

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

**KAMU KURUMLARINDA İŞ ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK
ALGILARI TRB-1 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Uğur BERDİBEK**

Mayıs-2016

T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU KURUMLARINDA İŞ ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK
ALGILARI TRB-1 BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Uğur BERDİBEK

Mayıs-2016

Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜVEN danışmanlığında, Uğur BERDİBEK'in hazırladığı "Kamu Kurumlarında İş Etiği ve Sosyal Sorumluluk Algıları, TRB-1 Bölgesinde Bir Uygulama" konulu bu çalışma 25/07/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Genel İşletme Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

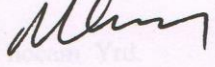
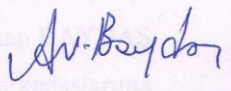

TRB-1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinde kamu kurumlarında iş etiği ve sosyal sorumluluk algılarının ölçülmesine yönelik, bu bölgede kamu kurumlarında yönetici ve çalışan pozisyonunda olan çalışanlar ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışmalar ile çeşitli üniversitelerde toplam 265 öğrenciye mail ve telefon yoluyla ulaşılmış ve 109 öğrencinin anket sonuçlarına katıldığı görülmüştür. Anket sonuçları değerlendirilerek jüri üyelerinin onaylamıştır.

JÜRİ ÜYELERİ

KANAAT

İMZA

(Kabul/Red/Düzeltilme)

| | | | |
|-----------|---|-------|---|
| Danışman: | Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜVEN (Bingöl Üniversitesi) | KABUL |  |
| Üye : | Doç.Dr. Abdulvahap BAYDAŞ (Bingöl Üniversitesi) | KABUL |  |
| Üye : | Prof. Dr. Hakan ERKUŞ (İnönü Üniversitesi) | KABUL |  |

Bu tezin Genel İşletme Anabilim Dalı'nda yapıldığını ve Enstitümüz kurallarına göre düzenlendiğini onaylıyorum.

Doç. Dr. Yaşar BAŞ

Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirimlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

TRB-1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinde kamu kurumlarında iş etiği ve sosyal sorumluluk algılarının ölçülmesine yönelik, bu bölgede kamu kurumlarında yönetici ve dengi pozisyonda olan çalışanlar ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışmalar ile çeşitli kademelerde toplam 205 yöneticiye mail ve telefon görüşmeleri sonucu ulaşılmış ve 109 yöneticinin ankete katılımı sağlanmıştır. Anket sonuçları SPSS programında analiz edilip yorumlanmıştır.

Bu çalışmada öncelikle desteğini hiçbir zaman esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜVEN'e ve ders dönemi boyunca akademik anlamda kendilerinden çokça istifade ettiğim hocalarım Prof. Dr. Muammer ERDOĞAN, Doç. Dr. Abdulvahap BAYDAŞ ve Doç. Dr. Sait PATIR'a, ayrıca anket çalışmasında yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarıma ve sınıf arkadaşım Muhsin TAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Uğur BERDİBEK

BİNGÖL-2016

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------|
| ÖNSÖZ..... | I |
| İÇİNDEKİLER..... | II |
| TABLolar LİSTESİ | V |
| ŞEKİLER LİSTESİ | VII |
| KISALTMALAR LİSTESİ..... | VIII |
| ÖZET..... | 1 |
| GİRİŞ | 3 |
| BİRİNCİ BÖLÜM..... | 5 |
| 1. KAMU KURUMLARINDA ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMI | 5 |
| 1.1. KAMU KURUMU TÜRLERİ | 6 |
| 1.1.1. İdari Kamu Kurumları | 6 |
| 1.1.2. İktisadi Kamu Kurumları | 7 |
| 1.1.3. Sosyal Kamu Kurumları..... | 7 |
| 1.1.4. Bilimsel, Teknik ve Kültürel Kamu Kurumları..... | 8 |
| 1.1.5. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları..... | 8 |
| 1.1.6. Kamu Kurumlarının Özel Sektörden Ayrılan yönleri | 9 |
| 1.2. KAMU KURUMLARININ İDARİ DAĞILIMI..... | 11 |
| 1.2.1. Merkez Teşkilatı..... | 11 |
| 1.2.2. Merkeze Yardımcı Kuruluşlar..... | 12 |
| 1.2.3. Taşra Teşkilatı | 12 |
| 1.2.4. Yerinden İdare Kuruluşları..... | 12 |
| 1.3. ETİK | 13 |
| 1.3.1. Etik Kavramı | 13 |
| 1.3.2. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki | 15 |

| | | |
|-------------------|--|----|
| 1.3.3. | Etiğin Öğeleri | 17 |
| 1.3.4. | Etiğin Uygulama Alanları | 19 |
| 1.3.5. | Etik Dışı Davranış Türleri | 21 |
| 1.4. | ETİK TEORİLERİ | 23 |
| 1.4.1. | Teleolojik (Sonuç Odaklı) Yaklaşımlar | 24 |
| 1.4.2. | Deontolojik Yaklaşımlar | 25 |
| 1.4.3. | Erdem Ahlakı | 30 |
| 1.5. | İŞ ETİĞİ | 31 |
| 1.5.1. | İş Etiği Kavramı | 32 |
| 1.5.2. | İş Etiği Kavramının Tarihsel Gelişimi | 34 |
| 1.5.3. | İş Etiğinin Alanları | 37 |
| 1.6. | KAMUDA ETİK | 39 |
| 1.6.1. | Kamuda Etik Tartışmalarının Tarihsel Gelişimi | 42 |
| 1.6.2. | Türkiye’de Kamusal Etik Kavramının Tarihçesi | 46 |
| 1.7. | TÜRK KAMU KURUMLARINDA ETİK UYGULAMALAR..... | 49 |
| İKİNCİ BÖLÜM..... | | 55 |
| 2. | KAMU KURUMLARINDA SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI VE UYGULAMALARI | 55 |
| 2.1. | KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI | 56 |
| 2.1.1. | Sosyal Sorumluluk Tanımı..... | 56 |
| 2.1.2. | Kurumsal Sosyal Sorumluluk Tanımı | 57 |
| 2.1.3. | Sosyal Sorumlulukla İlgili Kavramlar..... | 59 |
| 2.2. | KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ | 62 |
| 2.2.1. | Davis Sosyal Sorumluluk Modeli | 62 |
| 2.2.2. | Sethi Kurumsal Sosyal Performans Modeli | 64 |
| 2.2.3. | Carroll’ın Dört Boyutlu Sosyal Sorumluluk Modeli..... | 64 |
| 2.2.4. | Ackerman Sosyal Sorumluluk Modeli | 67 |

| | | |
|-------------------------|--|-----|
| 2.2.5. | Swanson Kurumsal Sosyal Performans Modeli | 69 |
| 2.2.6. | Üç Aşamalı Sosyal Sorumluluk Modeli | 70 |
| 2.2.7. | Wartick ve Cochran Sosyal Performans Modeli | 72 |
| 2.3. | KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN TARİHSEL GELİŞİMİ..... | 73 |
| 2.3.1. | Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi | 77 |
| 2.4. | KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ GİRİŞİMLER | 80 |
| 2.4.1. | İLO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi | 80 |
| 2.4.2. | OECD: Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi | 82 |
| 2.4.3. | ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi | 84 |
| 2.4.4. | SA 8000 Standartları | 84 |
| 2.4.5. | Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi..... | 86 |
| 2.4.6. | İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS 18001) | 88 |
| 2.4.7. | ISO 26000 (Sosyal Sorumluluk Rehberi Standardı) | 89 |
| ÜÇÜNCÜ BÖLÜM..... | | 91 |
| 3. | KAMU KURUMLARINDA İŞ ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI ÜZERİNE TRB-1 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA | 91 |
| 3.1. | ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ..... | 91 |
| 3.2. | ARAŞTIRMANIN KAPSAMI..... | 91 |
| 3.3. | ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ | 92 |
| 3.4. | ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI | 92 |
| 3.5. | ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ | 92 |
| 3.6. | ARAŞTIRMANIN BULGULARI | 93 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | | 108 |
| KAYNAKLAR..... | | 111 |
| ANKET | | 125 |

TABLÖLAR LİSTESİ

| | |
|---|-----|
| Tablo 1. Güvenilirlik Analizi..... | 93 |
| Tablo 2. Demografik Özellikler Frekans Analizi | 94 |
| Tablo 3. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Cinsiyete Göre Ortalamaları | 96 |
| Tablo 4. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Cinsiyete Göre Ortalamaları..... | 96 |
| Tablo 5. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları..... | 97 |
| Tablo 6. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları..... | 97 |
| Tablo 7. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Ortalamaları..... | 98 |
| Tablo 8. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Ortalamaları | 98 |
| Tablo 9. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Ortalamalarının Hizmet Süreleri Arasındaki Farklılıkları | 99 |
| Tablo 10. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Yaş Gruplarına Göre Ortalamaları..... | 100 |
| Tablo 11. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Yaş Gruplarına Göre Ortalamaları | 100 |
| Tablo 12. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Yaş Gruplarına Göre Ortalamalarının Yaş Grupları Arasındaki Farklılıkları | 101 |
| Tablo 13. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Gelir Düzeylerine Göre Ortalamaları..... | 102 |
| Tablo 14. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Gelir Düzeylerine Göre Ortalamaları | 102 |
| Tablo 15. Kamu Kurumlarında Çalışan Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Gelir Gruplarına Göre Ortalamalarının Gelir Grupları Arasındaki Farklılıkları..... | 103 |
| Tablo 16. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Çalıştıkları Kamu Kurum Türüne Göre Ortalamaları | 104 |
| Tablo 17. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Çalıştıkları Kamu Kurum Türüne Göre Ortalamaları | 104 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 18. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algılarının “Etik Sözleşme” yi İmzalayan Yöneticiler İle İmzalamayan Yöneticilere Göre Ortalamaları | 105 |
| Tablo 19. Kamu Kurumlarında Sosyal Sorumluluk Algılarının “Etik Sözleşme” yi İmzalayan Yöneticiler İle İmzalamayan Yöneticilere Göre Ortalamaları | 105 |
| Tablo 20. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algılarının Herhangi Bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olan ve Üye Olmayan Yöneticilere Göre Ortalamaları | 106 |
| Tablo 21. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algılarının Herhangi Bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olan ve Üye Olmayan Yöneticilere Göre Ortalamaları | 106 |

ŞEKİLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil-1: Carroll'ın Dört Boyutlu Sosyal Sorumluluk Piramidi | 65 |
| Şekil-2: Swanson Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli | 70 |
| Şekil-3: İSG yönetim sistemi modeli | 89 |

KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|--------------|--|
| AB | : Avrupa Birliği |
| BİMER | : Başbakanlık İletişim Merkezi |
| BM | : Birleşmiş Milleteler |
| FATF | : Financial Action Task Force |
| GRECO | : Group of States against corruption |
| IEC | : International Electrotechnic Commission |
| ILO | : International Labour Organization |
| ISO | : International Organization for Standardization |
| KGEK | : Kamu Görevlileri Etik Kurulu |
| KİT | : Kamu İktisadi Teşebbüsü |
| KSS | : Kurumsal Sosyal Sorumluluk |
| OECD | : Organisation for Economic Co-operation and Development |
| OHSAS | : Occupational Health And Safety Assessment Systems |
| OLAF | : European Anti-Fraud Office |
| SA | : Social Accountibility |
| SAI | : Social Accountibility International |
| SKD | : Sürdürülebilir Kalkınma Derneği |
| SPSS | : Statistical Packages for the Social Sciences |
| SSA | : Sosyal Sorumluluk Algıları |
| TCK | : Türk Ceza Kanunu |

| | |
|----------------|---|
| TEDMER | : Türkiye Etik Değerler Merkezi |
| TDB | : Türk Diş Hekimleri Birliği |
| TEB | : Türk Eczacılar Birliği |
| TİSK | : Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu |
| TMMOB | : Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği |
| TODAİE | : Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü |
| TRB-1 | : Transportation Research Board (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) illeri |
| TSE | : Türk Standartları Enstitüsü |
| TUSİAD | : Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği |
| TÜBİTAK | : Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu |
| TYEC | : Project on Ethics for the Prevention of Corruption in Turkey |
| TZOB | : Türkiye Ziraat Odaları Birliği |
| UNDP | : United Nations Development Programme |

ÖZET

Ülkemizde 2000’li yıllardan sonra özellikle özel sektörün de kamusal alanda hizmet vermeye başlaması ile kamu kurumlarının hesap verilebilirlikleri sorgulanmaya başlanmıştır. Gerek bilgi teknolojilerindeki gelişmeler gerekse iletişim araçlarının yaygınlaşması, kâr amacı gütmeyen bu örgütlenmelerin salt amacı olan kamu hizmetinin dışına çıkıp çıkmadığını veya bu hizmeti sunarken hangi kriterleri uyguladığı gibi sorular toplumun oldukça geniş bir kısmı tarafından sorulmaya başlanmıştır. Bununla beraber hükümetlerin topluma karşı sosyal sorumlulukları olup olmadığı, sosyal devlet olma gereklerini yerine getirmenin bu bağlamda yeterli görülüp görülmediği tartışılmaya başlanmıştır. Gelişmeler üzerine hükümetler tarafından da bu anlamda çeşitli adımlar atılması gerekli görülmüştür.

TRB-1 bölgesinde uygulaması yapılan bu çalışmanın birinci bölümünde kamu kurumları incelenmiş, bu kurumların türleri, idari dağılımları ve özel sektörden ayrılan yönleri ele alınmıştır. Birinci bölümün devamında etik kavramı üzerinde durulmuş etik teorileri ve iş etiği kavramı incelenmiştir. Sonrasında ise kamu kurumlarında iş etiği ve bunun ülkemizdeki yansımaları incelenmiştir. İkinci bölümde sosyal sorumluluk kavramı, kuramları ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları incelenmiştir. Bu alanda dünyada ve ülkemizde yapılan çalışmalar mercek altına alınmıştır. Üçüncü ve son bölümde ise TRB-1 bölgesinde kamu kurumlarında yönetici ve dengi pozisyonlarda çalışanlar ile etik ve sosyal sorumluluk algıları üzerine anket çalışması yapılmıştır. Uygulamanın çıktıları araştırma bulgularında tablolar halinde yorumlanmıştır. Araştırma bulgularından yola çıkarak sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kamu Kurumu, İş Etiği, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, TRB-1

ABSTRACT

As private sector has started to operate in public sphere especially after 2000s, the accountability of public institutions has been questioned. As developments in information technologies and mass media became widespread, a large segment of the society started to question whether these organizations go beyond their only aim which is public service, and what criteria they use to do public service. However, it has been discusses if governments have social responsibility for the society and whether it is regarded enough to do what is necessary as a social state. In this sense, various steps are thought to be necessary to take by governments.

In the first chapter of this study, application of which is performed in the TRB-1 region, public institutions have been examined; the kind and administrative distribution of public institutions and distinctness of them from private sectors have been studied. Also, in the first chapter, the concepts of ethics, ethics theories and business ethics have been discussed. Afterwards, business ethics at public institutions and its reflection in our country have been studied. In the second chapter, the concept and theory of social responsibility and institutional social responsibility have been studied. The studies in that field, which have been conducted in our country and the world, have been examined. In the third and last chapter, a questionnaire has been made on administrators and their equivalents working at public institutions in TRB-1 region, and perception of social responsibility. The results of questionnaire are interpreted by tables. On the basis of the findings of the research, the results and proposals are provided.

Key words: Public institution, Business ethics, Institutional social responsibility, TRB-1

GİRİŞ

21. yüzyılda, kurumların iş etiği ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, sosyal çevre, çalışanlar ve toplum açısından önem arz eden bir konu haline gelmiştir. Toplum ve çalışanlar tarafından şirket saygınlığı değerlendirilirken, servis ve üretim kalitesi, ürün ve hizmetlerin kalitesi uzun vadeli yatırımların geri dönme oranı, şeffaflık, dürüstlük, güvenilirlik gibi faktörlerin yanı sıra şirketin sosyal sorumluluk uygulamaları da şirkete prestij ve marka imajı kazandırmaktadır (Gök, 2008, s. 14).

Kamu çalışanları, kamusal hizmet için kendilerine sunulan kaynakları nasıl kullanmaları gerektiğine karar vermekte zorluklar yaşayabilmektedirler. Bu durumlarda özellikle idareci konumunda olan çalışanlarda yetkilerin ve kaynakların adil, eşit, tarafsız, dürüst ve tutarlı bir şekilde nasıl kullanılması gerektiği sorunu ortaya çıkmaktadır. Özellikle başbakanlığa bağlı olarak 5176 sayılı kanun ile kurulan etik kurulu ile birlikte, kamu kurumlarında çalışanlar için de etik ve iş etiği önem kazanmıştır. Bu kanunla beraber denetlemeler artmış ve bu alanda dünya çapındaki uygulamalar Türkiye'deki kamu kurumlarında uygulanmaya başlanmıştır. Çalışmalar neticesinde T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık) kurulmuştur. Ayrıca yine başbakanlığa bağlı kurulan ve internet ortamında başvuru ve şikâyet alan BİMER (Başbakanlık İletişim Merkezi) ile beraber kamu çalışanları üzerinde iş etiği anlamında yoğun baskı oluşmuştur.

Kamu çalışanları devletin yerel temsilcileri olduğundan, hükümetler kendi geleceklere ve vatandaşlar nezdindeki itibarlarını korumak amacıyla birçok çalışma yapmak zorunda kalmıştır. Türkiye'deki en önemli çalışmalardan biri olan "Etik Sözleşme"ye tezin etik kısmında değinilmiş ve bu sözleşmenin bazı maddeleri uygulama kısmında soru şeklinde uyarlanarak katılımcılara yöneltilmiştir. Ayrıca katılımcılara kamu çalışanları için zorunlu olan bu sözleşmeyi imzalayıp imzalamadıkları sorusu yöneltilmiştir.

Tezin birinci bölümünde kamu kurumunun tanımı yapılmış, ülkemizdeki kamu kurum türleri incelenmiş ve kamu kurumlarının idari dağılımına değinilmiştir. Devamında ise etik teorilerine değinilmiş, iş etiği kavramı ve kamudaki iş etiği uygulamaları ve son olarak Türkiye'deki tarihsel gelişim ve uygulamalar incelenmiştir.

İkinci bölümde kurumsal sosyal sorumluluk modelleri ve kamu kurumlarındaki kurumsal sosyal sorumluluk konularına değinilmiştir. Dünyada ve Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimi araştırılmış, devamında ise uluslararası ve yerel uygulama

girişimleri incelenmiştir. Bu bölümde çalışmalarında özellikle Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği'nin çalışmalarından faydalanılmıştır.

nc bölümde ise TRB-1 bölgesinde (Tunceli-Elazığ-Bingöl-Malatya), kamu kurumlarında yönetici konumunda veya vatandaşa karşı yetki ve sorumluluğu bulunan pozisyonda olan çalışanların iş etiği ve sosyal sorumluluk algıları üzerine anket çalışması yapılmıştır. Anket 4 ilde 109 katılımcı ile internet ortamında gerçekleştirilmiştir. Anket sonuçları SPSS programında analiz edilerek bulgular, sonuç ve öneriler bölümünde yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda etik algılarında demografik özeliklerin etkili olmadığı, ancak bazı demografik özelliklerin kurumsal sosyal sorumluluk algılarını etkilediği tespit edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAMU KURUMLARINDA ETİK VE İŞ ETİĞİ KAVRAMI

Kamu kurum ve kuruluşları, kamu tüzel kişileri ve bağlı yapılardan oluşmaktadır. 1982 Anayasası'nın idarenin kuruluşuna ilişkin temel ilke olarak belirlediği “idarenin bütünlüğü” göz önünde bulundurulduğunda, kamu örgütlenmesinin her bir parçası (kamu örgütleri), “ya başlı başına birer tüzel kişidir ya da belli kamu tüzel kişiliğinin bir ögesidir”. Başka bir ifadeyle kamu kurumlarında bir örgüt, herhangi bir kişiye bağlı olmadan hiçbir şekilde varlık gösteremez (Duran, 1982, s. 71).

Lütfi Duran Tüzel kişiliği, “insan topluluklarının ortak ve genel meşru yararlarından oluşan odakların, hak süjesi olarak statüsü” şeklinde tanımlamaktadır (Duran, 1982, s. 71).

Kamu örgütlenmesi; “tüzel kişiliğe sahip kamu hizmetleri ya da kişileştirilmiş kamu hizmetleri” olarak tanımlanmaktadır. Kamu kurumu ise; “belirli bir ya da birkaç kamu hizmetini ya da faaliyetini yürütmekle görevli, tüzel kişiliğe sahip idare teşkilatı birim”dir. Bir hizmet veya hizmete bağlı bazı faaliyetler, kamu idarelerinden ayrı olarak bağımsız ve tüzel kişiliğe sahip bir örgütlenmeye verilir. Bu şekilde, bir kamu hizmeti ya da faaliyeti, kamu idarelerinden ayrı bir biçimde örgütlenilerek tüzel kişilik kazandırılır; işte bu, kamu idarelerinden ayrılmış olan kamu hizmet ve faaliyetlerine “kamu kurumu” adı verilir (Ağar, 2006, s. 290).

Kamu yönetimi, davranışların önceden belirlenmiş ve rasyonel olduğuna dair varsayımlar içeren nesnel bir hukuk bilimidir; hukukilik ve etik kaygılarla yönlendirilir; idareciler kendilerine söyleneni yapar. Yönetim ise hedef belirleme, insanları yönetme, amaç ve kaynaklar arasındaki uyumu sağlama, anlaşma arama, piyasanın dalgalı ve değişken yapısına tepki verme ve özel sektör için kâr fırsatı arama sanatıdır (Yüksel/a, 2005, s. 195)

Kamu kurumlarının en önemli özelliklerinden biri, sayılarının sınırlı olmasıdır. 1982 Anayasası'nın 127 inci maddesinde sayılan ve tâbi olacakları esaslar belirlenen köy tüzel kişileri, il ve belediyeler ülkemizde devlet dışındaki belirli ve sınırlı, kanunla azaltılıp çoğaltılması imkânsız olan kamu kurumlarını oluştururlar (Ağar, 2006, s. 287).

Kamu kurumlarının faaliyet gösterdikleri konular, devlet veya diğer kamu örgütlenmelerinin yerine getirmekle yükümlü kılındığı kamu hizmetleri ya da faaliyetidir. Ancak kamu kurumları, hizmet ya da faaliyet konusunun özelliği nedeniyle hizmet yerinden yönetimi sistemine bağlanarak ve kamu idarelerinden ayrı kılınarak kişileştirilmiş, kamu tüzel kişiliğine sahip ve bağımsız bir örgüt kimliğine büründürülmüştür. Kısaca, kamu kurumlarının ortaya çıkış sebebi hizmet yerinden yönetim sisteminin uygulanmasıdır (Ağar, 2006, s. 290).

Daha açık bir anlatımla, kamu kurumlarının, yetki ve görevleri, geçerli kabul edildiği ve uygulandığı yer bakımından sınırlı, ancak konuları ve türleri itibariyle genel olduğu halde, kamu kurumlarının yetki ve görevleri, hizmet ve faaliyetin sayısı ve çeşidi bakımından belirlidir. Ancak kullanıldığı ve yerine getirildiği çevre açısından kısıtlı değildir (Ağar, 2006, s. 292).

1.1.KAMU KURUMU TÜRLERİ

Ülkemizde kamu kurumları, faaliyet alanlarının kapsamı ve genişliği bakımından çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu sebeple kamu kurumlarını, aralarındaki farklılık ya da benzerlikleri ölçüsünde birkaç türe ayırarak ele almak zorunlu olmuştur. Sağlıklı bir bölümlendirme yapılması açısından izlenebilecek en iyi yol, kamu kurumlarını, sınıflandırmaya tâbi tutarken faaliyette buldukları konuları temel almalıyız. Bu yol izlendiği zaman, kamu kurumlarının dört ayrı gruba ayrılarak incelenmesi mümkündür. Bu gruplar, idari kamu kurumları, iktisadi kamu kurumları, sosyal kamu kurumları ile bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları şeklinde olacaktır (Ağar, 2006, s. 293).

1.1.1. İdari Kamu Kurumları

İdari kamu kurumları; *“kamu idarelerinin yerine getirmekle yükümlü olduğu görevleri, yani devletin öteden beri yürüttüğü klasik kamu hizmet ve faaliyetlerini, kamu idarelerinden ayrı bir tüzel kişilik marifetiyle yürüten teşkilat birimleri”* dir (Ağar, 2006, s. 293).

Ülkemizde görevleri ve kuruluşu bütün bir yapıda olan idare, “genel idare” ve “yerinden idare kuruluşları” olarak iki koldan örgütlenen idari bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. “Merkezî idare” merkezden yönetim ilkesine dayanarak ortaya çıkmıştır. Buna idare türüne genel idare veya devlet idaresi de denilmektedir. Yerinden yönetim ilkesinin uygulanması sonucunda ise üç tür kurum ortaya çıkmaktadır; bunlardan biri “mahalli idareler”, diğeri hizmet yerinden yönetim ilkesinin uygulanması neticesi ortaya çıkan, çok

çeşitli alanlara yayılmış olan “*hizmet yerinden idare kuruluşları*”dır. Üçüncü ve son grubu ise “kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları” oluşturmaktadır (Kestane, 2002, s. 1).

Bu tür faaliyet ve hizmetler, ilgili buldukları kamu idarelerince doğrudan doğruya ve kendisine tahsis edilmiş bütçe, personel ve araçlarıyla yürütülmekte iken, kamu kurumu şeklinde örgütlenerek yürütülmesinde ihtiyaç ve fayda görülen eski kamu görevleridir. Bu tür faaliyet ve hizmetler, her ne kadar merkezi idareden alınmakta olsa da, faaliyetleri ve hizmetleri üstlenen kamu kurumları tarafından yine devletin esas ve yöntemleri gereğince sürdürülür (Duran, 1982, s. 196).

Ülkemizde, Karayolları Genel Müdürlüğü (TCK), Vakıflar Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile Orman Genel Müdürlüğü’nü idari kamu kurumlarına örnek gösterebiliriz.

1.1.2. İktisadi Kamu Kurumları

İktisadi kamu kurumları, maliye, sanayi, tarım, ticaret ve madencilik gibi alanlarda iktisadi faaliyetlerde bulunmak üzere kamu sermayesi veya belirli oranda katkısı ile kanun ya da idari işlemler gereğince kurulup işletilen kamu iktisadi teşebbüsleridir. Bu kurumlar, ekonomik faaliyetlere devletin girişimci sıfatıyla katılması, yani devletin faaliyet ve görevlerinin siyasi alanın dışına çıkarak ekonomik alana yayılması sonucunda ortaya çıkmıştır (Duran, 1982, s. 201).

Ülkemizde kamu iktisadi teşebbüsleri, 08.06.1984 tarih ve 233 sayılı, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. 1982 Anayasası’nın 165 inci maddesi, bu tür kamu kuruluş ve ortaklıklarının tümüne “*Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)*” adını vermiştir. 2000’li yıllarda devlet, bu tip kamu kurumlarının tamamını veya bir kısmını özelleştirerek, iktisadi alandan çekilerek siyasi ve idari işlere yoğunlaşma çabası içine girmiştir (Duran, 1982, s. 201).

1.1.3. Sosyal Kamu Kurumları

Sosyal kamu kurumları, vatandaşların sağlık, işsizlik, çalışma, konut, dinlenme, eğlenme, emeklilik ve benzeri sosyal ihtiyaçlarını karşılamakla, kısacası sosyal haklarını ve güvenliğini sağlamakla görevlendirilmiş özerk ve kamusal kuruluşlardır (Duran, 1982, s. 210).

Sosyal kamu kurumlarının gelirleri, ilgili kişiler ve fayda sahiplerinden aldıkları ödeneklerden oluşmaktadır. Devlet tarafından ödenek almazlar. Bununla beraber, bu

kurumlar, özerk bütçelere sahip olup Sayıştay denetimine tabi değillerdir ve TBMM tarafından denetlenirler (Ağar, 2006, s. 300).

Ülkemizde, Sosyal Güvenlik Kurumu, Türkiye İş Kurumu benzeri kuruluşlar, sosyal kamu kurumlarına örnek gösterilebilir.

1.1.4. Bilimsel, Teknik ve Kültürel Kamu Kurumları

Bilimsel, teknik ve kültürel kurumlar, bilim, teknik, kültür ve sanat faaliyetleriyle görevlendirilmiş kamu kurumlarıdır. Bu ve benzeri faaliyet ve hizmetlerin yapısı, bu kurumların özerk olmasını sağlamıştır. Bu sebeple devlet, bunu gibi hizmetleri kendi bünyesinin dışında tutarak ayrı bir tüzel kişiliğe bürümüştür. Ülkemizde bilimsel, teknik ve kültürler kurumlara örnek vermek gerekirse; Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE), Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, (TÜBİTAK), üniversiteler, Atatürk Kültür, Türk Standartlar Enstitüsü (TSE), Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü gibi kurumları sayabiliriz (Ağar, 2006, s. 302).

1.1.5. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları

1982 Anayasasının 135. Maddesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını şöyle belirtmektedir: *“belli bir mesleğe mensup olanların, müşterek ihtiyaçlarını karşılamak, mesleki faaliyetlerini kolaylaştırmak, mesleğin genel menfaatlere uygun olarak gelişmesini sağlamak, meslek mensuplarının birbirleri ile ve halk ile olan ilişkilerinde dürüstlüğü ve güveni hâkim kılmak üzere meslek disiplini ve ahlakını korumak maksadı ile kanunla kurulan ve organları kendi üyeleri tarafından kanunda gösterilen usullere göre, yargı gözetimi altında, gizli oyla seçilen kamu tüzelkişilikleridir.”* (Resmi Gazete, 1982, s. 38).

Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile ilgili çalışma yapan Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) bu kurumları şöyle sıralamıştır: Türk Eczacılar Birliği (TEB), Türk Diş Hekimleri Birliği (TDB), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Türk Veteriner Hekimleri Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Noterler Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği, Türkiye Bankalar Birliği, Türkiye Tarım ve Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği (TODAİE, 2008, s. 49).

Prensipite, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üyelerinin hak ve çıkarlarını gözeterek, topluma sırt çevirmeden faaliyetlerini yürütmek ve geliştirmekle görevli ve tüzel kişiliğe sahip olan kamusal kuruluşlar olarak tanımlanabilir. Bu nedenden dolayı, meslek kuruluşları, idare teşkilatı içinde üçüncü bir kategori oluşturularak kamu yararı için kamu faaliyetlerini ve hizmetlerini icra eden kamu idareleri ve kamu kurumlarından ayrılmaktadır. Meslek kuruluşları, kamusal niteliklerinden ötürü, kamu hukuku çerçevesinde ele alınıp idare bütünü içerisinde yer almaktadır (Ağar, 2006, s. 303).

1.1.6. Kamu Kurumlarının Özel Sektörden Ayrılan yönleri

Kamu kurumlarının kuruluş amacı sosyal hizmet sağlamaktır. Özel sektörde ise temel amaç gibi kâr elde edip sürekliliği sağlamaktır. Kamu hizmetleri kullanıldıkları zaman ve yere göre anlamı değişebilen, bazen de tartışmalı bir kavram olarak görülebilen ve yasada “devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetim ve denetimleri altında genel, kolektif ihtiyaçları karşılamak, kamu yararını sağlamak için kamuya sunulmuş devamlı ve muntazam faaliyetler” olarak tanımlanan bir kavramdır (Onar, 1966, s. 13).

Kamu hizmetinin üç önemli özelliği vardır (Kavruk, 1993, s. 139-161);

1. Devlet, kamu tüzel kişileri veya bu organların denetimi altında yürütülmektedir,
2. Genel ihtiyaç ve kolektif ihtiyaçların karşılanması bununla beraber kamu çıkarı sağlamak için kurulmuştur ve genele arz edilmiştir,
3. Devamlı ve muntazam bir şekilde işlemesidir.

Kamu Yöneticisi ise kamu hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde, devamlı olarak ve özverili biçimde yürütülmesinden sorumlu olan kişidir. Kamu yöneticisinin dört özelliği vardır (Özdevecioğlu, 2002, s. 119);

1. Kamu yöneticisinin temel görevi kamu hizmetinin görülmesidir ve temel amacı kamunun çıkarını her şeyden üstün tutmalıdır,
2. Kamu yöneticisi gücünü yasalardan, yönetmeliklerden veya kendisini atayan organdan alır,
3. Kamu yöneticisinin mülkiyet hakları yoktur dolayısıyla kâr ya da zararı her hâlükârda devlete yansıtacağından risk alma eğilimi kamuyu zarara uğratma dışında oldukça düşüktür, bu nedenle şekilcilik veya kırtasiyecilik tarzında bir yönetim anlayışı kamuya hâkim olmaktadır,

4. Kamu yöneticisi açısından başarı ya da başarısızlık kamuyu etkilediğinden dolayı kamuya aittir,
5. Kamu yöneticisi planlanmış faaliyetlerin etkin bir şekilde yürütülmesini ve kontrolünü sağlayan kişidir.

Kamu yöneticilerinin çalışma şartlarını çevreleyen yönetim kadrosu ve çalışma faktörleri de yukarıdaki 5 maddeden nasibini almaktadır. Örnek vermek gerekirse, SSK hastaneleri, vatandaşa sağlık hizmeti sunmak amacı ile kurulmuştur. Bu hastanelerinin çalışma prensipleri yönetmelikler ile belirlenmiştir, yöneticilerin üstünlük kullanması özel sektörle kıyaslandığında çok daha sınırlıdır. Hizmet kalitesini sürekli arttırması beklenmez çünkü SSK hastaneleri kâr amacıyla gütmek amacı ile kurulmamıştır ve başarı durumuna göre ödüllendirilen profesyonel bir yönetici tarafından yönetilmezler, zaten yöneticiler ve çalışanları tarafından böyle bir ihtiyaç duyulmamaktadır. Bununla beraber, SSK hastanesinin varoluş amacı vatandaşa sağlık hizmeti sunmaktır ve kamu açısından son derece elzem olan bir görevi yerine getirmektedir. Yöneticileri sağlık bakanlığı veya kamu hastaneler birliği tarafından, özel sektörde olduğu gibi liyakat usulüne göre seçilerek göreve getirilmezler. Özel sektörün yönetici atama usulü kamu sektöründen farklı olarak yetenek ve becerilere göredir. Kamu sektörüne bakıldığında yöneticilerin 657 sayılı kanuna tabi olan devlet memurları oldukları görülmektedir. Bir devlet memurunu görevden uzaklaştırmanın esasları 657 sayılı kanunda ayrıntılı biçimde ele alınmıştır, ancak, bu kanunda başarı ya da başarısızlık bir kıstas olarak görülmemektedir (Özdevecioğlu, 2002, s. 119).

Kamu kurumlarında örgüt kültürü yönünden bakılırsa, yöneticilerin ne tür şartlarda işlerini yaptıkları daha net bir biçimde görülecektir. Literatürde Örgüt kültürü, örgüt mensuplarının paylaştıkları normlar, inançlar ve değerleri ifade etmektedir. Örgüt kültürü kavramı örgüte hâkim olan manevi özellikler ile ilgilidir. Kamu örgütlerinin, bundan ziyade rol kültürüne sahip olduğu görülecektir (Özdevecioğlu, 2002, s. 120).

Rol kültürü, bürokrasi kültüründe var olan ve fonksiyonel ilişkilerin hüküm sürdüğü kültürüdür. Örgüt içindeki faaliyetler, farklı işlevleri olan departmanların birer fonksiyonu biçimindedirler. Örgüt içinde iş, rol ve otorite tanımları net bir şekilde yapılmış, iletişim yöntemleri belirlenmiş ve ortaya bir sorun çıktığında çözüm yöntemleri belirtilmiştir (Handy, 1993, s. 174).

1.2.KAMU KURUMLARININ İDARİ DAĞILIMI

Devletin tüzel kişiliği bulunmakla beraber bu kişilik asli, tabii ve bağımsızdır. Farklı bir ifadeyle herhangi bir kısım tarafından verilmemiştir. Genel görevli ismet sunan tüzel kişilik devlettir. Kamu hizmetini sunma yönünden, ülkenin belirli kısmını ya da belirli hizmetlerin gruplarıyla sınırlanmamıştır. Devletin, mahalli idarelerden ve diğer kamu kurumlarından ayıran yönü budur. Bununla beraber, devlet kamu hizmetinin özelliği ya da siyasi ve idari amaçları göz önüne alınarak, bazı kamu hizmetlerini kendisinden ayırıp devletin kendi eliyle kurduğu kamu tüzel kişiliklerine aktarmıştır (Kestane, 2002, s. 2).

Kamu idaresi, hizmetlerin ülke genelinde daha verimli ve daha etkili sağlanabilmesi amacı güderek yerinden idare ve genel idare birimleri olarak ikiye ayırmıştır. Merkezi yönetim ise, genel itibariyle bağlı kuruluşlar ve bakanlıklardan; yerel yönetimler ise belediyeler, il özel idareler ve köylerden oluşmaktadır. İdarenin birbirini tamamlayan unsurları olan Merkezi yönetim ve yerel yönetimler, görevleri ve kuruluşlarıyla bir bütün olarak hizmet sunmaktadırlar (Urhan, 2008, s. 85).

Devlet kamu hizmetini arz ederken bunu hizmet ve bölgeye göre farklı birimlere bölerek yapar. Öncelikle genel idare anlamında merkez teşkilatı, merkeze yardımcı kuruluşlar ve genel idarenin taşra teşkilatı olarak hizmet sunar. Yerinden idare kuruluşları ise; mahalli idareler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıdır.

1.2.1. Merkez Teşkilatı

Merkezi idare başkent örgütü olarak da adlandırılır, başkent örgütünü; Bakanlar Kurulu, Başbakan, Cumhurbaşkanı, Bakanlar ve bakanlıklardan oluşur.

Merkezi idarenin merkez teşkilatını bakanlıklar oluşturur. Bakanlıklar tüzel kişiliğe sahip değildir. Devletin tüzel kişiliğini temsil ettiği kabul edildiğinden ayrıca bir tüzel kişilik verilmesine gerek görülmemiştir. Bununla beraber bakanlıklar tüzel kişiliklere sahip olmamasına rağmen, tüzel kişiliğe sahip kurumların sahip oldukları tüm yetkilere sahiptirler. Hatta kamu tüzel kişileri üzerinde idari vesayet yolu ile yönetim yetkileri bulunmaktadır (Yıldırım T. , 1999, s. 12).

Bakanlar, bakanlık kuruluşlarının en yetkili amiridir. Bakanlar, sunulan hizmetlerin mevzuata ve hükümet politikalarına şekilde yürütmek, diğer koordineli bir şekilde çalışmak ve iş birliği sağlamakla görevlidirler. Bununla beraber bakanlar her bakan karşı sorumludur. Bütün bakanlar emrinde çalışanların yaptıkları işlerden de sorumludurlar. Bu haliyle bakanlar, bakanlıkların görev alanında, Devletin tüzel kişiliğinin birer organıdır. Bakanlar,

bakanlıklarındaki bütün işlemleri tek başlarına yürütemeyeceklerinden, bazı konularda yetkilerini emirlerindeki yüksek memurlara kullandırır, ancak sorumluluk kendilerine aittir (Kestane, 2002, s. 3).

1.2.2. Merkeze Yardımcı Kuruluşlar

Bu kuruluşlar Bakanlar Kurulu ve bakanlıklara iş ve işlemlerinde yardımcı olmak, belirli konularda görüş sunmak veya denetimde bulunmak üzere çeşitli birimlerden oluşturulmuştur. Ayrıca gerekli görüldüğünde yasama organı tarafından yardımcı kuruluşlar kurulabilir. Bu kuruluşlar, görevlerinin gereği olarak idare ve yürütme işlemleri ile bire bir ilgili olmalarının yanı sıra, merkezin hiyerarşisine tabii değildirler (Kestane, 2002, s. 3).

İşlemleri ve Yapısal bütünlükleri itibariyle farklı olan bu tip kuruluşlara örnek vermek gerekirse, devletin en tepedeki inceleme ve danışma organı olarak “*Danıştay*”; kurumların mali işlerini denetleyen ve görüş bildiren “*Sayıştay*”; yükseköğretim kurumlarının öğretimini planlayarak, yöneterek, düzenleyerek ve denetlemekten sorumlu olan “*Yükseköğretim Kurulu*”; milli güvenliğin sağlanmasında tayin edilmesinde, tespiti ve uygulanmaları ile ilgili kararların alınarak koordinasyon konusundaki görüşlerini Bakanlar Kuruluna bildirmekle görevli “*Milli Güvenlik Kurulu*”; araştırma, inceleme ve denetleme organı “*Devlet Denetleme Kurulu*” ‘nu gösterebiliriz (Kestane, 2002, s. 4).

1.2.3. Taşra Teşkilatı

1982 Anayasasında, Türkiye’de merkezi idarenin dağılımı coğrafi duruma, ekonomik koşul ve göstergelere ve ihtiyaç duyulan kamu hizmeti türüne göre illere, iller ise diğer alt bölümlere ayrılmıştır. Alt bölümler ilçeler ve bucaklardan oluşur. 1982 anayasasına göre iller merkez yönetiminin en asıl örgütlenme birimleridirler. 2016 yılı itibari ile Türkiye’de toplam 81 il bulunmaktadır. Ayrıca anayasada belirtildiği üzere, merkezi yönetim kuruluşların “bölge kuruluşları” da oluşturabilmektedirler (Özkal Sayan, s. 6).

Taşra Teşkilatı Merkezi idare tarafından atanan mülki idare amirleri tarafından yönetilirler. Taşra teşkilatında hizmetler ilde vali ve ilçede ise kaymakam idaresinde yürütülür.

1.2.4. Yerinden İdare Kuruluşları

1982 Anayasasında da mahalli idarelerin mali ve idari yönden özerkliklerine değinilmiştir. Bununla beraber, kamu hizmetlerinde birlik sağlanması, yerel hizmetler yürütülürken idarenin bütünlüğü ilkesine uygun olması, toplumun yararının gözetilmesi ve

yerel ihtiyaçların gerektiği şekilde karşılanması amacıyla yerel yönetimlerin merkezi idare tarafından denetlenmesi öngörülmüştür. Türkiye’de belediyeler il özel idareleri ve köyler olmak üzere üç çeşit mahalli idare bulunmaktadır (Ömürgönülşen, Pirgaip, ve Pirgaip, 2015, s. 23).

Yerinden idare kuruluşları, Belediyeler İl Özel İdaresi, Mahalli İdareler ve Köy İdaresinden oluşmaktadır.

1.3.ETİK

İnsanlar varlıklarını keşfetmeye başladıklarından bu yana içlerindeki bazı değerleri birtakım bağlılıklar altında toplamışlardır. Bu bağlılıklar bazen kanunlar, bazen gelenek, bazen de din olmuştur. Bağlılıklar nerden gelirse gelsin bu değerler, başta düşünsel ve duygusal bir varlık olarak insan olmanın, daha sonra da diğer insanlarla bir arada yaşama ihtiyacının neticesinde ortaya çıkarak toplum içinde bazı kurallar oluşmasını zorunlu kılmıştır. Değerler sonucunda ortaya çıkan kurallar insanların diğer insanlarla aralarındaki ilişkileri ve kendi yaşamlarını düzenlemekte onlara yol gösterici olmuştur. Nihayetinde bu kurallar toplumda yazılı ve yazılı olmayan kurallar olmak üzere iki şekilde ortaya çıkmıştır. Yazılı kurallar kanun başlığı altında toplanmış ve daha somuttur. Yazılı olmayanlar ise kültür, gelenek, etik başlıkları altında toplanırlar ve kanunlara göre daha soyutturlar (Arıcıoğlu ve Tutan, 2008, s. 47).

1.3.1. Etik Kavramı

Yunanca’da “ethos” sözcüğünden gelen etik kavramı alışkanlık ve karakter anlamlarına gelmektedir. Toplumda “ahlak” ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu’na göre ise “etik bilimi”, “töre bilimi”, “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü”, “ahlaki, ahlakla ilgili” anlamlarını kullanmaktadır (Özlem, 1997, s. 15).

Etik, felsefe biliminin davranışın ahlaki olması, eylemleri ve yargıları ilgilendiren sistematik bir parçası ve çalışma alanıdır. Ahlak doğru-yanlış, kötü-iyi, kusur ve erdem ile, davranışları ve davranışlara bağlı sonuçları değerlendirmeye alakalıdır. Etik veya ahlak felsefesi, ahlaki davranışı inceler. Ahlaki yargıların ve ahlak terimlerinin ve statüsünü analiz eden etik bilimi, ahlaki davranışları hangi yargıların oluşturduğu sorusunu incelemektedir (Nuttal, 1997, s. 15).

Bilim adamlarının birçoğu, “Etik” kavramına ortak bir tanım yapmakta güçlük çekmişlerdir. Bazı görüşlere göre, etik “*bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve*

kurallar” şeklinde ele alınırken, sonrasında etik, “*bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi*” olarak tanımlanmaktadır (Ural, 2003, s. 3).

Etik kavramı üzerine literatür taramasında ve uygulamada farklı tanımlar ile karşılaşılacaktır.

(Özlem, 1997, s. 15) etiği, kötü ve iyi hakkında bir bilim veya belirli bir grup insan için geçerli olan eylem kurallarının geneli olarak tanımlamışlardır.

Ahlaki kural ve eylemelerin dayandıkları temelleri ve yöneldikleri değerleri konu alan etik araştıran bir disiplin türüdür. Diğer bir deyişle etik, başka insanlar ile birlikte iyi ve kaliteli bir ortak yaşamın sağlanmasının nasıl mümkün olacağı konusunda bireysel düşünmedir. Böylece etik iyi/kötü ayırımı yaparak, davranışlara felsefi bir bakış açısıyla anlam kazandırmaya çalışmaktadır. Yani etik ödev-yükümlülük, doğru-yanlış, toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgular (Usta, 2011, s. 40).

Etik düşünmek, filozofların dışında da her bireyin ne yapmalıyım sorusunu sorduğu bir olgunlukta bu sorulara cevap aramaktır (Uzun, 2012, s. 8).

Etik, iyi kavramını ve ne olduğunu bulmaya çalışan; insanın olaylara karşı tepkilerini çözümleyen, “ne yapmalıyız?” sorusunu soran ve yanıt arayan ve eylem ile bilgi arasındaki ilişkileri inceleyen felsefe disiplini (Çotuksöken, 2006, s. 31-50).

Etik, toplumun gelenekleri, alışkanlıklarını ve törelerini hayatına olduğu gibi adapte etmeyip, bunlar üzerinde düşünerek ve sorular sorarak, hayata bakışını oluşturmaktır (Murat Yayınları, 2013, s. 2).

Felsefi olarak ahlaki değerlerin temelini ve özünü konu alan etik bilimi, insanın toplumsal ve bireysel yaşamında ahlaki olan ve olmayan davranışları ile ilgili sorunları inceleyen bir felsefe disiplini olarak tanımlanabilmektedir. Başka bir deyişle etik disiplini, doğru hareket nedir? Ya da iyi nedir? Sorularına cevap bulmakla uğraşır (Akarsu, 1984, s. 61-62).

Etik bireyin davranışlarını, konuşmalarını ele alan ahlakın hayata geçmiş halidir. Diğer bir deyişle teorik ahlakta denilebilir. Ahlak konusunu bilimsel olarak ele alan etik, doğruyu yanlış ayırt etmemize yardımcı olan ahlak bilimi olarak karşımıza çıkar (Özdemir ve Göze, 2005, s. 87).

Etiği, insanlar toplumsal yaşama geçtiğinden beri, insanlar arasındaki ilişkiler de yer edinen, tarihsel ve toplumsal yaşamın getirdiği bir gereklilikle oluşan değerler bütünü olarak tanımlayabiliriz (TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2012, s. 23).

Etik, insan davranışında doğru ve yanlışın ne olduğuyula ve davranışları kontrol etmekle alakalıdır. Eylemlerin ve tavırların kötü, iyi, yanlış veya doğru olduğuna neye göre karar verildiğinin yanıtını arar. Ahlaki karar almada ve yargıda bulunmada kişisel algıların ya da başka insanların algılarının hangi ölçülerde etkili olduğunu konu alır ve inceler (Thiroux, 1998, s. 79).

Gündelik konuşmalarda ahlak ve etik kavramlarını birbirleri ile çokça karıştırırız. Toplumda ahlak dışı ya da ahlaklı terimleri daha çok cinsel olaylar ile ilgili kullanırken, etik dışı veya etik sözcükleri ise mesleki örgütlerin üyeleriyle ve dış toplum ile ilişki kurma biçimlerinin nasıl olması gerektiği konularını tartışırken kullanırız (Pehlivan, 1998, s. 75).

Kısacası, etiğin (ahlak felsefesinin) temel amacı, insanlara ayrı ayrı önerilerde bulunmak değil fakat bütün olarak insanların önüne iyi bir amaç, herhangi bir öneriden daha iyi şekilde içgüdüsel olarak doğru şekilde hareket etmelerini sağlayacak bir ideal ortaya koymaktır. Yani, etiğin amacı, toplumda yer alan her bireyin iyiliğine ve her bir varlığın mutluluğuna en iyi şekilde götürececek eylemlerin, tamamen güçlü bir istek ile azami miktarda üretilebileceği bir hava oluşturmaktır (Kropotkin, 2007, s. 49).

1.3.2. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki

Ahlak kavramı, İngilizcede “*morality-moral*”, Latince “*mos-moralitas*” kelimesinin Türkçe karşılığıdır ve “ahlaklı, ahlak kurallarına ve prensiplerine uyan” anlamlarına gelir. Arapça’da ise “*hulk*” kökünden gelmekte olan ahlak kavramı, “gelenek, görenek, alışkanlık” anlamlarına da gelmektedir (Atayman, 2005, s. 11). Bununla beraber Arapça, “ahlak-ı zemime” ve “ahlak-ı seyyie”, kötü ahlak; “ahlak-ı hamide” ve “ahlak-ı hasene” de, iyi ahlak anlamında kullanılır (Atakan, 2001, s. 92-94).

Ahlak, bir toplumun içinde kişilerin davranışlarını ve aralarındaki ilişkileri belli kurallara uygun hale getirmek için, belli zaman diliminde, gelenek ve davranış şekillerini, iyi-kötü, ya da bir utanma duygusu olduğu da ifade edilir (Serbest, 2001).

“Ahlak bir bireyin veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönemde belli türden eğilim, töre, alışkanlık, inanç, düşünce, görenek, alışkanlık vb ve bunlarda içerilmiş olan norm, buyruk, emir ve yasaklara göre düzenlenmiş ve bu biçimiyle gelenekleşmiş, yerleşmiş yaşama biçimi” dir (Özlem, 2004, s. 16).

Felsefe bilimci C. Solomon'a göre etik, iki temel konuyla ilgilenmektedir. Bunlar; insanın davranışlarını düzenleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerektiği ve iyi insan olmanın gerektirdiği temel özelliklerdir. Etik, ödev-yükümlülük, doğru-yanlış ve toplumsal sorumluluk kavramlarını sorgulamaktadır. C. Solomon, ahlak kavramının insanların değer ve hareketlerini kapsadığını; etik kavramının ise, ahlaki tutum ve davranış alanında bilimsel çalışmalarla ilgili olduğunu söylemiştir (Aydın İ. P., 2001, s. 6).

Ahlak hayatın birçok alanında bireye görevlerini bildirir; etik ise sadece görevlerin nerden kaynaklandığını ve ne tür olduğunu bildirir. Etik "iyilik nedir" i araştırır, Ahlak ise iyi olan işi gösterir. Ahlak uygulamaları, etik ise uygulamaların dayandığı kaynakları ve temelleri inceler (Pazarlı, 1980, s. 36).

Bireyin ailesiyle ilgili olması, kendi sağlığını koruması, yurdunu ve vatanını sevip koruması onun görevidir. İşte bu ve benzeri görevler uygulamalı ahlakın konusu kapsamındadır. Ancak buradaki sorular şunlardır; görevin niteliği nedir? İnsan niçin bu görevleri yapmak zorundadır? Bu zorunluluğu yaptıran güç nedir? Tam olarak burada ele alınan sorular da etiğin araştırma alanına girer (Pazarlı, 1980, s. 36).

Etik, yanlış ya da doğru davranışın teorisini oluştururken; ahlak onun pratiğini oluşturmaktadır. Ahlak davranış biçimi olurken; etik ilkelere dayanmaktadır. Yani, ahlak, bunu yaşama geçirme biçimi olarak kabul edilmekte iken etik, bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler ile ilgilidir. Etik, her şeyden önce, arzulanacak bir yaşamın nasıl olduğunun araştırılıp anlaşılmasıdır. Daha geniş perspektifle bütün faaliyet ve gayelerin yerli yerine oturtulması, nelerin yapılacağı veya yapılamayacağını; nelerin arzulanacağı veya arzulanamayacağını, neye sahip olunacağı veya olunamayacağını öğrenilmesidir (Billington, 1997, s. 45).

Etik (ahlak felsefesi) ve Ahlak arasındaki farkı ise şu şekilde ifade edebiliriz: Ahlak felsefesi olmadan önce ahlak vardı. Yani, etikten önce de ahlak vardı. Çünkü tarih öncesi toplumların bile kendilerine has bir ahlaki yapısı olmuştur. Bu sebepten dolayı, ahlak; toplumsal hayatın bütün alanlarında bireylerin davranışlarını düzenleyen, kendi içinde biçimlenen ve kabul gören değerlendirmelerdir. Etik ise, temel kavramlarını diğer bilim alanlarından ayırıp, kendisine has kavramlar durumuna getirmiştir denebilir. Etiğin felsefeye girişi ise, M.Ö. 4. Yüzyıla dayanır. Antik filozof Aristoteles, "erdem", "özgürlük", "iyi", "mutluluk" gibi sözcükleri, belli bir kavram yapısına kavuşturduğu için, etik kavramının kurucusu sayılır. Özetle; ahlak, bireylerin birbirleriyle veya toplumla olan ilişkilerinde öne

çıkar ve bireylerden “yapmaları istenen” davranış ve eylemlere denir (Atakan, 2001, s. 92-94).

1.3.3. Etiğin Öğeleri

Ahlak felsefesi olan etiğin oluşumunda birçok anlamı ve ögesi ile vaziyet açısından da ilişki içindedir. Bu anlam ve öğeler yalnız başlarına etik tanımının içinde yeterli olmamakla birlikte, uygulama ve oluşum aşamasında etik felsefesi ile iç içedirler.

1. Ahlak

Bireyin davranışlarına ve düşüncelerine hâkim olmasında, aklın ve üst benliğin etkisi şüphesiz büyüktür. Erdem sahibi olma, başkalarına yardım etme, doğru ve dürüst olmak gibi davranışlar da ahlaki davranışın kapsamına girerler. Ahlak, vicdana, iradeye ve duygulara bağlı olan, bireyi iyilik yapmaya iten samimi olan bir güçtür. Birey kendisini sorguladığında ve kendine hâkim olduğunda, ahlaklı olmak bu özgürlüğün kendidir. Bu bakımdan ahlak, kişinin kendisine yasak veya meşru gördüğü her şeydir (Usta, 2011, s. 42).

Ahlak, bir toplumun kabul ettiği değerler ve bu değerlere ulaşma amacı olan kurallar bütünüdür. Bu kurallar ise, toplumda tarihsel süreç içerisinde inançlar, yasaklar, değerler ve normlara göre şekil almış töre ya da gelenek haline gelmiştir (Yıldırım ve Kadioğlu, 2007, s. 77).

Kant’a ahlakın temel kaynağının bireyin kendisi olduğunu söyler. Ahlak insanın doğasına dayanır ve içten gelen bir kaynaktır. İçten gelen bu kaynak dil, din, kültür farkı gözetmeksizin, irade ve akıl sahibi olmaları nedeniyle bütün insanlarda aynıdır. Bu kaynağın normları herhangi bir din veya kültürün tekelinde değildir. Bu sebepten dolayı bütün toplumlarda erdem sahibi insanı görmek mümkündür. Bu duruma doğal ahlak denmektedir (Ceylan, 2004, s. 79-86).

Koontz ve Heinrich’e ahlakı, ahlaki yükümlülük ve ödevler ile iyi ve kötünün ne olduğu ile ilgilenen bir bilim olarak tanımlamışlardır (Koontz ve Weichrich, 1993, s. 70).

Hellrigel ve Slocuma göre ahlak, doğru ve yanlış tanımlayan bir kurallar bütünüdür. Bu kurallar bize, davranışlarımızın toplumda ne zaman kabul edilebilir, ne zaman kabul edilemez veya ne zaman doğru ve yanlış olabileceğini söylemektedir. Ahlak, inanç ve davranış problemleri arasındaki ayrımı belirler, problemlerin nasıl tanımlanacağına ve herhangi sorun durumunda uygulayacağımız ahlaki prensiplerin neler olduğuna karar verir (Hellrigel ve Slocum, 1991, s. 146).

2. Kültür

Bütün Dünyada kültürün ortak tanımı; “inanç, bilgi, sanat, ahlak, hukuk, adet ve örflerden ve bireyin toplumun bir üyesi olarak tecrübe edindiği tüm yeteneklerden oluşan karmaşık bir bütün” dür (Kenna, 1994, s. 300).

Kültür terminolojisi, ilk olarak Amerikalı sosyologlar tarafından hızlıca benimsenmesine karşın, Fransa’da durum farklı olmuştur. Fransız sosyologlar, Durkheim’in kullandığı terminolojiye sadık kalmıştır. Sosyolojinin kurucuları (Comte, Durkheim, Marx, Weber, Tönnies) bu terimi kullanmamışlar ve iki dünya savaşı arasında sosyoloji Fransa’da geri planda kalmıştır. Kültür kavramı bu dönemde ortaya çıktığından kültür; Fransa’da antropoloji ve sosyoloji sözlüklerinde yer almaz. Buna karşın İngilizce sözlüklerin hemen hepsinde kültürün antropolojik ve sosyolojik anlamalarını bulabiliriz (Meriç, 1986, s. 42).

3. Norm

Türk dil kurumunun tanımına göre norm; “*Yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural*” olarak tanımlanmaktadır. Normlar daha çok toplumsal değerlerin yansımalarıyla ve bireylerin birbirleri ile paylaşım özelliği göstererek kolektif bir yapı oluşturmaktadırlar. Normlar bireyler arası ilişkileri kesin bir şekilde düzenleyerek eylemlere yön verir ve kuralları toplumsal boyutta belirgin bir şekilde ön plana çıkarırlar. Normların başlıca özellikleri; kapsayıcılık, kabul edilebilirlik, ortak davranışa odaklanmasıdır (Gül ve Gökçe, 2008, s. 381).

Etik, bireyler arası ilişkilerin temelindeki öğeleri inceleyip ve sorgulayarak ortak yaşamı kolaylaştırmayı kendisine görev edinmiştir. Bireyler arası ilişkilerin özündeki kriterleri oluşturan normlar bireyden çok toplumun genel yapısıyla ilgilidir (Gül ve Gökçe, 2008, s. 381).

Normlar etik ilkeleri oluşturmada ya da etik kararlar almada tamamlayıcı unsur görevi görürler. Esasen temel yapısı icabı normların temel amacı işleyişi kolay hale getirmek, varlığı sağlıklı bir şekilde sürdürebilmek ve ayrılıkları deşifre etmektir. Bu amaç göz önüne alınarak etik kararlarda ivme kazandırıcı bir mekanizma özelliği taşır (Gül ve Gökçe, 2008, s. 381).

4. Değer ve Olgular

Değer ile olgu veya olagelenle olması gereken arasındaki kabul edilen ayırım, felsefe tarihinin eski doğa ötesi ayırımlarındandır. Sözü edilen bu ayırımın kaynağında, ontolojik olarak değerlerin farklı yapılara sahip oldukları görüşü bulunmaktadır. Bu ayırma göre

değerler; dağların, nehirlerin, ormanların, yani “kaba” olguların dünyasında yer almazlar. "çünkü bulunmuş olsalar idi, değer olma özelliğini kaybeder; böylece kaba olgular dünyasının başka bir basit kısmı olurlardı" (Kılıç, 1996, s. 359).

Olgu ile daha çok, günlük hayatımızda duyularımızla algılayabildiğimiz; olması gereken değil de süregelen, gözlemlenen durumlar; dışarıdaki dünyada gerçek varlığı olan; olan ve biten olan şeyler anlaşılır. Olguyu "veya gerçek olanı; içeriği olması, tecrübe edilerek kavranabilmesi, doğrudan doğruya bilgide verilmiş ve hazır bulunması vasıflarıyla" tanırsınız (Kılıç, 1996, s. 359).

1.3.4. Etiğin Uygulama Alanları

Bazı yazarlar ve bilim adamları tarafından “etik sistemler” olarak da tanımlanan “etik uygulama alanları” nı etkiledikleri insan gruplarına göre dört grupta incelenmesi mümkündür. Bunlar; kişisel etik, meslek etiği, iş etiği (yönetmelik etik), toplumsal etik ve global etik’ tir (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 448).

1. Kişisel Etik

Martin Buber Kişisel etik alanındaki en önemli temsilcilerden biridir. Buber, kişisel etiğin kaynağını, bireyin içinden gelen ses olarak adlandırdığı “vicdan” olduğunu ileri sürmektedir (Aydın İ. P., 2001, s. 29). Kişisel etiğin olgunlaşmasında bireyin, bağlılık, adalet, çalışkanlık, dürüstlük, alçak gönüllülük, cesaret, sabır gibi özellikleri büyük rol oynar. Bunun dışında bireyin yaşı, tecrübeleri, ailesi, akranları, içinde bulunduğu yakın çevrenin yöresel değerleri ve ahlakı, dini inanışları, bireyin toplum içindeki pozisyonu, medeni durumu, işi, görevi, makamı kişisel etiğin oluşmasında belirleyici rol oynar (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 448).

Toplumsal yaşamda ödevler, haklar, buyruklar ve kurallar tarihin akışı içinde değişik pozisyonlara göre her bireyde ayrı tepkiler gösterirler. Bireylerde meydana gelen bu tepkiler zamanla senkronize bir hale alarak bazı kuralları oluştururlar. Bu kurallarsa her zaman “en yüksek iyi” yi amaç edinmektedirler ve bilinçli halde yaşanması etiğin ilk oluşumlarına da ışık tutar (Özlem, 1997, s. 333). Büyük ölçekte, toplumsallık özelliği gösteren eylem ve davranışlar, küçük çapta bakıldığında kişiselliğin bir çıktısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla beraber teorik anlamda ortaya konan etik ilkeler pratik anlamda bireysel eylem ve davranışlarla uygulamaya dökülebilirler (Gül ve Gökçe, 2008, s. 380-381).

2. Örgütsel Etik

Örgütler ortak amaçları gerçekleştirmek amacıyla ve toplumdaki bireyleri bir araya getirmek suretiyle oluşan sistemlerdir. Farklı kültürlerden insanları bir araya getiren ve onları belirli bir düzen ve sistem içinde tutan yapılardır örgütler. Bu birbirinden farklı tutum ve inançlara sahip insanların bir arada iş görmesini ve sürekliliği sağlayan oluşuma da örgüt kültürü denir (Eren, 1998, s. 86-87).

Örgütsel etik, sadece insanların bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerde uyulması gereken kurallar olarak tanımlanabilir. Örgütsel etiğin önemli özelliklerinden biri de, dünyanın her yerinde, aynı tip yapıdaki örgütlerde çalışan insanların bu davranış kurallarına uygun hareket etmesi gereğidir. Örgütsel etiğin temelinde bireylerin birbirleri ve örgüt ile olan ilişkileri yatar. Benzer yapıda örgütlerde olan bireylerin, birbirleriyle olan ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları, örgütsel etiğin bir gereğidir (Aydın İ. P., 2001, s. 75).

3. Toplumsal Etik

Toplumsal etik, *“bir sosyo-kültürel varlık olarak insanın içinde bulunduğu toplumun değer yargılarıdır”*. İnsanlar, ilkel yaşamdan toplumsal yaşama geçişle birlikte birbirlerine bağımlı olmak ve toplumun bir parçası olarak yalnız içgüdüleri ile değil, toplumun genel kural ve yasalarına uygun olarak davranmak zorunda kalmışlardır. Toplumdaki her bireyin, seçme seçilme hakkının yanı sıra yasalardan da eşit olarak yararlanma hakkı vardır. Bunun dışında, yasal davranış standartlarının yanı sıra, bireyin içinde yaşadığı toplumun örf ve adetleri, kültürü, gelenekleri, dini inançlarından kaynaklanan değer yargıları ve ahlak anlayışı, toplumsal etiğin temelini oluşturur. Bunun da ötesinde, toplumun tarihi geçmişi, sosyal ve ekonomik özellikleri de toplumsal etiğin biçimlenmesinde önemli rol oynar (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 449-450).

Etik kurallar toplumsal yaşamı sürdürebilmeyi amaç haline getirmiş, toplumun temel haklarının ve hukuki anlaşmalarının, guruplar ve bireylerin çıkarları ile çatıştığı durumlarda etik kuralları korumuştur. Her birey kendi davranış boyutlarında değerlendirilse de toplumu etkilemesi boyutuyla davranışları ve eylemleri büyük ölçekte önemli bir yer tutar (Aydın İ. P., 2001, s. 10-15). Etik kuralların temel amacı toplumsal uzlaşmayı sağlamaktır. Bu amaç ile istenmesi gereken veya istenmemesi, gereken, yapılması gereken veya yapılmaması gereken, yanlış ve doğru bütün toplumsal zorunlulukları ortaya koyma gayreti içerisindedir. Kamunun faydasını amaç edinen kamu kurumları da örgütsel yapılarını bu zorunlulukları gereğince

düzenlemektedirler. Böylelikle örgüt yapısındaki gerekliliğin yerine gelmesinde uyum sağlanmaktadır (Gül ve Gökçe, 2008, s. 382).

1.3.5. Etik Dışı Davranış Türleri

Örgütlerin gelişmesi ve farklı boyutlar kazanması, örgütlerde etik anlayışının ve uygulamasının zamanla önemini arttırmıştır. Küresel olarak faaliyet gösteren işletmelerde iş etiği güvencesinin oluşturulması amacı ile Social Accountability 8000 (SA 8000) standartları geliştirilmiştir. SA standartları çocukların çalışması, kişilerin zorla çalıştırılması, iş yeri çalışma şartları, ayrımcılık, toplu sözleşme hakkı, örgütlenme faaliyeti ve toplu sözleşme, disiplin, çalışan güvenliği, çalışma saatleri ve ücret miktarları gibi sorunlu konularda düzenleme getirmektedir (Aşçıgil, 2001).

a. Ücret Sorunu

Çalışanların daha fazla ücret talebi işletme sahibinin ise daha az masraf ile işçi çalıştırma düşüncesi temel bir sorun olmaktadır. Çalışanların ücretlerinin hangi kriterlere göre belirlendiği, iş yerindeki görevlendirmenin nasıl yapıldığı ve hangi esaslara göre ücretlendirme yapıldığı hakkında bilgi sahibi olması gerekir (Gök, 2008, s. 12).

b. Ayrımcılık

Ayrımcılığı, modernleşme sürecinden ve bu süreçte ortaya çıkan ideolojilerden bağımsız olarak anlamak zor. Bu bağlamda modernizmin, milliyetçiliğin, liberal ve çok kültürcü bakış açılarının ayrımcılık olgusu üzerinde etkisi yadsınamaz. Ayrıca ayrımcılık çok farklı temelerde ortaya çıkabilen bir olgu; engellilik, yaş, dil, 'ırk', toplumsal cinsiyet, azınlık olmak ve sosyo-ekonomik statü gibi (Göregenli, 2012, s. 1).

c. Cinsel Taciz

Cinsel tacizin pratikte teşhisi oldukça zordur. Çoğu zaman iki kişi arasında gerçekleşen bir olay olmasından dolayı kişilerin algılayışları olayı belirleme açısından zorluklar yaratmaktadır. Algılamadaki bu farklılıklar kuşak, kültür veya cinsiyet farkından kaynaklanabilir. Örneğin mini etek giydiğinde bir erkeğin iltifatından bir kadın rahatsız olurken bir diğeri memnun olabilir. Bu durumda cinsel tacizin gerçekleşip gerçekleşmediğini tanımlamak subjektif bir algılamaya dayalı olmaktadır. Diğer bir deyişle bir kişi için normal olan hareket bir başkası için taciz olabilmektedir (Arslan, 2005, s. 111).

d. Kayırma

Kayıрма, yapılmaması gereken bir şeyin yapılmasını istemek, haksız olarak yardımda bulunmak, kendisi için menfaat sağlamak suretiyle başkasının işi için aracılık yapmak ve o kişinin hak etmediği bir şeyi elde etmesi için çaba harcamak gibi toplumsal ahlakın esaslarına uymayan bir eylem veya davranış biçimidir (Seyyar, 2002, s. 12).

e. Rüşvet

Ekonomik veya siyasi bir yapıyı olumsuz olarak etkileyen, iş ve çalışma ahlakına uymayan, yolsuzluk suretiyle yapılan, eylemler veya davranışlar bütünüdür. Kamu çalışanlarının bazı çıkarları karşılığında hediye veya para benzeri şeyleri sağlayan kişi veya gruplara öncelikli ve ayrıcalık tanıyan bir uygulama ile çıkar elde etmesi de rüşvet olarak değerlendirilmektedir (Seyyar, 2002, s. 437).

f. Korkutma ve Yıldırma

Korkutma ve yıldırma, duyguların ve duygusal ihtiyaçların: aşağılamak, zorlamak, cezalandırmak, öfke ve gerginlik boşaltmak maksadıyla karşısındakine psikolojik baskı uygulayabilmek amacıyla düzenli bir şekilde sömürülmesi, bir tehdit ve yaptırım argümanı olarak kullanılmasıdır (Yetim ve Şahin, 2008, s. 49).

g. Şiddet ve Saldırganlık

Bir başkasına güç kullanarak, onun iradesi dışında bir eylemde bulunmasına zorlamak şiddettir. Şiddet uygulama yöntemleri, bireyi zorlamak, saldırıda bulunmak, kaba kuvvet uygulamak, bedensel ya da psikolojik acı çektirmek şekillerinde olabilir. Özetle bireyin psikolojik ve fiziksel olarak acı çekmesine sebep olabilecek ruhsal ve fiziksel açıdan ona zarar verebilecek her türlü davranış şiddet kapsamına girmektedir. Bir kişiye şiddet uygulamak o kişiyi özgürlüğünden alıkoymaktır (Tiyek ve Peker, 2015, s. 120).

h. Bencillik

Bencillik, bireyin başkalarının haklarını göz ardı ederek: eylemlerini sadece kendi ihtiyaçlarına yetecek, kendine çıkar sağlayacak biçimde şekillendirmesidir (Aydın İ. , 2002, s. 65).

i. Dedikodu

İkili ilişkilerde dürüst ve açık bir yaklaşımı benimsemeyen insanlar, birbirlerinin eksik ve kusurlarını yüzüne karşı dile getirmek yerine, bunları üçüncü bir bireye yorumlayarak

iletmekte böylece başkalarını gıyaben çekiştirebilmektedirler. Yani dedikodu yapmaktadırlar. Dedikodu, gerçekliği tartışılan konuları başkalarına karalama yaparak, insanları hakkında kötü konuşmak, onları kınamak ve suçlamak amacıyla yapılan konuşmalardır ve örgütler için büyük miktarda enerji ve zaman kaybına sebep olmakta aynı zamanda insan ilişkilerini gerginleştirip bozmaktadır (Usta, 2011, s. 68).

j. Mahremiyet Hakkının İhlali

Aile ve arkadaş ilişkileri, sorumluluk duyguları, zevk için yapılan eylemler, sosyal ve kültürel faaliyetler ve özel arzular din ve sağlık gibi konular bireyin özel yaşamını oluşturan unsurlardır. Bir örgüt çalışanının özel hayatının o örgütteki görev ve sorumluluklarını yerine getirmede ne denli etkili olduğu açıktır. Bu sebeple, bir çalışandan iş ve zaman açısından verim alabilmek için onun çalışma hayatının dışında özel sorunlarının tatminkâr bir sonuca bağlanması zorunlu bir hal almaktadır. Burada anlatılmak istenen işverenlerin çalışanların özel hayatlarına karışmamaları anlamına gelmemelidir. Bir lider çalışanların özel hayatlarındaki sorunları dikkate almalı, çözüme kavuşturulması konusunda elinde bulunan her türlü imkânı kullanmalıdır. Özel hayata saygılı olmak, çalışanların sorunlarını çözmekle astlara sadık bir dost gibi davranmak, onlara bütün imkânları kullanarak yardım etmek, işbirliği ve çalışma hevesini güçlü tutmak da önemli bir husustur (Eren, 2009, s. 552).

1.4.ETİK TEORİLERİ

Ahlak üzerine düşünme etkinliğine etik denir. Harald Delius etik konusunda şunu düşünmektedir: Ahlak ve etik sözcükleri arasında halk arasında birden fazla anlam ve karmaşıklığa rağmen, bu iki sözcüğü birbirinden ayırmak için bir ölçü mevcuttur. Ahlakın tarihsel olarak yaşanan bir olgu olmasına karşın; etik, bu olguyu inceleyen felsefe biliminin bir disiplini. Ahlak bir davranışı biçimini ifade ederken; etik davranışla ilgili düşünce biçimlerini ortaya koymaktadır. Ancak etimolojik yönden bakıldığında, her iki terim de gelenek, töre ve alışkanlık anlamlarına gelmektedir. Bu sebeple, N. Hartmann, ahlakın çokluğuna karşılık; etiğin tekiliğinden bahseder. Bununla anlatılmak istenen şey, felsefe biliminin bir disiplini olan etiğin tekliğidir ve görevi, herhangi türde bir ahlak geliştirmek ve bu ahlak yasasına uyulmasını sağlamak değil; aksine ahlsal bağıntıların niteliği üzerine bir genel kabul elde etmektir (Takış, 2004, s. 7).

Ahlak anlayışı batı felsefesinde normatif ve normatif olmayan ahlak teorileri olarak iki çeşide göre ele alınır. Normatif olanları teleolojik, deontolojik ve erdem ahlakını kapsarken, normatif olmayan yaklaşımlar ise meta-etiği ve tanımlayıcı ahlakı kapsamaktadır. Teleolojik

yaklaşımında bir eylemin etik olup olmadığı sonuçlarına göre değerlendirirken, deontolojik yaklaşımda eylemin kendisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Deontolojik yaklaşım haklar teorisi, Kant'ın etik anlayışı ve adalet teorisini içinde barındırırken, teleolojik ahlak yaklaşımı ise egoizm ve faydacılık akımlarından oluşur (Dönmez Maç ve Çalış, 2012, s. 27). Tez konumuzda Normatif olmayan etik teorilerini incelemeyen teleolojik, deontolojik ve erdem ahlakı kuramlarını inceleyeceğiz.

1.4.1. Teleolojik (Sonuç Odaklı) Yaklaşımlar

Teleolojik teoriler, herhangi bir davranışın veya eylemin ahlaki olup olmadığına, sonuçlara bakarak karar verir. Yani, bir eylem iyi sonuçlar doğuruyor ise ahlaka uygun, kötü sonuçlar doğuruyor ise ahlaka uygun değildir (Ural, 2003, s. 8).

Teleolojik etik kuramları, davranışların ve eylemlerin sonuçları üzerine odaklanmaktadır. Herhangi bir davranışın iyi ya da kötü olduğuna, doğru veya yanlış olduğuna eylemin sonuçlarına bakarak karar verilir. Özetle teleoloji; bir davranışın veya eylemin çıktılarının ahlakilik derecesini ölçmeyi ifade eder (Usta, 2011, s. 43).

Sonuççu ahlâklı davranmayan kişi etik görüşünü benimseyenler, ahlâkî eylemin yükseltmesi beklenen iyiliğin kimin iyiliği olacağı konusunda da farklı görüşlere sahiptirler. Ahlâkî bencillığe göre, ahlâkî açıdan doğru eylem kişinin kendisinin iyiliğini artıracak eylemdir. Bu görüş Epikür (M.Ö. 340-270), Hobbes (1588-1679) ve Nietzsche (1844-1900) tarafından savunulmuştur. İdealist yararcılık veya “ahlâkî evrenselcilik” (ethical universalism) diye isimlendirilen görüş ise nihai amacın en büyük genel iyi olduğunu, bir eylemin ancak bir bütün olarak evrende iyinin kötüye ağır basmasını sağlıyorsa doğru olduğunu savunur. G.E. Moore (1873-1958) ve Hastings Rashdall(1858-1924) gibi düşünürler bu tür idealist yararcılara örnek gösterilebilir (Yıldız, 2012, s. 13).

1.4.1.1.Egoizm Yaklaşımı

Egoizm, başkalarını göz ardı ederek sadece kendi kişisel çıkarını amaç edinmedir. Egoizmi etik alanında incelediğimizde de, bireyin bütün eylemlerinin bencillik içgüdüğü ile belirlendiğini, ahlaklılığın ise kendini koruma içgüdüğünün dışı yansımından başka bir şey olmadığını savunan doktrindir. Egoizm teorileri, Ahlaki Egoizm ve Hedonizm (Hazzıcılık) olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. Ahlaki egoizmi bireyin kendi faydasını her şeyden üstün tuttuğu düşüncesini benimseyen teoridir. Bu teori, felsefi ve normatiftir. Ahlaki egoizm, bireyin her zaman kendi çıkarlarını gözetecek olan şeyi yapması gerektiğini savunur (Özgener, 2004, s. 34). Hedonizm'e göre ise; bireysel uğraşların tüm amacı, hazzı ulaşmak

olmalıdır. Bu teoriye göre, bir eylem bedensel ve zihinsel olarak, haz duyulan veya hazzı amaçlayan bir eylemse değerlidir (Ural, 2003, s. 8-9).

1.4.1.2.Faydacılık Yaklaşımı

Bu etik anlayışın temeli, Eski Yunan felsefe düşüncesine dayanıyor olsa da, felsefe bilimine İngiliz felsefe bilimci Jeremy Bentham'la giriş yapmıştır. Bentham'a göre; toplumda azami mutluluğu oluşturan eylemler, ahlaki eylemler olarak ifade edilebilir (Haşlak, 2006, s. 189). Bentham, faydacılık ilkesini şöyle ifade emektedir: *“Eğer eylemler maksimum sayıda bireyin mutluluğuna izin veriyorsa doğrudur, aksi halde, yanlışlardır”*. Bentham, bireyin mutluluğunun toplumun temelinde gerçekleşebileceğini, onun mutluluğunun ise, bütünü mutluluğuna bağlı olabileceğini ileri sürmektedir. Ayrıca, Bentham, birey eğer herkesin iyiliğini göz önünde bulundurursa, doğal olarak kendi iyiliğini de göz önünde bulundurmuş olacağını savunur (Özgener, 2004 , s. 39).

Jhon Stuart Mill'e eylemlerimizin mutluluğumuzu göz önünde bulundurdukları ölçüde doğru; mutluluğumuzun aleyhine sonuçlar doğurduğu derecede yanlış olduğunu savunur. Ayrıca Jhon Stuart Mill, bencil duyguların tıpkı duygular kadar doğal ve canlı olduklarını söyler. Sosyal duygular, eğitim ve ortak yaşam sayesinde güç kazanırlar. Ahlak duygusu ise doğuştan olmayan ancak birleşik bir duygudur. Din duygusu, korku, sempati gibi eylemlerin etkileri ile ilgili tecrübeler, insanın kendisine saygı duyması, başkalarının kendisine saygı duymasını istemesi, bu bileşimin temel öğeleridir. Belki sempati ahlak duygusunun öğeleri arasında doğuştan gelendir (Gökberk, 1999, s. 655-656).

1.4.2. Deontolojik Yaklaşımlar

Eylemin kendisine vurgu yapan teoriler “eylemci teoriler” ve “ilkeci teoriler” olarak iki gruptur. Eylemci teorilere göre her bir tekil eylemin kendine has bir değeri vardır ve bizim her bir durumda doğru veya yanlış eyleme karar vermemiz için vicdanımıza başvurmamız gerekir. Eylemci teoriler içerisinde de vicdanlılık ve kararcılık (decisionism) diye iki grup ayırt edilebilir. Joseph Butle gibi vicdancı etik görüşünü savunanlar bizim her bir durumda yapılması gereken doğru eylemi belirlemek için vicdanımıza başvurmamız gerektiğine inanır. J.P.Sartre gibi kararcılık anlayışını savunanlar ise biz seçim yapana kadar ahlâkî doğru veya yanlış olmadığını inanır. Buna göre bir şeyi doğru veya yanlış yapan bizim tercihlerimizdir. Eylemci deontolojik etik teorilerinin her iki türünü kapsayacak şekilde bu tür teorilere genel olarak “durum etikleri” (situation ethics) ismi de verilmektedir (Yıldız, 2012, s. 14).

Deontolojik yaklaşım, herhangi bir eylemin ahlaki değerini, o eylemin ortaya çıkardığı sonuçlardan çok, eylemin ortaya çıkmasına sebep olan iyi niyete bağlamaktadır. Bireyleri bu eylemi yapmaya iten şey ise sahip oldukları ödev ve yükümlülüklerdir. Deontolojistlere göre, bütün bireyler ödev ve yükümlülüklerle sahiptir ve bunlar çıktıkları düşünülmeden yerine getirilmelidir. Deontolojik kuramın babası Immanuel Kant'a göre eylemin ahlaki olup olmaması, eylemin temelindeki ahlakın değerine bağlıdır. Eylem iyi olanı yapma arzusundan doğuyorsa o eylem ahlakidir. Bu yaklaşımda etik eylem, bireyin zorunluluklarını ve ödevlerini yerine getirmesini ele almakta ve ödevin yapılmasını doğru, aksini ise yanlış olarak değerlendirmektedir (Karagöz, 2000, s. 2-3).

Deontolojik teoriler, davranışın ortaya çıkmasına neden olan amaçları ve bireylerin haklarını temel alan ahlak felsefesidir. Bu teoriler, Kant ahlakı, haklar teorisi, relativist teoriler ve adalet teorisi olmak üzere dört başlıktan oluşmaktadır (Özgener, 2004, s. 42).

1.4.2.1.Kant Ahlâkı

Deontoloji kuramının kurucusu, Immanuel Kant'tır. Kant'a ahlaki davranışın, bütün durumlarda ve her koşulda ortaya konulması gerektiğini savunur. Ona göre sonucun bir önemi yoktur. Kötü niyetli yapılan bir eylem iyi sonuçlar doğurabilir. Ahlakın temelini subjektif değil objektif değerler oluşturmak zorundadır. Ortaya çıkan davranışın iyi ya da kötü olduğuna "Herkesin böyle yapması durumunda ne olur?", "Herkesin bunu yapmasını ister miyiz?", "İnsanlar sözünde durmazsa ne olur?", gibi sorularla cevap bulabiliriz. Bu anlamda Kant ahlakında "Sana nasıl davranılmasını arzu ediyorsan başkasına da aynı şekilde davran." anlayışı temel kuralı oluşturur (Dönmez Maç ve Çalış, 2012, s. 28).

Kant ahlaki ödevin amacı sorununu, kendinden önceki ahlak düşünürlerinden oldukça farklı bir şekilde ele almıştır. Kant'ın ahlak felsefesi sisteminde ahlak, pratik akıl üzerinde temellendirilmektedir. Aristo gibi Kant da, en büyük önemi akla vermiştir. Bu teori, en çok bilinen ve en etkili olan laik ahlak teorisi olmuştur (Özgener, 2004, s. 42).

Immanuel Kant ahlak ve özgürlük arasında sıkı bir ilişki olduğunu savunur. Ona göre eylemler baskı altında ve özgürce yapılan eylemler olmak üzere ikiye ayrılır. Ahlaki eylemler ancak özgürce yapılabilirler. Özgür eylemi ise bireyin eğilimlerinden ve ödev ahlakından doğan davranışlar olarak ikiye ayırır. Ancak her davranış ödev ahlâkı ile ortaya çıkmaz ve bir davranışın ödev ahlâkından doğan bir davranış olabilmesi için niyetinin de aynı yönde olması gerekir ki, Kant ahlakında öne çıkan konulardan birisi de niyet kavramıdır. Örneğin; bir fabrikada çalışanların sağlık durumlarıyla yakından ilgili olan bir patron, bunu çalışanlarının

sağlıklarını korumak için değil de işlerin aksamaması için bir salt değer olarak yapıyorsa, bunu ödev anlayışından değil, işyerinin karlılığının devamı için kendi çıkarını düşünen bir davranış olarak yapmış olur (Kızıltoprak, 2006).

Kant'ın ahlak yaklaşımına göre ahlaki değerler ve ilkeler kamu çalışanına kazandırılmışsa; çalışan karar alırken ahlaki değerlere dayanacaktır. Özetle deontolojik teoriler kamu kurumları açısından, bir meslek üyelerinin uyması gereken bütün kurallar olarak tanımlanabilir. Teoriye göre, bir eylemin ahlaki olup olmadığını, sonuçlara göre değil de eylemi ortaya çıkaran niyete bağlıdır (Usta, 2011, s. 44).

Kant ahlak konusunu, “Ahlak Metafiziğinin Temellendirilmesi”, “Törelere Metafiziğine Temel Atma” ve “Pratik Aklın Eleştirisi” adlı eserlerinde incelemiştir. Kant, bir eylemin ortaya çıkış amacının, o eylemin ahlaki olup olmadığını belirleyemeyeceğini, amacı ve çıktısı ne olursa olsun, ancak ödev ilkesinden dolayı yapılan eylemin ahlaki değeri olabileceğini kabul eder. Kant, ahlak öğretisinde üç kavramı ele alıp incelemektedir. Bunlar; iyi istenç (irade), kategorik emir (koşulsuz buyruk) ve özgürlüktür. Kısaca şöyle ifade edilir (Özgener, 2004, s. 42-44)

- **İyi İstenç (İrade):** Bir eylemin ahlaki olabilmesinin koşulu, o eylemin ödevden çıkmış olmasına bağlıdır; fakat ödevin belirlenmiş olduğu bir irade iyidir. İyi iradenin ilk belirtisi, eylemin salt ödevden doğmuş olmasıdır. Ödev ise, bir eylemin zorunlu olarak akıl yasası karşısındaki saygıdan doğmayı gerektirir, yani aklın buyruğudur. İyi istencin ikinci belirtisi, bir eylemin ahlaki değer ölçüsünün ne olması gerektiği ile ilgilidir. Eylemin iyi olması, başardığı sonuçta değil, dayandığı ilkededir.

- **Kategorik Emir:** Kant emirleri, “hipotetik emirler” ve “kategorik (kesin) emirler” olarak iki gruba ayırmaktadır. Hipotetik emirler; bir koşula bağlı olan emirlerdir. Oysa kategorik emirler; hiçbir şart ileri sürmeden, hiçbir kayda bağlanmadan, mutlak olarak emrederler. Ahlaki olanlar, sadece kayıtsız-şartsız emreden kesin buyruklardır. Kant'ın ahlaki saydığı emirler, ikinci emirlerdir. Örneğin; “Doğruyu söyle. Her koşulda, sonucu iyi veya kötü olsun, doğruyu söyle”. Bu anlam ve nitelikteki bir emir ahlakidir. Kategorik emirler, kendi kendisini emretmektedir.

- **Özgürlük:** Kant, ahlaki davranışın ancak özgür bireyler üzerine konuşulacağını ve ahlak yasalarının özgürlük varsayımı üzerine temellendirildiğini ileri sürer. Özgürlük, istenç ile ilgilidir; onun bir özelliğidir. Özgürlük kavramı, iradenin bağımsızlığını açıklamak için bir anahtardır. Özgürlük, bütün akıl sahibi canlıların iradesinin bir özelliği olarak kabul edilmektedir. Kategorik emrin gerçekleşebilmesi için iradenin özgür olması

zorunlu bir koşuldur. Kategorik emir ya da iradenin bağımsızlığı, ancak özgürlüğü kabul etmekle mümkündür. Çünkü irade içgüdülerden bağımsız olamıyorsa, bireyin karşısına bir emirle çıkmak anlamsız olur.

1.4.2.2.Haklar Teorisi

Hak, “bir Őeye sahip olabilme, bir Şeyi yapabilme veya kendisine karşı yapılmaması gerekli bir Şeyin yapılmasını önleme gücü anlamındaki yetkidir” şeklinde tanımlanmıştır. Hakların üç ana özelliğı vardır. Bunlar (Torlak, 2006, s. 127):

- Her insan, bir hak sahibi olarak bağımsızca ve diğeriyle eşit düzeyde haklarını savunabilir.
- Hak, bireyin davranışlarına ahlaki bir haklılık zemini sağlar.
- Her birey, grup ya da toplum örgütlenmesinin insanların haklarına saygı duymaları, ahlaki bir görevdir.

Haklar teorisi, toplumun her kesiminin ve bütün bireylerin belli temel hak ve özgürlüklerini korumakla tutarlı davranış ve kararları kapsamaktadır. Bu hak ve özgürlükler, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nde belirtilen haklardır. Yaşama hakkı, güvenlik, gizlilik, vicdan hürriyeti, ifade özgürlüğü ve özel mülkiyetin dokunulmazlığı gibi haklar, özellikle yönetsel karar almada önem arz eder. Her bireyin doğuştan kazmadığı ve devredilemez hakları olduğundan, insanlar bu haklara saygı duyulmalıdırlar. Her birey özgür olma ve diğeriyle eşit olarak muamele görme hakkına sahiptir. Haklar teorisi, karar mekanizmalarının insanların bu haklarına saygı göstermesi için yol gösterici niteliktedir. Haklar teorisi ile faydacılığın ilkeleri arasında önemli ölçüde farklılıklar bulunmaktadır. Ahlaki haklar değerlendirilirken, ahlaki muhakeme yapmanın odak noktası, toplumun bütünü değil birey olmaktır. Hâlbuki faydacılık, toplumun refahını bireyin haklarından ve kişisel kazançlarından üstün tutar (Özgener, 2004, s. 46).

1.4.2.3.Relativist Teoriler

Relativist bakış açısından ahlaki davranışın tanımı bireylerin ve grupların deneyimlerinden veya kültürel değerlerinden çıkarılır (Torlak, 2006, s. 129). İlkçağ felsefesinde Sofistler, her Şeyin ölçüsünü insan olarak kabul ederek ahlak felsefesinde relativist bir anlayışı egemen kılmışlardır. Bunun doğal sonucu olarak ahlak kuralları toplumlarda kültürlerde ve hatta bireylerde farklılık arz etmektedir (Özgener, 2004, s. 48).

Ahlakın objektif, rasyonel ya da evrensel olmadığı ve hiçbir zaman olamayacağı görüşü, ahlaki relativizm olarak ifade edilmektedir. Hunger ve Wheelen, relativizmin dört çeşidi olduğunu savunmaktadırlar Bunlar (Özgener, 2004, s. 49-50):

- **Saf Relativizm:** Bütün ahlaki kararların her yönüyle bireysel olduğu bireylerin kendi yaşamlarını devam ettirme hakkına sahip olduğu, her bir bireyin durumları yorumlamasına ve kendi ahlaki değerlerini temel alarak eyleme geçmesine izin verilmesi gerektiği inancına dayanmaktadır.

- **Rol Relativizmi:** Bireyin sadece sosyal hayatıyla ilişkili belli başlı ödevleri taşıması gerektiğini savunmaktadır. Mesela; bir bölümden sorumlu olan yönetici, kendi kişisel inançlarını bir yana bırakmalı bunun yerine, bölümün çıkarlarını en iyi şekilde koruyacak biçimde hareket etmelidir.

- **Sosyal Grup Relativizmi:** Ahlakın, bir emsal grubunu normlarını takip etmeye yönelik bir sorun veya konu olduğunu savunmaktadır. Karar alınırken, kabul gören uygulamalar dikkate alınır. Sosyal grup relativizmi, günümüzde dünya çapında giderek yaygınlaşmaktadır.

- **Kültürel Relativizm:** Ahlakiliğin kültürler, toplumlar veya topluluklarla ilişkili olduğunu savunur. Bu yüzden, insanlar diğer ülkelerin uygulamalarını kavramalı, onları yargılamamalıdır. Kültürel norm ve değerler ülkeler arasında ve hatta bir ülkedeki farklı coğrafik bölgeler arasında ve de etnik gruplar arasında değişiklik gösterebilir. Bu tartışmada hiçbir objektif unsur yoktur. Ahlaki relativizm, bir takım işlenmeyen imalara sahiptir. Birincisi; birey, eylemleri kendi toplumunun standartlarına uygun olduğu sürece, diğer toplumların hiçbir ahlaki eleştirisini kabul etmez ve hepsini temelsiz bulur. Örneğin, Güney Amerika'daki gibi köle bir toplumda köleliğin ahlak dışı olduğu söylenememiştir. Çünkü toplum ahlaki açıdan köleliği kötü kabul ettiği sürece, ahlak dışı olacaktır. İkincisi; Relativistler'e göre, insanların mensup oldukları toplumlar tarafından kabul görülen ilkeler ve uygulamaları eleştirmeleri mantıksızlıktır. Üçüncüsü, Relativistler'e göre, ahlaki gelişme diye bir şey yoktur. Onlara göre, töreler değişebilir; ancak, iyi veya kötü yönleri, nitelikleri değişmez. Bu yüzden bugün, ahlaki standartların ortaçağdakilerden daha açık olduğu söylenemez.

1.4.2.4.Adalet Teorisi

Deontolojik kuram kapsamında incelenen bir başka yaklaşım da John Rawls'ın kurucusu olduğu adalet yaklaşımıdır. Rawls'a göre toplumsal yükümlülüklerin ve çıktıkların eşit bir şekilde dağıtılması etğin ve adaletin temelidir. Bu anlamda "Yükümlülükler kimlerin

sırtındadır?”, “Maliyetleri kimler karşılamaktadır?”, “Çıktılardan kimler istifade etmektedir?” soruları sorulmaktadır. Bu yük-yarar denkleminde eşitliğin özü tarafsız olunması ve eşit olanlara eşit, eşit olmayanlara eşit olmayan dağıtım olarak ifade edilmiştir. Bu kapsamda aynı özellikte olan ve aynı işi yapan iki kişi eşit ücret almalıdırlar (Dönmez Maç ve Çalış, 2012, s. 28). Adalet Teorisi’ne göre; temel olarak tüm insanlara adil olarak davranılmalıdır. Bu noktada herhangi bir grup ya da bireyin olumsuz bir sonuçla karşılaşması söz konusuysa, bu durumda gereken telafiler gerçekleştirilmelidir (Torlak, 2006, s. 129).

Adalet Teorisi’ne göre; eylemlerin doğru ve tarafsız bir temelde gerçekleşmesi, iyyinin maksimize edilmesine ve tarafsız dağıtım kurallarının izlenmesine bağlıdır. İki yol gösterici vardır. Bunlar (Özgener, 2004, s. 47):

- **Eşit Temel Özgürlükler Prensibi:** Bireyin topluluğun haklarıyla karşılıklı uyum içinde eşit söz özgürlüğü hakkına sahip olması gerektiğini ifade eder. Rawls, eşit özgürlüğün farklılıklar prensibine göre önceliğinden, yani özgürlüğün önceliğinden bahseder. Bu prensipte ifade edilen özgürlükler; düşünce ve vicdan özgürlüğü, yasalarda ifade edilen haklar ve özgürlüklerdir.

- **Farklılıklar Prensibi:** “Gerçek Fırsat Eşitliği” ve “Farklılık İlkesi” olmak üzere iki kısımda ele alınmaktadır. Gerçek fırsat eşitliği, farklılık ilkesine göre bir önceliğe sahiptir. Farklılık ilkesine göre, vatandaşların avantajlarında ve statülerinde herhangi bir sapma olduğunda, en az avantajlı insanların durumları tam eşitliğin sürdürüldüğü duruma göre iyi ise, adildir. Farklılık ilkesi, bir dayanışma prensibidir. Eğer bu prensibe uyulursa, vatandaşların kendilerini ortak bir işbirliği sisteminin yararlanıcıları olarak görmeleri mümkün olacaktır. Herhangi bir sosyal adalet teorisinin en can alıcı noktası, farklılığın hoş görülebilme düzeyinin saptanmasıdır. Bununla birlikte, “Adil bir toplum, herkesin eşit olduğu bir toplum değil, farklılıkların veya eşitsizliklerin savunulabildiği bir toplumdur”. Rawls, farklılık ilkesiyle bu sorun üzerinde çalışmalarını yoğunlaştırmıştır.

1.4.3. Erdem Ahlakı

Erdem, herhangi bir amaca ulaşmak için kişinin belirli tarzlarda davranışlarda bulunabilme yeterliliği ve kapasitesidir. Merhamet, cesaret, doğruluk, cömertlik, sadakat, dürüstlük ve hoşgörü birer erdem göstergesidir (Doğan, 2009, s. 182). Özetle, Erdem ahlakı; “bireyin eylemlerinin nihai amacının mutluluk olduğunu” savunur. Bundan dolayı “mutluluk ahlakı” olarak da bilinmektedir. Erdem ahlakının temelini, Sokrates, Eflatun, Aristoteles ve Epikorus’un ahlak düşüncesi oluşturur. Aristoteles’e göre; ahlaki konularla tamamen meşgul

olan ilk filozof Sokrates'tir. Sokrates'in ahlak felsefesi olarak ilk akla dayanan, rasyonel ve laik ahlak felsefesidir. Sokrates'e göre, "erdem ile bilgi özdeştir, aynı şeydir". Doğrunun ne olduğunu bilen bir birey, doğru davranışta bulunur. Eflatun'un ahlakı, ana eğilim bakımından öteki Sokratesçilerin aşırı bireyciliğine karşıt olarak "sosyal ahlak" tır. Eflatun bir tek bireyin değil, toplumun mutluluğunu dikkate alınıp araştırmaktadır. Bu da gerçek anlamda devlette mümkün olabilir. Devletin gayesi bireyin değil, bütünün mutluluğudur. Bu, devlette adaletin gerçekleşmesi ile mümkün olmaktadır. Eflatun'a göre; ahlaki kurallara göre yönetilmeyen devlet adalet ve barışı hâkim kılamayacağından, sosyal dengeyi de sağlayamaz (Özgener, 2004 , s. 35-36).

Aristoteles'in erdem ahlakının daha iyi anlaşılabilmesi için, her şeyden önce bireyin toplumsal hayattaki yerinin belirlenmesi gerekir. Aristoteles insanın sosyal bir varlık olduğunu dolayısıyla tek başına anlamlı bir hayat süremeyeceğini savunur. İnsanın anlamlı bir hayat yaşayabilmesi için, bir topluma dâhil olmalıdır. Toplumda dahil olma zorunluluğu siyaset ve iktidar gibi olguların ortaya çıkmasına sebep olduğu gibi toplumda ahlak kurallarına da ihtiyaç doğurur. Doğal olarak, birlikte yaşamak bireye, erdem ahlakının ehemmiyet verdiği iyi olmayı ve iyi yaşam şeklini öğretebilir (Haşlak, 2006, s. 187).

Faydacılık ve deontolojik yaklaşımlar niyet veya sonucu dikkate alırken; erdem etiği, niyet ve sonucu birlikte değerlendirir. Erdem, kamudaki yöneticilerin ve kara alma organlarının topluma ve işlerine karşı olan görev ve sorumlulukları yerine getirme gibi konularda ortaya çıkan sorunları ahlaki yöntemlerle çözmelerini olanaklı kılar (Toraman ve Akcan, 2003, s. 64).

1.5. İŞ ETİĞİ

İş etiği konusunu tartışarak, gündemimize almak günümüzün karmaşık, rekabetçi ve küreselleşen yeni ekonomik düzeninde ayakta kalabilmek için elzemdir. Etik davranışların geliştirilip örgüt içinde oturtulması, ahlaki standartlar konulması ve başarıyı engelleyen veya tehdit eden bir konu olarak değil; iş yöntemlerinin daha verimli hale getirilmesinde önemli bir fırsat olarak algılanmalıdır. İş yaşamında sergilenen bazı davranışlarda, çeşitli faktörlerin etkisiyle örgütsel etik dışına çıkılabilir. Hiç de arzu edilmeyen bu tür davranışların giderilerek, etik davranış bütününe ulaşılması her yönetimin temel amaçları arasında yer almalıdır.

1.5.1. İş Etiği Kavramı

Ülkemizde son yıllarda oldukça sık kullanılan “etik” ve “ahlâk” kavramlarının, iş ve meslek alanına yansımalarıyla; İngilizce “business ethics” kavramının, Türkçe’ye “iş ahlâkı” olarak mı, yoksa “iş etiği” olarak mı çevrileceği konusunda tartışmalar devam etmektedir. Bazı kaynaklarda “iş etiği” olarak çevrildiği görülmüş olsa da, literatür incelemesinde bu terimin daha çok “iş ahlâkı” olarak tercüme edildiği görülmektedir. Türkçe basılan kaynaklarda da daha çok “iş ahlâkı” teriminin tercih edildiği görülmektedir (Aktaş, 2014, s. 25).

İş etiği kavramından ilk olarak 1960’lı yıllarda A.B.D’de söz edilmiştir. O yıllarda iş etiğini müşteriler ve şirketler arasındaki ilişki olarak incelemeye başlanmıştır. A.B.D. başkanı John F. Keneddy “Tüketici Haklarını Koruma Mesajı” nı yayınlamıştır. Bu açıklama çalışanların yaşam hakları, iş güvencesi, iş tanımına hâkim olma, sendikal haklar gibi mesajlar içermektedir (Özgener, 2004 , s. 62). Bu dönemde sanayi devrimi ile birlikte fabrikalar büyümüş, dolayısıyla çevresel sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Daha büyük fabrikalarla beraber her arz kendi talebini oluşturur öngörüsünü pasifize etmek için tüketiciler lehine bazı kanunlar çıkarılmıştır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s. 149).

İş etiğinin tanımını yapmak “çiviye taş duvara mihlamak” gibi zor bir sorundur. Bu terimin ne anlama geldiği ve bu terimle neyin ifade edildiği konusunda genel kabul görmüş bir görüş birliği yoktur. Aynı şekilde, iş etiği belirli ve sınırları çizilmiş bir alanını da göstermek oldukça zordur. Hatta “nerede olmadığını” söylemek bile güçtür. Sonuç olarak alanın tanımlanması, bazı unsurları dışarıda tutularak daraltılabileceği gibi, aksine bütünüyle kuşatıcı ve oldukça geniş bir alanı kapsayacak şekilde de genişletilebilir (Kapu, 2009, s. 84).

İş etiği, , “iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmak” anlamına gelmektedir. İşletme, sınırsız insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere, yine insanlar tarafından belirli bir kâr ve süreklilik sağlamak amacıyla kurulan ekonomik bir yapıdır. Bununla beraber, ekonomik hayat sosyal veya toplumsal hayattan ayrı düşünülemez. İşletmeler faaliyette buldukları toplumun alışkanlıkları, gelenek ve görenekleri, dini değer ve yargıları ile ahlakından etkilenirler (Ülgen ve Mirze, 2004, s. 449).

İş etiği genel olarak iş örgütlerinde işletme ve paydaşları tarafından belirlenen doğru ve yanlış davranışlar olarak tanımlanmaktadır. Tanımlamalardan birinde “iş etiği iki ayrı bakış açısıyla ele alınmaktadır. İlk bakış açısına göre iş etiği, fenomeni ahlâkî açıdan açıklayıp tanımlamaya çalışan bir araştırma kolu olduğunu belirterek uygulamalı iş etiği

olarak adlandırmaktadır. İkinci bakış açısı ise, iş hayatında insani değerlerin eskisinden daha iyi korunması için iş hayatı uygulamalarının ne şekilde değiştirilip, geliştirilebileceği konusunda yönergeler oluşturan ve tavsiyelerde bulunan, iyi ile kötü, doğru ile yanlış arasındaki farkları, yani ahlâkî kavramların meta-analizi uygulamasını, iş hayatı fenomeninin göz önüne alınmasını araştırdığını vurgulamaktadır. İşte normatif iş etiği budur” (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s. 2-3).

Mc Namara iş etiğini şöyle tanımlar, “*doğru ve haklı olmayı esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatin daha ötesine giden davranış kuralları bütünüdür*”. Taka’ya göre iş etiği, “*ekonomik faaliyetler ile toplumlarda dürüstlük ve adaletin gerçekleşmesi arasındaki ilişkiler (uyumlu ve dengeli bir toplum yaratmak için) ve söz konusu toplumlarda adaletin gerçekleşmesine katkıda bulunan faaliyetlerin yanı sıra ekonomik uygulamaları inceleyen bir disiplindir*” (Özgener, 2004 , s. 51).

Günümüz işletmelerinde, özellikle formel olmayan yapıların da desteklenmesiyle, gerek bireysel ve gerekse örgütsel düzeyde stres, çatışma, vb. olgular ortaya çıkabilir. Önemli olan bu olguları iş etiği içinde değerlendirerek, uyum yönünde hareket etmektir (Şimşek, 1999, s. 399).

Türkiye Etik Merkezi (TEDMER) tarafından yapılan bir araştırma da, Türkiye’de işgücünün iş etiğine yaklaşımı ve genelde etik değerlerde ve iş ahlâkında yaşanan yozlaşmalar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma 12 ilde toplam 1.033 çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışanların verdikleri cevaplara göre, işyerlerinin sadece % 24,8’inde ‘iş etiği - iş ahlakına kesinlikle’ dikkat edildiği sonucuna varılmıştır. Diğerlerinde ise farklı düzeylerde iş etiği eksikliği olduğu saptanmıştır. Bu çalışma sonucunda, çalışanların önemli gördükleri ve yöneticilerin yeterince uyguladıklarına inandıkları , ‘iş etiği’ ile ilgili değerler arasında sahtekârlık, hırsızlık, dolandırıcılık konularına uzak durmak, ödeme yükümlülüklerini zamanında yerine getirmek, müşterilere değer vermek, vergilerini düzenli olarak ödemek, rüşvet, gayri resmi komisyon (bahşiş), uygunsuz hediyeye vermektan/almaktan kaçınmak, cinsiyet, ırk, renk, yaş ve benzer konularda ayrımcılık yapmamak gibi değerler sıralanmıştır. Yapılan araştırmaya katılan iş görenlerin % 50,8’i, önümüzdeki yıllarda Türkiye’de işletmelerde iş etiğinin daha önemli bir yer edineceğini düşünmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006, s. 65).

İşletmeler önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek amacıyla bir araya getirilmiş yaşayan organizmalar ve mekanizmalardır. İşletmeler bu amaçlar doğrultusunda faaliyetlerini yürütürken, hem iç çevresine, hem de dış çevresine karşı bazı yasal sorumluluklar

taşımaktadır. Hizmet işletmesi veya üretim işletmesinin, yaşamış olduğu çevreyi de korumaları yeni düzenlemelerle zorunlu hale getirilmiştir. İşletmeler de etik ilkeler oluşturulurken dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır (Aktaş, 2014, s. 27);

- a. Öğrenilebilir Olması:** Etik ilkeler, iş etiğine uygun değer ve yargıların, çalışanlara kazandırılması için, işletmeye has etik kuralların öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir kavram olduğunu ifade etmektedir.
- b. Paylaşılması ve Kapsaması:** Oluşturulan kurumsal etik ilkelerin, bütün yönetici ve çalışanları eşit derecede sorumluluk bilincine yönlendirmesi ve bütün üyelere öğrenilip, uygulanması, kazanılması ve diğer üyelere aktarılması sürecini ifade etmektedir.
- c. İçselleştirilmesi:** Bütün çalışanların etik ilkeleri içselleştirmesi, temel etik felsefesini öğrenip uygulamasını ifade etmektedir.
- d. Etik Kültür Oluşması:** İçselleştirilip uygulanan etik ilkeler çalışanların, diğer işletme çalışanlarına göre farklı davranışlar sergileme meyline iterek, işletmeye has etik kültür oluşacaktır.

İş etiğini ele almak gerekirse bir toplumda işe ve çalışmaya yönelik değer ve tutumları ifade etmektedir. İş veya çalışma etiği toplumun dini ve kültürel değerlerinden etkilenen bir süreç olduğundan dolayı, bir toplumun işe dönük tavrı bir başka toplumdan farklılıklar gösterebilmektedir. Aynı toplumun farklı katmanları arasında da farklı etik yaklaşımlar benimsenebilmektedir. İş etiği; disiplini, verimliliği, kalite ve etkinliği göstererek kişilerin çalışkan, tutumlu, dakik ve dürüst olmalarını önermektedir. İş etiği algılarının yüksek olduğu toplumlarda gelişmişlik düzeyinin de buna paralel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Zaten İş etiğine sahip olmak bireysel bir özellik olduğu kadar, aynı zamanda kültürel de bir olgudur. Her kültürel olgu gibi etkileşim ve eğitim süreçleri ile nesilden nesle aktarılabilir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 36).

1.5.2. İş Etiği Kavramının Tarihsel Gelişimi

İş ahlakı ve iş etiği kavramlarının gelişimini tarihsel zaman dilimleri içinde ele aldığımızda, bu iki kavramın gelişimlerinin toplumsal, politik, ekonomik ve yönetim alanlarındaki değişim ve gelişimler ile paralellik gösterdiğini görmekteyiz. İki kavramın da bu alanlarda yaşanan gelişim ve değişimlerden etkilendiğini görebiliriz (Gök, 2008, s. 3).

İş etiğinin tarihsel gelişiminin, tarih öncesi ve antik çağlara kadar uzandığı düşünülmektedir. Platon, “Devlet” kitabında eylemlerde sadece toplum menfaatinin

gözetilerek iyi davranışların sergilenmesini, Aristo da eylemlerde adaletli ve eşit olunmasını öğütlemişlerdir. Etiği kurallara uygun ve ahlaki davranış konusuna din temelli bakış açısının oldukça uzun bir zaman diliminde egemen olduğu bilinmektedir. Bu anlamda İslam dinindeki iş yaşamına ilişkin önemli ilkeler ve kurallar mevcuttur. İslam'ın ticari faaliyetlerin adilane, doğru, dürüst ve sorumluluk ilkeleri kapsamında yapılmasını farz kıldığı ifade edilmekle birlikte; İslam coğrafyasında bu değerlerin, uygulamada en önemli etken olduğu bilinmektedir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 45).

17. ve 18. yüzyıllarda, din, ekonomi ve ahlak arasında yakın ilişkinin hâkim olduğu bir yapı görülmektedir. Bu dönemlerde çalışma ve iş ahlakı anlayışının üzerinde Katolik temelli ahlak ve Weber tarafından ortaya koyulan Protestan iş ahlakının izleri görülebilmektedir. Katolik anlayışta çalışmak dini bir ideal olarak benimsenmekle birlikte, ahlaki açıdan ticari ilişkilere şüpheyle bakılmaktadır. Protestan iş ahlakı anlayışında ise, çok çalışmak inanç olarak benimsenmiş, hedeflenen amaçlara ulaşılmasında, yaratıcılık, din ve ahlak inancı göze çarpmaktadır. Her türlü israftan ve tembellikten uzak durulması, kaynakların korunması, boş vakitlerin en aza indirilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Ancak bu yıllarda insanlar çok çalışma ve itaatkâr olmanın alternatifinin aç kalmak olduğunu bilmekteydiler ve bu gerçeği de göz ardı etmemek gerekir (Gök, 2008, s. 4).

19. yüzyıla gelindiğinde, siyasetçi ve iktisatçıların geliştirdikleri yeni modeller ve ideolojiler ile pekişmiş, özel girişim Avrupa'da temel kurumlardan biri haline gelmiştir. İngiltere'de 1856 yılında özel sektöre sınırlı sorumluluk imkânı veren ve ileride büyük şirketler haline gelmesine imkân tanıyan yasal düzenlemeler yürürlüğe girince, atölyeler seri üretim yapan işletmeler halini almaya başlamıştır. Bu düzenleme ile birlikte özel sektör, sermaye, serbest piyasa ve girişimcilik toplumsal ve ekonomik hayatın en etkin ve dinamik kurumları haline gelmiştir. "Sınırlı sorumluluk" uygulaması hem girişimcilerin yatırımcılardan sermaye toplamalarını körüklemiş, hem de şirketlerin devletin dışında etkili sivil - sosyal kuruluşlar olmasına imkân tanımıştır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 45).

19. yüzyılın sonlarına gelindiğinde iş etiği konusunda dinsel bakışın ötesine geçiş başlamıştır. İşletme biliminin bir bilim olarak ortaya çıkışı bu yıllardaki gelişmelerdendir. Aynı zamanda bu dönemde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş yeri güvenliği ve ücretlerin adil hale gelmesi gibi işletmeciliğin etik yönleri literatüre girmiştir. Bazı düzenlemeler yasal hale getirilerek işletmeler için zorunlu kılınmıştır. İşletmeciliğin yanı sıra, gazetecilik, avukatlık, hekimlik, mühendislik, bankacılık gibi farklı mesleklere ilişkin etik konular da sıkça tartışılmaya başlanmıştır (Aktaş, 2014, s. 28).

20.YY'a gelindiğinde Avrupa ve Amerika'da geleneksel liberal ideolojinin karşısına sosyalist ideolojinin çıkmasıyla beraber iş etiği kavramı dinsel inançlardan uzaklaşıp bilim olarak incelenmeye başlanmıştır. Genellikle kapitalizmin aşırı kâr sağlamasına yönelik yapılan eleştiriler, toplam kaynakların ve refahın bölüşülmesindeki adaletsizlikler, sanayileşmenin iş görenler üzerinde bıraktığı olumsuz etkileri gibi konular çerçevesinde yoğunlaşmıştır. Ancak, iş etiğinin kapsamı yine de bugüne göre oldukça sınırlı kalmıştır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 46).

1950'lerde büyük ümitler bağlanan büyük şirketler, 1960'lara gelindiğinde düşmanca bir tutumla karşılaşmışlardır. Nader ve taraftarları benzeri sivil toplum kuruluşlar, medya ve devlet de çevre kirliliği gibi konuları ciddi almış ve tüketicileri korumaya yönelik çalışmalar yapmışlardır. Bu düzenlemelere örnek olarak, Çevre Koruma Teşkilatı ve Tüketici Hakları Bildirisi verilebilir. İşletmeler olumsuz imajlarını gidermek amacıyla; devlet, çevreciler, medya veya başkaları tarafından iş etiğine uygun olmayan uygulamaları gündemlerine alarak, muhtemel sorunlara eğilmişlerdir. Bu şekilde şirketler; tüketiciyi, toplumu, çevreyi ve çalışanlarını gözeten, toplumsa karşı sorumlulukları olan etik firma imajı oluşturmanın önemini fark etmişlerdir. Diğer bir ifadeyle mali sermaye kadar "itibar sermayesi" de önem arz etmeye başlamıştır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 48-49).

1980'li yıllarda, ekonominin uluslararası hale gelmesi ve piyasa ekonomisindeki gelişmelerle beraber insan hakları konusunun gündeme geldiği görülmektedir. Soğuk savaşın sona ermesi uluslararası ilişkilerin yapısında politik ve ahlaksal değişimin yaşanmasına sebep olmuştur. Uluslar arası ekonomik ilişkilerde etik vizyon ve ahlaksal değerler güçlü bir hal almıştır. Uluslararası piyasa arenasında yer alan ve almaya çalışan ülkeleri insan hakları konusunu gündeme almak durumuna gelmişlerdir. Gelişmeler neticesinde, işletmeler örgüt içi ilişkilerle ilgili iş etiği değerlerini gözden geçirmek durumunda kalmışlardır (Gök, 2008, s. 5).

2000'li yıllara gelindiğinde iş etiği; işletme faaliyetleri ile ilgilenen bir disiplin halini almıştır. İş etiği alanı basit ifadeyle belirli durumlarda ne yapılması veya ne yapılmaması gerektiği üzerinde durmak yerine, işletmelerde etik karar alma ve sorumluluk gibi kavramlar arasında sistematik ilişkiler kurmaktadır. İş süreçlerinde etik karar alma felsefi, ekonomik, sosyolojik, psikolojik ve dini bakış açılarından faydalanmaktadır. İşletme yöneticileri ve bu alanda çalışma yapan araştırmacılar, bireylere ve örgütlere etik karar alma konusunda yardımcı olabilecek sistematik rehberler geliştirmek için çalışmışlardır (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s. 151).

Türkiye’de İş etiğinin tarihsel gelişimine baktığımızda, “etik” araştırmalarının ve çalışmaların dünyada 1920’lerden sonra literatüre giren bir kavram olduğunu görüyoruz. Ülkemizde ise etik kavramının tarihçesi ancak 20-30 yıl geriye gidebilmektedir. İş etiğinin yeni bir kavram olmasına karşın, ülkemizde insanlara çok yabancı gelmediği aşikârdır. Bu kavrama yabancı olmadığımız aşağıdaki örneklerle gösterilebilir. İlk olarak “kalite” kavramını açıklamak amacıyla ve bugün oldukça yaygın olarak kullanılan “pabucunu dama atmak” terimi, Avrupa ve Amerika’da “kalite kavramı” bilinmezken; ülkemizde kaliteden yoksun ürün üreten şirketleri ifşa etmek ve halk içinde itibarını zedelemek anlamında kullanılmıştır. Günümüz tabiriyle esnaf teşkilatı olan Ahilik teşkilatı; hatalı ve defolu ayakkabı üreten, hileli mal satan esnafı deşifre edip, kusurlu ürünü o esnafın çatısına, esnafı linç edercesine atarlar ve topluma bu esnafın hatalı ürün ürettiğini sergilerlerdi. İşyerinin çatısında kusurlu ürünleri gören müşteri, esnafın güvenilirlik analizini yapabilmekteydi. Bu uygulama göstermektedir ki, iş etiğinin kurumsal bağlamda uygulandığı ilk örgütlenme, 13’üncü yüzyılda kurulan Ahilik teşkilatı olarak ifade edilebilir (Aktaş, 2014, s. 30).

1.5.3. İş Etiğinin Alanları

İş etiği kavramı, aslında çalışma ve meslek etiğini de içine almaktadır. Çalışma etiği bir toplumda işe ilişkin değer ve tutumlardır. Çalışma etiği toplumun dini ve kültürel değerlerinden etkilendiğinden; bir toplumun işe yönelik tutumları başka bir toplumdan farklılıklar gösterebilmektedir. Aynı zamanda bir toplum içinde farklı katmanlar arasında da çalışma etiği tutumları farklılıklar gösterebilmektedir. Bazı toplumlar çalışmayı hayatın vazgeçilmezi olarak değerlendirirken bazıları ise sadece temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çalışmayı tercih etmektedirler (Arslan ve Berkman, 2009, s. 36).

1.5.3.1. Çalışma Etiği

Çalışma kavramının etimolojisi, çalışmaya yüklenen anlamlar konusunda oldukça önemli ipuçları içermektedir. Örnek vermek gerekirse, batı dillerinde çalışma anlamına gelen "travail", Latince işkence aleti olan "tripalium" dan türetilmiştir. Yine Romalıların çalışma için kullandıkları "labour" kelimesi de, "zahmet, yorgunluk, acı, ıstırap" gibi çağrışımlar uyandırmaktadır. Yani çalışmak bir tür ceza olarak görülmektedir (Bozkurt, 2000, s. 15).

"Çalışma" veya "çalışma etiği" modern çağın bir kavramıdır. Modern olmayan toplumlarda günümüzdeki anlamıyla bir çalışma söz konusu değildi. Eski toplumlarda insan Sombart'ın ifadesiyle "doğal" bir insandır. Pre-modern toplumlarda ekonomik faaliyetler, sadece var olmak için tatminkârlık ilkesine göre düzenlenmekteydi. Çiftçiler veya diğer

üreticiler çalışmayı sadece geçimlerini sağlamak için bir araç olarak görürlerdi. Buna karşın iktisadi hayat, atalardan kalma kurallara ve geleneklere göre biçimlenirdi (Bozkurt, 2000, s. 18).

Çalışma etiğinin temelleri şu ifadeler ile özetlenebilir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 36-37):

- Çalışmak, sosyal bir görevdir.
- Çalışmak, kişiyi dakik, tutumlu ve disiplinli yapar
- Çalışmak, hayatın en merkezindeki uğraştır.
- Çalışmak, zamanı düzene sokan bir eylemdir.
- Çalışmak, boş zamandan daha değerlidir.
- Çalışmak, yaratıcılığın ve yeteneklerin geliştirilmesine imkan verir.
- Kişi kimlik, saygı, psikolojik tatmini ve statüyü çalışma ile kazanır.

İş ve çalışmanın anlamı ve toplumsal yaşamdaki rolün iş sosyolojisi tarafından incelenir. İncelemeler neticesinde; mesleki sosyoloji, endüstriyel sosyoloji ve iş sosyolojisi olarak da adlandırılmıştır. Çalışmaların kapsamında bu konular yer almaktadır:

- İş örgütlerinde ve işletmelerde çalışma grupları
- Farklı iş ve meslek gruplarını karakterize eden statü ve roller
- Sanayi toplumunun değer ve öğeleri
- İş örgütlerinin yapısı ve endüstri ilişkilerinin niteliği

1.5.3.2.Meslek Etiği

Toplumlarda düzen arayışları etik kuralların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Kurallar bireylerin haklarını diğer bireylere karşı korurken, toplumu da kendi çıkarlarını toplum ön planda tutan diğer bireylere karşı korur. Kurallara uymamak bireylere kısa vadeli fayda sağlarken; uzun vade de ise toplum ve birey açısından olumsuz durumlarla karşılaşılır. Meslek etiği ise, mesleki davranışla ilgili neyin doğru-yanlış ve haklı-haksız hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar bütünüdür. Bireyi işletmenin ve toplumun etik anlayışından etkilenir. Halk, takipçiler, rakipler, müşteriler ve devlet meslek etiğini etkileyen öğelerdir (İşgüden ve Çabuk, 2006, s. 63).

Meslek etiği, meslek gruplarına göre değişken şekilde ortaya konmuş ve o mesleği icra edenlerin uyguladığı ya da uygulamak zorunda kaldıkları kurallar bütünüdür. Mesleki faaliyetle ilgili doğru ve yanlışların neler olduğu konularında değerlere dayanan normları

ortaya koyar. Başka bir anlatımla meslek etiği her meslek grubu için, o mesleğin gereği olan kişisel, mesleki ve ahlaki niteliklere sahip olunması gerekliliği olarak açıklanabilir (Sakarya ve Kara, 2010, s. 58).

Meslek etiği çalışma etiği ve iş etiği ile bağlantılıdır ve belirli ölçüde örtüşmektedir. Profesyonel ve profesyonellik terimleri bir işin ustaca ve gereklerine uygun şekilde icra edildiğini ifade eder. Ancak yapılan işin meslek sayılabilmesi,

- Belirli bir akademik eğitim ve öğrenim süresini,
- Bir alanda ihtisas sahibi olmayı,
- Meslek üyelerinin yer aldığı meslek örgütüne bağlı olmayı
- Meslek üyelerinin birincil amacı kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet sunmayı gerektirir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 37).

Doktorluk, avukatlık, mühendislik, akademisyenlik, gazetecilik, madencilik, mali müşavirlik gibi bütün mesleklerin kendilerine has etik kuralları vardır. Her mesleğin kendine has etik kuralları olması farklı bir iş etiği mi oluşturmaktadır? Elbette ki hayır. Zira değerler ve ilkelerin kaynağı genel etikdir. Standartlar ve normlar ise ilgili mesleğe özgü olarak düzenlenirler. Başka bir ifadeyle dürüst ve doğru olmak ilkeleri bütün meslekler için geçerlidir, ancak buna ek olarak bir doktorun, hâkimin, avukatın, öğretmenin, akademisyenin, gazetecinin mesleğini icra ederken uyması gereken kurallar, standartlar ve yönetmelikler vardır. Meslek etiğini farklı kılan bu unsurlardır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 37).

1.6.KAMUDA ETİK

Günümüzde yönetim ve kamu yönetimi kavramları, İngilizcedeki “*administrative ethics*” kavramına karşılık gelmekte ve birbirleriyle eş anlamlı olarak kullanılmaktadırlar. Kamu yönetimi literatüründe iş ahlakı, örgüt kültürü, kamu yönetimi ahlakı, yönetsel ahlak gibi kavramlarla ifade edilen kamu yönetimi etiği, toplumdan topluma ve hatta aynı toplumdaki katmanlar arasında bile değişebilen bir kavram olan ahlakın belli bir kamu yapılanması içinde, o yapılanma tarafından belirlenmiş kurallar temel alınarak ortaya çıkmış biçimidir (Bilgin, 1997, s. 2).

Kamu yönetiminin etkin, adil ve verimli bir şekilde iş akışını sağlayan en önemli unsurlardan biri de etik değerler çerçevesinde işleyen yönetim yapısıdır. Devlet-vatandaş iletişiminin sıkı tutulması, kamu kaynaklarının verimli ve etkili kullanılması ve bu kaynakların dağılımında denge unsurunun dikkate alınmasının sağlanmasında etik ilkelere sahip bir yönetim anlayışının rolü büyüktür (Altun, Sayer, ve Barutçu, 2013, s. 34).

Kamusal etik, bir faaliyet biçimidir. Etik davranışların desteklenmesi, sadece uyulması gereken kuralların oluşturulması değildir. Devletin işleyişinin temelini oluşturan ve hep devam eden bir yönetim sürecidir. Yönetimin başarısında ve gelişmesinde son derece önemlidir. Velez ki etik gerçekten de yalnızca bir amaçlara hizmet eden bir araçtır, ancak zorunlu bir araçtır. Kamusal etik, iyi bir kamu politikasının önkoşuludur. Bu anlamda başka herhangi bir politikadan daha elzemdir, çünkü tüm politikalar etiğe dayanır. Bu bağlamda Thompson, kamusal etiğin hükümetlerin hedefinden ziyade hedeflere ulaşmada aracı olması gerektiğini belirtmektedir (Thompson, 1992, s. 255).

Sanayi devrimi ile üretimin bir parçası olarak ele alınan insan unsuru, değişen sosyo-ekonomik yapı dolayısıyla, özel ve kamu sektöründe insan kaynaklar adı altında ulaşılan bir bölümün varlığının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Kamu kurumlarının etik ilkeler çerçevesinde varlığını sürdürebilmesi için, önemi gittikçe artan insan unsurunun, kişisel amaçları kamusal amaçlar ile uzlaştırma gereği ortaya çıkmıştır (Güven , Bakan, ve Yeşil, 2005, s. 128).

Yeni kamu yönetimi anlayışında iyi yönetimin ön plana çıkan anahtarlarından biri etik unsurdur. Sağlam ve hesap verebilir bir kamu kurumunda etik, kamu kaynaklarının kullanımına ilişkin yöneticilerin karar alma sürecine ve her alandaki faaliyetlere etki etmektedir. Başarılı bir yönetimin ilkelerine göz atıldığında, güçlü bir etik altyapının varlığı görülebilmektedir (Yüksel/a, 2005, s. 196).

21 YY’ da demokrasi ve insan hakları alanındaki yüksek beklentiler, iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve bu gelişmelerin kamu hizmeti üretimindeki girdilere etkileri, kamu hizmetinden faydalananların artan beklentileri, yönetim ve hükümetlerin karar alma süreçlerine katılım talepleri gibi etkenler, yeni kamu yönetim anlayışının şekil almasında önemli role sahiptir. Bu yönden bakıldığında, “kamu yönetimleri farklı toplumsal aktörlerle işbirliği içerisinde politikalar oluşturan, yerinden yönetime ağırlık veren, katılımcı ve hesap verebilen, etik ve yolsuzluk konularında duyarlı, esnek ve dinamik örgütsel yapılara sahip, şeffaf ve açıklığı ilke edinen, paylaşımcı ve süreçlerle yetinmeyip sonuçlara da odaklanan, performansı dikkate alan, vatandaş istek ve beklentilerine duyarlı, bilgi-iletişim teknolojilerini hizmet planlaması ve sunumunda azami ölçülerde kullanan” yapısal değişikliklere gitme zorunluluğu içerisinde oldukları (Nohutçu ve Balcı, 2003, s. 18).

Yapılan araştırmalarda kamu yönetiminde yaşanan etik olmayan davranışlar tanımlanmış ve kamu yöneticisini bu davranışa iten ekonomik ve sosyal sebepler belirlenerek çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmalar sonucu birçok öneri ortaya atılmıştır (Aktan, 1994, s. 113-114):

1. Araştırma ve soruşturma sisteminin kurularak etkin bir denetim sağlanması,
2. Yönetmelik ve eylemlerde açıklık ilkesinin yerleştirilmesi gereği,
3. Etik dışı davranışları kontrol edebilmek amacıyla yeni yasalar konularak, cezaların etkinleştirilmesi,
4. Bürokraside var olan patolojik uygulamaların en aza indirilmesi,
5. Ücret dengesizliklerinin çözümlenerek adil bir ödüllendirme düzeninin kurulması,
6. Toplumsal anlamda bir kınama ve baskı ortamının oluşturularak, başta basın olmak üzere kitle iletişim araçlarıyla etik dışı davranışlarla ve yozlaşmış uygulamalarla mücadele edilmesi.

Etik, uzun zamandan beridir felsefenin çeşitli disiplinleri tarafından derinlemesine araştırılan bir kavramdır. 1960'lerden sonra sanayileşmiş toplumlarda yönetim alanındaki kayırma ve yolsuzluk gibi etik dışı davranışların ciddi sorunlar oluşturmaya başlaması ile beraber, “yönetmelik etik” de incelemeye değer konular arasına girmiştir (Gökçe ve Örselli, 2011, s. 49). Kamu kurumlarında etik kavramının ön plana çıkması, özellikle Amerika ve Avrupa’da 1970’lerde ortaya çıkan büyük bürokratik ve siyasi fiyaskoların halkın dikkatini yolsuzluk ve yozlaşma olgusuna çekmesi ile gerçekleşmiştir. Bu dönem ile beraber kamu görevlilerinin etik kurallar çerçevesinde çalışması gerektiği algısı birçok batı ülkesinin gündeminde yer edinmiştir. Batı hükümetleri, etik kurallar ve etik standartlar ile kamu kurumlarını denetleyici ve düzenleyici kurumlar oluşturma arayışı içine girmişlerdir (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005, s. 231). Mesela, “Amerika Birleşik Devletleri’nde Yönetim Etik Ofisi (The Office of Government Ethics), İngiltere’de Kamusal Yaşam Standartları Komitesi (The Committee on Standards in Public Life), Kanada’da Etik Danışmanlığı Ofisi (The Office of the Ethics Counsellor), Japonya’da Ulusal Kamu Hizmeti Etiği Kurulu (National Public Service Ethics Board), Avustralya’da Kamu Hizmeti ve Yararının Korunması Komisyonu (The Public Service and Merit Protection Commission) ve İrlanda’da Kamu Kurumları Komisyonu (The Public Offices Commission)” isimleriyle etik standartları belirlemeye ve uygulamaya yönelik çalışmalar yürüten kurumsal yapılar kurulmuştur (Demirci ve Genç, 2008, s. 44). Ayrıca Türkiye’de de başbakanlığa bağlı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” kurulmuştur.

Etik bir yönetim için gerekli kuralları sağlayacak herhangi bir guruba veya bireye adapte edilen ahlak ilkelerinin ifadesi olan yönetim etiği anlayışının oluşturulmasında, şu prensipler dikkate alınmalıdır (Öztürk, 2003, s. 213):

1. Etik kurallar yasal düzenlemelerle çelişki içinde olmamalıdır.

2. Kamu görevlileri, kendilerine karşı yapılan haksız eylemlere karşı hak ve yükümlülüklerini bilmelidirler.
3. Yönetim sistemi, bozulmalarla mücadele edebilir hale getirilmelidir.
4. Kamu hizmetlerinde etik standartlar anlaşılabilir ve açık olmalıdırlar.
5. Kamu görevlileri için danışmanlık mekanizmaları kurulmalı ve etik kılavuz oluşturulmalıdır.
6. Etik altyapıya siyasilerin katkısı, kamu çalışanlarının etik yönetimini güçlendirmeye yönelik olmalıdır.
7. Karar alma süreçleri şeffaf olmalı ve toplum bilgilendirilmelidir.

1.6.1. Kamuda Etik Tartışmalarının Tarihsel Gelişimi

Kamu idaresinde etik tartışmaların ilk örnekleri antik Yunan şehir-devletlerinde görülebilmektedir. Örnek vermek gerekirse, Atina şehir-devletinde kamu görevlileri kamu hizmetine başlamadan önce şehir, teslim aldıklarından daha iyi bir seviyeye ulaştırmak adına bir yemin etmekle mükelleflerdi. Kamu görevlileri, görevlerini yaparken vatandaşlara karşı kibar, hoşgörülü, dürüst ve saygılı olmaları hususunda yemin ederlerdi (Hunbury, 2004, s. 187).

Doğu Mezopotamya’da sekiz bin yıl önce Persliler tarafından kurulan ve tarihin bilinen ilk şehir-devletlerinden biri olan “Susa” şehir-devletinde ise, kamu çalışanlarının daha önceden belirlenen etik değerlere uygun işlem yapmaları bir yasal zorunluluk haline getirilmiştir. Örnek verecek olursak, bu dönemde kamu çalışanlarının yalan söylemeleri yasaktı ve suç olarak kabul edilmişti. Kamu görevlilerinin etik davranışları her türlü yönetsel faaliyetin özünü oluşturmuş; eşitlik ve adalet ilkeleri kamu hizmetinin temeli haline gelmiştir (Hunbury, 2004, s. 187).

Kamu yönetiminde disiplinin ortaya çıkışı Woodrow Wilson’un 1887 yılında yayınlanan “Yönetimin İncelemesi” isimli makalesine dayandırılmaktadır. Ancak Van Riper 1983 yılında kaleme aldığı makalesinde Dorman B. Eaton’ın 1880 yılında yayınladığı makalesini Wilson’un makalesinden yedi yıl önce yazdığını ve bu nedenle kamusal etik ile ilgili ilk çalışma olarak Eaton’ın yaptığı çalışma olması gerektiğini iddia etmiştir. Cooper, Eaton’ın çalışmasını kamusal etik açısından Wilson’ın makalesine göre daha kayda değer olduğunu belirterek Riper’in bu görüşüne katıldığını belirtmiştir (Cooper, 2000, s. 2-3).

19. yüzyılın sonunda gelişmeye başlayan kamu yönetimi etiğinin bazı temel özelliklerinin şunlar olduğu Alan Lawton ve Alan Doig tarafından öne sürülmüştür (Lawton ve Doig, 2005, s. 11).

1. Mesleklerin profesyonelleşmesi,
2. Kamu yararının egemen hale getirilmesi,
3. Devlet ve vatandaş ilişkilerinde güven ve tarafsızlık oluşmasıdır.

Eaton, kamu yönetiminde gerçekleştirilmesi gereken reformların, etik unsurlara zarar vermeden yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bir başka ifadeyle, kamu yönetimi reformları, etik unsurlara dikkat edilerek gerçekleştirilmelidir. Aksi durumda, yeniden düzenleme yapılırken, değerler sisteminde bozulmalar meydana gelebilir (Cooper, 2000, s. 3).

Eaton ve Wilson'ın yayınladıkları makalelere benzer bir görüşe F. Goodnow tarafından yapılan bir araştırmada yer verilmiştir. Goodnow, çalışmasında etik, ahlaki tutum, kamunun ilgisi, iyi hizmet sunumu gibi olgular üzerinde durmuştur. Goodnow'a göre, kamusal etiğin geliştirilmesinde ve yaygınlaştırılmasında en önemli kavram, sorumluluk kavramıdır. Sorumluluk, yöneticilerin etik konularda üstlenmeleri gereken tutum ve davranışları ifade eder. Bu görüşe göre, etik konusunun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, yöneticilerin sorumluluklarına bağlıdır (Cooper, 2000, s. 3).

1930 ile 1960 yılları arasında kamusal etik bir çalışma alanı olarak ele alınmıştır. C. Friedrich ve H. Finer, yaptıkları araştırmada, 1935 ile 1941 yılları arasında kamusal etiğin gelişim sürecini incelemişlerdir. Bu süreç içerisinde, değerlerde, standartlarda ve etik olgusunda yaşanan değişimlerin hangi boyutta olduğunu belirlemeye çalışmışlardır. Bu sayılan kavramların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için, söz konusu dönem içerisinde hükümetler tarafından çeşitli hukuk kurallarının konulduğunu belirtmişlerdir. Ancak Friedrich, bu dönem içerisinde, bu hukuk kurallarının pek de yeterli olmadığını belirtmiştir. Hukuk kurallarının, denetimi etkin kılmadığını ve yetersiz denetim mekanizmasının da, değerleri ve sistemleri yozlaştırdığını belirtmiştir. Gaus ve Finer'in, uzlaştıkları nokta, etik bir yönetimin sağlanması için, denetim mekanizmasının son derece titiz, disiplinli ve sistemli bir şekilde uygulanması gerektiğidir. Bu noktada her iki isim de, kamu yönetiminde denetimin sağlanabilmesi için, siyasal süreçlerin devreye girmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Cooper, 2000, s. 4).

Bu süreci takiben 1949'lu yıllarda F. M. Marx "Yönetsel Etik ve Hukuk Kuralı" isimli makalesiyle yönetsel etiğinin kamu yönetiminde bir çalışma alanı olarak ivme kazanmasını

sağlamıştır. Marx kamu yönetimine bireylerin katılımını teşvik etmenin yollarını aramanı, etik anlayışının bir sonucu olduğunu savunarak, profesyonelleşmiş kamu yönetiminin aktif vatandaşlık ihtiyacını ortadan kaldırdığı konusundaki görüşü ortaya atmıştır. 1952 yılında tamamen yönetsel etik konusunda yayınlanan iki çalışma büyük ilgi uyandırmıştır. Bunlar P. H. Appleby'ın kaleme aldığı “Demokratik Devlette Ahlak ve Yönetim” ve W. A. Leys tarafından kaleme alınan “Etik Kararlarda Mantıklı Soru Sorma Sanatı” isimli kitaplardır. Temel mantığını demokratik yönetimin etiği üzerine yoğunlaştıran Appleby, demokratik değerlerle bürokrasiyi bütünleştirmeye çalışarak, organizasyon yapıları içerisinde hiyerarşik örgütlenmenin demokratik olarak belirlenen politikalara karşı bir sorumluluk yapısını ve bilgi akışını da temsil ettiğini savunmuştur. Leys ise, etik karar verirken kullanılacak klasik yunan düşüncesini yani Platon ve Aristo’yu da içerisine alan, faydacılık, “Kantçı” felsefe, “Stoacılar”, Hobbes, Butler, Hegel, Marx, Dewey vb. içeren bir dizi felsefi yaklaşımı özetleyerek günümüz kamu yönetimi etiğine uyarlamıştır (Kılavuz, 2003, s. 50-51).

Bütün bu çalışmaların sonucunda kamu görevlilerinin kamu hizmetini icra ederlerken kendi faydalarını ön planda tutmayarak, vatandaşlar arasında eşit davranmaları amacıyla etik kodlar geliştirilmesi yönünde adımlar atılmıştır. Nitekim kamu görevlilerine etik ilkeler konusunda rehber olması amacıyla ilk olarak 1924 yılında “Uluslararası Şehir Yöneticileri Birliği” (UŞYB) tarafından etik kodlar geliştirilmiştir. Bu kodlar 1952 yılında gözden geçirilerek son haline bürünmüştür. Çalışmaya göre UŞYB, üyelerinin şu etik ilkelere bağlı kalmalarını istemektedir (Özdemir M. , 2008, s. 185):

1. Çalışanlar liyakat ilkesine göre işe alınmalıdırlar.
2. Çalışanlar kendilerini görev alanlarında geliştirmeli ve işlerinde profesyonel olmalıdırlar.
3. Saygı dürüst olma, kamuya hizmet ve sosyal sorumluluk önemli değerler olarak içselleştirilmelidir.
4. Kent ile ilgili bütün kararlar, seçilmiş üyelerden oluşan şehir meclisi tarafından alınmalıdır.
5. Kamu görevlileri kamu yararını bireysel çıkarın üstünde tutmalıdırlar.

Kamusal etiği konu edinen 1974 yılında D. Waldo tarafından “Kamu Ahlakı Üzerine Düşünceler”; Fredericson tarafından “Sosyal Eşitlik ve Kamu Yönetimi”; M. Harmon tarafından “Sosyal Eşitlik ve Örgütsel İnsan: Motivasyon ve Örgütsel Demokrasi”; D. K. Hart tarafından “Sosyal Eşitlik, Adalet ve Adil Yönetici” isimli makaleler yayınlanmıştır. 1976

yılında J. A. Rohr doğrudan kamusal etik eğitimi ile alakalı olarak “Kamu Yönetiminde Müfredatında Etik Çalışması”; ardından S. Wakefield “Etik ve Kamu Hizmeti: Bireysel Sorumluluk Durumu” isimli makaleler yayınlanmıştır (Cooper, 2000, s. 12).

Kamu yönetiminde etik tartışmalarının kökeni ve kamusal etiğin felsefik temelleri eski çağlara kadar uzanıyor olsa da, 1970’li yıllardan itibaren üzerinde ciddi çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Kamu kurumlarında etik olmayan davranışlar, yıllar boyunca az gelişmiş ülkelere özgü olarak görülmüş ise de, gelişmiş Batı ülkelerinde ve gelişmekte olan ülkelerde 1970’lerde ortaya çıkan skandallar kamuoyunun dikkatini kamusal etik olgusuna çekmiş ve kamusal etik konusunda tartışmanın şiddetini arttırmıştır. 1970’lerden itibaren kamu çalışanlarının etik ilkeler çerçevesinde hizmet sunması batılı ülkelerin gündemine girmiştir. “Etik” ve “iyi” bir yönetim yapısının oluşturulması için kamuoyundan gelen baskılar karşısında, batılı hükümetlerin, etik ilkeler ile denetleyici ve düzenleyici kurumları kurma ve geliştirme uğraşı içine girdikleri görülmüştür (Öktem ve Ömürgönülşen, 2005, s. 231).

1990’lı yıllarda etik ile ilgili araştırmalar hız kazanmıştır. OECD’nin 1996 yılında yayınlanan Kamu Yönetiminde Etik Raporu’na göre, etik bir altyapı sekiz unsurdan oluşmaktadır. Bunlar; siyasi irade, uygulanabilir davranış kuralları, etkili bir yasal alt yapı, etkin hesap verme mekanizmaları, mesleki sosyalleştirme mekanizmaları, etik konularda eş güdüm sağlayan bazı kuruluşların varlığı, kamu yönetiminde uygun çalışma koşulları ve kamu görevlilerini denetleyen etkin bir sivil toplumdur. Etik altyapının unsurları arasındaki etkileşim, bir ülkenin kültürel ve idari geleneklerine, kamu idaresine genel yaklaşımına ve geçmişte etik davranışlara verdiği tepkiye bağlıdır. Şüphesiz, yukarıdaki sekiz unsurdan en önemli ve etkili olanı “etkili bir yasal altyapı”dır (Yüksel/b, 2005, s. 348).

2000’li yıllara gelindiğinde, Birleşmiş Milletler’in “Küresel İlkeler Sözleşmesi”nden (Global Compact) söz etmek gerekmektedir. “Küresel İlkeler Sözleşmesi” çalışma koşulları, insan hakları, çevre ve yolsuzlukla mücadele olmak üzere dört başlık ve 10 maddeden oluşan bir manifestodur. 2000 yılının Temmuz ayında BM teşkilatında başlayan çalışmalar, dünya çapında 6200’den fazla şirket ve sivil toplum örgütünün gönüllü katılım gerçekleştirilmesiyle dünya çapında bir nitelik kazanmıştır. Küresel İlkeler Sözleşmesi’ne Türkiye’den ise 150’den fazla kuruluş katılmıştır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 57).

BM Küresel İlkeler Sözleşmesinin yanı sıra, “Yolsuzlukla Mücadele Sözleşmesi”ni de imzaya sunmuştur. Önceki yıllarda BM tarafından sunulan kararlar ve yönergelerden bazıları şunlardır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 57):

1. Uluslararası Ticari İşlemlerde Yolsuzluk ve Rüşvete Karşı Kamu Görevlileri Uluslararası Davranış Kodu
2. Yolsuzluk ve Rüşvete Karşı Uluslararası İşbirliği (1992)
3. Yolsuzluğa Karşı Eylem (1996)

Avrupa çıkışlı uluslararası girişimlerden örnek vermek gerekirse (Arslan ve Berkman, 2009, s. 57):

Avrupa Komisyonu'nun,

1. Çeşitli projeleri: Örnek, Eko-yönetim
2. Çeşitli raporları: Örnek, Yeşil Kitap
3. Çeşitli duyuru ve direktifleri: Örnek, tekstil, giyim, deri, ayakkabı sektörleri için sektör - odaklı kodlar; üye ülkelerde tüketicinin korunmasına yönelik düzenlemeler ve direktifler
4. Çeşitli forumları: Örnek, Çoklu Paydaşlar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk
5. Bünyesindeki Girişim ve İşletmeler Genel Müdürlüğü ve İstihdam ve Sosyal İşler Genel Müdürlüğü'nün çalışmaları ve çeşitli yayınları: Örnek, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Vasıtalarının ABC'si

OECD'nin,

1. Uluslararası Yatırımlar ve Çok uluslu İşletmeler Bildirgesi
2. Kurumsal Yönetim İlkeleri
3. Yolsuzlukla Mücadele Birimi
4. Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesi

Avrupa Parlamentosu'nun,

1. Gelişmekte Olan Ülkelerde Faaliyette Bulunan Firmalar için Öngörülen Kodlar Çok uluslu İşletmelerin bazı uygulamalarının incelenmesi (Örnek, Burma'daki petrol şirketleri, Afrika'da bebek sütü benzeri ürünlerin satışı).

1.6.2. Türkiye'de Kamusal Etik Kavramının Tarihçesi

Türklerin İslam geçmeleri kültürel yapıları nedeniyle zor olmamıştır. Toplumun yapısı da doğal olarak İslam dininin kuralları ve geleneklerinden önemli ölçüde etkilenmiştir. Türkler sosyal hayatlarına da inançlarını yansıtmışlardır. Bu anlamda, iş etiği söz konusu olduğunda, İslam dinini göz önünde bulundurmamak sosyolojik gerçeklerle

bağdaşmayacaktır. Hem Kur'an da hem hadislerde, iş ahlakı ve çalışma hayatı konularında çokça hüküm bulunmaktadır. Örneğin, ticari faaliyetler ve çalışmak topluma yararlı işler olarak görülmüş ve teşvik edilmiştir. Yalan söylememek, sözünün eri olmak, hırsızlık ve tartıda hile yapmamak gibi etik değerler ibadet olarak değerlendirilmiştir (Arslan ve Berkman, 2009, s. 63).

İslamiyet'in Osmanlı'da etik uygulamalarda etkisini büyük oranda görmek mümkündür. İslam anlayışında Hz. Ömer'in devlet işi bittikten sonra; devletin mumunu söndürüp kendi mumunu yakması hadisesi, devlet malından çalmanın, kul hakkı yemenin ve adaletli davranmamanın vebali gibi değerler çağının ötesinde uygulamalar olup Osmanlı Devleti'nin de gelişimine büyük katkı sağlamıştır. Zira bu dönemde diğer devletlerde etik anlayışı gibi kavramlar henüz literatüre girmemiştir.

Kamu yönetiminde etik ilkelere ilişkin izleri Osmanlı tarihinde de görebilmekteyiz. Örnek vermek gerekirse, geleneksel Osmanlı toplumsal yapısında önemli işlevler yüklenmiş olan Lonca yöneticilerinin (Kethüda), yasalar uyarınca etik ilkelere bağlı kalmaları zorunlu kılınmıştır. Kethüdanın, görevi sırasında, etik ilkelerin dışına çıktığı tespit edilirse görevinden alınması gibi yaptırımlar uygulanmıştır (Çaldırcı, 1997, s. 123). Ancak bütün bu yaptırımlara rağmen Osmanlı kamu yönetiminde etik ilkelerle bağdaşmayan davranışlar ve uygulamalar olduğu görülmüştür. Örneğin, Divan şairi Fuzuli'nin "selam verdim, rüşvet değildir deyü almadılar" dizeleri, etik değerlerle örtüşmeyen rüşvetin kamu yönetiminde yaygın olduğunu göstermektedir. Öyle ki Osmanlı Devleti'nin dağılmasında rüşvetin yargı ve yönetimde yaygınlaşmasının büyük rol oynadığı görüşü tarihçiler tarafından ortaya konmaktadır (Mumcu, 1969, s. 308).

Cumhuriyet yönetim yapısının Osmanlı'nın sosyal ve kültürel kalıntıları üzerine kurulduğu aşikârdır. Devlet düzeninin toplumdaki zayıf imajı, sivil toplum kuruluşlarının ve sivil örgütlenmelerin yetersizliği, bürokrasinin gücü ve baskısı, iş dünyası ve işadamlarına genellikle olumsuz bir bakış açısı yakın tarihe kadar etkisini sürdürmüştür (Arslan ve Berkman, 2009, s. 64).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından dünyadaki siyasal ve ekonomik gelişmeler Türkiye'yi de önemli ölçüde etkilemiştir. BM ve NATO'ya üyelik, yeni uluslararası oluşuma uyum sağlama adına atılan ilk adımlar olmuştur. Marshall Planı çerçevesinde ABD ile ilişkiler daha da güçlendirilirken, liberal iktisadi anlayış yeniden canlanmıştır. Çok partili yaşama geçişle de özel sektör ve girişimcilik daha çok önemsenemeye başlanmış ve ön plana çıkmıştır. Örneğin, Sınai Kalkınma Bankası girişimcilere tercihli kredi vermek üzere kurulmuş,

Demokrat Parti hükümetinin 28 Mayıs 1950'd TBMM'ye sunduğu programında devletin ekonomik hayatta rolünün ve müdahalesinin asgari düzeye indirileceği ve özel teşebbüsün ekonominin lokomotifi olacağı belirtilmiştir (Roos ve Roos, 1971, s. 42).

Dünyada ve ülkemizde tüm kurumlarda karşılaşılabilen etik dışı davranışlar olarak nitelendirilebilecek kötü yönetim uygulamaları, yolsuzluk, mobbing, rüşvet vb. kamu kurumlarının, yönetim tarzlarının etiksel bir temele oturtularak, insan kaynaklarını (kamu görevlilerini) yeniden yorumlama ve yapılandırma hedefine yönlendirmiştir. Bu amaçla, 1970'lerde kendisine temel insani değerleri rehber edinen etik yönetimde “istenilir iyi” nitelikte ilke ve standartların belirlenmesi ve etik dışı davranışlarla mücadelede etkili bir mekanizma oluşturma hedefinde, birçok ülke gibi Türkiye’de de ilgi odağı haline gelmiştir (Baydar, 2005, s. 101).

1980-2000 dönemine ilişkin “siyasetçi - bürokrat - işadamı işbirliği” söylemleri ayırım yapmadan bütün siyaset, kamu yöneticisi (yerel yönetimler dâhil) ve iş dünyasını etik dışı davranmakla suçlamıştır. Terminolojiye, yolsuzluk ve rüşvet kavramlarının yanında “etik yoksunluk”, “kirlilik”, “yozlaşma” dâhil edilmiştir. “Temiz toplum” için toplumdaki çağrılar yapılmış, iş dünyasının etik kararları ve davranışlarıyla ilgili kaygılar artmaya başlamıştır. Sivil toplum kuruluşları devreye girmiş, çeşitli platformlarda konuyu gündeme taşımış, toplumun duyarlı kesimlerinde ve devlette adımlar atılmasında katkıda bulunmuştur. Örneğin, TÜSİAD 1983'te “Kamu Bürokrasisi”, 1987'de “Türkiye’de Girişimcilik ile İlgili Sorunlar ve Çözümler” başlıklı çalışmalarını bu konulara değinmeye başlamıştır. “İş Ahlakı” başlıklı kitap, iş yaşamında karşılaşılan iş etiğine aykırı bazı olaylara ve durumlara yer vermekteyken şirketlerin sosyal sorumluluğuna değinerek, bu tarz durumlarda yöneticilerin nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin bazı ipuçları önermiştir. 1992 yılında TÜSİAD’ın yayınladığı “İş Ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar” adlı rapor bir başka örnek olarak gösterilebilir. 1994 yılında kurulan Beyaz Nokta Gelişim Vakfı da etik değerlere bağlı toplum arayışları içinde olmuş, akıl ve erdem dışı davranışları önlemeyi ve toplumsal yaşamın bütün kesitlerinde akıl ve erdemi egemen kılmayı amaçlamış, daha sonraki yıllarda bunun bir neticesi olarak “Yüksek İş Ahlakı” projesini başlatmıştır. 1996 yılında kurulan Toplumsal Saydamlık Hareketi Derneği de toplumun temiz bir yaşama kavuşturulmasını amaçlamış, bunun “saydamlık” ile gerçekleştirilebileceğini savunmuştur. Daha sonra, e (Özgener, 2004 , s. 87). 1990'lara gelindiğinde işletme ve yönetim-organizasyon kongre ve konferanslarında iş ahlakı-iş etiği konularında sunulan bildirilerin sayısı artmış ve bazı üniversitelerde iş ahlakı ve iş etiği dersleri verilmeye başlanmıştır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 68)

Yoksulluk, adaletsizlik ve yolsuzlukla mücadele programıyla 2002'nin sonuna doğru iktidara gelen Adalet ve Kalkınma Partisi, "Acil Eylem Planı" nı ivedilikle uygulamaya koymuştur. Planda, yasal ve hukuki sert önlemlerin yanı sıra bazı yumuşak önlemlere de yer verilmiştir. Yeni kurulan hükümet, kamu yönetimini yeniden yapılandırmaya yönelik reform uygulamaları çerçevesinde ve Acil Eylem Planı'nda belirlenen genel ilkeler ışığında etik bir kamu yönetimi kurulmasına yönelik bazı kanunlar ve yönetmelikler çıkartmıştır. "2003'de Bilgi Edinme Hakkı Kanunu ve 2004'de bu Kanunun uygulanmasına ilişkin Yönetmelik, 2004'de Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun ve 2005'de Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 2004'de yeni Türk Ceza Kanunu-TCK ve bazı kurumsal-yönetmelik düzenlemeler yapmıştır. "Etik gözetimine özgü bir kurum olarak KGEK 2004 yılında kurulmuş; Başbakanlık Teftiş Kurulu AB tarafından sağlanan mali kaynakların kullanımındaki yolsuzluklarla ilgili inceleme ve soruşturmanın koordinasyonu ile görevlendirilmiş ve durum Avrupa Yolsuzlukla Mücadele Ofisi'ne-OLAF bildirilmiştir." Neticede, "Saydamlığın Artırılması ve Yolsuzlukla Mücadelenin Güçlendirilmesi Stratejisi" 2010 yılının başlarında Adalet ve Kalkınma Partisi Hükümeti tarafından kabul edilmiştir. Çeşitli hukuki-kurumsal sert önlemlere ilave olarak, bazı yumuşak önlemler " her düzeyde ve türde örgün veya yaygın eğitim ile resmi veya gayri resmi eğitim yapılması" stratejiye dâhil edilmiştir. 2008 ve 2009 yıllarında yürütülen "TYEC-1 Projesi" nin tavsiyeleri yukarıda sözü edilen önlemlere ilham kaynağı olmuştur. Stratejinin uygulanması açısından, bir "Komisyon" ve "Yürütme Kurulu" oluşturulmuş ve BTK hem Komisyon'a hem de Yürütme Kurulu'na teknik yardım ve sekretarya hizmeti sağlamakla görevlendirilmiştir. Yürütme Kurulu, yolsuzlukla mücadele için bir "Eylem Planı Taslağı" hazırlamış ve Komisyon da bu "Eylem Planı" nı 2010 yılında kabul etmiştir. Bununla birlikte, bütün bu düzenlemeler yolsuzlukla mücadele ve etik rejimindeki parçalanmış yapıyı derinleştirmiş ve KGEK (etik yönetiminden sorumlu) ve BTK (yolsuzlukla mücadeleden sorumlu) arasındaki pratik işbölümünü hukukileştirmiştir" (T.C Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2011, s. 12-13).

1.7.TÜRK KAMU KURUMLARINDA ETİK UYGULAMALAR

Türkiye'de etik yönetim için kayda değer ilk düzenleme, 5176 sayılı ve 25.05.2004 tarihli Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkındaki Kanunla yapılmıştır. Bu yasa ile kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun yetki ve görevleri (Eryılmaz, 2008, s. 10);

1. Hediye alma yasağının kapsamını belirlemek,
2. Etik davranış ilkelerini belirlemek,

3. Kamu kurumlarında etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak.
4. Etik davranış ilkelerinin ihlali halinde re'sen ya da başvuru üzerine gerekli incelemeleri ve denetlemeleri yapmak,

Ülkemizde kamu idaresinde etik davranış kuralları, 5176 Sayılı Kanun'a kadar mevzuatımızda dağınık maddeler halinde yer almaktaydı. Gelişmiş ve demokrasisi oturmuş ülkelerde olduğu gibi kamu görevlilerinin tabi olduğu etik davranış ilkelerini sistemleştiren etik davranış kodları ve bu kodların çerçevesini belirleyen bir yasa bulunmamaktaydı. Etik davranış kuralları Anayasa'nın, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, özellikle yolsuzluk suçları ve kişisel çıkar sağlama olmak üzere TCK'da birçok kanunda yer almaktadır (Yüksel/b, 2005, s. 349):

1. 5176 Sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun"
2. Anayasa'nın 10'uncu, 129'uncu ve 137'nci maddesi
3. Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
4. 3628 Sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
5. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
7. 2531 Sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşlere Dair Kanun
8. 4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununu
9. Bağımsız İdari Otoritelerle İlgili Yasal Düzenlemeler
10. 1156 Sayılı Kanuna Mugayir Tahakkuk ve Tediye Muamelatını İhbar Edenlere İkramiye İtasına Dair Kanun
11. 832 Sayılı Sayıştay Kanunu
12. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu
13. 2443 Sayılı Devlet Denetleme Kurulu Kurulması Hakkında Kanun

Yukarıda belirtilen, kanunlara ek olarak, son yıllarda yolsuzlukla mücadeleyle ilgili çeşitli uluslararası sözleşmeler Türk yetkili makamları tarafından imzalanmış ve kabul edilmiştir. Bu sözleşmeler, Anayasa'nın 90. maddesi gereğince kanun hükmünde kabul edilirler. Bu sözleşmelerden bazıları (T.C Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 2011, s. 17):

- Yolsuzluğa Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (2006 yılında imzalanmıştır).
- 1997 yılında OECD'nin Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerinin Rüşvet Suçlarıyla Mücadele Sözleşmesi (2000 yılında imzalanmıştır).
- Yine Avrupa Konseyi 1998 yılında Yolsuzluğa İlişkin Ceza Hukuku Sözleşmesi (2004 yılında imzalanmıştır).
- Avrupa Konseyi'nin 1997 yılında Yolsuzluğa İlişkin Özel Hukuk Sözleşmesi (2003 yılında imzalanmıştır).
- “OECD'nin Kara Paranın Aklanmasına Karşı Mali Eylem Görev Gücü” nün tavsiyeleri (2003 yılında imzalanmıştır).

Türkiye 1997 yılında Avrupa Konseyi Yolsuzluğa İlişkin Özel Hukuk Sözleşmesi'nin 2003 yılında imzaladıktan sonra, 2004 yılında GRECO üyesi Ülkeler arasına katılmıştır. Ayrıca, “Uluslararası Ticari İşlemlerde Rüşvet Suçu Üzerine OECD Çalışma Grubu” tarafından oluşturulan yolsuzlukla mücadele uygulamalarının izleme heyetinde de yer almıştır. Bununla beraber, bazı uluslararası sözleşme ilkelerinin bir kısmı, bu sözleşmelerde yer alan uluslararası standartları uygulamaya koymak için Türk iç hukukuna dâhil edilmiştir (Yüksel/b, 2005, s. 350).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu kurulduğu tarihten itibaren bazı çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalarda etik sözleşme hazırlamış ve çevrimiçi şikâyet hizmeti sunmuştur. Etik Sözleşmeyi 5176 sayılı kanun kapsamındaki tüm kamu çalışanları imzalamak zorundadırlar. Bu hizmetle etik dışı uygulamalarda bulunan kurum ve personeller kurula bildirilmekte daha sonra araştırmalar yapılarak resmi gazetede yayınlanmaktadır.

Etik sözleşme şu maddeleri içermektedir (T.C Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu):

Kamu hizmetinin her türlü özel çıkarın üzerinde olduğu ve kamu görevlisinin halkın hizmetinde bulunduğu bilinç ve anlayışıyla;

- Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmayı,
- Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmayı,

- Görevimi, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmeyi,
- Görevimi insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmeyi,
- Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranmayı, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarıma ve diğer muhataplarıma karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı hareket etmeyi,
- Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamayı ve kullandırmamayı, bu mal ve kaynakları israf etmemeyi,
- Kamu Görevlileri Etik Kurulunca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmayı ve hizmet sunmayı taahhüt ederim.

Kamu Görevlileri Etik Kurulu etik davranış ilkelerinin neler olduğu konusunda düzenleme yapma yetkisine 5176 sayılı Kanun ile yetkili kılınmıştır. Etik kurulunun etik ilkeler konusunda hazırladığı yönetmelik, Başbakan'ın onayı ile 13.04.2005 tarih ve 25785 sayı ile Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. (Eryılmaz, 2008, s. 11). Yine Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafınca yapılan çalışmalar neticesinde birçok rapor hazırlanmış ve etik davranış ilkeleri belirlenmiştir. Bu etik davranış ilkeleri şu maddeler oluşmaktadır (T.C Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu):

- Hizmet standartlarına uyma
- Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci
- Dürüstlük ve tarafsızlık
- Halka hizmet bilinci
- Amaç ve misyona bağlılık
- Saygınlık ve güven
- Yetkili makamlara bildirim
- Nezaket ve saygı
- Çıkar çatışmasından kaçınma
- Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı
- Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması
- Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı
- Savurganlıktan kaçınma

- Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık
- Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan
- Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu
- Eski kamu görevlileriyle ilişkiler
- Mal bildiriminde bulunma

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, yaptığı incelemeler neticesini ilgili kurumlara ve Başbakanlık Makamına yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. Etik Kurulu 2010 yılında 117 etik ihlalini görüşerek karara bağlamıştır. Bu 117 dosyadan 30'unda etik ihlal bulunduğu karar vermiştir (Eryılmaz ve Biricikoğlu, 2011, s. 22).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından belediyeler, valilikler ve bakanlıklarda etik komisyonlar oluşturulmuştur. Bu komisyonlar kamu kurum ve kuruluşlarında, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri ile ilgili karşı karşıya kaldıkları sorulara cevap ve tavsiyede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere üst yöneticiler tarafından organize edilen en az üç kişilik bir komisyondur. Bu komisyonların 3 temel görevi vardır bunlar (T.C Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu):

- Kamu görevlilerinin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiye ve yönlendirmelerde bulunmak,
- Kamu kurumlarında etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek,
- Kamu kurumlarındaki etik uygulamaları değerlendirmek,

Ayrıca kamu kurumlarının denetimi dışında özel sektör tarafında da etik değerler ve etik yönetim konusunda çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalardan birini de TEDMER (Türkiye Etik Değerler Merkezi) yapmıştır. Sektör, iş ve meslek ahlakı standart ve ilkelerinin araştırılması, geliştirilmesi ve bu yönde eğitimlerin yapılmasını amaçlayan merkez bu doğrultuda, her yıl Etik Zirvesi ve Konferans düzenlenmesi, üniversite ve öğrenci grupları ile projeler için işbirliğinde bulunulması, etik yöneticilik eğitim programlarının yürütülmesi gibi etkinlikler düzenlemektedir. Ayrıca her yıl en fazla yol kat eden sektörü belirlemek amacı ile “Etik Barometre Araştırması” yapmaktadır. Türkiye Etik Değerler Merkezi 2002 ve 2005 yıllarında “Türk İşgücünün İş Etiğine Yaklaşımı” araştırmasını yapmışlardır. Araştırmaların bazı özet sonuçları aşağıda sunulmaktadır (Arslan ve Berkman, 2009, s. 72):

- Türkiye’de çalışanların “iş etiği” kavramından haberdar olma oranı %60’ın üzerindedir. Bu oran 2002’de %64,2- 2005’te %63 idi.
- Kurumların ve işletmelerin kendi bünyelerinde yazılı ve sözlü iş etiği kurallarına sahip olma oranı 2002’de %66, 2005’te ise %54’tür. Yani, 2002’deki toplam %66 olan oran, 2005’te %54 olmuştur.
- Ankete katılanlardan çalıştıkları kuruluşta iş etiğine aykırı davranış gözlemlediklerini belirtenlerin oranı 2002’de %35, 2005’te %25 olmuştur.
- Çalışılan kuruluşta iş etiği davranış standartlarına ilişkin ayrı bir eğitim verilmediğini söyleyenlerin Oranı 2002’de %62, 2005’te ise %76’dır. Yani, iş etiğine ilişkin ayrı ve özel bir eğitim yaygın bir uygulama gibi görülmemiştir.
- Etik bir firmanın şu üç özelliği vardır; “Çalma, hırsızlık veya sahtekârlık ve dolandırıcılık yapmaması”, “Çalışanlara Değer vermesi” ve “Ödeme yükümlülüklerini zamanında yapmasıdır”. “Müşterilere değer vermesi” özelliğinin ancak dördüncü sırada yer bulabilmesi ilginç olmakla birlikte, katılımcıların bu unsuru “firmanın sahtekârlık/dolandırıcılık yapmaması” kapsamında görmüş olma ihtimalinden kaynaklanıyor olabilmektedir. Gerek 2002 gerekse 2005’teki sıralamalar benzer biçimdedir.
- Çalıştıkları firmaların iş etiğine sahip olduğunu düşünenlerin oranı 2002 araştırmalarında %70, 2005 araştırmasında ise %67 ile birbirlerine yakın çıkmıştır.
- Sektörlerin etik değerlendirmesinde ilk üç sırayı 2002 ve 2005 araştırmasında otomotiv, dayanıklı tüketim ve turizm sektörleri almıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KAMU KURUMLARINDA SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI VE UYGULAMALARI

Her birey var olduğu toplum içinde haklar kazanmakta ve görevler üstlenmektedir. Her bireyin topluma, ülkeye dünyaya yönelik çeşitli sorumlulukları bulunmakta, dolayısıyla bireylerden oluşan grupların da sorumlulukları olmaktadır. Kurumlar da tıpkı bireyler gibi içinde bulunduğu toplum, ülke ve uluslararası çevre boyutunda sosyal ve ekonomik sorumluluklara sahiptir (Gül C. , 2010, s. 41).

Günümüzde, varlıklarını borçlu oldukları topluma karşı yerine getirmeleri gereken ve kurumların sürdürülebilirliğini sağlayan sosyal sorumluluk her toplum için tarihin farklı zamanlarında farklı şekillerde kurumların karşısına çıkmıştır. Asıl amacı, yaşanılan topluma fayda sağlamak ve yardımlaşmak olan sosyal sorumluluğun ortaya çıkışı taş devrinin ilk dönemlerine dayanmaktadır. Bu devirde insan toplulukları klanlar, kabileler halinde yaşamaktaydı. Bu kabilelerinde belli kural ve gelenekleri vardı. Beraber yaşamak fikrinin oluşturduğu bu kural ve gelenekler, daha sonra yardımlaşma ve topluma katkıda bulunma fikrinde oluşacak gelişmelere ışık tutmaktadır. Günümüzde yaşayan bu sosyal gelenek, alışkanlık ve kurumlar verilen toprak parçasına ortak sahip olma ve bu toprak parçasını birlikte savunma duygusundan doğmaktadır. İnsan evriminin bir parçası olarak görülen yardımlaşma, insan ilişkilerinin de bir bölümünü oluşturmaktadır. Aslında günümüzdeki sosyal sorumluluğun temelleri insanların beraber yaşamaya başladıkları tarihin ilk dönemlerine dayanmaktadır (Aydede, 2007, s. 15-16).

Yıllardan beri hükümetler sosyal sorumluluk görevinin en büyük yüklenicisi ve takipçisi olmuştur. Bilhassa devletin ekonomiye tam hâkimiyet kurduğu ülkelerde veya dönemlerde olduğu dönem veya ülkelerde, toplumsal huzur ve refahın sağlanması bir yükümlülük olarak devlet tarafından yerine getirilmiştir. Bundan dolayı sosyal nitelikli faaliyetlerin çoğu devlet eliyle gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Zaman geçtikçe işletmeler var olmaya başlayınca devletler, yasalar ve düzenlemeler ile bir kısım sorumluluğu bunlara yüklemiş ancak sorumluluk ve takipçilik görevlerini sürdürmüşlerdir. Yasalar öncelikle çalışanların çalışma saatleri ve çalışma saatlerini iyileştirme, ücretler ve çeşitli sosyal hakları düzenleme gibi işletmelere yönelik zorlayıcı düzenlemeler olmuştur (Yönet, 2005, s. 241).

2.1.KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI

Sosyal sorumluluk için tarihin her döneminde geçerli kabul edilebilecek bir tanım yapmak oldukça zordur. Çünkü sorumluluk kavramı yetki, görev ve sorumluluk kavramları ile birlikte işleyen kavramlar olarak görülmekte ve bu kavramların ilişki derecelerine göre sorumluluk artıp azalabilmektedir. Aynı zamanda günümüzde, toplumlara ve coğrafi yapıya bağlı olarak da sosyal sorumluluk kavramı farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Çok sayıda etkene bağlı olan bu kavram için geçerli olabilecek tam bir tanım yapmak da mümkün değildir (Özüpek, 2005, s. 8).

2.1.1. Sosyal Sorumluluk Tanımı

TDK sözlüğünde, sorumluluğun kelime anlamı; “kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, mesuliyet”; sorumlu kavramı ise “üstüne aldığı veya yaptığı işlerden dolayı hesap vermek zorunda olan, sorumluluk taşıyan, mesul kimse” demektir (TDK, 2016).

Sosyal sorumluluk kavramı, örgütlerin ekonomik faaliyetlerinin toplumun ve bireylerin menfaatlerine zarar vermeden yürütülmesi veya örgütlerin kendi amaçlarına ulaşmak için yürüttükleri faaliyetlerde, ahlaki değerlere bağlı kalması ve tükettiği kaynakları toplumun gelişimine katkı sağlayacak şekilde kullanmasıdır (Bayrak, 2001, s. 84).

Sosyal sorumluluk; şirketleri ve kamu örgütlenmelerini etkileyen teknolojik, yasal ve ekonomik güçlerin yanı sıra sosyal sistem faktörlerinin de önceden tahmin edilip uyum sağlanması sürecidir. Stark, Frelle ve Hirt’in “Business” adlı eserinde sosyal sorumluluk kavramı şöyle açıklanmıştır; “*bir firmanın toplum üzerindeki negatif etkilerini minimize etmek, pozitif etkilerini maksimize etmektir, bu aynı zamanda sosyal sorumluluk kavramının sonucu olarak, yapılan işin bedelidir*” (Türkel ve Gültekin, 2003, s. 131).

Hill ve Gareth (Hill ve Gareth, 1989, s. 48) sosyal sorumluluğu; “Karar verici durumunda olanların, kendi menfaatlerini olduğu kadar toplumun genel menfaatlerini de gözetecek ve geliştirecek eylemlerin yapılmasındaki zorunluluklarıdır” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Davis ve Blomstrom’a ise sosyal sorumluluğu; “karar verme sürecinde kişisel kurumsal karar ve faaliyetlerin tüm sosyal sistem üzerinde yaratacağı etkileri değerlendirme zorunluluğu” olarak tanımlamaktadırlar (Davis ve Blomstrom, 1971, s. 85).

(Ergin, 1992, s. 58) sosyal sorumluluğu; işletmelerin ekonomik faaliyetlerini yürütürken topluma zarar veren etkilerini azaltmaya ve yok etmeye yönelik, toplumsal yaşamın iyileştirilmesi için işletmeyi zorlayan, toplumdaki değişime uyumu sağlamaya yönelik amaçlar doğrultusundaki faaliyetleri kapsamak olarak tanımlamaktadır.

Grigsby ve Stahl ise; “Sosyal sorumluluk; bir işletmenin kaynaklarını toplum yararına olacak şekilde kullanmasıdır” şeklindeki tanımlamalarıyla sosyal sorumluluğun kamu yararı ile ilişkisini vurgulamışlardır (Grigsby ve Stah, 1997, s. 4).

Sosyal sorumluluğun yöneticileri bağlayan tanımı ise: “şirketlerde toplumsal değer ve beklentiler oluşturmak, şirket amaçlarına uygun politikalar belirlemek ve uygulamak, kısaca toplumsal yaşamı iyileştirmeye ilişkin yükümlülükler üstlenmek” şeklinde yapılabilir. Şirket yönetimlerinin, genel kabul görmeyen faaliyetlerini veya neden oldukları olumsuz sonuçlardan dolayı kendilerini sorumlu hissederek çözüm için çaba göstermeleri sosyal yönden sorumlu bir davranış biçimidir (Çelik, 2007, s. 62).

2.1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Tanımı

Sosyal sorumluluk kavramıyla ilgili literatür taramasında birçok tanımla karşılaşılabilir. Sosyal sorumluluk kavramı ile beraber kurumsal sosyal sorumluluk kavramı üzerine birçok araştırma yapılmıştır.

Kurumsal sosyal sorumluluk, toplumdan elde ettiğini topluma geri kazandırma ahlakıyla kurum ve işletmelerin, kendi personeline ve topluma karşı olan sorumluluklarını icra etme ve böylece toplum ve çalışanlar tarafında itibar kazanma yöntemidir. Kurumsal sosyal sorumluluk kurum ve işletmelerin esas itibarıyla gönüllülük esasına dayalı ancak pazarlama stratejilerini de etkileyen bir kavramdır. Dünya çapında tanınırlığa sahip kurum ve işletmelerin birçoğu sosyal sorumluluk yükümlülüklerini yerine getirme performans raporlarını aralıklarla yayınlamaya hedef kitlelerinin itibarını kazanmaktadır (Yönet, 2005, s. 241).

Son yıllarda OECD ülkeleri tarafından da yaygın olarak kullanılmaya başlanan Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, bu ülke gündemlerinde önemli bir yere sahip olan güncel bir kavramdır. Ancak, kurumsal sosyal sorumluluk hala çeşitli sektör, grup ve paydaşlar için farklı anlamlara gelmektedir. Üzerinde tüm taraflarca görüş birliği bulunan husus ise işletme ve kurumların küresel ekonomi içinde, refahı ve istihdamı arttırmanın ötesinde daha önemli bir role sahip oldukları ve kurumsal sosyal sorumluluğun işletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya yardımcı niteliği taşıdığıdır. Özetle, işletmelerin ana hedefi sadece

ortaklar için kâr, çalışanlar için ücret, tüketiciler için ise ürün ve hizmetler sağlamak olmamalı bunun ötesinde, sosyal ve çevresel sorunlarla birlikte ortak değerlere de aynı ölçüde sahip çıkmak olmalıdır (Ersöz, 2007, s. 19).

Benzer şekilde (Özgen, 2006, s. 11) de kurumların, toplumun ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamaktan ileri giderek topluma katkıda bulunmak zorunda olduklarını belirtmektedir. Her ne kadar kural ve kaidelerle çerçevesi çizilmiş ve yaptırımı olan bir süreç olmasa da gönüllülük esasına dayalı olan bu yaklaşımın, kurumların yaşam şansı için aslında doğal bir zorunluluk olduğunu, bu amaçla yapılan tüm katkıların kurumsal sosyal sorumluluk çabaları olarak ifade ettiklerini belirtmektedir.

Kurumsal sosyal sorumluluk amaçlı ve San Francisco merkezli “Business For Social Responsibility” isimli örgütün tanımına göre kurumsal sosyal sorumluluk; kâr amaçlı başarıyı, etik değerlere önem vererek ve halka, topluma ve doğal çevreye saygı duyarak yakalama yoludur (Rowe, 2006, s. 442).

Kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili ilginç tanımlardan birisi de Farmer ve Hogue tarafından yapılandır. Bahse konu tanım, bugünden geleceğe uzanan bir süreci dikkate almaktadır. Buna göre şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri; gelecekte toplum tarafından, arzu edilen gerekli miktarda mal ve hizmetin asgari maliyet ile sağlanması için azami gayret gösterilmiş olarak algılanan faaliyetlerdir (Farmer ve Hogue, 1985, s. 4).

2008 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye Temsilciliği tarafından yayınlanan Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu’nda kurumsal sosyal sorumluluğun tanımı; “sosyal, çevresel, ekonomik ve etik kavramlarının yönetimi ve şirketlerin bu alanlarda sosyal paydaş beklentilerine olan duyarlılığı” tanımına dayandırılarak yapılmaktadır (Göçenoğlu ve Onan, 2008, s. 4).

Hirschland’e göre kurumsal sosyal sorumluluk; özel sektör paydaş gruplarının işlerine yönelik beklentileri ve bu işlerden kâr ederek sürdürülebilir kılmaya yardımcı olan söz konusu beklentilerin stratejik yönetimidir (Hirschland, 2006, s. 7).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı işletmelerin istihdam ve toplum çıkarlarından taraf olması ve sürdürülebilir insani gelişime katkı sunması anlamına gelmektedir. Gönüllülük esasına dayalı olarak başlatılması gereken kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları, çevrenin ve sosyal duyarlılığın işletme faaliyetlerinin bütün aşamalarında dikkate alınması gereken, şirketin kârlılığını da arttıran temel iş değeri ve stratejisi olarak değerlendirilmektedir (Aydede, 2007, s. 11 ve 24).

2.1.3. Sosyal Sorumlulukla İlgili Kavramlar

Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile ilgili birçok tanım ve çalışma olmasıyla beraber, KSS ile benzer kavramları açıklamakta da fayda var.

a. Kurumsal İtibar

Kurumsal itibar, kurumsal imaj izlenimlerinin zamanla tekrarlanması sonucu oluşmaktadır. Başka bir tanıma göre ise bir işletmenin geçmiş faaliyetlerinin sonuçları etkisiyle toplum, müşteriler, takipçiler, çalışanlar ve için değer oluşturma başarısının etkilerinin toplamına kurumsal itibar denmektedir. Kurumsal itibar, teoride yüksek rekabet ortamı, artan küresel ürün ve hizmetlerin kullanımı, yeni düzenlemeler ve uluslararası yasaların olduğu dünyada; önemli ölçüde rekabet üstünlüğü sağlayan bir şirketin en değerli faaliyetlerinden biri olarak görülmektedir. Genellikle bir şirket için ayırt edici özelliklerin neler olduğu sorusuna işaret etmektedir (Bekiş, Bayram, ve Şeker, 2013, s. 20).

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı ve örgütler arasında farklılaşacak alanların giderek daralmış olduğu günümüzde farklılaşacak en önemli alanın kurumsal marka olduğu görüşü güçlenmektedir. Bu anlamda kurumsal sosyal sorumluluk günümüzde büyük önem arz etmektedir (Baydaş, 2007, s. 129).

Geçmişte kurumlar yalnızca ürünlerin ve hizmetlerin kalitesine ağırlık vermekteyken günümüzde kurumsal itibar kavramı ayrı bir önem arz etmektedir. Kurumların kâr maksimizasyonu sağlama hedefleri kurumsal itibarlarından etkilendiklerinden, kurumsal itibarın korunması ve artırılması için yoğun çabalar gösterilmektedir. Bu sebeple şeffaf bir kurum imajı vererek, müşteriler tarafından itibar kazanma yoluna gitmektedirler. Kurumsal itibarın geliştirilmesi açısından şu başlıklara bakabiliriz (Kadıbeşgil, 2007, s. 1):

- Etik ilkelerin ve ahlaki değerlerin ışığında hesap verilebilirlik uygulamaları,
- Kurumun kültürü ve değerinin tanımlanarak kurum hedeflerinin benimsenmesi,
- Uluslararası muhasebe standartlarının şeffaf bir şekilde uygulanması,
- Müşteri memnuniyeti ve müşteri odaklılık politikaları,
- Çalışan memnuniyeti ve kariyer destekli çalışan politikası,
- Ar-Ge (Araştırma-Geliştirme) ve yenilik yetkinliği,
- Üçlü raporlama sisteminin kurulması ve uygulanması (Finansal, sosyal ve ekolojik çevre uygulamaları) gibi ana değişkenler kurumsal itibar uygulamalarında önemli başlıklardandır.

b. İş Etiği

İş etiği ve ya işletme etiği olarak da üzerinde çokça çalışma yapılmıştır. Tezin birinci bölümünde iş etiğinden detaylı şekilde söz edilmiştir. Birkaç tanımı daha bu bölümde paylaşmak gerekirse;

İş dünyasındaki doğru ve yanlış uygulamalar genel olarak iş etiği bağlamında adlandırılırlar (Arıkan, 1995, s. 173).

Başka bir tanım iş etiğini iki ayrı bakış açısıyla değerlendirmektedir. İlk bakış açısı iş etiğinin, olayları ahlâkî açıdan tanımlayan ve açıklayan bir araştırma türü olduğunu belirtir. Buna uygulamalı iş etiği demektir. İkinci bakış açısı da, iş yaşamında insani değerlerini eskisinden daha yüksek oranda ortaya konması amacıyla çalışma koşullarının nasıl yenilenip, geliştirilebileceği konusunda talimat ve tavsiye sunmaktadır. Ahlaki değerler arasındaki bağlantıların meta-analizi uygulamasını, iş hayatı uygulamalarını dikkate alınmasını araştırdığını vurgulamaktadır. Buna da normatif iş etiği denmektedir (Bektaş ve Köseoğlu, 2008, s. 147).

c. İş Ahlakı

Ahlak kavramı Türkçe’de iki anlamda kullanılmaktadır. İlk anlamı, bireylerin uyması gereken toplumsal norm ve ilkelerdir. İkinci anlamı ise ahlak felsefesini belirtir. Buna göre ahlak, belirli bir zaman diliminde belirli topluluklar tarafından benimsenen, insanların birbirleri ile ilişkilerini düzene koyan törelerin, dini inanışların ve davranış kurallarının bütünüdür. Ahlak yaşam iklimimizin nasıl olması gerektiği üzerinde duran, bunu sorgulayan ve yaklaşımlar üreten felsefi bir bilimdir. Ahlak kavramının çıkış sebebi, bireylerin toplumsal düzene ve diğer bireylerin haklarına zarar vermeden yaşamaları gibi kolay bir sebepten kaynaklanmaktadır (Tutar, Yılmaz, ve Erdömez, 2003, s. 146).

İş ahlâkı ve sosyal sorumluluk kavramları birbirleriyle yakından ilişkilidirler. İş ahlâkının sosyo-ekonomik süreçteki ilişkiler sistemi üzerinde etkili olmasının, sosyal sorumluluk algılarının gelişimine katkı sağlayacağını söyleyebiliriz. Bununla beraber, iş ahlâkı ilkelerinin hâkim olduğu toplumsal bir yapıda, işletmelerin toplum çıkarlarını kendi çıkarlarına değiştirdiği sorumlu bir anlayış ilkesinde faaliyetlerini yürütmek zorunda kalırlar. Başka bir deyişle, iş ahlâkı, işletmelerin ve kurumların, kâr etme politikasını geri planda tutarak, toplumun diğer kesimlerini de dikkate almalarını gerektirir. Kâr etme güdüsüne dayalı büyüme işletmenin varlığını devam ettirmesini temel şartı olmakla birlikte, işletmenin, iç devinimi, kaynaklarını kullandığı ve varlığını borçlu olduğu topluma karşı bazı

yükümlülüklerinin olduğu da göz ardı edilmemelidir. İşletmelerin kendi uğraşlarıyla ilgili hedeflere ulaşmak için çalıştıkları gerçeği göz ardı edilemez. Ancak, bu amaçların gerçekleştirilmede temel kaynaklar çalışanlar, müşteriler ve toplumun çıkarlarıyla da paralel yönde olmak zorundadır. Günümüzde işletmelerin hedefleriyle ilgili olarak, sadece kar maksimizasyonu yönündeki tek boyutlu formülasyonun geçerliliğini savunmak, toplumsal yaşamın gerçekleri ile örtüşmemektedir (İlhan, 2005, s. 266).

İş ahlakının gereği olan sosyal sorumluluk kavramı, 20. yüzyıl içerisinde kullanılmaya başlanmış, dünya savaşları ve ekonomik buhran sonrası değişim ve gelişmeler olmuş, bunlar yeni ihtiyaçları ortaya koymuştur. İşletmeler ekonomik kurum kimliklerinin yanında sosyal nitelik ve sorumlulukları bulunan kurumlar olarak görülmeye başlanmıştır (Nalbant, 2005, s. 198).

d. Sürdürülebilirlik

Genel anlamıyla süresiz belirsiz bir zaman dilimi boyunca bir durumun sürdürülebilme kapasitesi sürdürülebilirlik kavramını ifade etmektedir. Bu anlamıyla sürdürülebilirlik çok çeşitli anlamlara gelebilmektedir. Sürdürülebilirlik, genel olarak ekolojik sistemlerin yaşamsal fonksiyonlarını ve üretkenliğini gelecekte de devam ettirebilme yeteneği ve kabiliyeti olarak algılanmaktadır (Yavuz, 2010, s. 64).

Diğer bir sürdürülebilirlik kavramı olan kurumsal sürdürülebilirlik, iş çevrelerinde son zamanlarda oldukça sık kullanılmaktadır. Bazı işletmeler bunu yasal zorunluluklardan, bir bazıları ise maddi nedenlerden ve kurum imajı oluşturmak amacıyla uygulamaktadırlar. Toplum ve şirketler, tarih sahnesinde bütün süreçlerde bir arada ele alınmakla beraber, şirketlerin yüklendikleri misyonlar her zaman farklı olmuştur. Bu durum değişen politik amaçlar ve sosyal-ekonomik durumlara bağlanabilir. İşletmeler nezdinde 1950 öncesi zamana kadar olan dönemi ele aldığımızda, işletmenin temel amacı ve nihai hedefi üretmek ve bu üretim neticesinde kâr elde emektir (Caymaz, Soran, ve Erenel, 2016).

Sürdürülebilirlik raporları şirketlerin sürdürülebilirliği bağlamında değerlendirildiğinde sadece çevreyle ilgili olmayıp ekonomik, sosyal ve yönetsel açıdan da bir değerlendirmeyi kapsamaktadır. Önümüzdeki yıllarda şirketlerin buna benzer şekillerde topluma karşı yükümlülükleri çerçevesinde gerçekleştirecekleri faaliyetlerini mali tablolar gibi düzenli olarak raporlamak zorunluluğunda kalacakları kaçınılmaz görünmektedir. Bazı işletmeler günümüzde bile bütün bu çabaların işletme faaliyetleri içinde yürütülmesi için,

“Kurumsal Sürdürülebilir Kalkınma Direktörlüğü” gibi unvanlar altında yöneticiler istihdam etmektedirler (Yavuz, 2010, s. 69).

2.2. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK MODELLERİ

Kurumların sosyal sorumluluk uygulamaları ile ilgili birçok model oluşturulmuştur. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun kavramsal olarak ortaya çıkışı sonrası, 50 ve 60’lı yıllar bu düşüncenin olgunlaşması ve tanınması sürecini yaşamıştır. Bu modellerden bazıları sosyal sorumluluğun unsurlarından yola çıkarken, bazıları sosyal sorumluluğu tarihsel süreç içerisinde değerlendirir ve bazıları da sosyal sorumluluk alanlarından harekete geçerek sosyal sorumluluğu açıklamaktadırlar. 1970’li yıllar artık laftan çok aksiyonun başladığı dönem olmuştur. 1970 dönemine gelindiğinde, 1975 yılında Davis’in Sosyal Sorumluluk modeli ve Sethi’nin Kurumsal Sosyal Performans modeli sonrasında ise 1979 yılında Carroll kendi üç boyutlu KSS modelini ortaya atmış ve geliştirmiştir. Bu model halen kabul gören en geçerli KSS modelidir ve izleyen yıllarda geliştirilmiştir.

2.2.1. Davis Sosyal Sorumluluk Modeli

Davis’in öne sürdüğü kuram meşruyet kuramı olarak bilinmektedir. Keith Davis (1960), sosyal sorumluluğun yönetim bağlamında ele alınması gereken belirsiz bir fikir olduğunu savunmuştur. Bununla beraber bazı sosyal sorumluluğu dikkate alan yönetim kararlarının uzun vadede kuruma ekonomik kazanç sağlayacağına değinmektedir. "İşadamlarının sosyal sorumluluklarını kendi toplumsal gücü ile orantılı olmalıdır" tezine varmıştır. Davis kurumların güce toplumla beraber kavuştuğunu öne sürmektedir. Kurumlar bu gücü toplum yararına olacak şekilde kullanmazlarsa süreklilik arz edemezler. Kurumların elde ettikleri bu gücün kötüye kullanılması da engellenmelidir. Bu kurama göre kurumlar yasal ve ekonomik zorunluluklarının dışına çıkarak toplum yararını gözetecek uygulamalar geliştirmelidir (Özüpek, 2005, s. 82).

Davis, kurumların sosyal sorumluluk kapsamında geliştirdiği modeli, toplumsal refahı ve kurum menfaatlerini koruyan önlemleri, kurumların neden ve ne şekilde aldıklarını veya almak zorunda olduklarını beş ana varsayım ile açıklamaya çalışmıştır (Davis, 1997, s. 46-51).

1. Sosyal sorumluluk kurumlara emanet edilen sosyal güçten kaynaklanır;

Robert Blomstrom’un ve Keith Davis 1975’te “Sorumluluğun Demir Kanunu” olarak adlandırdıkları bu ilkeye göre, uzun vadede toplum tarafından kendilerine verilen gücü yine toplumun faydasını gözeterek kullanmayan kurumların, bu güçlerini zamanla kaybetmeye

mahkûm kalacakları hususunda uyarmaktadır. Kurumlar ekonomik girişimin geleneksel yapısına toplum tarafından güvenilir organizasyonlar olmayı da ekleyebilirler. Toplumun yetenek ve kaynaklarını kullanan ve yöneten bu güvenilir organizasyonların temel işlevi, ortakları, çalışanları ve müşterileri değil bunun yanında toplumun ulaşabildiği bütün yanlarına sosyal sorumluluk görevlerini yerine getirmesinden kaynaklanmaktadır (Top ve Öner, 2008, s. 105-106).

2. Toplumsal faaliyetlere açık olmalı;

Kurumlar, toplumun huzurunu sürdürüp geliştirmek için yapılması gereken bütün faaliyetlerle ilgili olarak, toplumun ve diğer örgütlenmelerin temsilcilerini dinleyip görüş alışverişinde bulunmaya daima hazır ve istekli olmalıdır (Certo ve Peter, 1991, s. 3).

3. Sosyal sorumlulukların oluşturacağı maliyetler;

Kurumlar iş süreçleri sonucunda ortaya çıkardıkları ürün ve hizmetlerin taraflarına olan kazançlarıyla beraber, sebep olacakları sosyal problemlerin maliyetlerini de bütün boyutlarıyla hesaplamalı, sürdürülebilirlik konusunda uygulayacakları sosyal sorumluluk projeleri kapsamında karar almalıdırlar. Kurumların sosyal sorumluluk projelerine olan yaklaşımları; detayla bir fayda/maliyet analizini yapıp, öncelikli olarak devamını sağlayacakları faaliyetleriyle bunları kararlaştırmalıdırlar. Sosyal sorumluluk projelerinin karar verme ve gerçekleştirme süreçleri, kurumlara sosyal maliyeti de birlikte getirecektir. Buradaki asıl soru, oluşan bu maliyetlerin sosyal bir faydadan daha ağır basıp basmayacağıdır (Top ve Öner, 2008, s. 105-106).

4. Sosyal sorumluluklar kullanıcılar tarafından karşılanır;

Kurumun faaliyetlerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal maliyetlerin, ürün ve hizmetle ilişkili olarak dolaylı yoldan müşterilere, çalışanlara ve toplumun diğer kesimlerine yansıtılması fikrini savunmaktadır (Certo ve Peter, 1991, s. 4). Bu teori, kurumların ekonomik olarak dezavantajlı, sosyal olarak avantajlı faaliyetlerini tümüyle finanse etmekte zorluk yaşayacağını ve bu sebepten dolayı ek maliyet ürün fiyatına eklenerek, müşterilere yansıtılır.

5. Tüzel kişilik olarak kurumların sosyal sorumlulukları;

Kurumlar, kendileriyle doğrudan alakası bulunmayan sosyal bir sorunu çözmek amacıyla ihtiyacı olan profesyonellere sahip olduğu takdirde, o sosyal sorunun çözümü için toplumla el ele vermelidir. Kurumların bu sorunları çözme konusunda birincil dereceden sorumlu olmadığı ifade edilmekle birlikte, kurumların normal faaliyetleri alanlarının dışında

olan, toplumun bazı sorunlarına da ilgi gösterip üzerinde durması gerektiği belirtilmektedir. Bu şekilde kurumlar, artan refah seviyesi olan toplumun içinde bir tüzel kişilik olarak uzun vadede fayda sağlayacaktır (Top ve Öner, 2008, s. 105-106).

2.2.2. Sethi Kurumsal Sosyal Performans Modeli

1975 yılında, yönetim araştırmacısı ve yazarı olan S. Prakash Sethi üç aşamalı modelini ortaya çıkarmıştır. Bunlar sırasıyla Sosyal Zorunluluk, Sosyal Sorumluluk, Sosyal Duyarlılıktır (Esposito, 2009, s. 113).

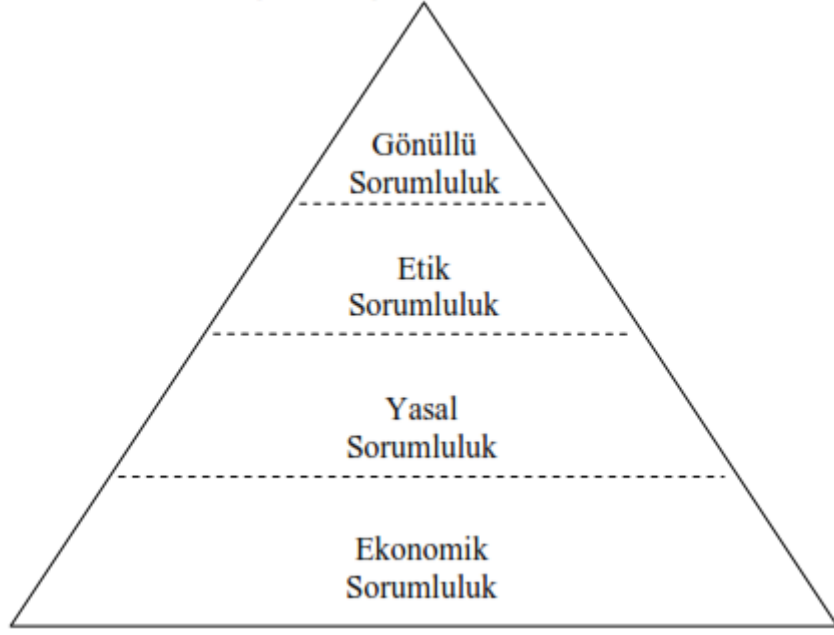
Sosyal Zorunluluk; İşletmelerin temel sosyal sorumluluk yükümlülüklerini piyasa araçlarıyla yasal zorunluluklara cevap niteliğinde sergilenen davranışlar, oluşturmaktadır (Erden, 1987, s. 69).

Sosyal Sorumluluk; Toplumsal değerler, normlar ve beklentileri karşılamaya dönük olarak hayata geçirilen bir uygulama olarak sunmaktadır. Kurumsal faaliyetlerin, toplumun beklentileri ve değer yargılarıyla aynı seviyede önemsenmesini ise sosyal sorumluluğun bir gereği olduğunu belirtmektedir (Erden, 1987, s. 69).

Sosyal Yanıtlayıcılık; Kurum yönetimi, sosyal sorunları önceden görüp gelecek olan sorunlar için yeni çözüm arayışları içinde olmak zorundadır. Kurumlardan istenen, toplumun gelecekte arzulanacağı beklentileri öngörebilmesi ve olası toplumsal sorunları engelleyen ve çözüm sunan yeni sosyal davranış türleri tasarlaması beklenmektedir (Erden, 1987, s. 69).

2.2.3. Carroll'ın Dört Boyutlu Sosyal Sorumluluk Modeli

Carroll'ın dört boyutlu sosyal sorumluluk modelinin ekonomik sorumluluk boyutunda; işletmenin karlılığına ilişkin çalışmalar bulunmaktadır. Yasal sorumluluk boyutunda; kuralların neler olduğu ve bu kurallara uymak gerektiğinin altı çizilmektedir. Etik sorumluluk boyutunda, etik davranılması gerektiği bildirilerek, iş etiği, turizm etiği, çalışanlara karşı etik davranışlar, etik standartlar, yönetsel, işlevsel ve örgütsel etik kavramları ele alınmaktadır. Gönüllü sorumluluk boyutunda ise yasal ve etik sorumluluğa bağlı kalmaksızın kurumun bulunduğu çevrede sosyal aktivitelere katılımını sağlamak yani toplum gönüllüğünü faaliyetleri ve buna ek olarak kurumsal vatandaşlık kavramı ele alınmaktadır (Carroll A. B., 1979, s. 499).



Şekil-1:Carroll'ın Dört Boyutlu Sosyal Sorumluluk Piramidi

Kaynak: Carroll, A. B. (1991, Temmuz - Ağustos). The Pyramid of Corporate Social Responsibility. *Business Horizons*, s.42

a. Ekonomik Sorumluluk;

İşletmeler, en temel ekonomik birimlerdirler. Bu birimlerin sorumluluğu ise, toplumun ihtiyacı olan mal ve hizmetleri üretmek ve hissedarlar arasında kârı maksimize etmektir. Ekonomik sorumluluk Milton Friedman'ında dile getirdiği gibi kârın maksimizasyonu olarak adlandırılır. Bu görüşe göre işletmeler kâra dayalı faaliyetlerde bulunarak asıl görevlerini icra ettiklerini ifade eder (Göksu, 2006, s. 35). Sosyal sorumluluk ise işletmelerin kâr elde etmek ve bu kârı elde etmek için üstlendiği maliyetler arasında denge kurmayı gerektirmektedir. Bu bağlamda ekonomik sorumluluk işletmelerin en temel sosyal sorumluluklarından biridir. Ortaklar için kâr elde etmek, çalışanlar için çalışma şartlarının ve ücretlerin iyileştirilmesi, müşteriler için ise kaliteli ürünler sunmak bunlara örnek olarak gösterilebilir (Özalp, Tunus, ve Sarıkaya, 2008, s. 73).

İşletmelerin ilk amacının kârlılık olduğu hemen hemen herkesçe kabul edilir. Sosyal sorumluluk ürün ve hizmetler üretilirken kullanılan kaynaklar, toplum içinde nasıl bir dağılım gösterdiği üzerinde durur. Ekonomik sorumluluğun gerekleri şöyle sıralanabilir (Ferrell ve Fraedrich, 1994, s. 69):

- Mümkün olan maksimum kazancı gerçekleştirmeye çalışmalı,
- Ortakların kazançlarını en yüksek seviyeye çıkarmayı sağlamalı,

- Çalışma koşullarını sürekli verimli kılmalı,
- Rekabetçi pozisyonunu koruyabilmeli,
- Şirket imajının sürekliliğini sağlayabilmek için, kazançlarda süreklilik sağlamalıdır.

b. Yasal Sorumluluk;

Toplum sadece kurumların kâr motivasyonuna göre hareket etmesini uygu görmez, aynı zamanda toplum, kurumların ekonomik amaçlarını yerine getirirken devletin yazılı olarak ortaya koyduğu yasal düzenlemelere uymalarını beklemektedir Toplum ve kurum arasındaki “Sosyal Kontratın” kısmen yerine getirilmesi için ekonomik misyonlarını sürdürürken mevcut yasal çerçeveler içerisinde olunmalıdır (Carroll A. B., 1979, s. 40).

Yasal sorumluluk kurumsal faaliyetlerin tümünün, yasalar çerçevesinde yürütülmesi anlamını taşımaktadır. Toplum, kurumların ekolojik çevre hassasiyeti ve takipçilerin haklarının korunması gibi bazı konularda dışarıdan müdahale olmadan gerekli duyarlılığı göstermeyeceğini düşünerek, hükümetlerin sosyal sorumluluk faaliyetlerini garantiye alması ve uygulanmaya koymasını beklemektedir (Ferrell ve Fraedrich, 1994, s. 73). Carroll sosyal sorumluluğun yasal bileşenlerini şu maddelerle belirtmektedir (Carroll, 1991, s. 39-49).

- Uluslararası ve ulusal kurumların yasal düzenlemeleri uymaları gerekmektedir,
- Sürdürülebilirlik için yasal ve kanuni düzenlemelere uygun hareket edilmeli,
- Yasal yükümlülükler ve prensipler tanımlanarak çalışanlara duyurulmalı,
- Çalışanlara kanunlara uygun iş ve işlemlerde bulunmaları konusunda öz güven verilmeli,
- Üretilen mal ve hizmetler için yasal garanti şartlarına güvence vermelidir.

c. Etik Sorumluluk;

Etik sorumluluk, kurumların faaliyetlerini yürütürken toplumun inanç ve değerleri ile uyum içinde olması üzerine odaklanan beklentilerin tamamını ifade eder (Top ve Öner, 2008, s. 104). Ekonomik ve yasal sorumluluklar adalet ve dürüstlük konularında etik normları oluşturmasına rağmen, etik sorumluluklar bu her iki aktiviteyi de kucaklar ve kanunlarda yazılı olmayan, fakat toplum üyeleri tarafından yasaklanan ve beklenen sorumlulukları uygular. Etik sorumluluklar, tüketicilerin, hissedarların ve toplumca adil ve uygun kabul edilen ve paydaşların ahlaki haklarını koruma ya da saygı gösterme gibi değerleri yansıtan standartları, normlar ve diğer beklentileri oluşturur (Carroll, 1991, s. 42).

Caroll Bu anlamda kurumların sosyal sorumluluklarına ilişkin ahlaki bileşenlerini bu maddeler ile açıklamıştır (Caroll, 1991, s. 39-49).

- Toplumun kurumlardan beklediği saygıyı göstermeli,
- Toplumun tarafından belirlenen norm ve kurallara uyulmalı,
- Ahlaki norm ve kurallardan taviz verilmemeli,
- İş hayatındaki ahlaki davranış kurallarının, yasal düzenlemelerden daha üstün olduğu kabul edilmeli
- Ahlaki açıdan toplumun kurumlardan beklentileri açık bir şekilde tanımlamalıdır.

d. Gönüllü Sorumluluk;

Kurumların bünyelerinde çalışan işçiler, ücret ve benzeri konularda dürüst muamele, ayrımcılık yapmama, kadın haklarını göz önünde bulundurma, hasta ve engelliler için esnek çalışma imkânı sağlama, çevresindeki topluma iş olanakları sağlama gibi hususları kapsamaktadır. Ayrıca çevresindeki kurum ve kişilerin öncelikli olarak devlete ve yerel yönetimlere karşı vergi yükümlülüğünü yerine getirme, çevre halkının ve kurumlara maddi destek sağlayan kişilerin ve sendikaların isteklerini yasalar kapsamı içinde ele almaktır (Eren, 1990, s. 110).

Carroll'un ortaya attığı gönüllü sorumluluğun bileşenleri aşağıda sıralanmıştır (Carroll, 1991, s. 39-49):

- Talep edilen gönüllü bağışlar, kurumlar tarafından en yüksek düzeyde karşılanmalı,
- Toplumun kurumlardan gönüllü yardımlar hususunda beklentilerinin olduğu göz ardı edilmemeli,
- Yönetici ve çalışanlar ile birlikte toplumsal çevreye de destekte bulunulmalı,
- Gönüllülük esasında dayalı projelere, kurumsal imajı arttıracak için destek vermelidirler.
- Kamuya ait ve özel eğitim kurumlarına bağış yapılarak destek verilmeli,

2.2.4. Ackerman Sosyal Sorumluluk Modeli

Bu model, kurumların çevreye verdikleri tepkilerin analiz edilip çözülmesine dönük olarak oluşturulmuş bir modeldir. Ackerman'ın sosyal sorumluluk modeline göre sorumluluk, bir görevin icra edilmesi aşamasında üstlenilen yükümlülük olarak ifade edilmektedir. Bu perspektiften bakıldığında eylem aşamasında ortaya konulan çabadan ziyade eylem üzerindeki baskıyı göz önünde bulundurduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk,

kurumların sosyal çevrelerindeki sorunlara ve toplumsal baskılara tepki gösterme ya da cevap verme kapasitesi olarak tanımlanabilmektedir (Bartol ve Martin, 1994., s. 12).

Sosyal sorumluluk kavramı, yöneticilerin hayat tarzları ve değer yargılarına göre şekillenebilmektedir. Bu sebeple "sosyal sorumluluk" kavramı yerine "işletmenin sosyal duyarlılığı" kavramının kullanılması gerektiğini ortaya atan fikirler ortaya çıkmıştır. Bu görüşün öncülerinden olan mikro düzeydeki kuramcı Robert W. Ackerman, şirketin sosyal eylemlerin amacının sorumluluk değil, ancak duyarlılık olması gerektiğini ileri sürerek, üç aşamadan oluşan bir sosyal duyarlılık modeli geliştirmiştir (Post, Lawrence, ve Weber, 1996, s. 74-76). Bunlar politik aşama, öğrenme aşaması ve örgütsel yükümlülük aşamasıdır (Özüpek, 2005, s. 87).

- **Politika aşaması:** İşletme, bir parçası olduğu toplumun ve sosyal çevrenin kendisinden ne tür beklentileri olduğu konusunda karar vermek durumundadır. Toplumda sosyal bir problemin baş göstermesi ve bu durumun işletme tarafından fark edilmesi durumunda, sosyal çevrenin hiçbir unsurunun işletmeden yardım ya da müdahale talebinde olmayacağını varsayarak, toplumun maruz kaldığı bu sorun hakkında işletme tarafından yazılı ve sözlü bir rapor hazırlamaktadır. İşletmenin üst yöneticileri tarafından geliştirilen sosyal sorumluluk politikaları, daha sonraki işletmeler için izlenecek bir yol haritası görevini üstlenmektedir (Top ve Öner, 2008, s. 105).

- **Öğrenme aşaması:** İşletmeler sosyal çevrelerinde ortaya çıkan sorunlar ile ilgilenmek, bu sorunları inceleyip çözüm yolları aramak için konunun uzmanı olan bir personel veya yönetici istihdam ederek, topluma bu konudaki duyarlılığını göstermek durumundadır. Bu seviyede işletme, sosyal yükümlülüklerinin belirlenmesine yönelik olarak planlarını açıklamak ve hazırladığı planlar ile ilgili olarak politikalarını oluşturma gayreti sebebiyle kendisini sınırlamaktaydı. İşletme sosyal sorunları tespit edip bu sorunları içinde bulunduğu çevreye bilgi ve rapor olarak sunduktan sonra, sosyal sorunu nasıl çözeceği, ne tür politikalar izleyeceği ve ne tür bir çalışma yapacağı konusunda sorumlu olan şirketin davranışlarını ölçme aşamasıdır (Top ve Öner, 2008, s. 105).

- **Örgütsel yükümlülük aşaması:** İşletmelerin sosyal sorumluluklarını uygulamaya geçirdikleri aşamadır. İşletmeler, belirledikleri yeni sosyal politikalarını bu aşamayla beraber kurumsal hale dönüştürmelidirler. Politika ve öğrenme aşamasında öğrenilen uygulama ve politikalar, işletme faaliyetlerinin doğal bir parçası olarak görülmeli ve organizasyonun her kademesinde görevli olan çalışanlar tarafından öncelikli iş olarak kabul edilerek uygulanması sağlanmalıdır (Top ve Öner, 2008, s. 105).

2.2.5. Swanson Kurumsal Sosyal Performans Modeli

1995 yılında Swanson, şimdiye kadar entegre edilmemiş iki baskın değer yaklaşımı belirlemiştir. Bir yandan bireysel ve kurumsal otonomiye ve kişisel çıkarları kısıtlayan otorite ve ikna yöntemi altında sosyal kontrolü nasıl şekillendireceğine odaklanan ekonomik yaklaşım, diğer taraftan kişisel çıkarları sınırlayan hak ve adalet üzerine odaklanan görev yaklaşımıdır. Swanson'a göre Wood tarafından ortaya atılan model bu iki yaklaşımı içermemektedir. CSR ilkeleri, kurumları ekonomik çıkarlar ve negatif görevler (Örnek; diğerlerine zarar verecek davranışları kısıtlayarak negatif hakları koruma görevi) arasında normatif zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Orlitzky, 2000, s. 8-9).

İşletme sosyal performansına ilişkin Wood (1991) ve Swanson (1995) tarafından geliştirilen modellerin bir unsuru olan işletme faaliyetlerinin sonuçları ve bunun bir parçasını oluşturan sosyal etkiler, işletme sosyal performansının göstergesi olarak konuya ilişkin çalışmalarda temel alınmaktadır. İşletme sosyal performansını belirleyen işletme davranışlarının gruplandığı işletme etki alanları aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir (Kıldokum, 2004, s. 5);

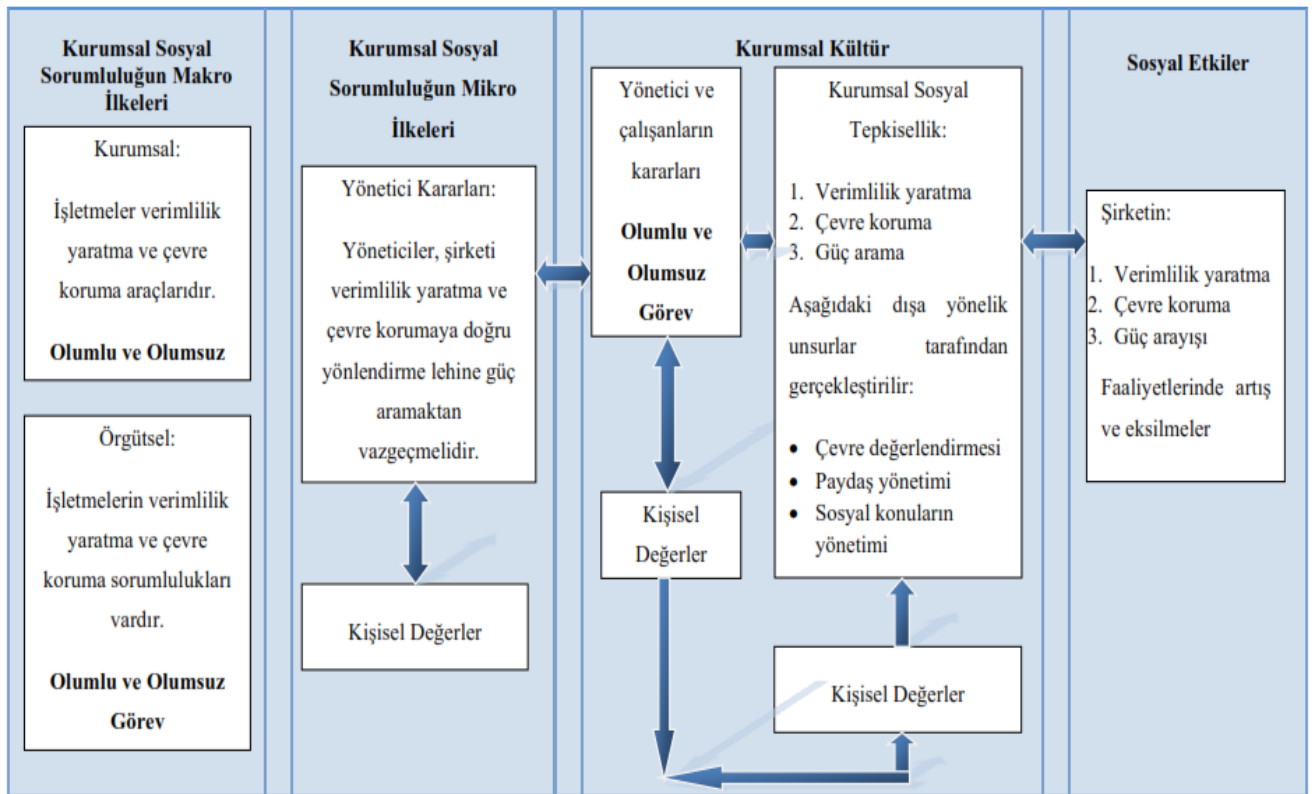
- Çalışanlara ve çalışma yaşamına yönelik faaliyet ve etkiler,
- Çevreye yönelik faaliyetler ve etkiler,
- Topluma yönelik faaliyetler ve etkiler,
- Piyasaya ve ürüne ilişkin konular,
- Sosyal sorumluluk ile bağdaşmayan faaliyet alanları,
- Mali konularda ve işletme faaliyetinin sosyal etkileri konusunda açık olma ve kamuyu bilgilendirme.

Swanson'un Kurumsal Sosyal Performans modelinde bir şirket yöneticisi diğer yönetici ve çalışanlarını hiyerarşik yapı zinciri içinde direktifleriyle, dâhili ve harici paydaşlar tarafından ifade edilen konulara karşı sorumluluk almada sorumlu kurum davranışına doğru yönlendirebilir. Bu konular çalışanlar için adil davranış, yatırımcılar için dürüst ve şeffaf finansal raporlar, tüketiciler için güvenli ürünler, sürdürülebilir iş uygulamaları konusunda sosyal aktivist baskılarıdır (Crane ve Matten, 2007, s. 223).

Swanson'un yeniden değerlendirilmiş KSP modeli organizasyonlar içerisindeki sosyal süreçleri karakterize eden üç değer sürecinin öneminden bahseder; (Orlitzky, 2000, s. 9)

- *Economizing*; şirketin rekabetçi davranış içinde girdileri etkin bir şekilde çıktılara dönüştürebilme kabiliyetidir.

- *PowerSeeking*; Güç arayışı şirket içinde hiyerarşik düzenlemelerle zorlayıcı güç elde ederek kullanılacak merkezi davranış durumunu ifade eder.
- *Ecologizing*; Çevre koruma ise organizasyonlar ve çevrelerinin yaşamı sürdürmede, arasındaki bütünleştirici bağlantıları ifade eder. Bu bağlantılar birlikte hareket etme ve işbirliği üzerine kuruludur. Diğer bir deyişle Swanson'un modeli sosyal süreçleri, kalımsal etik ve değer süreçleri ve tabii ki kişisel değerlerden etkilenecek izler.



Şekil-2:Swanson Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli

Kaynak: Yamak, S. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi*. İstanbul: Beta Yayınları, s.76

2.2.6. Üç Aşamalı Sosyal Sorumluluk Modeli

Bu model kurumsal sosyal sorumluluk anlayışını tarihsel gelişimleri süreci içerisinde ele almaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte birçok önemli sosyal ve toplumsal değişiklik meydana gelmiştir. Daha büyük ve organize olmuş sanayileşmiş şirketler kurulmaya

başlamıştır. Bu modelde sosyal sorumluluğun gelişimi üç aşamadan oluşmaktadır (Bayrak, 2001, s. 123):

- **Kar Maksimizasyonu Dönemi:** Sanayi devrimi ile birlikte Avrupa ve Amerika’da, yasalar işletmelere kâr maksimizasyonu dışında yükümlülükler getirmemişti. 19. Yüzyılın sonları ve 20. Yüzyılın başlarında varlık sürdüren bu yaklaşım o ekonomik kriz ve buhranın yaşanmasının sonucu olarak ekonomik büyümeyi hedef almışlardır. İşletmelerde çalıştırılan edilen çocuk işçiler, iş kazaları, düşük ücret uygulamaları ve doğal kaynakların tüketilmesinde aşırılığa kaçma gibi olayların artması sonucunda yaşanmamış olarak kabul edilmiştir. Bu durumla birlikte sanayileşmenin sebep olduğu şehirleşme, kusurlu üretim, etik dışı reklam ve tanıtım organizasyonları gibi konuların yol açtığı sorunlarla ilgilenilmemiştir (Bayrak, 2001, s. 123).

- **Vekâlet Yaklaşımı:** 1920 ve 1930’larda sosyal ve ekonomik alanda yaşanan yapısal değişimler neticesinde ortaya çıkan bu yaklaşım 1. Dünya Savaşı’nın başlamasıyla yeni yeni başlayan sosyal hareketliliği arka plana atmıştır. Savaşın son bulmasından hemen sonra 1929 yılında büyük buhran patlak vermiş ve piyasaların çökmesine, arz fazlasının oluşmasına ve bununla birlikte işten çıkarılan insanların işsiz kalarak yaşam standartlarının düşmesine neden olmuştur. Sonuç olarak bu gelişmelerin toplumun huzurunu ve refahını tehlikeye atması üzerine devletin ekonomiye müdahalesi olmuş ve böylece liberal ekonomik sistemden devletin elinin değdiği karma ekonomik sisteme geçiş yaşanmıştır. Devlet ekonomik piyasaların bir unsuru olarak görev almaya ve işletmelerin topluma ve devlete karşı yükümlülüklerinin neler olması gerektiğine doğrudan karar vermeye başlamıştır (Davis ve Blomstrom, 1971, s. 61).

- **Yaşam Kalitesi Yaklaşımı:** Toplum tarafından beklentiler ve sosyal sorumluluk algıları ve işletmelerin bu standartları karşılama becerilerine oranla daha hızlı artmaktadır. Bu bakımdan işletmelerin fiili sosyal sorumluluk seviyeleri yükselmekle birlikte toplumun ve sosyal çevrenin beklentilerine cevap verebilmesinde gecikmeler yaşanmaktadır. Bu gecikmeler, işletmelerin sosyal sorumluluk algılarının yükselmesine rağmen, sosyal çevrelerindeki kurumsal imajları sürekli gerilerden gelir. Bu aşamada, ilk iki aşamada ortaya atılan işletme sorumluluklarının tamamlayıcısı görevi görmektedir. İşletmenin varlığını sürdürebilmesini, sosyal çevrenin beklentilerini karşılama yeteneğine bağlı olduğunu savunan bu yaklaşım, müşterilerin marka imajı düşen işletmelerden ürün ve hizmetleri satın almayacağını öne sürmektedir. Tüketici hakları, çevre kirliliği, düşük ücretle çalıştırma gibi birçok temel sorunu önleyici bir tutum sergileyip bu sorunları çözen ve toplumsal refahı

arttıran işletmeler, sosyal sorumluluklarını yerine getirebilecek beceri ve uzmanlık gücüne sahip olarak değerlendirilmektedir (Özüpek, 2005: 7695).

2.2.7. Wartick ve Cochran Sosyal Performans Modeli

Bu modelde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun ilkeleri oluşturulurken, sosyal tepkisellik ise bu ilkelerin hayat bulmasını sağlayan süreçleri kapsamaktadır. Sosyal konuların yönetimi ise şirketin benimsediği politikalar çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu modelde Kurumsal Sosyal Sorumluluk iki temel kavrama dayandırılmaktadır. Bunlardan ilki iş dünyasının meşruiyetini sağlayan ve varsayılan haklar ve yükümlülüklerden oluşan toplumsal kontrat kavramıdır. Diğeri ise şirketlerin toplum içinde bir ahlaki vekil olarak yer aldığını savunan yaklaşımdır. Şirketler karar alırken ahlaki kuralları kullanabilecekleri gibi faaliyetlerinin yanı sıra politika ve ilkelerini de toplumun değerlerine uygunluğu açısından denetleyebilirler (Yamak, 2007, s. 60).

S.L. Wartick ve P.L. Cochran'ın kurumsal sosyal performans modelinde; Kurumsal Sosyal Sorumluluklar ilkeleri oluştururken, sosyal duyarlılıklar bu ilkelerin hayata geçirilmesini sağlayan süreçleri içermektedir. Sosyal konuların yönetimi ise, şirketin benimsediği politikalar çerçevesinde ele alınmaktadır (Zenisek, 1979, s. 359-368).

1. Sosyal sorumluluk: Kurumsal sosyal performans modeli; ekonomik, hukuki, etik ve gönüllü sorumlulukları kapsayan sosyal sorumluluk tanımı içine kamusal sorumluluğu da dâhil etmektedir. Kamusal sorumluluklar, sosyal sözleşme ve işletmelerin ahlak temsilcileri olarak hareket etmesini içermektedir. İşletmelerin toplum tarafından belirlenen hak ve yükümlülükleri olduğu önermesine dayanan sosyal sözleşme, işletmelerin davranışlarını toplumun hedeflerine uygun hale getiren bir araçtır. İkinci önermeye göre ise işletmeler, toplumun değerlerini yansıtıp pekiştirecek şekilde hareket etmelidirler.

2. Sosyal duyarlılık: Kurumsal sosyal duyarlılık eşit geçerlilikte önemli kavramlardır. Kurumsal sosyal duyarlılık, kurumun sosyal baskılara verdiği tepki ve yönetimsel yaklaşımlardır.

3. Sosyal sorunların yönetimi: Kurumsal Sosyal Performans modelinin üçüncü boyutunu oluşturmaktadır. Sosyal duyarlılığın doğrudan bir uzantısıdır. Bir zorunluluk olmamakla birlikte, işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışından ortaya çıkmaktadır. Kurumun gerçek amacına yumuşak bir geçiş alanı sunan yöntemler sağladığı ileri sürülerek eleştirilmektedir.

2.3.KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN TARİHSEL GELİŞİMİ

İfade olarak başına kurumsal kelimesi eklenmese de, kavram olarak sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimini daha eskilere dayandırmak mümkündür. Özüpek, birbirinden kesin çizgi ve tarihlerle ayrılmamakla birlikte kurumların ve işletmelerin sorumluluklarıyla ilgili görüşlerini dönemsel olarak üçe ayırmaktadır. Birinci Dönem, sosyal sorumluluğun medeniyet ve dinlerle başladığı dönemdir. M.S. 1100 yıllarına kadar olan bu döneme “işletme öncesi dönem” de denilmektedir. M.S. 1100’den 1800’e kadar olan İkinci Dönem, sosyal sorumluluğun Sanayi Devrimi öncesi dönemidir. Üçüncü Dönem ise 1800’den 2’nci Dünya Savaşı’na kadar Sanayi Devrimi sonrası yıllardır. Modern anlamda sosyal sorumluluk kavramının ortaya çıkmasına Birinci Dünya Savaşı, 1929 Ekonomik Buhranı ve özellikle 2’nci Dünya Savaşı sonrası yaşanan bazı değişim ve gelişmeler sebep olmuştur. Değişen sosyal sorunlara tepki olarak 1960’larda baskın hale gelen sosyal sorumluluk düşüncesi, 1980’lere geldiğinde kurumların ve işletmelerin sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik çevrelerinde köklü değişimler meydana getirmiştir. 20’nci yüzyılın son yılları, bir taraftan kurumların ve işletmelerin toplumda kendi yerlerini daha da güçlendirdikleri, diğer taraftan güçlenmeleri nedeniyle toplumun refahını sürdürmek ve iyileştirmek için sosyal yönden sorumlu bir tarzda hareket etme taleplerinin arttığı yıllar olmuştur (Özüpek, 2005, s. 16-31).

Musa peygamber “On Emir” ile yetki ve sorumluluk ilişkisini yeniden ele almış, böylece sosyal sorumluluk ve yönetim kavramlarını da etkilemiştir. Hristiyanlığın yayılmasıyla birlikte sosyal sorumlulukla alakalı unsurlar ve uygulamalar kilisenin liderliğinde ortaya atılmıştır. Dünya tarihine baktığımızda İslam dini çok ağır sosyal yöntemlere sahip bir toplumda yayılmıştır. Sosyal sorumluluğu geliştirmek adına İslam dini vakıf ve dernekler kurulmasını sağlamıştır. Ardından toplum içindeki ikili ilişkileri ve bireyin topluma karşı görevlerini yasalar getirerek düzenlemiştir. Bu yasalar işletmelerin topluma ödemeleri gereken en düşük ücreti belirlemiştir. Tarihte bu yönde oluşturulmuş bilinen ilk yasalar Hammurabi’nin yasalarıdır (Bayrak, 2001, s. 86).

İslam tarihinde bakıldığında, Abbasi ve Selçuklular döneminde Fütüvvet örgütü, Osmanlılar döneminde ise Ahilik örgütü tarafından ekonomik hayata düzenlemeler getirildiği görülmektedir. İşletmeler bu örgütler tarafından oluşturulan norm ve kurallara uyarak sosyal sorumluluk görevlerini erine getirmişlerdir (Özüpek, 2005, s. 17).

1550-1750’li yıllarda Avrupa ülkelerinde merkantilist düşünce yaygınlık kazanmıştır. Kilise etkinliğini kaybedince, Katolik dogmanın yerini tutumlu ve çalışkan girişimciyi yücelten Kalvenizm doktrini almıştır. Uluslararası çıkar çatışmalarında daha avantajlı duruma

geçmeye çalışan ulus-devletlerin varlık göstermesiyle birlikte, ulusal gücün ticari ve sanayi üretiminden bağımsız olmadığına farkına varılmıştır. Bu durumun farkına varılması ile birlikte, yaşanan değişime paralel şekilde, şirketlerin de sosyal sorumluluk anlayışlarında değişim meydana gelmiştir. İşletmeler rasyonel davranmak, dış pazarlardan kendi ülkesi lehine çıkar sağlamak, dış ülkelere karşı sorumsuzca hareket etmek şeklinde olsa bile, kendi ülkesine mümkün olduğu kadar çok maddi ve parasal kıymet getirmek zorunda olmuştur. Çünkü devlet bu tür davranışları desteklemiş, özel imtiyazlar tanımış, ithalatı kısıtlayıp ihracatı teşvik etmiştir (Okay, 2000, s. 200).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile ilgili olarak 20'nci yüzyılın ikinci yarısında yaşanan bazı gelişmeler ön plana çıkmaktadır. 1948'de İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, 1969'da Ulusal Çevre Politikası Sözleşmesi, 1972'de Tüketici Ürünleri Güvenirlik Sözleşmesi bu gelişmelerin önemli kilometre taşlarını oluşturmaktadır. 1980'li yıllarda iş dünyası, kâr maksimizasyonu ile sosyal sorumluluk yükümlülüklerinin birbirleri ile çakışmayan unsurlar olduğunu gözlemleyerek iş dünyasının sosyal problemlere daha çok ağırlık vermesi gerektiği inancını oluşturmuştur (Aydede, 2007, s. 23).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının gelişimiyle ilgili olarak özellikle endüstri devrimi tüm çalışma alanlarında olduğu gibi önemli bir dönüm noktasıdır. Çünkü bu döneme kadar kurumların gerçekleştirmiş olduğu birçok faaliyetin sosyal ve çevresel anlamda çeşitli sorunlara neden olduğu fark edilmemiş ya da dikkate alınmamıştır. Bu nedendir ki kurumların mevcut faaliyetleri ile ilgili olarak herhangi bir uyarı ya da yaptırım söz konusu olmamıştır. Oysa 20. yüzyıla birlikte kurumların büyümeleri ve buna paralel olarak üretimlerinde büyük artışların yaşanması sonucu, toplum tarafından kurumların neden olduğu sorunlar gözlemlenebilmiş ve bilgi sahibi olunmuştur. Toplumun artan bilinci sayesinde kurumların birtakım faaliyetleri de eleştirilmeye ve değerlendirilmeye başlanmıştır. Mevcut durum ise kurum ve kuruluşların toplumun baskısını üzerlerinde hissetmelerine neden olmuştur (Bayrak, 2001, s. 30).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) kavramının uzun ve değişken bir tarihi vardır. İş piyasasının toplumla olan münasebetinin izlerini yüzyıllar geriye giderek sürmek mümkündür. Fakat sosyal sorumluluk üzerine resmi yazılar özellikle son 50 yılda olmak üzere büyük çoğunlukla 20. Yüzyılın bir ürünüdür. Kurumsal Sosyal Sorumluluk düşüncesinin ayak izlerini dünya çapında özellikle gelişmiş ülkelerde takip etmek mümkün olmasına rağmen, resmi kaynaklar çoğunlukla Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya çıkmıştır (Carroll A. B., 1999, s. 268).

Sanayileşmenin üretimi artırmasıyla beraber insanlar kişisel ihtiyaçlarını karşılamakla yetinmeyip, fazladan üretip satmak yoluyla ticarete atılmışlardır. 1800'lü yılların sonlarına gelindiğinde yaşanan bu gelişmeler Avrupa'da ve Amerika'da sosyal bilinç ve sosyal sorumluluk kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Sanayileşmeyle birlikte büyük şirketler ortaya çıkmış, bu durum sosyal sorumluluk alanının daha belirgin bir şekilde ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bütün gelişmelere rağmen baskı ve uzlaşma ile oluşturulan komisyonlar ve sabit fiyat anlaşmaları gibi rekabet unsurunu devre dışı bırakan uygulamaları da hükümetleri yasal düzenlemeler getirmeye itmiştir. Bu şirketlerle bağlantılı olarak gelişen ve artık kurumlarda bir kavram olarak kullanılmaya başlanan sosyal sorumluluk anlayışının başlangıcı olmuştur. Amerika'daki bazı şirketlerin haksız rekabete sebebiyet vermeleri ve bundan dolayı suçlanmaları sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir (Aydede, 2007, s. 17).

Türkiye'de bulunan kurumsal sosyal sorumluluk derneği tarafından yayınlanan kurumsal sosyal sorumluluk kavramının tarihi şöyledir (Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği, 2016):

- 1800'lü yıllar – işletmelere tanınan sınırlı sorumluluk hakkı ve sermaye piyasalarının hızlı bir şekilde gelişmesi şirketlere bugünkü halini vermeye başlamıştır. John D. Rockefeller (petrol), Andrew Carnegie (demir-çelik) ve Henry Ford (otomobil) gibi isimler kurdukları şirketler ile dünya çapında söz sahibi olan iş adamları haline gelmişlerdir.
- 1900'lü yılların başları – kamuoyu, işletmelerin gereğinden fazla güç kazandıkları, rekabet politikalarının dışına çıktıkları, sadece ortakların menfaatlerini gözettikleri, müşteri ve çalışanlar için fayda sağlayıcı faaliyetlerde bulunmadıkları gibi konularda eleştiri yapmaya, seslerini yükseltmeye başlamışlardır.
- 1953 – Birleşik Amerikalı ekonomi bilimci Howard Bowen tarafından kaleme alınan 'İşadamlarının Sosyal Sorumlulukları' (*Social Responsibilities of the Businessman*) kitabını yayınlar. Bu kitapta büyük şirketlerin toplumun değerleriyle örtüşen politikaları benimsemeleri gerektiğini savunur.
- 1962 – biyolog Rachel Caron'un kaleme aldığı tarım ilaçlarının kullanımı, çevre kirliliği ve kimyasal ilaçların kullanımı hakkındaki eserler, çevreci kamuoyu oluşmasının başlangıcı olarak kabul edilmektedir. 1972'de bazı tarım ilaçları Amerika Birleşik Devletlerinde yasaklanmıştır.
- 1965 – politik aktivist Ralph Nader 'Her Hızda Tehlikeli-Amerikan Otomobilin tasarlanmış tehlikeleri' (*Unsafe at anyspeed: thedesigned-in dangers of the American*

Automobile) çalışması Amerika'daki otomobil sanayisinin, müşterinin güvenliğini ve diğer ihtiyaçlarını nasıl göz ardı ettiğini ortaya çıkarmıştır.

- 1960'lar ve 1970'lerde – görülen işçi ve tüketici haklarını koruma hareketleri, ürün boykotları ve çevreci hareketler toplumun şirketlerden beklentilerinin önemli bir ölçüde değiştiğini gösterir. “Güçlü olanın daha fazla sorumluluğu vardır” inancı şirketlerin gitgide daha fazla sosyal sorumluluk almasını zorunlu hale getirmeye başlar.
- 1970 – Kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramının daha sık kullanılmaya başladığı yıllar olmuştur. (KSS kısaltması sonraki yıllarda ortaya çıkar.)
- 1971 – Ekonomik Kalkınma Komitesinin (Comittee for Economic Development) şirketlerin sosyal sorumlulukları üzerine düzenlediği bir konferansta işadamları KSS'yi tartışır.
- 1972 – Stokholm'de Birleşmiş Milletler (BM) İnsan ve Çevre Konferansı düzenler. Bu konferansta BM “temiz ve sağlıklı bir çevrede yaşamının temel bir insan hakkı olduğunu” karar altına alır. Toplumun çevre sorunlarına ilgisini çekmek maksadıyla dünya genelinde çeşitli etkinlikler düzenlenir.
- 1979 – Archie Carroll şirketlerin ekonomik, yasal, etik ve gönüllü olmak üzere dört boyutlu yükümlülükleri çalışmasını sunar (1991 ve 2004'te bu teori değişen şartlara göre yenilenir) . KSS konu olarak üniversitelerin işletme bölümlerinde ders olarak yerini alır.
- 1984 – Ed Freeman “stratejik yönetim: sosyal paydaşlar” yaklaşımını ortaya atar ve 1980'li yılların sonlarına gelindiğinde bu terim hissedarların ötesinde şirketlerin etkilediği daha kapsamlı bir alanı ifade etmek için kullanılmaya başlar.
- Peter Drucker -Avusturya orijinli Amerikan yönetim bilimci- 1984 yılında Kaliforniya Yönetim Dergisinde yayınlanan makalesinde şirketlerin sosyal sorumluluklarını ticari fırsatlara dönüştürebileceklerini yazar. Çevresel ve sosyal kaygıların küreselleşmesiyle KSS ulusal boyuttan küresel boyuta tırmanır.
- 1992 – BM iklim değişikliği üzerine Rio da bir dünya zirvesi yapılır.
- 1995 – KSS Avrupa (*CSR Europe*) kurulur.
- 1996 – Kyoto Protokolü BM eski genel sekreteri Kofi Annan tarafından açıklanır.
- 2000 yılında hazırlanan Küresel İlkeler Sözleşmesi; çalışan, insan hakları, çevre ve yolsuzluk konularını içeren on prensipten meydana gelir ve dünyanın en büyük teşvik edici projesi halini alır.

- 2001 yılında Avrupa Komisyonu CSR hakkında Yeşil Kitabı çıkarmıştır.
- 2002 ve 2006 yıllarında ise CSR Bildirisini çıkarır. İngiltere’de CSR bakanlığı ve dünyanın farklı yerlerinde kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili komisyonlar oluşturulur.
- 2004 – Asya-Pasifiğe bilgi sağlamak amacıyla KSS Asya (*CSR Asia*) kurulur.

2.3.1. Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Gelişimi

Türkiye’de uygulamalarının tarihi Osmanlı Devletine kadar uzanmaktadır. Osmanlı Devleti’nde vakıflar; sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik gibi kamusal hizmetlerin temel kurumsal mekanizmasını oluşturmaktaydı. Günümüzde Türkiye’de birçok zengin aile ve holding kendileri adına vakıflar kurmuşlardır. Bu anlamda, toplumun işletmelerden beklentisi de tarihsel vakıf felsefesi etrafında şekillenmektedir. Sosyal sorumluluk, işletmelerin bağışları ve hayırseverlik faaliyetleri birlikte değerlendirilmektedir. Yapılan bağış miktarları ise genellikle gizli tutulduğundan etkilerin değerlendirilebilmesi tam anlamıyla mümkün olamamaktadır (Bikmen, 2003, s. 2). Bu vakıflara örnek vermek gerekirse;

- Hacı Ömer Sabancı Vakfı (kuruluş: 1974)
- Vehbi Koç Vakfı (kuruluş: 1969)
- Dr. Nejat F. Eczacıbaşı Vakfı (kuruluş:1978)

Günümüzde ise bu vakıflar kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının bir parçası veya devamı olarak görülmektedir.

19. ve 20. Yy’a gelindiğinde ise vakıf sisteminin yaygın bir hâl aldığı ve vakıf mülklerinin, ülkedeki binaların ve ekilebilir arazilerin dörtte üçünü meydana getirdiği gözlemlenmektedir. Ancak, hem Osmanlı Devletinin son döneminde hem de Cumhuriyet Döneminde artan baskılar ve bazı hizmetlerin kamu kurumları tarafından sağlanmasına yönelik dönüşüm, sosyal düzenin devlet tarafından sağlanması beklentisi sonucunu doğurmuş ve vakıf sisteminin geri planda kalmasına yol açmıştır (Çizakça, 2006, s. 28-30).

Türkiye cumhuriyetinin son 50 yıldaki ekonomik ve politik yapısına bakıldığında, askeri müdahaleler, siyasi krizler ve yüksek enflasyon dalgalanmaları altında uzun vadeli kalkınma planları yapabilmek pek de mümkün değildi. Serbest ekonomiye geçerek gelişmiş ekonomiler ile baş edebilmek amacıyla 24 Ocak kararları ile beraber Türkiye kayda değer bir ilerleme göstermiştir. Ancak bu süreçle beraber bazı dezavantajlı durumlarda meydana gelmiştir. Rekabetin artması, şirketleri ürün fiyatlarını düşürme baskısı altına almış ve

sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmek için KSS faaliyetlerini arka plana atmaya itmiştir. Türkiye’de devletin ekonomiye müdahalesi 1990’lı yıllardan sonra azalmaya başlasa da, gelişmiş ekonomiler ile karşılaştırıldığında henüz gücünü koruduğu görünmektedir. Diğer taraftan 2000’li yıllardan sonra düşük enflasyon ve artan büyüme oranları işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine hız kazandırması bakımından iyi bir ortam sağlamıştır (Göçenoğlu ve Onan, 2008, s. 7).

Türkiye’de sosyal sorumluluk ile ilgili bir yasa bulunmamakla birlikte sosyal sorumluluk adına ilk düzenlemeler, 1950–1957 yılları arasında farklı meslek gruplarına yönelik bazı yasal düzenlemelerde görülmüştür. Bu düzenlemelerin anayasal dayanağa kavuşması ise 1961 Anayasası ile mümkün olmuş, ayrıntılı düzenleme 1982 anayasasıyla hayata geçirilmiş ve meslek kuruluşlarının kontrol altında tutulmaları, bilhassa siyasi faaliyette bulunmalarının engellemesi amaçlanmıştır (Özer, 1995, s. 1).

Türkiye’nin artarak devam eden uluslararası antlaşmalar, kampanyalar ve etkinliklerin parçası haline gelmesi, kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili konularda bilinç seviyesini yükseltmede önemli bir etki oluşturmuştur. 1996 yılında İstanbul’da gerçekleştirilen Habitat II Konferansı, bilhassa İstanbul’da yaşayanların, yoksulluğun ve adaletsiz gelir dağılımının azaltılması, herkes için özgürlük, insan haklarının teminat altına alınması, barınma, sağlıklı yaşam ve eğitim hakkı gibi temel insani ihtiyaçların sağlanması konusunda sosyal konuların dile getirildiği bir platformu gözlemleyebilmesi için önemli imkân sağlamıştır. Bu konferans, sürdürülebilir kalkınma ile ilişkili konuların Türkiye’de konuşulabilmesi için gereken ortamın oluşmasında önyak olmuştur (Göçenoğlu ve Onan, 2008, s. 7).

Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD), Türkiye’de KSS’ye ilişkin kilit öneme sahip bilgi kaynağı olmuştur. SKD 2004 yılında özel sektör firmalarınca kurulmuştur. Dernek yalnızca özel sektörden şirketleri üye olarak kabul etmektedir. SKD sürdürülebilir kalkınma alanında faaliyet göstermektedir. SKD’ye üye olmak isteyen bir firmanın sürdürülebilir kalkınma projelerine dâhil olması gerekmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Derneği ve İş Dünyasından temsilciler KSS’nin sürdürülebilir kalkınma projelerinin bir parçası olduğunu vurgulamaktadırlar. Firmaların bazılarının KSS’nin önemini yeteri kadar farkında olmamasından dolayı, farkındalık yaratmanın firmaların KSS faaliyetlerine dâhil edilmesinde önemli bir role sahip olduğu vurgusu yapılmaktadır. Bu amaçla, Sürdürülebilir Kalkınma Derneği ve İş Dünyası özellikle İstanbul, Bursa ve İzmir gibi sanayileşmiş ve büyük şehirlerdeki üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları ile birlikte çalışmaktadır (TİSK, 2013, s. 23).

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği 2010 yılında, “Türkiye için KSS Yol Haritası ve KSS Ulusal Raporunu” nu yayımlamıştır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği, KSS’nin işletmelerin ve kamu kurumlarının gündeminde yer alması gerektiğini ve KSS faaliyetlerinin özel sektör için zorunlu kılınması için KSS ile ilgili yasal düzenlemeler yapılması gerektiğini belirterek bu konudaki tutumunu Yol Haritası Çalışmasında açık bir şekilde ortaya koymuştur. Yol Haritası Çalışması, daha önce planlanan KSS Politikalarının nasıl uygulanacağı konusunda bir eylem planı hazırlamaktadır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği KSS Ulusal Raporu, KSS ile ilgili konuları şu başlıklar altında özetlemektedir (TİSK, 2013, s. 24):

- KSS ve Ekonomik Krizler
- Türk Akademik Çevrelerinde KSS
- KSS ve Tedarik Zinciri Yönetimi
- Türk Özel Sektörlerinde KSS Uygulamaları
- Medya ve KSS

Yukarıda bahsedildiği gibi, Türkiye’de KSS’ye mahsus bir yasa bulunmamaktadır. Fakat KSS kapsamında yer alan pek çok bileşen şu maddelerde yer almaktadır (TİSK, 2013, s. 27):

- Anayasanın 172. Maddesi,
- 4857 Sayılı İş Hukuku,
- 2872 Sayılı Çevre Koruma Kanunu
- 5346 Sayılı Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun

Avrupa Birliği uyum yasaları kapsamında KSS ile ilgili birçok adım atılmaktadır. Birliğe üyelik için, AB Müktesebatı 35 Fasıldan oluşmaktadır. Bu fasıllardan KSS’nin kapsamında olanlar (TİSK, 2013, s. 27):

- Kamu Alımları(5. Fasıll)
- Şirket Hukuku (6. Fasıll)
- Sosyal Politika ve İstihdam (19. Fasıll)
- Yargı ve Temel Haklar (23. Fasıll)
- Adalet, Özgürlük ve Güvenlik (24. Fasıll)
- Çevre (27. Fasıll)

Türkiye, Müktesebatta yer alan fasıllardaki tüm düzenleme ve direktiflere uyum sağlamak için çalışmaktadır. Ancak KSS'nin, yasal gerekliliklerin ötesinde, gönüllülük temelinde bir işletme davranışı olduğunun vurgulanması gerekmektedir. (TİSK, 2013, s. 27).

2.4.KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUKLA İLGİLİ GİRİŞİMLER

Kurumsal sosyal sorumluluk (organizational social responsibility), herhangi bir şirket, kamu kurumu veya hükümet gibi organizasyonların sürdürülebilirlik amacına yönelik olarak oluşturulmuş iç ve dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı “*sorumlu*” ve “*etik*” davranmasını, bu yönde kararlar alması ve uygulamasını ifade eden bir kavramdır. KSS daha çok özel sektör için kullanılan bir kavramdır. Literatürde yaygın olarak “*şirket sosyal sorumluluğu*” (*corporate social responsibility*) kavramı ile ifade edilmektedir. Şirket sosyal sorumluluğu, şirketlerin sadece kendi çıkarlarını gözeten faaliyetler değil, bunun ötesinde faaliyetlerinde sosyal çevre, toplum, çalışanlar ve diğer grupların çıkarlarının da dikkate alınması ve korunması anlamına gelmektedir (Aktan ve Vural, 2007, s. 4).

2.4.1. İLO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) tarafından geçmişten bugüne yayınlanan birçok bildiri doğrudan veya dolaylı olarak kurumsal sosyal sorumluluk ile alakalıdır. ILO, endüstriyel ilişkiler ve çalışma koşulları alanlarında standartlar oluşturmuştur. Bu standartların en önemlileri çalışma koşullarını (çalışanın iş yerindeki temel insan haklarını) düzenlemektedir. Bunlar standartlar şöyle sıralanabilir (Aktan ve Vural, 2007, s. 6):

- Sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması (87),
- Teşkilatlanma ve kollektif müzakere hakkı (98),
- Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği (100),
- Cebri çalıştırmanın kaldırılması (105),
- İstihdama kabulde asgari çalışma yaşı (138)

Uluslararası çalışma Ofisi Yönetim Kurul tarafından kabul edilen bu bildirge; ILO üyesi devletleri, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarını ve çok uluslu şirketleri belirtilen ilkelere uymaya çağırılmaktadır. Bu bildirgenin amacı söz konusu metinde su şekilde belirtilmektedir (Aktan ve Vural, 2007, s. 7);

“Çokuluslu şirketler, birçok ülkenin ekonomisinde ve uluslararası ekonomik ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu konu, gerek hükümetlerin, gerekse işçi ve işveren

kuruluşlarının giderek daha çok ilgisini çekmektedir. Bu tür girişimler doğrudan uluslararası yatırımlar ve diğer yollardan, sermayenin, teknolojinin ve emeğin daha etkin kullanımına katkıda bulunarak gerek geldikleri gerekse gittikleri ülkelere önemli yararlar sağlayabilirler. Hükümetlerin izledikleri kalkınma politikaları açısından bakıldığında bu şirketler ayrıca ekonomik ve sosyal refaha, yaşam standartlarının yükseltilmesine, temel gereksinimlerin karşılanmasına, doğrudan ya da dolaylı biçimde istihdam olanakları yaratılmasına, sendikalaşma özgürlüğü dâhil olmak üzere temel insan haklarının gerçekleşmesine tüm dünyada katkıda bulunabilirler. Buna karşılık, çokuluslu şirketlerin etkinliklerin kendi ulusal çerçevelerinin ötesinde Örgütleyebilme alanında sağladıkları ilerleme, Tek elde biriken ekonomik gücün istismar edilmesine, ilgili ülkelerdeki ulusal politikalarla ters düşülmesine de yol açabilir ve bu şirketlerin karmaşık yapılanmalarını, işlemlerini ve politikalarını anlamadaki güçlük zaman zaman ana ülkede, gidilen ülkede ya da her ikisinde birden sorunlara yol açabilir. Bu Bildirgenin amacı, Birleşmiş Milletler'in yeni bir Uluslararası Ekonomik Düzen kurulmasını öngören kararları ışığında çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu katkılar yapmalarını özendirmek, çeşitli etkinliklerinin yol açabileceği güçlükleri asgariye indirmek ya da gidermektir.”

Deklarasyonda aşağıdaki hususlara ilişkin ilkeler tanımlanmaktadır (TİSK, 2016, s. 32);

Eğitim:

- Ev sahibi ülkede çalışanların iş ilişkileri ev benzeri alanlarda tecrübelerini arttırmalarını sağlayacak gerekli eğitimlerin verilmesi ve fırsatların sunulması,

İstihdam:

- İstihdamda fırsat eşitliği ve eşit muamelenin desteklenmesi,
- İstihdam standartların geliştirilmesi ve imkânlarının artırılması,

Çalışma ve Yaşam Şartları:

- Ücretler, ek ödenekler ve çalışma koşullarının ev sahibi ülkedeki çalışanlardan daha düşük düzeyde olmaması,
- Çocuk işçiliği ile etkin mücadele edilmesi,
- Çalışanların ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri düzeyde ücretler verilmesi,

- Yeni ürünler veya işlemlerden doğabilecek tehlikeler hakkında bilgilendirme yapılması ve bu tehlikelere karşı gerekli önlemlerin alınması,

İş İlişkileri:

- İşçi ve işverenlere örgütlenme ve dernek kurma özgürlüğü getirilmesi,
- Çalışanlara şikâyet hakkı verilmesi ve şikâyetlerinden dolayı herhangi bir olumsuz muamele ile karşılaşmamalarının sağlanması.

2.4.2. OECD: Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi

Kurumsal Sosyal Sorumluluk OECD ülkelerinin politik ajandalarında önemli bir yer tutmaktadır. KSS, farklı grup, sektör ve paydaşlara farklı anlamlar verebilir. Fakat küresel ekonomi içinde genel ortak kanı, kurumların iş ve refah yaratmanın ötesinde daha büyük bir rol oynayarak sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunduğudır. Sonuç olarak, kurumsal davranış sadece hissedarlara geri dönüş, çalışanlara maaş, tüketicilere ürün ve servis demek değil aynı zamanda sosyal ve çevresel konular ile değerlere de cevap vermelidir. Kurumların sosyal ve ekonomik gelişmelerde ki rolü giderek büyümektedir (Nourick, 2001, s. 13).

OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri, devletler tarafından çokuluslu işletmelere sunulan tavsiyelerden oluşmaktadır. Bu genel ilkeler, ilgili yasalara uygun ve sorumlu bir ticari faaliyette bulunulması hususunda, gönüllülük temeline dayalı standart ve ilkeler sunmaktadır. Bu ilkeler, uluslararası işletmelerin faaliyetlerinin devlet politikalarıyla barışık olmasını, yabancı yatırımlar için daha elverişli bir ortam oluşturulmasına yardımcı olmayı, şirketler ile faaliyette buldukları toplum arasında karşılıklı güvenin temellerini sağlamlaştırmayı ve sürdürülebilir kalkınma için uluslararası şirketlerin katkısını arttırmayı amaçlamaktadır. Genel İlkeler, *OECD “Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi”* nin bir bölümünü oluşturmaktadır (Aktan ve Vural, 2007, s. 8).

OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi’nde uluslararası işletmelerin temel sorumlulukları bazı ana başlıklar altında birleştirilmiştir. Bunlar özetle aşağıdaki gibidir (Atakan ve Vural, 2007, s. 143-144);

- İstihdam ve İşçi-İşveren İlişkileri konusunda yürürlükteki yasa, yönetmelik ve geçerli işçi-işveren ilişkileri ve istihdam politikaları kapsamında, işletmeler, çalışanlarının temsil edilme hakkına saygı göstermeli ve çalışma koşulları üzerinde bu temsilcilerle bireysel olarak ya da işveren sendikaları aracılığıyla yapıcı görüşmeler gerçekleştirmelidir.

- İşletmeler, faaliyetleri, yapısı, finansal durumu ve performansı hakkında, zamanında, düzenli, güvenilir ve konu ile ilgili bilgilerin açıklanmasını şeffaf bir şekilde raporlamalı ve yayınlamalıdır.
- Rüşvetle mücadele konusunda işletmeler ve çalışanları iş ya da başka bir usulsüz avantaj elde etmek ya da devam ettirmek amacıyla, doğrudan ya da dolaylı olarak, rüşvet ya da başka bir haksız avantaj teklif, vaat ya da talep etmemelidir.
- Çevre konusunda işletmeler, faaliyette buldukları ülkelerdeki yasa, yönetmelik ve idari uygulamalar doğrultusunda ve ilgili uluslararası anlaşma, ilke, amaç ve standartları dikkate alarak, çevreyi, kamu sağlığı ve güvenliğini koruma ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunacak şekilde gerçekleştirmelidir.

OECD “Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi” uluslararası şirketlerin faaliyetlerde buldukları ülkeye ve o ülke toplumuna karşı sorumluluklarını da bildirmiştir. Söz konusu bildirgeye göre uluslararası şirketler (Aktan ve Vural, 2007, s. 8);

- Ev sahibi ülkenin uluslararası yükümlülük ve taahhütleri ile uyumlu olacak şekilde, işletme faaliyetlerinden etkilenenler sosyal çevrenin haklarına saygı göstermelidir.
- Sürdürülebilir bir kalkınmanın sağlanması amacıyla ekonomik, toplumsal ve çevresel gelişmeye katkıda bulunmalıdır.
- Sağlıklı işletme faaliyetleri ile uyumlu olacak şekilde, işletmenin ulusal ve uluslararası pazarlardaki faaliyetlerinin geliştirmesiyle birlikte, faaliyet gösterilen toplumla sıkı işbirliği yoluyla, kârlılığın göz önüne alınması dâhil, ev sahibi ülkenin üretim kapasitesinin gelişimini teşvik etmelidir.
- Çevre, sağlık, güvenlik, iş, vergi, mali teşvikler ve diğer konularla ilgili yasa veya yönetmelikler çerçevesinde öngörülemeyen istisnalar sağlamaktan ya da kabul etmekten kaçınmalıdır.
- Özellikle yeni iş olanakları oluşturarak ve çalışanlar için eğitim imkânlarına yardımcı olarak insan sermayesi oluşumunu desteklemelidir.
- İyi kurumsal yönetim ilkelerini desteklemeli, savunmalı ve iyi kurumsal yönetim uygulamaları geliştirip hayata geçirmelidir.
- Şirket politikalarının, eğitim programları gibi çeşitli yöntemler ile yaygınlaştırılarak çalışanlarca bilinmesini ve bunlara uyulmasını teşvik etmelidir.
- İşletmeler ile bunların faaliyette buldukları toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisi geliştiren etkin “öz-düzenleme” uygulamaları ve yönetim sistemleri geliştirmeli ve uygulamalıdır.

2.4.3. ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi

Bütün dünya özel sektör girişimleri ve kamu kesimi tarafından kullanılması öngörülen çevre yönetim sistemi standartlarını hazırlama görevi; ISO, Uluslararası Standartlar Örgütü'ne (International Standardization Organization) verilmiştir. 1991 yılından bu yana çevreci yaklaşımlara ilginin artması ve ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi'nin başarılı bir şekilde uygulanmasıyla beraber ISO ve IEC'ye (International Electrotechnic Commission) üye ülkelerden uzmanların katılımıyla Stratejik Çevre Danışma Grubu kurulmuştur. Stratejik Çevre Danışma Grubu'nun çalışmaları sonucu uluslararası çevre yönetimi standartlarını hazırlamak üzere ISO TC 207 sayılı teknik komite görevlendirilmiştir (Bektaş H. , 1997, s. 28).

ISO 14000 standartları sistemlere dönük ve ürünlere dönük olarak gruplandırılabilir. Sistemlere dönük standartlar, bir çevre yönetim sisteminin oluşturularak çalıştırılması ve değerlendirilmesi için kapsamlı ilkeler koyar. Böylece diğer sistemlerle ara yüz oluşturmaktadırlar. Ürünlere dönük standartlar ise ürün ve hizmetlerin üretim aşamaları ve ekonomik ömürleri boyunca çevreye olan etkilerini araştırır ve bu etkileri en aza indirmeye çalışırlar. ISO 14000 çevre yönetim sistemi standardının temel prensipleri aşağıda sıralanmıştır (Karaer ve Pusat, 2002, s. 13);

- Açık Sistem Anlayışı
- Gönüllülük
- Sistematik Yaklaşım
- Sürekli Gelişme ve Ar-Ge'ye Verilen Önem

2.4.4. SA 8000 Standartları

SA 8000 standardının oluşmasında; sivil toplum örgütlerinin, sağlıklı iş ortamı oluşturmayan, çalışanların temel haklarını göz ardı eden, özellikle yasalardan kaçmak ve işgücü maliyetlerini düşük tutmak amacıyla üretimlerini 3. dünya ülkelerine taşıyan uluslararası işletmelere karşı düzenlediği protestoların önemli bir rolü olmuştur. Merkezi New York merkezli kurulan SAI, (Social Accountibility International) Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, çalışma şartlarının ve ortamlarının iyileştirilmesi için gönüllülük esasına dayalı bağımsız kurumlar tarafından denetlenebilir bir standart geliştirme, uygulama ve gözetleme amacıyla kurulmuş, kâr amacı gütmeyen bir kuruluştur. Ekim 1997'de yayınlanan SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, işçilerin temel haklarını garanti altında tutmak niyetiyle oluşturulmuştur. Bu standardın bugüne kadar ilk ve tek revizyonu 2001 yılında

gerçekleştirilmiştir. SA 8000 standardı perakendeci, tedarikçi, özetle bütün çıkar gruplarının çalışma koşullarını iyi bir düzeye yükseltmek amacıyla ortaya çıkmıştır. SA 8000 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları sözleşmeleri esas alınarak; insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler, işçi sendikaları ve şirketlerin oluşturduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanmıştır (Tütüncü, 2008, s. 176).

SA 8000 standardı ele alındığında; çalışan sağlığı ve güvenliği, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırmamama, eşit muamele, disiplin cezaları, iş saatleri, ücretler ve diğer ödemeler, yönetimin yapısı ve çocuk işçi çalıştırmamama maddelerini kapsamlı bir şekilde incelediği görülür. Söz konusu maddeler kurumsal sosyal sorumluluğun boyutları olarak da nitelendirilebilir (Tütüncü, 2008, s. 177).

SA 8000 standardını uygulayan şirketler bu standartlar kapsamında bazı kurallara uymak zorundadırlar. SA 8000 Standardı Şu Maddelerden oluşmaktadır (Dönmez Maç ve Çalış, 2012, s. 37);

- **Zorla çalıştırılma:** İşçiler zorla çalıştırılmaz; işçiler, işverenler ya da işe alanlar tarafından kimlik veya depozito bırakmaya zorlanamaz.
- **Çocuk işçi:** 15 yaşından küçük çocuk işçi çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işçiler eğer okula da devam ediyor ise iş, okul ve yol için sarf ettiği toplam zaman günde on saati geçemez.
- **Sağlık ve güvenlik:** Şirket, çalışma ortamını sağlığa elverişli hale getirmek, iş kazalarını önleyici tedbirleri almak, güvenlik ve sağlık eğitimi vermek temiz ve sağlıklı içme suyu sağlamak zorundadır.
- **Ayrımcılık:** İşletme, işe alım ve işten çıkarma, tazminat, eğitim olanağı sağlama ve ödüllendirmede süreçlerinde, cinsiyet, millî köken, ırk, din, cinsel tercihler, dernek ya da sendika üyeliği veya siyasi görüş gibi konularda ayrımcılık yapmamalıdır.
- **Sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı:** Şirketler, işçilerin sendikal haklarına saygı göstermek zorundadır.
- **Çalışma saatleri:** İşçilerden haftada toplam 48 saatten fazla çalışmaları istenmemeli ve işçilere haftada en az bir gün izin verilmelidir. Fazla mesai saatleri haftada 12 saatten fazla olmamalıdır ve fazla mesai ücreti normal çalışma yevmiyesinden her zaman daha fazla olmalıdır.
- **Disiplin uygulamaları:** Şirket, bedensel cezalandırma, fiziksel veya zihinsel baskı yapmamalı, bu uygulamayı yapanları desteklememelidir.

- **Yönetim sistemleri:** Sertifika sahibi olmak isteyen ve bunu devam ettirmek isteyen şirketler bu kurallara uymanın ötesinde yönetim sistemlerini ve uygulamalarını bu standartlar ile bütünleştirmelidirler.
- **Ücretlendirme:** Ücretler asgari yaşam standartlarına yetecek kadar ve çalışanların temel gereksinimleri karşılayacak düzeyde olmalıdır. Bunun yanında gerekli bazı ihtiyaçları için de ek ödemeler yapılmalıdır. Maaş kesintisi disiplin suçlarında ceza olarak verilmemelidir.

SA 8000 standardının maddelerine göz gezdirildiğinde sosyal hüküm vermenin ötesinde “uluslararası iş yasası niteliği” taşıyan maddeler içerdiği görülebilmektedir. Özellikle ücretler ile ilgili maddeler gelişmekte olan ülkelerin ulusal standartlarını aştığı söylenmektedir (Erdoğdu, 2006, s. 392).

Haziran 2012 itibariyle SA 8000 sertifikasına sahip toplam 3.083 özel şirket ve kurum bulunmaktadır. SA 8000 standardına en fazla sahip ülke ise sırasıyla; 966 kurum ile İtalya, 656 kurum sayısı ile Hindistan, 473 kurum sayısı ile Çin, 269 kurum sayısı ile Romanya ve 164 kurum sayısı ile Pakistan’dır. Türkiye’de ise bu sertifikaya sahip 6 işletme bulunmaktadır (Dönmez Maç ve Çalış, 2012, s. 38).

2.4.5. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler (BM) tarafından, şirketlerin uzun vadede karşılaşılan sorunlarına bütüncül bir yaklaşımla yaklaşım ortadan kaldırmak, rekabet kültürünün yoğun yer edindiği uluslararası ve yerel kurumlar arasında ortak bir kalkınma standardı oluşturmak üzere 10.000’den fazla organizasyonun imzaladığı Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact), dünyada, bu alandaki en prestijli sözleşmedir. Hedefi, “sürdürülebilir ve kapsamlı küresel ekonomi” olan sözleşmeyi imzalamak tamamen gönüllülük esasına dayalıdır (Caymaz, Soran, ve Erenel, 2016).

Birleşmiş Milletler’in eski genel sekreteri Kofi Annan, 31 Ocak 1999’da Davos’ta düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu’nda, iş dünyasının patronlarını sürdürülebilir bir küresel ekonomi ihtiyaç duyulan çevresel ve sosyal dayanakların oluşturulmasına destek vermeye ve bütün dünya toplumları için küresel yatırımlar yapmaya davet etmiştir. Küresel ilkeler Sözleşmesi adını alan bu çağrı, 26 Temmuz 2000 tarihinde Birleşmiş Milletler’in New York’taki genel merkezinde gerçekleştirilen toplantı ile resmi bir nitelik kazanmıştır (Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3021, 2013, s. 99).

Küresel İlkeler Sözleşmesi organizasyonları etik uygulama alanları içinde, çalışma standartları, insan hakları, çevre duyarlılıkları ve yolsuzlukla mücadele konularında bazı temel ilkeleri kabul etme, hayata geçirme ve destek vermeye davet eder. Tüm taraflarca uygulanması ve desteklenmesi beklenen on temel ilke aşağıda belirtilmiştir (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2007, s. 29).

İnsan Hakları

1. İşletmeler uluslararası geçerliliğe sahip insan haklarına destek olmalı ve saygı göstermelidir.
2. İşletmeler insan hakları suçlarına ortak olmamak için gerekli tüm tedbirleri almalıdır.

Çalışma Standartları

3. İşletmeler sendika ve toplu iş sözleşmesi özgürlüğüne,
4. Zorla çalıştırma ve angaryanın her türünün ortadan kaldırılmasına,
5. Çocuk istihdamının tamamen ortadan kaldırılmasına ve
6. İşe alma ve meslek konusundaki ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına azami önem vermelidir.

Çevre

7. İşletmeler çevresel zorluklarla ilgili olarak temkinli yaklaşımı desteklemeli,
8. Çevresel sorumluluğu arttıracak her türlü faaliyete ve oluşuma destek vermeli,
9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaşmasını teşvik etmelidir.

Yolsuzlukla Mücadele

10. İşletmeler rüşvet ve haraç dâhil her türlü yolsuzlukla savaşmalıdır.

2009 yılı Küresel İlkeler ve Kurumsal Sorumluluk hareketi açısından geniş ölçüde kritik bir test olmuştur. Ekonomik darboğazın Küresel ilkeler Sözleşmesi çalışmalarının geliştirme çalışmalarına engel olacağı korkularına rağmen, iş çevreleri ilkelerin yerleştirilmesi ve somut aksiyon çabalarına devam etmişlerdir. 2010 yılı yıllık gözden geçirme bulguları göstermektedir ki, bütünüyle 2008'den 2009'a kadar şirketler, insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele ilkelerinin kendi operasyonlarında geliştirme çalışmalarını sürdürmüşlerdir. İşgücü ve çevre politikalarında mütevazı bir artış yaşanmış, ekonomik darboğazın ortasında iş ve işyerine odaklanılmış ve Aralık ayında Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Konferansı icra edilmiştir. Diğer bir deyişle insan hakları ve yolsuzlukla mücadele politikaları 2009 yılı içerisinde hafif bir düşüş yaşamışlardır (UNGC, 2010, s. 12).

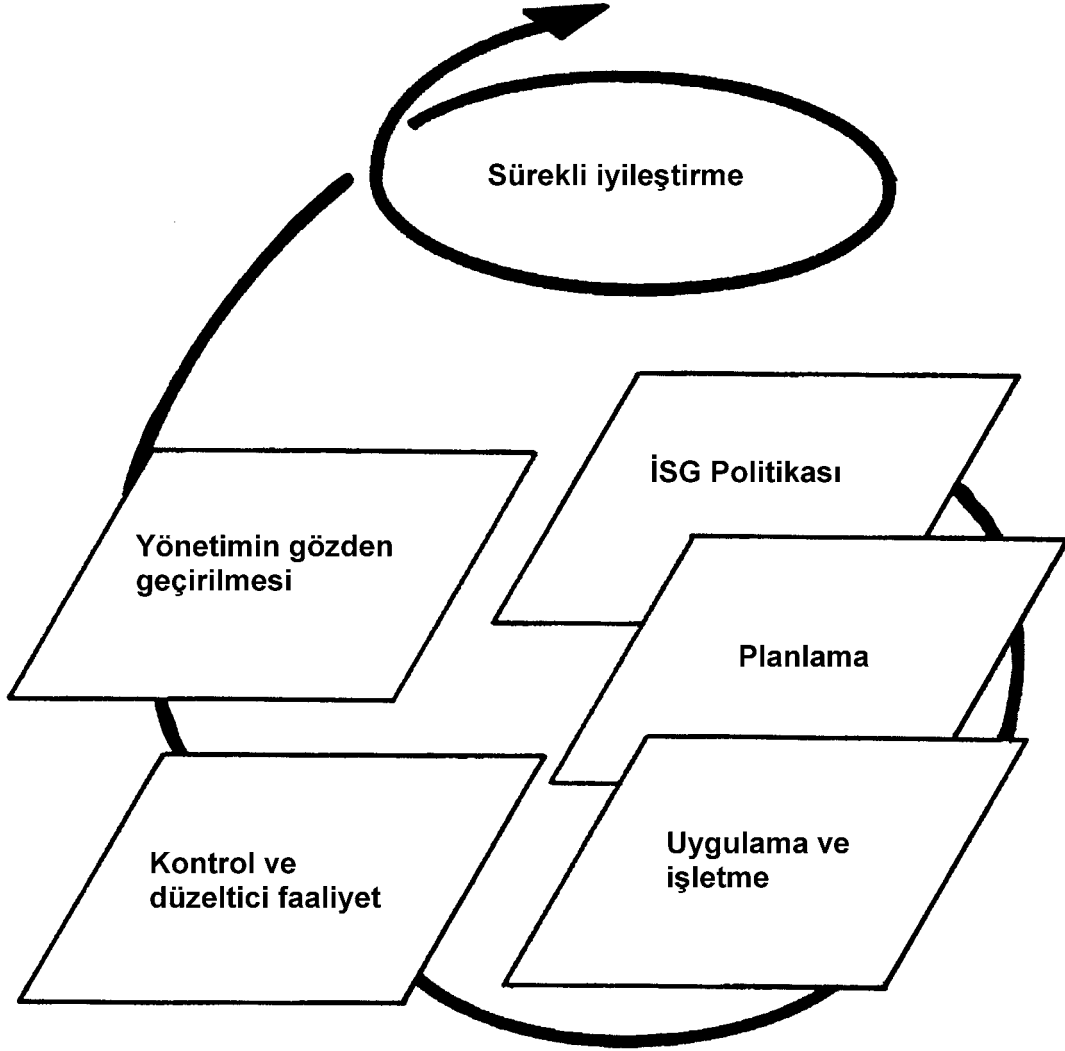
2.4.6. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS 18001)

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Değerlendirme Serisi (OHSAS 18001) spesifikasyonu ve bu sisteme ait OHSAS 18002 kılavuzunun geliştirilme amacı; müşterilerin işletmelerden kabul edilebilir, belgelendirilebilir ve denetlenebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi talep etmeleridir. Hizmet ve üretim sektörlerinde, çalışma koşullarının sağlıklı ve iş kazalarına karşı güvenli hale getirmek yeni çıkarılan kanunlar ile zorunlu hale getirilmiştir. OHSAS 18001, yasal zorunlulukları yerine getirmede yardımcı olacak uluslararası tanınan bir tetkik serisidir (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005, s. 3).

Herhangi bir kurumun iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi belgesini imzalaması, belgelendirmesi ve tescil etmesiyle, İSG yönetim sistemini uygulaması, geliştirmesi ve kurum içinde hayata geçirmesi arasında önemli bir fark vardır. Sadece bu belgeye sahip olan kurumlar sosyal çevre ve toplum tarafından itibar görmemekle birlikte uygulayanlar için aynı şeyi söylemek mümkün değildir (TSE, 2008, s. 1).

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemini geliştirmek için bazı sistem geliştirme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araçlar aşağıda şöyle sıralanmıştır (Ofloğlu ve Sarıkaya, 2005, s. 4):

1. Politika Belirleme,
 - Eğitim ve Farkındalık Geliştirmek,
 - Risk Analizi ve Sistem Kontrolü Gerçekleştirmek,
 - Model Seçimi Yapılması, Geliştirilmesi ve Kontrol Edilmesi,
 - İç Denetimler,
 - Dokümantasyon,
2. Hukuki ve Teknik Risk Analizi yapmak,
3. Yatırım Gereklarının Tespiti,
4. Eğitim Programları, Tipi, içeriği ve Frekanslarının Belirlenmesi.



Şekil-3: İSG yönetim sistemi modeli

Kaynak: TSE, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri – Şartlar, Ankara 2008, s. 2

2.4.7. ISO 26000 (Sosyal Sorumluluk Rehberi Standardı)

İşgücü uygulamaları sosyal sorumluluk konusunda ISO 26000'de tarif edilen yedi ana maddeyi kapsamaktadır ki bunlar, insan hakları, çevre, adil operasyon uygulamaları, tüketim sorunları, kurumsal yönetim, çalışma uygulamaları, toplum katılımı ve gelişimdir. İlave olarak, standart sosyal sorumluluk bağlamında 37 sorun ve 7 kapsayıcı prensibin altını çizerek

yöneticilerin sosyal sorumluluğu anlayabilmeleri ve işlerine olan etkilerini kavrayarak ISO 26000 standardından nasıl daha iyi faydalanılabilecekleri noktasında tüm ihtiyaçlara cevap veren “tek çözüm ortağı” temelli destek sağlamaktadır (Steele, 2013, s. 16).

2010 yılının Kasım ayında yayınlanan ISO 26000 Rehberi’ne, Ekim 2013 ve Mart 2014 sürecinde sistematik inceleme uygulanmıştır (TİSK, 2014, s. 25).

ISO 26000 sürekli olarak dalgalanma halindeki pazarda ayakta kalabilmek için tam olarak nasıl bir destek sağlayabilir? ISO 26000 standardının uygulamaya geçmesi ile birlikte organizasyonların sosyal sorumluluk bağlamında performanslarını artırmalarına destek olacak önemli alanlar aşağıdaki şekildedir (Steele, 2013, s. 16);

- Rekabet Avantajı
- Saygınlık
- Çalışanların, üyelerin, müşterilerin ya da kullanıcıların ilgisinin sağlanması ve elde tutulabilmesi
- Çalışanların bağlılığının, verimliliğinin ve morallerinin himaye edilmesi
- Yatırımcıların, şirket sahiplerinin, bağışçıların, sponsorların ve de finans camiasının görüşleri
- Şirketlerle, devletle, basınla, tedarikçilerle, grup üyeleriyle, müşterilerle ve de içerisinde bulunduğu toplumla ilişkiler.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. KAMU KURUMLARINDA İŞ ETİĞİ VE SOSYAL SORUMLULUK ALGILARI ÜZERİNE TRB-1 BÖLGESİNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

2000’li yıllara girildiğinde ülkemizde kamu kurumlarının şeffaf yönetim ve hesap verilebilirlik konuları gündeme gelmiş ve hükümetleri kamunun çalışma alanları ve yöntemi konusunda topluma karşı sorumluluğunu artırmıştır. Bununla beraber iş etiği ve sosyal sorumluluk konularında yeni düzenlemeler getirilmiş böylece kurumların denetimi kolaylaştırılmıştır.

Yeni gelişmelerin kamu çalışanlarına yansımaları üzerine literatür çalışması yapılmış ve bu alanda yeni çalışmalar yapılması gerektiği kanaatine varılmıştır. Sonuç olarak TRB-1 bölgesinde özellikle kamu kurumlarında yönetici pozisyonunda veya kamu mallarının kullanımı konusunda yetki ve sorumluluğa sahip çalışanlar üzerinde anket çalışmaları yapılmıştır. Bu anket çalışmasında çalışanların iş etiği ve sosyal sorumluluk ile ilgili algıları ölçülmüş, yeni düzenleme ve uygulamaların çalışanlar üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Gelişmelerin böylece kamuya ne düzeyde yansıdığı sorusuna cevap aranmıştır.

3.2.ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma bölgesi TRB-1 bölgesindeki kamu kurumlarını kapsamaktadır. Bölgenin toplam nüfusu, 2016 verilerine göre 1.700.468 kişi olarak kayda geçmiştir ve Türkiye nüfusunun % 2,15’ini oluşturmaktadır. Bölgedeki illerin nüfusları sırasıyla Malatya-772.904, Elazığ- 574.304, Bingöl- 267.184 ve Tunceli 86.076 dır (TUİK, 2016). Bölge illerinin nüfusa göre sıralaması en kalabalık 5 ilçe için sırasıyla; Malatya Merkez, Elazığ Merkez, Bingöl Merkez, Doğanşehir (Malatya), Yeşilyurt (Malatya)’dır. Tunceli Merkez ilçe nüfus büyüklüğü bakımından Kovancılar’dan sonra ilçeler arasında 7. sıradadır (Fırat Kalkınma Ajansı, 2014, p. 16).

Uygulama çalışması yapılırken illerin büyüklüğü dikkate alınmış, nüfus sayısına göre örneklem sayısı belirlenmiştir. Toplamda 109 yönetici pozisyonunda veya dengi yetki ve sorumluluğa sahip kamu çalışanı ile anket çalışması yapılmıştır. Yine örnek kütle seçilirken kamu kurumlarının türlerine göre eşit olarak dağıtılmıştır. Örnek kütle kamuda çalışan üst düzey yönetici ve yönetici pozisyonunda çalışanlar arasından seçilmiştir.

3.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma da veri toplama yöntemi olarak anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması internet ortamında katılımcılara mail, sosyal medya ve akıllı telefonlarda bulunan Whatsapp programından mesaj yolu ile ulaştırılmıştır. Anket soruları ve özet sonuçları tez dokümanında mevcuttur. Yapılan araştırmanın sonuçları kamu kurumlarında yönetici ve dengi pozisyonda çalışan katılımcıların demografik özellikleri, gelir durumları ve çalıştıkları kurum türlerine göre etik değerler ve sosyal sorumluluk algıları karşılaştırılmıştır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

3.4.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Anket soruları oluşturulduktan sonra 4 ilde 06.04.2016-10.05.2016 tarihleri arasında internet ortamında katılımcılara ulaştırılmıştır. Toplamda 500 kişiye ulaştırılan anket çalışmasını 109 kişi cevaplamıştır. Anket çalışması yapılırken TRB-1 bölgesinde valiliğe bağlı kamu kurumları, devlet bankaları, üniversiteler ve kamu iktisadi teşebbüsleri ana kütle olarak alınmıştır. Bu kurumlarda yönetici pozisyonunda çalışan kişi sayısı bulunmadığından kolayda örneklem yöntemi seçilmiştir.

3.5.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

- H1a: Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin cinsiyet farklılıkları iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H1b: Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin cinsiyet farklılıkları sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H2a: Öğrenim durumunun farklı olması, kamu kurumlarındaki yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H2b: Öğrenim durumunun farklı olması, kamu kurumlarındaki yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H3a: Kamudaki hizmet süresi, kamu kurumlarındaki yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H3b: Kamudaki hizmet süresi, kamu kurumlarındaki yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H4a: Kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin farklı yaş gurubundan olması, iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

- H4b: Kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin farklı yaş gurubundan olması, sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H5a: Gelir düzeyinin değişkenliği kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H5b: Gelir düzeyinin değişkenliği kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H6a: Çalışılan kamu kurum türünün farklı olması yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H6b: Çalışılan kamu kurum türünün farklı olması yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.
- H7a: “Etik Sözleşmeyi” imzalayan yöneticiler ile imzalamayan yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.
- H7b: “Etik Sözleşmeyi” imzalayan yöneticiler ile imzalamayan yöneticilerin iş sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.
- H8a: Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olan yöneticiler ile üye olmayan yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.
- H8b: Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olan yöneticiler ile üye olmayan yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.

3.6.ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

| | |
|--------------------------|------|
| İş Etiği Algıları | ,876 |
| Sosyal Sorumluk Algıları | ,747 |
| Genel | ,832 |

Cronbach’s Alpha katsayısı değerlendirmesinde yararlanılan kriterler aşağıdaki gibidir (Özdamar, 1999, s. 522);

$0,00 \leq a < 0,40$ olduğunda ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq a < 0,60$ olduğunda ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq a < 0,80$ olduğunda ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq a < 1,00$ olduğunda ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler % 83 güven aralığında, % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Yukarıda verilen Cronbach Alfa değerleri incelendiğinde yapılan araştırmanın yüksek derecede güvenilir bir çalışma olduğu söylenebilir.

Tablo 2. Demografik Özellikler Frekans Analizi

| Demografik Özellik | Frekans | Oran % |
|-------------------------------|----------------|---------------|
| Cinsiyetiniz | 109 | 100 |
| Kadın | 20 | 18,34 |
| Erkek | 89 | 81,65 |
| Mezuniyet Durumu | 109 | 100 |
| İlköğretim | 0 | 0 |
| Lise | 7 | 6,42 |
| Ön Lisans | 14 | 12,84 |
| Lisans | 72 | 66,05 |
| Lisans Üstü | 16 | 14,67 |
| Kamudaki Hizmet Süresi | 109 | 100 |
| 1-5 | 14 | 12,84 |
| 6-10 | 32 | 29,35 |
| 11-15 | 23 | 21,1 |
| 16-20 | 23 | 21,1 |
| 21 ve Üzeri | 17 | 15,59 |
| Yaş Aralığı | 109 | 100 |
| 18-25 | 0 | 0 |
| 26-35 | 36 | 33,02 |
| 36-45 | 52 | 47,7 |
| 46-55 | 13 | 11,92 |
| 55 ve Üzeri | 8 | 7,33 |
| Aylık Gelir Aralığı | 109 | 100 |

| | | |
|--|------------|------------|
| 1000-2000 | 4 | 3,66 |
| 2001-3000 | 38 | 34,86 |
| 3001-4000 | 39 | 35,77 |
| 4001-5000 | 20 | 18,34 |
| 5001 ve Üzeri | 8 | 7,33 |
| Çalışılan Kamu Kurumu Türü | 109 | 100 |
| İdari Kamu Kurumu | 50 | 45,87 |
| İktisadi Kamu Kurumu | 6 | 5,5 |
| Sosyal Kamu Kurumu | 33 | 30,27 |
| Bilimsel, Teknik veya Kültürel Kamu Kurumu | 20 | 30,27 |
| “Etik Sözleşme” Belgesini İmzalama Durumu | 109 | 100 |
| İmzalayanlar | 48 | 44,03 |
| İmzalamayanlar | 61 | 55,96 |
| Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olma Durumu | 109 | 100 |
| Üye Olanlar | 57 | 52,29 |
| Üye Olmayanlar | 52 | 47,7 |

Demografik özellikler incelendiğinde kamuda yönetici pozisyonunda olan kadın sayısı az olduğundan katılımcıların %81,65'i erkektir. Öğrenim durumlarına baktığımız zaman %66,05 oranla lisans mezunlarının yoğun olduğunu görmekteyiz. Kamudaki hizmet süresi sorusunda da katılımcıların yoğun olarak katılım gösterdiği oran %29,35 ile 6-10 yıl arası olmuştur. Ancak ikinci sırada %21,1 ile aynı oranda katılımın gerçekleştiği 11-15 ve 16-20 yıl arası katılımda yüksek miktardadır. Yaş Aralığında 36-45 yaş grubunda %47,7 ile yoğun bir katılım görülürken aylık gelir miktarı %34,86 ve 35,77 oranları ile 2001-3000 ve 3001-4000 gelir gruplarında yoğun bir katılım gerçekleşmiştir. (Ağar, 2006)'ın yaptığı çalışmadan esinlenilerek oluşturulan kamu kurum türleri sınıflandırmasında ise İdari kamu kurumu türünde %45,87'lik bir oranla en çok katılım gerçekleşmiştir.

T.C. Başbakanlık Etik Kurulu tarafından hazırlanan 5176 sayılı kanun kapsamındaki “Etik Sözleşme” belgesini imzalamış olan yönetici sayısında ise dikkate değer düşük bir oran tespit edilmiştir. Bütün kamu çalışanları tarafından imzalanması zorunlu olan bu sözleşmeyi katılımcıların sadece %44,03'ü imzalamıştır. Bu sorun dikkate alınıp sonuç ve öneriler kısmında değerlendirilecektir.

Yine katılımcıların %52,29'unun en az bir sivil toplum kuruluşuna üye oldukları görülmektedir. Bu oran tatmine edici düzeyde olmakla beraber kamu kurumlarındaki yöneticilerin sosyal sorumluluk algılarının daha olumlu olması beklenmektedir.

H1a: Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin cinsiyet farklılıkları iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 3. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

| Bağımsız Değişkenler | | n | AO | SS | t | p |
|----------------------|-------|----|--------|--------|------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 20 | 3,1389 | ,90186 | ,066 | ,947 |
| | Erkek | 89 | 3,1236 | ,94243 | | |

H1a hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Değişken sayısı 2 olduğundan dolayı t testi yapılmış p değeri 0,947 ile 0,05 ten büyük çıkarak TRB-1 bölgesinde yapılan bu çalışmada hipotezi çürütmüştür. Cinsiyet farklılıklarının kamu kurumlarındaki yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlarla H1a hipotezi red edilmiştir.

H1b: Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin cinsiyet farklılıkları sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 4. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

| Bağımsız Değişkenler | | n | AO | SS | t | p |
|----------------------|-------|----|--------|--------|-------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 20 | 3,2667 | ,65922 | -,711 | ,478 |
| | Erkek | 89 | 3,3870 | ,68863 | | |

H1b hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Değişken sayısı 2 olduğundan dolayı t testi yapılmış p değeri 0,478 ile 0,05 ten büyük çıkarak TRB-1 bölgesinde yapılan bu çalışmada hipotezi çürütmüştür. Kamuda yönetici pozisyonunda çalışan kadın ve erkeklerin sosyal sorumluluk algıları arasında %5 anlamlılık seviyesinde bir fark bulunmamaktadır.

H2a: Öğrenim durumunun farklı olması, kamu kurumlarındaki yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 5. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|----------------------------------|-------|----------|
| İş Etiği Algıları-Öğrenim Durumu | 1,252 | ,295 |

H2a hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Değişken sayısı 5 olduğundan dolayı Anova testi yapılmıştır. Significant (anlam) derecesi sig.(p) 0,295 ile 0,05 ten büyük çıkmış ve öğrenim durumunun iş etiği algıları üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

H2b: Öğrenim durumunun farklı olması, kamu kurumlarındaki yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 6. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Öğrenim Durumuna Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|--|------|----------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları- Öğrenim Durumu | ,155 | ,927 |

H2b hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde red edilmiştir. Değişken sayısı 5 olduğundan dolayı Anova testi uygulanması uygun görülmüştür. Significant (anlam) derecesi sig.(p) 0,927 ile 0,05 ten büyük çıkmış ve öğrenim durumunun sosyal sorumluluk algıları üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

H3a: Kamudaki hizmet süresi, kamu kurumlarındaki yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 7. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|---|------|----------|
| İş Etiği Algıları- Kamudaki Hizmet Süresi | ,915 | ,458 |

H3a hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde red edilmiştir. Değişken sayısı 5 olduğundan dolayı Anova testi uygulanmıştır. Significant (anlam) derecesi sig.(p) 0,458 ile 0,05 ten büyük çıkmış ve kamuda çalışan yöneticilerin hizmet sürelerinin farklı olması iş etiği algıları üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

H3b: Kamudaki hizmet süresi, kamu kurumlarındaki yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 8. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|--|-------|----------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları- Kamudaki Hizmet Süresi | 2,658 | ,037 |
| Homojenlik Testi Sonuçları: SSA (p); 0,862 | | |

H3b hipotezi %5 anlamlılık seviyesinde kabul edilmiştir. Hizmet süresinin farklı olması sosyal sorumluluk algılarını etkilemektedir. Bu farklılıkların hangi değişkenler arasında olduğunu öğrenmek için Post-Hoc Testi yapılmalıdır. Yapılan Variance–Homojenlik Testi sonucunda Tukey HSD Post-Hoc Testi yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 9. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Hizmet Sürelerine Göre Ortalamalarının Hizmet Süreleri Arasındaki Farklılıkları

| Multiple Comparisons | | | | | | |
|--|--------------------------------------|------------------------------|------------|-------|-------------------------|-------------|
| Sos. Sor. Ort. Tukey HSD | | | | | | |
| (I) Kamudaki Hizmet Süresiz | (J) Kamudaki Hizmet Süresiz | Mean Difference (I- J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1-5 | 6-10 | ,02579 | ,21210 | 1,000 | -,5630 | ,6146 |
| | 11-15 | -,12698 | ,22437 | ,980 | -,7499 | ,4959 |
| | 16-20 | -,22843 | ,22437 | ,847 | -,8513 | ,3945 |
| | 21 ve üzeri | -,58450 | ,23889 | ,111 | -1,2477 | ,0787 |
| 6-10 | 1-5 | -,02579 | ,21210 | 1,000 | -,6146 | ,5630 |
| | 11-15 | -,15278 | ,18094 | ,916 | -,6551 | ,3496 |
| | 16-20 | -,25423 | ,18094 | ,626 | -,7566 | ,2481 |
| | 21 ve üzeri | -,61029* | ,19866 | ,022 | -1,1618 | -,0588 |
| 11-15 | 1-5 | ,12698 | ,22437 | ,980 | -,4959 | ,7499 |
| | 6-10 | ,15278 | ,18094 | ,916 | -,3496 | ,6551 |
| | 16-20 | -,10145 | ,19519 | ,985 | -,6433 | ,4404 |
| | 21 ve üzeri | -,45752 | ,21171 | ,203 | -1,0453 | ,1302 |
| 16-20 | 1-5 | ,22843 | ,22437 | ,847 | -,3945 | ,8513 |
| | 6-10 | ,25423 | ,18094 | ,626 | -,2481 | ,7566 |
| | 11-15 | ,10145 | ,19519 | ,985 | -,4404 | ,6433 |
| | 21 ve üzeri | -,35607 | ,21171 | ,450 | -,9438 | ,2317 |
| 21 ve üzeri | 1-5 | ,58450 | ,23889 | ,111 | -,0787 | 1,2477 |
| | 6-10 | ,61029* | ,19866 | ,022 | ,0588 | 1,1618 |
| | 11-15 | ,45752 | ,21171 | ,203 | -,1302 | 1,0453 |
| | 16-20 | ,35607 | ,21171 | ,450 | -,2317 | ,9438 |
| *. The mean difference is significant at the 0.05 level. | | | | | | |

21 yıl ve üzeri çalışan yöneticiler ile 6-10 yıl arası çalışan yöneticiler arasında sosyal sorumluluk algıları arasında %5 anlam düzeyinde fark olduğu tespit edilmiştir. 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları daha olumludur. Yani sosyal sorumluluk ile ilgili sorulara katılım düzeyleri daha yüksektir.

H4a: Kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin farklı yaş gurubundan olması, iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 10. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Yaş Gruplarına Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|----------------------------------|------|----------|
| İş Etiği Algıları – Yaş Grupları | ,407 | ,748 |

H4a hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Değişken sayısı 5 olduğundan dolayı Anova testi uygulanmıştır. Significant (anlam) derecesi sig.(p) 0,748 ile 0,05 ten büyük olarak bulunmuştur. Kamuda çalışan yöneticilerin yaş gruplarının farklı olması iş etiği algıları üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmadığı sonucuna varılmıştır.

H4b: Kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin farklı yaş gurubundan olması, sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 11. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Yaş Gruplarına Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|---|-------|----------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları- Yaş Grupları | 2,727 | ,048 |
| Homojenlik Testi Sonuçları: SSA (p); 0,443 | | |

H4b hipotezi %5 anlamlılık seviyesinde kabul edilmiştir. Kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin yaş gruplarının farklı olması sosyal sorumluluk algılarını etkilemektedir. Bu farklılıkların hangi değişkenler arasında olduğunu bulmak için Post-Hoc Testi yapılmalıdır. Yapılan Variance–Homojenlik Testi sonucunda Tukey HSD Post-Hoc Testi yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 12. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Yaş Gruplarına Göre Ortalamalarının Yaş Grupları Arasındaki Farklılıkları

| Multiple Comparisons | | | | | | |
|--|--------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| Sos. Sor. Ort. Tukey HSD | | | | | | |
| (I) Yaş Aralığınız | (J) Yaş Aralığınız | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 26-35 | 36-45 | ,03300 | ,14443 | ,996 | -,3441 | ,4101 |
| | 46-55 | -,20418 | ,21555 | ,779 | -,7669 | ,3585 |
| | 55 ve Üzeri | -,64969 | ,26038 | ,066 | -1,3294 | ,0301 |
| 36-45 | 26-35 | -,03300 | ,14443 | ,996 | -,4101 | ,3441 |
| | 46-55 | -,23718 | ,20656 | ,661 | -,7764 | ,3021 |
| | 55 ve Üzeri | -,68269* | ,25299 | ,040 | -1,3432 | -,0222 |
| 46-55 | 26-35 | ,20418 | ,21555 | ,779 | -,3585 | ,7669 |
| | 36-45 | ,23718 | ,20656 | ,661 | -,3021 | ,7764 |
| | 55 ve Üzeri | -,44551 | ,29934 | ,448 | -1,2270 | ,3360 |
| 55 ve Üzeri | 26-35 | ,64969 | ,26038 | ,066 | -,0301 | 1,3294 |
| | 36-45 | ,68269* | ,25299 | ,040 | ,0222 | 1,3432 |
| | 46-55 | ,44551 | ,29934 | ,448 | -,3360 | 1,2270 |
| *. The mean difference is significant at the 0.05 level. | | | | | | |

55 ve Üzeri yaş grubunda olan yöneticiler ile 35-45 yaş arası grupta olan yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları arasında %5 anlamlılık düzeyinde fark bulunmaktadır. 55 yaş ve üzerindeki yöneticiler sosyal sorumluluk ile ilgili önermelere 36-45 yaş arasındaki yöneticilere göre daha yüksek oranda katılım göstermişlerdir.

H5a: Gelir düzeyinin değişkenliği kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 13. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Gelir Düzeylerine Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|--------------------------------|------|----------|
| İş Etiği Algıları-Gelir Düzeyi | ,513 | ,726 |

H5a hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Değişken sayısı 5 olduğundan dolayı Anova testi uygulanmıştır. Significant (anlam) derecesi sig.(p) 0,726 ile 0,05 ten büyük olarak hesaplanmıştır. Kamuda çalışan yöneticilerin gelir düzeylerinin farklı olması iş etiği algıları üzerinde %5 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

H5b: Gelir düzeyinin değişkenliği kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 14. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Gelir Düzeylerine Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|--|-------|----------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları-Gelir Düzeyi | 3,362 | ,012 |
| Homojenlik Testi Sonuçları: SSA (p); 0,948 | | |

H5b hipotezi %5 anlamlılık seviyesinde kabul edilmiştir. Kamu kurumlarında çalışan yöneticilerin gelir düzeylerinin farklı olması sosyal sorumluluk algılarını etkilemektedir. Bu farklılıkları bulmak için Post-Hoc Testi yapılmalıdır. Yapılan Variance-Homojenlik Testi sonucunda Tukey HSD Post-Hoc Testi yapılması uygun görülmüştür.

Tablo 15. Kamu Kurumlarında Çalışan Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Gelir Gruplarına Göre Ortalamalarının Gelir Grupları Arasındaki Farklılıkları

| Multiple Comparisons | | | | | | |
|--|----------------------------------|------------------------------|------------|-------|-------------------------|-------------|
| Sos. Sor. Ort Tukey HSD | | | | | | |
| (I) Aylık Gelir Aralığınız | (J) Aylık Gelir Aralığınız | Mean Difference (I- J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| 1000-2000 | 2001-3000 | ,53070 | ,34375 | ,537 | -,4236 | 1,4850 |
| | 3001-4000 | ,26282 | ,34333 | ,940 | -,6903 | 1,2160 |
| | 4001-5000 | ,06667 | ,35818 | 1,000 | -,9277 | 1,0610 |
| | 5001 ve Üzeri | -,23611 | ,40045 | ,976 | -1,3479 | ,8756 |
| 2001-3000 | 1000-2000 | -,53070 | ,34375 | ,537 | -1,4850 | ,4236 |
| | 3001-4000 | -,26788 | ,14906 | ,381 | -,6817 | ,1459 |
| | 4001-5000 | -,46404 | ,18065 | ,084 | -,9656 | ,0375 |
| | 5001 ve Üzeri | -,76681* | ,25438 | ,026 | -1,4730 | -,0606 |
| 3001-4000 | 1000-2000 | -,26282 | ,34333 | ,940 | -1,2160 | ,6903 |
| | 2001-3000 | ,26788 | ,14906 | ,381 | -,1459 | ,6817 |
| | 4001-5000 | -,19615 | ,17985 | ,811 | -,6955 | ,3032 |
| | 5001 ve Üzeri | -,49893 | ,25381 | ,290 | -1,2036 | ,2057 |
| 4001-5000 | 1000-2000 | -,06667 | ,35818 | 1,000 | -1,0610 | ,9277 |
| | 2001-3000 | ,46404 | ,18065 | ,084 | -,0375 | ,9656 |
| | 3001-4000 | ,19615 | ,17985 | ,811 | -,3032 | ,6955 |
| | 5001 ve Üzeri | -,30278 | ,27356 | ,803 | -1,0622 | ,4567 |
| 5001 ve Üzeri | 1000-2000 | ,23611 | ,40045 | ,976 | -,8756 | 1,3479 |
| | 2001-3000 | ,76681* | ,25438 | ,026 | ,0606 | 1,4730 |
| | 3001-4000 | ,49893 | ,25381 | ,290 | -,2057 | 1,2036 |
| | 4001-5000 | ,30278 | ,27356 | ,803 | -,4567 | 1,0622 |
| *. The mean difference is significant at the 0.05 level. | | | | | | |

5001 TL ve üzeri gelir grubunda olan katılımcılar 3001 TL-4000 TL arasındaki gelir grubundan olan katılımcılara göre sosyal sorumluluk ile ilgili önermelere daha yüksek oranda katılmışlardır.

H6a: Çalışılan kamu kurum türünün farklı olması yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 16. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin İş Etiği Algılarının Çalıştıkları Kamu Kurum Türüne Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|-----------------------------------|------|----------|
| İş Etiği Algıları-Kamu Kurum Türü | ,569 | ,636 |

H6a hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Kamu kurumlarında yönetici olarak çalışanların çalıştıkları kamu kurumunun farklı olması iş etiği algılarını etkilememiştir.

H6b: Çalışılan kamu kurum türünün farklı olması yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark oluşturur.

Tablo 17. Kamu Kurumlarındaki Yöneticilerin Sosyal Sorumluluk Algılarının Çalıştıkları Kamu Kurum Türüne Göre Ortalamaları

| | F | Sig. (p) |
|--|-------|----------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları-Kamu Kurum Türü | 1,348 | ,263 |

H6b hipotezi %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmemiştir. Kamu kurumlarında yönetici olarak çalışanların çalıştıkları kamu kurumunun farklı olması sosyal sorumluluk algılarında %5 anlam düzeyinde fark oluşturmamaktadır.

H7a: “Etik Sözleşmeyi” imzalayan yöneticiler ile imzalamayan yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.

Tablo 18. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algılarının “Etik Sözleşme” yi İmzalayan Yöneticiler İle İmzalamayan Yöneticilere Göre Ortalamaları

| Bağımsız Değişkenler | | n | AO | SS | t | p |
|---|-------|----|--------|---------|-------|------|
| İş Etiği Algıları- “Etik Sözleşme” yi İmzalama Durumu | Evet | 48 | 3,2639 | ,74045 | 1,373 | ,173 |
| | Hayır | 61 | 3,0182 | 1,05061 | | |

H7a %5 anlamlılık düzeyinde red edilmiştir. 2 değişken olduğundan dolayı t testi kullanılmış ve $p=0,05$ 'den büyük olduğu için “Etik Sözleşme” yi imzalayan yöneticiler ile imzalamayan yöneticilerin iş etiği algıları arasında %5 anlam düzeyinde fark bulunamamıştır.

H7b: “Etik Sözleşmeyi” imzalayan yöneticiler ile imzalamayan yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.

Tablo 19. Kamu Kurumlarında Sosyal Sorumluluk Algılarının “Etik Sözleşme” yi İmzalayan Yöneticiler İle İmzalamayan Yöneticilere Göre Ortalamaları

| Bağımsız Değişkenler | | n | AO | SS | t | p |
|---|-------|----|--------|--------|-------|------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları-“Etik Sözleşme” yi İmzalama Durumu- | Evet | 48 | 3,5139 | ,55182 | 2,053 | ,043 |
| | Hayır | 61 | 3,2477 | ,75288 | | |

H7b %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. “Etik Sözleşme” yi imzalayanlar imzalamayanlara göre sosyal sorumluluk ile ilgili önermelere daha yüksek oranlarda yani daha olumlu cevaplar vermişlerdir.

H8a: Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olan yöneticiler ile üye olmayan yöneticilerin iş etiği algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.

Tablo 20. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algılarının Herhangi Bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olan ve Üye Olmayan Yöneticilere Göre Ortalamaları

| Bağımsız Değişkenler | | n | AO | SS | t | p |
|--|----------------|----|--------|--------|------|------|
| İş Etiği Algıları- Herhangi Bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olma Durumu | Üye olan | 57 | 3,2066 | ,91298 | ,941 | ,349 |
| | Üye olmayan | 52 | 3,0385 | ,95147 | | |

H8a % 5 anlamlılık seviyesinde kabul edilmemiştir. Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olan ve olmayan yöneticilerin iş etiği algıları arasında % 5 anlam düzeyinde fark bulunmamaktadır.

H8b: Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olan yöneticiler ile üye olmayan yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları üzerinde $\alpha=0,05$ anlam düzeyinde fark vardır.

Tablo 21. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algılarının Herhangi Bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olan ve Üye Olmayan Yöneticilere Göre Ortalamaları

| Bağımsız Değişkenler | | n | AO | SS | t | p |
|---|----------------|----|--------|--------|-------|------|
| Sosyal Sorumluluk Algıları-Herhangi Bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye Olma Durumu | Üye olan | 57 | 3,4990 | ,58196 | 2,187 | ,031 |
| | Üye olmayan | 52 | 3,2179 | ,75550 | | |

H8b %5 anlamlılık düzeyinde kabul edilmiştir. Herhangi ir sivil toplum kuruluşuna üye olan yöneticiler, olmayanlara göre daha yüksek oranda sosyal sorumluluk algılarına sahiptirler. Bu da demektir ki yöneticilerin sivil toplum kuruluşlarına üye olmaları onların sosyal sorumluluk algılarına olumlu katkı sağlamaktadır

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu çalışanlarının işe alınma ve yükselme kriterlerinin özel sektöre göre farklılıklar gösterdiğinden, kamu çalışanlarının yöneticilik ve liderlik vasıfları konusunda ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Özel sektörde işe alınma-işten çıkarılma süreçleri ve performans değerlendirme kriterleri kamu kurumlarına göre farklıdır. Kamu kurumu yöneticileri performans değerlemesi yerine daha çok teftiş edilmektedirler. Yöneticinin sunduğu hizmet kalitesinden çok kanun ve yönetmeliklere uygun işlem yapıp yapmadığı kontrol edilmektedir. Bu durum yöneticinin liderlik vasıflarını köreltmekte ve yeni projeler üretmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Hizmet kalitesinin ve personel verimliliğinin artırılması için kamu kurumlarına yeni, düzenlemeler getirilmelidir. Yöneticilerin eğitimine önem verilmeli, düzenlenen eğitim programlarında kanun ve yönetmeliklerin anlatılması yerine yeni fikirler oluşturulabilme, proje hazırlama, davranış bilimleri, liderlik ve etkili iletişim eğitimleri verilmelidir.

Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)'in kurulması kamu kurumlarının hesap verilebilirliğini arttırmıştır. Bu birimle beraber vatandaş şikâyetçi olduğu herhangi bir konuda, herhangi bir kurumu sanal ortamda bu birime bildirebilmektedir. Gelen bilgiler bu birim tarafından ilgili bakanlıklara iletilmekte ve şikâyet ile ilgili cevap istenmektedir. BİMER kamu kurumlarında etik ilkelerin dikkate değer hale gelmesini sağlayarak, yöneticileri ve diğer çalışanları denetleme ve değerlendirme aracı görevini üstlenmiştir. Çalışma sonucunda BİMER'in kamu kurumlarının imajı bakımından önemli bir yenilik olduğu kanaatine varılmıştır.

5176 sayılı kanun kapsamında T.C Başbakanlık Etik Kurulu tarafından hazırlanan “Etik Sözleşme” belgesi de iş etiğinin kamu kurumlarına uygulanabilirliği açısından önemlidir. Bu sözleşmenin maddeleri uyarlanarak, çalışmanın uygulama kısmında anket sorularına yerleştirilmiştir. Ayrıca yöneticilere, her kamu çalışanının imzalaması zorunlu olan bu sözleşmeyi imzalayıp imzalamadıkları sorulmuştur. Anket katılımcılarından sadece %44'ünün bu belgeyi imzaladığı tespit edilmiştir. Oranın bu denli düşük olmasını iki ihtimale bağlayabiliriz. Birinci ihtimal “Etik Sözleşme” belgesinin uygulamasında aksaklıklar olduğudur. İkinci ihtimal ise katılımcıların bu belgeyi başka birçok belge gibi rutin olarak imzaladıkları, ancak gözden kaçırdıkları veya böyle bir belgeden haberdar olmadıklarıdır.

Anket sorularının birinci bölümünde demografik özelliklerin yanı sıra yöneticilerin “Etik Sözleşme” yi imzalayıp imzalamadıkları ve herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olup olmadıkları sorulmuştur. Bu sorular ile amaçlanan yöneticilerin etik ve sosyal sorumluluk algılarının iki soruya verdikleri cevaplara göre şekillenip şekillenmediğini tespit etmektir. Anket çalışmasının ikinci bölümünde çalışanların iş etiği algıları ile ilgili likert tarzı sorular sorulmuştur. Soruları oluşturulurken kamu kurumlarındaki uygulamaların etik sözleşme kriterlerine uyup uymadığı sınıanmıştır. Katılım oranları 3’ün üzerinde çıkmıştır. Yani katılımcılar genel olarak kamu kurumlarında iş etiği ilkelerine uyulduğunu düşünmektedirler.

İkinci kısımda yapılan testlerde iş etiği algılarının demografik özelliklere, kamudaki hizmet süresine, çalışılan kamu kurumu türüne, “Etik Sözleşme” belgesini imzalama durumunda ve bir sivil toplum kuruluşuna üye olma durumuna göre %5 anlam düzeyinde değişkenlik göstermediği tespit edilmiştir. Oluşturulan hipotezlerin tamamı reddedilmiştir. TRB-1 bölgesindeki kamu çalışanlarının iş etiği algılarının son yıllarda yapılan değişikliklerden olumlu yönde etkilendiği yönünde bir sonuç çıkarılabilmektedir. Önceki araştırmalar ile kıyaslama yapmak için literatür taraması yapılmış ancak daha önce bu konuda ve bu bölgede benzer bir çalışma yapılmadığından kıyaslama yapılamamıştır. Ancak “Etik Sözleşme” ve BİMER gibi yeni düzenlemelerin uygulamaya konulması ihtiyacı, kamu kurumlarının iş etiği kurallarına ihtiyacı olduğunu ispatlamaktadır.

Anket çalışmasının üçüncü kısmında kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında yöneticilerin sosyal sorumluluk algıları ölçülmüştür. Etik algılar ile aynı yönde 3’ün üzerinde olduğu görülmüştür. Ancak bazı demografik özellikler arasında %5 anlam düzeyinde katılımlarda farklılıklar görülmüştür.

- 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip yöneticiler 6-10 yıl arasındakilere göre %5 daha yüksek oranda sosyal sorumluluk algılarına sahiptirler.
- 55 ve üzeri yaş grubundakiler, 36-45 yaş grubundakilere göre %5 anlam düzeyinde daha yüksek sosyal sorumluluk algılarına sahiptirler.
- 5001 TL ve üzeri gelir grubundakiler 2001 TL-3000 TL arasında gelire sahip olan yöneticilere göre %5 anlam düzeyinde daha yüksek sosyal sorumluluk algılarına sahiptirler.

- 5176 sayılı kanun kapsamındaki “Etik Sözleşme” belgesini imzalayanlar, imzalamayanlara göre %5 anlam düzeyinde daha yüksek oranda sosyal sorumluluk algılarına sahiptirler.
- Herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üye olanlar olmayanlara göre %5 anlam düzeyinde daha yüksek oranda sosyal sorumluluk algılarına sahiptirler.

Uygulama çalışması neticesinde yöneticilerin sosyal sorumluluk ortalamalarının iş etiği ortalamalarına göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak sosyal sorumluluğun devletin asli görevleri arasında yer aldığı düşünülerek iş etiği algılarının tatmin edici seviyede olduğu söylenebilir.

Kurumsal sosyal sorumluluk konusu incelenirken www.kss.org adresinden faydalanılmış, dünyadaki ve ülkemizdeki kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına değinilmiştir. Çalışmalara bakıldığı zaman birçoğunun 2000’li yıllardan sonra başlatıldığı görülmektedir. Yakın zamanda başlayan çalışmalar, iletişim araçlarının dünyayı daha küçük bir yer haline getirmesi ile birlikte, şirketlerin ve hükümetlerin üzerinde oluşturduğu baskı sonucunda başlamıştır diyebiliriz.

KAYNAKLAR

- (TİSK). (2013). *Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk; Ulusal İnceleme Raporu*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK).
- Ağar, S. (2006). Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi. *TBB Dergisi*(65), s. 277-310.
- Akarsu, B. (1984). *Felsefe Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Aktan, C. C. (1994). *Temiz Toplum, Temiz Siyaset*. İzmir: T Yayınları.
- Aktan, C. C., ve Vural, İ. Y. (2007, Mayıs). Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler). *Çimento İşveren Dergisi*, 21(3), 4-21.
- Aktaş, K. (2014). Etik-Ahlâk İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 22-32.
- Altun, M., Sayer, A., ve Barutçu, A. (2013, Ekim-Aralık). Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar. *Sayıstay Dergisi*(91), 33-55.
- Arıciöğlü, M. A., ve Tutan, A. (2008, Ocak-Haziran). Etik Etkisini Geliştirme Modeli ve Bir Uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(30), s. 47-76.
- Arıkan, S. (1995). İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13, 171-179.
- Arslan, M. (2005). *İş ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Arslan, M., ve Berkman, Ü. (2009). Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi. *TÜSİAD Yayınları*, 1-147.
- Aşçıgil, S. (2001). İş Etiği: Eski Sorunlar. Yeni Kavramlar. Yeni Yaklaşımlar. *Friedrich Ebert Stiftung Ekonomi Forumu* (s. 19). İstanbul: Çözüm Reklam.
- Atakan, C. C. (2001, Ocak-Şubat). Toplam Ahlak Yönetimi Ahlakta Kalite Vurgusu. *Görüş Dergisi*(46), 92-94.

- Atakan, C. C., ve Vural, İ. Y. (2007). *Çokuluslu Şirketler ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: İgiad Yayınları.
- Atayman, V. (2005). *Etik*. İstanbul: Donkişot Yayınları.
- Aydede, C. (2007). *Yükselen Trend Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: MediaCat.
- Aydın, İ. (2002). *Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Aydın, İ. P. (2001). *Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik (2 b.)*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Bartol, K., ve Martin, D. C. (1994.). *Management*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Baydar, T. (2005, Haziran). Yönetim Etiği Açısından İngiltere'deki Kamu Yönetimi Uygulamaları. *Türk İdare Dergisi*(447), 101.
- Baydaş, A. (2007). Pazarlama açısından markanın finansal değeri ve dış ticaret işletmelerinde bir uygulama. *Bilişim-Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*(42), 127-150.
- Bayrak, S. (2001). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bekiş, T., Bayram, A., ve Şeker, M. (2013). Kurumsal İtibarın İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2), 19-27.
- Bektaş, Ç., ve Köseoğlu, M. A. (2008). İş Etiği ve İş Etiğinin Yayılım Süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), 145-158.
- Bektaş, H. (1997). Çevre Yönetim Sistemi uygulamaları ISO 14000 ve EMAS. *Çevre ve Mühendis Dergisi*(15), 28-29.
- Bikmen, F. (2003). Corporate philanthropy in Turkey: Building on tradition, adapting to change. *SEAL-Social Economy and Law Project Journal*, 2.
- Bilgin, K. U. (1997). Kamu Yönetiminde Yönetimsel Etiğin Yönetim Ölçeğinde Değerlendirilmesi. *21. Yüzyılda Nasıl Bir Kamu Yönetimi Sempozyumu* (s. 2). Ankara: TODAİE.
- Billington, R. (1997). *Felsefeyi Yaşamak*. (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi. (2007, Mart). *İmzadan Sonra Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Katılım Rehberi*. (A. Hatay, Çev.) Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşme Ofisi.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden hedonizme yeni çalışma etiği*. Alesta.
- Carroll, A. B. (1991, Temmuz - Ağustos). The Pyramid of Corporate Social Responsibility. *Business Horizons*, 39-48.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility Evolution of a Definitional Construct. *Business ve Society*(38), 268-295.
- Caymaz, E., Soran, S., ve Erenel, F. (tarih yok). *İşletmelerde Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlişkisi: Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye Örneği*. Mart 04, 2016 tarihinde Akut.org: <https://www.akut.org.tr/.../E5-İşletmelerde%20Kurumsal%20Sürdürülebilirli...> adresinden alındı
- Certo, S., ve Peter, P. J. (1991). *Strategic Management Concept and Applications Second Edition*. New York: McGraw-Hill Inc. .
- Ceylan, Y. (2004). Din ve Ahlak. *Doğu Batı Dergisi*(4), 79-86.
- Cooper, T. L. (2000). *The emergence of administrative ethics as a field of study in the United States. Handbook of administrative ethics* (2. Baskı b.). (T. L. Cooper, Dü.) New York, Amerika Birleşik Devletleri: Marcel Dekker Incorporated.
- Crane, A., ve Matten, D. (2007). *Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization* (2. Baskı b.). New York: Oxford University Press Inc.
- Çaldırıcı, M. (1997). *Tanzimat Döneminde Anadolu Kentlerinin Sosyal ve Ekonomik Yapısı*. Ankara: TTK Yayınları.
- Çelik, A. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*. (C. C. Atakan, Dü.) İstanbul: İGİAD Yayınları.

- Çizakça, M. (2006). *Osmanlı Dönemi Vakıflarının Tarihsel ve Ekonomik Boyutları. Türkiye’de Hayırseverlik: Vatandaşlar, Vakıflar ve Sosyal Adalet Araştırması*. İstanbul: TÜSEV Yayınları.
- Çotuksöken, B. (2006). "Etik Nedir", Felsefe Söyleşileri. *Maltepe Üniversitesi Yayınları*, 3-5, s. 31-50.
- Davis, K. (1997). *Five Propositions for Social Responsibility”, Managing Corporate Social Responsibility*. (A. B. Carroll, Dü.) Boston: Little, Brown and Company.
- Davis, K., ve Blomstrom, R. L. (1971). *Business Society and Environment, Social Power and Social Response (Second Edition)*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Demirci, M., ve Genç, F. N. (2008). Türkiye’de Kamu Yönetimi Reform Sürecinde Etik Yapılanma. *Amme İdaresi Dergisi*, 41(2), 43-58.
- Doğan, N. (2009). İş Etiği ve İşletmelerde Etik Çöküş. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*(16), 179-200.
- Dönmez Maç, S., ve Çalış, Ş. (2012). Etik ve İnsan Kaynakları Yönetimi Tartışmalarında Sosyal Sorumluluğun Yeri: Küresel İlkeler Sözleşmesi ve SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Üzerine Bir Değerlendirme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 21-53.
- Duran, L. (1982). *İdare Hukuku Ders Notları*. İstanbul: İÜHF Yayınları.
- Erden, D. (1987). Erden, D. (1987). İşletmelerin sosyal sorumluluğunun algılanması: mühendislerin Sosyal Sorumluluğunun Algılanması: Mühendislik ile işletme ve iktisat öğrencileri kıyaslaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 20, 69-80.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Eren, E. (1990). *İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim* (3. Baskı b., Cilt 1). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (5. Baskı b.). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2009). *Yönetim ve Organizasyon* (9. Baskı b.). İstanbul: Beta Yayınları.

- Ergin, E. (1992). *İşletme Politikası*. İstanbul: Der Yayınları.
- Ersöz, H. Y. (2007). Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum Kuruluşları. *İTO*(36).
- Eryılmaz, B. (2008). Etik kültürü geliştirmek. *Türk İdare Dergisi* , 1-13.
- Eryılmaz, B., ve Biricikoğlu, H. (2011). Kamu Yönetiminde Hesap Verebilirlik ve Etik. *İş Ahlakı Dergisi*, 19-45.
- Esposito, M. (2009). *Put Your Corporate Social Responsibility Act Together*. Oklahoma: Tate Publishing.
- Farmer, R. N., ve Hogue, W. D. (1985). *Corporate Social Responsibility*. New York: Lexington Books. .
- Ferrell, O. C., ve Fraedrich, J. (1994). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases* (Cilt 2). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Fırat Kalkınma Ajansı. (2014). *2014-2023 TRB-1 Bölge Planı*. Nisan 25, 2016 tarihinde <http://www.dap.gov.tr/>:
http://www.dap.gov.tr/yeniDosyalar/Kaynaklar/kalkinma/trb1_bolge_plani.pdf adresinden alındı
- Göçenoğlu, C., ve Onan, I. (2008). *Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluk değerlendirme raporu*. Avrupa Komisyonu.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-19.
- Gökberk, M. (1999). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gökçe, O., ve Örselli, E. (2011, Mayıs 4). Kamu Yönetiminde Etik ve Etik Dışı Davranış Algısı. *İş Ahlakı Dergisi*, 47-63.
- Göksu, F. (2006). *Sosyal Sorumluluk Uygulamalarının Marka İmajına Etkisi (Petrol İşletmelerinde Uygulamalı Bir Araştırma)*,(Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi.

- Göregenli, M. (2012). *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*. (K. Çayır, ve M. Ayan Ceyhan, Dü) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Grigsby, D. W., ve Stah, M. (1997). *Strategic Management: Total Quality and Global Competition*. New York: Blackwell Pub.
- Gül, C. (2010). *Kurumsal Pazarlama ve Sosyal Sorumluluk*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gül, H., ve Gökçe, H. (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri. *Süleyman Demirel Üniversitesi, 13(1)*, 377-389.
- Güven , M., Bakan, İ., ve Yeşil, S. (2005). Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi, 12(1)*, 127-152.
- Handy, C. (1993). *Understanding organizations*. New York: Oxford University Publishing.
- Haşlak, İ. (2006). "Etik Kongresinin Ardından". *Akademik İncelemeler Dergisi, 1(1)*, 185-192.
- Hellrigel, D., ve Slocum, J. W. (1991). *Management*. Massachusetts: Addison- Wesley Publishing Company.
- Hill, C. W., ve Gareth, J. (1989). *Strategic Management*. Boston: Houghton Wifflin Com.
- Hirschland, M. J. (2006). *Corporate Social Responsibility and The Shaping Global Public Policy*. New York: Palgrave MacMillan Company.
- Hunbury, G. L. (2004). *A Pracademic's Perspective of Ethics and Honor:Imparatives for Public Services in the 21st Century!* (4.review b.). *Imparatives for Public Services in the 21st Century!*
- İlhan, S. (2005). İş ahlakı: Kuramsal bir yaklaşım. *Sosyal Bilimler Dergisi, 258-275*.
- İşgüden, B., ve Çabuk, A. (2006). Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(9)*, 59-86.
- Kadıbeşgil, S. (2007). *İtibar yönetimi: itibarınızı yönetmekten daha önemli bir işiniz var mı?* Kapital Medya hizmetleri AŞ.

- Kapu, H. (2009). *Akademik Bir Disiplin Olarak İş Ahlakı, İşletmelerde İş Etiği içinde (52-114)*. (S. Orman, ve Z. Parlak, Dü) İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Karaer, F., ve Pusat, T. (2002). ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardının Otomotiv Yan sanayiine Uygulanması. *Uludağ Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 7(1), 11-20.
- Karagöz, S. (2000). Cerrahi hemşireliği ve etik. *umhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(1), 1-8.
- Kavruk, H. (1993). Türkiye’de Kamu Hizmetlerinin Yapısı ve Kamu Hizmeti Anlayışına Yön Veren Çağdaş Gelişmeler. *Türk İdare Dergisi*,(161).
- Kestane, D. (2002). Kamu Kesiminde İdari Kuruluşların Genel Görünümü ve İdari Yapıda Yeni Organizasyonlar Olarak Bağımsız İdari Otoriteler (Üst Kurullar). *Maliye Dergisi*, 27(50), s. 1.
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu Yönetiminde Etik ve Bir Sorun Alanı Olarak Yozlaşma*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kıldokum, H. (2004, Kasım-Aralık). İşletme sosyal sorumluluğu kapsamında işletmelerin sosyal performansları ile mali performanslarının karşılaştırılması ve Türkiye için bir araştırma. *Active Yönetim Bankacılık ve Finans Dergisi*, 1-24.
- Kılıç, R. (1996). Olgü ve değer problemi. *AÜ İlâhiyat Fakültesi Dergisi*, 359-361.
- Kızıltoprak, K. (2006). *Düşünce Tarihinde Ahlak Ekolleri ve Görüşleri*. Mart 5, 2016 tarihinde <http://www.koprudergisi.com/>: <http://www.koprudergisi.com/index.asp?Bolum=EskiSayilarveGoster=YaziveYaziNo=789> adresinden alındı
- Koontz, H., ve Weichrich, H. (1993). *ich, Management: A Global Perspektive*. New York: Mc Graw Hill, Inc.
- Kropotkin, P. A. (2007). *Etik* (1. baskı b.). (S. Altıparmak, Çev.) İstanbul: Öteki Yayınevi.
- Lawton, A., ve Doig, A. (2005). *Researching Ethics for Public Services Organizations* (Cilt 5). Public Integrity.

- McKenna, E. (1994). *Business psychology and organisational behaviour*. (İ. Pehlivan, Çev.) London: Lavrance Earl Barlbaum Associates Ltd.
- Meriç, C. (1986). *Kültüren İrfana*. İstanbul: İnsan Yayınları.
- Mumcu, A. (1969). *Osmanlı Devletinde Rüşvet*. Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını.
- Murat Yayınları. (2013). *Adalet*. Ankara: Şafak matbaacılık.
- Nalbant, Z. E. (2005). İşletmelerde sosyal sorumluluk ve iş ahlakı. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 193-202.
- Nohutçu, A., ve Balcı, A. (2003). *Kamu Yönetiminin Yeni Perspektif ve Dinamizmi: Kamu'nun Yönetilmesinden Kamu'nun Yönetmesi Anlayışına Doğru*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Nourick, S. (2001). *Corporate Social Responsibility: Partners for Progress*. Organization for Economic Cooperation ve Development.
- Nuttal, J. (1997). *Ahlak Üzerine Tartışmalar: Etiğe Giriş*. (A. Yılmaz, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ofluoğlu, G., ve Sarıkaya, G. (2005). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi (OHSAS 18001)*. Mart 03, 2016 tarihinde Kamu-İş.org: www.kamu-is.org.tr/pdf/835 adresinden alındı
- Okay, A. (2000). *Kurum Kimliği*. Ankara: Media Cat Kitapları.
- Onar, S. S. (1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları* (Cilt 1). İstanbul: İsmail Akgün Matbaacılık - Hak Kitabevi.
- Orlitzky, M. (2000). *Corporate Social Performance: Developing Effective Strategies*. Australia: The University of New South Wales.
- Öktem, M. K., ve Ömürgönülşen, U. (2005). Kamu Yönetiminde Etik Çalışmalarına Yönelik Genel Bir Çerçeve Arayışı. *II.Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (s. 231-239). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.

- Ömürgönülşen, U., Pirgaip, Z. Ç., ve Pirgaip, B. (2015). Mahalli İdarelerin Altyapı Yatırımlarının Finansmanında Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı (GYO) Modeli. *Maliye Dergisi*(168), 20-30.
- Özalp, İ., Tunus, Z., ve Sarıkaya, M. (2008). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin KSS Algılamaları Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Vol.8, Sayı.1, 69-84, Eskişehir 2008., 8(1), 69-84.*
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatiksel Veri Analizi* (2. b.). Eskişehir: Kaan Kitapevi.
- Özdemir, K., ve Göze, F. (2005). Bandırma'da Hemşirelerin Sağlık Etiği Algılamaları. *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, (s. 87). Sakarya.
- Özdemir, M. (2008). Kamu Yönetiminde Etik. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 179-195.*
- Özdevecioğlu, M. (2002, Temmuz-Aralık). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(19), 115-134. 11 07, 2015 tarihinde [http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi19/06_Ozdevecioglu.pdf](http://iibf.erciyes.edu.tr/http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi19/06_Ozdevecioglu.pdf) adresinden alındı
- Özer, A. (1995). *Türkiye'de Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları (Anayasa Hukuku Açısından)*. Ankara: Nurol Matbaacılık.
- Özgen, E. (2006). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri*. İstanbul: Maviyağaç Kültür Sanat Yayıncılık.
- Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri: Yönetimsel Bir Yaklaşım*. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkal Sayan, İ. (tarih yok). *Türkiye'de İdari Sistem ve Örgütlenme*. Ocak 14, 2016 tarihinde [http://www.kas.de: http://www.kas.de/wf/doc/kas_34517-1522-12-30.pdf?130529081937](http://www.kas.de/http://www.kas.de/wf/doc/kas_34517-1522-12-30.pdf?130529081937) adresinden alındı
- Özlem, D. (1997). *Günümüzde Felsefe Disiplinleri* (2 b.). İnkılap Kitap Evi Yayınları.
- Özlem, D. (2004). *Etik -Ahlak Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

- Öztürk, N. K. (2003). *Etik ve Kamu Yönetimi*”, *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar: Sorunlar, Tartışmalar, Çözüm Önerileri, Modeller, Dünya ve Türkiye Yansımaları*. (A. Balcı, Dü.) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özüpek, M. N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Tablet Kitabevi.
- Pazarlı, O. (1980). *İslam’da Ahlak*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetmel Mesleki Örgütsel Etik*. Ankara: Pegem Yayınlar.
- Post, J. E., Lawrence, A. T., ve Weber, J. (1996). *Business and Society, Eight Edition*. New York: : McGraw-Hill Inc.
- Resmi Gazete. (1982, Ekim 7). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*. Kasım 21, 2015 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/>: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf> adresinden alındı
- Roos, L. L., ve Roos, N. P. (1971). *Managers of modernization: organizations and elites in Turkey (1950-1969)*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rowe, M. (2006). Reputation, Relationship and risk: A CSR Primer for Ethics Officers. *Business and Society Review*, 441-455.
- Sakarya, Ş., ve Kara, S. (2010). Türkiye’de Muhasebe Meslek Etiğine Yönelik Düzenlemeler ve Meslek Mensupları Tarafından Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18(12), 27-72.
- Serbest, H. (2001). *İnsan ve Etik*. Kasım 14, 2015 tarihinde <http://www.lightmillennium.org/>: http://www.lightmillennium.org/summer_fall_01/turkce_sonbahar_01/hserbest_insan_etik.html adresinden alındı
- Seyyar, A. (2002). *Sosyal Siyaset Terimleri (Ansiklopedik Sözlük)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Steele, R. (2013). ISO 26000: Zamanı Gelen Bir Standart. *TSE Standart Ekonomik ve Teknik Dergi*, 52(612), 15-19.
- Şimşek, B. (1999). *Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerin Tesbit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Eskişehir.

- T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (tarih yok). 12 13, 2015 tarihinde www.etik.gov.tr: <http://www.etik.gov.tr/EtikIlkeler.aspx> adresinden alındı
- T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (2011). *Kamuda Etik Komisyonlarının İhtiyaç Değerlendirmesine İlişkin Teknik Yardım*. T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu.
- T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (tarih yok). *Etik Sözleşme*. 12 13, 2015 tarihinde www.etik.gov.tr: <http://www.etik.gov.tr/sozlesme.pdf> adresinden alındı
- T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu. (tarih yok). 12 13, 2015 tarihinde www.etik.gov.tr: <http://www.etik.gov.tr/EtikKomisyon.aspx> adresinden alındı
- T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3021. (2013). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. (M. C. Öztürk, Dü.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Takış, T. (2004). “Etik”. *Doğu Batı*(4), 7-8.
- TDK. (2016, Mayıs 13). http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts. Mayıs 13, 2016 tarihinde T.C. Başbakanlık Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu-Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts adresinden alındı
- Thiroux, J. (1998). *Ethics Theory and Practise*. News Jersey: Sons Company.
- Thompson, D. F. (1992, Mayıs-Haziran). Paradoxes of government ethics. *Public Administration Review*(52), 254-259.
- TİSK. (2013). *Herkes İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk; Ulusal İnceleme Raporu*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK).
- TİSK. (2014). *İşveren Örgütleri için Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) Rehberi*. İstanbul: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- TİSK. (2016, Şubat). Sürdürülebilirlik Raporlaması İlavisiyle İşveren Örgütleri İçin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Revize Rehberi. *Herkes İçin Sosyal Sorumluluk*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Tiyek, R., ve Peker, K. (2015). Örgütsel Etik Davranışlar: Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(6), 113-136.

- TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası. (2012). *Etik, Kodlanan Etik ve Pratiği*. Ankara: EMO Yayınları.
- TODAİE. (2008). Devlet Teşkilatı Rehberi. *TODAİE Yayınları*.
- Top, S., ve Öner, A. (2008). İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 97-110.
- Toraman, C., ve Akcan, M. (2003). Muhasebe Denetiminde Etik Teori. *Muhasebe ve Denetime Bakış*(8), 59-76.
- Torlak, Ö. (2006). *Pazarlama Ahlakı* (3. Baskı b.). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tutar, H., Yılmaz, M. K., ve Erdömez, C. (2003). *İşletme Becerileri Grup Çalışması*. Ankara: Nobel Basımevi.
- Türk Standardı Enstitüsü. (2008). *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri - Şartlar*. Ankara: Türk Standartları Enstitüsü.
- Türkel, A., ve Gültekin, N. (2003). *Sosyal Sorumlulukta Yöneticinin Rolü ve Bir Araştırma*. Afyon: 11. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı.
- Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği;. (2016, Mart 3). <http://kssd.org>. Mart 3, 2016 tarihinde <http://kssd.org/kss/kss-nedir/> adresinden alındı
- Tütüncü, Ö. (2008). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ile İş Yaşamı Kalitesi Arasındaki İlişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(2), 169-199.
- UNGC. (2010). *United Nations Global Compact Annual Review-10 Anniversary Edition*. New York: United Nations Global Compact.
- Ural, T. (2003). *İşletme ve Pazarlama Etiği* (1 b.). (C. Yükselen, Dü.) Ankara: Detay Yayıncılık.
- Urhan, V. F. (2008, Temmuz-Eylül). Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması. *Sayıştay Dergisi*(70).
- Usta, A. (2011). Kuramdan Uygulamaya Kamu Yönetiminde Etik ve Ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 40-41.
- Uzun, E. (2012). *Adalet Meslek Etiği* (4 b.). Eskişehir: Web-Ofset.

- Ülgen, H., ve Mirze, S. K. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim* (2 b.). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yamak, S. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yavuz, V. A. (2010). Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14), 63-86.
- Yetim, D., ve Şahin, E. (2008). Aile Hekimliğinde Kadına Yönelik Şiddete Yaklaşım. *Aile Hekimliği Dergisi*, 48-53.
- Yıldırım, G., ve Kadioğlu, S. (2007). Etik ve Tıp Etiği Temel Kavramları. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(29), 77.
- Yıldırım, T. (1999). *Türkiye'nin İdari Teşkilatı* (2. Baskı b.). İstanbul: Alkım Yayınevi.
- Yıldız, A. (2012). Meta-Etik Bir Teori Olarak Ahlâki Sezgiciliğin Savunulabilirliği. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı.
- Yönet, E. (2005, Mayıs 13). Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışında Son Dönemeç: Stratejik Sorumluluk. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*(8), 240-264.
- Yüksel/a, C. (2005, Kasım). *Devlette Etikten Etik Devlete: Kamu Yönetiminde Etik-Kavramsal Çerçeve ve Uluslararası Uygulamalar* (Cilt I. Cilt). TÜSİAD Devlette Etik Altyapı Dizisi.
- Yüksel/b, C. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Etik Mevzuatı Değerlendirmesi ve Çözüm Önerileri. *Siyaset ve Yönetimde Etik Sempozyum* (s. 348-360). Sakarya: Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi.
- Zenisek, T. J. (1979). Corporate social responsibility: A conceptualization based on organizational literature. , 4(3), 359-368. *Academy of Management Review*, 3(4), 359-368.

ANKET

Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Çalışması

Değerli Katılımcılar

Bu çalışmanın amacı, TRB-1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgesinde kamu kurumlarındaki iş etiği ve sosyal sorumluluk algılarını ölçmeye yöneliktir. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar kimlik bilgilerinizi deşifre etmeyecek, tarafımızca saklı tutulacak ve tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır.

Anket sonuçlarının sağlıklı olabilmesi için soruları samimi ve doğru olarak yanıtlamanızı rica eder ilgi ve yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet GÜVEN

Öğrenci: Uğur BERDİBEK

1. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2. Mezuniyet Durumunuz

Ortaöğretim Lisans

Lise Lisansüstü

Ön Lisans

3. Kamudaki Hizmet Süreniz

1-5 16-20

6-10 21 ve Üzeri

11-15

4. Yaş Aralığınız

| | |
|-------|-------------|
| 18-25 | 46-55 |
| 26-35 | 55 ve Üzeri |
| 36-45 | |

5. Aylık Gelir Aralığınız

| | |
|-----------|---------------|
| 1000-2000 | 4001-5000 |
| 2001-3000 | 5001 ve Üzeri |
| 3001-4000 | |

6. Çalıştığınız Kamu Kurumunun Türü

| | |
|----------------------|--|
| İdari Kamu Kurumu | Sosyal Kamu Kurumları |
| İktisadi Kamu Kurumu | Bilimsel, Teknik veya Kültürel Kamu Kurumu |

7. 5176 sayılı Kanun kapsamındaki kamu görevlileri, "Etik Sözleşme" belgesini daha önce okuyup İmzaladınız mı?

| | |
|------|-------|
| Evet | Hayır |
|------|-------|

8. Herhangi bir Sivil Toplum Kuruluşuna Üye misiniz?

| | |
|------|-------|
| Evet | Hayır |
|------|-------|

9. Kamu Kurumlarında İş Etiği Algıları

1-Kesinlikle Katılmıyorum

2-Katılmıyorum

3-Fikrim Yok

4-Katılıyorum

5-Kesinlikle Katılıyorum

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Kamu çalışanları halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak amacıyla çalışmaktadırlar. | | | | | |
| Kamu çalışanları, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda görevlerini yerine getirmektedirler. | | | | | |
| Kamu çalışanları, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda görevlerini yerine getirmektedirler. | | | | | |
| Kamu çalışanları, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda görevlerini yerine getirmektedirler. | | | | | |
| Kamu çalışanları kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmazlar. | | | | | |
| Kamu çalışanları kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikâyet ve dava açma haklarına saygılı davranırlar. | | | | | |
| Kamu çalışanları hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışırlar. | | | | | |
| Kamu çalışanı olmak tek taraflı para kazanmak değildir. | | | | | |
| Verilen görevi yerine getiren çalışanın etik sorunlar hakkında endişelenmesine gerek yoktur. | | | | | |

10. Kamu Kurumlarında Sosyal Sorumluluk Algıları

1-Kesinlikle Katılmıyorum

2-Katılmıyorum

3-Fikrim Yok

4-Katılıyorum

5-Kesinlikle Katılıyorum

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Kamu kurumlarının sosyal sorumluluk bilinci olmalı ve toplumsal hayata katkı sağlamalıdır. | | | | | |
| Sosyal sorumluluk örtülü bir reklam değildir. Halka faydalı olabilmek amacı ile yapılmaktadır. | | | | | |
| Kurumların sosyal sorumluluk bilincinde olması halk nezdinde önemlidir. | | | | | |
| Sosyal sorumluluk özel sektörün değil sadece kamu kurum ve kuruluşlarının yapabileceği bir görevdir. | | | | | |
| Toplumun ahlak, kültür, din v.b. değerleri, temel amacı kamu hizmeti sunmak olan kamu kurumları için de bağlayıcıdır. | | | | | |
| Kurumsal sosyal sorumluluk bilinci ve duyarlılığının olması çalışanın kamu kurumuna olan bağlılığını artırır. | | | | | |
| Geri dönüşüm konusunda kamu kurumlarında ortak projeler yapılmalıdır. | | | | | |
| Kamu kurumları ilgili oldukları hizmet alanı dışında da toplumsal hizmetler sunabilmelidir. | | | | | |
| Kurumsal sosyal sorumluluk, toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlar. | | | | | |

