

YÖNETİCİLERİN İŞ ETİĞİ YAKLAŞIMLARININ İNCELENMESİ: BİR ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ'NDE UYGULAMA

Aydın YILMAZER*

Hamdi ÇEVİK**

ÖZET

Gelişen iş dünyasında etik sorumlulukların yerine getirilmesinin işletmeler açısından öneminin sürekli artması, yöneticilerin etik sorumluluklara bakış açısının değerlendirilmesi ve iş etiği ilkelerinin gelişen iş yaşamında, işletme yöneticileri tarafından ihlal edilmesi işletmenin çevre koşullarına uyumunu bozmaktadır. Bu da uzun vadede işletmenin varlığını tehlikeye düşürmektedir. Çalışma hayatında etik sorumlulukların öneminin her geçen gün artması ve bu bakımdan yeni bir oluşum olan "Organize Sanayi Bölgeleri"nde faaliyet gösteren yöneticilerin değerlendirilerek var olan durumlarının ortaya konması, varsa eksik taraflarının belirlenmesi ve bu doğrultuda önerilerin geliştirilmesi, bu araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bu kapsamda çalışmanın amacı, Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin işletmenin çevresel faktörlerine karşı etik sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini tespit etmektir.

Araştırma yönteminde ise akademik yazın taraması yapılarak tarafımızdan hazırlanan anket uygulaması ve yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Organize sanayi bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerin, alt, orta ve üst düzey 43 yöneticinin etik sorumluluklarını yerine getirip getirmediğine ilişkin bilgiler toplanmıştır. Yapılan ankette işletme yöneticilerinin hissedarlar, çalışanlar, finansörler, tedarikçiler, müşteriler ve ekolojik dengeye yönelik etik sorumlulukları incelenmiş ve bulgular analiz edilmiştir. Yapılan analiz ve değerlendirme sonrasında, yöneticilerin işletmenin iç ve dış faktörlerine ilişkin etik sorumlulukları konusunda yeterli bir özene sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak, ekolojik dengeye yönelik etik sorumlulukların yerine getirilmesinde, özellikle çevre denetimi ve çevre yönetim programı konularında eksiklerin olduğu saptanmıştır. Bunun yanında yöneticilerin, çalışanlara, hissedarlara, finansörlere, tedarikçilere ve müşterilere yönelik etik sorumluluklarını büyük oranda yerine getirdikleri tespit edilmiş ve eksik görülen noktalar için öneriler geliştirilmiştir.

İş etiğinin işletmecilik faaliyetlerindeki önemini vurgulamaya çalışan bu çalışma, iş etiğinin özellikleri, etik sorunları ve yönetimde etik'i konu edinmiştir. Bu çerçevede gerçekleştirilen araştırma, bir "Organize Sanayi Bölgesi" ile sınırlıdır.

Anahtar Kelimeler: Etik, iş etiği, yöneticilerin iş etiği, yönetim ve etik.

* Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, Sapanca Meslek Yüksekokulu

** MEB

EXAMINING APPROACHES OF MANAGERS IN BUSINESS ETHICS: AN APPLICATION IN AN ORGANIZED INDUSTRIAL DISTRICT

Aydm YILMAZER *

Hamdi ÇEVİK **

ABSTRACT

In modern business world, ethics, behaving ethically and ethical organizations are integral parts of an organization's long-term success. That's why concerns about managerial duties in business ethics and assessing viewpoints of managers' about their ethical responsibilities have become more important. Today, it's accepted that disobeying rules and responsibilities of business ethics and ignoring ethical considerations disrupt an organization's adaptability to the environmental circumstances. This also threatens the organization's enduring existence.

Importance and Purpose

Hence, evaluating managers' ethical responsibilities in their businesses, introducing current situation, missing issues and shortfalls and then developing recommendations constitute the importance of this study. In this context, the purpose of the study is to determine whether managers implement their ethical responsibilities and establish code of ethics in their business firms operating in an organized industrial district.

Research Method

After an extensive literature review, a questionnaire has been developed and applied to 43 participant first-middle-and top-level managers by depth face to face interviews. So, it's tried to gather information whether managers fulfill their responsibilities on ethical issues and environmental ethics in their business firms. Ethical responsibilities of managers related to customers, employees, shareholders, suppliers, investors and also related to ecological balance have been examined and then findings have been analysed.

Conclusion

Considering the results of that analysis, it can be expressed that managers give close attention to external and internal business factors affecting ethical responsibilities. But, it cannot be said that managers do care about implementing ethical responsibilities about ecological balance; especially about environmental management and environmental control programs.

This study trying to present the importance of business ethics including environment protection and to investigate vital responsibilities of managers, is limited with an organized industrial district.

Key Words: *Ethics, business ethics, ethical responsibilities of managers, management and ethics.*

* Asst. Prof., Sakarya University, Vocational School of Sapanca

** T.C. Ministry of Education

GİRİŞ

Etik; insan ilişkilerinde, toplumsal, kültürel, siyasi, ekonomik, hukuki, bilimsel, teknolojik vb. tüm alanlarda insanın tutum, davranış, eylem ve kararlarında belirleyici olan, hiç kimsenin dışında kalamayacağı, kaçınmayacağı ilke ve değerler bütünüdür. Bu kapsayıcılığı nedeniyle etik “yaşamak, eylemde bulunmak, karar vermek, karar vermekte ahlaki sorumluluktur” şeklinde ifade edilmektedir (Bodur, 2006). Etik ve ahlâki değer yargılarının toplumda ortak kabule ulaşip geçerlilik kazanabilmesi için kişiler tarafından benimsenip içselleştirilmesi gerekmektedir (Dinçer, 1997: 67).

Etik konusu felsefenin başlangıcından beri en az 2500 yıldır filozoflar tarafından tartışılmaktadır. Bir yönetim disiplini olarak gelişmekte olan etik, ortaya çıkışını ve gelişimini 1960'lardaki sosyal sorumluluk hareketine borçludur. Bu hareket, işletmelerin gerek dünyanın ekonomik kaynaklarını kullanmaları gerekse işletme liderlerinin ve yöneticilerinin aldıkları kararlarla işletmede çalışanların ve toplumun refahını ve sosyal ahlâki etkilediği anlayışına dayalıdır. Örgütlerde kârın tek performans göstergesi olduğu geleneksel anlayış değişime uğramaktadır. Bugün paydaşlar adı verilen toplumun, çalışanların, müşterilerin, tedarikçilerin ve hissedarların memnuniyetinin işletme performansında esas olduğu modellerdir. İş hayatı gittikçe karmaşık, dinamik ve çok yoğun rekabetin yaşandığı bir hal almaktadır. Bu ortamda işletmelerin doğru şeyler yapmaları ve bu esnada hem kendilerine hem de diğerlerine zarar vermemek gibi bir sorumluluğa sahip olmaları, etik yönetimine ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Dinçer, 1997). İşletmelerin etik konusuna önem verdiğini göstermeleri; halkın gözünde işletmenin yasa dışı işler yapmayan, çalışanlarına kötü davranmayan, çalışanların müşterilerine kötü davranmadığı prestijli organizasyonlar şeklinde algılanmasına neden olmaktadır (Stevens, 2000). Bu duruma koşut olarak, iş dünyasının liderleri etik konusunda daha duyarlı hale gelmekte, iş dünyası için etik prensipler oluşturmak için çalışmalar yapmaktadırlar (Vallen, 2000). Bununla birlikte genel olarak etiğin yoğunlaştığı konular şu şekilde sıralanabilir; (Keiser, 1989).

- Yanlış yönlendirici reklamlar,
- Ürün güvenliği,
- Tekelci fiyat uygulamaları,
- Sınırsız kar elde etme çabaları,
- Çalışanların sosyal güvenlik haklarının göz ardı edilmesi,
- Ekonomik ve çevresel kirlenme,
- Rüşvet, ayrımcı kiralama politikaları, koşulları ve gelişme politikaları,
- Özel mülkiyet sınırlarına müdahale gibi.

Bütün bunlar etik açıdan işletmelerin faaliyet alanlarına göre değişiklik gösteren konular iken bazı maddeler örneğin sınırsız kar elde etme çabaları tüm iş alanlarında kendini göstermektedir (Özgen, 1999). Bununla birlikte, insanların olaylar karşısındaki tutum ve ilişkilerindeki davranışları, yaşam sürecinde karşı karşıya kaldığı yaşadığı olayların, eğitim ve deneyimlerle ulaştığı kültürel düzeyin etkisi altında gelişir ve değişim gösterir. Yaşamı yönlendiren, konuyla doğrudan ilgili, kültür, değerler, toplumsallaşma, ideoloji, siyaset, kitle toplumu ve kitle kültürü, din,

vicdan, örf ve adet, medya, özgürlük, özerklik kavramları etik değerlerinin oluşumunu etkileyen temel faktörlerdir (Tolan, 1996; Hançerlioğlu, 2000).

1. İŞ ETİĞİ

İş etiği, genel olarak işyerinde neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek ve doğru olanı yapmaktır. Bu doğru olanı yakalamak, davranışlarımızda, kararlarımızda paydaşlarla ilişkilerimizi ve ürünlerimiz ve hizmetlerimiz üzerindeki etkilerini dikkate almakla mümkündür. Fakat iş etiği yazınında doğrunun ne olduğu doğrudan aktarılmaz. Çünkü işyerinde etik ile ilgili sorunların çoğu “mesai saatlerinde özel işler yapılmalı mıdır?” veya “Ahmet patronuna yalan söylemeli midir?” kadar basit değildir (Forum, 2002). Etik uzmanlarının çoğu evrensel ilkelerin varlığını savunsalar da bazıları doğrunun, kişiden kişiye ve durumdan duruma değiştiğine inanmaktadır. Nasıl davranılması gerektiği konusunda bize yol gösteren saygı, dürüstlük, adillik, sorumluluk gibi değerler ahlaki değerlerdir. Bu değerlerin nasıl uygulandığı konusundaki bildirgelere, açıklamalara bazen ahlâki ya da etik ilkeler denilir (McNamara, 2001).

İş etiği kavramını açıklamak için pek çok tanım yapılmıştır. “iş etiği ahlaki standartları rasyonel bir şekilde değerlendirme ve bu standartları iş ortamlarında uygulama sürecidir” (Velasquez, 1998: 98). Bir diğer tanıma göre iş etiği, iş ortamında karmaşık ahlaki ikilemleri incelemek ve çözmek için etik prensipleri uygulama disiplini ve sanatıdır. Bu disiplin ve sanat bir kurum veya kuruluşun tüm işlemlerinde kendini gösterir. İş etiğinin en iyi tek bir tanımı olmamasına rağmen işletmenin kendi ekonomik çıkarları ile sosyal ve refah talepleri arasında dengeyi sağlayacak seçimler yapmak için hem ilkelere hem de inançlara dayalı muhakeme ve hüküm gerektirdiği konusunda bir uzlaşma vardır (Weiss, 1998).

İş etiği genel etik kurallarından farklı olan yönü, kuralların iş hayatına uyarlanmasıdır. Başka bir ifadeyle kişisel ahlaki normların ticari yatırım, hedef ve aktivitelerde nasıl uygulanacağını araştırılması olarak tanımlanabilir (Frederick ve diğerleri, 1988). Halk arasında iş hayatının toplumun genel ahlak düzeyini olumsuz yönde etkilediğine dair oluşan kanı modern iş dünyasına işletmelerin topluma karşı sosyal sorumluluklarının da olduğunu göstermiştir (Woods, 2003).

2. ETİK SORUNLARIN KAYNAKLARI

İşletmelerde yaşanan etik sorunlar temelde çıkar çatışmalarından kaynaklanmaktadır. Yaşanan çıkar çatışmaları sonucu ortaya çıkan etik sorunlar ise o işletmenin imajını zedelemekte ve piyasadaki konumunu olumsuz etkilemektedir. İşletmelerdeki etik sorunları en aza indirmek için öncelikle bu çıkar çatışmalarının iyi kavranması gerekmektedir. Yani kişilerin bireysel etik değerleri ile örgütlerin ve toplumun etik değerleri arasındaki çatışmaları sonucu etik sorunlar çıkabilmektedir (Kutaniş ve Diğ., 2004).

2.1. Kişisel-Örgütsel Düzeyde Yaşanan Çatışmalardan Kaynaklanan Etik Sorunlar

Etik çatışmanın birinci boyutu, kişisel-örgütsel düzeyde yaşanan çatışmadır. Bu çatışma şekli, bir kişinin bireysel etik değerleri ile örgüt ve örgüt içindeki diğer kişilerin etik değerleri arasında bir farklılık olduğunda görülmektedir. Örneğin, bir kişi firmasının ürettiği bir ürünün reklamının Playboy ve Penthouse dergilerinde yayınlanmasına kendi etik değerleri açısından karşı çıkabilir. Fakat işletme politikası bunu gerektirebilir. Bu örnekte, örgütsel değerler doğrudan, bireyin kişisel değerleriyle çatışmaktadır (Ferrel ve Fraderick, 1994). Bu durumdaki bir birey bireysel etik değerleriyle, örgütsel etik değerler arasında bir ikilem yaşamaktadır. Kişiler genellikle, örgüt içerisinde tamamen bir sosyalleşme sürecinden geçmeden önce böyle sorunlarla daha sık karşı karşıya kalabilmektedirler. Çatışmanın genellikle işletme ilişkileri ve uygulamalarından ortaya çıktığı görülmektedir. Çıkar çatışmasının ortaya çıkmaması için, kişilerin bireysel özel çıkarları ile işletme çıkarlarının birbirinden ayrılması gerekmektedir. Genel olarak bu nedenle, yöneticiler ve çalışanların rüşvet alıp vermesi, kişisel ödemeleri kabul etmesi, hediye alması etik-dışı birer davranış olarak kabul edilmektedir. Nitekim yapılan çalışmalardan anlaşıldığına göre, en çok çatışma da bu alanda yaşanmaktadır. Böylece, işletmelerde gerginliklere tanık olunmaktadır. Yapılan bir araştırmada yöneticiler, çatışmanın kökenleri açısından incelenmiştir (Vitell ve Festervand, 1987). İşletmelerde bireysel-örgütsel düzeyde yaşanan çatışma sonucu ortaya çıkan etik sorunlara, rüşvet, adam kayırma, işletme fonlarını zimmetine geçirme gibi davranışlar örnek olarak verilebilir (Aktan, 1994).

2.2. Kişisel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar

Bu çatışma şeklinde, kişisel değerlerle toplumsal değerler arasında bir farklılık bulunmaktadır. Toplumsal değerlerden farklı değerlere sahip kişiler, bazen sapkın olarak da nitelendirilmektedir. Eğer bu kişiler, toplumun değerler sistemine karşı gelecek olursa, toplum dışına itilebilir. Çünkü toplumsal değerler genellikle yasalar ve düzenlemelerde de yer alırlar. Eğer toplum yasal olmasına karşın, bir eylemin etik-dışı olduğuna inanıyorsa, bu davranışın yasadışı olarak tanımlanmasını da isteyebilmektedir (Ferrel ve Fraderich, 1994). Kişisel-toplumsal düzeyde yaşanan etik çatışma, her iki grup arasında var olan değer, anlayış farklılığından kaynaklanmaktadır. Her ikisinin uyumlaştırılması sonucu bu çatışmanın ortadan kalkacağı düşünülebilir. Fakat her zaman değer farklılıkları olacağı için, bu çatışma da var olmak durumundadır.

2.3. Örgütsel-Toplumsal Düzeyde Yaşanan Çıkar Çatışmasından Kaynaklanan Etik Sorunlar

Bir örgütte var olan normlar ve değerler, eğer genel olarak toplumda kabul görmüş değerlerle uyuşmuyorsa, yine bir çatışma meydana gelmektedir. Özellikle, bir işletme, piyasaya yeni bir ürünü sürerken toplumla karşı karşıya gelebilir. Toplumda bu ürüne yönelik olumsuz tepkiler oluşabilir. Örneğin bir otomobil üretimine karşı çıkabilir. Çünkü otomobil öncesi geleneksel ulaşım araçlarını benimsemiş olan kişiler,

bu üretimi istemeyebilirler. Çatışma temelde, örgüt ve toplum arasında yaşanan bir etik çatışmadır. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan bir işletmenin önünde ise üç seçenek bulunmaktadır. İşletme ya toplumla mücadele içine girecek, ya bu mali satmaktan vazgeçecek, ya da bu gruplarla uzlaşacaktır (Ferrel ve Fraderich, 1994).

3. YÖNETİM VE ETİK

1980 ve 1990'lı yıllar Batı dünyasında yönetsel reform çalışmalarında altın çağ olarak ifade edilmektedir. Bu reformların yapılmasının ya da reformlara gerek duyulmasının temel nedenleri ise ekonomik yaklaşımlarda kaynağını bulmaktadır. Bu yaklaşımlarda; artan bütçe açıklarının kapatılması gereğinden hareketle, hükümetler çeşitli tedbirler düşünmüş ve kamu harcamalarını kıstak, vergi gelirlerini artırmak ya da kamu hizmetlerinin maliyetini düşürmek gibi alternatifler üzerinde durmuşlardır. Daha az maliyetle hizmet sunma anlayışı, etkin ve verimli bir şekilde hizmet sunma arayışlarını gündeme getirmiş ve yönetimin mevcut faaliyetlerine eleştirel bir bakış kazandırmıştır (Öztürk ve Coşkun, 2000). Bu eleştirel anlayış doğrultusunda, yönetimin hizmet ve faaliyetlerini daha yansız, adil, eşitlikçi bir şekilde sunması, sorumluluk bilinci içinde davranılması ve kamu kaynağının etkin kullanılması gereklilikleri üzerinde durulmuştur. Böylece ahlak temelli bir yönetim anlayışı, alternatif bir çözüm olmuş ve etik bir yönetim, hizmet kalitesinin ve verimliliğinin artırılmasının bir yolu olarak düşünülmüştür. Dahası, kamuoyunun beklentilerine cevap vermek, kamu yararını güvence altına almak ve hem hizmetten yararlananların hem de hizmeti sunanların haklarının korunması gerekliliği kamu yönetiminde etik arayışların doğmasına sebep olmuştur. Yönetsel etik, yönetsel kararların verilmesinde tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmalıdır. Yani renksizliği, bireylerin varlık ve kişiliklerine saygı duymayı, herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve bu eylemlerde adalet, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gösterme gibi evrensel değerleri temel almayı sağlayan ve yöneticilere kamu hizmetlerini sunarken eylemlerinde yol gösterici, rehber olan davranış ilkelerini içermektedir. (Aydın, 1998) Ahlaki olmayan bir yönetim ise, kamu çalışanlarının kendileri için mali kazanç sağlamaları, siyasi veya nüfuz sahibi bir zevatın talepleri doğrultusunda; bir akraba, arkadaşına yardımcı olma durumlarını yani kötü yönetim, gücün kötüye kullanımını veya toplumun dayandığı temel ahlaki prensiplerle çatışan faaliyetleri de kapsamaktadır. Etik-dışı bir yönetimde rüşvet, nepotizm, menfaat çatışması, yolsuzluk gibi çok farklı bozulma türlerini görmek mümkündür. (Rosamund, 1989)

3.1. Yöneticilerin Yönetim Etiğine Uygun Davranış İlkeleri

Yönetim etiğine uygun davranış ilkeleri şu şekilde sıralanabilir.

3.1.1. Adalet ve Eşitlik

Adalet, temelinde eşit toplumsal koşullar ve imkânlar ölçüsünde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumlulukların paylaşıldığı bir değerdir. Toplumda kişilerin yaratıcılıklarını sergileyerek çalışabilmelerini, temel hak ve ödevlerin eşitçe tanınmasını, kişi erdemlerinin güvence altına alınmasını öngören bir etik ve hukuk ilkesidir (Çalışlar, 1983). Eşitlik ise, tüm insanlara eşit muamelede bulunmayı, herkesin yas, cinsiyet, ırk, etnik ve dini köken, sosyo-

ekonomik statü, kültürel geçmiş açısından eşit muamele görmesini ve kamu hizmetlerine eşit oranda ulaşabilmesini ifade etmektedir (Corey ve Corel, 1998).

3.1.2. Doğruluk ve Açıklık

Faaliyetlerin sunulmasında, hizmet ve faaliyeti sunan çalışanların doğruluk, dürüstlük ilkeleriyle hareket etmeleri ve hizmetin doğru ve açık bir şekilde sunulması gereklidir. Bir kişilik özelliği de olan doğruluk, Aristo'ya göre adaletli olmakla eşdeğerdir ve her ikisi de erdemli olmayı ifade etmektedir (Fromm, 1998).

3.1.3. Tarafsızlık

Tarafsızlık veya nesnel olma, bireylerin, karşılaştıkları bireyler ya da nesnel hakkında kendi duygu, düşünce, beklenti ve saplantılarını dikkate almaksızın muamele etmelerini ifade etmektedir. Taraf olmamayı anlatan bu ilke, yansızlık değil, saygı duymak anlamına gelir. Bir başka ifadeyle, objeleri, kişileri ve özünü çarpıtıp değiştirmeme yeteneğidir (Fromm, 1998).

3.1.4. Yöneticilerde Sorumluluk ve Hesap Verebilme Anlayışı

Sorumlu olma, bir yandan yönetimin bir üyesi olunması nedeniyle sahip olunması gereken zorunlulukları, bir diğer yandan ise, sunulan hizmet ve faaliyetlerin sonuçları nedeniyle cevap verebilmeyi ifade eder. Sorumlulukta cevap verebilme durumu bizi hesap verebilme ilkesine ulaştıracaktır. Hesap verebilirlik, birinin hareket veya hareketsizliğinden dolayı cevap vermek zorunda olması ve sonuçlarından sorumlu tutulmasıdır. Hesap verebilirlik ve sorumluluk ilkeleri, gücün kötüye kullanımını tehlikesini azaltmakta yönetime yardımcı olacaktır (Rosamund, 1995).

3.1.5. Yöneticilerde İnsan Haklarına Bağlılık ve Kuruma Sadakat Anlayışı

Doğrudan doğruya insanın bedensel ve ruhsal yapısından kaynaklanan ve bundan dolayı kuramsal olarak da sınırlandırılmaması gereken dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikteki haklar insan hakları olarak ifade edilmektedir (Mumcu, 1994). Kuruma sadakat veya bağlılık personelin kurumun üyesi olması ve kurumda kalmak istemesini ifade etmekte ve bir meslek mensubu olmanın bilincine vararak mesleki gelişme ve ilerlemeye yatkın olması anlamına gelmektedir.

3.1.6. Yöneticilerde Olumlu İnsan İlişkileri Kurma ve Emeğin Hakkını Verme Anlayışı

İnsanın ilişki kurduğu kişilerden ve yaşadığı toplumdan edindiği etkileri işlemesi suretiyle karşısına tepkide bulunması suretiyle oluşan etkileşim insan ilişkilerini doğurmaktadır (Başaran, 1992). Yönetimde olumlu insan ilişkilerinin kurulması, bir yandan, sunulan hizmetin etkili ve verimli bir şekilde sunulmasını ve bir manevi tatmin sağlanmasını, bir diğer yandan da çalışanların memnuniyetini içermektedir. Bu doğrultuda, yönetimde sevgi, saygı, hoşgörü gibi temel insani değerlerle hareket edilerek, hizmet eden ile alan arasındaki karşılıklı iyi niyeti esas alarak ve insan haklarına saygı duyarak, hizmetlerin sunumu sağlanmalı ve herhangi bir hata veya kusur halinde zararın kısa sürede tazmini sağlanmalıdır.

3.1.7. Kaynakları Etkin Kullanma

Kaynakların, örgütsel amaçlar ve yararı doğrultusunda harcanması, kişisel çıkarlar yönünde kullanılmaması, kaynakların etkin kullanılmasını yani tutumluluğu

ifade eder ki tutumluluk, beraberinde aşırılığa kaçmamayı, haddi aşmamayı yani israfa neden olmamayı da hedeflemektedir (Hicks, 2000).

4. YÖNETİCİLERİN ÇEVRESEL FAKTÖRLERE KARŞI ETİK SORUMLULUKLARI

Yöneticilerin etik sorumluluklarını işletmenin iç ve dış çevresel faktörleri olarak ele alınmıştır. Kuşkusuz ki işletmenin ilişkili olduğu başka çevresel faktörler de bulunmaktadır. Fakat konumuz itibarıyla yöneticilerin çalışanlara, müşterilere, ekolojik dengeye, hissedarlara, tedarikçilere ve finansörlere karşı olan etik sorumluluklarına değinilecektir.

4.1. Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları

Yöneticilerin çalışanları din, dil, etnik köken ve cinsiyete dayalı olarak bir ayırımı tabi tutmaması bir etik sorumluluktur. Kişilere bu kriterlere göre davranmak, ücret ve çalışma koşullarında adaletsiz davranışlarda bulunmak etik değerlere aykırı davranış şekillerindedir. İşyerinde cinsel taciz de bu ayırmıcılıktan birisi olarak kabul edilmektedir. Cinsel taciz, yeni olmayan bir sorun ve ortaya yeni atılan bir tanımlamadır. Kadın ya da erkek çalışanın onurunu zedeleyecek biçimde, istenmeyen cinsel nitelikli davranışlar anlamına gelen cinsel taciz, istenmeyen fiziki, sözlü veya sözlü olmayan davranış şekilleridir (Şimşek, 1999).

4.2. Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları

Günümüz koşullarında işletmeler, müşterisini tatmin edebilme becerisine sahip olduğu düzeyde rekabet ortamında başarıya ulaşma şansını elde edebilecektir. İşletmenin, müşterilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanması, müşterinin ne istediğini ve isteklerinin nasıl karşılanacağını bilmesi ve uygun fiyatla değer sunması sayesinde müşteri işletme ile ilişkili tutulabilecektir. Sonuçta, müşteri odaklı işletme satışlarını ve dolayısı ile karlılığını da artırabilecektir. Yöneticilerin tüketicilere karşı sorumluluklarından bir diğeri, ürün güvenliği ve standardizasyonun sağlanmasıdır. Ürün güvenliği ve sağlığa uygunluğu ise; ürünü tanıtmak, onun hakkında tüketiciyi bilgilendirmek, ürünlerin hangi hammaddelerden yapıldığı, herhangi bir tehlike bir tehlike arz edip etmediği, nasıl kullanılacağı hakkında bilgi vermek, kullanma kılavuzları ve etiketler hazırlamak, ürünün üzerine tutturmak veya ambalajının içine yerleştirmek gerekmektedir (Şimşek, 1999).

4.3. Yöneticilerin Ekolojik Dengeye Karşı Etik Sorumlulukları

Çevreye duyarlı yönetim, ekolojik çevreyi karar alma süreçlerinde önemli bir unsur olarak dikkate alan, faaliyetlerinde çevreye verilen zararı minimuma indirmeyi veya tamamen ortadan kaldırmayı amaç edinen, bu çerçevede, ürünlerinin tasarımını ve paketlemesini, üretim süreçlerini değiştiren, ekolojik çevrenin korunması felsefesini işletme kültürüne yerleştirmek için çabalayan, sosyal sorumluluk kapsamında topluma karşı görevlerini yerine getiren işletmelerin benimsediği bir anlayıştır. Çevreye büyük zararlar veren pek çok kaza ve felaketin nedenlerinin araştırılmasından elde edilen sonuç, eğer etkin çalışan bir yönetim sistemi mevcut olsa idi veya var olan sistem düzgün işleseydi böyle bir olayın ortaya çıkmayacağı

şeklinde (Welford, 1993). Dolayısıyla işletmelerde çevre yönetim sistemlerinin oluşturulması ve etkin işleyişinin sağlanması, çevre kirliliğinin azaltılması ve işçi sağlığı ile güvenliğinin sağlanması çabalarında çok önemli bir yer tutmaktadır. Yöneticiler çevre yönetim sistemlerini oluştururken,

- Kaynak kullanımının, çevreye yönelik risk ve zararların, çevre kirlenmesinin, hurda oranlarının en aza indirilmesini,
- Rekabet gücünün ve verimliliğin artırılmasını ve
- Daha temiz çalışma ortamları, daha temiz ve yaşanabilir bir çevrenin oluşturulmasını hedeflemektedirler (Lostar, 1996).

ISO 14001 Standardından yararlanarak işletmenin çevre yönetim sisteminin oluşturulması, işletme içinde fonksiyonlar arası işbirliğini geliştiren ve şirketin örgütsel öğrenme konusundaki yeteneğini artıran önemli bir tecrübe olmaktadır (Epstein, 1998). Çevre yönetim sisteminin başarısı, çalışanların çevre koruma bilincine sahip olmalarına ve bu süreç içinde kendi rol ve sorumluluklarını anlamalarını sağlayacak eğitimlerin verilmesine önemli ölçüde bağlıdır. Başarılı bir çevre yönetim sistemi için işletme kültüründe gerekli değişimin sağlanmasında eğitim önemli bir araçtır (Netherwood, 1996). Çevresel sorunlar, enerji, atık yönetimi vb. konularda çalışanların bilgi düzeyinin artırılmasında eğitimden yararlanılmaktadır. Eğitimin işletmenin bütün düzeylerinde verilmesi özellikle önemlidir. Çevre yönetimine kaynak ayırma konusunda karar verme yetkisine sahip olan üst yönetimin, çevresel sorunlarla günlük olarak sık sık karşılaşan orta kademe yöneticilerin ve işletmenin çevreyi etkileyen süreç ve uygulamaları üzerinde etki sahibi olan diğer personelin eğitim çalışmasına dahil edilmesi gerekir (Lansdel, 1997).

4.4. Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları

İşletmenin en önemli kaynağı sermayesidir. Sermaye sağlayan hissedarlar bunun karşılığı belirli bir kâr temin etmek isteyeceklerdir. İşletme hissedarlarının, her şeyden önce işletmeye koydukları sermayenin kendilerine en verimli şekilde dönüşümünü bilmek yöneticinin hissedarlar karşı en baştaki sorumluluğudur. Bu sorumluluk hissedarların koydukları sermayelerini kaybetmemeleri ve koydukları sermaye doğrultusunda tatmin edici bir kar elde etmeleri doğrultusunda olacaktır. Bu da hissedarların ve işletmenin organik bağının temelidir (Eren, 1990).

4.5. Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Sorumlulukları

İşletmeler ihtiyaç duydukları bazı mamul, yarı mamul ya da hammaddeyi hatta fiziksel gereçleri, kendi olanaklarıyla tamamını karşılayamazlar. Dolayısıyla, işletmeler başka işletme ya da kişilere bağımlıdırlar ki bunlara tedarikçi denmektedir. Bu noktada bir işletme yöneticisi, kendilerini bir anlamda besleyen diğer işletme ya da kişilerle kuracakları sağlam ilişkilere özen göstermek zorundadırlar. Her iki kesimin de çıkarlarını koruyucu ve uzun süreli ticari anlaşmalar, işletmelerin faaliyetlerini ve yaşamlarını güvence altına alabilmeleri, kurulu olan sistemlerini sürdürebilmeleri açısından oldukça önemlidir (Tuncer, 1991).

İşletmeler üretim için gereksinim duydukları mamul, yarı mamul ya da hammaddeleri çok değişik kişi ya da işletmelerden temin edebilmektedirler (Kayalıoğlu, 2000). Bu da ilişkileri ve sorumlulukları daha da karmaşık hale

getirmektedir. Bu noktada yöneticinin bu karmaşık ilişkiler silsilesinde yöneticilik vasıflarının bütün gereklerini kullanması icap eder. Üretim için gereksinim duyulan malzemelerin temininde zaman çok önemlidir. Nasıl ki işletme için tam zamanındalık önemli ise tedarikçiler için de önemlidir. Uygulamada karşılaşılan en yoğun sorunlar sipariş esnasında yaşanmaktadır. Örneğin işletmenin gereksinim duyduğu herhangi bir malzeme tam ve zamanında üretim departmanının da bulunmak zorundadır. Tersine bir durumda üretim aksayacak ve bu da işletme açısından istenmeyen bir sonuç doğuracaktır. Bu ve benzeri durumların yaşanmaması için yöneticinin tedarikçisini titizlikle seçmesi gerekmektedir. Aynı durumda finansal bir konuda da yöneticinin tedarikçisine verdiği sözü yerine getirmesi gerekmektedir. Örneğin bir önceki alışverişin ödemesinin zamanında yapılması ya da verilen vaadin tutulması karşılıklı güven ortamı yaratacak ve faaliyetlerin seyrinde herhangi bir aksama meydana gelmeyecektir.

4.6. Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları

İşletme yöneticisinin finansörlere karşı etik sorumlulukları vardır. Çünkü almış oldukları değerler asıl itibarıyla borçlanma yoluyla elde edilmişlerdir ve henüz işletmeye ait değildir. İşte bu noktada yöneticiler bir anlamda borçlarını sorunsuz şekilde ödemek zorundadırlar. Bu bir işletme yöneticisinin finansörlere karşı en önemli etik sorumluluğudur. Ayrıca yöneticilerin finans kuruluşlarına karşı sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için şunları da yapmaları gereklidir: (Kayalıoğlu, 2000).

- Mali tahminler yapmalıdırlar.
- Bütçe senaryoları oluşturmalıdırlar. Böylelikle önceden kestirilemeyen sorunlara ilişkin önlemlerini almış olurlar.
- Harcamalarını sınırlandırmalıdırlar. İsfraftan kaçınmalıdırlar.
- Eğer bir üretim işletmesi yöneticisi ise stoklarını minimum düzeyde tutmaya çalışmalıdır. Etkin bir stok yönetimi geliştirmelidirler.
- İşletme için gerekenleri satın almak yerine leasing yoluna gitmelidirler. Leasing her ne kadar uzun dönemde maliyetli olsa da, kısa dönemde yüksek meblağlardaki nakdi, bir anda harcamayı engelleyecektir.
- Yeni istihdam yerine mevcut çalışanların verimliliğini artırma yoluna gidilmelidir. Yeni personel yeni gider demektir.
- Yönetici alacak devir hızını arttırmalıdır. Müşterilerin işletmeye olan ödemelerini zamanında, hatta zamanından önce yapmalarını sağlamaya çalışmalıdırlar. Zamanında ya da zamanından önce yapılan ödemelere indirim ya da özendirme vaat ederek ya da daha etkin tahsilât yöntemleri geliştirerek sorunu çözmeye çalışmalıdırlar.

5. BİR ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin işletmenin çevresel faktörlerine karşı etik sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini tespit etmek için araştırma yapmak, araştırma bulgularını analiz

ederek, sorunları belirlemek ve bu bulgulara bağlı olarak öneriler ortaya koymak, bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

5.2. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatında etik sorumlulukların öneminin her geçen gün artması ve bu bakımdan yeni bir oluşum olan ve hızla gelişen Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren yöneticilerin değerlendirilerek var olan durumlarının ortaya konması, varsa eksik taraflarının belirlenmesi ve bu doğrultuda önerilerin geliştirilmesi, bu araştırmanın önemini oluşturmaktadır.

5.3. Araştırmanın Kapsamı

Bir Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin iş etiği kapsamında değerlendirilmesi ve mevcut durumun analizinin yapılmasını amaç edinen bir anket formu hazırlanmıştır. Anket bölgede faaliyet gösteren firmalardan 19 tanesine uygulanmıştır. Anketimize toplam 43 kişi katılmıştır. Anketimiz 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, iş yaşamındaki toplam çalışma süresi, mevcut işyerindeki toplam çalışma süresi, çalışan sayısı gibi demografik bilgilere yöneliktir. Bu bölümdeki sorular bölgedeki yöneticileri demografik olarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. İkinci bölüm ise toplam 25 yarıdan oluşan ve katılımcı yöneticilerin hissedarlara, tedarikçilere, müşterilere, finansörlere, çalışanlara ve ekolojik dengeye yönelik etik sorumluluklarının yerine getirilme derecelerini tespit etmeyi hedeflemiştir. Yapılan her bir ankette beşli derecelendirme kullanılmıştır. Buna göre ankette kullanılan derecelendirmenin anlamı şöyledir: 1. Tamamen katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Ne katılıyorum/ne katılmıyorum, 4. Katılmıyorum, 5. Tamamen katılıyorum.

Elde edilen demografik bulguların frekans değerleri ve % oranları bir tabloda verilmiştir. İşyeriyle ilgili bulguların ise aritmetik ortalaması ve standart sapması verilerek bulguların analiz edilmesi kolaylaştırılmıştır. Anketimizin yöneticilerin hissedarlara, tedarikçilere, müşterilere, finansörlere, çalışanlara ve ekolojik dengeye yönelik etik sorumluluklarının yerine getirilme derecelerini tespit etmeyi hedefleyen ikinci bölümünde; t-testi analizi, ANOVA ve Korelasyon analizleri uygulanarak bulgular yoruma hazır hale getirilmiştir.

5.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, bir "Organize Sanayi Bölgesi" ile sınırlıdır.

5.5. Araştırma Bulgular

Yapılan anket uygulamasından elde edilen bulgular iki bölümde incelenmiştir.

5.5.1. Demografik Bulgular

5.5.1. Yöneticilerin Eğitim Düzeyi, İşyerindeki Kademesi Ve Cinsiyetlerinin Değerlendirilmesi.

Tablo 1. Yöneticilerin Eğitim Düzeyi, İşyerindeki Kademesi Ve Cinsiyeti İle İlgili Bulgular.

	Frekans	%
Cinsiyet		
Kadın	10	23
Erkek	33	77
Toplam	43	100
Eğitim Düzeyi		
İlköğretim	4	9,3
Lise	16	37,2
Lisans	21	48,8
Y. Lisans	2	4,7
Toplam	43	100
İşyerindeki Pozisyonu		
Üst Düzey Yönetici	18	42
Orta Düzey Yönetici	22	51
Alt Düzey Yönetici	3	7
Toplam	43	100

Organize Sanayi Bölgesinde yapılan araştırmada Tablo 1.'de de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan yöneticilerin %49'a yakın kısmı üniversite eğitimi almıştır. Bunun yanında yöneticilerin %37'si de lise mezunudur. %4,7'lik kısmı yüksek lisans eğitimi almışlardır. Yalnızca %9,3 gibi bir orana sahip kısmı ilköğretim okulu mezunudur.

Yapılan araştırmaya katılan yöneticilerin %51'i işyerinde orta düzey yönetici olarak çalışmaktalar bunu %18'lik pay ile üst düzey yöneticiler ve %3'lük payla da alt düzey yöneticiler izlemektedir. Araştırma bulgularına bakıldığında örnekleminizi oluşturan yöneticilerin %77'si erkek, %23'ü de kadındır.

5.5.2. Yöneticilerin Yaşı, Toplam Çalışma Süresi, Çalıştığı İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi, İşyerindeki Çalışan Sayısının Değerlendirilmesi

Tablo 2. Yöneticilerin Yaşı, Toplam Çalışma Süresi, Çalıştığı İşyerindeki Toplam Çalışma Süresi, İşyerindeki Çalışan Sayısı İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	A.O.	S.S.
YAŞI	33	7,62
TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	10	8,02
MEVCUT İŞ YERİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİ	5	5,04
ÇALIŞAN SAYISI	41	65,38

Tablo 2.'den de anlaşılacağı gibi örneklelimizi oluşturan yöneticilerin yaş ortalaması 33'dür. Bu da Organize Sanayi Bölgesi Yöneticilerinin genç olduklarını göstermektedir. Ayrıca toplam çalışma sürelerinin de ortalama 10 yıl, şu anki işyerlerindeki çalışma süreleri ortalamasının da 5 yıl olduğu görülmektedir. Bölgede faaliyet gösteren işletmelerin çalışan sayısı ortalaması 41 kişidir.

5.5.3. Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Cinsiyet Bakımından Analizi

Tablo 3. Yöneticilerin Etik Sorumluluklarının Cinsiyet Bakımından Analizine ilişkin t-testi bulguları.

DEĞİŞKEN	CİNSİYET	N	A.O.	S.S.	T	P
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	E	33	4.39	.45	-.405	.688
	K	10	4.46	.63		
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	E	33	4.53	.55	-.101	.920
	K	10	4.55	.49		
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	E	33	4.49	.46	.542	.591
	K	10	4.40	.59		
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	E	33	4.40	.59	.774	.443
	K	10	4.23	.64		
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	E	33	4.43	.41	.935	.355
	K	10	4.30	.38		
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	E	33	3.95	.72	.118	.906
	K	10	3.92	.76		

Araştırmaya katılan yöneticilerin etik sorumluluklarının cinsiyet değişkeniyle ilgili bulguları Tablo 3.'de görülmektedir. Örneklemi oluşturan yöneticilerin cinsiyetleri ile hissedarlara karşı etik sorumlulukları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($t=-.405, p=.688$). Bu da yöneticilerin hissedarlara karşı etik sorumluluklarını yerine getirirlerken kadın ya da erkek olmalarından etkilenmediğini göstermektedir.

Bunun yanında yöneticilerin tedarikçilere karşı etik sorumluluklarını yerine getirmelerinde de istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yoktur ($t=-.101, p=.920$). Yani yöneticinin kadın ya da erkek olması tedarikçilere karşı etik sorumlulukların yerine getirilmesi konusunda bir fark oluşturmamaktadır. Tablo 3.'de de görüldüğü gibi, yöneticilerin müşterilere karşı etik sorumluluklarını yerine getirirlerken guruplar arasında istatistiksel anlamda bir farkın olmadığı görülmektedir ($t=.542, p=.591$). Yani müşterilere karşı etik sorumluluklar yerine getirilirken yöneticilerin cinsiyetleri anlamlı bir fark yaratmamaktadır. Örneklemimizi oluşturan yöneticiler finansörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirirken de Tablo 3'ten anlaşılacağı gibi guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir ($t=.774, p=.443$). Bu da demek oluyor ki yöneticilerin kadın ya da erkek olmaları finansörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirmelerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. İşletme çalışanlarına olan etik sorumlulukların yerine getirilip getirilmediğine yöneticilerin cinsiyeti bağlamında baktığımızda istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığını görmekteyiz ($t=.935, p=.355$). Yani örneklemimizi oluşturan yöneticilerin çalışanlarına karşı etik sorumluluklarını yerine getirirken kadın ya da erkek olmaları istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Bilindiği gibi ekolojik çevreye son yıllarda daha duyarlı davranılması konusunda önemli bir bilinç oluşmaktadır. Yaptığımız araştırmada örneklemimizi oluşturan yöneticilerin de ekolojik çevreye cinsiyet farkı gözetmeksizin etik sorumluluklarını yerine getirdikleri görülmektedir. Yani yöneticilerin cinsiyetleri ile ekolojik çevreye karşı etik sorumluluklarını yerine getirilmesi konusunda guruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur ($t=.118, p=.906$). Bu da yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirirken cinsiyet bağlamında bir farklılığın olmadığını ifade etmektedir. Yöneticinin kadın ya da erkek olması işletmenin iç ve dış çevresel faktörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirirken bir farklılık yaratmadığını göstermektedir. Tablo3'e baktığımızda değişkenler arasında 3.94'lük aritmetik ortalamayla yöneticilerin ekolojik dengeye karşı etik sorumlulukları yerine getirmelerinde diğer değişkenlere göre düşük bir değer gözlenmektedir. Bu da işletmenin çevre bilinciyle ilgili bilgilendirme ve eğitim programları düzenlemediği, atıklar konusunda çevre denetimi yapmadığı, dolayısıyla etkin bir çevre yönetim programının olmadığı vb sorumlulukları aksattıkları anlamına gelmektedir. Bunun kadın ve erkek yöneticilerde de aynı olduğu tablo 3'den anlaşılmaktadır.

5.5.4. Yöneticilerin Eğitim Seviyelerinin Etik Sorumluluklar Açısından Analizi

Tablo 4. Yöneticilerin Eğitim Seviyelerinin Etik Sorumluluklar Açısından Değerlendirilmesi İle İlgili Anova Testi Bulguları

DEĞİŞKEN	N	A.O.	S.S.	F	P
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.9	.81	.404	.843
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	2.9	.77	.674	.692
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.2	.88	.297	.962
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	43	2.8	.87	.531	.835
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.8	.89	.1088	.392
Yöneticilerin Ekolojiye Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.4	.83	.666	.769

Tablo 4.'de yöneticilerin eğitim seviyelerinin etik sorumluluklar açısından değerlendirilmesi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Örneklemimizi oluşturan yöneticilerin eğitim seviyelerini gösteren Tablo 1.'den de anlaşılacağı gibi yöneticilerin %49'unun üniversite mezunu oldukları tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin hissedarlara karşı etik sorumlulukların yerine getirilmesinde istatistiksel anlamda farklılık oluşturmadığı Tablo 4.'den de anlaşılmaktadır ($F=.404$, $p=.843$). Tedarikçilere karşı etik sorumluluklarını yerine getirilmesinde örneklemini oluşturan yöneticilerin eğitim seviyelerinin istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığı Tablo 4.'den de anlaşılmaktadır ($F=.674$, $p=.692$). Yani işletme yöneticileri tedarikçilere karşı etik sorumluluklarını yerine getiriyor olmaları eğitim seviyeleriyle ilgili değildir. Bu da Organize Sanayi Bölgesi'nde yönetici olarak çalışan kişilerin eğitim seviyelerinin etik değerler doğrultusunda bir fark yaratmadığını ifade etmektedir.

Örneklemini oluşturan yöneticilerin eğitim seviyeleri ile müşterilere karşı etik sorumlulukları arasında istatistiksel anlamda, anlamlı bir farklılık yoktur ($F=.297$, $p=.962$). Müşteriler işletmenin en önemli değerlerinden biridir. Bu noktadan bakacak olursak bir işletme yöneticisinin müşterilere karşı etik sorumluluklarının bilincinde olması olumlu bir durumdur.

Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren yöneticilerden anketimize katılanların finansörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirmeleri ile eğitim seviyelerinin de istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmadığı Tablo 4.'den anlaşılmaktadır. Tabloya bakıldığında 2,8'lik aritmetik ortalamayla yöneticilerin

finansörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirmelerinde diğer değişkenlere göre düşük bir değer görülmektedir. Bu da yöneticilerin eğitim seviyesi ne olursa olsun finansörlere karşı etik sorumluluklarını yeterince yerine getirmedikleri anlamına gelir. İşletme yöneticilerinin çalışanlara karşı etik sorumluluklarını yerine getirmeleri eğitim seviyeleri ile istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmamaktadır ($F=.1088$, $p=.392$). Bu da yöneticilerin eğitim seviyeleri ne olursa olsun çalışanlara karşı etik sorumluluklarını yerine getirdikleri anlamına gelmektedir. Yani yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirirken eğitim seviyeleri bir fark yaratmamaktadır. Zaten örneklemimize baktığımızda katılımcıların yarısının üniversite eğitimi almış olmaları eğitim ile etik ilkeler bağlamındaki ilişkiyi doğrular niteliktedir.

5.5.5.Yöneticilerin İşyerindeki Pozisyonlarının Etik Sorumluluklar Açısından Analizi

Tablo 5. Yöneticilerin İşyerindeki Pozisyonlarının Etik Sorumluluklar Açısından Değerlendirilmesi İle İlgili Anova Testi Bulguları

DEĞİŞKEN	N.	A.O.	S.S.	F	P
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.7	.65	.1030	.415
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.4	.54	.989	.455
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.5	.45	.1054	.417
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.8	.69	.748	.633
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.1	.82	.1131	.367
Yöneticilerin Ekolojiye Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.8	.78	.1084	.407

Tablo 5.'de yöneticilerin işyerindeki pozisyonlarının etik sorumluluklar açısından değerlendirilmesi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Tablo 1.'den de anlaşılacağı gibi örneklemimizi oluşturan yöneticilerin %51'i orta düzey, %42'si üst düzey ve % 7'si de alt düzey yönetici olarak çalışmaktadırlar. Yöneticilerin işyerindeki pozisyonları hissedarlara yönelik etik sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır ($F=.1030$, $p=.415$). Aslında bunun diğer bir nedeni Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren yöneticilerin işyerinin sahibi konumunda olmalarıdır. Araştırmaya göre anketimize katılan Organize Sanayi Bölgesi yöneticilerinin tedarikçilere karşı etik sorumluluklarının yerine getirilmesinde de işletmedeki pozisyon istatistiksel açıdan anlamlı bir fark yaratmamaktadır ($F=.889$, $p=.455$). Tablo 5'den de anlaşılacağı gibi örneklemimizi oluşturan 43 yöneticinin müşterilere karşı etik sorumluluklarını yerine

getirmeleriyle işyerindeki pozisyonlarının arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı söylenebilir ($F=.1054$, $p=.417$). Fakat tabloya baktığımızda 3.5'lik aritmetik ortalamayla yöneticilerin müşterilere karşı etik sorumlulukları yerine getirmelerinde diğer değişkenlere göre düşük bir değer gözlemektedir. Bu da kaliteli ve ucuz üretim ve ürün güvenliğinin de sağlanamaması gibi sorumlulukları aksattıkları anlamına gelmektedir.

İşletme yöneticilerinin finansörlere olan etik sorumluluklarını yerine getirmeleriyle işyerindeki pozisyonları istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır ($F=.748$, $p=.633$). Yani yöneticilerin iş yerindeki pozisyonu ne olursa olsun finansörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirdikleri anlamına gelir. Fakat Tablo 5'ten de anlaşılacağı gibi değişkenin 3.8'lik bir aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak işletme yöneticilerinin işletmenin mali işleri ile yeterince ilgilenmedikleri anlamına gelmektedir. Örneklemimizi oluşturan yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumlulukları ile işyerindeki pozisyonları arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık yoktur ($F=.1131$, $p=.367$). Yani işletme yöneticisinin işyerindeki pozisyonu üst, orta ya da alt seviye dahi olsa bu farklılık çalışanlara karşı etik sorumlulukların yerine getirilmesinde istatistiksel manada anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Organize Sanayi Bölgesinde çalışan ve anketimize katılan yöneticiler ekolojik dengeye karşı etik sorumluluklarını yerine getirirken işletmedeki pozisyonları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır ($F=.1084$, $p=.407$). Yani yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirirken işyerindeki pozisyonları herhangi bir etki oluşturmamaktadır.

5.5.6. Yöneticilerin Yaşının Etik Sorumluluklar Açısından Analizi

Tablo 6. Yöneticilerin Yaşının Etik Sorumluluklar Açısından Değerlendirilmesi İle İlgili Korelasyon Analizi Bulguları.

DEĞİŞKEN	N	R	P
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	-.113	.471
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.076	.627
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.124	.427
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.057	.717
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	-.095	.543
Yöneticilerin Ekolojiye Karşı Etik Sorumlulukları	43	-.085	.605

Tablo 6.'da yöneticilerin yaşının etik sorumluluklar açısından değerlendirilmesi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Ankete katılan yöneticilerin yaş ortalaması Tablo 2.'de de görüldüğü gibi 33'tür. Örneklemi oluşturan yöneticilerin yaşlarının hissedarlara karşı etik sorumluluklarını yerine getirmeleri arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=-.113$, $p=.471$). Yani yöneticilerin yaş ortalaması hissedarlara karşı olan etik sorumlulukların yerine

getirilmesi konusunda anlamlıdır. Tedarikçilere karşı etik sorumlulukların yerine getirilmesiyle yöneticilerin yaşları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.076$, $p=.627$). Örneklemimize baktığımızda yöneticilerin yaş ortalamalarının ve eğitim seviyelerinin etik sorumlulukların yerine getirilmesiyle ilgili olumlu bir izlenim yarattığı söylenebilir.

Yöneticilerin müşterilere karşı etik sorumlulukları ile yöneticilerin yaşları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.124$, $p=.427$). Tablo 6'da da görüldüğü gibi örneklemimizi oluşturan yöneticilerin yaşları ile finansörlere karşı etik sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.057$, $p=.757$). Örneklemimizi oluşturan yöneticilerin genç ve eğitilmiş olmaları çalışanlara yönelik etik sorumluluklarını yerine getirmeleri doğrultusunda olumlu bir sonuç göstermektedir. Yani yöneticilerin yaşları ile çalışanlara karşı etik sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.095$, $p=.543$). Yapılan araştırmaya katılan yöneticilerin yaşları ile ekolojik dengeye karşı olan etik sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=-.081$, $p=.685$). Yani yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirirken yöneticilerin yaşları herhangi bir etki oluşturmamaktadır.

5.5.7. Yöneticilerin İş Yaşamındaki Toplam Çalışma Sürelerinin Etik Sorumluluklar Bakımından Analizi

Tablo 7. Yöneticilerin İş Yaşamındaki Toplam Çalışma Sürelerinin Etik Sorumluluklar Bakımından Değerlendirilmesi İle İlgili Korelasyon Analizi Bulguları.

DEĞİŞKEN	N	R	P
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	.042	.787
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.165	.292
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.157	.315
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.085	.588
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	.166	.288
Yöneticilerin Ekolojiye Karşı Etik Sorumlulukları	43	.003	.982

Tablo 7.'de yöneticilerin toplam çalışma sürelerinin etik sorumluluklar açısından değerlendirilmesi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Tablo 2.'de de görüldüğü gibi anketimize katılan yöneticilerin ortalama çalışma süreleri 10 yıldır. Örneklemimizi oluşturan yöneticilerin toplam çalışma süreleri ile hissedarlara karşı etik sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.042$, $p=.787$).

Tedarikçilere karşı etik sorumlulukların yerine getirilmesi ile toplam çalışma süreleri arasında da pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.165$, $p=.292$). Tablo 7.'de de görüldüğü gibi örneklemimizi oluşturan yöneticilerin

müşterilere karşı etik sorumlulukları ile toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.157$, $p=.315$).

Yöneticilerin finansörlere karşı olan sorumlulukları ile toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.085$, $p=.588$). Örneklemimizi oluşturan yöneticilerin çalışanlara karşı olan sorumlulukları ile toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.166$, $p=.288$). Tablo 7'den de görüldüğü gibi yöneticilerin ekolojik dengeye karşı olan sorumlulukları ile toplam çalışma süreleri arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.003$, $p=.982$).

Bulgulara baktığımızda yöneticilerin ortalama çalışma sürelerinin 10 yıl olması ve eğitim seviyelerinin yüksek olması, işletmenin iç ve dış çevresel faktörlerine karşı etik sorumluluklarını yerine getirmesinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Örneklemi oluşturan yöneticilerin mesleklerinde yeni olmaları ve eğitim seviyeleri iş etiğinin gereklerini yerine getirmede etkili olduğu Tablo 7'deki bulgulardan anlaşılmaktadır.

5.5.8. Yöneticilerin İş Yerindeki Toplam Çalışan Sayısının Etik Sorumluluklar Açısından Analizi

Tablo 8. Yöneticilerin İş Yerindeki Toplam Çalışan Sayısının Etik Sorumluluklar Açısından Değerlendirilmesi İle İlgili Korelasyon Analizi Bulguları.

DEĞİŞKEN	N	R	P
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	-.043	.362
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.164	.294
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	-.005	.973
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.069	.659
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	.004	.979
Yöneticilerin Ekolojiye Karşı Etik Sorumlulukları	43	-.238	.124

Tablo 8.'de yöneticilerin iş yerindeki toplam çalışan sayısının etik sorumluluklar açısından değerlendirilmesi ile ilgili bulgular yer almaktadır. Tablo 2.'den de anlaşılacağı gibi Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan personel sayısının ortalaması 41'dir. Tablodan da anlaşılacağı gibi iş yerindeki toplam çalışan sayısının, örneklemimizi oluşturan yöneticilerin hissedarlara karşı etik sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=-.143$, $p=.362$). Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren işletmelerde toplam çalışan sayısının, yöneticilerin tedarikçilere karşı etik sorumlulukları arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.164$, $p=.294$).

Tablo 8.'de de görüldüğü gibi örneklelimizi oluşturan yöneticilerin müşterilere karşı etik sorumlulukları ile iş yerindeki toplam çalışan sayısı arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.005$, $p=.973$). Yöneticilerin finansörlere karşı olan sorumlulukları ile iş yerindeki toplam çalışan sayısı arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.069$, $p=.559$). Örneklelimizi oluşturan yöneticilerin çalışanlara karşı olan sorumlulukları ile iş yerindeki toplam çalışan sayısı arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=.004$, $p=.979$). Tablo 8.'de de görüldüğü gibi örneklelimizi oluşturan yöneticilerin ekolojiye karşı etik sorumlulukları ile işletmelerdeki toplam çalışan sayısı arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiksel açıdan anlamlıdır ($r=-.238$, $p=.124$). Bulgulara baktığımızda, yöneticilerin etik sorumluluklarını yerine getirmelerinde işyerindeki toplam çalışan sayısının etkili olduğu görülmektedir.

5.5.9.Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumluluklarının Analizi

Tablo 9'dan da görüleceği gibi yöneticiler (A.O.=3.89, S.S.=.45) hissedarlara karşı etik sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Elde ettikleri karı pay sahiplerine duyurmak ve karı pay sahiplerine dağıtmak, işletmede meydana gelen olayları pay sahiplerine haber vermek, işletmeyle ilgili finansal kararlar almadan önce hissedarlara da danışmak, işletmenin piyasa değerini, kar ve riskin dengelenmesi gibi konularda hissedarlara karşı sorumluluk bilincinde davranır.

Tablo 9. Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	N	A.O.	S.S.
Yöneticilerin Hissedarlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.89	.45

5.5.10. Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumluluklarının Analizi

Tablo 10. Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	N	A.O.	S.S.
Yöneticilerin Tedarikçilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	.16	.54

Tablo 10'dan da anlaşılacağı gibi yöneticilerin (A.O.=4.16, S.S.=.54) tedarikçilere karşı etik sorumluluklarını yerine getirdikleri görülmektedir. Yöneticiler hammadde temini, tedarikçilerle sıkı ve güvenli bir iletişim ağı oluşturmaktır. Tedarikçi seçiminde titiz davranmak, verdiği siparişi satın alma konusunda sözlerinde durmaları, her iki tarafın çıkarlarını koruyan ve uzun süreli ticari anlaşmalar yapmak, taahhüt ettiği ödemeleri elinden geldiği kadar zamanında ve eksiksiz yapma gibi konularda etik değerlere uydukları elde edilen bulgular çerçevesinde görülmektedir.

5.5.11.Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumluluklarının Analizi

Tablo 11. Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	N	A.O	S.S.
Yöneticilerin Müşterilere Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.55	.67

Tablo 11'den de anlaşıldığı gibi, yöneticiler (A.O.=4.55, S.S.=.67) müşterilere karşı etik sorumlulukların yerine getirilmesi konusunda, kaliteli ve ucuz üretim, satış sonrası hizmetler, mamulün müşteriye sunulmasında sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Ayrıca, ambalaj, kullanma kılavuzu, tarife gibi konularda, standardizasyon, ürün güvenliği, iade, şikâyet ve garanti ve müşterilerin ihtiyaçlarını istedikleri miktarda, yerde ve zamanda karşılama gibi konuları da etik sorumluluklar çerçevesinde yerine getirdikleri, elde edilen bulgular çerçevesinde görülmektedir.

5.5.12. Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumluluklarının Analizi

Tablo 12. Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	N	A.O.	S.S.
Yöneticilerin Finansörlere Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.66	.76

Tablo 12'ye baktığımızda (A.O.=4.66, S.S.=.76) yöneticilerin finansörlere karşı etik sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda, finansörlerle olan ilişkilerini iyileştirmek, profesyonel bir mali danışmandan yardım almak, finansörlere olan borçlarını zamanında ödemek, finansörlerle yaptıkları anlaşma hükümlerine uygun hareket etmek, oluşturulan bütçe planına uygun hareket etmek gibi konularda etik sorumluluklarını yerine getirdikleri, elde edilen bulgular çerçevesinde, görülmektedir.

5.5.13. Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumluluklarının Analizi

Tablo 13. Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	N	A.O.	S.S.
Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları	43	4.85	.88

Tablo 13'den de anlaşıldığı gibi, (A.O.=4.85, S.S.=.88) örneklemimizi oluşturan yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumluluklarını, adil ücret ödeme, dil, din, ırk, etnik köken vb konularda ayrımcılık yapmadıklarını, alınan bazı kararlara çalışanlarında katılması, çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratma,

çalışanlarına kariyer geliştirme ve eğitim olanakları sağlama gibi konularda etik sorumluluklarını yerine getirdiklerini elde ettiğimiz bulgular ışığında görülebilir.

5.5.14. Yöneticilerin Ekolojije Karşı Etik Sorumluluklarının Analizi

Tablo 14. Yöneticilerin Ekolojije Karşı Etik Sorumlulukları İle İlgili Bulgular

DEĞİŞKEN	N	A.O.	S.S.
Yöneticilerin Ekolojije Karşı Etik Sorumlulukları	43	3.87	.41

Tablo 14'den de anlaşıldığı gibi (A.O.=3.87, S.S.=.41) yöneticilerin ekolojik dengeye yönelik etik sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda, yöneticilerin ekolojik dengeyi karar alma sürecinde önemli bir unsur olarak ele almaları, enerji ve su kullanımını minimize etmeyi hedefleyen projeler hazırlamak ve uygulamak konusunda etik sorumluluklarını yerine getirdikleri fakat şirket içinde çevre bilinciyle ilgili konularda bilgilendirme ve eğitim programları düzenlemek, atıklar konusunda çevre denetimi yapmak ve çevre yönetim programı hazırlamak ve etkin biçimde kullanmak konularında yeteri kadar hassas davranmadıkları sonucunu, elde ettiğimiz bulgular doğrultusunda görmekteyiz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Gelişen iş dünyasında son zamanlarda en çok konuşulan konulardan biri iş etiğidir. Yöneticiler ve çalışanlar, eğitim düzeyleri, tecrübeleri, bilgileri ne olursa olsun etik (ahlak) boyutunda değerlendirildikten sonra işletmelerde çalışmaya başlamaktadır. Çünkü bir kişi etik prensiplerini oluşturamamışsa organizasyona faydalı olması pek de mümkün değildir.

Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren yöneticilere yönelik yapılan anketteki bulgular analiz edildiğinde, yöneticilerin profesyonel bir mali danışmandan yardım aldıklarını söylenebilir. Bunun yanında araştırma bulgularından yöneticilerin borçlarına sadık kaldıkları ve finansörlerle yaptıkları anlaşma hükümlerine uydukları saptanmıştır. İşletmenin mali işlerini sorunsuz olarak yürütebilmesi için profesyonel bir danışmandan yardım almasıyla birlikte bütçe planlaması yapması da son derece büyük önem arz etmektedir. Ayrıca işletmenin müşterilerinin ödeme alışkanlıklarını analiz etmesi de mali konulardaki faaliyetlerine yön verecektir. İşletme yöneticileri harcamalarını kontrol altına almalı ve sınırlandırmalıdır. Aslında en büyük giderin yapılan israflardan kaynaklandığını ve küçük harcamaların toplamda ne kadar büyük meblağlar oluşturduğunu düşünürsek öncelikle yöneticilerin israftan sakıncalarını gerektiği önerilebilir.

Yapılan çalışmada yöneticilerin tedarikçilerle gereken düzeyde iletişim halinde buldukları ve iletişimin önemini bildikleri tespit edilmiştir. Ayrıca tedarikçilerle işletme arasındaki güven unsuruna da dikkat çekmek gerekir. Yapılan uygulamada anlaşıldı ki organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren yöneticiler verdikleri siparişi satın alma ve taahhüt ettikleri ödemeleri zamanında yapma gibi

konularda etik kurallara uygun davranmaktadırlar. İşletme yöneticileri ve tedarikçilerin çıkarları eşit seviyede koruyan uzun süreli ticari anlaşmalar yapılması ve anlaşma koşullarına uyma konusunun önemini belirtmekte yarar görülmektedir. Çünkü bu uygulama hem işletmeyi hem de tedarikçileri risk ve güven konusunda olumlu bir rahatlamaya götürecek bir önlemdir. Örneğin mamul, yarı mamul ya da hammaddelerin, temin edilmesi, nakliyesi ve teslimatı gibi konular yapılan bu uzun vadeli anlaşmalar sayesinde risk olmaktan çıkacaktır.

Günümüz koşullarında işletmeler müşterisini tatmin edebilme becerisine sahip olduğu düzeyde başarıya ulaşma şansını elde edebilir. Yöneticiler müşterilerin ihtiyaçlarına uygun mal ya da hizmetleri, müşterilerin ihtiyaç duydukları miktarda, yerde ve zamanda karşılamak durumundadırlar. Bu aslı itibarıyla yöneticilerin müşterilere karşı olan etik sorumluluklarının çerçevesini oluşturmaktadır. Yöneticiler, müşteriler için kaliteli ve ucuz üretim yapma konusunda gereken şekilde çalışmak zorundadırlar. Yapılan araştırmada elde ettiğimiz bulgulara baktığımızda organize sanayi bölgesi'nde faaliyet gösteren yöneticilerin bu konuya hassas yaklaştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca ambalajlama, kullanma kılavuzları, sağlığa uygunluk, etiketleme gibi konuların da önemini bilmektedirler. Bunun yanında ürünle ilgili şikâyet, iade, garanti gibi konularda da müşterilerin lehine davranış geliştirdikleri tespit edilmiştir. Bununla birlikte işletme yönetimi toplumsal yarar sağlayan eğitime destek, muhtaçlara bağış, kültürel faaliyetler gibi projeler hazırlamalı ve bunları da uygulamaya geçirmelidirler. Yapılan araştırmada bu ve benzeri konulara yeterince destek ve ilgi gösterilmediği görülmüştür.

Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerin ortalama personel sayısı 41 olarak tespit edilmiştir. Yöneticilerin adil ücretlendirme başta olmak üzere, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı yaratma, çalışanlarına kariyer geliştirme ve eğitim olanakları yaratma, çalışanlar arasında dil, din, etnik köken gibi konularda ayırım yapmama ve işletme düzeyinde alınan bazı kararlara katılımlarını sağlama gibi konularda yeterince etik davrandıkları tespit edilmiştir.

Modern iş dünyasında personel yönetiminin önemi her geçen gün artmaktadır. Yöneticilerin çalışanlarının özgür konuşma, özel hayatın gizliliği ve sendikal haklarına saygı duymaları önemli etik sorumluluklar arasında sayılabilir. Özellikle son zamanlarda medyanın da etkisiyle ortaya çıkan işyerinde cinsel taciz, cinsiyet ayrımcılığı, yıldırma gibi konulara verilen tepkiler her geçen gün artmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin etik kaidelere uygun davranmaları hem işletmenin prestiji hem de yasalar karşısındaki durumu açısından büyük önem taşımaktadır.

Bununla birlikte, çevre koşullarındaki hızlı bozulma ve dünyanın sınırlarına yaklaşıldığı endişesi, işletme yöneticilerinin ekolojik çevreye bakış açılarını bir an önce değiştirmelerini ve işletme faaliyetleriyle ilgili kararlar alırken ekolojik çevreyi önemli bir faktör olarak değerlendirmelerini gerektirmektedir. Yapılan araştırma sonrasında elde edilen bulgulara bakıldığında, yöneticilerin çevreyi karar alma süreçlerinde önemli bir unsur olarak ele aldıklarını görülebilir. Yine, işletmenin su ve enerji tüketimini minimize etmekle ilgili de yeterince etik sorumluluğa sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunun yanında çevre bilinciyle ilgili bilgilendirme ve eğitim verme konusunda yeterince hassas davranmadıkları da tespit edilmiştir. Ayrıca işletme yöneticilerinin atıklar konusunda profesyonel bir çevre denetim programlarının olmadığı da görülmektedir.

Sonuç olarak yapılan çalışmada, araştırmaya katılan yöneticilerin finansörlere, hissedarlara, çalışanlara, müşterilere, ekolojik dengeye ve tedarikçilere yönelik etik sorumluluklarının pek çoğunu yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Eksik olan konularda ise kendilerini geliştirecekleri ümidi taşınmaktadır. Çünkü yöneticilerin yaş ortalamaları genç olduklarını göstermektedir. Bu da, geleceğe daha umutlu bakılacağı yargısını doğurmaktadır. Ayrıca, sadece bir organize sanayi bölgesinde yapılan araştırmada çıkan bu sonuçlar araştırma örneklemini kapsamakta genel sonuç beyan edilmemektedir. Fakat bu çıkan sonuçların sonraki çalışmalarda daha geniş örneklem kitlesiyle çalışılması durumunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- AKTAN, Coşkun Can, Temiz Toplum, Temiz Siyaset, T Yayınları, İzmir 1994.
- AYDIN, İnanet, Yönetimsel, Mesleki ve Örgütsel Etik, Pegema Yayıncılık, İstanbul 1998.
- BAŞARAN, Ethem, Yönetimde İnsan ilişkileri, Gül Yayınevi, Ankara, 1992.
- BODUR, Feyyaz, “Haber Yazısı ve Haber Fotoğrafı Örnekleriyle Yazılı Medyada Etik” Sorgulaması, Küresel İletişim Dergisi, Sayı,2, Güz–2006.
- COREY, Gerald, Marianne Corel, Patrick Callanan, Public Policy, Ethics, Altıncı, Baskı, , McGraw-Hill Publishing Company. , New York, 1998.
- ÇALIŞLAR, Aziz, Ansiklopedik Kültür Sözlüğü, Altın Kitaplar, İstanbul, 1983.
- DİNÇER, Ömer, İşletme Yönetimine Giriş, 3. Baskı, İstanbul: BETA Basım, Yayım, Dağıtım A.S., 1997.
- EPSTEIN, Marc, Marie-Josée Roy, “Managing Corporate Environmental Performance: A Multinational Perspective”, European Management Journal, Vol 16, No:3, June 1998, s.292.
- FERREL, O.C ve John Fraderick, Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases, 2. Baskı, Houghton Mifflin Comp., USA, 1994.
- FREDERICK, W.C., Davis, K., ve Post, J.E.. Business and Society: Corporate Strategy, Public Policy, Ethics, Altıncı Baskı, New York, McGraw-Hill Publishing Company. 1988.
- FROMM, Erich, (Çev. Necla Arat), Kendini Savunan İnsan, Say Dağıtım, İstanbul,1998.
- UZKESİCİ, Nuray, “İşletmelerde Etik Yönetimi ve İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş”, Forum Dergisi, Ocak-Şubat-Mart, 2002.
- HANÇERLİOĞLU, Orhan, Felsefe Ansiklopedi Sözlüğü, Remzi Yayınevi, İstanbul,2000.
- HERBERT, Hicks, G, (Çev. Osman Telok), Örgütlerin Yönetimi, Sistemler ve Beseri Kaynaklar Açısından, Turhan Kitabevi. Ankara, 2000.
- KAYALIOĞLU, Ömer, Etiğin Anlamı Her Yerde Aynı, Yıl:4, Sayı:40, Temmuz 2000.
- KEISER, R.J. (Çev...). Principles and Practices of Management In The Hospitality Industry, New York, 1989.
- KILIÇBAY, Mehmet Ali,El Kirliyse Yıkanır, Ya Toplum Kirliyse, Türkiye Günlüğü, Ankara, Eylül–Ekim 1994.
- KUTANİŞ, Ö., Rana, BAYRAKTAROĞLU, Serkan, ÖZDEMİR, Yasemin, “Etik Davranışlarının Yöneliminde Cinsiyet Faktörü: Bir Devlet Üniversite Örneği”, www.etiktürkiye.com, Sayfa.212, 2004.

- LANSDELL, Suzannah, “Environment Manager”, Best Practise, March 1997,
- LOSTAR, Dilsen, “Kaynakların Etkin Kullanımı”, Önce Kalite Dergisi, Yıl 4, Sayı 16, Yaz 1996,
- McNamara, Carter, Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers. <http://www.mapnp.org/library/ethics/ethxgde.html> (18.10.2001)
- MUMCU, Ahmet, İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri, Savas Yayınları, Ankara, 1994.
- NETHERWOOD, Alan, “Environmental Management Systems”, Corporate Environmental Management: Systems and Strategies, Ed: Richard WELFORD, London: Earthscan Publications, 1996, s.42.
- ÖZGEN, Canan, Etik İlkeleri, Ankara, 1999.
- ÖZTÜRK, Kemal, Bayram Coşkun, Kamu Yönetiminde Yeniden Yapılanma ve Kamu Hizmetlerinde Kalite Etkisel Bir Bakış, TİD, Y. 72, S. 426, Mart 2000.
- ROSAMUND, Thomas, Teaching Ethics, Volume One, Government Ethics, 1995.
- ROSAMUND, Thomas, Teaching Ethics, Volume One: Government Ethics, 1989.
- STEVENS, B. ve Brownell, J., Ethics: Communicating Standarts and Influencing Behavior, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 2000.
- ŞİMSEK, B. Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:1., İzmir, 1999.
- TOLAN, Barlas, Toplum Bilimlerine Giriş, Murat ve Adım Yayınları, Ankara, 1996.
- TUNCER, Can, Genel İşletmecilik Bilgileri, Adım Yayıncılık, 3. baskı. Ankara 1991.
- URAL, Şafak Prof. Dr., III. Teknoloji Kongresi Bildirimleri, TÜBİTAK Yayınları, Ankara, 2000.
- VALLEN, G. ve Casoda, M., Ethical Principles for the Hospitality Curriculum, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 2000.
- VELASQUEZ, Manuel G., Business Ethics, Concepts and Cases, 4. Ed., Prentice-Hall, 1998.
- VITELL, Scott J.–Troy A. Festervand, Business Ethics: Conflicts, Practices and Beliefs of Industrial Executives, Journal of Business Ethics, Netherland,1987.
- WEISS, Joseph W., Business Ethics, A Stakeholder and Issues Management Approach, 2. Ed., The Dryden Press, 1998.
- WELFORD, Richard, Andrew Gouldson, Environmental Management and Business Strategy, Pitman Publishing, London, 1993.

WOODS, R.H. , Human Resources Management, USA, Educational Institute of The American Hotel & Motel Association. 2003.

