

KURUMSAL YÖNETİM İLE İLGİLİ DÜZENLEMELERİN BERLİN'İN ÖZGÜRLÜK KAVRAMLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ*

Dr. Öğr. Üyesi Duygu ŞENGÜL ÇELİKAY**

Araştırma Makalesi / *Research Article*

Muhasebe Bilim
Dünyası Dergisi
Özel Sayı 2018; 20, ös741- ös751

ÖS
741

ÖZ

Bu çalışmada kurumsal yönetim uygulamalarının zorunluluk ya da isteğe bağlı olması hallerinde, işletmelerin pozitif ve negatif özgürlüklerinin nasıl değişeceği tartışılmıştır. Pozitif ve negatif özgürlük kavramları Isaiah Berlin tarafından, özgürlüğe yönelik farklı bakış açıları olarak ortaya konmuştur. Berlin, kavramları açıklarken kendi hayat görüşüne bağlı olarak negatif özgürlüğün daha önemli olduğunu savunmuştur. Ancak bu çalışmada herhangi bir özgürlük çeşidi üstün tutulmamış, kurumsal yönetim ilkelerinin zorunluluk ya da tavsiye niteliğinde olmaları karşısında özgürlüklerin nasıl değişecekleri irdelenmiştir. Özgürlükler açısından, kurumsal yönetim uygulamalarının yasal bir zorunluluktan ziyade işletme kültürünün ayrılmaz bir parçası olarak benimsenmesinin optimal bir çözüm olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Yönetim, Pozitif Özgürlük, Negatif Özgürlük, Isaiah Berlin

JEL Sınıflandırması: G34, M48

* Makale gönderim tarihi: 26.06.2018; Kabul tarihi: 04.08.2018

Bu çalışma, 13-15 Eylül 2018 tarihlerinde MODAV tarafından Nevşehir'de düzenlenen 15. Uluslararası Muhasebe Konferansı'nda bildiri olarak sunulmuş ve alınan eleştiriler dikkate alınarak yeniden hazırlanmıştır.

** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, duyguceLIKAY@gmail.com, orcid.org/0000-0002-5222-6816

Atıf: Şengül Çelikay, D. (2018). Kurumsal yönetim ile ilgili düzenlemelerin Berlin'in özgürlük kavramları açısından değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20 (Özel Sayı), ös741- ös751

ANALYZING CORPORATE GOVERNANCE REGULATIONS FROM THE POINT OF BERLIN'S LIBERTY CONCEPTS

Abstract

In this study, it is discussed how the positive and negative freedoms of enterprises will change whether the practice of corporate governance practices are mandatory or optional. The concepts of positive and negative freedom were introduced by Isaiah Berlin, as different perspectives on freedom. Berlin, while explaining concepts, has argued that negative freedom is more important. However, in this study, no type of freedom has been prevailed, and how each of them will change in the face of corporate governance practices are mandatory or optional are examined. From the perspective of freedoms, the adoption of corporate governance practices as an integral part of the enterprise culture rather than a legal requirement has been reached as an optimal solution.

Keywords: Corporate Governance, Positive Liberty, Negative Liberty, Isaiah Berlin

JEL Classification: G34, M48

GİRİŞ

Önceki yıllarda “uygula & uygulamıyorsan açıkla” prensibini esas alan kurumsal yönetim düzenlemeleri, 2014 yılında yayımlanan Sermaye Piyasası Kurulu Tebliği ile borsada işlem gören şirketler için pek çok açıdan zorunluluk haline dönüşmüştür. Bu uygulamaların bir seçenekten ziyade zorunluluk haline gelmesiyle daha şeffaf, hesap verebilir ve sorumlu şirketler hedeflense de OECD ülkelerinden sadece Çin, Hindistan, İsrail, Sudi Arabistan, Türkiye ve Amerika’da zorunlu kurumsal yönetim uygulamalarının bulunması bu zorunluluğun gerekliliği hakkında soru işaretleri oluşmasına yol açmaktadır. Ayrıca işletmelerin iç dinamiklerini, yönetimlerini, yapılanmalarını doğrudan etkileyen bu uygulamaların iyi niyetle de olsa işletmelerin kişiliklerine müdahale olduğunu söylemek de yanlış olmayacaktır. Bu düşünceden yola çıkarak çalışmanın amacı, Isaiah Berlin tarafından ortaya konan pozitif ve negatif özgürlük kavramları çerçevesinde ülkemizdeki kurumsal yönetime ilişkin mevcut yasal düzenlemeleri değerlendirmektir. Kısaca herhangi bir sınırlamanın ya da dış müdahalenin olmaması olarak tanımlayabileceğimiz negatif özgürlük kavramı ile kişinin kendi kendisinin efendisi olması olarak tanımlayabileceğimiz pozitif özgürlük kavramları Berlin tarafından doğrudan kişilerin özgürlük anlayışlarını ve alanlarını tanımlamak için ortaya konmuştur. Bu çerçevede, çalışmada zorunluluk haline gelen pek çok kurumsal yönetim uygulamasının, muhasebe kavramları gereğince sahiplerinden ayrı bir kişilik olarak görülen işletmenin pozitif ve negatif özgürlüklerine etkisi ortaya konacaktır. Ayrıca işletmenin hangi özgürlük kavramına ne kadar ihtiyacı olduğu ve bu özgürlük durumunun kendisi ve paydaşları için önemi de çalışma kapsamında değerlendirilecektir.

Bu bildiride özgürlükler ile ilgili önemli felsefi tartışmalara yol açmış pozitif ve negatif özgürlük kavramlarının kurumsal yönetim açısından değerlendirilmesi teorik olarak incelenmiş olup, örneklerle durum pekiştirilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde pozitif ve

negatif özgürlük kavramları açıklanmış, üçüncü bölümde kurumsal yönetime ilişkin yasal düzenlemelerin kısaca tarihine ve mevcut durumuna değinildikten sonra dördüncü bölümde ise bu düzenlemelerin negatif ve pozitif özgürlük bağlamındaki konumu incelenmiştir. Son bölümde genel bir değerlendirme ortaya konulduktan sonra ilgili öneriler paylaşılmıştır.

1. BERLİN'İN İKİ ÖZGÜRLÜK KAVRAMI

Özgürlük kavramı ilk çağlardan bu yana pek çok felsefeci, siyaset bilimci ve sosyolog tarafından tanımlanmış, çeşitleri, kapsamı ve sınırlılıkları pek çok tartışmaya ve çalışmaya konu olmuştur. Bu çalışmaya konu olan pozitif ve negatif özgürlük kavramlarının ortaya çıkmasını sağlayan düşünceler Kant'a kadar uzansa da (www.plato.stanford.edu/entries/liberty-positive-negative), ilk kez Rus Kökenli İngiliz Felsefeci Isaiah Berlin (1907-1997) tarafından 1958 yılında Oxford Üniversitesi'nde Chichele Siyaset Kuramı Profesörlüğü makamının açılış konuşması olarak kaleme alınmıştır. Berlin, savaş sonrası siyaset felsefesinin en önemli eserlerinden biri olarak kabul edilen “İki Özgürlük Kavramı” isimli bu makaleye, 1969 yılında Four Essays on Liberty adlı kitabında da güncelleştirerek yer vermiştir. Kısaca bireylerin başka bireyler ya da devlet tarafından müdahale edilemeyecek bağımsız bir hareket alanı olmasını ifade eden negatif özgürlük kavramı ve bireyin kendi kendisinin efendisi olması olarak ifade edilen pozitif özgürlük kavramları aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

ÖS
743

1.1. Negatif özgürlük

Dışsal bir kısıtlamanın ya da baskının yokluğu, istediğimizi yapmamızı önleyen bir engelin olmaması negatif özgürlük olarak tanımlanabilir. Berlin'in bu kavrama negatif özgürlük adını vermesinin temel nedeni olmayan bir şeyle tanımlanmasıdır: “herhangi bir sınırlama ya da müdahalenin olmaması” (Dupre 2015, 177). Berlin negatif özgürlükten bahsederken “Bu anlamda özgür olmakla başkalarının müdahalesine maruz kalmamayı kastediyorum. Müdahalesizlik alanı genişledikçe özgürlüğüm de genişler.” ifadesini kullanmıştır (Berlin 2002, 170). Bu ifadede müdahale kavramı, oldukça dar bir içerikle ele alınmış olup, kişiye dışarıdan yöneltilen kasıtlı engeller müdahale sayılmaktadır. Bunun dışındaki her olasılık, kişisel yetersizlikler mesela, birey eylemini sınırlarsa dahi özgürlük kaybı olarak görülmezler (Berlin 2002, 169; Öztürk 2016, 108). Günümüzde batı ülkelerinde özgürlük denilince akla gelen kavramın negatif özgürlük olduğunu söylemek mümkündür.

Yukarıda bahsedildiği gibi negatif özgürlük, bireyin her türlü dışsal kısıtlama ve sınırlamalara karşı özgür olması biçiminde tanımlanmaktadır (Şahin 2009, 72). Ancak kuşkusuz ki toplumlarda hiç bir kısıtlama ya da sınırlamanın olmaması, bir başka ifade ile kişilerin sonsuz bir negatif özgürlüğe sahip olması mümkün değildir. Filozoflar bu özgürlük alanının ne kadar geniş olabileceği veya olması gerektiği konusunda farklı düşünceler de, eşyanın tabiatı gereği bu alanın sınırsız olamayacağını kabul etmişlerdir. Çünkü sınırsız bir özgürlük halinde, herkesin herkese sınırsızca müdahale edebileceği bir durum ortaya çıkardı ve bu tür “doğal” özgürlük insanların asgarî ihtiyaçlarının karşılanamayacağı bir kaosa yol açar yahut zayıfların özgürlükleri güçlüler tarafından bastırılırdı. Bu sebeple İngiltere’de Locke ve Mill, Fransa’da ise Constant ve Tocqueville gibi özgürlükçüler kişisel özgürlüğün hiç bir şekilde ihlâl

edilmemesi gereken muayyen bir asgarî alanının var olması gerektiği kanaatini taşıyorlardı. Bu asgari alanın belirlenebilmesi için, özel hayatın alanıyla kamu otoritesinin alanı arasında bir sınır çizilmesi gerektir. Bu sınırın nereden çizileceği bir tartışma, daha doğrusu bir pazarlık meselesidir. (Berlin 2002, 171)

1.2. Pozitif özgürlük

Pozitif özgürlük, bir takım amaçlara ulaşma özgürlüğü, bireyin potansiyelini gerçeğe dönüştürebilmesi, özerklik ve kendine hâkimlik duruma erişmeyi sağlayan güç olarak tanımlanabilir. Berlin'in bu kavrama pozitif özgürlük demesinin sebebi özgür olmak için olması gereken bir şeyle tanımlanmış olmasıdır: “özdenetim, özerklik, akla ve çıkarlara uygun şekilde hareket edebilme iradesi” (Dupre 2015, 177).

ös
744

Yukarıdaki tanımdan da anlaşılacağı gibi pozitif özgürlük negatif özgürlüğe göre daha karmaşık bir kavramdır. Buna göre pozitif özgürlük kişinin istediği hedefleri takip edebilme ve başarabilme yeteneğiyle birlikte, başkalarına bağımlılığın aksine öz-denetim ve özerkliğe sahip olmasıdır (<https://plato.stanford.edu/entries/berlin/#ConcLibe>). Temel olarak pozitif özgürlük, benliğin alt ve üst bölümlere ayrıldığını varsayar. Özgürlüğe ulaşmak demek kişinin özdenetime sahip olması; bir başka ifadeyle ahlak ve akıl açısından daha tercih edilesi üst benliğin zafere ulaşması gerekir. Pozitif anlamda özgür olan bir kişinin içsel olarak kısıtlanmadığını söylemek mümkündür; kişi kendine göre en yüksek benliğe göre davranabilmelidir - akla göre. (Taylor 1985, 360). Kişi tutkularından, bağımlılıklarından, duygularından bağımsız olarak karar verebildiği derecede pozitif anlamda özgürdür. Örneğin kişilerin sigara içmesini engelleyen herhangi bir yasal kısıtlanmanın olmadığı alanda negatif özgürlüğü de kısıtlayıcı bir durum bulunmamaktadır. Ancak bir kişi sırf sigara içebilmek için toplantıya geç kalıyorsa rasyonel hareket edemediğinden pozitif özgürlük bağlamında bir kısıtlayıcısı bulunmaktadır.

Pozitif özgürlüğün önemini savunanlara göre refah devletleri sağladıkları imkânlar ve koydukları kurullarla bireylerin pozitif özgürlüklerini artırabilirler. Örneğin devletin sağladığı eğitim hizmetlerinden faydalanan bir kişinin rasyonel olarak karar verme ihtimali, hiç eğitim almamış bir kişiden daha fazladır. Benzer şekilde uygulanan sigara yasakları kişilerin daha az sigara içmesini sağlayarak, sağlıklarını korumalarını ve bağımlılıklarından kurtulmalarını sağlayabilir. Bu görüşe göre devlet, bireyin kendi farkındalığını yaratması ve kendisi için yeterli olması adına gerekli olanakları yaratmaktadır. Olanaksızlıklar yüzünden kendisi için neyin iyi olduğuna karar vermesi zor olan bireyler adına devlet, rasyonele yönelme konusunda vatandaşlarına bir rota çizmektedir.

Berlin gibi pozitif özgürlükten ziyade negatif özgürlüğün önemli olduğunu savunanlara göre devletin vatandaşları adına neyin en doğru olduğuna karar vermesi müdahaleciliktir, negatif özgürlüklere önemli bir kısıtlama getirir ve ilerleyen aşamalarda totaliter rejimlerin oluşmasına yol açması mümkündür. Bu görüşe göre bazı kişiler diğerlerinden daha rasyonel olduklarından herkes için en iyisini bildiklerini iddia edebilirler ve diğer insanları “kendi iyilikleri için” daha rasyonel olan seçeneğe yönelmeye zorlayabilirler. Bununla ilgili olarak Berlin “... Göremeyecek kadar kör olduğum kendi iyiliğim için zorlanabileceğimi söylemek bir şeydir; bu zaman zaman benim yararına olabilir, aslında benim özgürlük alanımı genişletebilir. Eğer o benim iyiliğime ise o zaman zorlanmış olmuyorumdur; çünkü bunun ister bilincinde olayım

ister olmayayım onu ben arzu etmişimdir ve benim zavallı dünyevi bedenimle ahmak kafam onu kesin bir şekilde reddeder ve iyi niyetle onu bana dayatmaya çalışanlara karşı çıkarken bile, ben özgürüm demek başka bir şeydir.” Diyerek pozitif özgürlükçülerin bakış açısını eleştirmiştir (Berlin 2002, 180). Çoğulculuğu savunan Berlin hiçbir zaman tek bir doğrunun olmadığı fikrini benimsemiş ve “karar verirken dışarıdan beni adeta belirleyen sebeplerin değil, fakat kendimin olan nedenlerin/gerekçelerin, bilinçli amaçların beni harekete geçirmesini isterim. Hepsinden önemlisi, kendimin düşünen, irade eden, eylemde bulunan, tercihlerimin sorumluluğunu üstlenen ve onları kendi düşüncelerime ve amaçlarıma atıfla açıklayabilen bir varlık olduğumun bilincinde olmayı isterim” diyerek (Berlin 2002, 179) pozitif özgürlüğü artırıcı müdahaleleri eleştirmiştir.

2. TÜRKİYE’DE KURUMSAL YÖNETİMİN TARİHİ GELİŞİMİ VE MEVCUT DURUMU

ÖS
745

Bilindiği üzere kurumsal yönetim, şirketlerdeki çok ortaklılığın ve sahip-yönetici ayrımının getirdiği vekâlet problemini çözmek için oluşturulmuş bir yönetim biçimidir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye’de kurulan ilk anonim şirket 1854’ten 1945’e kadar Boğaziçi’nde yolcu ve yük taşımacılığı yapan vapur şirketi olan Şirket-i Hayriye (Şanda 1967, 3) olmakla birlikte, şirketin çok sayıda ortağının olmaması ve şirket sahiplerinin aynı zamanda şirket yöneticileri olması ortaklar ya da yöneticiler arasında oluşabilecek sorunların doğmasını engellemiş bu sebeple herhangi bir kurumsal yönetim uygulamasına ihtiyaç duyulmamıştır.

Ekonominin büyümesi ve anonim şirket sayısının artmasıyla birlikte şirketler kendi içlerinde çeşitli kurumsal yönetim düzenlemeleri oluşturmaya başlamışlardır. Zorunlu olmasa da işletme dışı kişiler tarafından kurumsal yönetim kavramının ve kurumsal yönetime yönelik uygulamaların gündeme getirilmesi ülkemiz açısından ancak 2000’li yıllarda mümkün olmuştur.

2000 yılında TÜSİAD bünyesindeki kurumsal yönetim çalışma grubu, OECD’nin kurumsal yönetim ilkelerini Türkçe’ye çevirmiştir. 2002 yılında adı geçen grup dünyanın hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerindeki kurumsal yönetim ilkelerini ve kodlarını incelemiş, Türkiye’deki şirket uygulamalarını ve Türk Ticaret Kanunu’nun yürürlükte olan hükümlerini gözden geçirerek “Kurumsal Yönetim En İyi Uygulama Kodu: Yönetim Kurulunun Yapısı ve İşleyişi” adında Türkiye’ye yönelik bir kurumsal yönetim kodu oluşturmuştur. Ayrıca TÜSİAD 2003 yılında Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği’nin kurulmasına öncülük etmiştir. (TÜSİAD 2010, 2).

Sivil toplum kuruluşu olan TÜSİAD’ın kurumsal yönetim kavramını tanıtan ve bir anlamda işletmelerde bir farkındalık oluşmasını sağlayan tüm bu çabalarını takiben Sermaye Piyasası Kurulu, 2003 yılı Temmuz ayında ilk kez Türk Sermaye Piyasalarına yönelik kurumsal yönetim ilkeleri belirleyip yayınlamıştır. İlkeler; pay sahipleri, kamuyu aydınlatma ve şeffaflık, menfaat sahipleri ve yönetim kurulu olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır. İlkelerde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmaması isteğe bağlıdır. Ancak, bu ilkelerde yer alan prensiplerin uygulanıp uygulanmadığına; uygulanmadı ise buna ilişkin gerekçeli açıklamaya, bu prensiplere tam olarak uymama dolayısıyla meydana gelen çıkar çatışmalarına ve gelecekte şirketin

yönetim uygulamalarında ilkelerde yer alan prensipler çerçevesinde bir değişiklik yapma planı olup olmadığına ilişkin açıklamaya, yıllık faaliyet raporunda yer verilmesi ve ayrıca kamuya açıklanması uygun görülmüştür. (SPK 2003, 4) İlkelerde bahsedilen “uygula, uygulamıyorsan açıkla” niteliğindeki prensiplerin yanında tavsiye prensipler de bulunmaktadır. 2005 yılının Şubat ayında ilkelerin “genel kurula katılma hakkı”, “oy hakkı”, “kamunun aydınlatılmasında periyodik mali tablo ve raporlar” ve “menfaat sahiplerine ilişkin şirket politikası” başlıklarında bazı değişikliklere gidilerek güncellenmiştir.

11.10.2011 tarihli resmi gazetede Seri: IV No: 54 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ yayımlanmıştır. Yaklaşık iki ay sonra, 20.12.2011 tarihli resmi gazetede yayımlanan Seri: IV No: 56 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ yayımlanarak No: 54 sayılı tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır. Tebliğ 2012 yılı içerisinde çeşitli değişikliklere uğramıştır. Tebliğin 5. Maddesinde “...Borsa şirketleri bu tebliğ ekinde yer alan kurumsal yönetim ilkelerinden 1.3.1, 1.3.2, 1.3.7, 1.3.10, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.3.7, 4.3.8, 4.3.9, 4.4.7, 4.5.1, 4.5.2, 4.5.3, 4.5.4, 4.6.2, 4.6.4 numaralı maddeleri uygulamakla yükümlüdürler. Diğer ilkelere uyulamaması halinde, bu durum gerekçesiyle birlikte Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyum Raporu ile kamuya açıklanır ifadesi yer almaktadır. Ancak şirketlerin bu yükümlülüğü yerine getirmemeleri durumunda ne gibi bir yaptırımla karşılaşacaklarına ilişkin herhangi bir düzenlemenin mevcut olmaması, ilkelerinin uygulanmasında yine “uygula, uygulamıyorsan açıkla” prensibinin esas alınmasına sebep olmuştur.

2014 yılında çıkartılan II-17.1 sayılı Kurumsal Yönetim Tebliği'nin pek çok maddesi 2011'deki tebliğin aynısı olmakla birlikte bu tebliğin 7. Maddesinde “kurumsal yönetim ilkelerine uyum zorunluluğuna aykırılık halinde uygulanacak tedbirler” yer almaktadır. Bu maddenin eklenmesiyle beraber tebliğde yer alan ve zorunluluk ifadesi bulunmasına rağmen herhangi bir yaptırım olmadığından uygulanmayan maddeler belirtilen şirketlerce uygulanmaya başlanmıştır. Bahsedilen tebliğde yer alan zorunlu kurumsal yönetim uygulamalarının konularından bazıları:

- Genel kurul toplantısını ilan etme,
- Genel kurul toplantısında açıklanması gereken hususlar,
- Yönetim kurulu başkanı ve genele müdürün aynı kişi olması durumunun KAP'a açıklanması,
- Yönetim kurulunda en az beş üye bulunması
- Yönetim kurulu üyelerinin çoğunluğunun icrada görevli olmayan üyelere oluşması
- Bağımsız üyelerin toplan üyelerin üçte birinden az olamaması
- Bağımsız üyelik kriterleri
- Yönetim kurulu bünyesinde oluşturulacak komiteler

• Yönetim kurulu üyeleri ve yöneticilerin ücretlendirme esaslarının açıklanması şeklinde özetlenebilir.

Yaklaşık 100 ilkeden oluşan tebliğde, yukarıda belirtilen konularla ilgili olan 24 maddenin uygulanması zorunlu hale gelmiştir. Bu maddelerin uygulanmaması durumunda kurul dava açma, bağımsız üyeyi re'sen atama gibi yetkilere haizdir.

Bahsedilen tebliğ ile birlikte hayata geçirilen zorunlu kurumsal yönetim uygulamaları piyasaların güvenilirliği ve paydaşların sağlıklı tercihler yapabilmesi açısından oldukça önemli bir düzenlemedir. Borsadaki işletmelere böyle bir zorunluluğun getirilmesi normal ve gerekli gibi gözükmele birlikte, Tablo 1'de görüldüğü üzere 2017 yılı itibariyle 46 OECD ülkesinden sadece altı tanesinde devlet tarafından belirlenen kurumsal yönetim ilkelerine uyma konusunda bir zorunluluk bulunmaktadır.

Tablo 1. Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyma Zorunluluğu Açısından OECD Ülkeleri ¹

**ÖS
747**

Arjantin	U/UA	Lüksemburg	U/UA
Avusturya	U/UA	Meksika	U/UA
Avustralya	U/UA	Hollanda	U/UA
Belçika	U/UA	Yeni Zelanda	U/UA
Brezilya	U/UA	Norveç	U/UA
Kanada	U/UA	Polonya	U/UA
Şili	U/UA	Portekiz	U/UA
Çin	Z	Rusya	U/UA
Kolombiya	U/UA	Suudi Arabistan	Z & U/UA
Çek Cumhuriyeti	U/UA	Singapur	U/UA
Danimarka	U/UA	Slovak cumhuriyeti	U/UA
Estonya	U/UA	Slovenya	U/UA
Finlandiya	U/UA	Güney Amerika	U/UA
Fransa	U/UA	İspanya	U/UA
Almanya	U/UA	İsveç	U/UA
Yunanistan	U/UA	İsviçre	U/UA
Hong Kong, Çin	U/UA	Türkiye	Z & U/UA
Macaristan	U/UA	Birleşik Krallık	U/UA
İzlanda	U/UA	Birleşik Devletler	Z
Hindistan	Z	İtalya	U/UA
Endonezya	U/UA	Japonya	U/UA
İrlanda	U/UA	Kore	Yok
İsrail	Z	Litvanya	U/UA

Kaynak: OECD Corporate Governance Factbook 2017, 22-23.

¹ U/UA: uygula, uygulamıyorsan açıkla
Z: zorunlu

Tabloda belirtilen bu altı ülke, genellikle (ABD hariç) gelişmekte olan ülkeler olarak sınıflandırılmaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde bahsedilen ülkelerde bu tip bir zorunluluğun bulunması, devletlerin ekonomik piyasalarında kurumsal yönetim kültürü benimsetmeye, işletmelerin ve tüm paydaşlarının kurumsal yönetimi tanınması ve faydalarını görmesini sağlamaya yönelik olabilir. Ancak bu durum aynı zamanda kurumsal yönetime ilişkin herhangi bir dayatmanın her zaman gerekli olmadığı da işaret etmektedir. Bu durumun nedenlerini ve sonuçlarını pek çok farklı açıdan tartışmak mümkünse de bu çalışma kapsamında sadece Berlin'in İki Özgürlük Kavramı açısından ele alınacaktır.

3. KURUMSAL YÖNETİM DÜZENLEMELERİNİN İKİ ÖZGÜRLÜK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

ös
748

Muhasebe kuramı gereği işletmeler ortaklarından ve yöneticilerinden bağımsız, ayrı bir kişi olarak değerlendirilmektedir. Yukarıda bahsedildiği gibi kişilerin (negatif) özgürlükleri, diğerlerinin özgürlüğünün başladığı yerde bittiğinden işletmeler de çeşitli yasalara, sınırlamalara uymak zorundadır. Bu yasalar genellikle işletmenin devlet, toplum gibi çevreyle olan ilişkilerini düzenlemeye ve onların haklarını korumaya yönelik olmakla birlikte, kurumsal yönetim tebliğinde olduğu gibi işletmenin iç işlerine yön veren düzenlemeler de bulunmaktadır. Bahsedilen bu zorunlu ya da isteğe bağlı kurumsal yönetim düzenlemelerinin Berlin'in negatif ve pozitif özgürlük kavramları açısından nasıl değerlendirilebileceği çalışmanın bu kısmında tartışılmıştır.

Kendi isteğiyle kurumsal yönetimi güçlendirmeye yönelik uygulamalarda bulunmanın, işletmenin negatif özgürlüğüne herhangi bir etkisi olmayacaktır. İşletmenin kendi amaçlarına verimli bir şekilde ulaşmak, paydaşlarıyla olan ilişkilerini şeffaflaştırmak ve onlara adil davranmak için gönüllü olarak bir takım uygulamaları benimsemesi, negatif özgürlüğü artıracak ya da azaltacak herhangi bir unsur içermemektedir. Ancak kurumsal yönetim düzenlemelerinin devlet tarafından getirilen bir zorunluluk olması, durumu değiştirmektedir. Zira eğer işletme sırf yasal bir zorunluluk olduğu için çeşitli uygulamaları hayata geçiriyorsa her dış müdahale gibi kurumsal yönetim düzenlemeleri de işletmelerin negatif özgürlüğünü kısıtlayacaktır. Bu düzenlemeler, işletmelerin yönetim ile ilgili tercihlerine bir sınırlama getirmekte başka bir ifade ile bazı kapıları kapatmaktadır. Örneğin, işletme bağımsız yönetim kurulu üye sayısının alt sınırını kendi belirleyememekte ya da aslında bağımsız bir şekilde karar verebileceği halde düzenlemelerde yer alan kriterlere uymadığı için istediği kişilere bağımsız üye olarak yönetim kurulunda yer verememektedir. Bu uygulamaların işletmenin ve paydaşlarının selameti için gerekli olması, paydaşların haklarını gözetmesi, işletmenin başarısını artırması gibi olumlu çıktıları mevcut olmakla birlikte sadece negatif özgürlük açısından düşünüldüğünde işletmenin önündeki seçenekleri azalttığından negatif özgürlüğünü de azalttığı sonucu çıkmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği gibi bir kişinin özgürlüğünü başkalarının özgürlüklerine tecavüz etmeden dizginsizce yaşaması mümkün değildir (Dupre 2015, 177) . O yüzden tıpkı bireylerde olduğu gibi işletme kişilerinin de mutlaka belirli kanunlara uymak zorunda olması, sonsuz bir özgürlükle harekete edememesi normaldir. Hiçbir sınırlamanın olmadığı bir piyasada mutlaka kimi paydaşlar zarar görecektir, piyasanın sağlıklı bir şekilde çalıştığını söylemek de mümkün

olmayacaktır. Bu sebeple negatif özgürlüğe getirilen her kısıtlamanın sakıncalı olduğunu söylemek mümkün değildir. Kurumsal yönetime ilişkin düzenlemeler açısından bakacak olursak eğer bu düzenlemeler paydaşların başta bilgi alma, adil muamele görme, hesap sorabilme gibi özgürlüklerini artırırsa ve piyasanın daha düzgün işleyişini sağlıyorsa sadece negatif özgürlüğü kısıtladığı için karşı çıkmak çok doğru olmayacaktır.

Pozitif özgürlük açısından bakıldığında ise çok daha karmaşık bir durum söz konusudur. Bahsedildiği üzere pozitif özgürlük, kendi özgür iradesine göre davranabilme kapasitesine sahip olmaktır. Kişilerin (muhasabe kişileri de dâhil) pozitif özgürlüğe sahip olabilmeleri için rasyonel hareket etmeleri, ilkel benliklerini kontrol etmeleri, herhangi bir bağımlılık ya da kısıtlayıcı bir güdüye sahip olmamaları gerekir. Bu tanımdan hareketle gönüllü olarak uygulanan kurumsal yönetim uygulamaları işletmenin üst benliğini ortaya çıkartarak pozitif özgürlüğü olumlu yönde etkiler. Gerçekten de etkili bir kurumsal yönetimin olduğu işletmeler, rasyonel amaçlar belirleyebilmekte ve herhangi bir paydaşın çıkarını üstte tutmadan işletmenin önceden belirlenmiş amaçlarına uygun bir şekilde hareket edebilmektedirler. Bir başka ifade ile iyi bir kurumsal yönetim mekanizması işletmenin pozitif özgürlüğünü artıracaktır.

Pozitif özgürlük kurumsal yönetim arasındaki bu pozitif yönlü ilişki kurumsal yönetim uygulamalarının zorunlu hale gelmesiyle karmaşık bir boyut kazanmaktadır. Zira kurumsal yönetim uygulamalarının pozitif özgürlüğünüzü artırması için bahsedilen üst benliğin ve rasyonel düşüncenin kullanımını artırıyor olması gerekir. Kanunda belirtilen ve kısmen esnekliği olan bir uygulamanın, her işletmenin daha rasyonel hareket etmesini sağlayabilecek bir yapıda olmasını beklemek çok doğru olmayacaktır. Ayrıca zorunlu hale gelen kurumsal yönetim düzenlemesiyle, düzenlemeyi yapan devlet, bir anlamda işletme için hangi yönetim uygulamalarının işletme için en iyisi olduğuna da karar vermektedir. Berlin'e göre bu durum tamamen yanlış olup, devletin baskıcı bir rejime dönüşmesine kadar varabileceğinden sakıncalıdır. İşletmenin pozitif özgürlüğünü artırmak uğruna yapılan bu düzenlemeler bir taraftan Berlin'in asıl önemli olan diye nitelendirdiği negatif özgürlüğü azaltmaktadır. Ancak pozitif özgürlük yanlılarının açısından bakacak olursak devletin böyle zorunlu uygulamalar getirmesi, gerçekten uzun dönemde işletmelerin kendi kendilerinin efendisi olması prensibini daha etkin kılacak, rasyonel düşünceye göre hareket edilebilmesini sağlayacak ve işletmenin özgür iradeyle belirlemiş olduğu amaçlarına ulaşmasını sağlayacak bir bilinç oluşturacaktır. Özellikle gelişmekte olan ve piyasa belirsizliklerinin daha fazla olduğu ülkelerde zorunlu kurumsal yönetim uygulamalarına daha fazla rastlanması da, bu ülkelerdeki işletmelerin rasyonel karar verebilme yeteneklerinin geliştirilmesinin önemli olduğu ve devletin normal de üst aklın vermesi gereken karara işletmeleri yaklaştırmaya yönelik bir hamlesi olarak algılanabilir. Fakat bu durum devletin işletmeler için en iyisini bildiği varsayımının her zaman geçerli olup olmadığı konusunda bir cevap oluşturmamaktadır.

4. SONUÇ

Kurumsal yönetim, işletme ortaklarının çıkarlarını korurken tüm paydaşların adil muamele görmesini, işletmenin sürdürülebilirliğini ve belirlemiş olduğu stratejik amaçlara en verimli yöntemlerle ulaşmasını sağlayan yönetim şeklidir. Sayılan tüm bu olumlu çıktılarını nedeniyle

özellikle 2000'lerden sonra çok ortaklı işletmelerin yöneticileri, ortakları, kredi verenler ve devletler gibi pek çok paydaş, kurumsal yönetimin işletmeler tarafından benimsenmesine yönelik çaba göstermişlerdir. Sivil toplum kuruluşları ve OECD gibi devletlerarası topluluklar kurumsal yönetim ilkelerinin belirlenmesi konusunda önemli adımlar atarken, devletler de bu ilkelerin işletmeler tarafından benimsenmesi için kimi zaman teşvik edici kimi zaman zorlayıcı bir role bürünerek kurumsal yönetimin ekonomik hayatta kalıcı olmasını sağlamışlardır.

İşletmeler karakteristik özelliklerine uygun kurumsal yönetim uygulamalarını hayat geçirdiklerinde kuşkusuz ki daha başarılı, adil, şeffaf ve kalıcı olmak yolunda büyük bir adım atmış olacaklardır. Ayrıca kurumsal yönetim uygulayan işletmelerin varlığıyla ekonomik piyasalar da güçlenecek, daha güçlü, güvenilir ve şeffaf bir piyasa da yatırımcıların ilgili odağı haline geleceğinden devletlerin ekonomilerinin de güçlenmesini sağlayacaktır. Bu gibi avantajlar sebebiyle Türkiye gibi kimi devletler kurumsal yönetim uygulamalarından bir kısmını halka açık işletmeler için zorunlu hale getirmeyi tercih etmişlerdir. Bu zorunluluğun işletmeler için bir müdahale anlamına geldiği açıktır. Bu durumdan yola çıkarak bu çalışmada muhasebe kuramı gereği bağımsız bir kişi olduğunu varsaydığımız işletmelere bu tür bir müdahalenin, Berlin tarafından geliştirilen pozitif ve negatif özgürlük kavramları açısından nasıl yorumlanabileceği ortaya konmuştur.

Öncelikle belirtmelidir ki çalışma, felsefi bir tartışmaya biçiminde olduğundan mutlak bir sonuç çıkartmak mümkün değildir. İşletmelere herhangi bir baskı uygulamadan, sadece kurumsal yönetim kavramının önemi ve gerekliliği konusunda bir bilinç oluşturmak suretiyle, işletmenin kendisi için daha iyisini istemesi ve daha rasyonel kararlar alabilmesi sağlandığı zaman negatif özgürlüğe herhangi bir müdahale olmadan pozitif özgürlük artacaktır ki bu durum en optimal çözüm olarak gözükmektedir.

Ülkemizde olduğu gibi zorunlu kurumsal yönetim uygulamalarının mevcudiyeti halinde işletmelerin rasyonel ve üst benliğe uygun karar verme ve amaçlarına ulaşma yeteneği, başka ifade ile pozitif özgürlüğü artmaktadır.

Ancak özgür karar verebilme alanları daraldığından negatif özgürlükleri de azalmaktadır. İnsanın ve toplumun doğası gereği zaten sonsuz bir negatif özgürlükten bahsetmek mümkün değildir. İşletmenin kendisi hakkında karar verirken hareket edeceği alanı bir nebze olsun daraltmak paydaşlarının adil muamele görme, bilgi alma gibi özgürlüklerini artırmaktadır. Bu durum pozitif özgürlüğün savunucuları açısından herhangi bir sorun teşkil etmemektedir. Ancak Berlin gibi negatif özgürlüğün savunucuları pozitif özgürlüğü artırmak bahanesiyle böyle bir müdahale yapılmasını gereksiz ve tehlikeli bulmaktadırlar.

Negatif özgürlüğü kısıtlayan bu zorunlu uygulamalarla ilgili bir diğer önemli nokta da gerçekten pozitif özgürlüğü artırıp artırmadıklarıyla ilgilidir. İşletmeler sadece zorunlu olduğu için bu uygulamaları hayata geçirip kurumsal yönetim felsefesini benimsemezlerse negatif özgürlüğün azalmasının yanında pozitif özgürlük de artmamış olacaktır.

Sonuç olarak önemli olan asıl sorulardan biri OECD ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda olduğu gibi herhangi bir yasal zorunluluğun olmaması durumunda da kurumsal yönetim anlayışının benimsenmesinin ülkemizde de mümkün olup olmayacağıdır. Bunu sağlayacak en

önemli etken kuşkusuz bu konuya yönelik bir bilinç oluşturmaktır. İşletmeler kurumsal yönetimin önemini ve gerekliliğini anladıkları takdirde zaten gönüllü olarak uygulamaya başlayacaklar ve herhangi bir dayatma, kısıtlama olmadan kendileri için en iyi kurumsal yönetim uygulamalarını hayata geçireceklerdir.

KAYNAKÇA

Berlin, I. 2002. Liberty: Incorporating Four Essays on Liberty, Ed. Henry Hardy, Oxford University Press, England.

Dupre, B. 2015. Gerçekten Bilmeniz Gereken 50 Felsefe Fikri, Domingo Yayınları, İstanbul.

Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ Seri: IV NO: 54

OECD Corporate Governance Factbook 2017, 22-23.

Öztürk, A. 2016. “Berlin Düşüncesinde Eleştirel Akıl, Özgürlük ve Çoğulculuk “ , Felsefe logos, 62(3), 107-119.

Seri: IV No: 54 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ (11.10.2011).

Seri: IV No: 56 Kurumsal Yönetim İlkelerinin Belirlenmesine ve Uygulanmasına İlişkin Tebliğ, (20.12.2011).

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK). 2003. Kurumsal Yönetim İlkeleri.

Şanda, H.A. 1967. Türkiye’de İlk Sermaye Şirketleri. İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul.

Şahin, K. 2009. İnsan Hakları ve Özgürlük Boyutuyla İfade Özgürlüğü Gereklileri ve Sınırları, On İki Levha Yayınları, İstanbul.

Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİA D). 2010. Yönetim Kurulları İçin Kurumsal Yönetim Prensipleri.

Taylor, C. 1985. “ What’s Wrong with Negative Liberty”, Philosophical Papers, Cambridge University Press.

II-17.1 Kurumsal Yönetim Tebliği (03.01.2014).

<https://plato.stanford.edu/entries/liberty-positive-negative/> (Erişim Tarihi: 05.05.2018)

<https://plato.stanford.edu/entries/berlin/#ConcLibe> (Erişim Tarihi: 22.05.2018)