka bir ifadeyle kamuya verilecek bilgilerin herkes tarafından ulaşılacak ve incelenecek durumda tarafsız olarak verilmesi gerekmektedir. Bilginin herkese tarafsız ve eşit şekilde sunulmuş olması adil olmaktan kaynaklanmaktadır. Adil olabilmek için taraflardan birinin diğerinden fazla bilgiye sahip olmaması gerekmektedir. Ayrıca söz konusu olan bilginin herkes tarafından anlaşılabilecek sadelikte olması gerekmektedir. Aksi takdirde bilgi kullanıcıları tarafından yeterli düzeyde değerlendirilememektedir (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 160).

### 1.6.2. Şeffaflık

Şeffaflık, şirketlerin ticari sır özelliğine sahip olmayan ve henüz kamuoyu ile paylaşılmamış bilgiler dışında kalan finansal olan ve finansal olmayan verilerin, zamanında, eksiksiz, doğru, anlaşılabilir, yorumlanabilir, kolay ve düşük maliyetle ulaşılabilir olarak kamuya duyurulmasıdır (Koç, 2015: 21).

Başka bir ifadeyle, şeffaflık ticari sır olmasının dışında şirket ile alakalı bilgilerin zamanında, eksiksiz ve doğru şekilde kamuoyuna duyurulmasıdır (Subaşı, 2004: 10). Şeffaflık ilkesi ile şirketlerin kamuyu bilgilendirilmesi sağlanmaktadır. Herhangi bir paydaş halka açıklanmış bu tür bilgilerden istediği zaman faydalanabilir (Koç, 2015: 21). Ayrıca bu ilke de, şirketin faaliyetlerine yönelik şirket pay sahipleri ile muhtemel yatırımcıları alakadar eden bütün bilgilerin kamuoyu ile paylaşılması istenmektedir. Şirketin göstermiş olduğu faaliyet sonuçlarını yansıtan en önemli belge olan mali tabloların, şirketin tüm faaliyetlerinin gerçek sonuçlarını yansıtacak biçimde hazırlanması gerekmektedir. Bununla beraber, mali tablolara yansıyan işlem ve faaliyetlerin nasıl ve neden gerçekleştiğinin ortaya konulması ve bunun kamuoyu ile paylaşılması şirkete yönelik güveni artıran bir faktör olacaktır. Bu hedefle uluslararası genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uyulmak şartıyla mali tabloların düzenlenmesi gerekmektedir (http://www.hakanguclu.com, Erişim Tarihi, 12/10/2017).

Şeffaflık ilkesi ile ilgili uygulamada rastlanılan en ciddi problemlerden birisi farklı ülkelerde faaliyete konulan muhasebe standartlarındaki farklılıklar sebebiyle finansal verilerin mukayese edilebilir olmasının daha zor hale gelmesidir. Finansal verilerim karşılaştırılabilirliğini sağlamak için, Avrupa Birliği (AB), 2005 yılı ile birlikte bütün halka açık şirketlere yönelik, konsolide tablolarını Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi (UMSK) tarafından yayınlanmakta olan Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) uyarınca hazırlanması zorunluluğunu getirmiştir. Türk Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK) da 2006 yılı itibariyle UFRS'yi Türkçe olarak çevirmiştir. 2011 yılında kabul edilen ve 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe giren 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nda (TTK) halka açık olsun ya da olmasın bütün işletmelere muhasebe ve finansal raporlama ile ilgili konularda TMSK tarafından yayımlanan, UFRS'ye uyumlu TFRS'ye (Türkiye Finansal Raporlama Standartları) uymaları mecburiyeti getirilmiştir (Öztürk, 2013: 15)**.** Şeffaflık ilkesi sayesinde şirketlerin mevcut durumlarındaki bilgilerinin somut, ulaşılabilir ve anlaşılabilir olması gerekliliğini ifade etmektedir. Şeffaflık ilkesinde katılımcılara gerekli bilgilerin verilmesinin belirsizlik zamanlarında ekonomik istikrarın sağlanmasında büyük katkısı bulunmaktadır. Şeffaflık ilkesinin gereği olarak işletmeler, pay sahiplerinin bilgilendirilmesi için çalışmalar yapmalı, dünyadaki son

güncel gelişmeler incelenerek yaşanılan ülkeye uyarlanmalı ve yayınlanacak olan finansal tablo ve finansal raporlarda yer alacak veriler standarda bağlanmalı ve işlevsel olması ön planda bulundurulmalıdır (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 160).

Hükümetlerin ekonomi ve maliye ile ilgili politikaları ile birlikte şirketlerin göstermiş oldukları faaliyetler konusunda daha çok bilginin piyasa disiplinini kuvvetlendireceği ve politika düzenleyicilerinin düzeltici önlemler alma gereksinimlerini açığa çıkaracağı, dolayısıyla şeffaflık olgusunun artmasının finansal krizlerin yeniden yaşanma oranını düşürebileceği belirtilmektedir. Daha fazla bilgi elde edebilmeye yönelik çalışmalar gerçekten de hükümetlere, yatırımcılara ve finansal kuruluşlara risk değerlendirmelerine yönelik yaptıkları analizlerde bu analizlerin güvenirliliğini artırma imkanı verecek ve bununla alakalı olarak şirketin daha iyi yatırım kararları ve daha etkin politik kararlar verebilmesi ile sonuçlanacaktır (Eichengreen: 1999: 10). Asya'daki gelişmekte olan piyasalarda etkili ve standart bir açıklık ve şeffaflık olmaması, şirketlerde etkin finansal disiplinin yerleşmesinin önüne engel oluşturarak şirket başarısızlıklarına yol açması şeffaflık ilkesinin önemini gözler önüne sermektedir. Özellikle Doğu Asya'daki şirketlerde bir takım ailenin ve grubun yoğunlaşmış hisse sahipliği, azınlıkların haklarının gerektiği kadar korunamamasına ve şeffaflık ilkesinin yeterli boyutta sağlanamamasına neden olmuştur (Atamer, 2006: 11).

### 1.6.3. Sorumluluk

Kurumsal yönetim ilkelerinden olan sorumluluk ilkesi ile şirketin kendi iç çevresi ve dış çevresine yönelik olan bütün sorumluluklarının ortaya konulması istenmektedir. Şirket yönetiminin tüm faaliyetlerinin mevzuata, esas sözleşmeye ve şirket içerisindeki düzenlemelerle örtüşmesi ve bu faaliyetlerin sürekli kontrol ve denetimden geçirilmesi istenmektedir (Subaşı, 2004: 10):

Kurumsal yönetim anlayışında olan şirketlerin bünyesinde bulunan pay sahipleri açısından artı değerler oluştururken, toplumsal değerleri temsil eden kanun ve düzenlemelere uyum sağlayarak faaliyetlerine devam etmeleri önemlidir. Bunun yanında şirket içerisinde gerekli görev ve sorumlulukların dağıtımının yapılarak ilgili birimlerde sorumluluk alanların belirlenmesi ve bu birimler ile şirketin yönetim kurulu arasındaki ilişkilerin taslağının ortaya konulması gerekmektedir. Ayrıca

şirketin yararı için bağımsız ve etkin olarak çalışabilecek bağımsız yönetim kurulu üyelerinin yönetim kurulunda aktif olarak görev almaları gerekmektedir. Başka bir ifadeyle sorumluluk ilkesi şirket paydaşları için olumlu değerler ortaya koyarken, toplumun değerlerini yansıtan kanunlara ve bazı uygulamalara uygun bir biçimde faaliyette bulunmayı ifade etmektedir. Günümüz şirketlerin yalnızca hissedarlarına yönelik sorumlu olmayıp, yasalara ve topluma yönelik de bazı sorumluluklarının olması, işletmenin uygulamalarının toplumsal kurallara ve ahlaki değerlere de uygun olması zorunluluğunu ortaya koymaktadır. (Sönmez ve Toksoy, 2011: 75). Bu ilke sayesinde, görevleri veren kimselerin bakış açısıyla verilmiş olan görevlerin olması gerektiği gibi yerine getirilip getirilmediğinin, sorumlulukların istenilenlere uygun biçimde kullanılıp kullanılmadığı ile ilişkili sorgulama yapılmasına olanak sağlamaktadır (Doğan, 2007: 54). Sorumluk ilkesi, toplumsal değerlere ve kanunlara uygun olmayı teminat altına almak maksadıyla doğru hedefler koymayı ve bu hedeflere ulaşmak için bunları uygulamayı amaçlamaktadır. Sorumluluk ilkesi, doğru olan bütün uygulamaları teşvik eden ve yanlış olanları da cezalandıran bir denetim tekniği olarak görülmektedir. Bu ilke ile şirket politika ve faaliyetlerinin kanunlar ile toplumsal değerlere uygun bir biçimde gerçekleştirilmesinde yönetimin sorumluluğunun önemi vurgulanmaktadır (Millstein, 1998: 2).

Kurumsal yönetim ilkeleri, genel olarak kanunların sorumluluk bakımından en düşük standartları meydana getirdiğini, gerçek anlamda sorumlu olan şirket davranışlarının ise yasal gerekliliklerin ötesine geçilerek bu gerekliliklerin yerine getirilebileceğini ortaya koymaktadır (TKYD, 2011: 16). Sorumluluk ilkesi; kanunlara ve toplumun değer yargılarına uygun olmayı sağlayabilmek için doğru hedefler koyup bu hedefleri uygulamayı amaçlamaktadır. Bu doğruları teşvik eden ve yanlışları cezalandıran bir kontrol tekniği olarak görülmektedir. Genel olarak sorumluluk ilkesi ile işletme yönetiminin kanunlar ile toplumsal değerlere karşı sorumlu olduğuna işaret edilmektedir (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 161).

### 1.6.4. Hesap Verilebilirlik

Hesap verebilirlik ilkesi; şirketlerde karar verici olan ve faaliyetlerde bulunan bütün kişilerin, verdikleri kararlar ile gerçekleştirdikleri uygulamalardan sorumlu tutulmaları ve hesap verme zorunluluklarının olmasını gerektirmeyi ifade eder.

Hesap verebilirlik özünde, alınan kararların doğru, kanıtlanabilir olmasının yanında bu kararların sorumluluğunu kabullenmenin gerekliliğini işaret etmektedir (Öğreten, 2005: 21). Hesap verebilirlik, yönetimin fonksiyonelliğini ve sorumluluklarını ortaya koymak, yöneticilerin ve hissedarların taleplerinin sıraya koyulmasını güvence altına alarak ortaya konulan gönüllü çabalara destek vermek ve alınacak olan nesnel kararların yönetim kurulları tarafından kontrol altında alınmasıdır (Millstein, 2000: 3). Başka bir ifadeyle; hesap verilebilirlik ilkesi için, yönetim kurulu üyelerinin pay sahiplerine hesap verme gerekliliğini açıklayan ifadedir denilebilir (Subaşı, 2004: 10). Hesap verebilirlik ilkesi, şirket uygulamaları ve faaliyetleri sonucu ile birlikte açıklanması gerektiğini istemektedir. İstenen bu amaçla ilgili olarak, yönetim kurulunun şirket tepe yönetiminin performansını nesnel ve gerçekçi bir biçimde bağımsız olarak değerlendirebilmesi maksadıyla gerekli kontrol ve denetim sistemlerinin oluşturulması, şirket yöneticilerinin pay sahiplerine yönelik hesap verebilmeleri için gerekli düzenlemelerin sağlanması ve izlenmesini gerektirmektedir (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 160). Yani hesap verilebilirlik ilkesi ile yönetim kurulunun üst yönetim performansını bağımsız bir biçimde izlemesini ve üst yöneticilerin hissedarlara karşı hesap verebilirliğinin olmasını gerektirmektedir denilebilir. Bu mekanizmanın sağlıklı bir biçimde uygulanabilmesi için, yönetim kurulu ve üst yönetim arasındaki sorumlulukların nasıl bir şekilde paylaşıldığı net olarak ortaya konulmalıdır. Aksi takdirde, karar verme gücünün kimde olduğu ve dolayısıyla bu verilen kararlar adına hesap verme zorunluluğunun kimde olduğu belirsiz olarak kalacaktır. Başka bir şekilde belirtecek olursak, yönetim kurulu ile üst yönetim arasında etkin bir işbölümü olması, kurumsal yönetim ile ilgili hesap verebilirlik ilkesinin vazgeçilmez bir şartıdır. Bu sebeple, kurumsal yönetime dair rapor ve ilkelerde yönetim kurullarının şekli ve işleyişine yönelik düzenlemeler ağırlıklı bir yer tutmaktadır (Delloitte, 2006: 5).

Hesap verebilirlik ve sorumluluk, birbirlerini tamamlayan ilkelerdir. Aynı konulara iki ayrı açıdan bakan bu ilkelerden hesap verebilirlik, yetkisini kullananlara ilişkin yaptıkları eylemleri ve gerekçelerini açıklamalarına olanak sağlarken, sorumluluk ilkesinde, görev veren konumda olan kişilerin bakış açısıyla verilen görevlerin gerektiği bir biçimde yerine getirilip getirilmediğinin, sorumlulukların

istenilenlere uygun şekilde olup olmadığının sorgulanmasına imkan sağlamaktadır (Doğan, 2007: 54).

### 1.7. Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Ulusal Düzenlemeler

Kurumsal yönetim, Dünya'daki uygulamalarına paralel olarak, ülkemizde 2003 yılında ilk kez SPK tarafından gündeme getirilen ilkeler ile tanışmış daha sonra 2005 yılında güncellenmiştir.

**Tablo 1.1. Kurumsal Yönetimin Türkiye'deki Gelişimi**

| | |
|---|---|
| **Aralık 2002** | TÜSİAD "Kurumsal Yönetim: En İyi Uygulama Kodu" hazırladı. |
| **Şubat 2005** | SPK "Kurumsal Yönetim İlkelerini" yayınladı. |
| **Aralık 2003** | Kurumsal yönetim derecelendirmesi ile ilgili düzenleme yayınlandı. |
| **Kasım 2004** | SPK, BİST'de işlem gören firmalardaki kurumsal yönetim uygulamalarını inceleyen araştırma sonuçlarını yayınladı. |
| **Aralık 2004** | SPK, BİST'de işlem gören şirketlerin kurumsal uyum raporlarının faaliyet raporları içerisinde yer almasını ve internet sitelerinde uyum raporlarını içeren bir yatırımcı ilişkileri bölümü açıklamasını zorunlu hale getirdi. |
| **Şubat 2005** | BİST, kurumsal yönetim endeksi ile ilgili kuralları belirledi. |
| **Şubat 2005** | SPK, OECD kurumsal yönetim ilkelerinde oluşan değişikliklerin ardından Kurumsal Yönetim İlkeleri'nde düzenlemeler yaptı. |
| **Mayıs 2005** | TKTD ve Boston Consulting Group "Türkiye Kurumsal Yönetim Haritası" araştırmasını tamamladı. |
| **Kasım 2005** | Yeni Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Meclis'e sunuldu. |
| **Kasım 2005** | Kurumsal yönetim ilkelerini içeren Bankacılık Kanunu BDDK tarafından yayınlandı. |
| **Ocak 2006** | İyi Kurumsal Yönetim ve Sürdürülebilir Büyüme "GOOD" projesi hayata geçirildi. |

| | |
|---|---|
| **Haziran 2006** | SPK bağımsız denetim standartları ile ilgili düzenlemeleri hazırladı. |
| **Ekim 2006** | OECD, "Corporate Governance in Turkey: A Pilot Study" araştırma sonuçlarını açıkladı. |
| **Temmuz 2007** | SPK, "Sermaye Piyasasında Derecelendirme Faaliyeti ve Derecelendirme Kuruluşlarına İlişkin Esaslar Tebliği" güncelleyerek yayınladı. |
| **Ağustos 2007** | BİST Kurumsal Yönetim Endeksi hesaplanmaya başlandı. |
| **Kasım 2008** | GFK Türkiye ve TKYD işbirliğinde "Kurumsal Yönetim Algı Araştırması Raporu" hazırlandı. |
| **Şubat 2009** | SPK, "Özel Durumların Kamuya Açıklanmasına İlişkin Esaslar Tebliği'ni" yayınladı. |
| **Temmuz 2010** | TÜSİAD, Yönetim Kurulları için Kurumsal Yönetim Prensipleri'ni yayınlamıştır. |
| **Şubat 2011** | Yeni Türk Ticaret Kanunu Resmi Gazete'de yayınlandı. |

(Kaynak: Karpuzoğlu, 2010: 60-61, Aktaran: Dölen, 2012: 73).

### 1.7.1 Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) Kurumsal Yönetim İlkeleri

Sermaye Piyasası Kurulu, 1981 yılında çıkarılan 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu ile tasarrufların menkul kıymetlere yatırılmasına bağlı olarak halkın ekonomik kalkınmaya yaygın ve etkili bir şekilde katılmalarına teşvik etmek üzere kurulmuştur. Sermaye piyasası kurulu, sermaye piyasasına güven duyulmasını sağlamak, açıklık ve kararlılık içerisinde faaliyet göstermesini sağlayarak, tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerinin teminat altına alınarak korunmasını düzenlemek ve denetlemek maksadıyla kurulmuştur. Bahsi geçen kanunu yürürlükten kaldıran 6/12/2012 tarihli ve 6362 sayılı sermaye piyasası kanunu ile kurulun yetki, görev ve sorumlulukları yeniden gözden geçirilmiştir. Sermaye piyasası kurulunun temel amaçlarını şu şekilde belirtilebilir (http://www.spk.gov.tr, Erişim Tarihi, 08/07/2017):

- Sermaye piyasalarının ve kurumlarının işleyiş ile ilgili kurallarını ortaya koymak,

- Piyasadan fon faaliyetlerinde bulunan şirketlerin belirlenmiş kurallara uyarak en iyi biçimde faydalanmalarını sağlamak,
- Sermaye piyasalarına yatırım yapan tasarruf sahiplerinin hak ve menfaatlerini güvence altına almak,
- Piyasaların güvenilir, adil ve etkili faaliyetlerde bulunmasını sağlamaktır.
- Sermaye piyasası kurulu belirlenen bu hedeflere yönelik kanun, yönetmelik ve tebliğlerle düzenlemeler yaparak, piyasaların kontrol altına alınması ve denetimini sağlamaya yönelik çalışmalarda bulunmaktadır.

Sermaye Piyasası Kurulu, kurumsal yönetim ile ilgili küresel anlamda ortaya konulan uygulamalara paralel olarak, en başta halka açık şirketler olmak üzere, kamu ve özel sektörde faaliyette bulunan tüm anonim şirketler tarafından uygulanabilecek kurumsal yönetim ilkelerini ortaya koymuştur. Temmuz 2003 tarihinde ilan edilen ilkeler daha sonra Şubat 2005 tarihinde yeniden düzenlenmiştir. Kurumsal yönetime ilişkin ilkelerin oluşturulmasında birçok ülkenin düzenlemeleri göz önünde bulundurulmuş, özellikle OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri olmak üzere dünya genelinde benimsenmiş ve tavsiye edilen genel esaslar "uygula, uygulamıyorsan açıkla" prensibi ile hareket edilmiştir (http://www.tkyd.org, Erişim Tarihi, 20/12/2017).

Ayrıca, 11.10.2011 tarihinde ve 28081 sayılı mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanan 654 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sermeye Piyasası Kurulu'na Sağlanan Yetki Çerçevesinde Düzenlenen Seri: Iv, No: 54 Sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine Ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ, 11.10.2011 tarih ve 28081 sayılı 2. Mükerrer Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylece bahsi geçen tebliğ ile payları BİST'de işlem gören şirketlerden BİST 30 endeksine içerisinde olan, fakat bankacılık alanında faaliyette bulunmayan halka açık anonim ortaklıklara belli başlı ilkelere uyum şartı getirilmiştir. Payları BİST'de işlem gören firmalardan BİST 30 endeksine tabi olmayan ortaklıklar için ise "uygula-uygulamıyorsan açıkla" şeklindeki yaklaşım tebliğ'de korunmuştur (http://www.spk.gov.tr, Erişim Tarihi, 08/07/2017).

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri dört başlıktan oluşmaktadır. Bunlar :

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

#### 1.7.1.1. Pay Sahipleri

Bu bölümünde, pay sahiplerinin hakları ve eşit davranışlara tabi tutulmalarına yönelik konularda düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bölümde pay sahipleri ile ilgili; pay sahiplerinin bilgi alma ve inceleme hakları, pay sahiplerinin genel kurula katılımları ve oy vermeleri, kar payı alma, azınlık haklarına ayrıntılı bir şekilde yer verilmiş olup, ayrıca pay sahipliğine yönelik kayıtların sağlıklı şekilde tutulması ve payların serbestçe devir edilebilmesi ve satışı ile ilgili konularla birlikte eşit işlem görme ilkeleri ele alınmaktadır (SPK, 2003: 6). Pay sahipleri bölümünde, pay sahiplerine eşit davranışlarda bulunulması gerektiği, şirket organları ile birlikte "Yatırımcı İlişkileri Bölümü", özellikle bilgi alma ve inceleme hakkı olmak üzere pay sahiplerinin haklarının korunması ve bu hakların kullanılmasının kolaylaştırılmasında etkili rol oynadığını ifade eder. Pay sahipleri ile ilgili haklarının kullanımını etkileyebilecek bütün bilgiler güncel bir şekilde şirketin internet sitesinde pay sahiplerinin bilgi ve kullanımlarına sunulması gerekmekte olduğunu ifade eder.

Bilgi alma ve inceleme hakkı kapsamında, özel denetçi tayin edilmesini isteme hakkı, bilgi alma hakkı dahilinde olan eylemlerden biridir. Bu kapsamda belli bir maddi olayın özel bir şekilde gözden geçirilmesi ve aydınlatılması için özel denetçi tayin edilmesini her pay sahibinin bireysel bir şekilde genel kuruldan talep edebileceği yönünde bir hüküm esas sözleşmeye konulabilir. Özel denetçi atanması şirket faaliyetlerindeki yolsuzluk iddialarının incelenmesi için etkili bir yöntem olduğundan, şirket yönetiminin özel denetçi tayin edilmesine yönelik zorlaştırıcı düzenleme yapmaktan kaçınması gerekmektedir (SPK, 2017: 8-17).

Pay sahiplerinin genel kurula katılım hakları kapsamında, elektronik iletişim de dahil olmak üzere her türlü iletişim aracı ile en az 3 hafta önceden genel kurul toplantısının yapılacağının duyurulması, mevzuat ile öngörülen yöntemlerin yanında, şirketin kendi imkanları ile birlikte mümkün mertebe en fazla sayıda pay sahibine

ulaşmak mümkün hale getirilmelidir. Şirkete ait internet sitesinde bulunması gereken genel kurul toplantı duyurusunda, şirketin mevzuat gereği gerçekleştirmesi gereken bildirim ve açıklamalar ile birlikte, bazı durumlar pay sahiplerine duyurulur. Bu durumlar;

- Şirketin paydaşlara yönelik oy hakkının kullanılmasını güçleştirici faaliyetlerden kaçınılması gerektiği ve sınır ötesi olmak üzere bütün pay sahiplerine oy haklarını en kolay ve uygun şekilde kullanabilmelerine olanak sağlanması gerekmektedir.
- Oy hakkında imtiyazlardan kaçınılması gerekmektedir.
- Oy hakkında imtiyazların olması durumunda halka açık paylara sahip paydaşların yönetimde temsil edilebilmelerini ve önemli kararlara katılımlarını önleyecek özellikteki imtiyazlara yer verilmemesi gerekmektedir.
- Karşılıklı ortaklık ilişkisi, beraberinde bir hakim olma ilişkisini de beraberinde getiriyorsa, karşılıklı iştirak içerisinde olan şirketler, nisap meydana getirmek gibi, çok mecburi durumlar ortaya çıkmadıkça, karşılıklı iştirak ilişkisi içerisinde oldukları şirketin genel kurullarında oy haklarını kullanmaktan kaçınmalı ve bu olayı kamuya açıklamaları gerekmektedir.
- Azınlık haklarının kullandırılması ile ilgili azami özen gösterilmelidir.
- Azınlık hakları, sermayenin yirmide birinden daha az bir miktara sahip olan ya da olanlara da esas sözleşme ile belirtilebilir. Azınlık haklarının çerçevesi esas sözleşmede düzenlenerek daha da genişletilebilir. (SPK, 2017: 8-17).

Ayrıca şirketlerin belli ve tutarlı bir kâr dağıtım politikalarının olması ve bu politikanın genel kurul toplantılarında pay sahiplerinin onayına sunulması, şirketin faaliyet raporunda yer alması ve şirketin internet sitesinde kamuya açıklanması gerekmektedir. Şirketin kâr dağıtım ile ilgili politikası yatırımcıların şirketin ileri ki dönemlerde ulaşacağı kârın dağıtım usul ve esaslarını tahmin edebilmesine fırsat verecek açıklıkta asgari verileri içermelidir. Yönetim kurulu, genel kurula kârın dağıtılmaması teklifini sunması halinde, bu teklifin nedenleri ile dağıtılmayan kârın

nasıl kullanılacağına ilişkin bilgi genel kurul toplantısında pay sahiplerinin bilgisine sunulur, şirketin faaliyet raporunda bulunur ve şirkete ait internet sitesinde açıklanmalıdır. Şirketin kâr dağıtım politikasında pay sahiplerinin çıkarları ile şirket çıkarları arasında dengeli bir politika izlenmelidir. Pay sahiplerine kendilerine ait olan paylarını serbestçe devretmesini güçleştirici uygulamalardan kaçınılmalıdır. Şirketin esas sözleşmesinde pay devrini zorlaştırıcı düzenlemeler bulunmamalıdır (SPK, 2017: 8-17).

#### 1.7.1.2. Kamuoyu Aydınlatma ve Şeffaflık

SPK kurumsal yönetim ilkelerinden kamuoyu aydınlatma ve şeffaflık ilkesine ilişkin şirketlerin kurumsal internet sitesi ve şirketin faaliyet raporları ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Kamuyu aydınlatma ilkesi kapsamında, şirketin pay sahiplerine ilişkin olarak bilgilendirmelerine yönelik politikalar oluşturmalarına ve bu politikaların tümüne sadık kalarak kamuyu aydınlatmalarına ilişkin düzenlemeler açıklanmıştır. Ayrıca şirketlerin periyodik finansal tablo ve raporlarında yer alacak olan bilgiler ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu çerçeve de şirketlerin, kamuoyunu aydınlatmaları ile ilgili olarak bir bilgilendirme politikasına sahip olmaları ve kamuya bunları açıklamaları öngörülmektedir. Bilgilendirme politikasında, mevzuat ile ortaya konulanlar dışında pay sahipleri ile diğer menfaat sahiplerinin (finansal bilgi kullanıcılarının) vereceği kararlarını etkileyebilecek bütün önemli bilgilerin ortaya konulmasını da kapsamaktadır. Bu kapsamda bilgilerin hangi şekilde, ne sıklıkla ve hangi yollar ile kamuya duyurulması, yönetim kurulunun ya da yöneticilerin basın ile ne sıklıkta görüşeceği, kamunun bilmesi açısından hangi sıklıkta toplantılar düzenleneceği, şirkete doğrultulan soruların yanıtlanmasında hangi yöntemlerin izleneceği vb. durumlar şirketler tarafından açıkça ortaya konularak kamuya açıklanacak ve uygulanması da bu kapsamda yürütülecektir. Ayrıca, bilgilendirme politikaları çerçevesinde proforma finansal tablolar ve raporlar da dahil olmak üzere, kamuoyuna yapılacak açıklamalarda bulunan geleceğe ilişkin bilgiler, öngörülerin dayandırıldığı gerekçeler ve istatistiki bilgiler ile beraber açıklanmalıdır. Kamuya açıklanan verilerde ve periyodik sunulan finansal tablo ve raporlarda bulunan tahminlerin ve dayanaklarının gerçeğe dönüşmemesi veya gerçekleşmeyeceğinin anlaşılması durumunda, bu durumun acil olarak gerekçeleri ile

beraber kamu bilgisine sunulması ve yeniden düzenlenen bilgilerin tablo ve raporlar halinde tekrar yayınlaması gerektiğini ortaya koyar. (SPK, 2003: 6).

Şirketin kurumsal internet sitesinde ilgili mevzuata bağlı olarak açıklanması zorunlu olan bilgilerin yanı sıra ticaret siciline ait bilgileri, son durumu itibarı ile ortaklık ve yönetim yapısının şekli, imtiyazlı paylar konusunda detaylı bilgi, gerçekleşen değişikliklerin yayınlandığı Türkiye Ticaret Sicili Gazeteleri'nin tarih ve sayısı ile beraber ortaklık esas sözleşmesinin en son şekli, özel durumlara ait açıklamaları, faaliyet raporları, finansal raporlar, izahnameler ve diğer kamuoyunu aydınlatmaya yönelik belgeleri, genel kurul toplantılarına ait gündemleri, katılanlar cetvelleri ve toplantı tutanakları, vekaleten oy kullanma formu, pay alım teklifi veya vekalet toplanmasında düzenlenen zorunlu veri formları ve buna benzer formlar, varsa şirketin kendi paylarının tekrar geri alınmasına yönelik politikaları, kâr dağıtım politikası, bilgilendirme politikaları, şirket tarafından düzenlenen etik kurallar ve sıkça sorulan sorular başlığı altında, şirkete ulaşan bilgi talepleri ile soru ve şikayetler ve bunlara verilen cevaplar yer alır. Bu çerçevede, minimum son 5 yıla ait bilgilere kurumsal internet sitelerinde yer verilmelidir. Şirketin sahip olduğu ortaklık yapısı; dolaylı ve karşılıklı iştirak münasebetlerinden arındırılmak sureti ile %5'ten daha yüksek paya sahip olan gerçek kişi pay sahiplerinin adları, pay miktarları ve oranları ile nasıl bir imtiyaza sahip olduklarını gösterecek şekilde en az 6 ayda bir bilgiler güncellenerek açıklanmalıdır. Sermaye Piyasası Mevzuatına bağlı olarak kamuya açıklanması gerekli olan, özel durum ve dipnotların dışında finansal tablo ile ilgili bildirimlerin hem Türkçe hem de eş zamanlı olarak İngilizce olarak da KAP'ta açıklanması gerekir. İngilizce olan açıklamalar, açıklamadan faydalanacak kişilerin karar verirken bu kişilere yardımcı olabilecek düzeyde doğru, eksiksiz, dolaysız, anlaşılabilir, yeterli ve açıklamanın Türkçesi ile tutarlı olacak bir biçimde özet olarak hazırlanmalıdır. İnternet sitesinde bulunan veriler, uluslararası yatırımcıların da faydalanması açısından Türkçe ile tamamen birebir içerikte olacak biçimde ayrıca ihtiyaç olması halinde seçilen başka yabancı dillerde de hazırlanabilmektedir (SPK, 2017: 8-17).

Yönetim kurulu, faaliyet raporunu hazırlarken kamuoyunun şirketin faaliyetleri hakkında tam ve doğru bilgiye ulaşmasını sağlayacak şekilde hazırlamaya dikkat

etmelidir. İlgili mevzuatta ve kurumsal yönetim ilkelerinin diğer bölümlerinde belirtilen durumlara ek olarak yıllık faaliyet raporları ile ilgili (SPK, 2017: 8-17) :

a) Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerinin şirket haricinde başka yerlerde yürüttükleri görevler varsa bu görevler hakkında bilgiye ve yönetim kurulu üyelerinin bağımsız olmasına ilişkin beyanlarına,

b) Şirketlerin yönetim kurulu içerisinde meydana getirilen komitelerin üyeleri, toplanmanın ne sıklıkta olacağı, şirket ile ilgili yürütülen faaliyetleri de içine alacak bir şekilde çalışma esaslarına ve komitelerin etkin olmasına yönelik yönetim kurulunun değerlendirmelerine,

c) Şirketin yönetim kurulunun sene içerisindeki toplantı sayısına ve yönetim kurulu üyelerinin bahsi geçen toplantılara katılım durumlarına,

ç) Şirketin faaliyetlerini önemli ölçüde etkileyebilecek mevzuat ile ilgili değişiklikler hakkında bilgilere,

d) Şirket aleyhine açılmış olan önemli davalar ve muhtemel sonuçları hakkında bilgilere,

e) Şirketlere ait yatırım danışmanlığı ile derecelendirme gibi mevzularda hizmet aldıkları kurumlarla aralarındaki çıkar çatışmaları ve bu çıkar çatışmalarının önüne geçebilmek amacıyla şirket tarafından alınan tedbirler ile ilgili bilgilere,

f) Sermayeye yönelik doğrudan katılım oranının %5'i geçen karşılıklı iştiraklere yönelik bilgilere,

g) Şirket çalışanların sosyal haklarına, mesleki eğitimleri ile diğer toplumsal ve çevresel sonuç ortaya koyan şirket uygulamalarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgili bilgilere, yer verilir.

#### 1.7.1.3. Menfaat Sahipleri

Bu bölüm, menfaat sahipleri ile ilgili düzenlemeleri içerir. Menfaat sahipleri şirketin amaçlarına ulaşması ve faaliyetleri ile ilgili herhangi ilişkisi olan kişi, kurum ya da çıkar grubu olarak ifade edilmektedir. Şirketle alakalı menfaat sahipleri; pay sahipleri ile beraber şirketin çalışanlarını, alacaklılarını, müşterilerini, tedarikçilerini, sendikaları, çeşitli sivil toplum kuruluşlarını, devleti ve hatta şirk için yatırım yapmaya yönelik isteği bulunan potansiyel tasarruf sahiplerini de kapsamaktadır. (Koç, 2015: 53; Doğan, 2007: 125-127; SPK, 2017: 8-17).

Sermaye Piyasası Kurulunun Kurumsal Yönetim İlkelerine ilişkin bu bölümünde; müşteriler ile tedarikçiler arasındaki ilişkiler, menfaat sahiplerine yönelik şirket politikaları, şirketin insan kaynakları politikaları, menfaat sahipleri açısından şirket yönetimine katılımının desteklenmesi, etik kurallar ile sosyal sorumluluk ve bunlarla ilgili yapılan düzenlemelere yer verilmiştir. Menfaat sahipleri; bir şirketin hedeflerine ulaşabilmesinde veya faaliyetlerinde şirkete ilgisi olan çalışanlar, sendikalar, alacaklılar, müşteriler, çeşitli sivil toplum kuruluşları, tedarikçiler gibi kişi, kurum ya da çıkar gruplarıdır. Şirket, uygulama ve faaliyetlerinde çıkar sahiplerinin söz konusu mevzuat ve karşılıklı sözleşmelerle ortaya konulan haklarını teminat altına alır. Menfaat sahiplerinin haklarının ilgili mevzuat ve karşılıklı sözleşmeler bağlamında korunmadığı durumlarda, menfaat sahiplerinin çıkarları sorumluluk kuralları çerçevesinde ve mümkün olan şirket şartları ölçüsünde korunur. Menfaat sahiplerine yönelik mevzuat ve sözleşmelerle koruma altına alınan haklarının ihlal edilmesi durumunda etkili ve hızlı bir tazmin fırsatı sağlanır. Şirket, mevzuat ile çıkar sahiplerine sunulmuş olan tazminat gibi mekanizmaların kullanılabilmesi için gereken imkanları ve kolaylığı sağlar. Ayrıca şirket çalışanlarına ilişkin tazminat politikasını hazırlar ve bunu kurumsal İnternet sitesi yolu ile kamuya açıklar. Menfaat sahipleri, haklarının koruma altına alınması ile alakalı şirket politikaları ve uygulamaları konusunda şirketin kurumsal İnternet sitesi de kullanılmak şartıyla yeterli bir biçimde bilgilendirilir (Koç, 2015: 53; Doğan, 2007: 125-127; SPK, 2017: 8-17).

Şirket, menfaat sahiplerinin şirkete ait olan ilgili mevzuata ters düşen ve etik bakımdan uygun olmayan faaliyetlerinin kurumsal yönetim komitesine ya da denetimden sorumlu olan komiteye bildirilmesi için gereken mekanizmaları oluşturmalıdırlar. Menfaat sahiplerinin arasında bazı çıkar çatışmaları belirmesi veya bir menfaat sahibinin birden fazla çıkar grubuna girmesi halinde sahip olunan hakların koruma altına alınması bakımından mümkün olabildiğince dengeli bir politika yürütülür, her bir hakkın birbirlerinden bağımsız şekilde korunması amaçlanır. Özellikle şirket personelleri olmak üzere çıkar sahiplerinin şirket yönetimine katılımını destekleyici modeller şirket eylemlerini sekteye uğratmayacak şekilde geliştirilir. Şirket tarafından özümsenen bahsi geçen modellere şirketin kendi iç düzenlemelerinde ya da esas sözleşmelerinde yer verilir. Menfaat sahipleri

açısından sonuç ortaya koyan ciddi kararlarda menfaat sahiplerine yönelik görüşler alınır. Şirketin işe alım ile ilgili politikaları düzenlenirken ve kariyer planlaması yapılırken, aynı koşullarda bulunan kişilere eşit fırsat verilmesi ilkesi benimsenir. Şirkette yönetici görev değişimlerinin şirket yönetimi açısından aksaklığa sebep olabileceği tahmin edilen durumlarda, yeni görev verilecek olan yöneticilerin belirlenmesi konusunda planlamalar hazırlanır (Koç, 2015: 53; Doğan, 2007: 125-127; SPK, 2017: 8-17).

Şirkete personel alımına ilişkin kurallar yazılı bir şekilde açıklanır ve bu kurallara uyulur. Çalışanlara tanınan bütün haklarda adil ve eşit davranılır, çalışanların bilgi, beceri ve görgülerini geliştirmelerine yönelik eğitim programları düzenlenir ve eğitim ile ilgili politikalar oluşturulur. Şirkete ait finansal durum, ücret, kariyer, eğitim, sağlık gibi faktörlerde çalışanlara ilişkin bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilerek görüş alışverişinde bulunulması gerekmektedir. Çalışanlar ile alakalı olarak verilen kararlar ya da çalışanları ilgilendiren düzenlemeler çalışanlara veya çalışanların temsilcilerine iletilir, bu nitelikte alınan kararlarda ilgili sendikalardan da görüş alınır. Şirket çalışanlarının görev ve sorumluluk tanımları ile dağılımının yanı sıra performans ve ödüllendirme ölçütleri çalışanlara duyurulur. Çalışanlara verilecek olan ücret ve diğer menfaatlerin ortaya konulmasında verimlilik esasına dikkat edilir. Şirket, çalışanlarına ilişkin olarak pay edindirme planları düzenleyebilir. Şirkette çalışanlar arasında ırk, din, dil ve cinsiyet ayrımı gözetilmemesi ve çalışanların şirket içi fiziksel, ruhsal ve duygusal gibi kötü muamelelere karşı korunmaları açısından önlemler alınır. Şirket, dernek oluşturma özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkının faal bir şekilde tanınmasını desteklemelidir (Koç, 2015: 53; Doğan, 2007: 125-127; SPK, 2017: 8-17).

Çalışanlara yönelik güvenli çalışma ortamı ve uygun çalışma koşulları sağlanmalıdır. Şirketin, mal ve hizmetleri pazarlamasında ve satışında müşterilerin memnuniyetini sağlamak üzere her türlü önlemi alınmalıdır. Müşterilerin satın almış oldukları mal ve hizmetlere yönelik talepleri en hızlı şekilde karşılanır ve karşılaşılan gecikmeler hakkında süre bitimini beklenmeksizin müşterilere bilgi verilmelidir. Şirket, mal ve hizmetlerde kalite standartlarına uyması ve standardın korunabilmesine özen göstermelidir. Bu hedefle kaliteye yönelik belirli bir teminat elde edilir. Özellikle müşteriler ve tedarikçi ile alakalı ticari sır çerçevesinde tutulan

bilgilerin gizliliğine azami özen gösterilmelidir. Şirket faaliyetleri ile ilgili konuları kurumsal İnternet sitesi aracılığıyla kamuya bilgisine sunulmuş olan etik kuralları kapsamında yürütülür. Şirket, sosyal sorumluluklarına yönelik duyarlı olmaya çalışmalı çevreye, tüketiciye, kamu ve toplum sağlığına yönelik faaliyetler ile etik kurallara uymalıdır. Şirket, uluslararası arenada geçerliliğe sahip olan insan haklarına ilişkin destekçi olur ve insan haklarına saygı göstermelidir. Şirket rüşvet, hile, kaçakçılık, vb dahil olmak üzere yolsuzluğun bütün çeşitleri ile mücadele eder (Koç, 2015: 53; Doğan, 2007: 125-127; SPK, 2017: 8-17).

#### 1.7.1.4. Yönetim Kurulu

Sermaye piyasası kurulu kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili yöneyim kurulu başlığı altında, yönetim kurulunun göstermiş olduğu işlevi, görevi ve sahip olduğu sorumlulukları, politikaları, faaliyetlerinin oluşumu ile yönetim kuruluna tanınan mali haklar ve yönetim kurulunun faaliyetlerinde yardımcı olmak üzere belirlenecek komitelere ile yöneticilere ilişkin prensiplere yer verilmiştir (SPK, 2003: 6).

Kurumsal yönetim ilkelerinden yönetim kurulunun, şirketin stratejik karar verme, temsil etme ve en üst düzeyde yürütme organı olarak ifade edildiği, şirketin kararlarını alırken ve bu aldığı kararları uygularken, şirketin piyasa değerinin çıkarılabilecek en üst seviyeye çıkarılmasını amaçlayacağı ortaya konulur. Şirketin büyümesi ve pay sahiplerinin uzun vadeli olarak ve istikrarlı bir biçimde kazanç elde etmesi hedefleri arasında hassas bir dengeyi dikkate alarak şirket faaliyetlerinin yürütülmesi hedeflenmektedir. Yönetim kuruluna ait üyelerin görevlerini rasyonel biçimde ve iyi niyet politikaları kapsamında, şirketin menfaatleri ile pay ve menfaat sahipleri arasındaki hassas dengeyi göz önüne alarak yerine getirmelerinin önemli olduğu şirket ile ilgili saklanan ve kamuya açık olmayan ya da ticari bir sır özelliğine sahip bilgileri, söz konusu mevzuatı da dikkate alarak, kendileri, eşleri ve üçüncü kişiler ile ilgli çıkarları için kullanamayacakları belirtilmiştir (Doğan, 2007: 129).

Yönetim kurulu, vereceği stratejik kararlarla, şirket ile ilgili risk, büyüme ve kazanç dengesini en uygun seviyede tutarak akılcı, mantıklı ve tedbirli risk yönetimi politikasıyla şirketin en önce uzun vadeli menfaatlerini göz önünde bulundurarak şirketi yönetir ve temsil özelliğini taşır. Yönetim kurulu; şirketin stratejik amaçlarını

tanımlamaya çalışır, şirketin ihtiyaç duyabileceği işgücü ve finansal kaynakları belirler, yönetim ile ilgili performansı denetler (Koç, 2015: 54-60, SPK, 2017: 8-17):

- Yönetim kurulu, gerçekleştireceği faaliyetlerini şeffaf, hesap verebilir, adil olma ve sorumluluk çerçevesinde yürütür.
- Yönetim kurulu üyeleri için belirlenmiş görev dağılımı olması halinde, yönetim kurulu üyelerinin sahip oldukları görev ve yetkileri faaliyet raporunda ortaya konulur.
- Yönetim kurulu; daha önce oluşturulmuş olan yönetim kurulu komitelerinin görüşlerini de önemli bularak, özellikle pay sahipleri olmak üzere şirketin çıkar sahiplerine etki edebilecek olan bütün risklerin etkilerini minimum düzeye indirebilecek risk yönetim ve veri sistemleri ile süreçlerini de kapsayacak bir şekilde iç denetim sistemlerini meydana getirir.
- Yönetim kurulu, yılda minimum bir defa risk yönetimi ve iç denetim mekanizmalarının etkin olup olmadığını inceler. İç kontrol sisteminin uygulanışı ve etkinliği konusunda faaliyet raporunda gerekli bilgi sunulur. Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdürünün yetkileri açık bir şekilde ayrıştırılması ve bu farklılığa ilişkin yazılı bir şekilde esas sözleşmede yer verilmesi esastır.
- Şirkette hiç kimsenin yalnız başına sınırsız biçimde karar verme yetkisi ile kuşatılmamalıdır. Yönetim kurulu başkanı ve icra başkanı/genel müdür ile aynı kişi olmasına yönelik karar verilmesi halinde, bu durumun gerekçesi ile beraber KAP'ta açıklanması gerekir.
- Yönetim kurulu, pay sahipleri ile şirket arasında aktif bir iletişimin sağlanmasında, meydana gelebilecek anlaşmazlıkların çözülmesinde ve giderilmesinde öncelikli olarak rol alır ve bu hedefe ilişkin olarak kurumsal yönetim komitesi ve Yatırımcı İlişkileri Bölümü ile yakın bir işbirliği içerisinde olur.
- Yönetim kurulu üyelerinin görevleri sırasındaki kusurları ve şirketin neden zarar görmesine neden olduklarında, şirket sermayesinin %25'ini

aşan bir oran bedeli ile sigorta edilir ve bu durum kamu aydınlatma platformu (KAP) aracılığıyla açıklanır.

Yönetim kurulunun yapısına yönelik, yönetim kurulunda bulunan üye sayısı, her şekilde beş üyeden az olmamak şartı ile yönetim kurulu üyelerinin etkili, verimli ve yapıcı çalışmalarda bulunmalarına, hızlı ve rasyonellik çerçevesinde kararlar vermelerine ve komitelerin oluşturulmasına ve çalışmalarını aktif, etkin bir şekilde organize edebilmelerine fırsat sağlayacak biçimde ortaya konulur. Yönetim kurulu üyelerinin büyük çoğunluğu icrada görev almayan üyelerden meydana gelir. İcrada görev almayan yönetim kurulu üyeleri, üyelik dışında şirkette farklı herhangi bir idari sorumluluk ve görevi ya da kendisine bağlı icrai özellikte faaliyette bulunan bir birimi olmayan ve şirketin günlük iş temasına ve normal faaliyetlerine dahil olmayan kişidir. İcrada görev almayan yönetim kurulu üyeleri kapsamında, görevlerini hiçbir etki altında olmadan yerine getirebilme özelliğine sahip bağımsız üyeler bulunmaktadır. Yönetim kurulu dahilinde bulunan bağımsız üyelerin sayısı toplam üyelerin sayısının üçte birinden daha az olamaz. Bağımsız üyelerin sayısının tespit edilmesinde küsuratlar olması durumunda izleyen tam sayı dikkate alınmalıdır. Her şekilde, bağımsız üyelerin sayısı ikiden az olamaz. Bağımsız yönetim kurulu üyelerinin görev süreleri üç yıl olarak belirlenmiş olup, üyeler tekrar aday gösterilerek üyelerin seçilmeleri ile ilgili bir problem yoktur. Aşağıdaki kriterlerin hepsini taşıyan yönetim kurulu üyeleri "bağımsız üye" olarak nitelendirilmektedirler (SPK, 2017: 8-17) :

a) Şirket, şirket ile alakalı yönetim kontrolü veya önemli düzeyde etkiye sahip olduğu ortaklıklar ile şirketin yönetim kontrolünü ele alan ya da şirkette önemli ölçüde etkisi olan ortaklar ile bu ortakların yönetim denetimine sahip olan tüzel kişiler ile kendisi, eşi ya da ikinci dereceye kadar kan bağı olan yakınları içinden son beş yıl içerisinde önemli etkide görev ve sorumluluklar alabilecek yönetici pozisyonunda istihdam edilme ilişkisinin olmaması, sermaye ya da oy hakları ile ilgili veya imtiyaza sahip payların %5 inden fazlasına tek başına veya birlikte sahip olunmaması ya da önemli özellikte ticari münasebetlerin kurulmamış olması gerekmektedir.

b) Son beş yılda, özellikle şirketin denetimi (vergi denetimi, kanuni denetim, iç denetim de dahil), derecelendirilmesi ve danışmanlığı olmak üzere, yapılan

anlaşmalar kapsamında şirketin önemli düzeyde hizmet veya ürün satın aldığı ya da sattığı şirketlerde, hizmet veya ürün satıldığı veya satın alındığı dönemlerde, ortak (%5 ve üzeri), önemli görev ve sorumluluklar alabilecek yönetici olarak çalışan ya da yönetim kuruluna üye olmaması gerekmektedir.

c) Bağımsız yönetim kuruluna üye olması nedeniyle alacağı görevleri gerektiği şekilde yerine getirecek mesleki eğitim, bilgi ve tecrübeye sahip olması gerekir.

ç) Bağlı olunan mevzuata uygun olmak şartıyla, üniversitelerde öğretim üyelikleri dışında, üye olarak seçildikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında tam zamanlı çalışmıyor olması gerekir.

d) 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu (G.V.K.)'na göre Türkiye'de yerleşmiş sayılması gerekir.

e) Şirket ile alakalı faaliyetlere olumlu katkılarda bulunabilecek, şirket ile pay sahipleri arasında oluşabilecek çıkar çatışmalarında tarafsız kalabilecek, menfaat sahipleri ile ilgili onların haklarını göz önünde bulundurarak özgür bir şekilde karar alabilecek güçlü etik standartlara, mesleki itibara ve tecrübeye sahip olması gerekmektedir.

f) Şirketin faaliyetlerinin nasıl işlediğini takip edebilecek ve sorumluluğunda olan görevleri gerektiği gibi eksiksiz olarak yerine getirebilecek düzeyde şirket için zaman ayırabiliyor olmalı.

g) Şirketin yönetim kurulu dahilinde son on yıl kapsamında altı yıldan daha fazla yönetim kurulu üyeliği yapmamış olması.

ğ) Aynı kişinin, şirketin veya şirketin yönetim kontrolünü eline alan ortakların yönetim kontrolüne sahip olduğu şirketlerin üçten fazla olması durumunda ve toplamda borsada işleme tabii olan şirketlerin beşten fazla olması durumlarında bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak görev almıyor olması.

h) Yönetim kurulu üyesi olarak seçilen tüzel kişiyi temsilen tescil ve ilan edilmemiş olması.

Yönetim kurulunda aday gösterme komitesi, yönetimin ve yatırımcıların da dahi olduğu bir çerçeve de olmak üzere bağımsız üyelik amacıyla aday tekliflerini, adaya ait bağımsızlık koşullarını taşıyıp taşımadığı konusunu göz önünde bulundurarak değerlendirir ve bu duruma yönelik değerlendirmesini bir rapor şeklinde yönetim kurulunun onay vermesi için sunar. Bağımsız yönetim kurulu üye

adayı, ilgili mevzuat, esas sözleşme ve yukarıda belirtilen kriterler kapsamında bağımsız olduğuna ilişkin yazılı bir beyanı aday gösterildiği esnada aday gösterme komitesine verir. Yönetim kurulu, aday gösterme komitesinin raporu çerçevesinde bağımsız üye aday listesini hazırlayarak genel kurul toplantısından en az 60 gün önce ilgili aday gösterme komitesinin raporu ve yönetim kurulu kararı ile birlikte Kurul'a gönderir. Bağımsız yönetim kurulu üyesi atamasına ilişkin genel kurul kararı, karşı oylar ve gerekçeleri ile birlikte şirketin kurumsal İnternet sitesinde açıklanır. Bağımsızlığı ortadan kaldıran bir durum ortaya çıktığı takdirde, bu durum bağımsız üye tarafından gerekçesi ile birlikte KAP'ta açıklanmak üzere derhal yönetim kuruluna iletilir. Söz konusu üye eş anlı olarak bu durumu ve gerekçesini Kurul'a da yazılı olarak iletir. Bu durumda bağımsızlığını kaybeden yönetim kurulu üyesi ilke olarak istifa eder. Asgari bağımsız yönetim kurulu üye sayısının yeniden sağlanmasını teminen, aday gösterme komitesi yapılacak ilk genel kurul toplantısına kadar görev yapmak üzere boşalan üyeliklere bağımsız üye seçimi için değerlendirme yapar ve değerlendirme sonucunu yazılı olarak yönetim kuruluna bildirir. Yönetim kurulu, aday gösterme komitesinin raporu çerçevesinde belirlenen adaylar arasından bağımsız üye seçimini yapar. Yönetim kurulu, bağımsız üyeliğin boşalmasından itibaren 30 gün içerisinde, aday gösterme komitesinin raporu çerçevesinde belirlenen aday listesini Kurul'a gönderir. Kurul liste hakkında varsa olumsuz görüşünü 20 gün içerisinde şirkete bildirir. Kurul'un olumsuz görüş bildirmiş olduğu kişi bağımsız üye olarak belirlenemez. Bu çerçevede yönetim kurulu tarafından seçilen üyeler ilk genel kurula kadar görev yapar. Bu maddede yer alan hükümler, bağımsız yönetim kurulu üyesinin istifa etmesi veya görevini yerine getiremeyecek duruma gelmesi halinde de geçerlidir. Şirket, yönetim kurulunda kadın üye oranı için % 25'ten az olmamak kaydıyla bir hedef oran ve hedef zaman belirler ve bu hedeflere ulaşmak için politika oluşturur. Yönetim kurulu bu hedeflere ulaşma hususunda sağlanan ilerlemeyi yıllık olarak değerlendirir. Denetimden sorumlu komite üyelerinden en az biri denetim/muhasebe ve finans konusunda 5 yıllık tecrübeye sahip olmalıdır (SPK, 2017: 8-17).

Kurumsal Yönetim Komitesi ile ilgili düzenlemelerde ise; kurumsal yönetim komitesi, şirkette kurumsal yönetim ilkelerinin uygulanıp uygulanmadığını, uygulanmıyor ise gerekçesini ve bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla

meydana gelen çıkar çatışmalarını tespit eder ve yönetim kuruluna kurumsal yönetim uygulamalarını iyileştirici tavsiyelerde bulunur ve yatırımcı ilişkileri bölümünün çalışmalarını gözetir. Kurumsal yönetim komiteleri ile ilgili düzenlemelerde Aday Gösterme Komitesi, Riskin Erken Saptanması Komitesi ve Ücret Komitesi olarak düzenlemelere yer verilmiştir (Koç, 2015: 55, Doğan, 2007: 127-137, SPK, 2017: 8-17).

### 1.7.2. TÜSİAD Kurumsal Yönetim Kodu

TÜSİAD kurumsal yönetim kodu, Dünya'da gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kodları ile mevcut kullandıkları yasa çalışmaları, OECD ilkeleri incelenerek hazırlanan kodda yer alan temel ilkeler Türk şirketlerinin rekabet edebilmesi için şeffalık, hesap verilebilirlik, adillik ve sorumluluk ilkeleri doğrultusunda bir kurumsal anayasayı ifade etmektedir. Bu raporda, bir "kurumsal anayasa" anlayışı kapsamında, kurumsal yönetimin bir şirkette meydana gelebilmesi için gereken ana ilkeler ile birlikte kurumsal yönetimin bir şirkette hem yerleşmesi hem de iyi uygulanması amacıyla en büyük sorumluluğa sahip olan yönetim kurullarının meydana gelişi, bağımsız olmasının sağlanması ve gündemleri gibi konular üzerine odaklanmaktadır. Dünyada gelişmekte ve gelişmiş olan ülkelerin kodları ve mevcut yasalara yönelik çalışmaları incelenerek hazırlanan bu kodda yer alan temel ilkelerin Türkiye'de kurumsal yönetim bağlamında "en iyi uygulaması" için bir başlangıç oluşturması hedeflenerek hazırlanmıştır. (www.tüsiad.org, 10/04/2017).

"Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi" isimli rapor 2002 yılında yayınlanmıştır. Hazırlanan bu raporda önem verilen kodlar aşağıdaki gibidir :

- Yönetim kuruluna ait sorumlulukları,
- Yönetim kuruluna üyelik kriterleri,
- Yönetim kurulunun sahip olduğu üyelik yapısı,
- Yeni yönetim kurulu üyeleri ile ilgili seçim, davetler ve intibaklar,
- Yönetim kurulu başkanının ve icra başkanının (CEO) görevlerinin birbirinden ayrılması,

- Yönetim kurulu başkanının rolü,
- Yönetim kuruluna ait üye sayısı ve bu üyelere ilişkin karar alma sistemleri,
- Yönetim kuruluna ait görev süreleri ve toplantılar,
- Yönetim ile ilgili tekrar seçilebilme ve emeklilik,
- Yönetim kurulu üyelerinin nasıl ödüllendirilmesi gerektiği,
- Yönetim kurulu ve icra başkanlarının performanslarının değerlendirilmesi,
- Yönetim kurulu ile hissedarlar, yatırımcılar, basın ve müşteriler arasındaki ilişkileri,
- Yönetim kurulunda meydana getirilen komitelerin sayısı, yapısı ve bağımsızlığı,
- Komitelerin faaliyet süresi, toplantıların sıklığı, uzunluğu ve gündemi,
- Yönetim kurulunun faaliyeti açısından önemli olan diğer hususları içermektedir (TÜSİAD, 2002: 1-30).

### 1.8. Kurumsal Yönetim İlkeleri İle İlgili Uluslararası Düzenlemeler

Kurumsal yönetim kavramı İlk olarak ABD'de ele alınmış daha sonra İngiltere'de incelenmiş olup, 1990'lı yıllarda Kıta Avrupa'sını da içine alarak Asya ve bütün Dünya'da tartışılır hale gelmiştir.

**Tablo.1.2. Kurumsal Yönetimle İlgili Ülkeler Bazında Yasal Düzenlemeler**

| Düzenleyen Ülke | Düzenlemenin Adı | Düzenleme Yılı |
|---|---|---|
| **İngiltere** | The Combined Code (Kurumsal Yönetim Birleşik Kanunu) | 1999 |
| **Fransa** | Kurumsal Yönetim Parlamento Komisyonu Kararı | 1999 |
| **Almanya** | Alman Adalet Bakanlığı Bildirisi | 1998 |
| **Türkiye** | Sermaye Piyasası Kurulu'nun 04.07.2003 tarih ve 357835 sayılı kararı ile yayınlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri (Temmuz 2003'de yayınlanmış ve 2005 yılında revize edilmiştir.) | 2003-2005 |
| **AB** | - Kurumsal Yönetim Komite Kararı<br>- Avrupa Ortaklıklar Bildirisi | 2000 |
| **Çin** | Hisse Senetleri Kanunu | 1999 |
| **Hong Kong** | Hong Kong Borsası Kurumsal Yönetimde En İyi Uygulamalar Bildirisi | 1993 |
| **Japonya** | Keidanren Kurumsal Yönetim Komitesi Bildirisi | 2000 |
| **Malezya** | Kurumsal Yönetim Kanunu | 2000 |
| **Asya** | Asya Kalkınma Bankası'nın Kurumsal Yönetim İlkeleri | 1999 |
| **ABD** | Sanbanes – Oxley Kanunu | 2002 |
| **OECD** | OECD'nin Kurumsal Yönetim İlkeleri | 1999 |
| **Hollanda** | The Dutch Corporate Governance Code, Principles of Good Corporate Governance and Best Practice Provisions | 1999 |

(Kaynak: Aysan, 2007: 74, Aktaran: Dölen, 2012: 56)

### 1.8.1. Cadbury Kurumsal Yönetim Raporu

1980'li yıllarda İngiltere'de beliren şirket skandalları ve iflasları, kurumsal yönetime yönelik çalışmalarını hızlandırmıştır. Özellikle İngiltere'de finansal raporlama standartlarının yetersiz olması, yöneticilerin sorumlulukları, çalışma esaslarına yönelik bir uygulama çerçevesinin eksik olması, denetim şirketlerinin arasındaki rekabet nedeni ile kalitenin düşüklüğü, büyük şirketlerdeki beklenmeyen başarısızlıkların çoğalmasıyla kurumsal yönetime dair düzenleyici kuralların

belirlenmesi en önemli nedenlerden olmuştur. Bu gelişmelere paralel olarak 1992 yılında Sir Adrian Cadbury başkanlığında "Cadbury Raporu" ilan edilmiştir (Koç, 2015: 6). Cadbury Raporu ile yönetim kurulu başkanı ve şirketin yönetilmesinden sorumlu en üst seviyede bulunan yönetici arasındaki münasebetleri, yönetimsel görevlere sahip olmayan yönetim kurulu üyelerinin şirket yönetimde alacağı rolleri, iç kontrol hususunda gerçekleştirilen raporlamanın rolü gibi konulara yer verilmiştir (Mallin, 2006: 4).

Kurumsal yönetim İlkelerinin doğuşu ile ilgili gelişmelere bakıldığında, bu konuda ilk hazırlık çalışmaları İngiltere'de, Londra Menkul Kıymetler Borsası tarafından meydana getirilen ve Adrian Cadbury öncülüğünde yürütülen komite çalışmaları ile ortaya çıktığı görülmektedir. Bu komite, kurumsal yönetim standartlarını geliştirmeye ve finansal raporlama ile denetime olan güveni arttırmak üzere öneriler geliştirmeye çalışarak, yönetim kurulu üyelerinin hissedarlara ve topluma karşı olan sorumluluklarını araştırarak ortaya koymuştur. Komite Kurumsal yönetişimi şirketlerin idare ve kontrol altına alındığı sistem olarak tanımlamıştır ve yönetim kurullarının şirket yönetiminden sorumlu yapısı olarak görmüştür. Adrian Cadbury öncülüğünde yürütülen komite çalışmaları ile OECD Kurumsal Yönetişim İlkelerinin belirlenmesine kaynak olan Cadbury raporunu "Komitenin Kurumsal Yönetişimin Finansal Yönüyle ilgili Hazırladığı Rapor" olarak adlandırılmıştır. Koda dayalı ilkeler şeffaflık, dürüstlük ve hesap verebilirliğe dayalıdır. Komite, şirketlerin rapor ve hesaplarının kodların her bir maddesine uymasını önermekte olup uymadıkları takdirde uymama nedenini açıkça belirtmelerini istemektedir. Raporla ilgili bazı tavsiyeler şunlardır: (Sarıçiçek, 2012: 21) :

- Yönetim kurulunun hissedarlara karşı güvenirliliği sundukları bilginin açık ve doğru olmasına bağlıdır.
- Yönetim kurulundaki bağımsız idarecilerin çoğunluğu işletmeden bağımsız olmakla beraber şirketle iş ilişkisi bulunmamalıdır.
- Bağımsız yöneticiler belirli dönemlerde görevlendirilmeli ve çalışma sözleşmeleri üç yılı geçmemelidir.
- Yöneticilerin performans ödüllendirilmeleri çoğunlukla bağımsız yöneticilerden oluşan ödüllendirme komitesinin önerileriyle belirlenecektir.

- Denetleme komitesi, en az üç bağımsız yöneticiden oluşmalıdır.

### 1.8.2. Sarbanes - Oxley Kanunu (SOX Law)

Enron, Wordlcom, Parmalat gibi büyük şirket skandallarının şirket hissedarlarında muhasebe ve şirket açıklamalarına bir güvensizlik yaratması üzerine ABD'de özellikle bu konularda iyileştirme sağlamak üzere "Halka Açık Şirketler Muhasebe Reformu ve Yatırımcıyı Koruma Yasası" farklı bir adıyla Sarbanes&Oxley (SOX) Yasası 30 Temmuz 2002 tarihinde yürürlüğe konulmuştur. Şirketlerin etkin kurumsal yönetim uygulamalarını destekleyen ve şirketlerin finansal raporlamaları üzerindeki kontrollerin iyileştirilmesini amaçlayan bu yasa, ABD'de borsalarda işlem gören şirketlerin tamamını kapsamaktadır. Sarbanes-Oxley yasası şirketlerin mali kriz ve finansal dalgalanmalarda etken unsur olarak görülen kurumsal yönetim müessesesiyle ilgili dört temel performanssızlık sebebine ilişkin önemli organizasyonlar geliştirmiştir. Yasada belirtilen düzenlemelere ilişkin konu edilen sorumluluklara ait asıl başarısızlık unsurları; şirketin yönetim kadrolarındaki kültür ve yönetim anlayışı, genel müdür, yönetim kurulu ile iç denetim ve kontroller şeklinde sayılabilir (Kayacan, 2006: 81).

Özetle ABD'de 2002 yılında yürürlüğe giren SOX kanununun geçmişte yaşanan şirket yolsuzlukları nedeniyle, bir denetim yasası olmasının yanı sıra, sonuçları ve düzenlemeleri itibariyle halka açık şirketlere ve yöneticilerine denetim ve kontrol sorumluluğu vererek ve yapılmadığı takdirce cezai yaptırımları arttırarak, kurumsal yönetime katkı sağlayan bir yasaya dönüştüğü söylenebilir. OECD Kurumsal yönetim ilkelerinin şirketler ve devletler için bir uygulanma zorunluluğu bulunmadığı, bu ilkelerin sadece tavsiye niteliğinde olduğu ancak 2002 yılında SOX kanunu ile ABD şirketleri için kurumsal yönetim konuları hukuki temele dayandırılmıştır (Koç, 2015: 14).

### 1.8.3. Avrupa Birliği 8. Direktifi

Son yıllarda gerçekleşen finansal gelişmeler karşısında Avrupa'da da kurumsal yönetim anlayışının gelişmesi üzerine düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle işletmelerin kurumsal yönetim anlayışını benimsemeleri ve daha şeffaf, güvenilir, tarafsız olabilmelerini sağlamak üzere AB (Avrupa Birliği) direktifleri sunulmuştur.

AB'nin 4. Direktifi ve 7. Direktifi, bir işletmenin yıllık hesap ve planlarının, işletmenin finansal durumu ve performansını, dürüst ve doğru bir biçimde ortaya koyabilmesini sağlamak için nitelikli bir denetçi aracılığıyla denetlenmesini öngörmektedir. 8. Direktif ise, denetçilerin mesleki güvenilirliği ve nitelikleriyle ilgili minimum ihtiyaçlarını içermektedir. Ancak 8. Direktifte, denetçinin bağımsızlığına ilişkin rehberlik yapacak özel bir düzenleme bulunmamaktadır (Atağan, 2007: 61). 1984 tarihli Avrupa Birliği (AB) 8. şirketler direktifi birlikteki bağımsız denetim konusunu; kalite güvencesi, kamu gözetimi, denetim standartları ve denetimde etik ilkeler ile ilgili konularında düzenlemiştir. 25.04.2006 tarihi itibariyle kabul gören revize 8. direktif, kalite güvencesi, denetimde kamu gözetimi, müşteri bilgilerinin gizliliği, denetim firmalarında şeffaflık, denetim komiteleri, uluslararası denetim standartlarına uyum, denetçilerin bağımsızlığı ve tarafsızlığı gibi konularda değerli yenilikler getirmiştir (Sağlam, 2017: 1).

Avrupa Birliğinde 1984 tarihli 84/253/ECC sayılı 8 numaralı Direktif yasal mali denetim uygulamasına yön vermekteyken, muhasebe ve denetim alanında artmaya başlayan uluslararası şirket skandalları, Avrupa Birliğini, bu alan ile ilgili daha geniş bir düzenleme yapmaya yöneltmiştir. Bu nedenle, revize 8 numaralı direktif olarak adlandırılan 2006/43/EC sayılı direktif kabul edilerek, 29/6/2006 tarihinde yürürlüğe konulmuş olup ve üye ülkelere gereken düzenlemeleri yapabilmeleri için iki yıllık bir geçiş zamanı tanınmıştır. Avrupa birliğine üye olan ülkelerde yasal denetim (statutory audit) hakkındaki düzenlemelerin büyük bölümünde harmonizasyonunun sağlanmasını hedefleyen direktifler başlıca aşağıda bulunan konuları içermektedir (www.kgk.gov.tr, Erişim Tarihi, 10/08/2017) :

- Üye olan her ülke, yasal denetçiler ile denetim firmalarının onaylanması ile ilgili sorumlu yetkili mercileri ortaya koyacaktır.
- Üye olan devletteki yetkili otoriteler yalnızca iyi şöhrete sahip olan kişi veya şirketlere onay verebilirler. Sahip olunan iyi şöhretin tehlikeye duruma düşmesi halinde onay tekrar geri alınacaktır,
- Bir denetçinin yasal denetim gerçekleştirme ile ilgili yetki verilebilmesi için en az üniversite seviyesinde eğitim almış

olması, teorik bir eğitimi daha önce almış olması, bir staj evresinden geçmesi ve mesleki yeterlilik ile ilgili sınavında başarılı olması gerekmektedir. Mesleki yeterlilik sınavı yasal denetime yönelik gereken teorik bilgiyi ile bu bilgileri uygulama yeteneklerini ölçmeye ilişkin olmalıdır. Sınavın en az bir bölümü yazılı olarak düzenlenmelidir,

- Birliğe üye devletlerin, her yasal denetçi ve denetim firmasına ilişkin elektronik ortamda sicilinin bulunması ve bu sicildeki verilerin güncel tutulması sağlanmalıdır. Sicil ile ilgili bilgiler elektronik ortamda kamuoyunun ulaşımına açık olmalıdır,
- Birliğe üye devletlerde, yasal denetçilerin, teorik bilgi, mesleki beceriler ve değerlerinin yeterli seviyede olduğunu ortaya koyabilmek adına sık bir şekilde eğitim programlarına dahil edilmelerini ve sürekli eğitim hakkında öngörülen şartlara uymayanların gerekli uygun yaptırımlara dahil olmasını sağlayacaklardır,
- Yasal denetçi ve ya denetim firması denetlediği kuruluştan bağımsız bir şekilde olmalıdır ve denetlenen firmanın karar alma süreçlerinde hiçbir şekilde yer almamalıdır,
- Başka bir açıdan direktif, bütün yasal denetçiler ile denetim firmalarına bir kalite güvencesine tabi olma gerekliliği oluşturmaktadır. Kalite güvence sistemi, incelenmiş olan yasal denetçiler ve denetim kuruluşlarından bağımsız bir biçimde organize edilmeliler ve kamu gözetimine tabi bir şekilde olmalıdır. Ayrıca yasal denetimler uluslararası standartlar ve düzenlemelere uygun bir şekilde gerçekleştirilmelidir.
- Birliğe üye devletlerin yasal denetime yönelik eksik ve yetersiz kalan uygulamaların ortaya konulması, düzeltilmesi ve bunların önüne geçilmesine ilişkin aktif soruşturma ve yaptırım mekanizmaları oluşturacak, denetçiler ve denetim firmalarına yönelik alınanmış olan önlemler ve daha önce öngörülen

yaptırımların uygun bir biçimde kamuya sunulmasını sağlayacaktır,

- Üye olan ülkeler, yasal denetçi ve denetim firmalarına yönelik etkin bir şekilde kamu gözetimi sistemi koordine edecekler ve bütün denetçiler ile denetim firmalarının kamu gözetimine tabi tutulmaları sağlanacaktır. Bu mekanizma ile gerektiği durumlarda denetçi ve denetim firmalarına yönelik soruşturma yapılabilecek ve gerekli tedbirler alınacaktır. Bu sistem şeffaf bir şekilde olmalıdır,
- Birliğe üye devletlerde firmalar için denetçi ve denetim firmalarına görev verilmesi sürecinde, bu denetçi ve denetim firmalarının, denetlenen şirkete yönelik finansal tablolarını hazırlayanlardan bağımsız kişiler olmaları gözetilmelidir,
- Denetçi ya da denetim firmasının görevden alınması ile ilgili, ancak denetçinin denetimi tamamlamasını engelleyen önemli bir etkenin varlığı görevinden alınabilecektir. Denetçi ya da denetim firmasının görevden çekme ve çekilme durumları sorumlu gözetim otoritelerine açıklanmalıdır,
- Denetçi ya da denetim firmasının, onay, tescil, soruşturma, kalite güvencesi ve disiplin ile ilgili konularında bir veya birden daha fazla yetkiye sahip otorite belirleyecektir. Bu yetkili otoriteler, işbirliği içerisinde ve çıkar çatışmalarına mahal vermeyecek biçimde organize edilmelidir. Ayrıca yetkili otoritelerde görev alanlara mesleki sır saklama sorumluluğu getirilmelidir,
- Üye ülkelerde bulunan yetkili otoriteler, Avrupa Birliğinde geçerli olan menkul kıymetleri alakadar eden denetim raporlarını meydana getiren üçüncü bir ülkenin denetçi ve denetim firmalarını sicile kayıt edecekler ve bunlar üye ülkenin gözetim, kamu güvencesi, soruşturma ve yaptırım faaliyetlerine dahil olacaklardır. Üçüncü ülke denetim firmalarına ilişkin tescil ve

gözetim hakkında eş sistemlere dahil olması durumunda bu uygulamalardan muaf olmaları sağlanacaktır.

Revize 8 nolu direktif ile denetimde kamu gözetimi, kalite güvencesi, bilgilerinin gizliliği, müşteri denetim komiteleri, denetçilerin bağımsızlığı, denetim firmalarında şeffaflık ve tarafsızlığı, uluslar arası denetim standartlarına uymak gibi hususlarda önemli yeni düzenlemeler getirmiştir. Söz konusu yapılan değişikliklerle daha önceden yaşanmış olan skandalların tekrar edilmemesi amaçlanmıştır (Çalışkan, 2006: 58).

### 1.8.4. G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri

İkinci Dünya Savaşından sonra meydana getirilen batı kuruluşlarına ilişkin sisteminin bir unsuru olarak kurulan, "Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı" kısaca "OECD" adıyla bilinmektedir. Batı Avrupa ekonomilerine destek verilmesi ve ekonomilerin onarımı maksadıyla, Marshall Planı kapsamında ABD ve Kanada'nın o dönemlerde gerçekleştirdikleri, yaklaşık 12 Milyar dolar dolaylarında olan mali yardımın dağıtılmasına yardımcı olmak ve Avrupa ülkeleri arasındaki ekonomik ödemeleri serbest hale getirip geliştirmek maksadı taşımaktadır. 1947-1960 yıllarında faaliyette bulunan Avrupa Ekonomi İşbirliği Teşkilatı'nın (OEEC) fonksiyonunu tamamlaması üzerine, onun yerine ve daha geniş bir görev tanımı kapsamında "OECD" kurulmuştur (www.mfa.gov.tr, Erişim Tarihi, 10/08/2017).

14 Aralık 1960 tarihinde Paris'te imzalanan "Convention on the Organisation for Economic Cooperation and Development", OECD'nin kurucu sözleşmesini temsil etmektedir. Konvansiyonun giriş bölümü "bireysel özgürlükleri güvence altına alarak genel refah düzeyini arttırmak olan BM amaçlarına ulaşmanın ekonomik güç ve refah düzeyini yükseltmekten geçtiği inancıyla" diye başlamaktadır. Ulusal devletler, ilgili uluslararası kuruluşlar ve özel sektör ile birlikte 1999 yılında Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Konseyi tarafından, hazırlanarak yayımlanan Kurumsal Yönetim İlkeleri bir dizi standart ve yol gösterici prensibi kapsamaktadır. İlkeler bağlayıcı olmamakla beraber hükümet ve şirketlerin kendi yönetim anlayışlarını kontrol etmeleri ve belirlenen standartları uygulamaları ile ilgili önemli bir rehberdir (www.tkyd.org, Erişim Tarihi, 15/10/2017).

SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri'nin de çıkış noktası olan bu ilkeler, evrensel kurumsal yönetim ilkeleri sayılan şeffaflık, eşitlik, sorumluluk ve hesap verebilirlik ekseninde oluşturulan 5 ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler ise daha öncede sayıldığı üzere; hissedarların hakları, kurumsal yönetimde doğrudan çıkar sahiplerinin rolü, hissedarların adil muamele görmesi, kamuoyuna açıklama yapma ve şeffaflık, yönetim kurulunun sorumluluklarıdır.

OECD Kurumsal Yönetim ilkeleri, daha fazla şeffaflık, bütünlük ve hukukun üstünlüğünü teşvik etme doğrultusundaki daha kapsamlı uluslararası çabaların bir parçasını oluşturmaktadır. Bu çabaya katkıda bulunan diğer OECD girişimleri, Uluslararası Ticari işlemlerde Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi, Çokuluslu işletmelere ilişkin Temel ilkeler, zararlı vergi yarışını ve kartelleri disiplin altına almaya yönelik araçlar, Kamu Hizmetlerinde Etik Davranışları Geliştirme Üzerine Tavsiyeler, Kara Parayı Aklama konusunda Mali Eylem Geçici Özel Çalışma Grubu bunlardan sadece bazılarıdır (TÜSİAD, 2000: 11).

TÜSİAD tarafından oluşturulan bir ekibin Türkçe 'ye çevirmiş olduğu OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri, Türkiye'de 2000 yılında kamuoyuna açıklanmıştır. (Baykut, 2013: 29).

G20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanları 9-10 Şubat tarihinde İstanbul'da gerçekleştirmiş oldukları toplantılarındaki isteklerini takiben tekrar incelenmiş ve revize ilkelerin taslağı 10 Nisan 2015 tarihinde İstanbul'da gerçekleşen G20/OECD "Kurumsal Yönetim Forumu"nda da gündeme gelmiş ve katılımcılar tarafından oldukça geniş bir destek bulmuştur. Daha sonra ilkeler G20 Yatırım ve Altyapı Çalışma Grubu (IIWG)'nun Mayıs ve Ağustos 2015 tarihli toplantılarında sunulmuştur. Yeniden gözden geçirilmiş olan ilkeler daha önceki baskılarında bulunan birçok tavsiyeyi aktif bir kurumsal yönetim kapsamının zorunlu birer unsuru olarak korumaktadır. Bunun yanında bazı yeni durumlar ilkelere dahil edilmiş ve bazı önemli konular ise daha fazla vurgulanmıştır. Bazı ilkeler her ne kadar küçük ölçekli şirketlerden öte büyük ölçekli şirketlere yönelik daha uygun olabilecekse de, bu kuralları koyanların küçük ve halka açık olmayan şirketleri de kapsamak üzere iyi bir kurumsal yönetim uygulamaları açısından farkındalık yaratmalarının önemi ortaya çıkmaktadır (www.tkyd.org, Erişim Tarihi, 14/12/2017).

OECD Kurumsal yönetim ilkeleri altı bölümde yer alan tavsiyeler ve açıklamalar aşağıdaki gibidir. Bunlar (OECD, 2015: 4) :

I. Etkin kurumsal yönetim çerçevesinin temelinin sağlanması,
II. Pay sahiplerinin hakları ve adil muamele görmeleri ile temel ortaklık işlevleri,
III. Kurumsal yatırımcılar, pay senedi piyasaları ve diğer aracılar,
IV. Menfaat sahiplerinin rolü,
V. Kamuyu aydınlatma ve şeffaflık,
VI. Yönetim kurulunun sorumluluklarıdır.

#### 1.8.4.1. Etkin Kurumsal Yönetim Çerçevesinin Temelinin Sağlanması

Rehberin bu bölümünde kurumsal yönetim ile ilgili çerçevenin şeffaf ve adil piyasaların teşvik edilmesi ve kaynakların verimli ve aktif bir biçimde dağılmasındaki rollerini açıklamaktadır. Yöneticiler arasındaki görev dağılımlarına yönelik kalitesine, tutarlılığına ve yapılan düzenlemelerin kurumsal yönetim ile ilgili uygulamalarına etki eden farklı unsurlarına odaklanmaktadır. En başta, denetim ve yaptırımın kalitesine yönelik yeni bir vurgulama yapılmaktadır. Bu bölümde borsaların etkili kurumsal yönetimi desteklemelerindeki rollerine yönelik yeni bir ilke içermekte ve esnekliğe olanak sağlamak amacıyla, örnek olarak şirket büyüklükleri ya da ülkeye özgün şartlarla alakalı olarak, bulunan düzenlemelerin esnek hukuk öğeleri ile birlikte faydalı bir biçimde tamamlanabileceğinin önemini vurgulamaktadır.

OECD ilkeleri; kurumsal yönetimin kapsamı şeffaf ve adil piyasalar oluşturabilmek ile kaynakların etkin bir biçimde dağılımını teşvik edilmesi gerektiğini ifade eder. İlkeler hukukun üstünlüğü ile uyumlu olmalı ve aktif bir kontrol ve yaptırım sistemini desteklenmesi gerektiği ile ilgili konulara değinmiştir.

#### 1.8.4.2. Pay Sahiplerinin Hakları ve Adil Muamele Görmeleri ile Temel Ortaklık İşlevleri

Rehberde, bilgilere ulaşma ve ortaklar genel kurulu vasıtasıyla alınacak önemli şirket kararlarına da katılmayı içeren, esas ortaklık haklarını ortaya koymaktadır. Bu bölümde ayrıca değişik oy kullanma hakları gibi şirketlerin denetim sistemlerine yönelik kamuoyuna açıklama yapmalarını da ele almaktadır. Bu bölümde bulunan

yeni konulara ortaklar genel kurullarında bilgi ve teknolojilerin kullanılmasına yönelik düzenlemeler, ilişkili taraf işlemleri ile ilgili onay süreçleri ve pay sahiplerine ait üst yönetimin ücretlerine yönelik alınan kararlara katılımları da içermektedir.

OECD ilkeleri; kurumsal yönetimin çerçevesi, azınlık ve yabancı pay sahiplerini de kapsamak üzere bütün pay sahiplerinin haklarının korunmasına yönelik tedbirlerin alınması, haklarını kullanmaları konusunda kolaylıkları sağlaması ve pay sahiplerine ilişkin adil muameleye tabi tutulmalarının sağlanması gerektiği gibi konular üzerinde durulmuştur. Bütün pay sahiplerine ilişkin haklarının ihlal edilmesi durumunda geçerli olan bir telafi fırsatına sahip olması gerektiğinin önemi vurgulanmıştır.

#### 1.8.4.3. Kurumsal Yatırımcılar, Pay Senedi Piyasaları ve Diğer Aracılar

Rehberin bu bölümü yeni bir bölüm olmakla beraber, vekil olarak hareket eden kurumsal yatırımcılara özellikle vurgu yapmak amacıyla, yatırım zinciri boyunca sağlıklı teşviklerin olması gerektiğini ele almaktadır. Ayrıca oy kullanmak için danışmanlık hizmeti sunan şirketlerin, aracı kuruluşların, analistlerin, derecelendirme kuruluşlarının ve yatırımcılar için analiz ve tavsiye hizmeti sunan diğer şirketlerin dürüstlüğünü zedeleyecek menfaat çatışmalarının ortaya konulması ve minimum seviyeye indirilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir. Ayrıca şirketlerin değişik ülkelerde halka açılmalarına ve pay senedi piyasalarında adil ve etkin fiyat oluşmasının önemine yönelik de yeni ilkeler içermektedir.

OECD ilkeleri; kurumsal yönetim kapsamında yatırım zincirleri boyunca en uygun teşvikleri sağlamalı ve pay senedi piyasalarının iyi bir kurumsal yönetime katkı sağlayacak şekilde faaliyetlerini sürdürmelerine olanak verilmesi gerekliliğine değinmiştir.

#### 1.8.4.4. Menfaat Sahiplerinin Rolü

Rehberde bulunan ilkeler şirketler ve menfaat sahiplerinin etkin işbirliğini yapmalarını cesaretlendirmekte ve yasalar ile karşılıklı anlaşmalar çerçevesinde oluşturulan menfaat sahibi haklarının tanınmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu bölümde ayrıca menfaat sahiplerinin ulaşmak istedikleri bilgilere zamanında ve

düzenli bir şekilde ulaşabilmeleri ile haklarına halel geldiği durumlarda telafi elde etme haklarını desteklemektedir.

OECD ilkeleri; kurumsal yönetim kapsamında, menfaat sahiplerine ilişkin kanun veya karşılıklı anlaşmalara dayandırılmış haklarını tanımalı ve şirketler ve menfaat sahipleri arasında servet ve istihdam oluşturmada etkin işbirliğini ve finansal bakımdan sağlam şirketlerin sürdürülebilirliğinin teşvik edilmesi gerekliliğini vurgulamıştır.

#### 1.8.4.5. Kamuyu Aydınlatma Ve Şeffaflık

Rehberde kamu ile ilgili yapılacak olan açıklamalarda temel konuların neler olacağına yönelik düzenlemeler belirlenmektedir, örnek olarak; finansal faaliyet sonuçları, ücretlendirme, şirketin sahip olduğu hedefleri, ilişkili taraf işlemleri, büyük pay sahipliği, , risk faktörleri ile yönetim kurulu üyeleri. Bu bölümde bulunan güncel konular şirketlere ilişkin gönüllülük esaslarına dayandırılarak, örnek olarak yönetimsel raporlarına, ekleyebilecekleri finansal olmayan verilere yönelik güncel eğilimlerin tanınmasına yönelik faaliyetleri içerir.

Genel olarak rehberde OECD ilkeleri; şirketin kurumsal yönetim ile ilgili çerçevesinin, performansı, şirketin finansal durumu, ortaklık yapısı ve yönetimi de kapsamak üzere şirket ile ilgili tüm önemli mevzuda zamanında ve en doğru açıklamaların yapılmasına olanak sağlaması gerekliliğini vurgulamıştır.

#### 1.8.4.6. Yönetim Kurulunun Sorumlulukları

Kurumsal yönetim ilkeleri ile ilgili rehberde, şirketin kurumsal stratejilerinin yeniden gözden geçirilmesi, tepe yönetimin belirlenmesi, seçilmesi ve ücret ile ilgili işlemlerin yapılması, şirkete ait muhasebe ve finansal raporlanması ile ilgili sisteminin doğru ve güvenilirliğinin sağlanması gibi konuların kapsanmış olduğu yönetim kurullarına yönelik ana işlevleri ile alakalı rehberlik yapmaktadır. Bu bölümde bulunan güncel konular yönetim kurullarının risk ile ilgili planlaması, vergi planlaması ve iç denetimdeki rolleridir. Bunların yanında yönetim kurullarına yönelik eğitimleri ve yönetim kurullarının gözden geçirilmelerini öneren bir ilke ile ücretlendirme işlemleri, denetim, kontrol işlemleri ve risk yönetimi ile ilgili alanlarda uzmanlaşmış yönetim kurulu komitelerinin oluşturulmasına yönelik bir tavsiye niteliğinde bulunmaktadır.

Genel olarak rehberde OECD ilkeleri; kurumsal yönetim çerçevesinde, şirkete yönelik stratejik rehberliğine ilişkin, yönetim kurulu tarafından yönetimin etkin gözetimini ve yönetim kurulunun şirkete ve pay sahiplerine karşı sorumluluğunu sağlaması gerektiğini ileri sürmüştür.

### 1.9. OEDC Kurumsal Yönetim İlkelerinin Getirdiği Yenilikler

Ülkemiz G20 Dönem Başkanlığı kapsamında yürütülen çalışmalar sonucunda hazırlanan güncellenmiş G20/OECD Kurumsal Yönetim İlkeleri G20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanları tarafından onaylanmıştır. İlkelerin son taslağı Nisan 2015'te Sermaye Piyasası Kurulu, Boğaziçi Üniversitesi ve TKYD ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleşen G20/OECD Kurumsal Yönetim Forumu'nda tartışılmış ve onaylanmaları amacıyla G20'ye sunulmuştur.

İlk defa OECD tarafından 1999 yılında kurumsal yönetim alanında hükümetlere, düzenleyici otoritelere ve borsalara rehberlik sunması amacıyla geliştirilen İlkelerde güncellenme çalışması ile önemli değişiklikler yapılmıştır. Ulusal düzenlemelerde şirket büyüklükleri ve ülkeye özgü koşullar gibi hususlarda esnekliğe imkan verilecek bir çerçeve sunulmuştur. Bu kapsamda, iyi kurumsal yönetimin tek bir modelinin olmadığının altı çizilmiştir. Artan rolleri ve değişen yapıları ile birlikte kurumsal yatırımcılar ve borsalar gibi kurumların etkin kurumsal yönetim çerçevesinin sağlanması konusundaki rolleri tanınmış; kurumsal yönetim alanında denetim ve yaptırım kalitesi üzerinde durulmuştur. Temel ortaklık haklarının yanı sıra, genel kurullar dahilinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, ilişkili taraf işlemleri onay süreçleri ve üst yönetim ücretlerinin belirlenmesinde pay sahiplerinin söz hakkı gibi yeni konular İlkelerde yer almıştır. Kurumsal yatırımcılar ve sermaye piyasalarında hizmet sunan diğer aracılar yeni bir başlık altında toplanmış; bunların faaliyetlerini yürütmeleri esnasında dürüstlüklerine zararı dokunabilecek çıkar çatışmalarının açıklanması ve en aza indirilmesi ihtiyacı üzerinde durulmuştur. İlkeler, menfaat sahipleri ile şirketlerin etkin işbirliğini cesaretlendirmektedir. Kamuyu aydınlatma başlığı altında kamuya yapılacak açıklamaların temel alanları gözden geçirilmiş ve finansal olmayan ve gönüllülük esasına dayanan raporlamalar tanınmıştır. İnsan hakları, tedarikçiler ve yerel topluluklar gibi kavramlara menfaat sahipleri kapsamında yer verilmiştir. Yönetim

kurullarının risk planlaması, vergi planlaması ve iç denetim alanlarında yeni rolleri tanınmıştır. Yönetim kurullarının eğitimi ve performans değerlendirmesi üzerinde durulmuş; risk, denetim ve ücretlendirme komitelerinin kurulması teşvik edilmiştir (www.tkyd.org, Erişim Tarihi, 14/12/2017).

# İKİNCİ BÖLÜM

# ETİK İLKELER VE ETİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Küreselleşmenin etkisini iyice göstermesiyle birlikte, işletmeler de ekonomik ve ticari işlemlerin sayısı giderek artmış ve bu doğrultuda işlemleri gerçekleştirenlerin işletmenin menfaatlerine zarar verecek davranışların sayısı da günden güne artmıştır. Özellikle son yıllarda artan şirket skandallarında yolsuzluk, adam kayırma, karapara aklama, mali tablolarda hile vb. gibi davranışların rolü büyüktür. Bu gelişmeler ışığında işletmelerde etik kavramı ve etik kuralların gerekliliği daha fazla sorgulanmaya başlamıştır.

## 2.1. Etik Kavramı

Etik olgusu Yunanca dilinde "karakter" anlamı taşıyan "ethos" kelimesinden ortaya çıkmıştır. Bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağının bilinmesine, neyin yapılacağı ya da yapılmayacağının; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin belirlenmesine etik denilmektedir. Etik; insanların oluşturduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin özünü meydana getiren değerleri, kuralları, doğruları, yanlışları veya iyi-kötü gibi olguları ahlaki açıdan araştırıp ortaya koymaya çalışan bir felsefe disiplini olarak da ifade edilebilir (Akarsu, 1984: 61). Etik bireye doğru davranışın ne olduğunu gösterir ancak bunu yapmaya bireyi zorlamaz. Birey hür düşüncesiyle doğru davranışı bulur ve uygular. Etik kurallara ihtiyaç duyulmasının sebebi bireylerin ilişkilerini, değer ve normlarını, amaçlarını, birlikte yaşamın gereklerini bulmaktır. Etik kurallar genellikle yazılı belirleyici kurallar olması beklenmektedir. Tıp ve çevre etiği buna örnek verilmektedir. Russell'in yapmış olduğu etik tanımına göre, bir topluluğun benimsediği istekler bireye kabul ettirilmeye çalışılır. Ona göre bazı isteklere evrensel değerde önem verilmesi gerekmektedir. Etik kişinin doğru ve yanlışı ayırt ettiği bir kavramken ahlak bunun hayata geçirilme yöntemidir. Başka bir ifadeyle etik; doğru ve yanlış davranışlara ait teorinin kendisidir, ahlak ise onun hayata geçirildiği şekil olarak ifade edilmektedir (Savran, 2007: 7-8).

Etik kavramı ile ilgili literatürde yapılan bazı tanımlar aşağıdaki gibidir :

Genel olarak etik kavramı; yararlı, iyi, kötü, doğru ve yanlış gibi ifadeleri irdeleyen, bireysel olan ve grupsal olan davranış ilişkilerinde hangi davranış veya

olguların iyi ya da kötü olduğunu ortaya koyan ahlak ile ilgili ilkeler, değerler, kurallar, normlar ve standartlardan oluşan sistem olarak ifade edilmektedir (Hatcher, 2004: 358).

Billington'a göre; doğru veya yanlış davranışın teorisi "Etik" olarak ifade edilirken; "Ahlak" ise onun pratiği olarak ifade edilmektedir. Yani, etik, bir bireyin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler ile alakalı iken; ahlak, bunu hayata geçirme şekli olarak kabul görebilmektedir. Etik aslında her şeyden önce, istenilen bir yaşam ortamının araştırılması ve anlaşılmaya çalışılmasıdır. Daha geniş bir açıdan bakılırsa, bütün etkinlik ve hedeflerin yerli yerine konulması, nelerin yapılacağı veya yapılamayacağının; neyin istenmesi gerektiği ya da istenemeyeceğinin belirlenmesi, neye sahip olunacağı ya da olunamayacağının bilinmesidir (Billington, 1997: 45).

En yaygın kullanılan tanımların birinde etik insanların kendilerine ait davranışlarını kendilerine göre düzenlediği bir ilkeler dizisi veya sistemini ifade eder. Bu sebepten dolayı "tıbbi etik" ten bahsederiz ve bu ifadeyle doktorların birbirleriyle ve hastaları ile olan ilişkilerini belirleyen ve öncülük eden ilkeler sistemini kastederiz. Bir başka açıdan , "Hristiyan Etiği" denildiği zaman, On Emir'de bulunan davranış kuralları gibi, Hristiyanların davranışlarını ortaya koyan ilkeler kastedilir (Türkeri, 2014: 11).

Etik kavramı ile ilgili tanımlamaya yönelik “Websters Üçüncü Yeni Uluslararası” sözlüğünde aşağıdaki gibi yapılmıştır (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 9).

• Doğru yanlışın ne olduğu veya İyi-kötünün ya da ahlaki görev ve yükümlülüklerle ilgilenen bir disiplindir.

• Bazı ahlaki değerler ve prensiplerden oluşan bir settir.

• Ahlak ile ilgili değerlere ait teorilerdir.

• İnsanların davranışlarına yön veren prensip ve davranış standartlarıdır.

• Bir kişi ya da grup tarafınca gösterilmiş ideal bir karakteri ifade eder.

Durak etiğin tanımını şu şekilde tanımlamıştır : “Etik; yükümlülük, ödev, erdem, sorumluluk, gibi kavramları inceleyen, doğruluk veya yanlışlıkla kavramlarıyla; iyi ve kötüye yönelik ahlaki yargıları inceleyen, ahlaki eylemlerin yapısını araştıran, iyi bir hayatın nasıl olması gerektiği ile ilgili açıklamaya çalışan felsefenin bir dalı olarak tanımlanmaktadır” (Durak, 2009: 27). Genel bir

tanımlamayla etik; kişi ya da gurubun nelerin doğru, nelerin yanlış olduğu ile ilişkili olarak davranışlarına yön veren ahlaki değer ve ilkeleri kapsayan kurallar topluluğudur. Etik davranış ve değerler ise hayatımızın bir parçası olup; neyin iyi, neyin kötü olduğuna ilişkin standartları düzenleyen, özel hayattan, iş hayatına kadar her yerde karşılaştığımız bir kavramdır (Ülgen ve Mirze, 2004: 439).

Etik ile ilgili tanımları çoğaltmak mümkündür. Tüm tanımlar dikkate alındığında, etiğin doğru ve yanlış insan davranışları üzerinde yoğunlaştığı ve bu davranış biçimleri ile ilgili standart ilkeleri sorguladığı görülmektedir. Etik tüm toplumlar tarafından üzerinde dikkatle durulan bir konu olması itibariyle evrensel bir özellik arz etmektedir. Bu nedenle etik konusunda hemen hemen her ülkede farklı çalışmalar yapıldığı dikkati çekmektedir. Ancak yine dikkati çeken bir husus da tüm bu çalışmalar ile iyi-kötü, doğru-yanlış, haklı-haksız, kabul edilir-kabul edilmez, adaletli-adaletsiz, gerçek-yalan vb. gibi ikilemler üzerinde durularak, bu kavramların hem bireyler hem de toplumsal olarak sorgulandığı ve genel geçer ilkeler belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir (Filizöz, 2011: 3).

### 2.2. Ahlak Kavramı

Arapçada “huy, tabiat, yaratılış” anlamlarına gelen hulk kelimesinin çoğulu olan ahlak; genelde yapılmaması ya da yapılması gereken davranışların hepsi olarak kabul edilmektedir. Başka bir ifade ile ahlak; toplumsal yaşamın uyumlu, olanaklı, verimli, olumlu, olabilmesi için toplum üyeleri tarafından beklenen davranış şekilleri ile kurallardan oluşur (Gürel, 2007: 58). Ahlak felsefesi, insan davranışlarında bulunan ahlak ile ilgili değerleri araştırır. Örnek verecek olursak; tanrı şunu yap dedi, şunu ise yapma dedi gibi. Fakat hiçbir bilim ya da disiplin emretmeyi ya da öğütlemeyi içermez. Bu anlamdaki ahlâk tanımları yanlıştır. Çünkü bilim araştırır, inceler ve sorgular. Disiplin olarak etik (ya da ahlâk felsefesi) inceler ve doğru eylemin ne zaman kim tarafından belirlendiğini araştırır. "Yapmamız gereken nedir?" "Ödevimiz nedir?" "Sorumluluk nedir?", "Vicdan, adalet, mutluluk ve bilgelik nedir?" gibi soruları araştırır (Çüçen, 2005: 26). Ahlak, belirli dönemde belirli insan topluluklarınca benimsenmiş olan ve bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerine yön veren davranış kurallarının, ilkelerinin ve yasalarının hepsini ifade eder (Nalbant,

2005: 195). Ahlak olgusu ile ilgili (Tevrüz, 2007: 2); insanların nasıl davranmaları gerektikleri ile ilgili düsturlarıdır şeklinde ifade etmiştir.

Başka bir ifadeye ile ahlak, bir toplumsal sınıfa, oluşuma, kesime özgü, tarihsel ve somut olarak belirlenmiş, bunların belli bir topluluğa, devlete veya bütünüyle topluma olan tutumunu kurallar olarak sunan görüşler, normlar, değerler, ilişki ve davranış şekillerinin bütünüdür (Aydın, 2001: 3).

Ayrıca, ahlak kurallarının belirgin özellikleri ise şöyle sıralanmıştır (Tanilli, 1997: 233) ;

• Ahlak kuralları belirli bir yerde geçerli olan değer yargılarıdır. Tüm insanlar için ve her yerde genel geçerliliğe sahip ahlaki kurallar söz konusu değildir.

• Ahlak kuralları, belirli bir zamanda geçerli olan değer yargılarıdır.

• Ahlak kuralları, kişiden kişiye değişen subjektif değer yargılarını ifade etmektedir.

• Ahlakı, bireysel ve toplumsal düzeyde ele almak mümkündür.

### 2.3. Ahlak ve Etik Arasındaki İlişki

Etik, genellikle ahlak olgusu ile değişimli olarak kullanılır. Bu iki kavramın bazen aynı bazen de farklı anlamlarda karşımıza çıktığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında etik ve ahlak arasında uygulama ve teori, genişlik-darlık, bakımından bazı değişiklikler bulunmaktadır (Köseoğlu ve Bektaş, 2007: 10). Ahlak (morality) Latince'deki "moralitas" kelimesinden, etik ise, Yunancadaki "ethikos" kelimesinden türemiştir. Ahlak daha çok, sosyolojik bir fenomen olarak kullanılır; davranış biçimlerinin kural ve standartlarının bir toplumda varlığı. Etik ise, belirli tur davranışlarla ilgili kural ve normları veya belirli gruplar için davranış kodlarını içerir. Örnek olarak; muhasebecilerin etik kodlarından bahsetmekle bu grubun ahlak anlayışından bahsetmek farklı olgulardır (Boatright, 2003: 22). Etik ile ahlak arasında bulunan farklara değinecek olursak; Etiğin evrensel bir olgu, ahlakın ise yöresel bir olgu olduğu ile birlikte etik daha fazla ahlak ile ilgili konuşur, sorgular, düşünür, yargılar, tartışır ve evrensel anlamda kabul gören kurallar bütünüdür denilebilir (www.meb.gov.tr, Erişim Tarihi, 15/07/2017). Ahlak ve etik arasındaki farkı başka bir ifadeyle belirtecek olursak; Kültürel değerlere ve ideallere yönelik doğru ve yanlışlar ile bunlara uygun şekilde nasıl davranılması ile ilgili gereklilikleri

belirlemeyi amaçlayan olgu ahlak ile tanımlanırken; hem daha soyut kavramlara dayalı olup hem de bu soyut kavramlardan ne anlaşılması gerektiğini tanımlamaya çalışan olgu ise etik olarak tanımlanmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004: 442). Görüldüğü gibi etik ve ahlak kavramları ayrı tanımlamalarla anlatılsalar da çoğunlukla iki kavramında eş anlamlı olarak kullanıldığı gözlemlenmektedir. Etiğin ahlakla farklılığına inananlar, etiğin ahlaka göre daha evrensel olduğunu ifade etmektedirler. Bu görüşe göre ahlakın toplumsal olarak değişiklik gösterdiği ve göreceli olduğu ifade edilmektedir (Atatunç, 2006: 14).

Pieper, ahlak ve etik arasındaki farkı tanımlamak üzere; etiğin, toplum içerisinde zamanla meydana gelmiş adet ve örflerin, normların ve kuralların değer yargılarının, meydana getirdiği sistemin tamamını inceleyen bir olgu olduğunu ifade ederken, ahlak olgusunun ise bireylerin birbirlerine ve topluma karşı görev ve sorumluluklarını ortaya koyan davranışlar ile bir arada yaşama kurallarının tümü olduğunu belirtmiştir (Pieper, 1999: 33). Etik ve ahlak arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere; etik tartışma, düşünme ve akıl yürütme süreci, ahlak ise yaşanan bir olguyu ifade eder. Ayrıca ahlak kavramı için yaşanan bir olgu, bu olguyu sorgulayan felsefe için ise etik kavramı kullanılır (Tevrüz, 2007: 2).

Ahlak ve etik kavramları arasındaki ilişkiyi tanımlamak üzere aşağıdaki tablo örnek verilebilir;

**Tablo 2.1. Ahlak Ve Etik Kavramları Arasındaki İlişki**

| **Etik İle İlgili Tanımlar** | **Ahlak ile İlgili Tanımlar** |
|---|---|
| Ahlak üzerinde konuşur, sorgular, tartışır, düşünür, yargılar. Ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir. | Bir bilinç meselesidir. İç ve dış ahlak olarak bir bütündür. Bireylerin temiz duyguları, dış davranışlarla bütünleşirse içindeki dünyanın güzelliği dış dünyada diğer insanlarla paylaşılan dünyayı güzelleştirir. |
| Ahlak ile ilgili felsefi, bir ahlak bakışı ya da anlayışıdır. | Bir disiplin olarak etiğin günlük hayat pratiğine yansıyan kurallar demetidir. |
| Coğrafi mekan, renk, dil, din, ırk gibi değişkenlerin etkisi altına girmez. Ancak, etik ilkelerle davranan insanlar ve toplumlar coğrafyalarına, renklerine, ırklarına daha fazla anlam katabilir, insanlık için kalıcı değerler | Etiğin araştırma konusudur. |

| | |
|---|---|
| üretebilirler. | |
| Doğru/yanlış ve iyi/kötüyü belirterek neyin yapılması neyin yapılmamasını belirler. | Geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin yazılı olmayan standartları belirler. |
| İnsanların oluşturduğu bireysel ve toplumsal münasebetlerin özünü meydana getiren değerler, doğru-yanlış, normları, kuralları, ya da iyi-kötü gibi ahlaki bakımdan araştıran bir felsefe disiplinidir. | Günlük hayatta kişilerin nasıl yaşamaları gerektiğini ince ayrıntılar içinde pratik açıdan düşünür. |
| İyi ve kötü davranışları belirleyebilen ve düzenli olarak sunan bir disiplindir. | Hem insan davranış ve ilişkilerinin yönetimiyle alakalı hem de insan hayatını daha değerli hale getiren kurallarla ilgilidir. |
| Esasları açık ve belirli alana ait yazılı kuralları içermesi beklenir. | İnsana özgü bir kavramdır. |
| Evrensel kabul gören kurallardır. Evrenseldir. | İnsanlar arasındaki ilişkilerde “iyi” ya da “kötü” şekilde tanımlanan davranış ve eylemlerdir, yaşanan bir şeydir. |
| Geçmiş ve bu güne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerinin anlatımı, ahlak ise bir toplumun değer, norm ve ilkeleri ile ilgili davranış biçimi bütünüdür. | Yaşanılan toplumun dini,milli etkisi altında olduğu gibi aynı zamanda vicdanın ait olduğu kişinin de etkisi altındadır. |
| Günlük hayatta kişilerin nasıl yaşamaları gerektiğine kuramsal bakış açısı getirir. | Yöreseldir. |
| İçinde göreceliği barındırmaz. | |
| İnsanların bireysel ve toplumsal hayattaki ahlaki problemlerini inceler. | |
| Etik ilkeler, herkesin göremediği görevleri düzenler, bu yüzden herkes bu görevlerin ne olduğunu, ne olması gerektiğini, bu görevleri yerine getiren kişilerin özel ilişkilerinin ne olması gerektiğini bilemez. | |

(Kaynak: http://www.nkfu.com, Erişim Tarihi, 25/12/2016).

Genel olarak etik kavramı ahlaki bakımdan doğru ve yanlış ya da iyi ve kötü kavramları ile ilişkilidir. Ahlak kavramını ise Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğü'ne göre bir toplum içinde kişilerin özümsedikleri, uymak zorunda oldukları davranış şekil ve kuralları ile birlikte iyi özellikler, güzel huyların bütünü olarak tanımlanmaktadır. Arapçada bulunan "hulk" sözcüğünün anlamı da manevi

kavramları işaret eder. Ahlakın ortaya çıkış noktası bireylerin birbirleriyle olan münasebetlerini hak çerçevesi kapsamında gözden geçirip düzenlemek, insanlar ve kuruluşlara ait eylemlerin hayatı olumsuz etkilemesini engellemek gibi çok önemli bir sebebe dayanmaktadır. Ahlaki ilkeler toplumun bütünleştirici öğeleri olarak birlikte ortak yaşamı sağlar ve toplum düzenini oluştururlar (TÜSİAD, 2009: 31).

### 2.4. Etiğin Boyutları

Etiğin, hem bireysel hem toplumsal ve örgütsel anlamda birçok görevi bulunmaktadır. Etik algısı öncelikle çağdaş bir toplumda kurumsal etik yerleştirilmeden önce erdemli olmak anlamına gelen bireysel etik kavramının yer edindirilmesi gerekir ki, o toplumsal yapı ve eğitimle ilgili bir durumdur. Böylece, kişi biryandan topluma ait değerler ve yargıları elde ederek çevre ile uyum yakalarken, diğer bir taraftan da insan hakları, adalet, eşitlik, özgürlük, hak, gibi etik ile ilgili evrensel değerleri içselleştirerek bireyselliğinde tekrar doğurmakta, kendine ait doğru ve ilkelerini oluşturmaktadır (Kitapçı, 2015: 89). Bu bağlamda genel olarak, bireysel etik, örgütsel etik ve toplumsal etik olmak üzere etik kavramı bu boyutlar düzeyinde değerlendirilebilir.

#### 2.4.1. Bireysel Etik Boyutu

Etik değerlerin rolü, bireyin kişilik oluşumuna katkısı üzerinde çok önemlidir. Etik değerleri gerektiği kadar özümsemeyen birey, saygınlık konusunda istediği sonuçları oluşturamaz. Bireyin etik değerleri, bireyin toplum tarafından algılanan statüsünü, güvenirliğini, benliğini, kısaca toplum tarafından kabul edilip edilmeyeceği ile ilgili davranışları, ortaya koymaktadır. Bu bağlamda; toplum şeklinde hayatlarını sürdüren insanlar, diğer toplumlarda yaşayan insanların kendileri hakkındaki davranışlarını ciddiye almak durumundadırlar. Bu durum ile gerek bireyin kendine olan saygısını elde etmesi, gerekse toplum açısından kabul edilebilir bir kişi olması kişilik gelişi ve oluşum süreci bakımından ilişkilidir ki, bu birey "haysiyetli bir birey" olma niteliğini de içerisinde barındırır. Ahlak ile ilgili bilincinin yanında bireyin bireysel etiği ile ahlaki davranışları arasında sürekli tezatlık olan bir birey, kendisine olan saygısını da kaybeden bir kişidir (Şimşek vd., 2003: 397).

Bireysel etiğin özellikleri ( http://kisi.deu.edu.tr, Erişim Tarihi, 17/04/2018) :

- Bireysel etik, doğrunun, gerçeğin yalnızca zeka tarafından değil bireyin içsel dünyasından geldiğini savunur,
- Herkesin içinde doğruluğa ve etik davranışlara yönelik duygular vardır,
- Bireysel etik sayesinde birey kendisine dönmeyi sağlar,
- Kişinin karar vermesi gerektiği durumlarla ilgili olarak doğru ya da yanlış kararlar alması kendi vicdanına bağlıdır,
- Kişiyi amaçlarına ulaştırmayı sağlayan davranışlar, etik davranışlar olmalıdır,
- Hayatta her zaman belirli kuralların olamayacağı birçok durum konusudur,
- Kişi bir grupta yer almasından dolayı, haksızlıklara göz yummaz,
- Kişinin özgürlüğü arttıkça kendine ait etik standartları geliştirir,
- Kişi sadece kendi uğraşları ile kusursuzluk olgusuna erişir,
- Kişiler hayatları süresinde gelişmeye eğilimli oldukları için, yeni değerler elde ederler.

### 2.4.2. Örgütsel Etik Boyutu

Örgüt belli amaçlar ve hedefler doğrultusunda birden fazla kişiden oluşan topluluktur. Örgütler içerisinde farklı kültürleri olan bireyler bir araya gelerek belirli bir birliktelik dahilinde çalışırlar. Belirli bir hizmet ya da üretim karşılığında örgütlerin içerisinde bulunduğu çevre ile iyi geçinmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda etik ilkelerin kurumsallaşmasının gerektiği gündeme gelmektedir. Etik ilkelerde geliştirilmek istenen temel amaç, yasal bir şekilde, farklı kültürlere sahip örgüt üyelerinin aynı davranış örgüsüne uymaları ve uyumlu bir davranış sergilemelerini sağlayabilmektir (Küçükoğlu, 2012: 179).

Bu bağlamda örgütsel etik kavramı, örgütlerin karar alma süreçlerinde değerlerin aldığı rollerin kapasitesi olarak tanımlanabilir. Etik kavramı, aynı zamanda farklı grupları etkisi altına alan bu değer ve kararların ne şekilde ortaya konulacağını ve yöneticilerin işletme yönetiminde bu zorunlulukları ne şekilde uygulayacağını belirtir (Özkalp ve Kırel, 2004: 232). Başka bir ifadeyle; "Örgütsel etik, bir örgütte doğru ve dürüst davranışlara dayalı örgütsel prosedürlerin ve

faaliyetlerin en geçerli algılarıdır" şeklinde tanımlanır. Örneğin, diğerlerini etkileyen bir kararla karşılaşıldığı zaman, örgüt üyesi örgütün bakış açısıyla en doğru alternatifi nasıl belirleyeceğini tartışır. Bu bilginin en önemli kaynağı işteki etik davranışları belirleyen iş iklimidir (Victor ve Cullen, 1988, Aktaran: Altaş ve Kuzu, 2013: 30).

### 2.4.3. Toplumsal Etik Boyutu

Toplumsal etik kavramı bireyin toplum ile olan ilişkileri sonucunda ortaya çıkan töre ile ahlaka yönelik problemleri ve ahlak ile ilgili bireyin görevlerini irdeleyen öğretilerin bütünü olarak ifade edilebilir. Başka bir ifadeyle toplumu ahlaklı olmanın temsilcisi olarak gören ahlak felsefesine toplumsal ahlak felsefesi yani toplumsal etik denilmektedir. Toplumsal etik için aynı zamanda etik ilişki değerleri de denebilmektedir. sevgi, güven, saygı, minnet, gibi olguların bir kişinin baksa bir kişiyle ilişkilerinde kıymet hükümlerinin belirlediği yaşantılar etik ilişki değerleri olarak ifade edilir (Şahin, 1984: 69). Toplumları oluşturan olguların başında onları bir araya getiren bireylerden ziyade toplumların meydana getirdikleri yapının irdelenmesini gerekli bir hale getirmiştir. Etik kurallar, toplumsal ölçüde bir anlaşmayı amaç olarak edinmiş, topluma ait temel hak, hukuki anlaşmalarını ve değer gurupların menfaatleri ile anlaşmazlıklar oluştuğu hallerde bile korumuştur. Kişiler her ne kadar kendi hareket ölçülerinde değerlendirmeye alınsalar bile toplumsal açıdan bakıldığında makro seviyede değerli bir yer edinmektedir. Toplumsal uzlaşma etik kuralların öncelikli hedeflerinden biridir. Bu hedefle; yapılacak ya da yapılmayacak, istenecek ve istenmeyecek, , doğru ve yanlış bütün toplumsal zorunlulukları ortaya serme isteği içerisindedir. Toplum için fayda sağlamak isteyen işletmeler de örgütsel anlamda birlik ve bütünlüğünü bu zorunlulukları aracılığıyla düzenlemektedirler. Bu sayede iç ve dış sistemde sorumlulukların yerine getirilmesinde tutarlı olma şartı sağlanmış olmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008: 382).

## 2.5. İşletmeler Açısından Etik Kavramının Önemi

İşletmelerde etik davranışın ne kadar önemli olduğu konusunda ABD'de yaşanan Enron skandalına benzer olaylarla daha belirgin hale gelmiştir. Amerika'nın en büyük 500 şirketi arasında gösterilen enerji devi Enron şirketi yöneticilerinin

finansal tablolarda genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine uymayarak şirketin finansal risklerini ve giderlerini saklayıp gelirlerini kağıt üzerinde olduğundan daha yüksek göstermiş ve böylelikle kamuoyuna yanlış bilgi vermiştir. Bu duruma denetçi firma Arthur Anderson denetçileri de göz yummuş ve bu etik dışı suça ortak olmuşlardır. Bu olaydan şirketin 2001 yılında iflasını açıklamasıyla kamuoyunun bilgisi olmuştur. Enron skandalı şirketlerin etik davranmaması sonucunda ne tür sonuçlar doğurabileceğini gözler önüne sermiştir (Karacan, 2014: 6). Günümüzde yolsuzluk, hırsızlık, rüşvet, , gibi eylemlerin sayısının artması, doğru davranışlara yönelik çabalayan ve bu doğru davranışları geliştirilmeyi amaçlayan etik kavramını, örgütler bakımından çok önemli bir olgu durumuna getirmektedir. Etik olmayan eylemler, örgütler açısından olumsuz sonuçlar doğurabileceği için, örgütlerin uzun dönemli olarak ayakta kalabilmelerine yönelik büyük bir tehdit oluşturmaktadır. Etik olmayan davranışlara sahip olan örgütlerin itibarları zarara uğrayabileceği için, üretmiş oldukları mal ve hizmetleri de müşteriler tarafından tercih dışı kalabilecektir. Fakat bununla beraber daha önemli bir konu olarak, örgütlere ait etik olmayan davranışlarının sonucu ile itibarının zarar görmesinden, örgütte çalışanlar da olumsuz bir şekilde etkilenebileceklerdir. Bu yüzden itibarın kalmamasıyla doğru orantılı olarak çalışma ortamında oluşabilecek stres seviyesi de artacak ve bu stresin artmasıyla memnuniyetleri düşen çalışanların bireysel performansları düşerken, personel devir hızı da bundan etkilenebilecektir (Mulki vd., 2008: 559).

Etik davranışı aşan her durum, kamu ya da özel sektörde, büroda veya özel iş yerlerinde, fabrikada, yoksulluğa, yolsuzluğa, , ekonomik kaynakların yok olmasına, kaynak ve zaman israfına neden olmaktadır. Etik dışı davranışlar, ister yönetici, ister yönetilen tarafından gerçekleştirilsin, kurumun sosyal sorumluluklarının aşınmasına, kurum kültüründe yozlaşmaya, haksız rekabete neden olmakta, devlete ve topluma açısından zarar verici durumlar oluşturmaktadır. Kurum kültüründe meydana gelen yozlaşma ise eşitsizliğe, haksızlığa, iç çevrede huzursuzluğa ve kurumda verimsizliğe sebep olmaktadır (Gültekin, 2015: 401).

Bu açıdan bir işletmenin başarılı olması, çağdaş yönetim tarzının benimsemesine, böylelikle üretim ve verim artışını sağlayarak, çalışanların gereksinimlerini karşılamalarıyla mümkün olmaktadır. İnsanlar bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasını, emeklerine karşılık bulmayı ve yönetimin kararlar

alınmadan önce fikirlerini almalarını önemsemektedirler. Bu açıdan hem beklentiler hem de mesleki ve toplumsal değişimler aşamasında yöneticinin sürekli etik değer ve ölçütlerini geliştirmeleri gerekmektedir. Etik davranışlar öncelikle yönetici tarafından hayata geçirilmeli ve sonra tüm örgüte yansıtılmalıdır. Böylelikle liderin örnek görülmesi ve tutumlarının bireylerce uygulanması sağlanacaktır (Aydın, 2002: 40).

İşletmelerde etik iklimin ölçülmesi için bazı varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımlar (Cullen vd., 1989: 53) :

1) Her işletmenin ya da işletme birimlerinin kendine ait ahlaki karakteri bulunmaktadır,

2) Grubun bütün üyeleri bu karakterler hakkında bilgiye sahiptirler,

3) Bu grup örgütte sahip oldukları ahlaki karakterleri örgütün dışına nesnel bir biçimde aktarabilirler. Yani örgütün sahip olduğu etik iklim hakkında bilgi edinebilmek için örgüt çalışanlarına sorular sorulmalıdır.

### 2.6. Genel Kabul Görmüş Etik İlkeler

Genel kabul görmüş etik ilkeler ile ilgili adalet, doğruluk-dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk olmak üzere dört başlıkta toplanması mümkündür. Bu etik ilkeler bir toplumdan diğerine göre çok büyük farklılık göstermezler (Küçükoğlu, 2012: 179). Etik, toplumun olaylara bakış açısını gözeterek kişilerin doğru olmayan davranışlarını belirlemeye yönelik uğraşlardır. Etik ilkelerin neler olduğu konusu ile ilgili yıllar süren tartışmalar yapılır ve etik ilkelerin belirlenir. Genellikle yasal olarak düzenlemeler etik ile ilgili tartışmalardan sonra meydana gelir. Bu bağlamda belli bir konuya yönelik etik tartışmalar başlayıp, bütün dikkatler bu husus üzerinde yoğunlaştıktan sonra, etik problemlere neden olan konuların çözülmesini sağlayan yasalar belirlenir. Toplumsal yaşam çerçevesinde kişilerin toplum için, toplumun da kişilere için uyması gerekli olan birtakım ahlaki kuran ve düzenlemeler vardır. Belirlenen bu kurallar ile ilgili genel olarak şu başlıkları belirtilebilir. Toplumun, farklı kültürlerine ve düşüncelerine karşı hoşgörülü olmak, toplumun bütün üyelerine saygılı olmak, bireylerin eşit olduğunun kabul edilmesi, bütün kaynakların eşit ve adil bir şekilde dağıtılması vb. olarak gösterilebilir. Genel kabul görmüş, ortak etik kuralları sıralanabilir. Bunlar :

- Doğru ve dürüst olmak,
- Güven verici özelliğe olmak,
- Sadakatli olmak,
- Adaletli olmak,
- Başkalarına karşı yardımsever olmak,
- Başkalarına karşı saygılı olmak,
- Vatandaşlığın gerekliliklerini yerine getirmek,
- Yalan söylememek,
- Başkasının hakkını korumak ve yememek,
- Başkalarının düştüğü zor durumları kendi için avantaj saymamak,
- Acı çekenlerin acısını paylaşmak,
- Dayanışma içinde olmak,
- Herkesin eşit olduğunun kabul edilmesi,
- Kaynakların eşit dağıtılması gerektiğine inanmak,
- Mükemmeliyeti aramak vb. şeklindedir (MEGEP, 2016: 7-8).

### 2.7. Etik Olmayan Davranışlar

Etik ile ilgili kavramlara yer verirken, etik davranışların neler olduğunu bilmenin yanı sıra etik dışı davranışların neler olduğunu ortaya koymak etik kavramının daha anlaşılır hale gelmesini sağlayacaktır. Bu bağlamda etik olmayan davranışlar taraflar arasında güven kaybının oluşmasına ve imajın zarar görmesine sebep olur. Bu durum ile birlikte, kurum içerisinde gerçekleştirilen grup çalışmalarında etkinliğinin kaybolmasına, iletişimin zarar görmesine, güvenilir olmanın kaybolmasına, öz saygı ve bağlılık duygusunun ortadan kalkmasına, sadakatin kaybedilmesine ve istifaların ortaya çıkmasına neden olur (Sucu, 2003: 290).

İşletmeler açısından etik olmayan uygulamaların bir çok etkisi bulunmaktadır. Bu etkilerin en önemlisi olarak tüketiciler, etik dışı davranan işletmelerin ürün ve hizmetlerinden kaçınmaktadırlar. Bu durum işletmenin hem mevcut hem de gelecekteki değerine zararlar vermektedir. İkinci etki olarak; işletmelerin etik olmayan bazı uygulamalar da yasaların dışına çıkmakta ve hile yapmaktadırlar, bu

durum ise işletme için finansal riskler oluşmasına neden olmaktadır. Üçüncü etki olarak ise; etik olmayan bir örgüt iklimi, örgütte çalışanların stres, iş tatmini, performans ve işten ayrılma düşüncelerini olumsuz şekilde etkilemektedir (Mulki vd., 2008: 559-574).

Literatürde yer alan çalışmalardan yola çıkarak 87 farklı etik dışı davranış tanımlamnış ve rasyonel sıralama ve faktör analiz teknikleri kullanılarak 11 etik dışı davranış kategorisi belirlenmiştir. Bunlar (Gruys, 1999, Aktaran: Sacket ve DeVore, 2009: 146) :

- Hırsızlık ve buna benzer davranışlar (nakit para ve mal hırsızlığı, mal ve hizmetlerin başka kişilere ücretsiz verilmesi, çalışanlara tanınan indirimin kötüye kullanılması),
- İşletmede ticari malların yok edilmesi (mülkiyeti bozmak, hasar vermek veya, malları imha etme, üretimi sabote etmek),
- Bilginin kötüye kullanılması (gizli bilgileri açığa çıkarma, kayıtlarda oynama yapmak),
- Zaman ve kaynakların kötüye kullanılması (zaman israfı, çalışma saatlerinin bulunduğu kartın bilgilerini değiştirme, çalışma vaktinde kişisel işlerle uğraşma),
- Güvenlik kurallarına uymama davranışı (güvenlik önlemlerine takip etmemek, güvenlik önlemlerini öğrenmeme),
- İşten kaytarma (kasıtlı olarak devamsızlık veya geç kalma, hastalık izninin kötüye kullanılması),
- Düşük çalışma kalitesi (bilinçli olarak yavaş veya özen göstermeden çalışma),
- Alkol kullanımı (iş yerinde alkol kullanılması, iş yerine alkollü gelmeye başlamak),
- Uyuşturucu kullanımı (işyerinde uyuşturucu bulundurma, kullanma ve satma),
- Uygunsuz sözlü eylemler (müşterilerle tartışmak, iş arkadaşlarını sözlü olarak taciz etmek),

- Uygunsuz fiziki eylemler (iş arkadaşlarına fiziksel saldırıda bulunmak, iş arkadaşlarına yönelik fiziki cinsel eylemlerde bulunmak) olarak sıralanabilir.

### 2.8. Etik ilkeler ile Etik Dışı ilkelerin Karşılaştırılması

Etik ilkeler ve etik dışı davranışları karşılaştırmak açısından bazı olumlu olanlar için şu örnekler verilebilir ( Josephson, 2001: 80) ;

- Adil bir kişiliğe sahip olmak,
- Doğru olanları söylemek,
- Açık ve net olmak, Verilen kararlarda tutarlı olmak,
- Kişisel olarak bütünlük ( İntegrity ) göstermeye özenli olmak,
- Bazı olumsuz davranışlar için şu örnekler verilebilir;
- Yalan söylemeyi benimsemek,
- Hile yapmayı benimsemek,
- Sorumsuz şekilde davranmak,
- Ayrımcılık yapmak,
- Rüşvet vermek veya almak

Etik ilkeler ile etik dışı davranışları aşağıdaki tablodaki gibi sıralanabilir;

**Tablo 2.2. Etik İlkeler ile Etık Dışı Davranışların Karşılaştırılması**

| Etik İlkeler | Etik Dışı Davranışlar |
|---|---|
| Adaletli olmak | Ayırımcılık yapmak |
| Herkese eşit davranmak | Adam kayırma |
| Dürüstlük ve doğruluk | Rüşvet almak veya vermek |
| Tarafsızlık | Yıldırma–korkutma politikası yapmak |
| Sorumluluk sahibi olmak | Görevi ihmal etmek |
| İnsan haklarına riayet etmek | Başkalarını sömürmek |
| İnsancıl olmak | Bencillik etmek |
| İşe bağlı olmak | Yolsuzluk yapmak |
| Hukukun üstünlüğüne inanç | İşkence (Eziyet) yapmak |
| Sevgi sahibi olmak | Yaranma - dalkavukluk etmek |
| Hoşgörülü olmak | Şiddet- baskı uygulamak, saldırganlık göstermek |
| Saygılı olmak | İş ile ilgili ilişkilere politika karıştırmak |
| Müsrif olmamak | Fiziki müdahale ve küfür etmek |
| Demokrasiye inanmak | Fiziki ve cinsel tacizde bulunmak |
| Olumlu düşünmek | Kötü alışkanlıklara sahip olmak |
| Toplumun hakkına, kişisel özgürlüğüne saygı göstermek | Görev ve yetkiyi kötüye kullanmak |
| Verime göre ücret ödemek | Dedikodu yapmak |
| | Zimmetine para geçirmek |
| | Dogmatik davranış içinde bulunmak |
| | Yobazlık-bağnazlık yapmak |

(Kaynak: Uzunçarşılı vd., 2000: 38).

## 2.9. İş Etiği Kavramı ve İş Etiğinin Önemi

İş etiği, iş dünyasındaki sorunlara eğilir ve işletme çalışanlarının davranışlarını belli bir düzene uydurarak, işletmenin başarısı için çalışmalar yapar. İşletmelerin performanslarını arttırmaları açısından işletme çalışanlarında iş etiğine ait kuralların bulunması günümüz işletmeleri için kaçınılmazdır.

### 2.9.1. İş Etiği Kavramı

İş etiği, ahlaki standartlarla ve bunların, modern toplumların urun/hizmet üretmek ve dağıtmak için kullandığı sistem ve organizasyonlara ve bu organizasyonlarda çalışan insanlara nasıl yansıdığı ile ilgilenir (Valezquez, 2002: 15).

İş etiği, etik ilkeler kapsamında iş etiğine uygun davranışların hangileri olup ol olmayacağına ilişkin bir durum ve bir alan olarak belirlenmesi şeklinde tanımlanmıştır. İş etiğini aslından sosyolojinin konusu olarak görmenin daha doğru olacağını düşünen Berkman'ın düşüncesine göre iş etiği, belli bir seviyede kültür ile alakalı olarak, meslek etiğinde belirlenen ilkeler ışığında, toplumsal kültüre göre daha özgür ilkeler şeklinde ifade edilmektedir. İş etiğini firmaların fonksiyonları alanları kapsamında pazarlama, satış, üretim, muhasebe ve denetim etiği boyutlarında da görmek mümkündür (Berkman, 2010: 17-18). İş etiği kavramı, bireyin topluluk içerisinde davranışlarını yönlendiren, neyin doğru neyin yanlış olduğu ile ilgili ahlaki ilkelerin bütünü olarak tanımlamaktadır. İktisadi ve profesyonel uygulamaların yerine getirilmesinde dikkat edilen standartlar, meslek ve işletme etiği de iş etiğinin konusunu kapsamaktadır. Ayrıca iş etiği, etik işletme hedeflerinin gerçekleşmesi için kullanılan bir araç olarak da kabul edilebilir (Arbak, 2010: 40-41).

İşletme etiğini tanımlayacak olursak; "işletme ile ilgili tüm önemli tarafların refahına katkıda bulunacak ve işletme faaliyetlerinden etkilenen tüm kişilerin haklarına saygı gösterecek biçimde şirket kararlarına, süreçlerine ve sistemlerine rehberlik edecek, kurallar, standartlar ve ilkelerdir" denilebilir (Sözbilir, 2000: 27).

İşletme etiği olarak tanımlanan kurallar, standartlar ve ilkeler aşağıdaki gibi oluşturulabilir :

- Bir işletmenin kendi amaç bildirisi, değer yargıları bildirisi ve şirket amaçları,
- Bireylerin ve örgütlerin hem yasadan hem de anlaşmalardan kaynaklanan hakları,
- Yasalardan ve geleneklerden kaynaklanan insan hakları,
- Devletin çıkarmış olduğu diğer yasalar ve düzenlemeler,

- Dinsel öğretileri,
- Yazılı ve görsel basının yarattığı beklentiler ve ilgi alanları,
- Üst düzey yönetimin kişisel standartları,
- İşletme ile ilgili taraflardan(çalışanlar, işletme ve meslek birlikleri, sendikalar, tüketiciler, yatırımcılar, satıcılar, yerel sivil örgütleri) kaynaklanan standartlar.

İşletmeler, iş etiğini uygular, doğru ve yanlışları değerlendirirken bunu ilişkilerde dürüstlüğü, doğruluğu, saygıyı, ilke ve değerleri ön planda tutarak aynı zamanda toplumsal ödevlerini de yerine getirmiş olmaktadırlar (Aydın, 2002: 76).

### 2.9.2. İş Etiğinin Önemi

Son yıllarda çevre sorunlarının yanı sıra iş etiğini işletmelerin gündemine sokan daha farklı gelişmeler de yaşanmaktadır. Dünya nüfusunun giderek artması, buna bağlı olarak istihdam sorununun gündeme gelmesi ve farklı kesimler arasındaki gelir dağılımı eşitsizliğinin büyümesi beraberinde önemli sosyal sorunları gündeme getirmektedir. Yeni geliştirilen teknolojilerin sorumluluk bilinciyle kullanılacağı konusunda şüpheler bulunmaktadır. Küreselleşme ve nüfus hareketleri sonucunda birçok işletmede farklı kültürlerden gelen çalışanların uyum sorunları ortaya çıkmıştır. Tüm dünyada insan hakları ve özgürlüklere yönelik beklentiler artmıştır. Yolsuzlukla mücadele gelişmekte olan ülkeler için önemli bir problem haline gelmiştir. Dolayısıyla, toplumun bir parçası olarak işletmelerin iş ahlâkı konularında daha hassas olmaları gerektiği, son yıllarda üzerinde daha fazla durulan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdemir vd, 2008: 20). İş etiği, insanların değer ve tutumlarını, duygularını yönlendirmekle beraber, etkinliklerini ve verimliliklerini arttırmalarına bir alt yapı oluşturmaktadır. Bir işletmenin, iş etiğine uygun olarak hareket etmesi, işletmenin iç ve dış çevre tarafından sağladığı destekle hayatını devam ettirmesi, gelişmesi ve işletmenin büyüme mücadelesi açısından daha etkin performanslar göstermesini sağlayabilecektir. Bireyler açısından olduğu kadar kuruluşların daha başarılı olabilmeleri açısından da dürüstlük, güven ve sorumluluk gibi kavramlar çok önemlidir. Bu yüzden, iş yerlerinde iş etiğine ilişkin uygun davranışlar örgüsünün sağlanması gereklidir. Karşılıklı güven olan bir ortamda, işbirliğinde ve ilişkilerde açıklığı da sağlar. Bu durum da, risk ve korku azalmış olur

harcanacak zaman ve enerjinin olumlu bir şekilde kullanılmasına ara buluculuk eder (Sucu, 2003: 289).

İş etiğinin önemini ortaya koyduktan sonra iş hayatında etik davranışlar sergilemenin pozitif sonuçlarını da şu şekilde sıralanabilir (MEB, 2006: 35) :

- Etik değerlere sahip olarak kalite yönetimi ve stratejik planlama, gibi alanların yönetilmesine de destek vermek,
- Etik değerlere sahip olarak kurumda haksız rekabeti engelleme,
- Etik değerlere sahip olarak kurumların sosyal sorumluluklarını yerine getirmesini sağlama,
- Kurumda saygınlık kazanma, iş ortamında güvenilir olma ve iş ortamında kabul görme,
- İş dünyasında iyi ve kalıcı bir imaja sahip olmak,
- İş hayatında karşılaşılacak sorunların çözülmesi ile ilgili kolaylıklar sağlamak

### 2.10. Meslek Etiği ve Meslek Etiğinde Temel İlkeler

Meslek etiği ile ilgili olarak, iş hayatındaki davranışlara yön veren, onlara yol gösteren etik kural ve standartların bütününe mesleki etik denilir. Meslek etiği kavramı, bütün meslek ile ilgili faaliyetlerin iyiye doğru yönlendirilmesi hususunda uygulamalar düzenleyen, meslek üyelerinin bireysel isteklerini kısıtlayıp belirli bir çizginin dışına çıkmalarına engel olan, mesleki amaçları geliştiren, yeterli olmayan ve ilkeleri olmayan üyeleri meslekten çıkaran mesleki rekabet ile ilgili düzenlemeler geliştiren ve hizmet amaçlarını korumayı kendine hedef edinen mesleki kurallar ve ilkelerin bütünü olarak ifade edilebilir (ww.meb.gov.tr, 22/06/2017). Örneğin, tıp etiği denildiğinde kastedilen, doktorların birbirleriyle ya da hastalarıyla ilişkilerini düzenleyen ve rehberlik eden bir sistemin varlığıdır. Bu çerçevede günümüzde akademisyenlik, doktorluk vb. profesyonel mesleklerin sayısının artması, bu meslek sahiplerinin topluma karşı etik sorumluluklarının tartışılmaya başlamasına neden olmuştur. (Arslan vd., 2007: 21).

### 2.11. IFAC (Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu)

Uluslararası Muhasebeciler için Etik Standartları Kurulu (IESBA) Uluslararası Muhasebeciler Federasyonu (IFAC) tarafından oluşturulmuş bir kuruldur. Kurul; Federasyona bağlı tüm örgütler için standart ve genel etik kurallar belirlemiştir. Türkiye"de de "Etik Kurul El Kitabı" Türkiye Serbest Muhasebeci, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir ve Yeminli Mali Müşavirler Odalar Birliği(TÜRMOB) tarafından Türkçeleştirilerek muhasebe meslek mensuplarının hizmetine sunulmuştur. IFAC, Muhasebe mesleğini güçlendirip geliştirerek ve uluslararası alanda güçlü ekonomilerin geliştirilmesi doğrultusunda katkı sağlayarak kamu faydası için hizmet etme amacı içerisinde olan küresel anlamda bir muhasebe meslek kuruluşudur. Günümüz itibarı ile 119 ülkede 163 üye kuruluşu barındırmaktadır ve kamu faaliyetlerinde, kamu hizmetinde, eğitim alanında, endüstri ve ticaret alanında faaliyette bulunan 2,5 milyon muhasebeciyi temsil görevi üstlenmektedir. Bu kuruluş, kamu sektörü muhasebe standartlarını, uluslararası etik, denetim, eğitim ve güvenceleri belirlemektedir. Ayrıca profesyonel muhasebecilerin işleri ile ilgili olarak daha kaliteli performans göstermelerini sağlamak için rehber görevi üstlenmektedir. Etik kurulun genel ilkeleri ise; dürüstlük, tarafsızlık, mesleki yeterlilik ve özen, gizlilik, mesleki davranış, tehdit ve önlemler, etik çatışmaların çözümlenmesi gibi konuları içerir. Uluslararası muhasebeciler federasyonunun etik kurallarına ilişkin, bütün meslek mensuplarınca uygulanacak kurallar, sadece bağımsız çalışanlarca uygulanacak kurallar ve bağımlı çalışanlarca uygulanacak kurallar olmak üzere üç alt başlık altında sınırlandırılmıştır (TÜRMOB, 2013: 1).

#### 2.11.1. IFAC Genel Etik Kodları

Muhasebe meslek mensuplarının uyması gereken zorunlu temel etik ilkeleri şunlardır (Çetin ve Dağlı, 2014: 60; TÜRMOB, 2003: 24-29) :

**a. Dürüstlük:** Bütün meslek çalışanlarının meslekleri ve işleri ile ilgili ilişkilerinde dürüst ve doğru sözlü şekilde davranmalarını ifade eden ilkedir. Dürüstlük ilkesi ayrıca açık sözlü olmak adil davranışlar sergilemeyi de ifade etmektedir. Meslek çalışanları, karşılaştıkları herhangi bir verinin ciddi derecede yanıltıcı ya da hatalı bir şekilde düzenlendiğini ya da gizli ifadelerde oluştuğu ile

ilgili şüphelere sahipse, bu tür veriyi ya da bu bilgiler doğrultusunda hazırlanmış olan bir raporda da sonucu dikkate almamaları gerektiğini ortaya koyar.

**b. Tarafsızlık:** Taraflı bir şekilde ya da önyargılı davranışlar sergileyerek; üçüncü kişilere yönelik haksız ve uygun olmayan bir şekilde yapılan baskıların meslek mensuplarının meslekleri ile ilgili verecekleri kararlarında etkili olmaması veya verecekleri kararları engellememesi gerektiğini ifade eder. Meslek mensupları tarafsızlıklarını olumsuz şekilde etkileyebilecek durumlara maruz kalabilir. Bu gibi durum ve baskıları ortaya koymak veya tahmin etmek her zaman mümkün değildir. Bu bağlamda meslek mensuplarının tarafsız olmalarını etkileyebilecek bütün ortamlar ve ilişkilerden kaçınmaları gerekmektedir.

**c. Mesleki Yeterlilik ve Özen:** Meslek çalışanlarının meslek ile ilgili faaliyetlerini yerine getirirken teknik olarak ve mesleki olarak standartlara uygun bir şekilde, özenli ve gayretli bir tutum sergilemeleri gerektiğini ifade eder.

**d. Gizlilik: Meslek** mensubunun meslekî ilişkileri sonucunda elde ettiği bilgileri açıklamasını gerektirecek bir hak veya görevi olmadıkça üçüncü kişi veya gruplara açıklamaması ve bu bilgilerin meslek mensubunun veya üçüncü kişilerin çıkarları için kullanılmamasıdır.

**e. Mesleki Davranış:** Meslek mensuplarının yönetmeliklere ve mevcut yasalara uyması gerektiğini ve mesleğin imajına zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmaları gerektiğini ifade etmektedir. Mesleğin itibarına zarar verecek davranışlar bütün gerekli bilgilere sahip üçüncü kişi veya gruplar tarafından, mesleğin adını kötü bir şekilde etkileyebileceği ile ilgili düşünüce ve davranışları ifade eder.

### 2.11.2. IFAC Serbest Çalışan Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik İlkeler

IFAC serbest çalışan muhasebe meslek mensupları için de aşağıdaki başlıklar halinde sayılan etik kuralları belirlenmiştir (TÜRMOB, 2013: 2) :

a) Mesleki Görevlendirmeler,
b) Çıkar çatışmaları,
c) İkinci görüşler,
d) Ücret ve diğer çeşitli ödemeler,

e) Mesleki hizmetlerin pazarlanması,
f) Hediye ve ikramlar,
g) Müşteriden emanet olarak alınan varlıklar,
h) Tarafsızlık- Bütün hizmetler,
i) Bağımsızlık - Denetim ve inceleme sözleşmeleri.

### 2.11.3. IFAC İşletmelerde Bağımlı Çalışan Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik İlkeler

IFAC işletmelerde bağımlı çalışan muhasebe meslek mensupları için de aşağıdaki başlıklar halinde sayılan etik kuralları belirlenmiştir (TÜRMOB, 2013: 2) :

a) Potansiyel anlaşmazlıklar,
b) Bilginin hazırlanması raporlanması,
c) Yeterli uzmanlıkla hareket etme,
d) Finansal çıkarlar,
e) Rüşvetler.

## 2.12. Kamu Görevlilerinin Uyması Gereken Etik Kurallar

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Türkiye'de 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (R. Gazete: Tarih: 8/6/2004 Sayı: 25486) ile kamu görevlilerine ilişkin uymaları gerekli olan tarafsızlık, saydamlık, hesap verebilirlik, dürüstlük ve kamu yararını göz önünde bulundurmak gibi etik davranış ilkelerini ortaya koymak ve bunları uygulamayı göz önünde bulundurmak amacıyla kurulmuştur. Kurulun görevleri arasında; kamuda etik davranmaya yönelik kültürü yerleştirmek amacıyla çalışmalarda bulunmak ya da yaptırmak ve bu konu ile ilgili gerçekleştirilecek olan çalışmalara destek olmak görevi verilmiştir. Ayrıca Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile de kamu yönetimi alanında etik ilkeler ortaya konulmuştur.

Buna göre kamu görevlilerinin verilen görevlerini yerine getirirken uymaları gerekli olan etik davranış ilkeleri şu şekildedir (MB, 2010: 4-5) :

- Verilen görevlerin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci,
- Halka Hizmet etme bilinci,
- Amaçlara ve misyona bağlı olma,

- Dürüstlük ve tarafsız olma,
- Saygınlık ve güven,
- Nezaket ve Saygı,
- Yetkili makamlara bildirim,
- Çıkar çatışmalarından kaçınma,
- Görev ve yetkileri menfaat sağlamak amacıyla kullanılmamak,
- Hediye almak ve menfaat sağlama yasağı,
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı,
- Savurganlıktan Kaçınmak,
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyanlar ,
- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık,
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu,
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler,
- Mal bildiriminde bulunmak.

Meslek etiği ile ilişkili olan değerlerin bazıları vicdani olgulara dayanırken, bazıları da ilgili mesleğin sorumlu olduğu oda, cemiyet, dernek, birlik vb. kuruluşlar tarafından oluşturulmuş yazılı ilkelere dayanır. Tepe seviyede ise yasalaşmış kurallar yer almaktadır. Bu değerler eğer ihmal veya ihlal edilmesi durumlarında yasal yaptırımlar daha ağır olabilirken, mesleki örgütlere ait yaptırımlar nispeten daha hafif olabilmektedir. Sübjektif bir olgu olduğu için vicdani kanaatin yaptırımı diğer yaptırımlara nazaran daha hafif ya da çok daha ağır olabilmektedir (Kutlu, 2008: 147).

### 2.11. Yönetim ve Etik İlkeler

Etik ilkeler bir örgüt içerisinde etiğin kurumsallaşması amacıyla, örgüte ait genel değerler mekanizması ve hedeflerini belirten, alınan kararların bu ilkeler ile uyumlu olması için rehberlik görevi yapan sistemdir (Aydın, 2002: 2). Bir işletmenin etkili yönetilmesi için, şirketi yönetenlerin etik davranışları ve ilkeleri konusunda yeterliliğe sahip olmalıdır. Bu nedenle etkin bir etik programın uygulanabilmesi için yöneticilerin, davranışlarıyla örnek olması çok önemlidir. Ethics Resource Center tarafından 2003 yılında yapılan bir araştırmada; çalışanların, liderlerinin etik

standartlarına uygun davranışlarına tanık olmaları ile kendilerinin etik standartlara uygun davranışları arasında çok yakın bir ilişki olduğu bulunmuştur (İslamoğlu, 2007: 98).

Çoğu zaman yönetimde etik yönetim ilkelerinin yazılı kurallar şekline getirilmesi de etik kuralların kurumda yer edinmesi açısından yeterli olmamaktadır. Hukukun üstünlüğüne, İnsan haklarına saygı, onurlu bir yaşamı ekonomik çıkarların üstünde tutma, saygın bir aile ortamında yetişmiş olma, gibi pek çok bireyse değer yargıları da etik yönetim ortamının oluşabilmesi açısından gerek unsurlardır (Gültekin, 2015: 402).

### 2.11.1. Kurumsal Yönetim ve Etik

Kurumsal yönetim ile ilgili etik kuralların ortak amaçlarını aşağıdaki gibi sıralanabilir (Yılmaz ve Kaya, 2014: 30) :

- Kurallar ile şirket yönetiminin yetkilerini kendi avantajlarına yönelik kullanmalarını önlemek
- Kurum ile ilgili menfaat sahiplerine yönelik güvenilir ve dürüst verilerin şeffaf bir şekilde sunulabilmesi,
- Kurum ile ilgili girişimci ve yatırımcıların sermaye ve haklarının şeffaflık, adillik ve güvenilirlik ilkeleri kapsamında güvenli bir altyapı sayesinde korunması,
- Şirket ile ilgili ortakların şirket tarafından gerçekleştirilen faaliyet ve icraatlarında adil, eşit ve dürüst yöntemler uygulanarak bilgilendirilmelerinin sağlanması,
- Şirket ile ilgili topluma tam ve doğru bilgi verilmesi,
- Halka açık ortaklıklar bakımından yatırım yapacaklar için önemli olan verileri tam, doğru ve zamanında kamuoyuna sunması,
- Şirketin yönetim kuruluna ait yetki ve sorumluluklarının net bir şekilde açıklanması,
- Şirket ile çıkar ilişkisi içerisinde olan azınlık hak ve hukukunun korunması ve güvence altına alınması,
- Şirketin tepe yönetiminin, almış olduğu kararlar ve bu kararlar sonucunda faaliyetleri nedeniyle şirket ortaklarına ve diğer

menfaat grupları için sorumluluk ilkesi kapsamında hesap verme sorumluluğunun sağlanması,

- Şirketin verilen yetki ve sorumlulukları sonucunda uygulamaya ilişkin vekalet maliyetlerinin minimuma indirilmesi ve denetlenmesi;
- Şirketin faaliyetleri sonucu elde ettiği kar ödemelerinde paydaşlarına ve hatta şirketle ortaklık ilişkisi olan bütün çıkar sahiplerinin hakları oranında verileceği ile ilgili güvence sağlanması,
- Şirkete dair büyük hisselerin sahiplerinin azınlık hisselerini de ele geçirme veya haklarını ellerinden alma tehlikelerine karşı tedbir alınması.

Yöneticilerin, çalışanlarına yönelik; güvenli ve sağlıklı koşullar yaratma, çalışma hakkına saygı gösterme, özel hayatın gizliliği hakkına saygılı olma, özgür konuşma hakkını sağlama ve çalışma hayatının kalitesini yükseltme, kararlara katılma hakkını sağlama, çalışanlar arasında çeşitli ölçütlere göre (cinsiyet, ırk, din vb. gibi) ayrımcılık yapmama gibi bir takım sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir (Elbeyi, 2007: 33).

### 2.11.2. Yöneticilerde Bulunması Gereken Etik Nitelikler

Yöneticiler açısından örgütlerde etik değerler ile uyumlu kararlar alınmasında ve etik değerlerin kabul gördüğü bir çalışma ortamı oluşturulmasında büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler örgütte dürüstlük, güven ve sorumluluk olgularının yer edinmelerini sağlamak durumundadırlar. Başka bir açıdan, bir yönetici; astlarına ne kadar adil davranış örneği gösterirse iş görenlerin de, o yöneticiye olan güvenleri ve bundan dolayı da verilen emirleri hakkıyla gerçekleştirme istekleri artmaktadır. Yöneticilerin yöneticilik ile ilgili görevlerini yerine getirirken göstermiş oldukları yönetim anlayışları, iş görenlerin işlerinden sağladıkları doyum ve örgüte olan bağlılıklarında da ciddi düzeyde bir etkiye sahip olmakta, bu da o iş görenin işletmeye sağlayacağı faydada ve işletmeyi sahiplenmeye yönelik duygularında pozitif etki yapmaktadır (Elbeyi, 2007: 32).

Konfüçyüs tarafından Çin'de ortaya konulan ilkeler etik yönetim anlayışının özünü oluşturmaktadır. Bir yöneticide bulunması gereken nitelikler Konfüçyüs'e göre şunlardır (Ünsalan ve Şimşeker, 2006: 7) :

1. Yönetici konumunda olan kişiler sahip oldukları örgütü iyi tanımalıdır,
2. Yöneticiler aldıkları kararlarında dürüst, tarafsız, pratik ve uzlaştırıcı olmalıdır,
3. Yöneticiler gerçekleştirecekleri faaliyetlerinde örgütün yararını esas almalı, adam kayırma ve partizanlıktan kaçınmalıdırlar,
4. Yöneticiler kurumda çalışanların maddi gücünü arttırmak ve mutluluklarını sağlamak görevini üstlenmelidirler,
5. Yöneticiler, sürekli örgütün işleri ile ilgilenmelidir, Bütün bunların istenilen şekilde işlemesi; dürüst, yetenekli ve bencil olmayan bir personel kadrosunun meydana getirilmesine bağlıdır,
6. Astlar üstlere karşı dürüst davranmalıdır,
7. Üst yöneticiler, yönettikleri astların güvenlerini ve sevgilerini kazanmalıdır, kurumda insanlar baskı ve korku ile itaate etmeye zorlanırsa, yönetenler ve yönetilenler arasındaki bağ zedelenir, işler daha zorlaşır, ahlak zarar görür.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

# KARAPARA AKLAMA KAVRAMI, AŞAMALARI VE KARAPARA AKLAMAYI ÖNLEME POLİTİKALARI

Son yıllarda sık sık mali suçlar, vergi suçları, vergi kaçakçılığı, kayıtdışı ekonomi, organize suçlar, karapara ve karaparanın aklanması gibi kelimelere rastlamaktayız. Bu kelimeler her ne kadar farklı görünse de, birbirleriyle iç içe olan ekonomik ve mali durumları tanımlamakta kullanılırlar. Bu bölümde, karapara aklama ile ilgili literatürde yapılan tanımlara, karapara aklama aşamaları, karapara aklama yöntemlerine yer verilmiştir. Karapara aklamayı önleme ile ilgili hem uluslararası hem de ulusal politikalara yer verilmiştir.

## 3.1. Karapara ve Aklama Suçu Kavramları

Kapara aklama, resmi olmayan yani yasadışı bir şekilde elde edilen bir varlığın saklanması, gizlenmesi maksadıyla gerçekleştirilen eylemlerin bütününü kapsar. Bu ifade, herhangi bir kişi tarafından yürütülen herhangi bir yasadışı faaliyetle bağlantılı olarak ya da bunun sonucunda türetilen, alınan ya da saklanan herhangi bir mal veya herhangi bir hizmet, avantaj, fayda ya da ödül olarak tanımlanmıştır. (Koker, 2007: 4). Karaparanın gizlenmesinin en büyük nedenlerinden biri, yasa dışı işlem yaptıklarından dolayı karapa aklama işini gerçekleştirenlerin ceza almak istememeleridir. Karapara aklamanın suç sayılması ile ilgili her ülke farklı eylemleri baz almışlardır. Hangi fiillerin karaparanın aklanması sayılacağı müsnet suçlar ile ilgili bazı ülkelerin yapmış olduğu düzenlemeler şu şekildedir (Akar, 1997: 43);

**Tablo 3.1. Ülkelere göre Karaparayı Oluşturan Suçlar**

| Ülke Adı | Müsnet Suçlar |
|---|---|
| **Fransa, İsveç, Danimarka, Hollanda, ABD, İngiltere** | Bütün suçlardan elde edilen gelirler. |
| **İtalya** | Soygun, gasp, adam kaçırma, uyuşturucu ile ilgili suçlar |
| **Kanada** | Uyuşturucu ile alakalı suçlar, (yolsuzluk, rüşvet, cinayet, fidye gibi 23 suç). |
| **İsviçre** | 1 yıldan fazla ceza gerektiren suçlar |
| **Belçika** | Terörizm, uyuşturucu ile ilgili suçlar, mal ve silah kaçakçılığı, insan ticareti, kaçak işçi çalıştırma |
| **Brezilya** | Örgütle işlenmiş suçlar, terörizm, devlete karşı işlenmiş suçlar, silah kaçakçılığı |
| **İspanya** | Uyuşturucu suçları, örgütle işlenen suçlar, terörizm |
| **Portekiz, Singapur, Şili** | Uyuşturucu ile alakalı suçlar |

Kaynak: (Akar, 1997: 43).

### 3.1.1. Karapara Kavramı

Ekonomiler ve mali piyasaların da küreselleştiği dünya'da bütün faaliyetler ticarete konu olan mal ve hizmetlere yönelik olmaktadır. Ülkeler ekonomik istikrarsızlıklar yaratacak, geleceklerini tehlikeye atacak faaliyetlere de izin vermemekte ve bunları önlemek üzere bir takım tedbirler almaktadır. Bu tedbirler daha çok kısıtlama ve yasaklama tarzında olmaktadır. Fakat kısıtlanan ve yasaklanan söz konusu mal ve hizmetler yine de birileri tarafından üretilir, pazarlanır ve bunun sonucunda önemli bir gelir elde edilir. İşte bu elde edilen gelir, kısaca kara paradır. Kara para denildiğinde; kanunların suç saydığı eylemlerin gerçekleştirilmesi suretiyle elde edilen gelir ve varlıklar akla gelmektedir (İpek, 2000: 3). Viyana Sözleşmesinin 3. Maddesinin 1/a bendine göre ise 91/308/EEC sayılı direktif kapsamında, uyuşturucuya dayalı olarak bir karapara tanımı yapılmış, ancak bu tanımın daha da genişletilebileceği ve üye ülkelerin tespit edeceği diğer suçların da direktif çerçevesi içine alınacağı şerhi konmuştur. Ayrıca Viyana Sözleşmesinde, karapara; "Bir iktisadi değere sahip maddi ya da gayri maddi, taşınır ya da taşınmaz her türlü varlık ile bu varlıklar üzerindeki bir hakkı veya menfaati kanıtlayan her

türlü hukuksal belgeler ve araçlar suç sayılan faaliyetlerden kazanıldığı takdirde "karapara" olarak nitelendirilirler." denilerek karaparanın tanımı geniş tutulmaya çalışılmıştır (Başak, 1998: 2).

Güner'e göre ise karaparayı ekonomik, ahlaki, sosyal ve hukuki tanımlarına göre şu şekilde ayırmak mümkündür (Güner, 2003: 368) :

a) **Sosyal anlamda karapara**, Dolaylı bir şekilde de olsa toplumsal hayat için zarar oluşturabilen her türlü davranıştan elde edilen her türlü kazançtır.

b) **Ahlaki anlamda karapara,** Yasalar çerçevesinde yasaklanmış olsun ya da olmasın toplum tarafından suç olarak kabul edilen eylemler sonucunda elde edilen bütün kazançlar şeklinde ifade edilebilir. Bu bağlamda karapara için en geniş tanımın ahlaki anlamda karapara olduğunu söylemek gerekir. Çünkü yasalar tarafından karapara olarak adlandırılmış olsun veya olmasın, cezalandırılsın ya da cezalandırılmasın, ispat edilsin ya da ispat edilmesin toplum tarafından erdemsiz bir şekilde elde edildiğine inanılan her para ahlaki bakımdan karapara çerçevesine girmektedir. Toplum açısından karapara şeklinde değerlendirilen her kazancın hukuki bakımdan da karapara olarak nitelendirilmesi ve kovuşturulması düşünülemez. Ahlaki anlamda karapara ile mücadelede ise toplumsal yapılar ile sağlanacaktır. Fakat toplumun karapara hakkındaki tavrının ve bilincinin bir ülkenin karaparayla mücadele etmesinde sonuçları üzerinde çok etkili olduğu önemli bir gerçektir.

c) **Ekonomik anlamda karapara** ise kanunlar tarafından suç sayılan eylemlerin yanı sıra, ticari hayatı düzene sokan kural ve usullerin ihlal edilerek sahip olunan kazançlar olarak ifade edilebilir. Bu kapsamda ekonomik bakımdan, vergi kaçakçılığı sebebiyle bazı ekonomik ve ticari faaliyetlerin usulsüz gizli bir şekilde yapılması şeklinde elde edilen kazançları karapara olarak düşünmek mümkündür.

d) **Hukuki anlamda karapara** ise hukuksal anlamda ülke mevzuat ve yasalarında öncül suç şeklinde ortaya konulmuş ve belirtilmiş olan işlemlerden elde edilen kazançlardır.

### 3.1.2. Aklama Suçu Tanımı

Genel olarak aklama suçu, öncül suçlardan ile ulaşılan gelirlerin, yasa dışı kaynağını saklamak ve bu gelirleri yasal bir kaynaktan sağlamış gibi göstermek maksadıyla gerçekleştirilen her türlü eylem olarak ifade edilebilir. Aklama suçu ile ilgili ilk olarak hukuk sistemimiz kapsamında 19.11.1996 tarihi ile yürürlüğe giren 4208 sayılı Kanunun 2/b maddesinde "Karapara Aklama Suçu" adıyla tanımlanmıştır. Bununla birlikte, 1 Haziran 2006 tarihi itibari ile yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun "Suçtan Kaynaklanan Malvarlığı Değerlerini Aklama" başlıklı 282'nci maddesinde tekrar düzenlemiştir. Aklama suçları ile mücadele çerçevesinde düzenlenen uluslararası sözleşmelerde aklama eylemleri ayrıntılı bir şekilde ortaya konulmuştur. Örnek olarak Türkiye'nin de taraf olduğu sınırı aşan organize suçlara karşı birleşmiş milletler sözleşmesinin "Suç Gelirlerinin Aklanmasının Suç Haline Getirilmesi" başlıklı 6'ncı maddesinde (MASAK, 2017);

- Suçlardan elde edilen gelir olduğu bilinen malvarlığının yasadışı kaynağını saklama ya da olduğundan farklı olarak yansıtmak veya öncül suçun işlenmesine dahil olan herhangi bir bireye işlediği suç ile ilgili yasal sonuçlarından kaçınması konusunda yardımcı olmak amacıyla dönüştürülmesi veya devredilmesi;
- Bir malvarlığının suç geliri olduğunu bilerek; kaynağının, gerçek niteliğinin, yerinin, hareketlerinin, kullanımının, veya mülkiyetinin ya da malvarlığına ilişkin hakların gizlenmesi ya da olduğundan farklı gösterilmesi.
- Devletlerin kendi hukuk sistemlerinin temel kavramlarına tabi olarak, tesellüm anında bu tür bir malın suç geliri olduğunu bilerek; bulundurulması, edinilmesi ya da kullanılması, bu maddede belirtilen suçlardan herhangi birini işlemeye veya teşebbüse örgütlü olarak veya suç işleme konusunda anlaşarak

yardım, yataklık, kolaylaştırmak ve yol göstermek suretiyle katılınması aklama fiilleri olarak belirtilmiştir.

Günümüzde ülkeler, kurumlar, kuruluşlar, küresel iş dünyası ve düzenleyici kurumlar yükselen bir sesle, her kesimi suç gelirlerinin aklanması ile mücadele etmeye çağırmaktadır. Özellikle muhasebe meslek elemanlarının suç gelirlerinin aklanması ile ilgili sorumlulukları, günümüzde daha önemli bir hale gelmiştir. Özellikle 11 Eylül saldırılarından sonra, terörizmin finansmanı konusu, Dünya gündeminde büyük bir önem kazanmış, suç gelirlerinin aklanmasına yönelik mücadele devletler için öncelikli gündem konusu olmuştur. Bu bağlamda, küresel kapsamda uluslararası kuruluş ve meslek örgütleri ile beraber karapara aklama suçu ile mücadelede önlem alınmasına yönelik çabaların artmasına yol açmıştır (Melnik, 2003: 51).

### 3.2. Kara Paranın Aklanması (Money Laundering)

Kara para aklama kavramının ortaya çıktığı zamanın tam olarak ne zaman olduğu konusunda net bilgiler bulunmamaktadır. Fakat bir görüşe göre; ABD'de içki yasağının aktif olduğu 1920'li yıllarda, Al Capone adlı mafya babasının içki kaçakçılığından elde ettiği gelire, yasal görüntü vermek üzere çamaşırhaneler zinciri kurması ve buradan elde ettiği yasal gelirlerle içki kaçakçılığından elde ettiği gelirleri karıştırarak muhasebe kayıtlarına geçirmesi; elde ettiği gelirlerin vergisini de ödeyerek, yasal bir gelir haline getirmesi kara para aklamanın ilk örneğidir (Güner, 2003: 193).

Karapara aklamayı tanımlayacak olursak; yasalar tarafından belirlenmiş belli suçların sonucunda elde edilen mal, para, kıymetli evrak ya da diğer ekonomik değerlerin, yasal olmayan özellikten çıkarılarak yasal değerlere çevrilmesi maksadına ilişkin olan bütün eylemler şeklinde ifade edilebilir. Karapara aklama kavramının meydana gelmesi için gereken faktörleri şu şekilde sıralanabilir: (Sayın, 2017: 2).

- Ortada işlenmiş bir suç olmalıdır.
- Bu işlenmiş olan suç sonucunda herhangi bir ekonomik değer elde edilmiş olmalıdır.

- Bu elde edilen ekonomik değerlerin yasadışı özellikten çıkarılıp yasal bir görünüme sahip ekonomik değerlere dönüştürülmesi maksadına ilişkin olarak bir eylem işlenmiş olmalıdır.

Kara para aklama suçunun ortaya konulma ya da ortaya çıkış zamanının tespit edilebilmesi son derece zor ve uzmanlık isteyen bir konudur. Genellikle bir hareket sonucunda değil de, birden fazla hareketten meydana gelen bir süreç sonucunda karapara aklanmış olur. Bu yüzden kara paranın hangi aşamada aklanmış paraya dönüştürüldüğünün ortaya konulması son derece güç ve hataya açıktır. Fakat bir genel olarak kara paranın aklanması, hukuken ve ya resmi kayıtlara yönelik değer ifade eden ve bu değerlerin kayıtlara yansıması ile mümkün olacaktır. Ancak bu yeterli değildir. Kara paranın kaynağının resmi makamlara açıklanabildiği, resmi makamların gösterilen kaynağın doğruluğu hususunda ikna olduğu (kara parayı yasal yollardan kazanılmış para olarak kabul ettiği) an kara para aklanmış sayılır (Şentürk, 2009: 6).

Genel olarak karapara, yasadışı yollar ile kazanılan gelirlere, yasal görünüm kazandırmak, gelirlerin kaynağını gizlemek veya şeklini farklılaştırma amacıyla aklanma işlemine tabi tutulmaktadır. Çünkü yasal olmayan yollardan elde edilen gelirlerin serbest bir şekilde kullanılabilmesi mümkün değildir. Elde edilen gelirin yasadışı yollardan kazanıldığının tespiti durumunda bahsi geçen gelirleri elde edenler bir taraftan hapis ve para cezalarına çarptırılacaklar, öte taraftan ise bu yollar ile elde edilen gelirlere nemaları ile beraber el konulacağından dolayı bu gelirlerden de mahrum kalacaklardır. Bu sebeple yasal olmayan fiillerden elde edilen gelirlere yönelik kaynakların saklanması gerekecek ve bahsi geçen gelirlere yasal faaliyetler sonucunda elde edildiği görüntüsü verilmeye çalışılacaktır. Bu sayede yasadışı şekilde elde edilip kaynağı gizlenen ve yasal bir şekilde elde edilen fonlardan ayırt edilmesi önlenen gelirler, elde edenlerce risk olmadan ve rahat bir biçimde kullanılmaları mümkün olacaktır (Başak, 1998: 4).

### 3.3. Kara Para Aklamanın Aşamaları

Kara para aklama üzerine yapılan araştırmalar ve kamu otoritelerinin yapmış olduğu denetimlerde, kara para aklamada birçok yöntemin kullanılabileceği gözlenmiş olmakla birlikte, bu yöntemlerin ortak noktalarının olduğu görülmüştür.

Genellikle bütün yöntemlerde suç unsuru gelir, benzerlik gösteren aşamalardan geçirilmek şartı ile ekonomiye aklanmış şekilde sokulmaktadır. Bu aşamalar, Yerleştirme (Placement), Katmanlama (Layering), Bütünleştirme (Integration) olarak gerçekleşmektedir. Para aklama sürecinde aşamaların birbirini izleyerek gerçekleşmesi mümkün olduğu gibi tek aşama halinde de gerçekleşebilir. Bu noktada belirleyici olan para aklama işleminin yapılacağı ülkelerde mevcut düzenlemeler, kullanılabilecek finansal araçların çeşitliliği ve kara para aklama işlemini yapanların faaliyet konuları gibi değişkenler olarak öne çıkmaktadır (Sırma ve Saldanlı, 2015: 112).

Melnik'e göre ise aklama süreci genellikle üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlar ; yerleştirme, katman oluşturma ve bütünleştirme. Yerleştirme aşamasında, fonlar, bir banka gibi meşru bir finansal kuruma yatırılır. Katmanlılaştırma aşamasında, ilk mevduatın izlenememesi için fonlar çeşitli finansal kurumlara transfer edilir. Son olarak, uyumlaştırma aşamasında, fonlar meşru bir işletme tarafından meşrulaştırılır (Melnik, 2003: 1).

### 3.3.1. Yerleştirme (Placement) Süreci

Suç gelirlerinin aklanması süreçlerinden biri olan yerleştirme süreci için "plasman" veya "aktarım süreci" kavramları da kullanılmaktadır. Bu aşamada, yasa dışı yollarla elde edilen suç gelirlerinin taşınması ve kullanılmasının zor olmasından dolayı, elde edilen suç gelirleri aklayıcılar tarafından mali sisteme içerisine dahil edilmeye çalışılmaktadır. Burada ki hedef, genellikle nakit olarak el değiştiren suç gelirlerinin aklayıcılar tarafından nakit formundan çıkarmaktır. Özellikle kayıt dışı işlemlere yönelik kontrol, denetim ve gözetim sistemlerinin güçlü olmadığı ülkelerde, bu süreç daha kolay bir şekilde işlemektedir. Suç gelirlerinden elde edilen nakit, mali sistem kapsamına dahil edilmesiyle, nakit hareketliliği sağlanmakta ve hem istenilen zaman hem de istenilen yer bakımından nakit transferi kolaylıkla gerçekleştirilebilmektedir. Kredi kartlarının, çek uygulamalarının ve diğer nakit dışı araçların kullanım sıklığının arttığı günümüzde nakit formundaki paralar dikkat çekicidir. Bu nedenle bu tür faaliyetlerin yaygınlaşmadığı, kayıt dışı ekonomi ve nakit kullanımının yaygın olduğu ve denetimin yaygın olmadığı ve ya az olduğu

ülkelerde bu aşama daha kolay gerçekleştirilebilir (Sırma ve Sardanlı, 2015: 113, www.masak.gov.tr, Erişim Tarihi, 02/06/2017).

Kara para aklanma sürecinde yerleştirme aşamasında suç unsurları neticesinde elde edilen nakit para; gelirin elde edildiği ülkeye göre daha az denetim bulunan bir ülkede banka hesabına aktarılmak üzere nakdi olarak diğer ülkelere taşınabilir. Yüksek tutarlı işlemler dikkat çekebileceği için mevcut gelir paylara ayrılarak farklı finansal kurumlarda açılan farklı hesaplara aktarılabilir. Burada yasal düzenlemelerden etkilenmemek için ilgili ülkedeki bildirim tutarının altında meblağlarda işlem yapmak önemlidir. Nakit kaynak kullanılarak lüks harcamalar finanse edilebilir. Ya da satın alınacak hisse senedi vb menkul kıymetler ile nakit para kaydi formata dönüştürülebilir. İlgili paranın tekrar finans kurumlarına aktarılması sırasında yasal olarak uygun görülebilecek turizm geliri, ihracat geliri olarak kaydedilebilir. Ya da diğer suç örgütleri ile karşılıklı olarak alım satım işlemi yapılarak spekülasyon geliri elde edilmiş gibi gösterilebilir. Denetimin daha zayıf gerçekleştiği ülkelerde finans kurumları ya da bu kurumlarda çalışanlar ile anlaşmalı olarak paranın sisteme dâhil edilmesi gerçekleştirilebilir (Çelik vd., 2000). Aklayıcılar için en zor aşama yerleştirme aşamasıdır. Kara paranın tespit edilmesinin, yakalanmasının ve el konulması açısından ise kara para aklama ile mücadele eden birimler açısından en kolay olduğu aşamadır. Çünkü bu aşamada karapara ile yasadışı kaynağı arasındaki ilişki henüz kesilmemiştir olmaktadır. Diğer bir ifade ile kara para aklayanların henüz paranın kaynağına yönelik yasal bir gerekçesi bulunmamaktadır. Bundan dolayı paranın kaynağının yasal olmadığını ortaya koymak diğer aşamalara göre daha kolaydır (Sayın, 2017: 2).

Nakit paranın taşınması, aktarılması, kullanılması veya benzer işlemlere uygulanması güçtür örnek olarak 100 dolar ile satın alınabilecek kokainin ağırlığı, 100 dolarlık banknotun ağırlığına göre daha azdır. Yani 100 kilo uyuşturucu satan bir uyuşturucu kaçakçısı bunun karşılığı olarak alacağı para 100 kilodan daha fazla olacaktır. Karapara aklayıcı nakit formundan kurtulduğunda (özellikle bu nakit parayı bankacılık sistemine dahil ettiğinde) paranın hareketliliği kolaylaşacak ve artacaktır. Ayrıca nakit paranın güvenlik güçleri tarafından tespiti, yakalanması ve el konulmasına ilişkin riski fazladır. Aklayıcılar için en zor, yetkililer için en kolay aşama yerleştirme aşamasıdır. Aklama ile mücadele içerisinde olan birimler

bakımından da suç gelirinin tespit edilmesinin, yakalanmasının ve el konulmasının en kolay olduğu aşamadır. (www.masak.gov.tr, Erişim Tarihi, 02/06/2017).

### 3.3.2. Ayrıştırma Süreci

Aynı zamanda işleme, layering aşaması da diyebileceğimiz bu aşamada; genellikle birden fazla finansal işlemlerle, kara para dağıtılmakta ve böylelikle kara paranın elde edildiği kaynağa ulaşmak zorlaştırılmaktadır. Çok sayıda gerçekleştirilen finansal işlemler sonucu kara parayı aklamak isteyen kişi, paranın izini kaybettirmeye çalışmaktadır. Bu aşama kara paranın kullanılma ihtiyacına ve aklayıcıların artık kara paranın kaynağına ulaşılamayacağına inandıkları zamana kadar sürebilmektedir (Güner, 2003: 204).

Ayrıştırma sürecinde amaç, nakit durumdan kurtarılan parayı yasadışı kaynağından mümkün olduğunca uzaklaştırmak, bu sayede paranın izinin sürülmesini, tespit edilmesinin ve yakalanmasını mümkün olmayan bir hale getirmektir. Yerleştirme aşaması ile birlikte suç geliri özellikle bankacılık sistemine dahil olmuşsa sistemin imkanlarından yararlanmak amacıyla transfer etmek ve suç gelirlerini kaynağından uzaklaştırmak son derece hızlı ve kolay olacaktır. Bu aşamada paranın yasal olmayan kaynağından uzaklaştırılması için sıklık, karmaşıklık ve hacim bakımından yasal eylemlere benzeyen birçok mali eylemler yapılmaktadır. Bu sayede denetim mekanizması aşılarak suç gelirleri yasal hale getirilmeye çalışılmaktadır. (www.masak.gov.tr, Erişim Tarihi, 02/06/2017). EFT, SWIFT, CHIPS, CHAPS, gibi kanallardan ülkeler, kurumlar ve hesaplar arasında kara para dolaştırabilir. Bu aşamada yapılan işlemlerle; deniz aşırı havaleler yapılmakta, sırdaş hesaplar açılmakta veya ülke dışında faaliyet gösteren offshore merkezlerindeki finans kurumları nezdinde mevduat hesaplarına yatırılmakta ya da daha önce alınmış lüks mallar satılmaktadır (Güner, 2003: 204).

### 3.3.3. Bütünleştirme Süreci

Bütünleşme aşamasında, illegal kaynağı ile olan bağlantısı kesilen karapara şüphe çekmeden yasal işlemler sonucunda mali sisteme dahil edildiği görülmektedir. Bu aşamada para kullanılmak üzere hazır bir durumda ve artık paranın geçmişte yasadışı yollardan elde edildiği bilinmeyecek durumdadır (Taşdelen, 2003: 39). Bir başka açıdan ile bütünleştirme aşamasında, karaparanın artık ekonomik sistem ile

bütünüyle entegre olmasıdır. Yasal olmayan bir şekilde elde edilen gelirlerin yasal bir kazançmış gibi gösterilmesi ve bu aşama ile karaparanın tespit edilmesi, artık daha önce belirtilmiş olan iki aşamayı geçmiş olduğundan ve sayısız uygulamalar sonucunda ülke ekonomisine ve finansal sisteme dahil olduğu için çok güç bir durumdur (İpek, 2000: 18).

Bu aşama ile ilgili suç gelirinin yeniden yuvaya geri dönmesi aşaması ifadesini de kullanılabilir. Ayrıştırma aşaması ile birlikte yasadışı kaynaklar ile bağı koparılmış olan suç gelirleri bütünleştirme aşaması ile birlikte yasal eylemler sonucundan ülkenin ekonomik sistemine aklanmış olarak sokulur. Bu süreçte daha önce iki aşama geçirildiği için artık paranın kaynağı ile ilgili sorulabilecek herhangi soruya yasal olarak bir açıklama getirilebilecek ya da bu tarz soruların sorulmasına gerek kalmayacak kadar normal bir işlem görüntüsü elde edilmiştir. (www.masak.gov.tr, Erişim Tarihi, 02/06/2017).

Genel olarak değerlendirecek olursak yerleştirme aşaması sürecinde asıl hedef, yasal olmayan yollardan elde edilen paranın nakit formundan bir şekilde çıkarılması ve sistem ile bütünleşmesini sağlamaktır, ayrıştırma aşaması ile ise gerçekleştirilen birçok sayıda işlem ve uygulamalarla paranın illegal kaynağından uzaklaştırılmasını sağlamaktır. Başka bir ifadeyle, bu aşamalarda para henüz yasal bir görünüm kazanmamıştır. Ancak bütünleştirme aşaması ile mali sistem içerisinde bulunan para kullanılmak üzere hazır paradır. Bu paranın artık dolaştırılmasına, işlem görmesine ve şekil değiştirmesine gerek kalmamıştır. Herkesin gerçekleştirdiği yasal eylemler yapılarak yatırım, tüketim ya da farklı bir biçimde değerlendirilebilir. Özetle; bu aşamada sorulabilecek olası bir soru için verilecek cevaplar artık hazırdır (Aksakal, 2008: 26).

### 3.4. Kara Para ile Kayıt Dışı Ekonomi ilişkisi

Kara para ve kayıt dışı ekonomi kavramları birbirinden farklı olmalarına rağmen toplum tarafından bir anlam karmaşası yaşanmaktadır. Ancak karapara ile kayıt dışı ekonominin meydana gelmesinde çok farklı nedenler yatmaktadır.

Kayıt dışı ekonomi kavramının ortaya çıkmasının en büyük sebebi insan ihtiyaçlarının sınırsız fakat kaynakların sınırlı olması gerçeğidir. İnsanoğlunun sürekli daha iyiyi ve daha güzeli aradığı herkesin bildiği bir gerçektir. İnsanlar daha

iyi şartlarda yaşam sağlayabilmek yani daha fazla gelir ve servete elde ederek ve harcama yapabilmek amacıyla kazancını devlet ile paylaşmayı istemez. Çünkü ekonomik sistem içerisinde kayıt altına alındıkça kişinin vergi yükü artacağı ya da başlayacağı için harcama veya tasarruflara yönelik eğilimi azalacaktır. Bu durum tabii ki kişinin marjinal tüketim ve tasarruf eğilimlerine göre de değişecektir. Bunun ile birlikte iktisadi eylemlerini kayıt dışında tutmayı sürdüren bir birey, alışmış olduğu tüketim seviyesinden daha minimum bir tüketim seviyesine geçmek istemeyecektir (www.ekodialog.com, Erişim Tarihi, 14/11/2017). Kayıtdışı ekonomi, Hiç bir belgeye bağlı olmadan veya gerçeği gizleyen belgelerle, gerçekleştirilen ticari faaliyetlerin, devlet ve işletme ile ilgili diğer kişilerden tamamen ya da kısmen saklanarak, kayıtlı olan ekonomik sistemin dışına taşmasıdır (Altuğ, 1994: 257). Bu bağlamda, kara para yasadışı faaliyetlerden elde edilen suç geliridir denilebilir. Kara para ile kayıt dışı arasındaki en büyük farkı belirtecek olursak, elde edilen gelirin veya değerlerle ilgili kazanılma şeklidir. Kayıt dışı ekonomi, tamamen yasal olan faaliyetler sonucu ile elde edilen gelirlerden meydana gelmesi söz konusu iken, kara para yasal olmayan yollardan elde edilen bir suç geliridir (Vural, 2010: 31).

Kayıtdışı ekonomi ile Kara para arasındaki farkları söyle sıralanabilir (Mavral, 2003:169-176, Aktaran: Öztürk, 2004: 41);

- Kayıt dışı ekonomik büyüklüklerin ana kaynağı herkes tarafından bilinen yasal uygulamalardan meydana geldiği halde, Kara para denilen büyüklüklerin kaynağının tamamı suç olarak sayılan ve saklanan işlemlerden oluşmaktadır.
- Kayıtdışı ekonomi içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerin hepsi veya bir kısmı resmi olarak kayıt altına alınmamakta ve yasal belgelerle ortaya konulmamaktadır. Elde edilen kara paralar ise kaynağını saklamak maksadıyla, farklı ticari uygulamalara tabi tutulmakta ve yasal belgelerle açıklanabilmektedir.
- Ekonomik veya ticari işlemlerin kayıtdışı ekonomi çerçevesinde tutanların hedefi vergi ile diğer sosyal güvenlik giderlerinden kaçınmak olduğu halde, Kara para elde edenlerin hedefi kara paranın aklanması amacıyla bu parayı ekonomik mekanizmaya

dahil etmektir. Kayıtdışı ekonomi kavramında insanlar vergi ödemek istemezken kara paracı aklayıcılar ise vergi ödemelerini yapmak ile ilgili sıkıntı çıkarmazlar.

- Devlet kayıtdışı ekonomiyi önlenmeye ilişkin mücadelede sahip olduğu amaç, gerçekleşen bütün ekonomik fiilleri kayıt altına alıp, toplanması gerekli olan vergi ve bunun gibi sorumlulukların tespit edilmesine rağmen, kara para ile ilgili ekonomiye ilişkin mücadeledeki amacı; bu gerçekleşen faaliyetlerim hepsini ortadan kaldırmak ve tekrarlamasını önlemektir.
- Kayıtdışı ekonominin önüne geçmek ile ilgili en büyük sorumluluk vergi dairelerine düşmektedir.
- Kayıtdışı ekonominin artması, gelişmesinde genellikle vergi dairelerinin yetersiz kalması ve vergi dairelerinin ehliyetsiz olmalarından dolayı kaynaklanmaktadır. Kara paranın önüne geçilebilmesi açısından en büyük sorumluluk ise iç ve dış adalet ve güvenlik birimlerine düşmektedir.
- Kayıtdışı ekonomi genel olarak kişisel tercihler sonucunda ortaya çıktığı halde kara para örgütsel faaliyetler sonucunda elde edilmektedir.

### 3.5. Karapara Aklamada Kullanılan Kurumlar

Aklama sürecinde her türlü gerçek ve ya tüzel kişinin doğrudan olarak veya dolaylı olarak ve bilerek ya da bilgileri dışında kullanılması mümkündür. Kara para ve aklama ile ilgili mevzuat dikkate alındığında aklama amacıyla kullanılabilecek kurumları şöyle sıralanabilir ( Güner, 2003: 197-198) :

- Banka kuruluşları,
- Özel finansal kuruluşlar,
- Bankalar hariç esas faaliyet alanı kredi kartı ihraç etmek olan kurumlar,
- Faktoring ve forfaiting işlemleri ile uğraşan şirketler,
- Sigorta ve reasürans işlemleri ile uğraşan şirketler,
- Tüketici finansman kurumları,

- Sermaye piyasası aracı kurum ve portföy yönetim şirketleri,
- Yatırım fonları,
- Yatırım ortaklıkları,
- Kıymetli madenler borsası aracı kuruluşları,
- Kıymetli maden, taş veya mücevherlerin alım satımı yapanlar,
- Kambiyo mevzuatında belirtilen yetkili müesseseler,
- Posta işletmesi genel müdürlüğü ve her türlü posta ve kargo şirketleri,
- Finansal kiralama şirketleri,
- Ticaret maksadıyla gayrimenkul ticareti ile uğraşanlar ya da buna aracılık edenler,
- Talih ve şans oyunları salon işletmeciliği yapanlar,
- İş makineleri dahil olmak üzere her türlü deniz, hava ve kara taşıma araçlarının ticareti ile uğraşanlar,
- Tarihi eser, antika, sanat eseri koleksiyoncuları ve alım satımı ile uğraşanlar veya bunların müzayedeciliğini yapanlar,
- Spor kulüpleri,
- Piyango ve talih oyunları,
- Jokey Kulüpleri,
- Galeriler.

### 3.6. Karapara Aklamada Kullanılan Yöntemler

Kara para aklama; genel olarak kanun dışı faaliyetlerden ortaya çıkan gelirlerin yasal bir şekilde elde edilmiş gibi göstermeye çalışıp bu gelirlerin ekonomik sisteme dahil edilmeye çalışılması yani bir başka ifadeyle kanun dışı elde edilen gelirlerin gizlenmesidir. ABD Uyuşturucu Mücadele Bürosunun yayımladığı bir dergide, "Kara para aklama teknikleri ancak hayal gücü ile sınırlıdır" ifadesi yer almıştır. Karapara aklamada çok farklı yöntemler, araçlar ve teknikler kullanılmaktadır. En yeni kaynaklar, bugüne kadar yaklaşık 180 civarında yöntem bulunduğunu işaret etmektedir (Güner, 2003: 206). Karapara aklamada kullanılan bu yöntemler tek

başına kullanılacağı gibi birden fazla yöntem aynı anda kullanılabilmektedir. Dolayısıyla, belli başlı aklama yöntemleri hakkından bilgi verilmiştir.

### 3.6.1. Şirinler (Smurfing) Yöntemi

Karapara aklama yöntemlerinden biri olan şirinler yönteminde; çok sayıda kişi, (smurf) ya da ayakçı diye tabir edilen kişiler aracılığıyla birçok sayıda bankaya ya da aynı bankanın değişik şubelerine yatırılır. Bu bahsi geçen ayakçılar, bir bankadan başka diğer bir bankaya giderler ve bildirim sınırının altında olacak miktarlarda nakit yatırırlar ve parasal değerleri satın alırlar. Bu yöntem bankacılık, kumarhane sektörleri, para havalesi de dahil olmak üzere farklı endüstrilerde ya da yapılarda uygulanabilir. Aslında bu durum yalnızca nakit işlem bildirimi yapmaktan kurtulmayı sağlar, yani şüpheli işlem bildirimi şüphe duyulan her durumda gerçekleştirilebilir). Ülkeden ülkeye farklılıklar göstermekle beraber konu ile alakalı düzenlemeler yapılan ülkelerde belli miktardaki tutarları aşan nakit işlemlerin bildirilmesi zorunluluğu vardır. Bu bildirilmesi gereken limit ABD açısından 10.000 dolardır. Ülkemizde de 4208 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 8. maddesinin değiştirilmeden önceki hükümlerine göre; yükümlüler taraf oldukları ve aracılık ettikleri tutarı 5 milyar lira veya muadili dövizi aşan maddede yazılı her türlü işlemi MASAK'a bildirmek zorundaydı. Belirtilen bu tutar, tespit edildiği tarihte yaklaşık 20.000 ABD dolarına denk gelmekteydi. Bildirim ile ilgili yükümlülükten kurtulmak amacıyla elde bulunan fon bu limite yakın olan tutarlara bölünür ve çok sayıda kişi (smurf) aracılığı ile çok sayıda bankaya ya da aynı bankanın bir başka şubelerine yatırılır (MASAK, 2017).

### 3.6.2. Parçalama (Structering) Yöntemi

Parçalama aşamasını da şirinler yöntemi ile benzerlik göstermektedir; çünkü her iki yöntemde de yüksek tutardaki fonlar düşük miktarlara bölünmesi yolu ile işlemlere tabi olmaktadırlar. Her iki yöntemde ki hedef nakit işlem bildirimlerinden kaçınmak ve dikkat çekmemeye çalışmaktır. Fakat aklanmak istenen parayı küçük miktarlara bölerek bu paraları banka şubesine yatırabilecek birçok sayıda kişiyi (smurfleri) bulabilmek her zaman imkan dahilinde olmayabilir.

Genel olarak emek yoğun bir işlem gerektiren bu aklama yöntemine parçalama (structering) denilmektedir. 1 kişi 1 günde 10 bankaya 9.000 $ para yatırırsa, günde

90.000 $, 5 günde 450.000 $, bu işlemi 10 kişi yaparsa 4.5 milyon $ eder. Ancak burada bankada çalışan personel, farklı kişilerin aynı amaçla bu işlemi gerçekleştirdiğini fark ederse şüpheli işlem bildiriminde bulunabilir. Para sistem içerisine entegre olduktan sonra plasman aşaması da tamamlanmış olur ve ayrıştırma faaliyetleri de rahatlıkla yapılabilir. Son zamanlarda, parçalama işleminde limitin hemen yakınındaki bir tutarın değil de, daha az tutarların kullanılmaya başlandığı ( örneğin 10.000 $ limiti olan Amerika için 9.000 $ yerine 5000 $ ya da 6.000 $ gibi) gözlemlenmiştir (Akar, 1997:72). Başka bir ülkede gerçekleşen örnek olayda, 29 milyon dolarlık bir tutar ortalama olarak 600'er dolarlık 40.000'i aşan işlem gerçekleştirerek Ekvator'a transfer edilmiş ve karapara aklanmıştır.

### 3.6.3. Posta ve Kargo Şirketleri Üzerinden Aklama Yöntemi

Nakit paranın mektup, koli vb aracılığıyla herhangi bir bildirimde bulunulmadan gönderilmesi ile karapara aklama olayının gerçekleştirilmesi söz konusudur (Yetim, 2000: 102-106).

### 3.6.4. Sahte veya Şişirilmiş Faturaların Kullanılması Yöntemi

Bu yöntemde karapara aklamaya çalışan kişi genellikle bir başka ülkede faaliyette bulunan herhangi bir ticari kurum ile anlaşır ve mal almış gibi şişirilmiş bir fatura alır. Bulunduğu ülkeden faturayı almış olduğu ülkeye fatura bedelini transfer ederek herhangi bir ticari mal ithalatı yapmadan, transferin gerçekleştirdiği ülkeye hem yatırım yapmış olunur hem de bu yolla parayı da aklamış ve yasal statüsüne kavuşturarak, kaynağından uzaklaştırmış olur (Koçak, 2008: 3).

### 3.6.5. İnternet Üzerinden Aklama Yöntemi

internet üzerinden sunulan mali hizmetlerin giderek artma eylemi dikkate alındığında, karapara aklamada ile ilgili riskin en yoğun olduğu alan online işlemlerin yapılabildiği internet ortamlarıdır. Online işlem hizmetleri, günden güne artan birçok ticari banka ve yalnızca internet aracılığı ile faaliyette bulunan bankalar (pure internet banks) aracılığıyla sunulmaktadır. Karapara aklama ile ilgili potansiyel riskleri mali kurumların, işlem gerçekleştiren belli bireylere yönelik kimlik tespit işlemleri olması gerektiği gibi tespit edilemediğinden hatta bu işlemi gerçekleştiren kişinin nerede bulunduğunu ortaya koyamamalarından kaynaklanmaktadır. Sınır

ötesinde bulunan bir hesaba ulaşabilme imkanı sayesinde, online işlemler aracılığı ile karapara aklamak amacıyla kullanıldığının ortaya konulması halinde hangi ülkenin idare ve sorumluluk yetkisi alanına dahi olduğu hakkında nasıl karar verileceği problemini doğurmaktadır (www.masak.gov.tr, Erişim Tarihi, 02/06/2017).

### 3.6.6. Kumarhaneler ve Gazinolar ile Aklama Yöntemi

Bu yöntem ile karapara aklamaya çalışan kişi öncelikle gittiği kumarhanede kasadan bol miktarda nakit karşılığında kumar fişi alır, oyun makinesine bir kaçını atar ya da makineye hiç fiş atmadan geri dönüp bu kadar nakit parayı üzerinde taşıyamayacağını söyleyip kendisine bu fişler karşılığında çek kesilmesine yönelik talepte bulunur. Bu bağlamda sonuç olarak paranın kaynağı belli olan para ile ilgili soru sorulduğunda kumardan elde ettiğini söylemesi kolay olur, aksini ispat etmek ise neredeyse imkansız hale gelir. Yine kara para aklamaya çalışan kişi gerektiğinde şans ve talih oyunlarını izlemek üzere bir grup oluştur. At yarışlarında, spor toto-loto'da, milli piyangonda, ve benzeri çekiliş ve şans oyunlarında ikramiye hak eden talihli kişileri belirleyip, bu kişilerin kazanmış oldukları ikramiye miktarının bir katın fazlasını ödeyerek kazanan biletleri satın alıp, alacağı ikramiye sayesinde kara sermayeyi yasal sisteme entegre etmiş olur (Koçak, 2008: 3).

### 3.6.7. İşçileri Kullanarak Aklama Yöntemi

Gelişmiş ülkelerin birçoğunda, gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerden ve burada elde ettikleri gelirleri ülkelerinde bulunan akrabalarına transfer eden işçiler vardır. Burada aklayıcılar işçilerle anlaşarak, işçinin yapığı havalenin dikkat çekmemesi özelliğinden faydalanmaktadır. Kullanılan işçiler ile farklı bankalardan transfer işlemleri yapılabilir. Parçalama işlemi ile benzerlik gösteren bu yöntem, hem nakit bildirim yükümlülüğünün üstünde işlem gerçekleştirilebilmesi hem de daha az şüphe çekmesi sebebiyle daha avantajlıdır (Akar, 1997: 75).

### 3.6.8. Vergi Cennetleri Ve Kıyı Bankacılığı İle Aklama Yöntemi

Vergi cennetleri yöntemi, özellikle paravan şirketler ve kıyı bankacılığı (off-shore) aracılığıyla suç gelirlerini aklamaya yönelik işlemlerin daha kolay olduğu ve sıkça kullanıldığı yerlerdir. Kıyı bankacılığı, genel olarak serbest bölgelerde kurulmuş olan merkezlerde faaliyette bulunan ve ülke dahilindeki bankacılık

sisteminin tabi olduğu yasal düzenlemelerin çerçevesi haricinde tutularak, getirilen mali ve hukuksal avantajlar aracılığıyla cazip ve uygun çalışma şartlarının sağlandığı bankacılık çeşididir. Kıyı bankaları özel banka olmayıp, esas olarak diğer bankalar gibi mevduat biriktirmekte, kredi verebilmekte ve karşılıklı güvene dayanan işlemleri gerçekleştirmektedir. Fakat bu bankalara yatırılan mevduat, devletin garantisi altında olmamaktadır. Bu bankalar bu sebepten dolayı devleti büyük zarara uğramakta; SPK, Merkez Bankası ve Hazine gibi kamu kurumları kontrol, denetim açısından eksik oldukları için otorite ve güven kaybetmektedirler. Bu yöntem ile elde edilen faiz, ülke dışında kazanılmış görüldüğünden dolayı mali kurumlar, vergi tahsil edememektedir. Özetle sakıncaları olmasına rağmen vergi cenneti ülkeler, müşterileri için sunmuş oldukları, düşük vergilendirme, gizlilik, modern iletişim olanakları, politik istikrar, sermaye hareketlerinde gerekli altyapı, tam serbesti, uzman personel gibi imkanlar sayesinde dünya ekonomisinde önemli yer tutmaya devam etmektedirler. Suç gelirleri aklayıcılarının, yoğun bir biçimde kıyı bankalarını kullandıkları bilinen bir gerçektir (Yılmaz, 2011: 84).

### 3.6.9. Döviz Büroları İle Aklama Yöntemi

Bu yöntem ile, çoğu ülkede bulunan ve genel olarak nakit ağırlıklı çalışan bu kurumlarda para takas edilir. Bu değiştirme işlemlerinin suiistimale açık yönleri bulunmaktadır. Döviz büroları aracılığı ile gerçekleştirilebilecek aklama yöntemleri şöyledir (Aksakal , 2008: 32) :

- Eldeki para ile suç gelirinin takas edilmesi yöntemiyle gelirin kaynağından bir nebze uzaklaştırılması mümkün kılınabilir.
- Büyük banknotlar, küçük banknotlara, ya da elde bulunan para birimleri başka para birimlerine dönüştürülebilir. Bu sayede finansal sisteme entegre edilmesi kolaylaşabilir.
- Nakit para karşılığı bazı değerli kağıt araçlar (kişisel çek, seyahat çekleri, Euro çek, gibi) verebilmektedirler.
- Ülkemizde fon transferi söz konusu değil ancak, kimi ülkelerde döviz büroları aracılığıyla fon transferleri gerçekleştirilmektedir.
- Döviz büroları çok ciddi denetim ve muhasebe kayıt koşullarına tabi olmadıkları için bu durum önemli avantajları sağlayabilir.

- Döviz büroları işletmesine sahip olmak, bankaya kuruluşlarına sahip olabilmekten çok daha kolaydır. Örnek olarak İngiltere'de bu durum ile alakalı neredeyse hemen hiçbir prosedürü bulunmamaktadır.

Döviz büroları ve suçlular arasında işbirliği kurulabilme durumları da söz konusu olabilmektedir. Döviz büroları suçludan aldığı karaparayı, kendi adına açtırmış olduğu banka hesabına yatırmak ve buradan transfer etmek yolu ile aklama sürecine katkı sağlayabilir.

### 3.6.10. Hayali İthalat ve İhracat Yöntemi

Hayali ihracat ülkemiz gündeminde 80'li yıllarda uzunca bir süre tartışılmış ve temel tartışmaların odağında hayali ihracat sonucunda haksız vergi iadesine sebep olması olmuştur. Hayali ihracat ile karapara aklama gerçekleştirilebilir. Bu yöntem ile değeri olmayan ya da değeri çok düşük olan bir ticari mal ihraç edilmiş gibi gösterilip fatura düzenlenir. Bu faturalarda malın değeri çok yüksek gösterilebilir ya da bütünüyle aklanacak olan tutara denk getirilecek bir şekilde sahte fatura düzenlenebilir, fakat ikinci durum daha fazla şüphe uyandırabileceği için riski fazladır. Örneğin asıl değeri 50 bin dolar olan mal için 500 bin dolar karşılığında fatura düzenlenmesi ile 450 bin dolar ihracat geliri sağlanmış gibi gösterilebilir ve karapara aklanabilir. İhracın yapıldığı ifade edilen ülkedeki kurum, gerçekten faaliyet gösteren yasal bir firma ve ya göstermelik bir firma, paravan bir firma olabilir. Bu durum benzer bir şekilde ithalat için de gerçekleştirilebilir. Bu durum sayesinde yurtdışından 10 bin dolara alınmış olan bir mal yurtiçinde aklamada kullanılan şirkete 300 bin dolara satılabilir. Arada meydana gelen fark bu şekilde aklanmış olur. Aynı şekilde bu işlem yurtiçinde de gerçekleştirilebilir (MASAK, 2017:1).

### 3.6.11. Paravan (Kağıt Üstündeki) Şirketler

Genellikle sınır-ötesi merkezlerde kurulan paravan şirketler (Shell Companies) diğer göstermelik şirketlerde farklıdırlar. Göstermelik şirketler de aklama faaliyetleri asıl hedef olmakla beraber yasal olan bir faaliyet, büro, mal ve hizmet üretimi söz konusudur. Ancak bu şirketler sadece kağıt üstünde vardırlar. Paravan şirketlerin kullanılmasındaki esas hedef ayrıştırma aşaması ile fon transferlerinin bu şirketler

aracılığı ile geçirilmesi sayesinde, denetleme anında iz sürmeyi zorlaştırmaktır. Sır saklama sorumlulukları gereği ortaklarının bile öğrenilmesinin imkansız olduğu bu şirketleri, sınır-ötesi merkezlerde vergi politikaları gereği kurulan şirketlerden ayırt etmek zordur. 1989 yılında bir aklama operasyonu sırasında 8 farklı ülkede kurulmuş 29 adet paravan şirket olduğu tespit edilmiştir. İş çevrelerinde " Masa, Kasa, Adres, Kısa" gibi tabirle adlandırılan bu şirketler sadece kağıt üzerinde var olduklarından aslında şirket bile değildirler (Akar, 1997: 74).

### 3.7. Karapara Ve Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Politikalar

Günümüzde karapara aklama miktarları çok yüksek meblağlara ulaşmış bulunmaktadır. Amerika'da yılda 300-500 milyar Dolar civarında farklılık gösteren tutarlarda karaparanın aklandığını Amerika Merkez Bankası (FED) resmen açıklamıştır. Bu rakam bütüm batılı ülkelerin bir senelik petrol ihtiyaçlarını karşılayabilecek boyutlardadır. Dünya genelinden karaparanın ulaştığı boyut kara ise 1 trilyon US Doları civarında olduğu iddia edilmektedir (Başak, 1998: 9-10).

Karapara aklamada yasadışı işlemler genellikle tahmini istatistiklerden oluşmakta, bu işlemleri kesin sayısal verilerle tespit edilip raporlar halinde ortaya dökmek oldukça çok zordur. Bu durum karapara aklama suçuyla mücadelenin önünde en büyük engeli oluşturmaktadır (Schlenther, 2013: 127). Karapara kaynak olarak hep genellikle yasadışı ve özellikle ağır suçlar teşkil etmekte ve uyuşturucu ticareti ise bu suçlar arasında en büyük suçların başında gelmektedir. Özellikle Dünya'da artan terör faaliyetlerinin arka perdesinde de çoğu zaman uyuşturucu trafiği bulunmaktadır. Geçmiş senelerde büyük mafya gruplarının ellerinde bulunan uyuşturucu trafiği giderek terör örgütlerinin denetimin ve kontrolü altına geçmekte, bu gelişmeler ise, her ülke açısından önemli bir tehlike ortaya koyan terör örgütlerini kolay yoldan daha güçlenmiş bir hale getirip kontrolden çıkmaları sonucunu açığa çıkarmaktadır. Diğer yandan karaparanın aklanması ülke ekonomilerine de büyük zararlar vermektedir. Örnek verecek olursak; ekonomide mal ve hizmet arz-talep tutarlarında bir farklılık olmadığı halde piyasaya sürülen para miktarındaki ani değişimler fiyatlarda dalgalanmalara sebep olabilmektedir. Ayrıca hiç beklenmeyen fon giriş ve çıkışları döviz kurları ve faiz oranları üzerinde çeşitli istikrarsızlıklar meydana getirmekte, bundan dolayı da ülkenin ekonomik verileri durumu

gerçeğinden farklı olarak yanlış yansıtacağı için ekonomi ve devlet yönetiminde bulunan kişilerin yanlış kararlar almalarına neden olabilecektir. Karaparanın özünü meydana getiren suçların ve karapara aklama suçunun sebep verdiği sosyal, siyasi ve ekonomik sıkıntıları aşmanın yolu ise bu suçları işleyen örgütleri ortadan kaldırmaktır. Bunu sağlayabilmenin yolu ise bu örgütlere finans kaynağı sağlayan karapara ve karapara aklamaları engellemek ve sorunun kaynağına inerek çözmek gerekmektedir (Başak, 1998: 9-10).

### 3.7.1. Karapara Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Uluslararası Düzenlemeler

Teknolojide ortaya çıkan gelişmeler karapara aklama ve organize suç kavramları açısından hem avantaj hem de dezavantajları beraberinde getirmektedir. Gelişen teknoloji ile suç örgütlerine yönelik izleri takip etmeyi kolaylaştırmakta, suç örgütlerine yönelik mücadelenin daha etkili bir hale gelebilmesi sağlanmaktadır. Ayrıca, suç örgütleri de bu gelişen teknolojinin avantajlarını kullanmakta ve yasal olmayan faaliyetlerinden doğan gelirleri bu teknoloji ile ekonomik sisteme dahil etmektedirler. Özellikle uyuşturucu ticareti en yaygın suçların başından olmak üzere organize suçların artması, organize suçlar ile sağlanan yasal olmayan fonlar sayesinde, uyuşturucu ve silah kaçakçıları ile terör örgütlerinin hedefi haline gelmesi uluslararası bir sorun olan karaparayla mücadeleyi gerekli kılmıştır (Kuban, 2001: 122).

Karapara aklama faaliyetleri bazı ülkelerde yoğun bir şekilde gerçekleşmektedir. Meksika, Paraguay, Japonya, Tayland, Hindistan, Rusya, İran, bu ülkeler arasında yer almaktadır. Bu ülkelerin bir kısmında karapara aklamaya yönelik ciddi ve yoğun bir mücadele, denetim ve ayrıntılı düzenlemeler geliştirilmektedir. Diğer bazı ülkeler, ekonomik sistemleri kullanarak yurda sokulan karapara miktarından haberdardırlar. Fakat bu ülkelerin ekonomileri, ülkeye giren bu fonlara bağımlıdır. Bundan dolayı bu ülkeler aklama ile mücadele etmeyi reddetmekte, hatta daha kolaylaştırıcı önlemler alabilmektedirler (Güner, 2003: 200).

Ülkelerde yolsuzluk ve rüşvet oranının fazla olması, karapara aklama suçu oranının da yüksek olduğuna bir işarettir. Transparency İnternational Organization of Transparency (Uluslararası Şeffaflık Örgütü) her yıl ülke verilerini ele alarak belli bir

puanlama sistemine göre ülkelerin yolsuzluk düzeylerini belirlemeye yönelik sıralama yayımlamaktadır. 2016 yılı verilerine göre, 176 ülkenin sıralandığı yolsuzluk sıralamasında, yolsuzluğun en az yaşadığı ülkeler olarak Danimarka ve Yeni Zelanda birinciliği paylaşmıştır. Türkiye ise bu ülkeler içerisinde, Bulgaristan, Kuveyt, Tunus ile birlikte 75. sırayı paylaşmıştır. Transparency İnternational'ın bu verilerine göre yolsuzluğun en fazla olduğu son üç ülkeler Kuzey Kore, Güney Sudan ve Somali olmuştur. Aşağıdaki sıralamayı baz alacak olursak Türkiye'nin karapara aklamayı önleme politikalarında çok başarılı olamadığı görülmektedir.

**Tablo 3.2. Ülkelerin Yolsuzluk Durumlarına Yönelik Sıralama**

| Sıra No | Ülke Adı | 2016 Yılı Puanı | 2015 Yılı Puanı |
|---|---|---|---|
| **1** | **Danimarka** | 90 | 91 |
| **1** | **Yeni Zelanda** | 90 | 91 |
| **3** | **Finlandiya** | 89 | 90 |
| **4** | **İsveç** | 88 | 89 |
| **5** | **İsviçre** | 86 | 86 |
| **6** | **Norveç** | 85 | 88 |
| **7** | **Singapur** | 84 | 85 |
| **8** | **Hollanda** | 83 | 84 |
| **9** | **Kanada** | 82 | 83 |
| **10** | **Almanya** | 81 | 81 |
| **10** | **Lüksemburg** | 81 | 85 |
| **10** | **İngiltere** | 81 | 81 |
| **75** | **Bulgaristan** | 41 | 41 |
| **75** | **Kuveyt** | 41 | 49 |
| **75** | **Tunus** | 41 | 38 |
| **75** | **Türkiye** | 41 | 42 |
| **174** | **Kuzey Kore** | 12 | 8 |
| **175** | **Güney Sudan** | 11 | 15 |
| **176** | **Somali** | 10 | 8 |

(Kaynak: www.transperancy.org , Erişim Tarihi 15/11/2017).

Karapara aklama ile mücadele amacıyla en geniş ve somut uluslararası düzenleme ise 1990 yılında imzalanan suç kaynaklı gelirlerin aklanması, aranması,

zapt edilmesi ve müsadere edilmesi hakkında Starsbourg Konvansiyonu Avrupa Konseyi Sözleşmesidir. (Strasbourg Konvansiyonun 6. Maddesinde Viyana Konvansiyonundan farklı olarak sadece uyuşturucu kazançlarının değil, herhangi bir suç sonucunda elde edilen tüm kazançların suç olarak kabul edilmesi öngörülmektedir. Karapara aklanmasının önlenmesine yönelik uluslararası kuruluşları tarafından geliştirilen mücadele stratejilerini 4 başlık altında toplamak mümkündür (Güner, 2003: 312) ;

1. Karapara aklamanın suç olarak kabul edilmesi ve aklamaya konu varlıkların belirlenmesi
2. Karapara aklama faaliyetlerinin önlenmesinin sağlanması için ülkelerin merkezi bir örgüt oluşturmaları,
3. Bankalar ile diğer finansal kuruluşların karapara aklama faaliyetlerinde kullanılmasının önüne geçilmesi,
4. Uluslararası işbirliğinin sağlanması

Suç örgütlerinin küreselleşen ekonomilere ayak uydurmaları sebebiyle, ülkelerin kendi içinde suçlularla mücadele etmesi güçleşmiştir. Bu nedenle ülkelerin, kara para aklamasına yönelik mücadelede diğer ülkelerle dayanışma ve işbirliği içerisinde olması gereklilik haline gelmiştir. Bu bakış açısı uluslararası ve bölgesel anlaşmalar ve örgütleri ortaya çıkarmıştır.

#### 3.7.1.1. Karapara İle İlgili Olarak Türkiye'nin Taraf Olduğu Uluslararası İkili Anlaşmalar

Türkiye, karaparanın aklanmasının önlenmesi konusu ile ilgili bazı devletlerle anlaşmalar imzalamıştır. Bu anlaşmalar (Danzanjamts, 2008: 112) :

- Bulgaristan ve Romanya devletleri ile imzalanan ve 19.10.1998 tarihi ile yürürlüğe giren "Terörizm, Organize Suçlar, Yasadışı Uyuşturucu ve Psikotrop Maddeler, Karapara Aklama, Silah ve İnsan Kaçakçılığı ve Diğer Önemli Suçlarla Mücadelede İşbirliği Anlaşması",
- İtalya devleti ile imzalanmış olan ve 01.12.1998 tarihi ile yürürlüğe giren "Terörizm, Organize Suçlar, Yasadışı Kazancın

Aklanması, Uyusturucu ve Psikotrop Madde ve İnsan Kaçakçılığı ile Mücadelede İşbirliği Anlaşması",

- Malta devleti ile imzalanmış olan ve 23.02.2000 tarihi ile yürürlüğe giren "Uluslararası Uyusturucu ve Psikotrop Madde Kaçakçılığı, Uluslararası Terörizm ve Organize Suçlarla Mücadelede İşbirliği Anlaşması".

Ayrıca, 17.07.1999 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Türkiye Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü ile Kanada Kraliyet Atlı Polisi Arasındaki Mutabakat Muhtırası, suçtan elde edilen gelirler ile karaparanın aklanmasını da içeren mali ve ticari suçlar işbirliği kapsamlarını içermektedir.

### 3.7.2. Türkiye'de Karapara Aklanmasının Önlenmesine Yönelik Uygulamalar

Türkiye'de karapara aklama ile mücadeleye başlangıç olarak kabul edilebilecek ilk eylem FAFT'a üye olduğu 25 Eylül 1991 tarihidir. Bu tarih ile birlikte daha sonra FAFT'ın 40 tavsiyesi kararını yerine getirme maksadı ile karapara aklamayı bir suç sayacak kanun düzenlemelerine başlanmıştır. Bu konu ile ilgili 1994'te bir yasa taslağı hazırlanarak ve 9 Ekim 1994'te TBMM'ne sunulmuştur. Ancak yasanın TBMM'ye sunulduğu yasa yılı içerisinde TBMM tarafından onaylanmayan yasa, yasama yılının sona ermesi ile kadük olmuştur (Güner, 2003: 369).

#### 3.7.2.1. Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK)

Ülkemizde aklama suçu ile mücadelenin hukuki kimlik kazanması, 1996 yılında yürürlüğe giren 4208 sayılı karaparanın aklanmasının önlenmesine dair kanunla ile gerçekleşmiştir. Bahsi geçen suçla mücadele esas olarak, 17.02.1997 tarihi ile Maliye Bakanlığı'nın bünyesi dahilinde ana hizmet birimi statüsünde, doğrudan Maliye Bakanına bağlı şekilde faaliyet göstermeye başlayan Mali Suçları Araştırma Kurulu (MASAK) Başkanlığı tarafından yürütülmektedir (MASAK, 2016: 3).

Ülkemiz genelinde şüpheli bildirimleri incelemek, suçun tespiti halinde cumhuriyet savcılıklarına gerekli başvuruları gerçekleştirmek, karaparanın aklanması ile mücadelede uluslararası işbirlikleri kurmak ile sorumlu olarak Maliye Bakanı'na bağlı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı (MASAK) birimi kurulmuştur. Bu

birimin isteği halinde karapara ile ilgili gerekli araştırmaları; maliye müfettişleri, bankalar yeminli murakıpları, hesap uzmanları, gelirler kontrolörleri, sermaye piyasası kurulu uzmanları ve hazine kontrolörleri yapmaktadırlar (Öztürk, 2004: 71).

Bu anlamda MASAK'ın temel fonksiyonu suç gelirlerinin aklanması alanında ortaya çıkan gelişmeler ile aklama suçunun önüne geçilmesi ve ortaya konulmasına yönelik yöntemler hakkında araştırmalar ve sektörle ilgili çalışmalar gerçekleştirmek, önlemleri geliştirmek, verileri toplamak, toplanan bu verileri analiz edip değerlendirmek, araştırmalar ve incelemeler yapmak ya da yaptırmak ve bu sonuçta ulaşılan veri ve sonuçları alakalı makamlara sunmaktır. MASAK, bahsi geçen fonksiyonları uygulayabilmek için politika oluşturulmasına katkı sağlamakta, uygulama ile ilgili stratejileri geliştirmekte, belirlenmiş olan politikalar kapsamında tüzük, kanun ve yönetmelik taslakları hazırlamakta, uygulamaya yönelik gerekli diğer düzenlemeleri gerçekleştirmekte, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında uyumu sağlamakta, görüş ve bilgi alışverişinde bulunmaktadır. 1996 yılında çıkarılan 4208 sayılı Kanunla ülkemizde suç gelirlerinin aklanması ile mücadele, hukuki bir kimlik kazanmış ve 5549 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar da 4208 sayılı kanun, bu mücadele ile ilgili hukuki dayanağını meydana getirmiştir. Fakat zaman içerisinde, gerek uluslararası anlamda aklama ile mücadele tekniklerinin gelişmesi, gerekse uluslararası ekonomik ve finansal münasebetlerin daha önceki dönemlerle karşılaştırılamayacak kadar artması, ülkemizde de aklama ile mücadelede yeni bir kanuni düzenleme gerçekleştirilmesi ihtiyacını ortaya koymuştur. Bu ihtiyaçların gerekliliğinden yola çıkarak düzenlenen "5549 sayılı suç gelirlerinin aklanmasının önlenmesi hakkında kanun", 18.10.2006 tarihi ile yürürlüğe girmiş, bu kanun ile beraber terörün finansmanının engellenmesi çerçevesinde veri toplamak, şüpheli işlem bildirimlerini elde etmek, analiz edip değerlendirmek de MASAK'ın sorumlulukları arasına eklenmiştir. MASAK'ın görev ve yetkilerinin belirtilmiş olduğu 5549 sayılı kanunun 19 uncu maddesi şu şekildedir (www.masak.gov.tr, Erişim Tarihi, 22/06/2017) :

- Suç gelirlerinin aklanmasına yönelik politikalar hazırlamak ve bunlar için uygulama stratejilerini geliştirmek, bu hedef ile kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu oluşturmak, birlikte ortak çalışmalar yapmak, görüş ve bilgi alışverişinde bulunmak,

- Ortaya konulan politikalar kapsamında kanun, tüzük ve yönetmelik taslaklarını hazırlamak, bu kanun ile buna ilişkin Bakanlar Kurulu kararlarının faaliyete geçmesi ile ilgili düzenlemeleri gerçekleştirmek,
- Suç gelirlerinin aklanması alanında meydana gelen gelişmeler ile aklama suçlarının önüne geçilmesi ve ortaya çıkarılmasına ilişkin yöntemler hakkında araştırmalarda bulunmak,
- Suç gelirlerinin aklanmasını engellemek maksadıyla sektör hakkında çalışmalarda bulunmak, önlemler geliştirmek ve uygulamaları izlemek,
- Kamuoyunun karapara aklamayı önlemeye yönelik duyarlılığını ve desteğini artırmaya ilişkin çalışmalar gerçekleştirmek,
- Suç gelirlerinin aklanması ve terörün finansmanının engellenmesi çerçevesinde bilgi toplamak, şüpheli işlem bildirimlerini almayı sağlamak, analiz etmek ve bu analiz sonuçlarını değerlendirmek,
- Değerlendirme süreçlerinde ihtiyaç duyulması halinde kolluk ve ilgili birimlerden kendi görev alanları ile ilgili inceleme ve araştırma yapılması amacıyla istekte bulunmak,
- Bu kanun çerçevesinde değerlendirilebilecek işlemler hakkında, araştırma ve inceleme yapmak veya yaptırmak,
- Gerçekleştirilen araştırmalar ve incelemeler sonucu ile aklama suçunun işlendiği hakkında olguların varlığının tespit edilmesi halinde, ceza muhakemesi kanunu hükümlerine göre gerekli işlemler gerçekleştirilmek üzere cumhuriyet başsavcılığına suç duyurusu gerçekleştirmek,
- Cumhuriyet savcıları tarafından intikal ettirilen konuları incelemeye almak ve aklama suçunun tespit edilmesine yönelik istekleri yerine getirmek,
- Aklama ya da terörün finansmanı suçunun işlendiğine dair önemli şüphelerin olması halinde konuyu ilgili cumhuriyet savcılığına intikal ettirmek,

- Kanun ve ilgili mevzuat çerçevesinde sorumluluk denetimi gerçekleştirilmesini sağlamak,
- Kamu kurum ve kuruluşları, gerçek ve tüzel kişiler ile tüzel kişiliği olmayan kuruluşlardan her çeşit veri ve belgeleri istemek,
- Bilgi ve tecrübelerine gereksinim duyulduğu zamanlarda, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların başkanlık bünyesi altında geçici olarak görevlendirilebilmeleri için talepte bulunmak,
- Görev alanına giren konular hakkında uluslararası ilişkileri yürütmek, görüş ve bilgi alışverişinde bulunmak,
- Yabancı ülkelerdeki eşdeğer kurumlar ile bilgi ve belge değişiminde bulunmak, bu hedef ile uluslararası antlaşma özelliği olmayan mutabakat muhtırası imzalamak,
- Başkanlık tarafından birinci fıkranın (f) bendine göre kendisinden talepte bulunulan birim, bu talebin gereğini hızlı bir şekilde yerine getirmek zorundadır,
- Başkanlık, aklama suçlarının araştırılması ve incelenmesi ile ilgili görevlerini denetim elemanları aracılığıyla yerine getirir. Görevlendirilecek olan denetim elemanları başkanın isteği üzerine ilişkili birim amirinin teklifi ve bağlı veya ilgili bulundukları bakanın onayı ile belirlenir,
- Başkanlığın isteği üzerine görevlendirilecek denetim elemanlarının görevlendirme konusuna giren durumlarda bilgi ve belge istemeye, araştırmalar ve incelemeler yapmaya, uygulamaları takip ve denetlemeye, bu amaçla her türlü evrakın tetkikine yetkilidir.

#### 3.7.2.2. Mali Suçlarla Mücadele Koordinasyon Kurulu

Mali suçlarla mücadele koordinasyon kurulu suç gelirlerinin aklanmasının önlenmesine yönelik kanun taslakları ile bakanlar kurulu kararı ile yürürlüğe girecek olan yönetmelik taslaklarını değerlendirerek uygulamayla ilişkili kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.

Koordinasyon kurulu; maliye bakanlığı müsteşarının başkanlığında, vergi denetim kurulu başkanı, gelir idaresi başkanı, mali suçları araştırma kurulu başkanı, adalet bakanlığı kanunlar genel müdürü, içişleri bakanlığı müsteşar yardımcısı, hazine kontrolörleri kurulu başkanı, dışişleri bakanlığı ekonomik işler genel müdürü, hazine müsteşarlığı malî sektörle ilişkiler ve kambiyo genel müdürü, sigorta denetleme kurulu başkanı, hazine müsteşarlığı sigortacılık genel müdürü, gümrük müsteşarlığı, gümrükler genel müdürü gümrük müsteşarlığı teftiş kurulu başkanı, bankacılık düzenleme ve denetleme kurumu başkan yardımcısı, sermaye piyasası kurulu başkan yardımcısı ve Türkiye cumhuriyet merkez bankası başkan yardımcısından oluşur. Görüş ve bilgilerine ihtiyaç duyulan kurum ve kuruluşların temsilcileri oy hakkı olmaksızın koordinasyon kuruluna çağrılabilir. Koordinasyon kurulu yılda en az iki defa olmak üzere toplanır ( http://www.mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi, 14/05/2017).

#### 3.7.2.3. 5549 Sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun

5549 sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun, 18 Ekim 2006 tarih ve 26323 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir Bu kanun suç gelirlerinin aklanması ile mücadelede uluslararası standartlar da göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Aklama suçunun cezalandırılması ve soruşturulması ile ilgili temel ceza ve usul kanunlarının faaliyete sokulması esası benimsendiğinden kanunda bu konu ile ilgili düzenlemelere değinilmemiştir.

##### 3.7.2.3.1. Kimlik tespiti

Mükellefler, kendileri için yapılan veya aracılık ettikleri işlemlerde işlemler yapılmadan önce, işlem yapanlar ile nam veya hesaplarına işlem yapılanların kimliklerini tespit etme zorunlulukları bulunmaktadır. Kimlik tespitine esas olan belgeleri belirlemeye bakanlık yetkili olup, kimlik tespitini gerektiren işlem türleri, bunların parasal sınırları ve konu ile alakalı diğer usul ve esaslar yönetmelik aracılığı ile ortaya konulur. Kimlik tespit işlemi, gerçek kişiler için nüfus cüzdanı, pasaport, sürücü belgesi vb ile gerçekleştirilir. İşlemlerin farklı bir gerçek kişi adına yapılması halinde ise, adına hareket edilen kişi ile ilgili de kimlik tespiti yapılır. Ticaret siciline kayıtlı olan tüzel kişilere ilişkin ise, tescile dair belgenin bir örneği ile tüzel kişi

adına hareket kişinin temsile yetkili olduğuna dair belge ve imza sirküleri alınır. Kimliği tespit edilenlerin bir sonraki işlemleri, sunacak oldukları kimlikte yer alan bilgilerin yükümlüde bulunan bilgiler ile karşılaştırılması şeklinde yapılır (Akar, 1997: 128).

#### 3.7.2.3.2. Şüpheli İşlem Bildirimleri

Aklama ve terörün finansmanı suçu ile mücadelede en önemli faktör, müşterinin tanınmasıdır. Yönetmelik ile yükümlülerce gerektiği durumlarda risk temelli yaklaşımlar benimsenerek müşterinin tanınması ile ilgili gereken bütün tedbirlerin alınmasına ve aklamanın yanı sıra terörün finansmanının önüne geçilmesi hakkında da yeteri kadar dikkat ve özeni göstermelerine yönelik hükümler barındırmaktadır. Uygulamada tereddütler yaşanmaması amacıyla kimlik tespiti gerektiren faaliyetler, nitelik ve sınır tutarlar ortaya konmak sureti ile ayrıntılı biçimde ortaya konulmuştur. Bu çerçevede gerçek kişiler, dernek ve vakıflar, ticaret siciline kayıtlı tüzel kişiler, sendika ve konfederasyonlar, tüzel kişiliği olmayan teşekküller, yurt dışında yerleşik tüzel kişiler, siyasi partiler, ve kamu kurumları için ayrı ayrı düzenlemeler yapılmıştır. Müşterinin tanınması sadece kimlik tespitinin yapılması ile sınırlı bir yükümlülük olmadığı için aklama ve terörün finansmanı açısından yüksek riske sahip müşterilerin, iş ilişkilerinin ve işlemlerin ortaya konulması da önleyici tedbirler çerçevesinde düzenlenmiştir. Yükümlüler için şüpheli işlemlerin yanı sıra karmaşık ve olağandışı büyüklükteki işlemlere özel dikkat gösterme zorunluluğu getirilmek suretiyle bu tür işlemlerin yakın takibi amaçlanmıştır. Önleyici tedbirlerin esas unsurlarından olan şüpheli işlem bildiriminde ise yükümlü gruplarının sunmuş oldukları hizmetlerin, aklamanın yanı sıra terörün finanse edilmesi maksadıyla da kötüye kullanılmasının önüne geçilmesi ve bildirim mekanizmasının sağlamış olduğu bilgi paylaşımı ile bu suçların engellenmesi ve tespit edilmesi hedeflenmiştir. Yönetmelik ile birlikte ayrıca getirilmiş olan yükümlülüklere uyum seviyesinin ve ihlallerin tespit edilmesi ile yükümlülüklere uyumun sağlanmasına ilişkin yükümlülük denetimine yönelik detaylı düzenlemelere yer verilmiştir. Getirilen bu yükümlülüklere uyumun sağlanması ve yükümlülerce gereken eğitim ve diğer çalışmaların gerçekleştirilebilmesi amacıyla, yönetmeliğin yürürlük tarihi 01.04.2008 şeklinde belirlenmiştir. Yükümlüler için,

yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih itibari ile devamlı iş ilişkisi içerisinde oldukları müşterilerinin kimlik tespiti çerçevesinde bilgilerini yönetmeliğe uygun hale getirmeleri amacıyla yönetmeliğin yürürlüğe girmiş olduğu tarihten itibaren altı ay süre verilmiştir. Bu sayede eski uygulamalardan yeni uygulamalara geçişin bir süreç içerisinde ve sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu nedenle, aklama suçunun önlenmesi ve açığa çıkarılmasına ilişkin olarak, şüpheli işlemlerin ortaya konulmasında aşağıda yer alan nitelikleri dikkate almaları gerekmektedir (MB, 2006: 41-44) :

Şüpheli tipler saptanırken müşteri ve işlem bazında saptama yapılmış olup, müşteriler için şüpheli olarak değerlendirilecek hususlar (Elieyioğlu, 2010: 98-99 ) :

- Kendisine ve işlemin ilgili diğer taraflarına ilişkin bilgi ve belge vermede isteksizlik,
- Yüksek oranlı işlem maliyetine katlanılması,
- Tutarsız beyanda bulunulması,
- İletişim bilgilerinden kendisine ulaşılamaması,
- Sahte belge ibraz edilmesi,
- Başkası adına işlem yapıldığının beyan edilmemesi,
- Kendisine başkalarının refakat etmesi/bu kişilerce izlenmesi,
- Anormal davranışlar sergilemesi,
- İşlemlerin mali profiline uymaması,
- Müşteri ve işlemin diğer tarafları hakkında gerek istihbari nitelikte, gerekse açık kaynaklardan olumsuz bilgiler edinilmesi,
- Müşteri ve işlemin diğer taraflarının isimlerinin Birleşmiş Milletler Güvelik Konseyi ve İnterpol gibi suçla mücadele eden uluslar arası kurumların listelerinde yer alması, şeklinde belirlenmiştir.

Diğer taraftan, söz konusu tiplerin rehber mahiyeti taşıdığı dikkate alınmalı ve işlemin tipe benzemekle birlikte gerçekten şüpheli olup olmadığı hususunun, yükümlü bünyesinde bulunan diğer bilgi ve belgeler ve "tutar, sağlanan menfaat, sektör ve coğrafi bölge" gibi kriterler de dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır. Yine, işlemlerin şüpheli işlem tiplerine uygunluğu değerlendirilirken Tedbirler Yönetmeliğinde yer alan müşterinin tanınmasına ilişkin

esaslar göz önünde bulundurulmalıdır. İşlemler için şüpheli olarak değerlendirilecek hususlar ise (Elieyioğlu, 2010: 98-99) :

- Sık sık yüksek meblağlı nakit işlemler yapılması,
- Yüksek meblağlı kredilerin kısa sürede geri ödenmesi,
- Kredi talebinde yurtdışında bulunan varlığın teminat gösterilmesi,
- Sahte çekin tahsil edilmek istenmesi,
- Uzun süre hareketsiz bulunan hesaplarda aniden olağanüstü artış olması,
- Aynı para birimi cinsinden çok sayıda hesap açılması,
- Nakit işlem vb bildirim yükümlülükleri olan ülkelerden bildirim tutarının altında kalan tutarlarda havaleler alınması,
- Çok sayıda kişinin makul bir açıklama yapmadan aynı hesaba para yatırması,
- Bölünmeden gerçekleştirilebilecek işlemlerin çok sayıda işlemle gerçekleştirilmesi,
- Dönemsel olarak hesaplarda yüksek artış olması ve bakiyenin sıfırlanması,
- İşlemlerin mesai saatinin dışında yoğunlaşması,
- Banknotların düşük kupürlü ve/veya eski ve yıpranmış olması,
- Vadesiz mevduat hesaplarında yüksek meblağlı atıl paraların tutulması,
- Birbirine yakın tutarda paraların yurda getirilmesi ve kısa sürede tekrar yurtdışına çıkarılması,
- İşlemin taraflarından en az birinin, FATF'in belirlediği HR & NCJ (High-Risk and NonCooperative Jurisdictions)" ülkeleri, uyuşturucu ve kaçakçılıkla ün salmış ülkeler, vergi cenneti olarak tanımlanan riskli ülke ve bölgelerde birinde bulunması, şeklinde belirlenmiştir.

Suç gelirlerinin aklanması veya terörizmin finansmanı ile mücadelede ilişkili mevzuat tarafından "yükümlü" olarak sayılan gerçek ve tüzel kişiler şüpheli işlem bildirimi gerçekleştirmek ile yükümlüdürler. Aşağıda bulunan tabloda yükümlü olan grupların şüpheli işlem bildirimlerine yönelik yıllara göre dağılımı MASAK tarafından verilmiştir.

**Tablo 3.3. 2012-2016 Yıllarına Göre Şüpheli İşlem Bildirimleri Sayısı**

| Yükümlü Grubu | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Bankalar** | 13.504 | 22.086 | 31.146 | 66.719 | 117.006 |
| **Finansman, Faktöring ve Finansal Kiralama Şirketleri** | 520 | 775 | 2.065 | 2.597 | 7.252 |
| **Sigorta ve Emeklilik Şirketleri** | 569 | 629 | 693 | 451 | 1.980 |
| **Yetkili Müesseseler ile Kıymetli Maden Aracı Kuruluşları** | 123 | 897 | 498 | 603 | 899 |
| **Kargo Şirketleri** | 61 | 174 | 194 | 424 | 845 |
| **Ödeme Hizmetleri ve Elektronik Para Kuruluşları** | - | - | - | - | 703 |
| **Aracı Kurumlar** | 237 | 177 | 209 | 151 | 371 |
| **İş Makineleri Dâhil Her Türlü Deniz, Hava ve Kara Nakil Vasıtalarının Alım-Satımı İle Uğraşanlar** | 1 | - | - | 35 | 51 |
| **Noterler** | 1 | 1 | 1 | | 2 |
| **Takas ve Saklama Hizmeti Veren Kuruluşlar** | - | - | - | | 1 |
| **Kıymetli Maden, Taş ve Mücevher Alım Satımı Yapanlar (Kuyumcular)** | - | 2 | - | | - |
| **Serbest Muhasebeciler, Mali Müşavirler** | - | - | - | | - |
| **Talih ve Bahis Oyunları Alanında Faaliyet Gösterenler** | 5 | 1 | - | | - |
| **Varlık Yönetim Şirketleri** | - | - | - | | - |
| **Diğer** | 297 | 50 | .677 | 3.240 | .460 |
| **TOPLAM** | 15.318 | 5.592 | 6.483 | 74.221 | 132.570 |

Kaynak: (MASAK, 2016: 19).

#### 3.7.2.3.3. Eğitim, İç Denetim, Kontrol Ve Risk Yönetim Sistemleri İle Diğer Tedbirler

Yönetmeliğin bu bölümünde bakanlığın, bu kanunun hedeflerine uygun bir şekilde eğitim, kontrol, iç denetim ve risk yönetim sistemlerinin oluşturulması ve bu kanun ile getirilmiş olan yükümlülüklere uyumun sağlanması üzere, gerekli yetki ile donatılmış idari düzeyde görevli tayin edilmesi de dahil, gerekli tedbirlerin alınması

ile ilgili, işletme büyüklükleri ve iş hacimlerini de dikkate alarak yükümlüleri ve uygulamaya ilişkin usul ve esasları belirlemeye yetkili olduğunu belirtir.

#### 3.7.2.3.4. Devamlı Bilgi Verme

Yönetmeliğin bu bölümünde, yükümlüler taraf oldukları veya aracılık etmiş oldukları işlemlerden, bakanlıkça belirlenecek olan tutarı aşanları başkanlığa bildirmek zorunda oldukları ile ilgili düzenlemeleri içerir. Devamlı bilgi verme çerçevesindeki işlem türleri, bilgilerin ne şekilde ve hangi sürelerde verileceği, kapsam dışında tutulacak yükümlüler ile uygulamaya ilişkin diğer usul ve esasların bakanlıkça belirlendiğini ortaya koyar. Yükümlülerin haricindeki kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu özelliğindeki kurum ve kuruluşlardan da MASAK'a devamlı bilgi vermeleri yönetmeliğin bu bölümünde istenmiştir.

#### 3.7.2.3.5. Bilgi ve Belge verme

Yönetmeliğin bu bölümünde, kamu kurum ve kuruluşları, tüzel kişiliği olmayan kuruluşlar ile gerçek ve tüzel kişiler, başkanlık ve denetim elemanları tarafından istenebilecek her türlü bilgi, belge ve bunlara yönelik her türlü ortamdaki kayıtları, bu kayıtlara erişimi sağlamak veya okunabilir bir biçime getirmek amacıyla gereken bütün bilgi ve şifreleri eksiksiz ve doğru bir şekilde vermek ve gerekli kolaylığı sağlamakla yükümlü oldukları ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu duruma göre talepte bulunulanlar savunma hakkına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, özel kanunlarda yazılı hükümleri ileri sürerek bilgi ve belge vermekten kaçınamayacaklarını içerir.

#### 3.7.2.3.6. Belgelerin Muhafaza ve ibrazı

Yönetmeliğin bu bölümünde, yükümlülerin, her türlü ortamdaki; belgelerin düzenleme tarihinden, defter ve kayıtları son kayıt tarihinden, kimlik tespitine ilişkin belgeleri ise son işlem tarihinden itibaren sekiz yıl süreyle muhafaza ve istenmesi halinde yetkililere ibraz etmekle yükümlü oldukları ile ilgili düzenlemeleri içerir.

Ayrıca yönetmelikte, başkanlığa yapılan şüpheli işlem bildirimine veya uyum görevlisine yapılan dahili bildirimlere yönelik belge ve kayıtlar, bildirime ek yapılan belgeler, uyum görevlilerince bildirimde bulunmama kararı verilen şüpheli işlemlere

ilişkin yazılı gerekçeler, muhafaza ve ibraz yükümlülüğü kapsamında olduğu belirtilmiştir.

#### 3.7.2.3.7. Elektronik Tebligat

Yönetmeliğin bu bölümünde yapılacak tebligatların; bankalar, finansman şirketleri, sermaye piyasası aracı kurumları, faktöring, finansal kiralama, portföy yönetim şirketleri, sigorta ve emeklilik şirketleri, merkezi kayıt kuruluşu ve posta ve telgraf teşkilatı anonim şirketine elektronik ortamda yapılması esas olup, sayılan yükümlüler dışında 5549 sayılı Kanunun 2. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde sayılan yükümlülerin de kendilerine bu Yönetmelik kapsamında elektronik tebligat yapılması için MASAK'a başvuru yapabileceği, başvuruda bulunan yükümlülere MASAK tarafından uygun görülmesi halinde elektronik ortamda tebligat yapılabileceği, kendisine elektronik ortamda tebliğ yapılacak muhatabın;

a) Başvuru için gereken bilgi ve belgeleri süresinde, tam ve doğru şekilde MASAK'a beyan etmekle,
b) Başvuru sırasında beyan edilen bilgilerde meydana gelecek değişiklikleri derhal MASAK'a bildirmekle,
c) Başvuru formunda belirtilen tüm şartlara riayet etmekle,
d) Hesap açılışı sonrası kendisine sağlanan erişim bilgilerini korumakla, üçüncü kişilerle paylaşmamakla ve başkasına kullandırmamakla,
e) Hesaba erişim bilgilerinin istenmeyen şekilde üçüncü kişilerin eline geçtiğini tespit ettiğinde derhal MASAK'a bilgi vermekle, yükümlü oldukları düzenlenmiştir.

# DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

# KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ VE ETİK İLKELERİN KARAPARA AKLAMAYI ÖNLEME POLİTİKALARINA ETKİSİ: TRC3 BÖLGESİ LOJİSTİK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde güneydoğu TRC3 bölgesi (Batman, Mardin, Şırnak, Siirt) illerinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelere yönelik algılarının bu firmaların karapara aklamayı önleme politikalarına etkisini ölçmek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Sırasıyla araştırmanın önemi, amacı, hipotezleri, sınırlılıkları, veri toplama yöntemi, araştırma ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliliği, analiz sonuçları ve araştırma bulguları kapsamlı olarak sunulmuştur. Bölüm sonunda sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

## 4.1. Araştırmanın Önemi, Amaçları ve Hipotezleri

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın önemi, araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın yöntemi, araştırmanın evreni, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmanın veri toplama yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### 4.1.1. Araştırmanın Önemi

Küreselleşmeyle birlikte hem ulusal hem de uluslararası ekonomi de meydana gelen finansal değişimler işletmelerin sürekli kendilerini yenileme ve rekabete karşı stratejik yönetim tarzları geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Özellikle son yıllarda meydana gelen şirket skandallarının en büyük sorumlularının şirket yöneticileri olduğu gerçeği ile birlikte ortaya kurumsal yönetim kavramı çıkmıştır. Genel anlamı ile kurumsal yönetim, kurumların açık ve dürüst olarak yönetilmesinin sağlanmasıdır. Kurumsal yönetim anlayışıyla birlikte adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumluluk sahibi olmanın önemi ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kurumsal yönetim anlayışı çerçevesinde etik ilkelere uyulması ile kurumlarda ortaya çıkabilecek yolsuzluk, rüşvet, belgelerde sahtecilik, iş yerinde taciz ve sözlü saldırı gibi olayları ortadan kaldırılması hedeflenmektedir. Firmaların sürdürebilirlik amacını sağlayabilmeleri açısından önem vermeleri gereken bir diğer konu karapara aklamayı önleme politikalarına sahip olmaktır. Kara para en geniş anlamıyla; yasa dışı yollardan elde edilen her türlü kazanç olarak tanımlanabilir. Sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde bakacak olursak karapara hem ulusal hem de uluslararası

ekonomiye oldukça zarar vermektedir. Bu yüzden firmaların kurumsal yönetim ve etik ilkelerle beraber karapara aklamayı önleme politikalarına karşı algılarının ölçülmesi gerekmektedir.

### 4.1.2. Araştırmanın Amacı

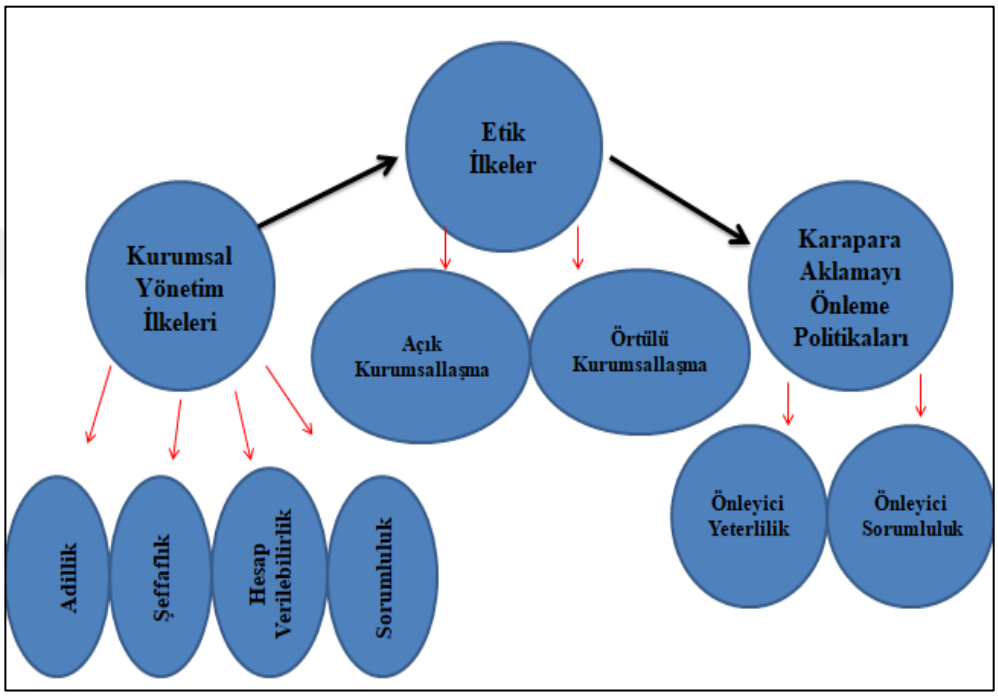
Araştırmanın temel amacı; Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelere yönelik algılarının ölçülmesi ve bu algılarının karapara aklamayı önleme politikalarına nasıl etki ettiğini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşabilmek adına ortaya konulacak alt amaçları şu şekilde belirtilebilir;

- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim uygulamalarına ne derece önem verdiklerini belirlemek,
- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmaların kurumsal yönetim ilkelerinden hangilerini benimseyip ya da benimsemediklerini belirlemek,
- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının yöneticilerinin sektördeki tecrübeleri ile kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algılarının nasıl değiştiğini belirlemek,
- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkelere ne derece önem verdiğini belirlemek,
- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının yöneticilerinin kurumsal yönetim uygulamaları ile etik ilkelere yönelik uygulamalar arasındaki ilişki ortaya koymak,
- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının karapara aklamayı önleme politikaları ile ilgili yeterliliğe sahip olup olmadıklarını ortaya koymak ve karapara aklamayı önleme konusunda sorumluluk sahibi olup olmadıklarını ortaya koymak,
- TRC3 bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim, etik ilkeler ve karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını ortaya koymak.

### 4.1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez, kuramlara ya da sezgiye dayalı olarak oluşturulan, araştırılan konu ile ilgili gerçekleşmesi beklenen bir durumu belirten önermelerdir (Özdamar, 1999: 85). Gerçekleştirilen kapsamlı literatür çalışmalarından sonra oluşturulan değişkenler şekil 1' de gösterilmiştir.

**Şekil.1. Simgesel Model**




Bu değişkenler kapsamında araştırmada oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

Hipotez 1

$H_1$ : Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları ile katılımcıların demografik özellikleri bakımından anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 2

$H_2$: Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3

$H_3$: Katılımcılar tarafından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutuna verilen önem derecesi ile katılımcıların demografik özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 4

$H_4$: Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5

$H_5$: Katılımcılar tarafından etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutuna verilen önem derecesi ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 6

$H_6$: Araştırmaya katılanların karapara aklamayı önleme ilkelerine yönelik algıları ile katılımcıların demografik yapıları bakımından anlamlı bir fark vardır.

Hipotez 7

$H_7$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 8

$H_8$: Araştırmaya katılanların adillik ilkesine verdikleri önem ile açık kurumsallaşma değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 9

$H_9$: Araştırmaya katılanların etik ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkenine verdikleri önem ile arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 10

$H_{10}$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikaları ile arasında pozitif bir ilişki vardır.

Hipotez 11

$H_{11}$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını pozitif etkilemektedir.

Hipotez 12

$H_{12}$: Araştırmaya katılanların etik ilkelere yönelik algıları karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını pozitif etkilemektedir.

### 4.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amaçlarını gerçekleştirmek için, gerekli literatür taraması yapılmış, araştırma için gerekli olan strateji ve hipotezler belirlenmiş, ana kütle ve örnek büyüklüğe ilişkin hesaplamalar yapılmıştır. Daha sonra araştırmanın amacına ulaşabilmesi için gerekli olan veri toplama yönteminin hangisi olduğu belirlenmiştir. Veri toplama yöntemi olarak belirlenen anket formu hazırlanmış ve anket formu uygulanmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS 23 programı yardımıyla geçerlilik testine tabi tutulmuş ve analiz edilerek sonuçlar ortaya konulmuştur.

### 4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmayı gerçekleştirirken araştırmayı sınırlayan bazı engeller ile karşılaşılmıştır. Bunlar; araştırmanın evreni belirlenirken, ilgili kurumlardan gerekli bilgilere ulaşılması konusunda zorluklar yaşanmıştır, Araştırmanın gerçekleştirildiği tarihlerde terör olayları nedeniyle fiziki ve ekonomik şartların elverişli olmaması araştırmayı sınırlamıştır. Araştırmaya katılan firmaların bilgilerini paylaşmaktan çekindikleri görülmüştür. Araştırmada elde edilen veriler uygulanan ölçekten elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırma yapılırken üniversite dışından veri tabanına ulaşmakta sıkıntılar yaşanmıştır. Araştırmaya konu olan değişkenlerin tamamını ele alan çalışmaların yetersiz olması ve özellikle karapara aklamayı önleme politikaları ile ilgili hem uluslararası hemde ulusal kaynakların yetersiz olması araştırmayı sınırlamıştır.

### 4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Katılım Ortaklığı Belgesini imzalaması ile birlikte adaylık için gerekli şartları yerine getirmek için ulusal program hazırlanmıştır. 2001 yılında bu program gereği istatistiki bölgelerin belirlenmesine başlanmıştır. Bölgesel istatistiklerin toplanması, geliştirilmesi, bölgelerin sosyo-ekonomik analizlerinin yapılması, bölgesel politikaların çerçevesinin belirlenmesi ve Avrupa Birliği Bölgesel İstatistik Sistemine uygun karşılaştırılabilir istatistiki veri tabanı oluşturulması amacıyla; Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet İstatistik Enstitüsü ve İçişleri Bakanlığı görevlendirilmiştir. Bunun sonucunda, 2001 yılı içerisinde TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu ve DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) tarafından hazırlanan İBBS (İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması) raporu Bakanlar

Kurulu'nun 2002/4720 sayılı Kararı ile 22 Eylül 2002 tarihli Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Hazırlanan raporlarda TRC 3 Bölgesi olarak yapılan sınıflandırmada; Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt illeri yer almaktadır (Şengül vd, 2013: 77-78).

Araştırmanın ana kütlesini TRC3 Bölgesi ( Batman, Mardin, Şırnak, Siirt) illerinde faaliyet gösteren lojistik firmalar oluşturmaktadır. Lojistik, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere her türlü ürün, servis hizmeti ve bilgi akışının başlangıç noktasından itibaren, tüketildiği son noktaya kadar olan hareketinin etkili ve verimli bir biçimde planlanması, taşınması, uygulanması, nakliyesi, depolanması ve kontrol altına alınma süreçlerini kapsar (Tekin, 2013:13). Bu tanımdan yola çıkarak, belirlenen illerde bulunun ticaret ve sanayi odaları ile iletişime geçilmiş olup ilgili firmaların iletişim adresleri istenmiştir. Yapılan araştırmada Şırnak ve Mardin Ticaret ve Sanayi Odası bünyesinde üye olarak devam eden lojistik ve nakliye grubu firmaların iletişim adreslerini mail yolu ile liste halinde göndermiş olup, Batman Ticaret ve Sanayi Odası firmaların iletişim bilgilerini paylaşamayacaklarını ancak lojistik ve nakliye grubu üye sayılarının 250 adet olduğunu telefon ile yapılan görüşmeler sonucunda belirtmişlerdir. Siirt Ticaret ve Sanayi Odası ile yapılan görüşmelerde ise kendi bünyelerinde üye olarak bulunan lojistik grubu firmalarının sayısının 7 olduğunu belirtmişlerdir. Bütün görüşmeler sonucunda TRC3 Bölgesi lojistik sektöründe faaliyet gösteren lojistik ve nakliye grubu işletme sayısının toplam 800 civarında olduğu görülmüştür. Araştırmada tesadüfü örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Basit tesadüfi örneklemede evreni meydana getiren her elemanın örneğe dahil olma şansının eşit olmasıdır (Arıkan, 2004: 141). TRC3 Bölgesi (Batman, Mardin, Şırnak, Siirt) İllerinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim ve etik ilkelerinin karapara aklamayı önleme politikalarına etkisini ölçmeye yönelik toplam 500 anket formu dağıtılmış olup bu anketlerden 355 adedi geri dönmüştür. 36 kişi anket sorularına cevap vermediği ya da eksik doldurulduğu için kapsam dışı bırakılmıştır. Anket yönteminin uygulanmasında ise ilgili kurum yöneticileriyle yüz yüze görüşülerek temasa geçilmiş ve böylece tüm çalışanlara anket formlarının sağlıklı bir şekilde ulaştırılması sağlanmıştır.

Geçerli anket sayısı kabul edilen evren büyüklüğünün %39,87'lik bir geri dönüş oranına tekabül etmektedir. Bu oran, betimsel araştırmalar için örneklem

hacminin ana kütlenin minimum %10'u örneklem olarak alındığından dolayı yeterli kabul edilmiştir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan tarafından hazırlanan ve α= 0.05 için +- 0.03, +- 0.05 ve +- 0.10 örnekleme hata payları dikkate alınarak, farklı evren büyüklüklerinden alınması gereken örneklem büyüklüklerinin hesaplandığı tabloya göre çalışmanın evren büyüklüğü ile ilgili kısımları alınarak α = 0.05 (%95 güven aralığında) ve örnekleme hatası % 0,5 olduğunda ana kütle büyüklüğü 750 iken alınması gereken örneklem büyüklüğünün 254 olması gerektiği yeterli gösterilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Bu kapsamda evren büyüklüğü 800 kabul edilen ve 319 adet örneklem anket, örneklemin güvenirliliği açısından yeterli görülmüştür.

**Tablo 4. Örneklem Büyüklükleri Tablosu**

| **Evren Büyüklüğü** | **±0.03 örnekleme hatası (d)** | | | **±0.05 örnekleme hatası (d)** | | | **±0.10 örnekleme hatası (d)** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | p=0.5 q=0.5 | p=0.8 q= 0.2 | p=0.3 q=0.7 | p=0.5 q=0.5 | p=0.8 q= 0.2 | p=0.3 q=0.7 | p=0.5 q=0.5 | p=0.8 q= 0.2 | **p=0.3 q=0.7** |
| **100** | 92 | 87 | 90 | 80 | 71 | 77 | 49 | 38 | **45** |
| **500** | 341 | 289 | 321 | 217 | 165 | 196 | 81 | 55 | **70** |
| **750** | 441 | 358 | 409 | 254 | 185 | 226 | 85 | 57 | **73** |
| **1000** | 516 | 406 | 473 | 278 | 198 | 244 | 88 | 58 | **75** |
| **2500** | 748 | 537 | 660 | 333 | 224 | 286 | 93 | 60 | **78** |
| **5000** | 880 | 601 | 760 | 357 | 234 | 303 | 94 | 61 | **79** |
| **10000** | 964 | 639 | 823 | 370 | 240 | 313 | 95 | 61 | **80** |
| **25000** | 1023 | 665 | 865 | 378 | 244 | 319 | 96 | 61 | **80** |
| **50000** | 1045 | 674 | 881 | 381 | 245 | 321 | 96 | 61 | **81** |
| **100000** | 1056 | 678 | 888 | 383 | 245 | 322 | 96 | 61 | **81** |
| **1000000** | 1066 | 682 | 896 | 384 | 246 | 323 | 96 | 61 | **81** |
| **100 milyon** | **1067** | **683** | **896** | **384** | **245** | **323** | **96** | **61** | **81** |

(Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50).

### 4.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma yönteminin tamamlayıcısı olması nedeniyle tercih edilen anket tekniği veri kaynağından yararlanabilmek için, araştırma konusu ile ilgili belirlenen hipotezlerin test edilmesine yönelik sorular hazırlanmıştır. Anket formundaki soruların belirlenmesinde ilgili literatür çalışmaları ve bu konuda yapılmış araştırmalar gözden geçirilmiştir. Araştırma amaçlarına uygun olarak hazırlanan anket formu Ek 1'de verilmiştir.

**Tablo 4.1. Anket Soruları İle İlgili Temel Bilgiler**

| Anket Bölümleri | Bölüm Sorularının İçeriği | Soru Sayısı |
|---|---|---|
| **1** | Yöneticilerin Demografik Özellikleri | 13 |
| **2** | Kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algılar | 15 |
| **3** | Etik ilkelere yönelik algılar | 15 |
| **4** | Karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılar | 13 |

Anket formunun birinci bölümünde, TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının yöneticilerine dair tanımlayıcı bilgi sağlamak amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmaya katılan kişilerin, cinsiyet, yaş, sektör tecrübesi, medeni durumu ve eğitim durumu gibi sorulara yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde, firmaların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları ölçen sorular yer almaktadır. Bu bölümdeki sorular (Dinç ve Abdioğlu, 2009: 173) çalışmasından alınmıştır. Anketin bu bölümündeki ifadeler, 1=Kesinlikle Katılmıyorum'dan, 5=Kesinlikle Katılıyorum'a 5'li likert ölçekte oluşturulmuştur

Anket formunun üçüncü bölümünde, firmaların etik ilkelerine yönelik algıları ölçen sorular yer almaktadır. Anket soruları Singhapakdi ve Vitell tarafından geliştirilen ölçekte yer alan ifadeler örtülü (implicit) ya da açık (explicit) kurumsallaşma boyutunda ele alınmıştır. Bu bölümdeki sorular (Deliorman ve Kandemir, 2009: 93) çalışmasından alınmıştır. Ölçek böylece bir kurumda hem görünen uygulamaları (örneğin, çalışılan kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yöneticini bulunup bulunmaması veya kurumda iyi verilmiş etik kararlar için herhangi bir ödülün bulunup bulunmaması gibi) hem de görünmeyen, örtülü uygulama ve anlayışı (örneğin, üst yönetim kurumunda dürüstlük üzerine kurulu bir kültürün geliştirilip geliştirilmemesi veya kurumda uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi olması) yansıtan ifadelerden oluşturulmuştur. Anketin bu bölümündeki ifadeler, 1=Kesinlikle Katılmıyorum'dan, 5=Kesinlikle Katılıyorum'a 5'li likert ölçekte oluşturulmuştur (Deliorman ve Kandemir, 2009: 93).

Anketin son bölümü olan dördüncü bölümde ise firmaların karapara aklamayı önleme politikaları algılarına yönelik ifadeler yer almaktadır. Anketin bu

bölümündeki ifadeler, "5549 Sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun" dikkate alınarak oluşturulmuş, anket sorularının uygunluğunu test etmek amacıyla bir ön(pilot) çalışma yapılmış olup, 35 adet anket ön test aşamasında değerlendirmeye alındıktan sonra, faktör analizleri sonucunda önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk boyutları şeklinde oluşmuş ve yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ifadeler, 1=Kesinlikle Katılmıyorum'dan, 5=Kesinlikle Katılıyorum'a 5'li likert ölçek şeklinde oluşturulmuştur.

Anket verilerinin değerlendirilmesinde ve araştırmanın hipotezlerini test edebilmek amacıyla "aritmetik ortalama", "standart sapma" gibi istatistiksel yöntemlerin yanı sıra, en az aralık seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin ya da bağımlının şiddetini belirlemeye yönelik "Pearson Korelasyon" analizi de yapılmıştır. Güvenirlik Testi, Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testleri ile bağımsız grup T testi, tek örnek t Testi, Faktör Analizi ,Regresyon analizleri ve Anova testleri uygulanmıştır.

### 4.6. Ankete Katılan Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın bu bölümünde, anket sorularımızı cevaplayan yöneticilerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, iş yerindeki pozisyonu, bu kurumdaki çalışma süreleri, sektördeki toplam çalışma süresini, firmalarının faaliyet gösterdiği il, firmalarda çalışan personel sayısı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu sonuçlara, anket verilerinin IBM SPSS 23 programında frekans analiz yöntemi kullanılmasıyla ulaşılmıştır.

**Tablo 4.2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı**

| Yaşınız | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **25'ten küçük** | 36 | 11,3 |
| **25 - 35** | 103 | 32,3 |
| **36 - 40** | 113 | 35,4 |
| **41 - 45** | 51 | 16,0 |
| **46 - 50** | 11 | 3,4 |
| **51 - 55** | 3 | ,9 |
| Toplam | **319** | **100,0** |

Araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına göre dağılımına ilişkin sonuçlar Tablo 4.2. ’de yer almaktadır. Katılımcıların %11.3’ü 25'ten küçük, %32,3'ü 25-35 yaş Aralığında, %35,4'ü’ 36-40 yaş aralığında, % 16'sı 41-45 yaş aralığında, % 3,4’ü 46-50 yaş aralığında, %9’u 51-55 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.3. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı**

| Cinsiyetiniz | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Kadın** | 38 | 11,9 |
| **Erkek** | 281 | 88,1 |
| Total | **319** | **100,0** |

Tablo 4.3. ‘deki sonuçlara göre araştırmaya katılanların 38'i kadın, 281'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Yüzdelik durumlarına bakacak olursak; araştırmaya katılanların %11,9'u kadın, %88,1'i ise erkek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.4. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı**

| Medeni Durumunuz | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Evli** | 232 | 72,7 |
| **Bekar** | 87 | 27,3 |
| Total | **319** | **100,0** |

Tablo 4.4.’teki sonuçlara göre araştırmaya katılanların %72,7'si evli, %27,3 'ünün ise bekar olduğu görülmektedir. Sonuçlara göre araştırmaya katılanların büyük bir oranının evli olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.5. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı**

| Eğitim Durumunuz | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **İlköğretim / Ortaokul** | 73 | 22,9 |
| **Lise** | 135 | 42,3 |
| **Meslek Yüksek Okulu** | 92 | 28,8 |
| **Fakülte** | 16 | 5,0 |
| **Yüksek Lisans** | 3 | ,9 |
| Total | **319** | **100,0** |

Tablo 4.5.'teki sonuçlara göre araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, %22,9'unun İlköğretim/Ortaokul, % 42,3'ünün lise, %28,8'sinin meslek yüksek okulu(ön lisans), %5'inin lisans, % 9'unun yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların büyük çoğunluğunun lise mezunu olduğu, ikinci olarak meslek yüksekokulu mezunu oldukları görülmektedir.

**Tablo 4.6. Firmaların Hukiki Yapılarına Göre Dağılımı**

| Firmaların Hukiki Yapıları | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Anonim Şirket** | 14 | 4,4 |
| **Limited Şirket** | 269 | 84,3 |
| **Şahıs Şirket** | 36 | 11,3 |
| **Toplam** | 319 | 100,0 |

Tablo.4.6' daki sonuçlara göre ankete katılan firmaların hukuki yapılarına göre dağılımları incelendiğinde, %84,3' ünün limited şirket olduğu, %11,3' ünün şahıs şirketi olduğu, %4,4' ünün ise anonim şirket olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan firmaların büyük çoğunluğunun limited şirketi olduğu, en düşük katılımın ise anonim şirketlerinin olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.6. Katılımcıların İş Yerindeki Pozisyon Durumlarına Göre Dağılımı**

| İşyerindeki pozisyonunuz | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Üst Düzey Yönetici** | 170 | 53,3 |
| **Orta Düzey Yönetici** | 94 | 29,5 |
| **Alt Düzey Yönetici** | 55 | 17,2 |
| Total | **319** | **100,0** |

Tablo. 4.6.' daki sonuçlara göre ankete katılanların iş yerindeki pozisyon dağılımları incelendiğinde, %53,3'ünün üst düzey yönetici olduğu, %29,5'inin orta düzey yönetici olduğu, %17,2'sinin alt düzey yönetici olduğu görülmüştür.

Araştırma verilerine göre anket sorularını firmaların üst düzey yöneticilerinin cevaplandırması için yoğun bir çaba gösterilmiştir.

**Tablo 4.7. Katılımcıların İş Yerindeki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları**

| Bu Kurumdaki Çalışma Süreniz | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **0 - 5 Yıl** | 171 | 53,6 |
| **6 - 10 Yıl** | 104 | 32,6 |
| **11 - 15 Yıl** | 33 | 10,3 |
| **15 Yıldan fazla** | 11 | 3,4 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.7.'deki sonuçlara göre ankete katılanların iş yerindeki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, %53,6'ünün 0-5 yıl arasında çalıştıkları, %32,6 'sının 6-10 yıl arasında çalıştıkları , %10,3'ünün 11-15 yıl arasında çalıştıkları, %3,4'ünün 15 yıldan fazla bir süredir kurumlarında çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 4.8. Katılımcıların Sektördeki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları**

| Sektördeki Toplam Çalışma Süresi | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **0-5** | 129 | 40,4 |
| **6-10** | 122 | 38,2 |
| **11-15** | 44 | 13,8 |
| **16 - 20** | 19 | 6,0 |
| **21 - 25** | 3 | ,9 |
| **25 - 30** | 2 | ,6 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.8.' deki sonuçlara göre ankete katılanların sektördeki toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %40,4'ü 0-5 yıl arasında, %38,2'si 6-10 yıl arasında, %13,8'i 11-15 yıl arasında, %6,0'ı 16-20 yıl arasında, % 9 'u 21-25 yıl arasında, %6'sı 25-60 yıl arasında sektörde çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 4.9. Firmalarının Sektördeki Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımları**

| Firmanızın Sektörde Faaliyet Süresi | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **0 - 5** | 79 | 24,8 |
| **6-10** | 132 | 41,4 |
| **11-15** | 54 | 16,9 |
| **16-20** | 44 | 13,8 |
| **21-25** | 10 | 3,1 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.9.'daki sonuçlara göre ankete katılanların firmalarının sektördeki faaliyet sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların firmalarının %24,8'i' 0-5 yıl arasında, %41,4'ü 6-10 yıl arasında, %16,9'u 11-15 yıl arasında, %13,8'i 16-20 yıl arasında, % 3,1'i 21-25 yıl arasında, sektörde faaliyet gösterdikleri görülmektedir.

**Tablo 4.10. Firmalarının Hissedarlık Yapısının Gelecekteki Durumlarına Göre Dağılımları**

| Firmanızın Hissedarlık Yapısının Gelecekteki Durumu | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Ferdi Mülkiyet** | 128 | 40,1 |
| **Halka Açık Anonim Şirket** | 141 | 44,2 |
| **Yabancı Ortaklık** | 50 | 15,7 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.10' daki sonuçlara göre ankete katılanların firmalarının hissedarlık yapısının gelecekteki durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %40,1'i ferdi mülkiyet, %44,2'si halka açık anonim şirket, %15,7'si yabancı ortaklık cevabını verdikleri görülmüştür.

**Tablo 4.11. Firmalarının Sektördeki Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımları**

| Firmanın Uluslararası Faaliyetleri | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Evet** | 279 | 87,5 |
| **Hayır** | 40 | 12,5 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.11' deki sonuçlara göre ankete katılan firmaların faaliyet durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, firmaların %87,5'inin uluslararası faaliyette bulundukları, %12,5'inin uluslararası faaliyette bulunmadıkları görülmüştür.

**Tablo 4.12. Firmaların Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Dağılımları**

| Firmanın Faaliyet Gösterdiği İl | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **Şırnak** | 129 | 40,4 |
| **Mardin** | 116 | 36,4 |
| **Batman** | 69 | 21,6 |
| **Siirt** | 5 | 1,6 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.12' deki sonuçlara göre ankete katılan firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre dağılımları incelendiğinde, firmaların %40,4"ünün Şırnak ilinde faaliyette bulundukları, %36,4'ünün Mardin ilinde faaliyet gösterdikleri, %21,6'sının Batman ilinde faaliyet gösterdikleri, %1,6'sının ise Siirt ilinde faaliyet gösterdiği görülmektedir.

**Tablo 4.13. Firmaların Personel Sayısına Göre Dağılımları**

| Firmanın Personel Sayısı | Frekans | Yüzde |
|---|---|---|
| **1 - 50** | 242 | 75,9 |
| **51 - 100** | 63 | 19,7 |
| **101 - 500** | 14 | 4,4 |
| **Toplam** | **319** | **100,0** |

Tablo 4.13' deki sonuçlara göre ankete katılan firmaların personel sayısına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %75,9'unun 1-50 arasında personele

sahip olduğu, %19,7'sinin 51-100 arasında personele sahip olduğu, %4,4'ünün 101-500 arasında personele sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, anketi cevaplayan firmaların büyük çoğunluğunun 1-50 arası personele sahip olan KOBİ'lerden oluştuğu görülmektedir.

### 4.7. Güvenirlik ve Faktör Analizleri

Yapılan bir testin güvenilir olması, benzer koşullar altında yine benzer sonuçlar vermesini gerektirir. Bir araştırmanın güvenilir olduğunu ya da güvenilir olmadığını ortaya koymak amacıyla genel olarak "Cronbach Alpha" katsayısı kullanılmaktadır. Bu katsayı, 0 ile 1 arasında değerleri verir. Araştırmalarda, Cronbach Alpha katsayısı genellikle aşağıdaki ölçütlere dayandırılarak yorumlanmaktadırlar (Kalaycı, 2006: 405):

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

#### 4.7.1. Kurumsal Yönetim İlkeleri ile İlgili İfadelerin Ortalaması ve Güvenirlik Analizi

Kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algılar ölçeğine ait güvenilirlik istatistiklerine göre 15 yargıdan oluşan ölçeğin güvenilirlik değeri, 0,777 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin oldukça yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Dinç ve Abdioğlu'nun Kurumsal Yönetim İlkeleri ile ilgili ifadelerin hangilerinin hangi faktörleri ölçtüğünü daha önce yapmış oldukları çalışmalarında ortaya koymuşlardır. Anket ölçeğinin geçerliliğini tekrar kontrol etmek amacıyla gerçekleştirilen faktör analizlerinde daha önce yapılan çalışma ile benzerlik gösterdiği ortaya çıkmıştır. Keşifsel faktör analizi ile elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,878 ve Bartlett test değeri ($p<0,05$) ile verilerin faktör analizine uygun olduğunu koymaktadır. Kurumsal Yönetim İlkelerini ölçmeye yönelik yapılan faktör analizlerine göre ölçek, adillik ve eşitlik ilkesi, şeffaflık ilkesi, hesap verilebilirlik ilkesi ve sorumluluk ilkesi olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır.

Araştırmada, kullanılan ankette, Kurumsal Yönetim Algılarına yönelik 15 soru mevcuttur. Buna göre tüm soruların cronbach alpha katsayısı, ortalamaları ve faktör yükleri Tablo 4.14' deki gibi hesaplanmıştır.

Tablo 4.14. Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik İfadelerin Ortalamaları Güvenirlik Katsayısı ve Faktör Yükleri

| | **Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı** | **@=0,777** | **N=319** |
|---|---|---|---|
| | **Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik İfadeler ve Değişkenler** | **Ortalamalar** | **Faktör Yükleri** |
| | **Adillik ve Eşitlik İlkesi** | **@=0,746** | |
| **1** | İşletmemizde genel kurullar düzenli ve usulüne uygun olarak yapılmaktadır. | 2,5611 | 0,774 |
| **2** | İşletmemizde azınlık haklarının korunmasına önem verilir. | 4,0345 | 0,752 |
| **3** | İşletmemizde bilgi alma ve inceleme hakkına riayet edilir. | 4,0345 | 0,710 |
| | **Şeffaflık İlkesi** | **@=0,734** | |
| **4** | İşletmemiz kamuoyuna sık sık açıklama yapmaktadır. | 3,1285 | 0,777 |
| **5** | İşletmemiz ile ilişkili tarafları kamuya açıklanmaktan çekinmeyiz. | 3,9530 | 0,761 |
| **6** | İşlememizle ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sunarız. | 3,1881 | 0,759 |
| | **Hesap Verilebilirlik İlkesi** | **@=0,798** | |
| **7** | İşletmemizde etkin İnsan kaynakları politikası mevcuttur. | 3,6803 | 0,812 |
| **8** | İşletmemizde menfaat sahiplerine yönelik şirket politikalarımız bulunmaktadır. | 3,0000 | 0,803 |
| **9** | İşletmemizde sosyal sorumluluğa önem verilmektedir. | 3,9436 | 0,795 |
| | **Sorumluluk İlkesi** | **@=0,786** | |
| **10** | İşletmemizde kurumsal yönetim komitesi bulunmaktadır. | 2,4796 | 0,698 |
| **11** | İşletmemizde yönetim kuruluna sağlanan mali hakların tamamı bilinmektedir. | 3,5705 | 0,691 |
| **12** | İşletmemizde yönetim kurulu toplantıları düzenli yapılmaktadır. | 2,7743 | 0,666 |
| **13** | İşletmemizde yönetim kurulunda oluşturulan komiteler bağımsızdır. | 3,0909 | 0,650 |
| **14** | İşletmemizde hakim ortaklar profesyonel davranmaktadırlar. | 2,9467 | 0,641 |
| **15** | İşletmemiz yöneticileri profesyonel davranmaktadırlar. | 2,7649 | 0,639 |

Anketin bu bölümündeki ifadeler, 1=Kesinlikle Katılmıyorum'dan, 5=Kesinlikle Katılıyorum'a 5'li likert ölçekte oluşturulmuştur.

### 4.7.2. Etik İlkeler ile İlgili İfadelerin Ortalaması ve Güvenirlik Analizi

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach α katsayıları kullanılmıştır. Cronbach α, farklılıklar ölçüldüğünde ölçeğin güvenilirlik ve iç tutarlılığını test etmektedir Aşağıda yer alan güvenilirlik ile ilgili tabloda görüldüğü üzere tüm ölçeklerin Cronbach α değeri 0,70'in üzerindedir. Güvenilirlik çalışmalarında kabul gören oldukça güvenilir değer olan 0,70 değerinden yüksek çıkan Cronbach α değerleri ile değişkenlere yönelik ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülmektedir (Doğan ve Er, 2016: 134).

Etik ilkelere yönelik algılar ölçeğine ait güvenilirlik istatistiklerine göre 15 yargıdan oluşan ölçeğin güvenilirlik değeri, 0,766 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Tablo 4.15'te etik ilkeler ile ilgili ifadelerin ortalamaları ve güvenirlik katsayısı yer almaktadır.

**Tablo 4.15. Etik İlkeler ile İlgili İfadelerin Ortalamaları ve Güvenirlik Katsayısı**

| | Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı | @=0,766 N=319 |
|---|---|---|
| | **Etik ilkelere Yönelik İfadeler** | **Ortalamalar** |
| **1** | Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir. | 2,0972 |
| **2** | İşletmemizde etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmaktadır. | 2,0376 |
| **3** | İşletmemizde etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takım bulunmaktadır. | 1,9561 |
| **4** | İşletmemiz yöneticileri, etik eğitim programlarında yer almaktadır. | 2,0376 |
| **5** | İşletmemizde etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim program bulunmaktadır. | 2,0627 |
| **6** | İşletmemiz yöneticileri, kurumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir. | 3,8715 |
| **7** | İşletmemiz yöneticileri, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır. | 3,9592 |
| **8** | İşletmemizde çalışanlar arasında, kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır. | 3,9812 |
| **9** | İşletme yöneticileri, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır. | 3,9937 |
| **10** | İşletme yöneticileri ve çalışanlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir. | 3,8621 |
| **11** | İşletmemizde etik dışı davranışlara karşı bir şey yapılmamaktadır. | 2,0313 |
| **12** | İşletmemizde gerçekleştirilen etik davranışlar için herhangi bir ödül yoktur. | 2,2790 |
| **13** | İşletmemizde uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır. | 3,9624 |
| **14** | İşletme yöneticileri, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadırlar. | 4,0376 |
| **15** | İşletme yöneticileri takdir haklarını hakkaniyet esasına göre kullanmaktadır. | 3,8370 |

### 4.7.3. Etik İlkelere Yönelik Faktör Analizi

Değişkenleri ölçen yargıların kaç faktöre yüklendiğini belirlemek gerekmektedir. Bu amaçla, IBM SPSS 23 istatistiksel analiz yazılımı "Varyans Maksimizasyonu Yöntemi" ile "Keşifsel Faktör Analizi" gerçekleştirilmiştir. Faktör

analizinin uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. KMO, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ile kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştırarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olup olmadığını ölçmek için kullanılan bir endekstir (Özer ve Akça, 2007: 60).

Keşifsel faktör analizi ile elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,834 ve Bartlett test değeri ($p<0,05$) verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum da ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo 4.16'da etik ilkelere yönelik Kaiser-Meyer-Olkin ve Barlett testleri yer almaktadır.

**Tablo 4.16. Etik İlkelere Yönelik KMO ve Barlett Testleri**

| **KMO and Bartlett's Test** | | |
|---|---|---|
| **Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlik Ölçümü** | | 0,814 |
| **Bartlett's Test** | **Yaklaşık Ki-Kare** | 1574,064 |
| | **df** | 105 |
| | **Sig.** | ,000 |

Bartlett testinin sonuçları ($p<0,05$) ise ana kütledeki değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

Etiğin kurumsallaşma düzeyini oluşturan boyutları belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, araştırmanın örneklemi açısından, iki faktörün bulunduğu belirlenmiştir. Bu faktörler sırasıyla; örtülü kurumsallaşma, açık kurumsallaşma boyutudur.

Bir kurumda etiğin örtülü olarak kurumsallaşması, etik davranış ve uygulamaların o kurumun kültürüne işlemiş olmasıdır. Kurumda üstler ve astlar arasında açık iletişimin olması, yöneticilerin etik davranışları ile çalışanlarına liderlik etmesi örnek olarak verilebilir. Yapılan araştırmalar kurum kültürü ile etik karar verme süreçlerinin yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. İş yapış süreçlerinde etik olmayan davranışlar, kurum kültürü tarafından desteklendiği taktirde çalışanlarda etik dışı davranışlar gözlenebilir. Örneğin, yöneticiler daha çok satış yapılması için ürünler hakkında çalışanların yalan söylemesine göz yumuyorsa,

çalışanlar yaptıkları davranışları sorgulamayabilir. Bir kurumun kültürünü iyi yönetememesi ve kontrol edememesi istenmeyen davranışların sayısında artışa yol açabilir. Etiğin açık kurumsallaşması ise; bir kurumda etik ilke ve değerlerin kuruma gömülü olmasının yanında yönetimin etik eylem ve davranışları ciddiye aldığının uygulamalarla ve yazılı belgelerle çalışanlara aktarılmasında önem taşımaktadır. Etiğin açık kurumsallaşması formlarından biri olan etik kodlar, çalışanlara yada örgütsel davranışlara rehberlik eden, ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgelerdir. Etik komisyonlar, açık kurumsallaşma biçimlerinden biridir. Kurumlarda etiğin açık olarak kurumsallaşma yollarından bir diğeri ise çalışanlara sağlanan etik eğitim fırsatlarıdır. Etik komisyonlar, açık kurumsallaşma biçimlerinden biridir. Genelde kurumdaki etik programları değerlendirmek, etik kodları oluşturmak ve yaymak, tüm çalışanlar için etik eğitim programları düzenlemek, çalışanların etik dışı davranış ve uygulamaları bildirmeleri için gizliliğin esas alındığı bir sistem kurmak, etik davranışlara ilişkin öneri ve tavsiyelerde bulunmak, etik uygulamaları denetlemek ve yürütmek etik komisyonlar tarafından yapılmaktadır (Kandemir, 2012: 37). Tablo 4.17'de etiğin kurumsallaşma düzeyine yönelik faktör analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 4.17. Etiğin Kurumsallaşma Düzeyine Yönelik Faktör Analizi Sonuçları**

| Etik ilkelere Yönelik Değişkenler | | |
|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma @=0,775** | **Faktör Yüklemeleri** | **Ortalamalar** |
| Kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu | 0,793 | 3,9812 |
| Yöneticilerin, kurumun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmesi | 0,756 | 4,0376 |
| Ast-Üst arasında etik çatışma ve ikilemlerin açıkça tartışılabilmesi | 0,681 | 3,8621 |
| Yöneticilerin takdir haklarını hakkaniyet esasına göre kullanması | 0,640 | 3,8370 |
| Kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olması | 0,634 | 3,9592 |
| Uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi olması | 0,632 | 3,9624 |
| Yöneticilerin, çalışanlarının etik dışı kararları ile ilgili olarak sorumluluk alması | 0,578 | 3,9937 |
| Yöneticilerin, kurumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmesi | 0,565 | 3,8715 |
| **Açık Kurumsallaşma @=0,756** | **Faktör Yüklemeleri** | **Ortalamalar** |
| Üst yönetimin etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirmesi | 0,838 | 2,0972 |
| Kurumda etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takım bulunması | 0,764 | 1,9561 |
| Kurumda etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunması | 0,749 | 2,0376 |
| Kurumda gerçekleştirilen etik davranışlar için herhangi bir ödül olmaması | 0,682 | 2,2790 |
| Kurumda etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programı bulunması | 0,664 | 2,0627 |
| Yöneticilerin, etik eğitim programlarında yer alması | 0,635 | 2,0376 |
| Kurumda etik dışı davranışlara karşı bir şey yapılmaması | 0,479 | 2,0313 |

### 4.7.4. Karapara Aklamayı Önleme Politikaları ile İlgili İfadelerin Ortalaması ve Güvenirlik Analizi

Anketin bu bölümündeki ifadeler, "5549 Sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun" dikkate alınarak oluşturulmuş, anket sorularının uygunluğunu test etmek amacıyla bir ön çalışma yapılmış olup, 35 adet anket ön test aşamasında değerlendirmeye alındıktan sonra, faktör analizleri sonucunda önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk boyutları şeklinde oluşmuş ve yeni bir ölçek geliştirilmiştir.

Karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılar ölçeğine ait güvenilirlik istatistiklerine göre 13 yargıdan oluşan ölçeğin güvenilirlik değeri, 0,805 olarak tespit edilmiş ve ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Tablo 4.18'de karapara aklamayı önleme politikaları ile ilgili ifadelerin ortalamaları ve güvenirlik katsayısı yer almaktadır.

**Tablo 4.18. Karapara Aklamayı Önleme Politikaları ile İlgili İfadelerin Ortalamaları ve Güvenirlik Katsayısı**

| Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı | | @=0,805 N=319 |
|---|---|---|
| **Karapara Aklamayı Önlemeye Yönelik İfadeler** | | **Ortalamalar** |
| **1** | İşletmemiz çalışanları Kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede bilgi ve donanım açısından yeterlidir. | 2,7116 |
| **2** | İşletmemizin kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede kullandığı teknik araç ve gereçler yeterlidir. | 2,8245 |
| **3** | İşletmemiz personellerinin Kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede eğitim seviyesi yeterlidir. | 2,6834 |
| **4** | İşletmemizin kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede aldığı tedbirler yeterlidir. | 2,9875 |
| **5** | İşletmemiz mali suçları araştırma kurumu (MASAK) hakkında yeterli bilgiye sahiptir. | 2,8276 |
| **6** | İşletmemizde gerçekleştirilen bütün ticari faaliyetlere konu olan kişilerin kimlik tespiti yapılmaktadır. | 4,0063 |
| **7** | İşletmemizde herhangi bir şüpheli işlem fark edildiğinde mali suçları araştırma kurumuna bilgi verilir. | 3,5016 |
| **8** | İşletmemizde karapara aklamayı önlemeye yönelik, eğitim, iç denetim ve risk yönetim sistemleri mevcuttur. | 2,4075 |
| **9** | İşletmemiz bakanlığın belirlediği tutarları aşan işlemler hakkında mali suçları araştırma kurumuna (MASAK) devamlı bilgi verir. | 4,0408 |
| **10** | İşletmemiz, denetim elemanlarının istemesi halinde bütün bilgi ve belgeleri sunmaktan kaçınmaz. | 4,2633 |
| **11** | İşletmemizde gerekli bütün defter,belge ve evraklar bakanlığın belirlediği süreye uygun olarak saklanır ve muhafaza edilir. | 4,3103 |
| **12** | İşletmemiz gerektiği durumlarda gümrük idarelerine eksiksiz ve doğru bilgi vermekten kaçınmaz. | 4,2665 |
| **13** | İşletmemiz maliye bakanlığının belirtmiş olduğu bütün kurallara uymaktadır. | 4,2163 |

### 4.7.5. Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik İfadelerin Faktör Analizleri

Keşifsel faktör analizi ile elde edilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) 0,856 ve Bartlett test değeri ($p<0,05$) verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını ortaya

koymaktadır. Bu durum da ölçekte yer alan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Tablo.4.19'da Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik KMO ve Barlett Testleri yer almaktadır.

**Tablo 4.19. Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik KMO ve Barlett Testleri**

| KMO and Bartlett's Test | | |
|---|---|---|
| **Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlik Ölçümü** | | 0,856 |
| **Bartlett's Test** | 1393,106 | 1574,064 |
| | 78 | 105 |
| | 0,000 | 0,000 |

Karapara aklamayı önleme politikalarının boyutlarını belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, araştırmanın örneklemi açısından, iki faktörün bulunduğu belirlenmiştir. Bu faktörler sırasıyla; **önleyici yeterlilik** ve **önleyici sorumluluk** boyutudur. Önleyici yeterlilik, genellikle kurumun karapara aklamayı önleme ile ilgili gerekli bilgi, donanım, eğitim, araç ve gereç açısından yeterli olması, MASAK ile ilgili yeterli bilgiye sahip olması gibi önermelerden oluşmaktadır. Önleyici sorumluluk ise ilgili bakanlığın belirlediği bütün kurallara uyulması, bakanlığın istemesi durumunda her türlü bilgi ve belgeyi vermesi, ticari faaliyetlere konu olan kişilerin kimlik tespitinin yapılması ve MASAK ile iletişim halinde olması ve kurumun karapara aklamayı önleme ile ilgili sorumluluk alması ile ilgili önermelerden oluşmaktadır.

Tablo 4.20'de karapara aklamayı önleme politikalarına ilişkin faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 4.20. Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları**

| Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına İlişkin Değişkenler | | |
|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik @=0,822** | **Faktör Yüklemeleri** | **Ortalamalar** |
| Kurum çalışanlarının karapara aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede bilgi ve donanım açısından yeterli olması | 0,847 | 2,7116 |
| Kurum çalışanlarının karapara aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede kullandığı teknik araç ve gereçlerin yeterli olması | 0,812 | 2,8245 |
| Kurum personellerinin karapara aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede eğitim seviyesinin yeterli olması | 0,779 | 2,6834 |
| Kurumun karapara aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede aldığı tedbirlerin yeterli olması | 0,774 | 2,9875 |
| Kurumun mali suçları araştırma kurumu (MASAK) hakkında yeterli bilgiye sahip olması | 0,720 | 2,8276 |
| Kurumda herhangi bir şüpheli işlem fark edildiğinde mali suçları araştırma kurumuna bilgi verilmesi | 0,715 | 3,5016 |
| Kurumda karapara aklamayı önlemeye yönelik, eğitim, iç denetim ve risk yönetim sistemleri olması | 0,540 | 2,4075 |
| **Önleyici Sorumluluk @=0,814** | **Faktör Yüklemeleri** | **Ortalamalar** |
| Kurumda gerekli bütün defter, belge ve evraklar bakanlığın belirlediği süreye uygun olarak saklanması | 0,713 | 4,3103 |
| Kurumun gerektiği durumlarda, gümrük idarelerine eksiksiz ve doğru bilgi vermekten kaçınmaması | 0,697 | 4,2665 |
| Kurumun, denetim elemanlarının istemesi halinde bütün bilgi ve belgeleri sunmaktan kaçınmaması | 0,685 | 4,2633 |
| Kurumun, bakanlığın belirlediği tutarları aşan işlemler hakkında mali suçları araştırma kurumuna (MASAK) devamlı bilgi vermesi | 0,659 | 4,0408 |
| Kurumun, maliye bakanlığının belirtmiş olduğu bütün kurallara uyması | 0,606 | 4,2163 |
| Kurumda gerçekleştirilen bütün ticari faaliyetlere konu olan kişilerin kimlik tespitinin yapılması | 0,569 | 4,0063 |

### 4.8. Katılımcıların Demografik Özellikleri Bakımından Kurumsal Yönetim İlkelerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan yöneticilerin demografik özellikleri bakımından kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal yönetim ilkelerinin değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermedikleri IBM SPSS 23 programı ile ANOVA testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca farklılık belirten değişkenler ile ilgili ortaya çıkan farklılığın nedenini belirtmek üzere Tukey B ve Scheffe testleri uygulanmıştır.

**Tablo 4.21. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Cinsiyet | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Kadın | 38 | 3,7719 | ,50288 | 2,277 | ,023 |
| | Erkek | 281 | 3,5125 | ,67725 | | |
| **Şeffaflık** | Kadın | 38 | 3,6667 | ,49014 | 2,203 | ,028 |
| | Erkek | 281 | 3,3903 | ,75167 | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Kadın | 38 | 3,6404 | ,71190 | 0,837 | ,403 |
| | Erkek | 281 | 3,5279 | ,78535 | | |
| **Sorumluluk** | Kadın | 38 | 3,1053 | ,59202 | 1,660 | ,098 |
| | Erkek | 281 | 2,9152 | ,67143 | | |

Tablo 4.21'de cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik ve Şeffaflık boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0,23$ ve $p=0,28$; $P < 0,05$). Ancak Kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,403$ ve $p= 0,098$; $P > 0,05$). Kadın katılımcıların adillik ve şeffaflık ilkelerine yönelik algılarının erkek katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

**Tablo 4.22. Yaş Değişkeni Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 6,247 | 6 | 1,041 | 2,428 | 0,026 |
| | Gruplar İçinde | 133,792 | 312 | 0,429 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 12,664 | 6 | 2,111 | 4,195 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 156,982 | 312 | 0,503 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 11,802 | 6 | 1,967 | 3,408 | 0,003 |
| | Gruplar İçinde | 180,071 | 312 | 0,577 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 5,393 | 6 | 0,899 | 2,077 | 0,056 |
| | Gruplar İçinde | 135,012 | 312 | 0,433 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.22'de yaş değişkeni bakımından katılımcıların kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin Adillik, Şeffaflık ve Hesap Verilebilirlik boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,26, p=000 ve p=0,03; P < 0,05). Ancak yaş değişkeni bakımından kurumsal yönetim ilkelerinin Sorumluluk boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p=0,056; P > 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B testine göre, yaşı 55'den büyük olan katılımcıların adillik boyutu ile ilgili daha

yüksek ortalamaya sahip oldukları, 46-50 yaş arası kişilerin şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkesi ile ilgili daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.23. Medeni Durumları Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Medeni Durum | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Evli | 232 | 3,5891 | 0,63769 | 2,019 | 0,044 |
| | Bekar | 87 | 3,4215 | 0,71791 | | |
| **Şeffaflık** | Evli | 232 | 3,4899 | 0,74173 | 2,691 | 0,007 |
| | Bekar | 87 | 3,2452 | 0,67142 | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Evli | 232 | 3,6221 | 0,75110 | 3,076 | 0,002 |
| | Bekar | 87 | 3,3257 | 0,80691 | | |
| **Sorumluluk** | Evli | 232 | 2,9619 | 0,67321 | 1,058 | 0,291 |
| | Bekar | 87 | 2,8736 | 0,63995 | | |

Tablo 4.23'de Medeni durumları bakımından katılımcıların kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,044, p=0,007 ve p=0,02; P > 0,05). Ancak katılımcıların bekar ve evli olmalarına göre kurumsal yönetim ilkelerinin sorumluluk boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. (p=0,292; P > 0,05).

**Tablo 4.24. Eğitim Durumları Değişkeni Bakımından Katılımcıların Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 2,107 | 4 | 0,527 | 1,199 | 0,311 |
| | Gruplar İçinde | 137,932 | 314 | 0,439 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 2,542 | 4 | 0,636 | 1,194 | 0,313 |
| | Gruplar İçinde | 167,104 | 314 | 0,532 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 4,472 | 4 | 1,118 | 1,873 | 0,115 |
| | Gruplar İçinde | 187,401 | 314 | 0,597 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 1,975 | 4 | 0,494 | 1,120 | 0,347 |
| | Gruplar İçinde | 138,431 | 314 | 0,441 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.24'te Eğitim durumları değişkeni bakımından katılımcıların kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p=0,311$, $p=0,313$, $p=0,115$ ve $p=0,347$; $P > 0,05$).

**Tablo 4.25. Katılımcıların Firmalarının Hukuki Yapılarına Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 16,531 | 2 | 8,265 | 21,147 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 123,508 | 316 | ,391 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 31,234 | 2 | 15,617 | 35,654 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 138,412 | 316 | ,438 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 24,433 | 2 | 12,217 | 23,056 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 167,440 | 316 | ,530 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 15,899 | 2 | 7,950 | 20,177 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 124,506 | 316 | ,394 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.25.'de katılımcıların firmalarının hukuki yapılarına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların hukuki yapılarına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarından adillik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkeleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,000$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre, Anonim şirketlerde görev yapan katılımcıların, şeffaflık, adillik, hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutlarına karşı, limited şirketleri ve şahıs şirketlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Kurumsal

yönetim ilkelerine algıların ölçülmesine yönelik sorulara en düşük ortalamaya sahip şirket türü olarak şahıs şirketleri olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.26. Katılımcıların İşyerindeki Görev Pozisyonuna Göre Kurumsal Yönetim İlkeleri Boyutlarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 1,090 | 2 | ,545 | ,239 | ,291 |
| | Gruplar İçinde | 138,949 | 316 | ,440 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 9,474 | 2 | 4,737 | ,345 | ,000 |
| | Gruplar İçinde | 160,172 | 316 | ,507 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 6,909 | 2 | 3,455 | ,902 | ,003 |
| | Gruplar İçinde | 184,964 | 316 | ,585 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 3,229 | 2 | 1,614 | ,719 | ,025 |
| | Gruplar İçinde | 137,177 | 316 | ,434 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.26'te katılımcıların işyerindeki görev pozisyonuna göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların işyerindeki görev pozisyonuna göre kurumsal yönetim ilkelerinin adillik boyutu hariç diğer üç boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,000$, $p=0,003$, $p=0,025$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre, orta düzey yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcıların,

şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutlarına karşı, üst düzey ve alt düzey yöneticilere göre daha düşük bir ortalamaya sahiptir.

**Tablo 4.27. Katılımcıların Firmalarının Sektörde Faaliyet Gösterdikleri Sürelerine Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 2,808 | 4 | ,702 | 1,606 | 0,172 |
| | Gruplar İçinde | 137,231 | 314 | ,437 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 5,203 | 4 | 1,301 | 2,484 | 0,044 |
| | Gruplar İçinde | 164,443 | 314 | 0,524 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 4,557 | 4 | 1,139 | 1,910 | 0,109 |
| | Gruplar İçinde | 187,316 | 314 | 0,597 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 3,179 | 4 | 0,795 | 1,819 | 0,125 |
| | Gruplar İçinde | 137,227 | 314 | ,437 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.27.'de katılımcıların firmalarının sektörde faaliyet gösterdikleri sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların sektörde faaliyet gösterdikleri sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarından adillik, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkeleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, fakat şeffaflık ilkesi ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=044$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre, 21-25 yıl süre ile faaliyet gösteren firmaların şeffaflık boyutu ile ilgili daha düşük ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.28. Katılımcıların Firmalarının Uluslararası Faaliyetlerde Bulunup Bulunmamalarına Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Uluslararası Faaliyette Bulunma | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Evet | 279 | 3,5281 | 0,67078 | -1,087 | 0,278 |
| | Hayır | 40 | 3,6500 | 0,60835 | | |
| **Şeffaflık** | Evet | 279 | 3,4289 | 0,71945 | 0,369 | 0,713 |
| | Hayır | 40 | 3,3833 | 0,81142 | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Evet | 279 | 3,5137 | 0,76161 | -1,677 | 0,095 |
| | Hayır | 40 | 3,7333 | 0,86132 | | |
| **Sorumluluk** | Evet | 279 | 2,9827 | 0,64099 | 3,231 | 0,001 |
| | Hayır | 40 | 2,6250 | 0,74607 | | |

Tablo 4.28'de katılımcıların firmalarının uluslararası faaliyetlerde bulunup bulunmamalarına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların sektörde faaliyet gösterdikleri sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarından sadece sorumluluk ilkesi ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=001$ ; $p < 0,05$). Uluslar arası faaliyette bulunan firmaların sorumluluk ilkesine yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.29. Katılımcıların Firmalarının Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 9,404 | 3 | 3,135 | 7,558 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 130,635 | 315 | ,415 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 15,438 | 3 | 5,146 | 10,512 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 154,208 | 315 | ,490 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 24,908 | 3 | 8,303 | 15,664 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 166,966 | 315 | ,530 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 26,727 | 3 | 8,909 | 24,687 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 113,678 | 315 | ,361 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.29.'da katılımcıların firmalarının faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkelerinin tamamı ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,00$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre, Siirt illerinde faaliyet gösteren firmaların adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutu ile ilgili daha düşük ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir. Sorumluluk ilkesinde oluşan farklılığın nedeni ise Mardin ve Şırnak illerinde faaliyet gösteren firmaların sorumluluk boyutu ile ilgili ortalamalarının

Batman ve Siirt ilinde faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.30. Katılımcıların Firmalarının Personel Sayısına Göre Kurumsal Yönetim İlkeleri Algıları İle Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 0,407 | 2 | 0,204 | 0,461 | 0,631 |
| | Gruplar İçinde | 139,632 | 316 | 0,442 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 0,559 | 2 | 0,279 | 0,522 | 0,594 |
| | Gruplar İçinde | 169,087 | 316 | 0,535 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 2,520 | 2 | 1,260 | 2,102 | 0,124 |
| | Gruplar İçinde | 189,354 | 316 | 0,599 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 0,961 | 2 | 0,481 | 1,089 | 0,338 |
| | Gruplar İçinde | 139,445 | 316 | 0,441 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.30.' da katılımcıların firmalarının personel sayısına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların personel sayısına göre kurumsal yönetim ilkelerinin tamamı ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

**Tablo 4.31. Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Kurumsal Yönetim İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Adillik** | Gruplar Arasında | 6,517 | 5 | 1,303 | 3,055 | 0,010 |
| | Gruplar İçinde | 133,522 | 313 | 0,427 | | |
| | Toplam | 140,039 | 318 | | | |
| **Şeffaflık** | Gruplar Arasında | 2,971 | 5 | 0,594 | 1,116 | 0,352 |
| | Gruplar İçinde | 166,675 | 313 | 0,533 | | |
| | Toplam | 169,646 | 318 | | | |
| **Hesap Verilebilirlik** | Gruplar Arasında | 2,089 | 5 | 0,418 | 0,689 | 0,632 |
| | Gruplar İçinde | 189,784 | 313 | 0,606 | | |
| | Toplam | 191,873 | 318 | | | |
| **Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 9,017 | 5 | 1,803 | 4,296 | 0,001 |
| | Gruplar İçinde | 131,389 | 313 | ,420 | | |
| | Toplam | 140,406 | 318 | | | |

Tablo 4.31.'de katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına gör katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre kurumsal yönetim ilkelerinin adillik ve sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. ($p=0,010$ ve $p=0,001$; $p < 0,05$). Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre kurumsal yönetim ilkelerinin şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan sektörde 25-30 yıl çalışanların adillik boyutu ortalamaları diğerlerine göre yüksek görünürken, 16-20 yıl çalışanların ise sorumluluk boyutu ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre düşük çıkmıştır.

### 4.9. Katılımcıların Demografik Özellikleri Bakımından Etik İlkelere İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan yöneticilerin demografik özellikleri bakımından etik ilkeler ve etik ilkelerinin değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermedikleri IBM SPSS 23 programı ile ANOVA testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca farklılık belirten değişkenler ile ilgili ortaya çıkan farklılığın nedenini belirtmek üzere Tukey B ve Scheffe testleri uygulanmıştır.

**Tablo 4.32. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Katılımcıların Etik İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Cinsiyet | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Kadın | 38 | 3,9934 | ,42707 | 0,885 | 0,377 |
| | Erkek | 281 | 3,8932 | ,67897 | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Kadın | 38 | 2,1908 | ,51558 | 1,913 | 0,057 |
| | Erkek | 281 | 2,0307 | ,47984 | | |

Tablo 4.32'de cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların etik ilkeleri boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Kadınlarla erkekler arasında etik ilkelerinin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p=0,377 ve p= 0,057; P > 0,05).

**Tablo 4.33. Yaş Değişkeni Bakımından Katılımcıların Etik İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 7,024 | 6 | 1,171 | 2,828 | 0,011 |
| | Gruplar İçinde | 129,139 | 312 | 0,414 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 1,954 | 6 | 0,326 | 1,388 | 0,219 |
| | Gruplar İçinde | 73,210 | 312 | 0,235 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.33'de yaş değişkeni bakımından katılımcıların etik ilkelerin boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların yaş faktörü ile etik ilkelerinin örtülü kurumsallaşma boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,011; P < 0,05). Ancak yaş değişkeni bakımından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p=0,219; P > 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B testine göre, 41-45 ve 51-55 yaş aralığında olan katılımcıların örtülü kurumsallaşma boyutu ile ilgili diğer yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.34. Medeni Durum Değişkeni Bakımından Katılımcıların Etik İlkelerine Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Medeni Durum | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Evli | 232 | 3,9634 | 0,61447 | 2,617 | 0,09 |
| | Bekar | 87 | 3,7500 | 0,73185 | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Evli | 232 | 2,0269 | 0,49204 | -1,371 | 0,171 |
| | Bekar | 87 | 2,1106 | 0,46748 | | |

Tablo 4.34'de medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların etik ilkelerin boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların evli ve bekalar olma durumlarına göre etik ilkelerinin örtülü kurumsallaşma boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,09; P < 0,05). Ancak Medeni durum değişkeni bakımından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p=0,171; P > 0,05). Katılımcılarda evli olanların örtülü kurumsallaşma ile ilgili ortalamalarının bekar olanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.35. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 4,236 | 4 | 1,059 | 2,521 | 0,041 |
| | Gruplar İçinde | 131,926 | 314 | 0,420 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 1,026 | 4 | 0,257 | 1,087 | 0,363 |
| | Gruplar İçinde | 74,137 | 314 | 0,236 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.35'de katılımcıların eğitim durumlarına göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,041$; $p < 0,05$). Katılımcıların eğitim durumlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,363$; $p > 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların örtülü kurumsallaşma ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.36. Katılımcıların Firmalarının Hukuki Yapılarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 11,822 | 2 | 5,911 | 15,022 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 124,341 | 316 | ,393 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 2,109 | 2 | 1,054 | 4,561 | 0,011 |
| | Gruplar İçinde | 73,054 | 316 | 0,231 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.36'da katılımcıların firmalarının hukuki yapılarına göre etik ilkelere yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların firmalarının hukuki yapılarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ve açık kurumsallaşma boyutları ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,000$; $p < 0,05$, $p=0,011$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan şahıs şirketinde görev yapanların etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma boyutlarına yönelik algılarının ortalamasının limited şirketi ve anonim şirketlerine göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örtülü Kurumsallaşma ve açık kurumsallaşmaya yönelik en yüksek ortalamaya sahip şirket türünün anonim şirket olduğu görülmüştür.

**Tablo 4.37. Katılımcıların Firmalarındaki Çalışma Pozisyonlarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 2,856 | 2 | 1,428 | 3,385 | 0,035 |
| | Gruplar İçinde | 133,307 | 316 | 0,422 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 0,725 | 2 | 0,362 | 1,538 | 0,216 |
| | Gruplar İçinde | 74,438 | 316 | 0,236 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.37'de katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,035$; $p < 0,05$). Katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,216$; $p > 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan orta düzey yönetici olanların örtülü kurumsallaşma ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.38. Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 2,024 | 5 | 0,405 | ,945 | 0,452 |
| | Gruplar İçinde | 134,139 | 313 | 0,429 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 3,056 | 5 | 0,611 | 2,653 | 0,023 |
| | Gruplar İçinde | 72,107 | 313 | 0,230 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.38'de katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,023$; $p < 0,05$). Katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,452$; $p > 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan sektörde toplam 25-30 yıl arasında çalışanların açık kurumsallaşma ortalamaları diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.39. Firmaların Sektörde Göstermiş Oldukları Faaliyet Sürelerine Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 2,717 | 4 | 0,679 | 1,598 | 0,175 |
| | Gruplar İçinde | 133,446 | 314 | 0,425 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 2,652 | 4 | 0,663 | 2,871 | 0,023 |
| | Gruplar İçinde | 72,511 | 314 | 0,231 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.39'da firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,023$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre araştırmaya katılan firmalardan sektörde faaliyet gösterdikleri süre 16-20 yıl olanların etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.40. Katılımcıların Firmalarının Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 11,553 | 3 | 3,851 | 9,735 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 124,610 | 315 | 0,396 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 5,838 | 3 | 1,946 | 8,842 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 69,326 | 315 | 0,220 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.40'ta firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma ve örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,000 ve p=0000; p < 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma boyutları ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip olan il Mardin iken bu boyutlarla ilgili en düşük ortalamaya sahip ilin Siirt olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.41. Firmaların Uluslararası Faaliyet Gösterip Göstermediklerine Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Uluslararası Faaliyet | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Evet | 279 | 3,9104 | 0,61825 | 0,376 | 0,707 |
| | Hayır | 40 | 3,8688 | 0,87475 | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Evet | 279 | 2,0587 | 0,48212 | 0,866 | 0,387 |
| | Hayır | 40 | 1,9875 | 0,51562 | | |

Tablo 4.41'de firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların uluslararası faaliyet

gösterip göstermediklerine göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma ve örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p=0,707 ve p=0,381; p > 0,05).

**Tablo 4.42. Firmaların Personel Sayılarına Göre Etik İlkelere Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 1,427 | 2 | 0,713 | 1,673 | 0,189 |
| | Gruplar İçinde | 134,736 | 316 | 0,426 | | |
| | Toplam | 136,163 | 318 | | | |
| **Açık Kurumsallaşma** | Gruplar Arasında | 1,568 | 2 | 0,784 | 3,366 | 0,036 |
| | Gruplar İçinde | 73,595 | 316 | 0,233 | | |
| | Toplam | 75,163 | 318 | | | |

Tablo 4.42'de firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,036; p < 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre araştırmaya katılan firmalardan 1-50 personele sahip olanların etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

### 4.10. Katılımcıların Demografik Özellikleri Bakımından Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan yöneticilerin demografik özellikleri bakımından kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal yönetim ilkelerinin değişkenleri açısından farklılık gösterip göstermedikleri IBM SPSS 23 programı ile ANOVA testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca farklılık belirten değişkenler ile ilgili ortaya çıkan farklılığın nedenini belirtmek üzere Tukey B ve Scheffe testleri uygulanmıştır.

**Tablo 4.43. Cinsiyet Değişkeni Bakımından Katılımcıların Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Cinsiyet | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Kadın | 38 | 3,2594 | ,83422 | 3,401 | 0,001 |
| | Erkek | 281 | 2,7936 | ,78661 | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Kadın | 38 | 4,1711 | ,43752 | -,162 | 0,871 |
| | Erkek | 281 | 4,1856 | ,53046 | | |

Tablo 4.43'de cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Araştırmaya katılan kadınlar ve erkekler arasında karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarından önleyici sorumluluk ile anlamlı bir farklılık görülmezken, önleyici yeterlilik bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($p=0,001$; $P < 0,05$). Önleyici yeterlilik değişkeni açısından kadınların erkeklere oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

**Tablo 4.44. Yaş Değişkeni Bakımından Katılımcıların Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Önleyici Yeterlilik | Gruplar Arasında | 7,943 | 6 | 1,324 | 2,083 | 0,055 |
| | Gruplar İçinde | 198,322 | 312 | 0,636 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| Önleyici Sorumluluk | Gruplar Arasında | 3,654 | 6 | 0,609 | 2,311 | 0,034 |
| | Gruplar İçinde | 82,224 | 312 | 0,264 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.44'de yaş değişkeni bakımından katılımcıların karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların yaş ile karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarıyla karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (p=0,055 ve p=0,034; P < 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B testine göre, 51-55 ve 55 yaş üstü aralığında olan katılımcıların önleyici yeterlilik boyutu ile ilgili diğer yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir. Önleyici sorumluluk ile ilgili anlamlı farkın nedeni ise katılımcılardan 46-50 yaş arasında olanların bu değişkine yönelik ortalamalarının diğer yaş aralığında olan katılımcılara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğunun gözlemlenmesidir.

**Tablo 4.45. Medeni Durum Değişkeni Bakımından Katılımcıların Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algıların Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Medeni Durum | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Önleyici Yeterlilik | Evli | 232 | 2,8073 | 0,78171 | -1,517 | 0,130 |
| | Bekar | 87 | 2,9606 | 0,86010 | | |
| Önleyici Sorumluluk | Evli | 232 | 4,1767 | 0,53600 | -0,403 | 0,687 |
| | Bekar | 87 | 4,2031 | 0,47579 | | |

Tablo 4.45'de Medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Katılımcıların evli ve bekalar olma durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarından önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p=0,130 ve p=0,687; P > 0,05).

**Tablo 4.46. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Gruplar Arasında | 1,787 | 4 | 0,447 | ,686 | 0,602 |
| | Gruplar İçinde | 204,478 | 314 | 0,651 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 4,030 | 4 | 1,008 | 3,865 | 0,004 |
| | Gruplar İçinde | 81,847 | 314 | 0,261 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.46'da katılımcıların eğitim durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikaların boyutlarından önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,004; p < 0,05). Katılımcıların eğitim durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p=0,602; p > 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların önleyici sorumluluk değişkenine ilişkin ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.47. Katılımcıların Firmalarının Hukuki Yapılarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Gruplar Arasında | 13,256 | 2 | 6,628 | 10,852 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 193,009 | 316 | ,611 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 2,639 | 2 | 1,319 | 5,008 | 0,007 |
| | Gruplar İçinde | 83,239 | 316 | ,263 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.47'de firmaların hukuki yapılarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların hukuki yapılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p=0,000$ ve $p=0,007$; $p < 0,05$).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkeni ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip şirket türü anonim şirketler olurken en düşük ortalamaya sahip şirketlerin ise şahıs şirketleri olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.48. Katılımcıların Firmalarındaki Çalışma Pozisyonlarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Önleyici Yeterlilik | Gruplar Arasında | 1,770 | 2 | 0,885 | 1,367 | 0,256 |
| | Gruplar İçinde | 204,495 | 316 | 0,647 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| Önleyici Sorumluluk | Gruplar Arasında | 1,183 | 2 | 0,592 | 2,207 | 0,112 |
| | Gruplar İçinde | 84,694 | 316 | 0,268 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.48'de katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p=0,256$ ve $p=0,112$; $p > 0,05$).

**Tablo 4.49. Katılımcıların Sektörde Toplam Çalışma Sürelerine Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Önleyici Yeterlilik | Gruplar Arasında | 12,420 | 5 | 2,484 | 4,011 | 0,002 |
| | Gruplar İçinde | 193,845 | 313 | 0,619 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| Önleyici Sorumluluk | Gruplar Arasında | 1,829 | 5 | 0,366 | 1,362 | 0,238 |
| | Gruplar İçinde | 84,049 | 313 | 0,269 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.49'da katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,002; p < 0,05).

Katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p=0,238; p > 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre katılımcılardan sektörde toplam 25-30 yıl arasında çalışanların önleyici yeterlilik ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.50. Firmaların Sektörde Göstermiş Oldukları Faaliyet Sürelerine Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Gruplar Arasında | 5,563 | 4 | 1,391 | 2,176 | 0,072 |
| | Gruplar İçinde | 200,702 | 314 | 0,639 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 1,835 | 4 | 0,459 | 1,714 | 0,147 |
| | Gruplar İçinde | 84,042 | 314 | 0,268 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.50'de firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikaların

önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,072; p < 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre araştırmaya katılan firmalardan sektörde faaliyet gösterdikleri süre 21-25 yıl olanların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.51. Firmaların Faaliyet Gösterdikleri İllere Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Gruplar Arasında | 12,641 | 3 | 4,214 | 6,855 | 0,000 |
| | Gruplar İçinde | 193,624 | 315 | 0,615 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 2,538 | 3 | 0,846 | 3,197 | 0,024 |
| | Gruplar İçinde | 83,340 | 315 | 0,265 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.51'de firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,000 ve p=0,024; p < 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip il Batman olurken en düşük ortalamaya sahip il Siirt olduğu gözlemlenmiştir. Önleyici yeterlilik değişkenleri ile ilgili ise en düşük ortalamaya sahip olan il yine Siirt olurken en yüksek ortalamaya sahip olan ilin ise Mardin olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 4.52. Firmaların Uluslararası Faaliyet Gösterip Göstermediklerine Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Uluslararası Faaliyet | N | Ortalama | Standart Sapma | T | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Evet | 279 | 2,8392 | ,78894 | -0,577 | 0,564 |
| | Hayır | 40 | 2,9179 | ,92009 | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Evet | 279 | 4,1685 | ,52333 | -1,404 | 0,161 |
| | Hayır | 40 | 4,2917 | ,48591 | | |

Tablo 4.52'de firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir (p=0,564 ve p=0,161; p > 0,05).

**Tablo 4.53. Firmaların Personel Sayılarına Göre Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarının Karşılaştırılması**

| Değişkenler | Grup Dağılımı | Kareler Toplamı | Df | Karelerin Ortalaması | F | P |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Önleyici Yeterlilik** | Gruplar Arasında | 1,314 | 2 | ,657 | 1,013 | 0,364 |
| | Gruplar İçinde | 204,951 | 316 | ,649 | | |
| | Toplam | 206,265 | 318 | | | |
| **Önleyici Sorumluluk** | Gruplar Arasında | 1,530 | 2 | ,765 | 2,866 | 0,058 |
| | Gruplar İçinde | 84,348 | 316 | ,267 | | |
| | Toplam | 85,877 | 318 | | | |

Tablo 4.53'de firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre karapara

aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p=0,058; p < 0,05).

Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan Tukey B ve Scheffe testine göre araştırmaya katılan firmalardan 1-50 ve 51-100 arasında personele sahip olanların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni ile ilgili ortalamaları 101-500 arasında personele sahip olan firmalara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

### 4.11. Kurumsal Yönetim İlkeleri İle Etik İlkeler Arasındaki İlişkilerin Analizi

Araştırmanın bu bölümünde kurumsal yönetim ilkeleri değişkenleri ile etik ilkelere yönelik değişkenler arasındaki ilişki durumu IBM SPSS23 programı yardımıyla Pearson korelasyon testlerine tabi tutulup analiz edilmiş ve sonuçlar ortaya konulmuştur.

**Tablo 4.54. Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişkenlerinin Etik İlkeler Değişkeleri İle İlişki Durumunu**

| | | Örtülü Kurumsallaşma | Açık Kurumsallaşma |
|---|---|---|---|
| **Adillik** | **Pearson Correlation** | 0,378** | ,179** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,001 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Şeffaflık** | **Pearson Correlation** | 0,373** | 0,103 |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,066 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Hesap Verilebilirlik** | **Pearson Correlation** | 0,389** | 0,089 |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,111 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Sorumluluk** | **Pearson Correlation** | 0,264** | 0,393** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |

Tablo 4.54'de Kurumsal yönetim ilkeleri değişkenlerinin etik ilkeler değişkenleri ile ilişki durumunu tespit etmek amacıyla analiz yapılmıştır. Yapılan analize göre, kurumsal yönetim ilkelerinden adillik ilkesi ile etik ilkelerin örtülü

kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma değişkenleri arasında pozitif bir ilişki görülmektedir(p=0,000 ve p=0,001; p < 0.05). Kurumsal yönetim ilkelerinden şeffaflık ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile pozitif bir ilişki görülürken(p=0,000; p < 0,05) , şeffaflık ilkesi ile açık kurumsallaşma değişkenleri arasında herhangi bir ilişki görülmemektedir(p=0,066; p > 0.05). Kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verilebilirlik ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile pozitif bir ilişki görülürken (p=0,000; p < 0,05) , hesap verilebilirlik ilkesi ile açık kurumsallaşma değişkenleri arasında herhangi bir ilişki görülmemektedir(p=0,111; p > 0.05). Yapılan analize göre, kurumsal yönetim ilkelerinden sorumluluk ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma değişkenleri arasında pozitif bir ilişki görülmektedir(p=0,000 ve p=0,000; p < 0.05).

**Tablo 4.55. Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve Etik İlkelerin Arasındaki İlişkisine Yönelik Analiz**

| | | Kurumsal Yönetim İlkeleri | Etik İlkeler |
|---|---|---|---|
| **Kurumsal Yönetim İlkeleri** | **Pearson Correlation** | 1 | 0,390** |
| | **Sig. (2-tailed)** | | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Etik İlkeler** | **Pearson Correlation** | 0,390** | 1 |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | |
| | **N** | 319 | 319 |

Tablo 4.55'de kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelerin arasındaki ilişkisine yönelik analiz puanları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile etik ilkelere verdikleri önem arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür(p=0,000; p < 0,05).

### 4.12. Kurumsal Yönetim İlkeleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikaları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan yöneticilerin kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal yönetim ilkelerinin değişkenleri ile ilgili verdikleri cevaplarla etik ilkeler ve etik ilkelerinin değişkenleri arasında ilişki durumunu ölçmek amacıyla

IBM SPSS 23 programında Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır.

**Tablo 4.56. Kurumsal Yönetim İlkeleri Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Değişkenleri Arasındaki İlişki Durumu**

| | | Önleyici Yeterlilik | Önleyici Sorumluluk |
|---|---|---|---|
| **Adillik** | **Pearson Correlation** | 0,248** | 0,300** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Şeffaflık** | **Pearson Correlation** | 0,189** | 0,229** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,001 | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Hesap Verilebilirlik** | **Pearson Correlation** | 0,168** | 0,225** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,003 | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Sorumluluk** | **Pearson Correlation** | 0,215** | 0-,034 |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,541 |
| | **N** | 319 | 319 |

Tablo 4.56'da Kurumsal yönetim ilkeleri değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının değişkenlerin arasındaki ilişki durumunu tespit etmek amacıyla analiz yapılmıştır.

Yapılan analize göre, kurumsal yönetim ilkelerinden adillik ilkesi ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif bir ilişki görülmektedir($p=0,000$ ve $p=0,000$; $p < 0.05$). Kurumsal yönetim ilkelerinden şeffalık ilkesi ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif bir ilişki görülmektedir($p=0,001$ ve $p=0,000$; $p < 0.05$). Kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verilebilirlik ilkesi ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif bir ilişki görülmektedir($p=0,000$ ve $p=0,003$; $p < 0.05$).

Kurumsal yönetim ilkelerinden sorumluluk ilkesi ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni ile arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken (p=0,000;  p < 0,05), önleyici sorumluluk değişkeni ile arasında pozitif bir ilişki görülmemektedir(p=0,541; p > 0.05).

**Tablo 4.57. Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının İlişkisine Yönelik Analiz**

| | | Kurumsal Yönetim İlkeleri | Karapara Aklamayı Önleme Politikaları |
|---|---|---|---|
| **Kurumsal Yönetim İlkeleri** | **Pearson Correlation** | 1 | 0,313** |
| | **Sig. (2-tailed)** | | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Karapara Aklamayı Önleme Politikaları** | **Pearson Correlation** | 0,313** | 1 |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | |
| | **N** | 319 | 319 |

Tablo 4.57'de kurumsal yönetim ilkeleri ve karapara aklamayı önleme politikalarının ilişkisine yönelik analiz puanları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikalarına verdikleri önem arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (p=0,000; p < 0,05).

## 4.13. Etik İlkeler İle Karapara Aklamayı Önleme Politikaları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan yöneticilerin etik ilkeler ve etik ilkelerinin değişkenleri ile ilgili verdikleri cevaplarla karapara aklamayı önleme politikaları ve değişkenleri arasında ilişki durumunu ölçmek amacıyla IBM SPSS 23 programında pearson korelasyon testi ile analiz edilmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır.

**Tablo 4.58. Etik İlkelerin Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikaları Değişkenlerinin Arasındaki İlişki**

| | | Önleyici Yeterlilik | Önleyici Sorumluluk |
|---|---|---|---|
| **Örtülü Kurumsallaşma** | **Pearson Correlation** | 0,186** | 0,494** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,001 | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Açık kurumsallaşma** | **Pearson Correlation** | 0,252** | -0,227** |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |

Tablo 4.58'de etik ilkelerin değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikaları değişkenlerinin arasındaki ilişkiyi belirten analiz sonuçları bulunmaktadır. Yapılan analiz sonuçlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk değişkenleri arasında pozitif ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

**Tablo 4.59. Etik İlkeler Ve Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının İlişkisine Yönelik Analiz**

| | | Etik İlkeler | Karapara Aklamayı Önleme Politikaları |
|---|---|---|---|
| **Etik İlkeler** | **Pearson Correlation** | 1 | 0,362** |
| | **Sig. (2-tailed)** | | 0,000 |
| | **N** | 319 | 319 |
| **Karapara Aklamayı Önleme Politikaları** | **Pearson Correlation** | 0,362** | 1 |
| | **Sig. (2-tailed)** | 0,000 | |
| | **N** | 319 | 319 |

Tablo 4.59' da etik ilkeler ve karapara aklamayı önleme politikalarının ilişkisine yönelik analiz puanları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların etik ilkelere verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme

politikalarına verdikleri önem arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (p=0,000; p < 0,05).

### 4.14. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde anketi cevaplayan yöneticilerin kurumsal yönetim ilkeleri ve kurumsal yönetim ilkelerinin değişkenleri ile ilgili verdikleri cevaplarla karapara aklamayı önleme politikaları ve değişkenleri üzerindeki etkilerini ölçmek üzere IBM SPSS 23 programıyla regresyon analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.60. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Tüm Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Yeterlilik Değişkenine Etkileri**

| | B | R | R Kare | T | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sabitlik Katsayısı** | 1,314 | 0,298[a] | 0,077 | 4,588 | 0,000 |
| **Adillik** | 0,234 | | | 3,088 | 0,002 |
| **Şeffaflık** | 0,041 | | | 0,536 | 0,593 |
| **Hesap Verilebilirlik** | 0,007 | | | 0,093 | 0,926 |
| **Sorumluluk** | 0,185 | | | 2,534 | 0,012 |

Tablo 4.60'ta kurumsal yönetim ilkelerinin tüm değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkenine etkilerini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, kurumsal yönetim ilkelerinin adillik değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların adillik değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeninin de 0,234 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Kurumsal yönetim ilkelerinin şeffaflık değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların şeffaflık değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı

önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeninin de 0,041 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Kurumsal Yönetim İlkelerinin hesap verilebilirlik değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların hesap verilebilirlik değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeninin de 0,007 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Kurumsal Yönetim İlkelerinin sorumluluk değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların sorumluluk değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeninin de 0,185 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre; Kurumsal Yönetim İlkeleri değişkenlerinin tümü ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir etki gözlemlenmiş olup, kurumsal yönetim ilkeleri değişkenlerinden adillik ilkesi en yüksek etkiye sahip olduğu görülürken, en düşük etkiye sahip olan değişken ise hesap verilebilirlik ilkesi olarak tespit edilmiştir. Kurumsal yönetim ilkeleri değişkenleri karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkenindeki meydana gelen değişimi % 0,077 oranında açıklamaktadır.

**Tablo 4.61. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Tüm Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Sorumluluk Değişkenine Etkileri**

| | B | R | R Kare | T | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sabitlik Katsayısı** | 3,360 | 0,366[a] | 0,134 | 18,654 | 0,000 |
| **Adillik** | 0,229 | | | 3,768 | 0,000 |
| **Şeffaflık** | 0,128 | | | 1,903 | 0,058 |
| **Hesap Verilebilirlik** | 0,132 | | | 2,004 | 0,046 |
| **Sorumluluk** | -0,190 | | | -3,232 | 0,001 |

Tablo 4.61' de Kurumsal Yönetim İlkelerinin tüm değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkenine etkilerini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, Kurumsal Yönetim İlkelerinin adillik değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların adillik değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeninin de 0,229 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Kurumsal Yönetim İlkelerinin şeffaflık değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların şeffaflık değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeninin de 0,128 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Kurumsal Yönetim İlkelerinin hesap verilebilirlik değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların hesap verilebilirlik değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeninin de 0,132 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Kurumsal Yönetim İlkelerinin sorumluluk değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların sorumluluk değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeninin de - 0,190 oranında negatif olarak azalacağı sonucuna varılmaktadır.

Analiz sonuçlarına göre; Kurumsal Yönetim İlkeleri değişkenlerinin adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkeleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir etki gözlemlenmiş

olup, sorumluluk ilkesi ile negatif anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir. Kurumsal yönetim ilkeleri değişkenleri karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkenindeki meydana gelen değişimi % 0,134 oranında açıklamaktadır.

**Tablo 4.62. Kurumsal Yönetim İlkelerinin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi**

| | B | R | R Kare | T | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sabitlik Katsayısı** | 2,431 | 0,313[a] | 0,098 | 13,641 | 0,000 |
| **Kurumsal Yönetim İlkeleri** | 0,316 | | | 5,875 | 0,000 |

Tablo 4.62' de kurumsal yönetim ilkelerinin karapara aklamayı önleme politikalarına etkisini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, kurumsal yönetim ilkelerinin karapara aklamayı önleme politikaları üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Kurumsal yönetim ilkeleri karapara aklamayı önleme politikalarındaki oluşan değişimi % 0,098 oranında açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının da 0,316 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

### 4.15. Etik İlkelerin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde, etik ilkeler ve etik ilkelerin değişkenlerinin karapara aklamayı önleme politikaları ve değişkenleri üzerindeki etkilerini ölçmek üzere IBM SPSS 23 programıyla regresyon analiz sonuçları değerlendirilmiştir.

**Tablo 4.63. Etik İlkelerinin Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Yeterlilik Değişkenine Etkileri**

| | B | R | Düzenlenmiş R Kare | T | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sabitlik Katsayısı** | 1,079 | 0,315[a] | 0,093 | 3,384 | 0,001 |
| **Örtülü Kurumsallaşma** | 0,232 | | | 3,535 | 0,000 |
| **Açık Kurumsallaşma** | 0,421 | | | 4,761 | 0,000 |

Tablo 4.63'te etik ilkelerinin değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkenine etkilerini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların örtülü kurumsallaşma değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeninin de 0,232 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların açık kurumsallaşma değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkinenin de 0,421 oranında pozitif olarak artacağı sonucu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre; etik ilkelerin değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif ve anlamlı bir etki gözlemlenmiş olup, etik ilkelerin değişkenlerinden açık kurumsallaşma değişkeni en yüksek etkiye sahip olduğu görülürken, en düşük etkiye sahip olan değişken ise örtülü kurumsallaşma değişkeni olarak tespit edilmiştir. Etik ilkelerin değişkenleri, karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik boyutundaki oluşan değişimi % 0,093 oranında açıklamaktadır.

**Tablo 4.64. Etik İlkelerinin Değişkenleri İle Karapara Aklamayı Önleme Politikalarının Önleyici Sorumluluk Değişkenine Etkileri**

| | B | R | Düzenlenmiş R Kare | T | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sabitlik Katsayısı** | 3,144 | ,541[a] | 0,289 | 17,257 | 0,000 |
| **Örtülü Kurumsallaşma** | 0,390 | | | 10,392 | 0,000 |
| **Açık Kurumsallaşma** | -0,237 | | | -4,678 | 0,000 |

Tablo 4.64' te Etik ilkelerinin değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkenine etkilerini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları verilmiştir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre, Etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların örtülü kurumsallaşma değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeninin de 0,390 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların açık kurumsallaşma değişkenine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeninin de -0,237 oranında negatif olarak azalacağı sonucu gözlemlenmiştir. Yapılan analizlere göre etik ilkelerin değişkenleri, karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk boyutundaki oluşan değişimi % 0,289 oranında açıklamaktadır.

**Tablo 4.65. Etik İlkelerin Karapara Aklamayı Önleme Politikalarına Etkisi**

| | B | R | R Kare | T | P |
|---|---|---|---|---|---|
| **Sabitlik Katsayısı** | 2,232 | 0,362[a] | 0,131 | 12,377 | 0,000 |
| **Kurumsal Yönetim İlkeleri** | 0,402 | | | 6,920 | 0,000 |

Tablo 4.65 ' de etik ilkelerin karapara aklamayı önleme politikalarına etkisini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, etik ilkelerin karapara aklamayı önleme politikaları üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Etik ilkeler, karapara aklamayı önleme politikalarında meydana gelen değişimi % 0,131 oranında açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerine verdiği önemin bir birim arttırılması durumunda, katılımcıların karapara aklamayı önleme politikalarının da 0,402 oranında pozitif olarak artacağı sonucuna varılmaktadır. Araştırmaya göre etik ilkeler, karapara aklamayı önleme politikalarında meydana gelen değişimi % 0,131 oranında açıklamaktadır.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Küreselleşmeyle birlikte hem ulusal hem de uluslararası ekonomi de meydana gelen finansal değişimler firmaların sürekli kendilerini yenileme ve rekabete karşı stratejik yönetim tarzları geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Özellikle son yıllarda meydana gelen şirket skandallarının en büyük sorumlularının şirket yöneticileri olduğu gerçeği ile birlikte ortaya kurumsal yönetim kavramı çıkmıştır. Genel anlamı ile kurumsal yönetim, kurumların açık ve dürüst olarak yönetilmesinin sağlanmasıdır. Kurumsal yönetim anlayışıyla birlikte adil, şeffaf, hesap verebilir ve sorumluluk sahibi olmanın önemi ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda kurumsal yönetim anlayışı ile birlikte etik ilkelere uymak kurumlarda ortaya çıkabilecek yolsuzluk, rüşvet, belgelerde sahtecilik, iş yerinde taciz ve sözlü saldırı gibi olayları ortadan kaldırmayı hedefleyecektir. Firmaların sürdürebilirlik amacını sağlayabilmeleri açısından dikkat etmeleri gereken bir diğer konu karapara aklamayı önleme politikalarına sahip olmaktır. Kara para en geniş anlamıyla; yasa dışı yollardan elde edilen her türlü kazanç olarak tanımlanabilir. Sosyal sorumluluk anlayışı çerçevesinde bakılacak olursa karapara hem ulusal hem de uluslararası ekonomiye oldukça zarar vermektedir. Bu bağlamda firmaların kurumsal yönetim ve etik ilkelerle beraber karapara aklamayı önleme politikalarına karşı algılarının ölçülerek ortaya konulması gerekmektedir.

Araştırmada ankete katılan firmaların kurumsal yönetim uygulamalarına yönelik algıları ölçülmeye çalışılmış olup, firmaların etik davranışları ile ilgili kurumsallaşma düzeyleri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca firmaların karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik tutumları araştırılmıştır. Bu bağlamda elde edilen verilerle birlikte, ankete katılanların demografik özellikleri ile kurumsal yönetime yönelik algıları, etik ilkelerle ilgili algıları ve karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada ankete katılan firmaların kurumsal yönetim ilkeleri değişkenleri, etik ilkeler ile ilgili değişkenleri ve karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik değişkenleri arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Son olarak ise ankete katılan firmaların, kurumsal yönetim ve etik ilkelerine yönelik algılarının karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını nasıl etkilediği incelenmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin yaşlarına göre dağılımına ilişkin sonuçlar incelenmiştir. Araştırmaya katılanların yaşları bakımından incelendiğinde, araştırmaya katılan TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının yöneticilerinin genellikle orta yaşlarda olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlara göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek yöneticilerden oluştuğunu söylemek mümkündür. Ayrıca araştırmanın sonuçlarına göre araştırmaya katılanların büyük bir oranının evli olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun lise ve meslek yüksekokulu mezunu oldukları görülmektedir. Buna göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının eğitim seviyelerin çok yüksek olmadığı söylenebilir. Ayrıca bu sonuçlara göre bir kişinin etik ilkelere sahip olmasının eğitim seviyesinden ziyade kişinin etik görüşüne göre değerlendirilmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir. Yaptığımız araştırmaya katılan TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının büyük çoğunluğunun limited şirket olduğu görülmüştür. Araştırma verilerine göre anket sorularını firmaların üst düzey yöneticilerinin cevaplandırması için yoğun bir çaba gösterilmiştir. Araştırmada, ankete katılanların iş yerindeki çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, araştırmaya katılan yöneticilerin büyük bölümünün 0-5 yıl arasında görev yaptıkları söylenebilir. Ankete katılanların sektördeki toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, büyük çoğunluğunun sektörde 0-5 yıl arasında, çalıştıkları görülmektedir. Araştırmanın sonuçlara göre ankete katılanların firmalarının sektördeki faaliyet sürelerine göre dağılımları incelendiğinde, anketimize katılan firmaların büyük bölümünün sektörde 6-10 yıl arasında faaliyet gösterdiklerini söylenebilir. Ankete katılanların firmalarının hissedarlık yapısının gelecekteki durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların genellikle ferdi mülkiyet veya halka açık anonim şirket olarak kalmayı planladıkları görülmüştür. Ankete katılan firmaların faaliyet durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, ankete cevap veren firmaların genellikle uluslar arası faaliyetlerde bulundukları ve Habur Sınır Kapısının bu sonuçlara etkisinin olduğunu ve sınır ticareti yaptıklarını söylenebilir. Araştırmanın sonuçlarına göre ankete katılan firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre dağılımları incelendiğinde, firmaların büyük çoğunluğunun Şırnak ilinde faaliyette bulundukları,

ikinci sırada Mardin ilinde faaliyet gösterdikleri, geriye kalanların ise Batman ve Siirt ilinde faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Bu sonucun en büyük nedenlerinden birisi Şırnak ve Mardin illerinin Habur Sınır Kapısına hem yakın olması hem de ulaşımın kolay olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ankete katılan firmaların personel sayısına göre dağılımları incelendiğinde, anketi cevaplayan firmaların büyük çoğunluğunun 1-50 arası personele sahip olan KOBİ'lerden oluştuğu görülmektedir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların kurumsal yönetim ilkeleri değişkenlerinin karşılaştırılmasına ilişkin analiz yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik ve şeffaflık boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır, ancak kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadın katılımcıların adillik ve şeffaflık ilkelerine yönelik algılarının erkek katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ve kurumsal yönetim ilkelerine daha çok önem verdikleri görülmüştür. Araştırmada yaş değişkeni bakımından katılımcıların kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ancak yaş değişkeni bakımından kurumsal yönetim ilkelerinin sorumluluk boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırmaya katılanlardan yaşı 55'den büyük olan katılımcıların adillik boyutu ile ilgili daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, 46-50 yaş arası kişilerin de şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkesi ile ilgili daha düşük ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılanların medeni durumları bakımından kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının değerlendirilmesine ilişkin analiz sonuçlarına baktığımızda kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ancak katılımcıların bekar ve evli olmalarına göre kurumsal yönetim ilkelerinin sorumluluk boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Sonuçlara göre araştırmaya katılanlarda evli olanların kurumsal yönetim ilkelerinin adillik,

şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutlarına yönelik algılarının ortalamaları bekar olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca araştırmaya katılanların eğitim durumları değişkeni bakımından kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları sonuçlarına göre kadınlarla erkekler arasında kurumsal yönetim ilkelerinin adillik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Anonim şirketlerde görev yapan katılımcıların, şeffaflık, adillik, hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutlarına karşı, limited şirketleri ve şahıs şirketlerine göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Kurumsal yönetim ilkelerine algıların ölçülmesine yönelik sorulara en düşük ortalamaya sahip şirket türü olarak şahıs şirketleri olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların hukuki yapılarına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarından adillik, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkeleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Anketimize katılanların işyerindeki görev pozisyonuna göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların işyerindeki görev pozisyonuna göre kurumsal yönetim ilkelerinin adillik boyutu hariç diğer üç boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeninin, orta düzey yönetici pozisyonunda görev yapan katılımcıların, şeffaflık, hesap verilebilirlik ve sorumluluk boyutlarına karşı, üst düzey ve alt düzey yöneticilere göre daha düşük bir ortalamaya sahip olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Araştırmaya katılanların firmalarının sektörde faaliyet gösterdikleri sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların sektörde faaliyet gösterdikleri sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarından adillik, hesap verilebilirlik ve sorumluluk ilkeleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilememiş, fakat şeffaflık ilkesi ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, 21-25 yıl süre ile faaliyet gösteren firmaların şeffaflık boyutu ile ilgili daha düşük ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir. Buna göre araştırmanın sonuçlarına göre firmaların tecrübesi arttıkça şeffaflık ilkelerine yönelik algılarının ortalamalarının düştüğü sonucunu çıkarılabilir. Araştırmaya katılan firmaların uluslararası faaliyetlerde bulunup bulunmamalarına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları açısından karşılaştırması sonuçlarına göre

firmaların sektörde faaliyet gösterdikleri sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutlarından sadece sorumluluk ilkesi ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Uluslar arası faaliyette bulunan firmaların sorumluluk ilkesine yönelik ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Firmalarının faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkelerinin tamamı ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Siirt illerinde faaliyet gösteren firmaların adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutu ile ilgili daha düşük ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir. Sorumluluk ilkesinde oluşan farklılığın nedeni ise Mardin ve Şırnak illerinde faaliyet gösteren firmaların sorumluluk boyutu ile ilgili ortalamalarının Batman ve Siirt illerinde faaliyet gösteren firmalara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna sonuçlara göre araştırmanın ikinci hipotezleri kabul edilmiştir ($H_2$: Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır).

Araştırmaya katılanların firmalarının personel sayısına göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre firmaların personel sayısına göre kurumsal yönetim ilkelerinin tamamı ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ankete katılanların sektörde toplam çalışma sürelerine göre kurumsal yönetim ilkeleri boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre kurumsal yönetim ilkelerinin adillik ve sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre kurumsal yönetim ilkelerinin şeffaflık ve hesap verilebilirlik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcılardan sektörde 25-30 yıl çalışanların adillik boyutu ortalamaları diğerlerine göre yüksek görünürken, 16-20 yıl çalışanların ise sorumluluk boyutu ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre düşük çıkmıştır. Buna göre araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir ($H_1$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları ile katılımcıların demografik özellikleri bakımından anlamlı bir fark vardır).

Araştırmada cinsiyet değişkeni bakımından katılımcıların etik ilkeleri boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre kadınlarla erkekler arasında etik ilkelerinin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu sonuç daha önce yapılan araştırmaların (Dumanlı, 2013: 147) yapmış olduğumuz araştırmayı destekler sonuçlar ortaya koyduğunu göstermektedir. Ancak Deliorman ve Kandemir, yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre erkeklerin açık kurumsallaşma boyutunu kadınlara göre daha fazla desteklemekte olduklarını ve daha önemli bulduklarını ortaya koymuşlardır (Deliorman ve Kandemir, 2009). Yaş değişkeni bakımından katılımcıların etik ilkelerin boyutlarının puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına incelediğimizde ise katılımcıların yaş faktörü ile etik ilkelerinin örtülü kurumsallaşma boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ancak yaş değişkeni bakımından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre, 41-45 ve 51-55 yaş aralığında olan katılımcıların örtülü kurumsallaşma boyutu ile ilgili diğer yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılanların medeni durum değişkeni bakımından katılımcıların etik ilkelerin boyutlarına ilişkin algılarının karşılaştırılmasına yönelik ortaya çıkan sonuçlara göre katılımcıların evli ve bekarlar olma durumlarına göre etik ilkelerinin örtülü kurumsallaşma boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Ancak medeni durum değişkeni bakımından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcılardan evli olanların örtülü kurumsallaşma ile ilgili ortalamalarının bekar olanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuçlara göre katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların örtülü kurumsallaşma ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın

sonuçlarına incelendiğinde; katılımcıların firmalarının hukuki yapılarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ve açık kurumsallaşma boyutları ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanlardan şahıs şirketinde görev yapanların etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma boyutlarına yönelik algılarının ortalamasının limited şirketi ve anonim şirketlerine göre daha düşük ortalamaya sahip olduğu gözlemlenmiştir. Örtülü Kurumsallaşma ve açık kurumsallaşmaya yönelik en yüksek ortalamaya sahip şirket türünün anonim şirket olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılanların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edildiğinde; katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılardan orta düzey yönetici olanların örtülü kurumsallaşma ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik analiz sonuçları incelendiğinde; katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuçlara göre katılımcılardan sektörde toplam 25-30 yıl arasında çalışanların açık kurumsallaşma ortalamaları diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına baktığımızda; firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmaya göre ankete katılan firmalardan sektörde faaliyet gösterdikleri süre 16-20 yıl olanların etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerinin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma ve örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan test sonuçlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma boyutları ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip olan il Mardin olurken bu boyutlarla ilgili en düşük ortalamaya sahip ilin Siirt olduğu gözlemlenmiştir. Sonuçlara göre Mardin ilinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının diğer illerde faaliyet gösteren lojistik firmalarına göre daha etik anlayışa sahip olduğu söylenebilir. Buna göre araştırmanın dördüncü hipotezi kabul edilmiştir ($H_4$: Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır).

Araştırmaya katılan firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik analiz sonuçları incelendiğinde; firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma ve örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılan firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçlarına göre firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş, ancak firmaların personel sayılarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan firmalardan 1-50 personele sahip olanların etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmanın üçüncü ve beşinci hipotezi kabul edilmiştir ($H_3$: Katılımcılar tarafından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutuna verilen önem derecesi ile katılımcıların demografik özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır, $H_5$: Katılımcılar tarafından etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutuna verilen önem derecesi ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır).

Araştırmaya katılanların cinsiyet değişkeni bakımından karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan kadınlar ve erkekler arasında karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarından önleyici sorumluluk ile anlamlı bir farklılık görülmezken, önleyici yeterlilik bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre önleyici yeterlilik değişkeni açısından kadınların erkeklere oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Bu verilere göre kadınların karapara aklamayı önleme politikalarından önleyici yeterlilik değişkenine karşı algılarının erkeklere oranla daha fazla olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların yaş değişkeni bakımından karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde; katılımcıların yaş ile karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarıyla karşılaştırılmasına ilişkin analiz sonuçlarına göre olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan analiz sonuçlarına göre, 51-55 ve 55 yaş üstü aralığında olan katılımcıların önleyici yeterlilik boyutu ile ilgili diğer yaş aralığında olan katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, gözlemlenmiştir. Önleyici sorumluluk ile ilgili anlamlı farkın nedeni ise katılımcılardan 46-50 yaş arasında olanların bu değişkine yönelik ortalamalarının diğer yaş aralığında olan katılımcılara göre daha düşük ortalamaya sahip olduğunun gözlemlenmesidir. Araştırmaya katılanların medeni durum değişkeni bakımından karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarının karşılaştırılmasına ilişkin analiz verilerine incelendiğinde; katılımcıların evli ve bekalar olma durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutlarından önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçları incelendiğinde; katılımcıların eğitim durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikaların boyutlarından önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık

tespit edilmemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılardan yüksek lisans mezunu olanların önleyici sorumluluk değişkenine ilişkin ortalamalarının diğerlerine göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. . Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların hukuki yapılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmanın verilerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkeni ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip şirket türü Anonim şirketler olurken en düşük ortalamaya sahip şirketlerin ise şahıs şirketleri olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılanların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde; katılımcıların firmalarındaki çalışma pozisyonlarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılanların sektörde toplam çalışma sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların sektörde toplam çalışma sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuçlara göre katılımcılardan sektörde toplam 25-30 yıl arasında çalışanların önleyici yeterlilik ortalamalarının diğerlerine göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik analiz sonuçlarına baktığımızda; firmaların sektörde göstermiş oldukları faaliyet sürelerine göre karapara aklamayı önleme politikaları önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikaların önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Anlamlı farklılığın nedenini ortaya koyabilmek açısından yapılan analiz verilerine göre araştırmaya katılan firmalardan sektörde faaliyet gösterdikleri süre 21-25 yıl olanların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni ile ilgili ortalamaları diğerlerine göre

daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre karapara aklamayı önleme politikaları boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların faaliyet gösterdikleri illere göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın nedenini ortaya koymak için yapılan test sonuçlarına göre; karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni ile ilgili en yüksek ortalamaya sahip il Batman olurken en düşük ortalamaya sahip il Siirt olduğu gözlemlenmiştir. Önleyici yeterlilik değişkenleri ile ilgili ise en düşük ortalamaya sahip olan il yine Siirt olurken en yüksek ortalamaya sahip olan ilin ise Mardin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ankete cevap veren firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına incelendiğinde; firmaların uluslararası faaliyet gösterip göstermediklerine göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırmaya katılan firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının boyutları ile arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analiz sonuçları incelendiğinde; firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmemiş ancak firmaların personel sayılarına göre karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk boyutu ile anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan firmalardan 1-50 ve 51-100 arasında personele sahip olanların karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkeni ile ilgili ortalamaları 101-500 arasında personele sahip olan firmalara göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre dördüncü hipotezimiz kabul edilmiştir. Buna göre araştırmanın altıncı hipotezi kabul edilmiştir ($H_6$: Araştırmaya katılanların karapara aklamayı önleme ilkelerine yönelik algıları ile katılımcıların demografik yapıları bakımından anlamlı bir fark vardır).

Araştırmada kurumsal yönetim ilkeleri değişkenlerinin ile etik ilkelerin değişkenleri arasındaki ilişki durumunu tespit etmek amacıyla analiz yapılmıştır.

Yapılan analize göre, kurumsal yönetim ilkelerinden adillik ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yılmaz ve Kaya daha önce yapmış oldukları araştırmalarında kurumsal yönetim ve etik ilkeler arasında pozitif ilişki olduğunu belirterek araştırmaya paralel sonuçlar ortaya koymuşlardır (Yılmaz ve Kaya, 2010: 34 ). Buna göre sekizinci kabul edilmiştir. ($H_8$: Araştırmaya katılanların adillik ilkesine verdikleri önem ile açık kurumsallaşma değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır).

Kurumsal yönetim ilkelerinden şeffaflık ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile pozitif bir ilişki görülürken, şeffaflık ilkesi ile açık kurumsallaşma değişkenleri arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir. Kurumsal yönetim ilkelerinden hesap verilebilirlik ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile pozitif bir ilişki görülürken, hesap verilebilirlik ilkesi ile açık kurumsallaşma değişkenleri arasında herhangi bir ilişki görülmemiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre, kurumsal yönetim ilkelerinden sorumluluk ilkesi ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmada kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelerin arasındaki ilişkisine yönelik analizler yapılmıştır. Bu yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile etik ilkelere verdikleri önem arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre araştırmanın yedinci hipotez kabul edilmiştir ($H_7$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır).

Ayrıca araştırmada kurumsal yönetim ilkeleri değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının değişkenlerin arasındaki ilişki durumunu tespit etmek amacıyla analizler yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, kurumsal yönetim ilkelerinden adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ilkesi ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk ve önleyici yeterlilik değişkenleri arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Kurumsal yönetim ilkelerinden sorumluluk ilkesi ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni ile arasında pozitif bir ilişki tespit edilirken önleyici sorumluluk değişkeni ile arasında pozitif bir ilişki görülmemiştir. Araştırmada genel olarak

kurumsal yönetim ilkeleri ve karapara aklamayı önleme politikalarının ilişkisine yönelik analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikalarına verdikleri önem arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre onuncu hipotez kabul edilmiştir. ($H_{10}$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikaları ile arasında pozitif bir ilişki vardır).

Araştırmada etik ilkelerin değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikaları değişkenlerinin arasındaki ilişkiyi görebilmek amacıyla analizler yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk değişkenleri arasında pozitif ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada genel olarak etik ilkeler ve karapara aklamayı önleme politikalarının ilişkisine yönelik analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan katılımcıların etik ilkelere verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikalarına verdikleri önem arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.Buna göre dokuzuncu hipotez kabul edilmiştir ($H_9$: Araştırmaya katılanların etik ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkenine verdikleri önem ile arasında pozitif bir ilişki vardır).

Araştırmada kurumsal yönetim ilkelerinin tüm değişkenleri ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk değişkenlerine yönelik etkilerini ölçmek üzere regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, kurumsal yönetim ilkelerinin adillik, şeffaflık ve hesap verilebilirlik ile karapara aklamayı önleme politikalarının bütün değişkenleri (önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk) üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Ancak kurumsal yönetim ilkelerinin sorumluluk değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülürken önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde negatif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmada yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına göre genel olarak kurumsal yönetim ilkelerinin karapara aklamayı önleme politikaları üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre onbirinci hipotezi

kısmen kabul edilmiştir ($H_{11}$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını pozitif etkilemektedir).

Araştırmada etik ilkelerinin değişkenleri (örtülü kurumsallaşma ve açık kurumsallaşma) ile karapara aklamayı önleme politikalarının değişkenleri (önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk) değişkenleri üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; Etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik ve önleyici sorumluluk değişkeni üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre etik ilkelerin açık kurumsallaşma değişkeni ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici yeterlilik değişkeni üzerinde pozitif etkisi görülürken, açık kurumsallaşma ile önleyici sorumluluk değişkenleri arasında negatif etki olduğu görülmektedir. Araştırmanın verilerine göre genel olarak etik ilkelerin karapara aklamayı önleme politikalarına etkisini ölçmeye yönelik regresyon analiz sonuçları incelendiğinde; etik ilkelerin karapara aklamayı önleme politikaları üzerinde pozitif anlamlı bir etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre onikinci hipotez kısmen kabul edilmiştir ($H_{12}$: Araştırmaya katılanların etik ilkelere yönelik algıları karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını pozitif etkilemektedir).

Araştırmanın sonuçlarına göre TRC3 Bölgesi (Batman, Mardin, Şırnak, Siirt) illerinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının kurumsal yönetim ilkelerinin adillik boyutu ile ilgili önermelere verdikleri cevaplardan yola çıkarak, işletmelerde genel kurulların düzenli ve usulüne uygun olarak yapılmadığı ancak azınlık haklarına ve personellerin bilgi alma ve inceleme haklarına önem verdikleri görülmüştür. Bu sonuçlara göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların genel kurul toplantılarını daha etkili ve verimli düzenlemelerine yönelik politikalar geliştirilmesi gerektiği söylenebilir. Kurumsal yönetim ilkelerinden şeffaflık boyutu ile ilgili önermelere verilen cevaplar incelendiğinde; İşletmelerin kamuoyuna sık sık açıklama yapmak ve işletme ile ilgili belgelerin elektronik ortamlarda sunulması ile ilgili kararsız olduklarını ancak firmaların işletmelerle ilişki tarafları açıklamaktan çekinmedikleri söylenebilir. Bu sonuçlara göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların özellikle etkili bir web sitesi olmadığı ve kamuoyuna bilgi verme

konusunda çok duyarlı olmadıkları söylenebilir. Önermelere verilen cevapları hesap verilebilirlik ilkesi bakımından incelediğimizde, TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların etkili bir insan kaynakları politikasına sahip olduklarını düşündüklerini ve sosyal sorumluluğa önem verilmesi gerektiğine katıldıkları söylenebilir. Ancak araştırma sonuçlarına göre işletmeler menfaat sahiplerine yönelik şirket politikalarının olup olmadığı konusunda kararsız kaldıkları gözlemlenmiştir. Sorumluluk ilkesi ile ilgili önermelere verilen cevaplara baktığımızda, TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların kurumsal yönetim komitesine sahip olmadıkları, yönetim kurulu toplantılarının düzenli olarak yapılmadığı söylenebilir. Ayrıca verilen cevaplarda işletme yöneticilerinin profesyonel davranıp davranmadığı konusunda kararsız kaldıkları görülmüştür. TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren firmaların kurumsal yönetim ile algılarının genel olarak düşük olduğunu, özellikle kurumsal yönetim ile ilgili komite ve politikalarının olmadığı görülmüştür.

Kurumsal yönetim, günümüz ekonomilerinin ve firmaların karşılaştıkları problemlere önemli düzeyde çözüm yolları üretmesine rağmen Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının bunun farkına yeterince vardığını söyleyemeyiz. Kurumsal yönetim ile ilgili firmalara farkındalık yaratmak için; üniversiteler, meslek odaları, yerel yönetimler ve ilgili diğer kuruluşlar tarafından düzenli olarak toplantılar, eğitimler, çalıştay, sempozyum, vb.) yapılmalı ve sonuçları kamuoyuna sunulmalıdır. KOBİ yöneticileri kurumsal yönetim ilkelerinin işletmelerinde uygulanması ile elde edecekleri kazanımlar konusunda bilgilendirilmeli, bilinçlendirilmeli ve cesaretlendirilmelidir. (Kaygusuzoglu ve Şaşa, 2015: 995)'nın Güneydoğu bölgesinde faaliyet gösteren KOBİ'lere yönelik yapmış oldukları araştırmalarında, yaptığımız araştırmayı destekler sonuçlar ortaya koydukları görülmüştür. Bu bağlamda TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren firmalar için kurumsal yönetimin gerekliliğini ve önemini vurgulamak ile ilgili düzenlemeler ve denetimlerin yapılması, bu konu ile ilgili eğitim programlarının oluşturulması ve düzenli olarak işletmelere sunulması hususunda çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle SPK (sermaye piyasası kurulu)'nun bu tarz işletmeler açısından da gerekli düzenlemelere yer vermesi, firmaların yararına olacaktır.

TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkeler ile ilgili önermelere verdikleri cevaplar sonucuna göre; kurumun, etik itibarını korumaya

yönelik sorumluluk duygusuna sahip oldukları, işletme yöneticilerinin kurumun toplumun refahını ve hayat kalitesini yükselmeye yardımcı olduğunu düşündükleri söylenebilir. Ayrıca işletmelerde ast-üst arasında etik çatışma ve ikilemlerin açıkça tartışılabildiği, yöneticilerin takdir haklarını hakkaniyet esasına göre kullandığı, kurumun başarısı için etik davranmanın vazgeçilmez olduğu, uygun davranışların ne olduğu konusunda ortak değer yargılarının olduğu, yöneticilerin sorumluluk almaktan çekinmediği ve yöneticilerin kurumda dürüstlük üzerine bir kültür geliştirdiği ile ilgili önermelere katıldıkları söylenebilir. Bu sonuçlara göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma ile ilgili önermelerine katıldıkları görülmektedir.

TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkelerle ilgili önermelere verdikleri cevapları incelediğimizde; İşletmelerin üst yönetiminin etik programlarını düzenli değerlendirmediği, kurumlarında etik komite ya da takım bulunmadığı, kurumda etik çalışmalardan sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmadığı, işletmede etik davranışlar için herhangi bir ödül bulunmadığı, kurumda etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim programlarının olmadığı, kurumda etik dışı davranışlara karşı herhangi bir uygulamalarının bulunmadığı sonuçları çıkaralabilir. Bu sonuçlara göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkeler ile ilgili açık kurumsallaşma ile ilgili önermelere katılmadıkları görülmüştür. TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmaların aslında etik ilkelere önem verdikleri ancak bu etik ilkeler ile ilgili gerekli kurumsal bir politika ve prosedürlerinin bulunmadığı söylenebilir. Buna göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkeler ile ilgili etik komite kurmaları, etik program ve eğitimlere önem vermeleri açısından teşvik edilmeleri gerekmektedir. Özellikle ilgili kamu kuruluşları tarafından standart etik ilkeler belirlenmeli ve bu firmalara etik ilkelerin önemini vurgulamak açısından çeşitli düzenlemeler geliştirilmelidir. TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının etik ilkeler ile sahip oldukları örtülü kurumsallaşma davranışlarının açık kurumsallaşmayı da destekleyebilmesi çerçevesinde düzenlemeler yapılması gerektiği söylenebilir. Kurumun etik ilkelerinin olması ve etik ilkelere verdiği öneme paralel olarak kurumun kurumsal yönetim ilkelerine ve karapara aklamayı önlemeye yönelik politikalarına verdiği önemde artacaktır.

Araştırmada TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının karapara aklamayı önleme ile ilgili sonuçlarına göre, kurum çalışanlarının karapara aklama suçları ile mücadelede bilgi ve donanım açısından kendilerini pek yeterli görmedikleri, kurum çalışanlarının karapara aklama suçları ile mücadelede kullandığı teknik araç ve gereçlerin yeterliliği konusunda emin olmadıkları ve kurum personellerinin karapara aklamaya yönelik mücadelede eğitim seviyelerinin yeterli olmadığını düşündükleri söylenebilir. Ayrıca kurumun karapara aklamayı önleme adına aldığı tedbirlerin yeterliliği konusunda ve MASAK (mali suçları araştırma komisyonu) hakkında yeterli bilgiye sahip olup olmadıkları ile ilgili emin olamadıkları ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının karapara aklamayı önlemeye yönelik önleyici yeterlilik boyutu ile ilgili yeterliliğe sahip olmadığı görülmüştür. Bu verilere göre, Maliye bakanlığının karapara aklamayı önlemeye yönelik, TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalara konu ile ilgili eğitim ve denetimlerini arttırması gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmada, karapara aklamayı önlemeye yönelik TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının, bakanlığın belirlediği süreye uygun olarak defter, belge ve evrakları sağladığı, gerektiği durumlarda gümrük idarelerine eksiksiz ve doğru bilgi vermekten kaçınmadıkları, bakanlığın belirlediği tutarları aşan işlemler hakkında MASAK (mali suçları araştırma komisyonu)' na devamlı bilgi verdiklerini, kurumda gerçekleştirilen bütün ticari faaliyetlere konu olan kişilerin kimlik tespitinin yapıldığını ve maliye bakanlığının belirttiği bütün kurallara uyduklarını düşündükleri görülmüştür. Bu sonuçlara göre TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalarının karapara aklamayı önleme değişkenlerinden önleyici sorumluluğa önem verdikleri söylenebilir. Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmaların aslında karapara aklamayı önlemeye yönelik sorumluluk almaktan çekinmedikleri ancak karapara aklamayı önlemeye yönelik donanımsal yeterliliklerinin olmadığını düşündükleri sonucuna varılabilir. Buna göre karapara aklama ile mücadeleye yönelik ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte maliye bakanlığının Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmalara yönelik eğitimler, toplantılar ve denetimler yapması gerektiği söylenebilir.

Bu sonuçlara göre, yaptığımız araştırmada Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmaların kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelere verdikleri önem arttıkça karapara aklamayı önleme politikalarına verdikleri önemin de arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya katılan firmaların kurumsal yönetim, etiğin açık kurumsallaşması ve karapara aklamayı önleme politikalarından önleyici yeterlilik açısından yetersiz oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kurumsal yönetim ve etik ilkelere verilen önemin karapara aklamayı önleme politikalarına verilen önemi pozitif şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır. Buna göre Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmaların kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelere yönelik uygulamalara daha fazla önem vermeleri sağlandığı takdirde, karapara aklamayı önlemeye yönelik politikalarına da önem verecekleri söylenebilir. Bu bağlamda Güneydoğu TRC3 Bölgesinde faaliyet gösteren lojistik firmaların kurumsal yönetim ilkeleri ve etik ilkelere uymalarına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması firmaların geleceği ve ülke ekonomisi için başarılı sonuçlar doğurabilecektir.

**Tablo 5.1. Araştırmanın Hipotez Sonuçlarının Tablosu**

| HİPOTEZLER | SONUÇ |
|---|---|
| **Hipotez 1:** $H_1$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları ile katılımcıların demografik özellikleri bakımından anlamlı bir fark vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 2:** $H_2$: Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri illere göre kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 3:** $H_3$: Katılımcılar tarafından etik ilkelerin açık kurumsallaşma boyutuna verilen önem derecesi ile katılımcıların demografik özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. | **KABUL** |
| **Hipotez 4:** $H_4$: Araştırmaya katılanların faaliyet gösterdikleri illere göre etik ilkelerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır. | **KABUL** |

| | |
|---|---|
| **Hipotez 5:** | |
| $H_5$: Katılımcılar tarafından etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma boyutuna verilen önem derecesi ile katılımcıların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. | **KABUL** |
| **Hipotez 6:** | |
| $H_6$: Araştırmaya katılanların karapara aklamayı önleme ilkelerine yönelik algıları ile katılımcıların demografik yapıları bakımından anlamlı bir fark vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 7:** | |
| $H_7$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile etik ilkelerin örtülü kurumsallaşma değişkeni ile arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 8:** | |
| $H_8$: Araştırmaya katılanların adillik ilkesine verdikleri önem ile açık kurumsallaşma değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 9:** | |
| $H_9$: Araştırmaya katılanların etik ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikalarının önleyici sorumluluk değişkenine verdikleri önem ile arasında pozitif bir ilişki vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 10:** | |
| $H_{10}$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine verdikleri önem ile karapara aklamayı önleme politikaları ile arasında pozitif bir ilişki vardır. | **KABUL** |
| **Hipotez 11:** | |
| $H_{11}$: Araştırmaya katılanların kurumsal yönetim ilkelerine yönelik algıları karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını pozitif etkilemektedir. | **KISMEN KABUL** |
| **Hipotez 12:** | |
| $H_{12}$: Araştırmaya katılanların etik ilkelere yönelik algıları karapara aklamayı önleme politikalarına yönelik algılarını pozitif etkilemektedir. | **KISMEN KABUL** |

**KAYNAKÇA**

Akar, Yıldırım, (1997). "Kara Paranın Aklanması", 1.Baskı, Sermaye Piyasası Kurulu, Yayın No:90, Ankara: TİSAMAT Basım Sanayii.

Akarsu, Bedia, (1984). "Felsefe Terimleri Sözlüğü", 3.Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

Akbulak, Yavuz, (2011). "Türk Sermaye Piyasasında Esaslı Bir Devrim: Kurumsal Yönetim İlkeleri", Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık, İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası, İstanbul.

Aksakal, Mehmet, (2008). "Karapara Aklama Suçu İle Organize Suçu Ve Terörizmin Finansmanı Suçu Arasındaki İlişki Ve Mücadele Yöntemleri", Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.

Alp, Ali ve Kılıç, Sami, (2014). "Kurumsal yönetim nasıl yönetilmeli", Doğan Egmont Yayıncılık: İstanbul.

Altaş, Sevinç S., Kuzu, Ali, (2013). "Örgütsel Etik, Örgütsel Güven ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Okul Öncesi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma" , Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, cilt:1, sayı: 2.

Altuğ, Osman, (1994). "Kayıtdışı Ekonomi: Vergiye Karşı Başkaldırı", Sayı 14, İstanbul: Gündem, Tüsiad Yayın Organı.

Anusorn Singhapakdi ve J. Scott Vitell, "Institutionalization of Ethics And İts Consequences: A Survey of Marketing Professionals", Journal of the Academy of Marketing Science , Cilt: 35, (2007), s.284-294.

Arbak, Yasemin, (2010), "İşletme Çevresi ve Muhasebe Etiği İlişkisi", 2. Muhasebe Etik Kongresi, Yaşamda ve Meslekte Etik, Ankara: TÜRMOB Yayınları.

Arıkan, Rauf, (2004). "Araştırma Teknikleri Ve Rapor Hazırlama", Asil Yayın: Ankara

Arslan, Mahmut, Akıncı, Sevcan, Karapınar, Pınar, (2007). "E-İş, E-Devlet, Etik", Ankara: Siyasal Kitabevi.

Arslantaş, Cem, Cüneyt, (2012). "Kurumsal Yönetimin Yönetim Kuruluna Yansımaları", 1.Baskı, Beta Basım A.Ş: İstanbul.

Atağan, Hilmi, (2007). "Uluslararası Gelişmeler Çerçevesinde Denetçinin Bağımsızlığı", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Muhasebe Programı Yüksek Lisans Tezi

Atamer, Melis, (2006). "Halka Açık Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim ve Doğrudan Yabancı Yatırımlar Açısından Değerlendirilmesi", Hazine Müsteşarlığı Uzmanlık Tezi, Ankara.

Atatunç, Ceylan, (2006). "Ahlak Ve Etik Değerlerin Çağdaş Basına Yansımaları", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Aydın, İnayet (2002). "Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik", İstanbul: Pegem Yayıncılık.

Aydın, İnayet, (2001), "Yönetsel, Mesleki ve Örgütsel Etik", 2.Baskı, Ankara: Pegem Yayınevi,

Başak, Ramazan, (1998). "50 Soruda Kara para ve Kara paranın Aklanmasının Önlenmesi", Türkiye Bankalar Birliği, , Yayın No: 206.

Baykut, Ender, (2013). "Anonim Şirketlerde Kurumsal Yönetim Algısı: Afyonkarahisar İli Örneği" , Yükseklisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Berkman, Ümit, (2010), "Muhasebe Meslek Etiği", 2. Muhasebe Etik Kongresi, Yaşamda ve Meslekte Etik, Ankara: TÜRMOB Yayınları.

Billington, Ray, (1997). "Felsefeyi Yaşamak", 1.Baskı, Çeviren: Abdullah Yılmaz, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Boatright, John, (2003). "Ethics And The Conduct Of Business", Fourth Edition, New Jersey: Prentice Hall.

Calder, Alan, (2008). "Corporate Governance: A Practical Guide to the Legal Frameworks and International Codes of Practice", London and Philadelphia: Kogan Page Limited.

Cullen, John, Victor, Bart, Stephens, Carrol, (1989). "An Ethical Weather Report: Assessing The Organization's Ethical Climate", Organizational Dynamics, 18 (2), 50- 62.

Çalışkan, Ali, (2006). "Sekizinci Yönerge Çerçevesinde Avrupa Birliğinde Bağımsız Denetim", Sayıştay Dergisi, Sayı:63.

Çelik, Kuntay, Koçağra, Selen Işıl, Güler, Kadir, (2000). "Karapara Aklama Tanımı, Aşamaları, Yöntemleri ve İlgili Uluslararası Çalışmalar", Yayın No:1, Ankara: MASAK.

Çetin, Ali C, Dağlı, Sevinç Ş, (2014). "Muhasebe Meslek Etiği Ve Meslek Mensuplarının Etik Hakkındaki Görüşleri Üzerine Isparta İlinde Bir Araştırma", Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:20, İsparta.

Çiftçioğlu, Aydem, Poroy, Nergis, (2010). "Sosyal Sorumluluk ve Bölümlere Göre Raporlama İlişkisini Anlamaya Yönelik Bir Araştırma", İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, s. 83–99.

Çüçen, Kadir A., (2005). "Bilgi Felsefesi", 2.Baskı, Bursa: Asa Kitabevi.

Danzanjamts, Dül, (2008). "Karapara Aklama İle Mücadelede Uluslararası Boyut Yüksek Lisans Tezi", Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Deliorman, Bakoğlu, Refika, Kandemir, Üstünoldu, Ayşe, (2009). "Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Kuruluşları Ve Etik", Yolsuzluğun Önlenmesi İçin Etik Projesi, Akademik Araştırma Çalışması.

Deloitte, (2006). "Nedir Bu Kurumsal Yönetim", Kurumsal Yönetim Serisi, No:1

Demirbaş, Mahmut, Uyar, Süleyman (2006): "Kurumsal Yönetim İlkeleri ve Denetim Komitesi", 1.Baskı. İstanbul: Güncel Yayıncılık,

Denis, Diane, John, Mc Connell (2003). "International Corporate Governance", Journal of Financial and Quantitative Analysis", Cilt:38, Sayı:1, s. 1–36.

Dinç, Engin ve Abdioğlu, Hasan. (2009). "İşletmelerde Kurumsal Yönetim Anlayışı ve Muhasebe Bilgi Sistemi İlişkisi: İMKB-100 Şirketleri Üzerine Ampirik Bir Araştırma", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:12, Sayı:21

Doğan, Mustafa (2007). "Kurumsal Yönetim", Siyasal Yayınevi, Ankara.

Doğan, Zeki, Er, Mustafa, (2016). "Türkiye'de Kara Para Aklama Ve Kaçakçılık Suçları İle Mücadelede Jandarmanın Etkisinin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, SBE Dergisi, 6 (1), 114-142.

Dölen, Tuğba, (2012). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Kurumsal Yönetim Konusundaki Sorumlulukları", Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Dumanlı, Yasemin, (2013). “Çalışanların İş Etiği Algılamaları Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal bilimler enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yönetim Ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı

Durak, Nejdet, (2009). "Aristoteles ve Farabi’ de Etik", 1.Baskı, İsparta: Fakülte Kitabevi.

Eichengreen, Barry, (1999). "Toward A New International Financial Architecture: A Practical Post-Asia Agenda", Washington: Institute for International Economics.

Elbeyi, Pelit, Güçer, Evren (2007). "İşletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının İş Etiği Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma", Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi, Bahar Sayısı.

Elieyioğlu, Faruk, (2010). “Şüpheli Olarak Değerlendirilecek Hususlar ve Türkiye’de Karşılaşılan Aklama Yöntemleri (Örnekler ve Vaka Analizleri)”, Bankacılar Dergisi, Yazın Basın Yayın Matbaacılık, İstanbul. https://www.tbb.org.tr/Dosyalar/userfiles/file/ecg/dergi74.pdf#page=71, Erişim Tarihi, 24.02.2018.

Erdemir, Erkan, Torlak, Ömer, Özdemir Şuayyip, (2008). "İGİAD İş Ahlakı Raporu" , İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği.

Erdoğan, Şaban, (2009). "Kurumsal Yönetim ilkeleri Işığında Şeffaflık ve Türkiye Uygulaması", Yükseklisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Filizöz, Berrin, (2011). "Etik ve Etiğe İlişkin Temel Kavramlar", "İşletme Etiği", Zeyyat Sabuncuoğlu (Ed.). 1.Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

G/20 OECD, (2015), "Kurumsal Yönetim İlkeleri, OECD'nin G20 Bakanlar ve Merkez Bankası Başkanlarına Raporu", Ankara.

Gül, Hasan, Gökçe, Hakan, (2008). "Örgütsel Etik ve Bileşenleri", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:13, Sayı:1, 377– 389.

Gültekin Saadet, (2015). "Etik Yönetim Yolsuzluk Ve Yoksulluk İlişkisi Üzerine Bir İnceleme", Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl:7, Sayı: 14, Kış, ISSN 1307-9832.

Güner, Sedat, (2003), "Organize Suç Örgütleri, Kara Para ve Aklanması", 1.Basım Ankara: Bilgi Yayınevi.

Gürbüz, A. Osman, Ergincan, Yakup, (2004). "Kurumsal Yönetim: Türkiye'deki Durumu ve Geliştirilmesine Yönelik Öneriler", 1.Baskı, Literatür Yayınları, İstanbul.

Gürel, Hakan, (2007). "Siyaset ve Ahlak", "İş Hayatında Etik", (Ed. Suna Tevrüz), İstanbul: Beta Yayınları.

Güven, Ünzile, (2012), "Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri İle Türkiye Muhasebe Ve Finansal Raporlama Standartları'nın Etkileşimi", Yükseklisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.

Hatcher, Tim , (2004). "Environmental Ethics As An Alternative For Evaluation Theory in For-Profit Business Context", Evaluation and Program Planning, Volume 27, İssue 3, pp.357-363.

Hilb, Martin, (2012). " New Corporate Governance Successful Board Management Tools", Fourth Edition, London New York: Springer Heidelberg Dordrecht.

İpek, Halim, (2000). "Karapara ve Karaparanın Aklanması", İstanbul: Beta Basım.

İslamoğlu, Güler, (2007). "Etik ve Güven", "İş Hayatında Etik", Suna Tevruz (Ed.), İstanbul: Beta Yayınları.

Josephson, Michael, (2001). "Teaching Ethical Decision Making And Principled Reasoning" In Hoffman, Michael, Frederick, Robert, Schwartz, Mark Edt., Fifth Edition, Business Ethics: Readings Anc Cases in Corporate Morality, MA: McGraw- Hill: Boston.

Kaen, Fred, (2003). "A Blueprint For Corporate Governance: Strategy, Accountability, and The Preservation of Shareholder Value, American Management Association", NewYork: Amacom Press.

Kalaycı, Şevket (2006). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kandemir, Üstünoldu, Ayşe, (2012). "Etiğin Kurumsallaşmasının Tatminine Ve Örgütsel Adalete Olan Etkisi" Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü, Yönetim Dergisi, Yıl, 23, sayı:71, Şubat, 34-55.

Karacan, Sami, (2014). "Etik Kavramı ve Muhasebe Meslek Etiği" , 1.Baskı, Kocaeli:Umuttepe Yayın Evi.

Kayacan, Murat, (2006). "Küreselleşen Dünyamızda Yeni Şirket Gündemi: Kurumsal Yönetim", Türkiye Etik Değerler Merkezi Vakfı, Yayın No:1.

Kaygusuzoğlu, Mehmet, Şaşa, Kemal, (2015). "Güneydoğu Anadolu Bölgesi'ndeki İşletmelerde Kurumsal Yönetim Kobi'ler Üzerine Bir Uygulama", Yıl:8, Sayı:21, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Adıyaman.

Kitapçı, İsmail, (2015). "Vergi Etiği Vergi Psikolojisi", Verginin Sosyo-Psikolojik Etkisi, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

Koç, Özlem, İdil, (2015). "Kurumsal Yönetim ve Sigortacılık Sektörü", 1.Basım, Yayın No: 1288, Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.

Koçak, Muhsin, (2008). "Kara Para-Aklanması-Aklama Suçu-Müsadere", Hukuki İncelemeler Kütüphanesi, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_831.htm, Erişim Tarihi: 10 Mart 2017.

Koker, Louis D., (2002). "Money laundering in South Africa", Centre for the Study of Economic Crime, RAU University, Johannesburg, South Africa.

Köseoğlu, Mehmet Ali, Bektaş, Çetin, (2007). "İş Etiği ve Rekabet Stratejileri Yönetimi", Ankara: Gazi Kitabevi.

Kuban, Oktay, (2001). "Karapara Aklama Suçu", Adalet Dergisi, Cilt:4, Sayı:7, 89 122.

Kurt, Mustafa, Kayacan, Murad, (2007). "Bir Yönetim Pratiği Olarak Kurumsal Yönetim ve Türkiye'de Yayılımı", Kurt, Mustafa ve Serkan Bayraktaroğlu (Ed.), Türkiye'de İşletmecilikte Yeni Perspektifler. Ankara: Gazi Kitabevi.

Kutlu, Hüseyin A., (2008). "Muhasebe Meslek Mensupları ve Çalışanlarının Etik İkilemleri", Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Ankara, 63-2.

Küçükoğlu, Mübeyyen Tepe, (2012). "Etik Değerler Ve Etiğin Kurumsallaşması", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, Cilt 4, No 1, ISSN: 2146-0817.

Llewellyn, David T., (2007). "Corporate Governance Issues İn Non-Shareholder Value Institutions: A Case Study Of Mutual Building Societies İn The UK", Corporate Governance In Fınancıal Instıtutıons, The European Money And Finance Forum, Vienna.

Luo, Yadeng, (2005). "Corporate Governance And Accountability İn Multinational Enterprises: Concepts And Agenda", The Fox School of Business And Management, Temple Univesty, Journal of International Management 11, 1-18.

M.E.B, (2006). "Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi-Meslek Etiği", Ankara: M.E.B Yayınları.

Mallin, Christine, (2006). "Handbook on International Corporate Governance Country Analyses", İngiltere: Edward Elgar Publishing Ltd.

MASAK, (2016). "Faaliyet Raporu 2016", Maliye Bakanlığı Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı, Ankara.

MB, (2006). "Şüpheli İşlem Bildirim Rehberi", Maliye Bakanlığı, Mali Suçları Araştırma Kurulu Başkanlığı, Temmuz.

MB, (2010). "Etik Davranış İlkeleri ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi", Ankara: Maliye Bakanlığı Etik Komisyonu.

MEGEP, (2006). "Tüm Alanlar", "Meslek Etiği", Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara.

Melnik, Steven, V. (2003). "Accountant's Anti-Money-Laundering Responsibilities", The CPA Journal, Volume: 73. Issue: 12, New York : State Society of CPAs.

Menteş, Ahmet, (2009). "Kurumsal Yönetişim ve Türkiye Analizi", İstanbul: Derin Yayınları.

Millstein, Ira, (2000). "Corporate Governance: The Role of Market Forces", OECD Observer: 221/222.

Millstein, Ira, Report, (1998). "Corporate Governance İmproving Competitiveness And Access To Capital İn Global Markets: A Report To OECD", New Press, https://books.google.com.tr/books?id=9EOMnH53_mcC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, (Erişim Tarihi, 14.09.2017).

Mulki , Jay P., Jaramillo, Jorge F., ve Locander William, B., (2008). Effect of Ethical Climate on Turnover Intention: Linking Attitudinal and Stress Theory, Journal of Business Ethics, 78, 559-574.

Nalbant, Eser, (2005). "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Ahlak", Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1.

Okay, Esin, (2014). "Yeni Türk Ticaret Kanunu İle Türkiye'de Kurumsal Yeniden Yapılanma ve Mali Ortamın İyileştirilmesi", Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi, Yıl:14, Sayı:42, Nisan, 35-48.

Öğreten, Özge (2005). Kurumsal Yönetim. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Özbirecikli, Mehmet, (2015), "Aile İşletmelerinde Sürdürülebilir Kurumsal Yönetim ve İç Denetimin Rolü", 1.Baskı, Adana: Karahan Kitabevi.

Özdamar, Kazım. (1999). "Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitapevi: Eskişehir.

Özdemir, Lütfiye, (2004). "Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmelerde (Kobi) Kurumsal Yönetişim Sürecinin Gelişimi: Van İli Örneği", 3.Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kasım, Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve idari Bilimler Fakültesi, 739s.

Özeke, Hergüner Bilgen, (2004). "Kurumsal Yönetim Bağlamında Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumluluklarının Hukuksal Çerçevesinin İrdelenmesi", TÜSİAD-KYD Yönetim Kurulu Üyelerinin Sorumlulukları Paneli, İstanbul.

Özer, Gökhan, Akça, Yaşar. (2007). "Yenilikçi Özelliklerin, Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulama Başarısına ve Algılanan Organizasyonel Performans Üzerine Etkisi", Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Dergisi.

Özkalp, Enver, Kırel, Çiğdem, (2004). "Örgütsel Davranış", Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Vakfı Yayınları.

Öztürk, Abdurrahman, (2004) , "Kara Para Aklama Suçuyla Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Mücadele", Yüksek Lisans Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Öztürk, Fahriye, (2013). "Kurumsal Yönetim İlkeleri Ve İç Denetimin Rolü" Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Paslı Ali, (2004). "Anonim Ortaklık Kurumsal Yönetimi", 1.baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Pieper, Anemarie, (1999). "Etiğe Giriş", Çevirenler: Veysel Atayman, Gönül Sezer, İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sackett, Paul, Devore, Cynthia, (2001). "Counterproductive Behaviors At Work", Handbook Of İndustrial, Work And Organizational Psychology, London:Sage Publication.

Sağlam, Necdet, (2017). "Bağımsız Denetimde Yeni Ünvan Serbest Bağımsız Denetçi Uygulaması Ne Getirecek ?", (www.dunya.com/kose-yazisi/bagimsiz-denetimde-yeni-unvan-serbest-bagimsiz-denetci-uygulamasi-negetirecek/373185), Erişim Tarihi, 10/09/2017.

Sarıçiçek, Mustafa, (2012). "Kurumsal Yönetişim ve Özel Sektör Üzerine Bir Uygulama", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yükeklisans Tezi, Kahramanmaraş.

Savran, Güzin. (2007). "Etik İklim ve Tükenmişlik Sendromunun Yönetim Sistemleri Üzerine Etkileri: Bir Laboratuvar Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, Yükseklisans Projesi, İzmir.

Sayın, Gökhan , (2017), "Kara para Aklama", Abchukuk Makaleleri, http://www.abchukuk.com/makale/makale422.html, Erişim tarihi: 10.06.2017.

Schlenther, Bernd, (2013). "The Taxing Business of Money Laundering: South Africa", Journal of Money Laundering, Volume:16, No:2, 126-141.

Sırma, İbrahim, Saldanlı Arif, (2015). "Kara Para Aklamada Sermaye Piyasası Araçları'nın Kullanımı", İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, Cilt:3, Sayı:3, 108-118.

Sönmez, Asuman, Ve Toksoy, Andaç, (2011). "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Türkiye'deki Aile İşletmelerine Uygulanabilirliği", Maliye Finans Yazıları, Sayı:92, Yıl:25, 52-90.

SPK, (2005). "Kurumsal Yönetim İlkeleri", Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları.

SPK, (2011). "Seri: IV. No: 54 Sayılı Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ Hakkında Açıklama", http://www.spk.gov.tr/Duyuru/Goster/20111011/0 , (Erişim Tarihi, 10.09.2017).

Stone Andrew, K. Hurley ve R.S.Khemani. (1998). "The Business Environment and Corporate Governance: Strengthening Incentives for Private Sector Performance", Business Environment Group, Private Sector Development Department, The Worldbank Group Yayını.

Subaşı, Hasan (2004): “Kurumsal Yönetimde Neler Oluyor ?”, Capital Dergisi, Geniş Açı, Ocak.

Sucu, Yaşar, (2003). "Yönetim ve Etik", 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 57, 281-296.

Şahin, Mehmet, (1984). "İşletme Yönetimi Ve Sosyal Sorumluluk Kavramı", Ankara Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Ankara.

Şehirli, Kübra, (1999). "Kurumsal Yönetim", SPK Yeterlilik Etütleri, S.P.K. Denetleme Dairesi.

Şengül, Ümran, Eslemian, Seyedhadi, Eren Miraç, (2013). “Türkiye’de İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Düzey 2 Bölgelerinin Ekonomik Etkinliklerinin VZA Yöntemi ile Belirlenmesi ve Tobit Model Uygulaması”, Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 11, Sayı: 21, ss. 75-99.

Şentürk Şenol S., (2009). "Sigortacılıkta Kara Para İle Mücadele", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul.

Şimsek, Şerif, M., Akgemci, Tahir, Çelik, Adnan , (2003). "Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış", Konya: Adım Matbaacılık.

Tanilli, Server, (1997). "Yaratıcı Aklın Sentezi: Felsefeye Giriş", İstanbul: Adam Yayınları.

Taşdelen, Aziz, (2003). "Hukuksal Açıdan Türkiye’de Karaparanın Aklanması ve Önlenmesi", Ankara:Turhan Kitabevi.

Tekin, Mahmut, (2013). "Lojistik", 1.Baskı, Güney Ofset Yayınlar: Konya.

Tevrüz, Suna, (2007). "İş Hayatında Etik", İstanbul: Beta Yayınları.

TKYD ve DELLİOTTE, (2007). "Nedir Bu Kurumsal Yönetim?", Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği ve Deloitte ortak yayını, Kurumsal Yönetim Serisi.

TKYD, (2010). "Kurumsal Yönetim İlkeleri Işığında Aile Şirketleri Yönetim Rehberi", İstanbul, Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Yayınları.

TKYD, (2011). "Ekonomi Gazeteciliği İçin Kurumsal Yönetim El Kitabı", İstanbul: Pasifik Ofset.

Tuzcu, Arcan, (2003). "Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim Anlayışı: İMKB-100 Örneği", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tuzcu, Arcan. (2004). "Halka Açık Şirketlerde Kurumsal Yönetim Anlayışı: İMKB 100 Örneği", Ankara: Turhan Kitabevi.

Türkeri, Mehmet, (2014). "Etik Kuramları" , 3.Baskı, Antalya: Lotus Yayınevi,

TÜRMOB, (2013). "Muhasebe Meslek Mensupları İçin Etik Kurallar El Kitabı", Uluslar arası Muhasebe Meslek Mensubu Etik Standartlar Kurulu, Türmob Yayınları, 457.

TÜSİAD (2000) , "Kurumsal Yönetim İlkeleri", TÜSİAD-T/2000-06-285, İstanbul.

TÜSİAD, (2005). "Sermaye Piyasaları İçin Örnek Şirket Yapısı Raporu", Yayın No: TÜSİAD-T/2005-6/403, İstanbul.

TÜSİAD, (2002). "Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi", Ankara, Tüsiad Yayınları.

TÜSİAD, (2009). "Dünya ve Türkiye'de İş Etiği ve Yönetimi, Yayın No:Tüsiad/T-2009-06-92, İstanbul.

Ural, Aydın, (2009). "Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Sendromu", 2.Baskı, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Uyar, Süleyman, (2004). "Kurumsal Şeffaflığın Sağlanmasında Kurumsal Yönetim (Corporate Governance) Anlayışının Önemi", Mali Çözüm Dergisi, Sayı: 66, Mart.

Uzunçarşılı, Ülkü, Toprak, Meral, Ersun, Oğuz, (2000). "Şirket Kültürü ve İş Prensipleri", Yayın No:2000-4, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Ülgen, Hayri, Mirze, Kadri, (2004). "İşletmelerde Stratejik Yönetim", 2. Basım, Literatür Yayıncılık.

Ünsalan, Erdal, Şimşeker, Bülent (2006). "İnsan Kaynakları Yönetimi", Ankara: Detay Yayıncılık.

Velasquez, Manuel G., (2002). "Business Ethics Concepts and Cases", Fifth Edition, New Jersey: Prentice Hall.

Vural, Handan, (2010). "Kara Para Aklama Suçu İle Mücadelede Adli Muhasebecilik Mesleği", Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum.

Yazıcıoğlu Yahşi, Erdoğan Samiye, (2004), "SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri", Ankara, Detay Yayıncılık.

Yetim, Sedat, (2000). "Karaparanın Aklaması, Boyutları ve Mafyokrası", İstanbul: Nesil Basımevi.

Yıldırım, Akar , (1997). "Kara Paranın Aklanması", Sermaye Piyasası Kurulu, Yayın No:90, Eylül, Ankara.

Yılmaz, Baki, Alkan, Tunga (2006). "Muhasebenin Sosyal Sorumluluk Kavramı Açısından Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde, Kurumsal Yönetim Anlayışının Algılanma Biçimi Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 16, s. 729–738.

Yılmaz, Recep, Kaya, Murat, (2014). "Kurumsal Yönetim İlkelerinin Muhasebe Etik İlkeleri İle İlişkisi", Sakarya Üniversitesi, İşletme Bilimi Dergisi Cilt:2, Sayı:1.

Yılmaz, Sacit, (2011). "Suçtan Kaynaklanan Malvarlığı Değerlerini Aklama Suçu", Yıl: 69, Sayı: 2011/2, Ankara Barosu Dergisi.

Yönet, Ender, (2005). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışında Son Dönemeç: Stratejik Sorumluluk", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:8, Sayı:13, 239-264.

**İNTERNET KAYNAKLARI**

http://kisi.deu.edu.tr/oguz.sarvan/Meslek%20Eti%C4%9Fi%20Ders%20Notlar%C4%B1.pdf, Erişim Tarihi, 17/04/2018.

http://tkyd.org/tr/sss-kurumsal-yonetim-neden-gereklidir.html, Erişim Tarihi, 09/11/2017

http://www.hakanguclu.com/kurumsal-yonetim/kurumsal-yonetimin-temel-ilkeleri/, Erişim Tarihi, 10/12/2017.

http://www.masak.gov.tr/tr/content/aklamanin-asamalari/58, Erişim Tarihi, 02/06/2017.

http://www.masak.gov.tr/tr/content/gorev-ve-yetkiler/39, Erişim Tarihi, 22/06/2017.

http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2009/etik/index.html, Erişim Tarihi, 15/07/2017.

http://www.mfa.gov.tr/iktisadi-isbirligi_ve-gelisme-teskilati-_oecd_.tr.mfa, Erişim Tarihi, 10/08/2017.

http://www.nkfu.com/etik-ve-ahlak-kavramlari-iliskisi/ , Erişim Tarihi, 25/12/2016.

http://www.spk.gov.tr/apps/Mevzuat/PrinterFriendly.aspx?nid=123171&submenuheader=null, Erişim Tarihi, 07/08/2017.

http://www.spk.gov.tr/duyurugoster.aspx?aid=20111104&subid=1&ct=c, Erişim Tarihi, 10.09.2017.

http://www.tkyd.org/tr/faaliyetler-gundem-oecd-kurumsal-yonetim-ilkelerinin getirdigi-yenilikleri-ozet-seklinde-buradan-inceleyebilirsiniz.html, Erişim Tarihi, 11/10/2017.

http://www.tkyd.org/tr/faaliyetler-haberler-g20oecd-kurumsal-yonetim-ilkeleri.html, Erişim Tarihi, 14/12/2017.

http://www.tkyd.org/tr/sss-spk-kurumsal-yonetim-ilkeleri-nedir.html, Erişim Tarihi, 11/12/2017.

https://www.ekodialog.com/Konular/KayitdisiEkonomi.html, Erişim Tarihi, 14/11/2017.

https://www.kgk.gov.tr/Portalv2Uploads/files/Duyurular/v1/Mevzuat/GEREKCE docx, Erişim Tarihi, 10/08/2017.

www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-yonetim/aktan-kurumsal.pdf, Erişim Tarihi, 15/09/2017.

www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2016, Erişim Tarihi, 15/11/2017.

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

## Özgeçmiş

| | |
|---|---|
| **Adı Soyadı:** | **Ferhat UĞURLU** |
| **Doğum Yeri:** | **Cizre** |
| **Doğum Tarihi:** | **1986** |
| **Medeni Durumu:** | **Bekar** |
| **Öğrenim Durumu** | |
| **Derece:** | **Okulun Adı:** |
| **İlköğretim:** | **İstanbul Taksim İlköğretim Okulu**<br>**Süleyman Demirel İlköğretim Okulu** |
| **Ortaöğretim:** | **İstanbul Taksim İlköğretim Okulu**<br>**Süleyman Demirel İlköğretim Okulu** |
| **Lise:** | **Silopi Lisesi** |
| **Lisans.** | **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Anabilim Dalı** |
| **Yüksek Lisans.** | **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, SBE, İşletme Anabilim Dalı** |
| **Becerileri** | **Eğitim, Bilgisayar Programları, SPSS** |
| **İlgi Alanları:** | **Yönetim**<br>**Gümrük İşlemleri**<br>**Lojistik**<br>**Denetim, Muhasebe** |
| **İş Deneyimi: (Doldurulması isteğe bağlı)** | **LCWaikiki Satış Danışmanlığı (2008-2010)**<br>**Milli Eğitim Bakanlığı İngilizce Öğretmenliği (2012)**<br>**Şırnak Üniversitesi Öğretim Görevlisi (2013)** |
| **e-posta** | **ugurluferhat@hotmail.com** |
| **Adres:** | **Yeni mahalle. 229. Sok. KOCAELİ/Gölcük** |

# Ek- 1 Anket Formu

**EKLER**
**EK 1**

**LOJİSTİK İŞLETMELERİNDE KURUMSAL YÖNETİM İLKELERİ VE ETİK İLKELERİN KARA PARA AKLAMAYI ÖNLEME POLİTİKALARINA ETKİSİNE YÖNELİK ANKET**

**Sayın Katılımcı;**

Bu anket, Selçuk Üniversitesi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora tezi için geliştirilmiştir. Anket TRC3 Bölgesinde(Batman,Mardin,Şırnak,Siirt) illerinde faaliyet gösteren Lojistik firmalarının kurumsal yönetim ilkeler ile birlikte ve etik ilkelerinin , karapara aklamayı önlemeye yönelik politikalarını etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen veriler Öğr.Gör.Ferhat UĞURLU ve Doç.Dr.Muhammet BEZİRCİ tarafından akademik amaçlı olarak kullanılacaktır. Veriler başka hiçbir kurum veya bireylerle paylaşılmayacaktır.

Anket sorularının doğru ve samimi cevaplanması, araştırmanın geçerliliği ve doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Değerli zamanınızı bu çalışmaya ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.

**Prof.Dr.Muhammet BEZİRCİ**
SÜ, İİBF, İşletme Bölümü
mbezirci@selcuk.edu.tr

**Öğr.Gör.Ferhat UĞURLU**
Şırnak Üniversitesi, Silopi MYO
Email: ugurluferhat@hotmail.com

***BİRİNCİ BÖLÜM: Bu bölüm SİZ ve FİRMANIZ hakkında genel soruları içermektedir.*** (Lütfen her soru için en uygun seçeneği işaretleyiniz.)

**1 Cinsiyetiniz ?**

☐ Kadın ☐ Erkek

**2 Yaşınız ?**

☐ 25'ten küçük ☐ 25 - 35 ☐ 36 - 40 ☐ 41 - 45
☐ 46 - 50 ☐ 51 - 55 ☐ 55'den büyük

**3 Medeni durumunuz ?**

☐ Evli ☐ Bekar

**4 Eğitim durumunuz ?**

☐ İlköğretim / Ortaokul ☐ Lise ☐ Meslek Yüksek Okulu ☐ Fakülte
☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer (belirtiniz):

**5 Firmanızın Hukuki Yapısı?**

☐ Anonim Şirket ☐ Limited Şirket ☐ Şahış İşletmesi ☐ Diğer (belirtiniz)

**6 İşyerindeki pozisyonunuz ?**

☐ Üst Düzey Yönetici ☐ Orta Düzey Yönetici ☐ Alt Düzey Yönetici ☐ Diğer (belirtiniz):

**7 Bu kurumdaki çalışma süreniz ?**

☐ 0 - 5 ☐ 6 - 10 ☐ 11 - 15 ☐ 15 Yıldan fazla

**8 Sektördeki toplam çalışma süreniz ?**

☐ 0 - 5 ☐ 6 - 10 ☐ 11 - 15 ☐ 16 - 20
☐ 21 - 25 ☐ 25 - 30 ☐ 30'dan fazla

**9 Firmanızın Sektörde Göstermiş Olduğu Faaliyet Süresi ?**

☐ 0 - 5 ☐ 6 - 10 ☐ 11 - 15 ☐ 15 - 25 ☐ 25'den fazla

**10 Firmanızın hissedarlık yapısının gelecekte olmasını beklediğiniz durumu işaretleyiniz.**

☐ Ferdi Mülkiyet ☐ Halka Açık Anonim Şirket ☐ Yabancı Ortaklık ☐ Diğer (belirtiniz):

**11 Firmanız uluslararası faaliyetlerde bulunmakta mıdır?**

☐ Evet ☐ Hayır

**12 Firmanızın Faaliyet Gösterdiği İl ?**

☐ Şırnak ☐ Mardin ☐ Batman ☐ Siirt

**13 Firmanızdaki personel sayısı nedir?**

☐ 1 - 50 ☐ 51 - 100 ☐ 101 - 500 ☐ 501 ve üstü

*İKİNCİ BÖLÜM: Bu Bölüm Firmanızın Kurumsal Yönetim Algılarını Ölçen Soruları İçermektedir. Lütfen Aşağıda Verilen Önermelere Katılıp Katılmadığınızı Belirtiniz.*

**1= Kesinlikle Katılmıyorum , 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum**

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | İşletmemizde genel kurullar düzenli ve usulüne uygun olarak yapılmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2 | İşletmemizde azınlık haklarının korunmasına önem verilir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3 | İşletmemizde bilgi alma ve inceleme hakkına riayet edilir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4 | İşletmemiz kamuoyuna sık sık açıklama yapmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5 | İşletmemiz ile ilişkili tarafları kamuya açıklanmaktan çekinmeyiz. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6 | İşlememizle ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sunarız. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7 | İşletmemizde etkin İnsan kaynakları politikası mevcuttur. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8 | İşletmemizde menfaat sahiplerine yönelik şirket politikalarımız bulunmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9 | İşletmemizde sosyal sorumluluğa önem verilmektedir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10 | İşletmemizde kurumsal yönetim komitesi bulunmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11 | İşletmemizde yönetim kuruluna saglanan mali hakların tamamı bilinmektedir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12 | İşletmemizde yönetim kurulu toplantıları düzenli yapılmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13 | İşletmemizde yönetim kurulunda oluşturulan komiteler bağımsızdır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14 | İşletmemizde hakim ortaklar profesyonel davranmaktadırlar. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 15 | İşletmemiz yöneticileri profesyonel davranmaktadırlar. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

*ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: Bu Bölüm Firmanızın Etik İlkelere Yönelik Algılarını Ölçen Soruları İçermektedir.*

**1= Kesinlikle Katılmıyorum , 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum**

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Üst yönetim etik eğitim programlarını düzenli olarak değerlendirir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2 | İşletmemizde etik çalışmalarından sorumlu bir üst düzey yönetici bulunmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3 | İşletmemizde etik konularıyla ilgilenen bir etik komite ya da takım bulunmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4 | İşletmemiz yöneticileri, etik eğitim programlarında yer almaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5 | İşletmemizde etik standart ve politikaların etkin olarak paylaşıldığı bir eğitim program bulunmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 6 | İşletmemiz yöneticileri, kurumda dürüstlük üzerine kurulu bir kültür geliştirmiştir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 7 | İşletmemiz yöneticileri, kurumun başarısı için etik davranışın (yasalara uymanın ötesinde) vazgeçilmez olduğuna inanmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 8 | İşletmemizde çalışanlar arasında, kurumun etik itibarını korumaya yönelik sorumluluk duygusu vardır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 9 | İşletme yöneticileri, çalışanlarının etik dışı ya da yasa dışı verdiği kararlarla ilgili olarak sorumluluk almaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 10 | İşletme yöneticileri ve çalışanlar arasında etik çatışma ve ikilemler açıkça tartışılabilmektedir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 11 | İşletmemizde etik dışı davranışlara karşı bir şey yapılmamaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 12 | İşletmemizde gerçekleştirlen etik davranışlar için herhangi bir ödül yoktur. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 13 | İşletmemizde uygun davranışın ne olduğuna yönelik ortak bir anlayış ve değerler sistemi vardır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 14 | İşletme yöneticileri, kurumumuzun toplumun genel refahını ve hayat kalitesini yükseltmeye yardımcı olması gerektiğine inanmaktadırlar. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 15 | İşletme yöneticileri takdir haklarını hakkaniyet esasına göre kullanmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

| *DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:Bu Bölüm Firmanızın Kara Para Aklamayı Önleme Politikalarına Yönelik Algılarını Ölçen Sorulardan* | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1= Kesinlikle Katılmıyorum , 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum** | | | | | | |
| | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **1** | İşletmemiz çalışanları Kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede bilgi ve donanım açısından yeterlidir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **2** | İşletmemizin kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede kullandığı teknik araç ve gereçler yeterlidir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **3** | İşletmemiz personellerinin Kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede eğitim seviyesi yeterlidir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **4** | İşletmemizin kara para aklama ve kaçakçılık suçları ile mücadelede aldığı tedbirler yeterlidir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **5** | İşletmemiz mali suçları araştırma kurumu (MASAK) hakkında yeterli bilgiye sahiptir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **6** | İşletmemizde gerçekleştirilen bütün ticari faaliyetlere konu olan kişilerin kimlik tespiti yapılmaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **7** | İşletmemizde herhangi bir şüpheli işlem farkedildiğinde mali suçları araştırma kurumuna bilgi verilir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **8** | İşletmemizde karapara aklamayı önlemeye yönelik, eğitim, iç denetim ve risk yönetim sistemleri mevcuttur. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **9** | İşletmemiz bakanlığın belirlediği tutarları aşan işlemler hakkında mali suçları araştırma kurumuna (MASAK) devamlı bilgi verir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **10** | İşletmemiz ,denetim elemanlarının istemesi halinde bütün bilgi ve belgeleri sunmaktan kaçınmaz. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **11** | İşletmemizde gerekli bütün defter,belge ve evraklar bakanlığın belirlediği süreye uygun olarak saklanır ve muhafaza edilir. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **12** | İşletmemiz gerektiği durumlarda gümrük idarelerine eksiksiz ve doğru bilgi vermekten kaçınmaz. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| **13** | İşletmemiz maliye bakanlığının belirtmiş olduğu bütün kurallara uymaktadır. | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |