

BELEDİYE YÖNETİCİLERİNİN İŞ AHLÂKI VE SOSYAL SORUMLULUĞA YÖNELİK TUTUMLARININ İNCELENMESİ: ADAPAZARI BÜYÜKŞEHİR VE MERKEZ BELEDİYESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

Dr. Aydın YILMAZER

Sakarya Üniversitesi
Sapanca Meslek Yüksek Okulu

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kamu ve özel sektör işletmelerin iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk konusunda artan endişeleri modern işletme yönetiminin odak noktası haline gelmiştir. Katılım, yerinden yönetim ve işbirliği küreselleşen dünyada giderek artan oranda önem kazandı. İşletmeler çevrelerindeki grupları, faaliyetlerinin ekonomik ve sosyal sonuçları hakkında bilgilendirme gereksinimi duymaktadır. Her çağ ve toplumda iktisadi ve sosyal hayat, sadece dış kalıplar ve maddi unsurlarla değil, sosyal sorumluluklar ve ahlâki değerlerle de varlık bulmuştur. Ancak, 20. yüzyılın son çeyreği bu bağlılık ve derinliğin görmezlikten geldiği ahlâki yozlaşma ve kirliliğin her alanda zemin bulduğu zamanlar olarak ifade edilmiştir. 1970'li yıllardan bugüne kadar ortaya çıkan yolsuzluk olayları, rüşvet, siyasal yozlaşma, aldatıcı her türlü tanıtım, tüketici ve toplumsal hakların ihlal edilmesi ahlâki bir yöntem ve sürecin kaçınılmazlığına işaret etmiştir. Sonuçta yaşanan çok yönlü kirlilik örnekleri, tüm sektörler de ahlâka geri dönüş sürecini başlatırken, toplum ihtiyaçlarının büyük bir çoğunluğunu karşılamaya çalışan belediyelerin de çalışma hayatında iş ahlâkı ve sosyal sorumluluğa gerekli önem vermesi kaçınılmazdır. Bu itibarla, kamu ve özel sektör işletmelerinin sosyal sorumlulukları ve iş ahlâkı konularına artan ilgi, son yıllarda konuyla ilgili çalışmaların da artmasına neden olmuştur.

Sosyal sorumluluğun ilk savunucusu Oliver Shelton, "Yönetim Felsefesi" (The Philosophy of Management) adlı kitabında, "işletmenin yönetim prensipleri, toplumun sosyal faydası üzerinde odaklanmalıdır" diyerek, I. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan bilimsel yönetimin daha az olan insani unsurlarını modernize etme gereğini öngörmüştür. Farmer ve Hogue'nin görüşlerinde ise sosyal sorumluluk pragmatik bir bakışla ele alınır. "Birkaç dakika düşünen herkes şunu kolayca anlayabilir ki her kurum sosyal sorumluluk kavramıyla alakalıdır ve bunu yerine getirmesi gerekir (Türkel ve Gültekin, 2003: 131-132). Kamu ve özel sektör işletmelerinin sosyal sorumluluklarına ilişkin çok sayıda tanım bulunmaktadır.

- "Sosyal sorumluluk kavramı dış çevreye yönelik olup, kurumun kararlarında diğer kişi, grup, örgüt ve tüm toplumun göz önünde bulundurulması ile ilgilidir" (Dinçer, 1998: 559).
- "Sosyal sorumluluklar, bir kurumun ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlâkına, kurum içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları mutlu ve memnun etmesine ilişkindir" (Eren, 1990: 110).
- Başka bir tanımda ise sosyal sorumluluk, "Bir kurum için istenilen ürün veya hizmetlerin minimum finansal ve sosyal maliyetlerle, mümkün olduğu kadar eşit bir şekilde yayılmasında, maksimum faydayı sağlayan faaliyetler (Farmer ve Diğ., 1985: 4) olarak belirtilmektedir.

Esin; kurumların sosyal sorumluluğunu, ekonomik faaliyetlerinin, kurum ile ilgili tarafların toplum, yakın çevre, çalışanlar, devlet ve müşterilerin çıkarlarına zarar vermeyecek şekilde yönetilmesi olarak tanımlamaktadır (Esin, 1979: 33). Robert Blomstrom ve Keith Davis'in ortak görüşlerine göre "sosyal sorumluluk, kurumun karar mevkiindeki sahipleri, yönetim kurulu üyeleri ve tepe yöneticilerinin kendi çıkarları yanında bir bütün olarak toplumun refahının korunması ve yükseltilmesine ilişkin faaliyetleri yapma zorunluluğu ile ilgilidir. "Bu tanım sosyal sorumluluğun iki aktif yönünü ortaya koymaktadır (Eren, 2000: 99-100). Koruma ve yükseltme. Koruma, kurum faaliyetlerini sürdürürken; toplum ve çevre üzerinde negatif etki oluşturanların ortadan kaldırılması; yükseltme ise, toplumun refah ve mutluluğuna hizmet eden faaliyet ve imkânların bulunup çoğaltılması, toplum için pozitif yararlar sağlanması anlamına gelmektedir. Örneğin, belediyeler bir yandan halkın refahını, mutluluğunu korumak adına, çevre kirliliğine yol açacak atıkları doğaya zararsız hale getirecek bir sistem kurmalı veya kurdurtmalı, diğer yandan çevreyi güzelleştirmek amacıyla ağaçlandırma ve yeşil alanların artmasına yönelik faaliyetleri gerçekleştirerek veya teşvik ederek halkın temiz bir çevrede yaşamasına katkıda bulunmalıdırlar.

Belediyelere yönelik sosyal sorumluluk ise; bir belediyenin karar mevki sahiplerinin, yöneticilerin kendi çıkarları yanında, bir bütün olarak toplumun menfaatlerinin korunması, hizmetlerin eşit dağıtılması, belediye içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun hizmet üretmesi, çalışma stratejisi ve politikası güderek insanları mutlu ve memnun etmesi şeklinde tanımlanabilir. Belediyelerin gelişen sosyal sorumlulukları bir yandan belediyenin toplumla ilişkilerini düzenlemede kullanılan sosyal sorumluluklarını, diğer yandan ise toplumsal ahlâki değerlerle ilişkili iş ahlâki kavramlarının önemini artırmaktadır (Torlak ve Özdemir, 2003). Sosyal sorumluluk bilincinin gelişmesi ahlâki algının güçlü olmasını gerektirir. Çünkü sosyal sorumluluk duygusunu taşıyan yöneticilerin en azından genel ahlâk kurallarına göre hareket etmesi beklenir (Robin and Reidenbach, 1987). Belediye yönetimlerinin sosyal sorumluluk ve iş ahlâkına uygun davranış içerisinde olmaları, halkın refahının yanında belediyenin geleceğini de olumlu etkiler. Bu itibarla toplum belediyelerin verimli çalışmalarını, sosyal olaylarla ilgilenmelerini ve iş ahlâ-

kını ilgilendiren konularda duyarlı davranmalarını istemekte, aksi davranışlara ise tepki göstermektedir (Öz-Alp, 1996). Diğer taraftan, yöneticilerin alacakları kararların oldukça yaygın bir kesimi etkilemesi ve iş hayatında belirsizliklerin çoğalması, taleplerin farklılaşması gibi nedenler kurumlarda iş ahlâkıyla ilgili konuları daha karmaşık hale getirmektedir.

Ahlâk genel anlamda toplumlar ve insanlar için “Doğru Nedir?”e yanıt arar. Ahlâk, yanlış ve doğru; iyi ve kötü; erdem ve kusur ile yaptıklarımız ve yaptıklarımızın sonuçlarını değerlendirme işidir (Diken, 1998: 476). “İş Ahlâkı” da, ahlâk normu ve kurallarının iş hayatında kurumlarda, kuruluşlarda uygulanması ile ilgilidir (TÜSİAD, 1992: 25). “Ethics in the Work Place” (İş Yerinde Ahlâk) ya da “Business Ethics” (İş Ahlâkı) olarak bilinen bu konu, önceleri “işletmelerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle ABD’de 1960’lar ve 1970’lerde gündeme gelmiş, 1980’lerde de gerek ülkemizde gerekse de diğer pek çok ülkede “iş ahlâkı-iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır. Etik sözcüğü Latince kökenli olup, ahlâk bilimi anlamına gelmektedir. İyi nedir? Doğru nedir? Yanlış nedir? bu sorular temel sorulardır. Asırlardır sorulmaktadır. İyi insan olmanın özelliklerinin bireyin uygun davranışlarını belirleyen kuralların oluşturulması ahlâk konusunun özüdür (İnsankaynakları.com, 2005: 1). İş ahlâkı en yalın haliyle, kurumun ekonomik, siyasal, sosyal ve ekolojik sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır (Diken, 1998: 476). Genel düşünce, ahlâk ve sosyal sorumluluk konularının kurumlara, topluma, müşterilere, kamu sektörüne ve bütünüyle ülkeye sağlayacağı yararlar sonucunda ülkelelerin gelişmelerinde (ekonomik, siyasal, sosyo-kültürel ve ekolojik) ve iş yaşamında önemli rol oynayacağıdır (Leea and Yoshihara, 1997: 16). İş ahlâkı ve sosyal sorumluluk kavramları birbirleriyle karşılaştırıldığında, sosyal sorumluluğun kurumun dış dünya ile ilişkisini kapsadığı, ahlâkın ise hem iç hem de dış ilişkileri kapsayan daha geniş ve somut bir yapıya sahip olduğu söylenebilir (TÜGİAD, 1992: 6). Kanunlarla, kurumun yasal olarak yapmak zorunda olduğu hususlar yanında, kurumun sosyal sorumluluk gereği yaptığı hizmetler, toplumun, devletin ve insanlığın yararına ise bu durum ahlâki bir eylemin ve kararın sonucudur (Dikmen, 1998: 479).

Yöneticiler bir kurumun ahlâki davranmasında kilit rol konumundadırlar. Karar vericiler, kurumdaki herkesten çok kurum için ahlâki bir imaj oluşturma sorumluluğuna sahiptirler. Yöneticiler özellikle de üst kademe yöneticiler diğer çalışanlara iyi örnek olmak zorundadırlar. Yöneticilerin önem verdikleri ahlâki değerler ve sosyal sorumluluk algılamaları farklılıklar gösterebilir. Bazı yöneticiler kendine odaklı olurken yani, kendisini düşünmeye önem verirken, bazı yöneticiler de, barışın hakim olduğu, doğruluk, dürüstlük ilkelerine sahip, sağlıklı, huzurlu bir çevre oluşturmak, bütün insanların eşitliğini savunmak gibi başkalarını ilgilendiren diğer bir ifadeyle sosyal sorumluluğa önem veren değerlere karşı güçlü bir ilgi duyarlar. Öte yandan, yönetim, kararını verirken, hem kurumun varlığının kabulü ve sürekliliği için, hem de toplum değerlerinin canlı kalması için, ahlâk ve sosyal değerleri göz önüne almak zorundadır (Türkel ve Gültekin, 2003). Çünkü, yöneticiler kendi kurumlarında otorite sahibi ve rol modelleridirler. Bir yüksek ahlâki davranış karakteri oturttukça, çevresindekileri etkileyebilirler. Şimdiye kadar yapılan çalışmalar şu

sonucu ortaya koymuştur; bir çalışanın patronunun davranışı ve ahlâki tutumu, çalışanın işinde ahlâki veya gayri ahlâki davranmasında en önemli faktördür (Post ve Diğ., 1996). Bu kapsamda belediye yöneticilerinin ve çalışanlarının patronu belediye başkanı ve üst kademe idari ve yürütme mercisindeki yöneticilerdir. Bu itibarla belediyelerde iş ahlâkı ve sosyal sorumluluğun kurumsallaşmasında büyük görev düşmektedir.

Mintz (1995) toplumun baskılarının ve ticari kaygılarının sonucunda ortaya çıkan baskılara daha iyi karşı koyabilmek ve daha ahlâki kararlar alabilmek için kişisel değerlerin, ahlâki yapının çok iyi yerleşmiş olması gereğini savunmaktadır. Yazar esas olarak beş madde üzerinde durmaktadır: 1) iyilikseverlik ve doğruluk, 2) dürüstlük ve bütünlük, 3) tarafsızlık ve geniş görüşlülük, 4) güvenilirlik ve inanırlık, 5) sadakat ve itimada layık olma. Bu değerler global olarak kabul gören ahlâki değerlerdir. Bunların toplumlar arasında farklılık göstermesi beklenemez. Bu değerler bireylerde geliştikçe daha ahlâklı bir toplum, yöneticilerde geliştikçe daha ahlâklı bir kurumdan söz edilebilir (Mugan, 1999: 11). Kurumların gelişen sosyal sorumluluk alanları iş ahlâkıyla ilgili konuların da yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Bu gelişmeye paralel olarak iş ahlâki konularının 1) çıkar gruplarıyla ilişkiler, 2) kurum hizmetlerinin etkileri, 3) toplumsal değerlerin iş değerlerine yansımaları 4) çalışanlar arası eşit ve adil olmayan ilişkiler, 5) toplumsal hizmetlerin eşit dağıtılmaması şeklinde beşli bir sınıflama içinde oldukça geniş bir alana yayıldığı görülmektedir (Nicholson, 1994). Bu sebeple, pek çok çalışma sonucunda iş ahlâki ve sosyal sorumluluk konularının birlikteliği sağlanarak kurum eğitim programlarına dâhil edilmesi gerektiği savunulmaktadır (Hosmer, 1999; Torlak ve Özdemir, 2003; Ergeneli, 1997). Tüm bu değerlendirmeler göstermektedir ki kurumların sosyal sorumlulukları ve yöneticilerin iş ahlâkına yönelik tutumlarının belirlenmesine yönelik çalışmalar gittikçe önem kazanmaktadır.

Ülkemizde gerek kamu ve gerekse özel sektör kurumlarında yöneticilerin sosyal sorumluluk anlayışları ile iş ahlâki algılamalarının ölçülmesine yönelik araştırma sayısının az sayıda olduğu gözlenmektedir. Kurumların devamlılığı için şart olan iş ahlâki ve sosyal sorumluluk kavramının belediye yöneticileri tarafından nasıl algılandığı bu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

ADAPAZARI BÜYÜKŞEHİR VE MERKEZ BELEDİYESİ’NDE BİR ARAŞTIRMA

Araştırma Metodolojisi

Araştırma, ülkemizde üzerinde yeterli düzeyde çalışılmamış bir konu olması, iş ahlâki ve sosyal sorumluluk konusunda belediye yöneticilerine karar verme ve davranış kalıplarını şekillendirmesine katkı vermesi açısından önem kazanmaktadır. Çalışmanın amacı, belediye yönetim anlayışında iş ahlâki ve sosyal sorumluluğun nasıl değerlendirildiğine, yöneticilerin iş ahlâki ve sosyal sorumluluğa dönük tutumlarının tespitine, yöneticilerinin bakış açıları arasındaki farklılıkların incelemesine yöneliktir.

Araştırma yöntemi olarak tanımlayıcı yöntem benimsenmiştir. Araştırmanın örneklem çerçevesini zaman, imkân ve ulaşım kısıtlarından dolayı Adapazarı Büyükşehir ve Merkez Belediyesi orta kademe yöneticileri oluşturmuştur. Örneklem sayımız araştırma sınırlılıkları çerçevesinde yaklaşık olarak 95 belediye yöneticisidir. Yöneticilerin izinli, raporlu ve dış hizmetlerde görevli olmasından ötürü 62 anket alınmış ve 48 kişi ile görüşülmüştür. Doğrudan görüşülen 48 denek, 62 kişilik örneklem içerisinde belirlenmiştir. Bu çalışmada veriler, kavramsal çerçevede açıklanan bilgiler doğrultusunda hazırlanan sorulardan oluşan anket uygulamasıyla toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesi için SPSS 10.0 programı kullanılmıştır. Araştırma dâhilinde kullanılan istatistiksel yöntemler olarak frekans dağılımlarına bakılmış ve cevaplayıcıların bazı demografik özelliklerine göre farklılıkları ölçmek amacıyla uygun olan testler kullanılmıştır. Ankette yöneticilere kendilerine verilen soruya katılma derecesini tespit etmek ve bu dereceyi ölçmek için 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan anketin yeterliliği, araştırma evrenini temsil edecek şekilde oluşturulan bir grup üzerinde denenmiştir. Deneme ve görüşmeler sonucunda ankette beş dereceli değil de, üç dereceli bir ölçek kullanmak zorunda kalınmıştır. Bunun da temel nedeni, deneklerin "kesinlikle katılmıyorum" la "katılmıyorum" seçenekleri arasında fazla bir fark görmemeleri ve bu konuda ankete cevap vermekte zorlanmış olmalarıdır.

Bulgular ve Değerlendirme

Araştırma örneğini oluşturan belediyelere ait özellikler ile yöneticilere ait kişisel özellikler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Belediyelere ve Yöneticilere Ait Bazı Özellikler

Organizasyonel Özellikler	Frekans	%	Kişisel Özellikler	Frekans	%
Belediyenin Yapısı			Cinsiyet		
Büyükşehir Belediyesi	35		Bay	47	75.8
Merkez Belediye	27		Bayan	15	24.2
Belediye Departmanları			Yaş		
Hesap işleri	9		21-30	5	8.1
Personel işleri	7		31-40	21	33.9
Fen İşleri	5		41-50	32	51.6
İmar işleri	10		51 ve üstü	4	6.5
Yazı işleri	2		Eğitim Düzeyi		
Su ve kanal işleri	4		Lise	4	6.5
Ulaşım hizmetleri	3		Ön Lisans	11	17.7
Bilgi işlem	3		Lisans ve Yüksek lisans	44	71.0
Hukuk	1		Doktora	3	4.8
İdari İşleri	3		İş Tecrübesi		
Zabıta	2		1-5	7	11.3
Teknik işler	3		6-10	5	8.1
Sosyal İşler	2		11-15	15	24.2
Basın ve halkla işler	2		16-20	16	25.8
Satın alma	2		21 ve üstü	19	30.6
Şehir planlama hizmetleri	2		Yöneticilik Tecrübesi		
Çevre koruma ve düzenleme	2		1-5	31	50.0
Toplam	62		6-10	13	21.0

		11-15	14	22.6
		16-20	2	3.2
		21 ve üstü	2	3.2
		Yöneticilik pozisyonu		
		Daire Başkanı	15	24.2
		Müdür	35	56.5
		Müdür Yardımcısı	12	19.4

Tablo 2. Yöneticilerin Önemli Gördükleri Ahlâki değerlerin Öncelikli Durumlarına Göre Dağılımı

Değerler	1.Öncelikli değer		2.Öncelikli değer		3.Öncelikli değer		Σ Puan
	F	%	F	%	F	%	
Dürüstlük	48	77.4	8	12.9	1	1.6	161
Kişisel sorumluluk	8	12.9	24	38.7	5	8.1	77
Güven duygusu	1	1.6	13	21.0	11	17.7	40
İşbirliğine yatkın olma	2	3.2	3	4.8	8	12.9	20
İtibar	----	----	2	3.2	4	6.5	8
Sosyal uyum	----	----	3	4.8	8	12.9	14
Çevreyi koruma	----	----	2	3.2	3	4.8	7
Hayırseverlik	----	----	2	3.2	1	1.6	5
İşe Bağlılık	----	----	2	3.2	3	4.8	7
Öz saygı (kendine verdiği değer ve saygı)	3	4.8	3	4.8	18	29.0	33
Toplam	62	100.0	62	100.0	62	100.0	372

Kaynak: (Bayrak, 2003: 22; Mugan, 1999: 11)'den geliştirilmiştir.

Belediye yöneticilerine, hizmetlerin yapılmasında önemli gördükleri ahlâki değerlerin öncelikli durumları sorulmuş ve verilen cevaplar Tablo 2'de gösterilmiştir. Buna göre çalışmada oldukça yüksek (161 puan) değerde en önemli görülen dürüstlük ve doğruluk değeri, tarih boyunca kişisel ve kurumsal başarı ve uzun vadede devamlılığının özünü oluşturmuştur. Ayrıca, iş dünyasındaki örnekler de buna işaret etmektedir (Bayrak, 2003: 122). İkinci öncelikli değer olarak (77 puan) kişisel sorumluluk duygusu ve üçüncü öncelikli değer ise güven vermek (40 puan) ve öz saygı (33 puan) yani kişinin kendisine olan saygısıdır. Ayrıca yöneticilerle yapılan görüşmelerde, belirtilen ahlâki değerlerin hepsinin önemli olduğu lakin, dürüst olan, sorumluluk duygusu taşıyan, karşısındakine güven veren ve kendine saygısı olan birinin diğer değerlere de kendini kolayca yönlendirebileceğini belirtmişlerdir.

Araştırmada öncelikli olarak ilk üç sırada yer alan kişinin ahlâk anlayışı ve ahlâk değerleri (101 puan), mali sorunlar ve baskılar (94 puan), kişisel ve ailesel kazanç isteği (51 puan) ve aç gözlülük (34 puan) gibi hususlar çalışanları ahlâki olmayan davranışa yönelten öncelikli nedenler olarak belirtilmiştir (Tablo 3). 1980'li yıllardan itibaren yaşanan ve günümüzde de devam eden ekonomik ve toplumsal değişim ahlâki değerleri olumsuz etkilemiştir. Ayrıca, kapitalist ekonomik sistem ve onun insanı özel olarak tüketici varlık görmesi, kamu ve özel sektörde israf, sömürü ve istismarı arttırmış, özellikle bireylerin kendi çıkarlarını ön plana çıkarma yani egoizmi kamçılıyarak bu değerleri kabul gören değerler haline getirmiştir.

Tablo 3. Yöneticilere Göre Çalışanları Ahlâki Olmayan Davranışa Yönelten Öncelikli Nedenlerin Dağılımı

Nedenler	1.Öncelikli değer		2.Öncelikli değer		3.Öncelikli değer		Σ Puan
	F	%	F	%	F	%	
Mali sorunlar	17	27.4	17	27.4	9	14.5	94
Siyasal görüş	3	4.8	2	3.2	3	4.8	16
Kişisel ve ailesel kazanç isteği	5	8.1	9	14.5	18	29.0	51
Aç gözlü olma	4	6.5	9	14.5	7	11.3	34
İyi niyet ve duygusallık	-----	----	1	1.6	1	1.6	3
Kişisel güç kazanma isteği	2	3.2	4	6.5	4	6.5	18
Yasaların ve kuralların bilinmemesi	3	4.8	7	11.3	7	11.3	30
Kişinin ahlâk anlayışı ve ahlâk değerleri	27	43.5	7	11.3	6	9.7	101
Yöneticilerin davranışı	-----	----	4	6.5	6	9.7	14
Belediyenin kurumsal ahlâk anlayışı	1	1.6	2	3.2	1	1.6	8
Toplam	62	100.0	62	100.0	62	100.0	369

Kaynak: (Bayrak, 2003: 22)' den geliştirilmiştir.

Öte yandan, kişinin güncel hayatta sahip olduğu ve sürdürdüğü ahlâk anlayışı, inancı, değerleri diğer bir ifadeyle kültürü çalıştığı kuruma yansıtması doğaldır. Yöneticilerden alınan cevapların büyük çoğunluğu da bu ifadeyi destekler niteliktedir (Tablo 3).

Kişiler ve yöneticileri ekonomik yaşamda ahlâk dışı davranmaya yönelten güçlü faktörlerden biri de düşük yaşam standardı yani mali sorunlarıdır. Kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamayacak düzeyde gelir düzeyi düşük olan kişilerin yaşamları süresince ahlâki olmayan davranış ve tutumlarla karşılaştıklarında doğru karar vermede zorlanacakları bir gerçektir. İngiltere’de, Fransa’da ve Almanya’da yapılan çalışmalarda ve çıkan bulgularda da ahlâki düzeyinin insanın gelir düzeyi ile paralellik gösterdiği saptanmıştır (Bayrak, 2003).

Tablo 4. Yöneticilerin İş Ahlâkının Yerleşmesi İçin Önemli Gördükleri Faktörlerin Önceliklerine göre Dağılımı

Faktörler	1.Öncelikli değer		2.Öncelikli değer		3.Öncelikli değer		Σ Puan
	F	%	F	%	F	%	
Zihniyet değişikliği	13	21.0	8	12.9	7	11.3	62
Eğitim	34	54.8	7	11.3	7	11.3	123
Yöneticilerin tutum ve davranışı	1	1.6	13	21.0	15	24.2	44
Kurumsallaşma	11	17.7	18	29.0	9	14.5	78
Yasaların uygulanması	-----	----	6	9.7	4	6.5	16
Belediyenin duyarlılığı (eğitim vb. faal.)	3	4.8	3	4.8	4	6.5	19
Siyaset ve Yönetim ayırımı	-----	----	5	8.1	12	19.4	22
Gelir düzeyinin yükseltilmesi	-----	----	1	1.6	2	3.2	4
Medyanın teşhiri	-----	----	1	1.6	2	3.2	4
Toplam	62	100.0	62	100.0	62	100.0	372

İş ahlâkının değişmesinde ve yerleşmesinde birinci derecede önemli görülen faktör, eğitim (123 puan), faktördür. Bunu sırasıyla, (78 puan) kurumsallaşma (yani, ahlâki davranış modelinin belirlenmesi, eğitim programları, etik bir kurum kültürünün oluşturulması, sosyal denetim ve kayıtlar halkın şikâyetlerini belirlenmesi için görevlendirmeler ile hızlı iletişim ağlarının kurulması gibi faktörler), zihniyet değişikliği (62 puan) ve yöneticilerin tutumu ve davranışları izlemektedir. Yöneticilerle yapılan görüşmelerde de eğitim faktörünün, diğer belirtilen hususları etkilediği anlaşılmıştır. Örneğin, kişilerin gerçek davranışlarında sürdürdüğü değer ve inanışların toplamı olarak ifade edilen “zihniyet” değişikliği, ancak eğitim faktörü ile gerçekleşmesi mümkündür.

Tablo 5. Yöneticilere Göre, Belediyelerin Farklı Gruplara Karşı Önemli Görülen Sosyal Sorumlulukların Öncelikli Durumlarının Dağılımı

Faktörler	1.Öncelikli değer		2.Öncelikli değer		3.Öncelikli değer		Σ Puan
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%	
Vatandaşlar	9	14.5	10	16.0	10	16.1	57
Çevre ve Toplum	36	58.1	15	24.2	5	8.1	143
Çalışanlar	10	16.1	20	32.0	10	16.1	80
Hükümet	6	9.7	11	18.2	21	33.9	61
Özel sektör kuruluşları	-----	----	2	3.2	4	6.5	8
Kamu sektör kuruluşları	1	1.6	2	3.2	4	6.5	11
Sivil örgüt kuruluşları	-----	----	2	3.2	8	12.9	12
Toplam	62	100.0	62	100.0	62	100.0	372

Kaynak: (Torlak ve Özdemir, 2003)'den geliştirilmiştir.

Araştırmada belediyelerin sürekli diyalog içerisinde bulunduğu yani alış-veriş içerisinde olduğu vatandaşlara, çevre ve topluma, çalışanlara, hükümete, özel ve kamu kuruluşları ile sivil örgüt kuruluşlarına karşı sosyal sorumlulukların önemli olduğu tespit edilmiştir. Buna göre belediyelerin farklı gruplara karşı öncelikli sosyal sorumlulukları sorulmuş, alınan cevaplar tablo 5’de verilmiştir. Araştırmada belediyelerin öncelikli olarak çevre ve topluma karşı (143 puan), ikinci öncelikli çalışanlara karşı (80 puan), üçüncü öncelikli olarak da hükümete (61 puan) ve vatandaşlara (57 puan) karşı sosyal sorumlulukları olduğu anlaşılmaktadır. Belediyelerin üstlenmiş oldukları misyon gereği topluma karşı görevlerini yerine getirme gerekliliği, çalışanların verimini arttırmak için çalışanlara karşı sorumluluklarını yerine getirme zorunluluğu ve hükümete karşı ise kanun ve yönetmeliklerle belirlenen yasal sorumlulukların olmasının öncelikli sosyal sorumlulukları olduğu söylenebilir.

Tablo 6. Yöneticilerin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluklarla ilgili Katılım Derecesine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

İfadeler	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Toplam
1-Belediyenin menfaatleri ile halkın menfaatleri çatıştığında belediyenin menfaati göz ardı edilmelidir	42 (68.1)	11 (17.8)	9 (14.1)	62 (100.0)
2-Başarılı bir belediye olup olmadığımıza toplum karar verir	6 (10.0)	2 (3.0)	54 (87.0)	62 (100.0)
3-Belediye faaliyetlerinde dürüstlük ve doğruluk, uzun vadede kazanç getirir	3 (4.5)	1 (1.5)	58 (94.0)	62 (100.0)
4- Belediyenin belirlenmiş politikasının işlerlik kazanması için halkın menfaatlerini koruyan kanunlarda, menfaat grupları yoluyla değişiklikler yapmak ahlaki bir davranış değildir.	2 (3.2)	4 (6.5)	56 (90.3)	62 (100.0)
5-Hizmetler, kişilerin farklı siyasi görüşlerine göre değil, eşit bir şekilde yapılmalıdır	1 (1.6)	1 (1.6)	60 (96.8)	62 (100.0)
6-Hizmeti yapılmamış veya sorunu giderilmemiş vatandaşa problemin üst kademeye yapılmış veya giderilmiş olarak bildirilmesi ahlaki değildir	3 (4.8)	1 (1.6)	58 (93.6)	62 (100.0)
7-Toplumda var olan genel geçer ahlak ilkeleri belediyelerin hizmet üretmelerine engel olduğunda göz ardı edilebilir	34 (54.8)	18 (29.1)	10 (16.1)	62 (100.0)
8-Sunulan hizmet, halkın değerlerine uygun olup olmaması belediyenin başarısı açısından önemli değildir.	51 (82.3)	4 (6.5)	7 (11.2)	62 (100.0)
9-İş için gerekli olduğunda kişiler hakkında gizli bilgileri başkalarına açıklamak ahlaki değildir.	8 (12.9)	5 (8.1)	49 (79.0)	62 (100.0)
10-Yapılmasını doğru bulmadığım işleri, iş hayatında diğer meslektaşlarım yaparsa bende yaparım	51 (82.3)	1 (1.6)	10 (16.1)	62 (100.0)
11-Belediye hizmetlerini yerine getirirken hizmeti yapma kararı verenlere hizmetin büyüklüğüne göre belli hediyeler vermek iş yapmanın bir gereğidir.	52 (83.9)	3 (4.8)	7 (11.3)	62 (100.0)
12-Sosyal sorumluluklar konusunda fazla duyarlı olmak yöneticileri zayıf düşürmez	6 (11.2)	4 (6.5)	52 (82.3)	62 (100.0)
13-Yöneticiler karar alırken sadece ekonomik maliyetler değil, sosyal maliyetleri de dikkate almalıdırlar	5 (8.1)	1 (1.6)	56 (90.3)	62 (100.0)
14-Doğal çevrenin korunması belediyenin değil, hükümetin sorumluluğundadır.	50 (80.6)	5 (8.1)	7 (11.3)	62 (100.0)
15-Ücret çalışanlara karşı sosyal sorumluluğun en önemli göstergesidir.	6 (9.7)	14 (22.6)	42 (67.7)	62 (100.0)
16-Vergilerin toplanması hükümete olan sosyal sorumluluğun tek ölçütüdür.	46 (67.0)	9 (15.1)	11 (17.9)	62 (100.0)

(1)kesinlikle katılmıyorum..... (5)kesinlikle katılıyorum

Kaynak: (Torlak ve Özdemir, 2003: 151)'den geliştirilmiştir

Tablo 6'da yöneticilerin iş ahlakı sosyal sorumluluklar ile ilgili ifadeler yer almıştır. Tablo 6'da yer alan ifadelerin algılamalar ile kişisel özellikler arasında anlamlı

farklılıkların olup olmadığına yönelik analiz öncesi ifadelerin belediye yöneticilerine iş ahlakı ve sosyal sorumluluklarıyla ilgili çıkar gruplarına göre sınıflandırılması gerçekleştirilmiştir. Buna göre topluma karşı (1,2,4,5,7. ifadeler), çevreye karşı (12,14. ifadeler), çalışanlara karşı (15. ifade), hükümete karşı (13,16. ifadeler) ve iş ahlakına yönelik ifadeler ise (3,6,8,9,10,11. ifadeler) şeklinde grup oluşturulmuştur.

Topluma, çevreye, çalışanlara ve devlete yönelik iş ahlakı ve sosyal sorumluluk görüşleri tablo 6'da belirtilen ifadeler ile sınırlı değildir. Bu gruplara karşı sosyal sorumluluklar çoğaltılabilir. Buradaki ifadeler literatürde genel kabul görmüş ve öncelikli öneme sahip, ifadeler olup, belediye yöneticilerine yönelik araştırmanın, amacına uygun olarak uyarlanmaya çalışılmıştır.

Belediyenin menfaatleri ile vatandaşların menfaatleri çatıştığında belediyenin menfaatleri göz ardı edilmelidir, ifadesine yöneticilerin katılmadığı saptanmıştır (Tablo 6'da 1 nolu ifade). Bunun nedeninin belediyelerin yerel ölçekte tüm vatandaşlarına hizmetleri yerine getirmede ve haklarını korumada eşit sorumlu olması, bireylerin ise bazen kendi çıkarları doğrultusunda hareket edebilmesi, dolayısıyla belediyenin belirlenmiş ilke ve politikalarına ters düşebileceği söylenebilir.

Belediyelerin vermiş olduğu hizmetlerin başarılı olup olmadığına vatandaşlar karar vermelidir, ifadesine yöneticilerin tamamına yakınının katıldığı saptanmıştır (Tablo 6'da 2 nolu ifade). Bu sonuç vatandaşların demokrasi gereği seçimlerde oy vererek belediye yönetimlerini değerlendirmelerine paralellik göstermektedir.

Yine araştırmada çevreyi koruma, temiz tutuma, hava kirliliğini önleme gibi doğal çevre ve diğer çevrelerin korunmasının sadece belediyelerin veya devletin sorumluluğu kapsamında olmadığı, tüm kuruluşların sosyal sorumlulukları kapsamında olması gerektiği belirtilmiştir (Tablo 6'da 14 nolu ifade).

Belediyelerin çalışanlara karşı sorumluluğu ücretle sınırlı olmadığı bir gerçektir. İş ortamının iyileştirilmesinden, aile hayatına kadar pek çok sorumlulukları bulunmaktadır. Özellikle ücret faktörünün seçilmesi, bizim gibi gelişmekte olan ülkeler için ücret faktörünün insan yaşamında öncelikli yere sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Yöneticilerden alınan cevaplardan da ücretin, çalışanlar için sosyal sorumluluğun en önemli göstergesi olduğu anlaşılmıştır (Tablo 6'da 15 nolu ifade).

İş ahlakına yönelik belirtilen ifadeler verilen görüşlerde, belediye faaliyetlerinde ahlaki yapının ve sosyal sorumluluğun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmıştır (Tablo 6'da 3,6,8,9,10,11 nolu ifadeler). Örneğin, hizmetlerin sunulmasında halkın değerlerinin (kültür, inanç, gelenek gibi) dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, ahlaki değer olarak sır yani gizli bilgilerin açıklanmaması ve toplumsal hastalık olan rüşvet faktörünün de alınmaması gerektiği bir kere daha ifade edilmiştir.

Kısaca konunun dağılmaması için dar kapsamda belirtilen ifadeler, alınan görüşlerden belediye hizmetlerinin başarılmasında iş ahlakı ve sosyal sorumluluk kavramının önemli olduğu, başka bir deyişle belediye hizmet üretim başarısına katkı sağladığı anlaşılmıştır (Tablo 6).

Cinsiyet, Yaş, Eğitim, Yöneticilik Pozisyonu ile İş Ahlâkı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik İfadeler Arasındaki İlişkiler

Cinsiyet ile öncelikli ahlâki değerler arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak yapılan %95 güven aralığında bağımsız t testi sonucuna göre; dürüstlük ve doğruluk (sig.=0,815), kişisel sorumluluk (sig.=0,320), güven duymak, (sig.=0,694) ahlâki değerlerinin hiçbiri katılımcıların cinsiyetine göre farklılaşmamaktadır. Ayrıca, cinsiyet ile belediyelerin öncelikli olarak farklı gruplara karşı sosyal sorumlulukları arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik olarak yapılan t testi sonucuna göre; çevre ve toplum (sig.=0,594), çalışanlar (sig.=0,613), hükümet (sig.=0,629) gibi unsurlara karşı sosyal sorumluluğa yönelik görüşlerde cinsiyete göre farklılık görülmemektedir. Cevaplayıcıların yaşı, eğitim durumu ve yöneticilik tecrübesi ve yönetici pozisyonu ile Tablo 6'da gruplandırılmış olan iş ahlâkı ve sosyal sorumluluklar arasında tek yönlü anova analizi ile anlamlı farklılıklar olup olmadığına bakılmış bunun sonucunda belirgin bir şekilde ifade farklılığı saptanmamıştır. Bunun nedeninin çıkan sonuçların, genel kabul görmüş ahlâki değerler ve sosyal sorumluluklar ile ortak kültür paylaşımı, yöneticilerin büyük çoğunluğunun üniversite mezunu ve aynı yaş grubunda olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Yine tablo 6'da belirtilen algılama değerleri ile tablo 5'de çıkan sonuçlar karşılaştırıldığında ifadeler arasında tutarlılık olduğu diğer bir ifadeyle benzer görüşlerin belirtildiği tespit edilmiştir. Örneğin, Tablo 5'de belirtilen belediyenin öncelikli sosyal sorumluluğu çevre ve toplum unsurudur görüşünü, Tablo 6'da verilen ifadelerin (1, 2, 4, 7, 12 ve 14. ifadeler) destekler nitelikte olduğu anlaşılmıştır.

SONUÇ

Belediye yöneticileri içinde yer aldıkları ekonomik, siyasal ve sosyo-kültürel yapı içinde kar amacını başat öğe olarak almadan hizmet üretmeye çalışırlar. Bunu yaparken uymak zorunda kaldıkları, kendilerinin ve çalışanlarının benimsemek ve hayata aktarmak zorunda oldukları davranış kalıpları bulunmaktadır. Bu davranış kalıpları başta stratejik ve operasyonel kararlar olmak üzere alınan tüm kararlarda ve bunların uygulanmasında önemli rol yüklenirler. Ahlâk değerleri ve sosyal sorumluluk bilincinin, önemli bir kısmını oluşturduğu bu davranış kalıpları, özgül koşullarda özgün niteliklere sahiptirler. Araştırma sonuçlarına baktığımızda belediye yöneticileri büyük bir çoğunlukla iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk kavramını destekleyici görüş bildirmiş olmalarına rağmen, bunun uygulamaya ne derece yansıdığı ayrıca bir soru işareti olarak görülmektedir. Türkiye'de bu konudaki genel görüntünün de yeterince iyi olmadığı göz önünde bulundurulursa, bu endişeler bir kat daha artmaktadır. Bu kapsamda belediye yöneticilerinin iş ahlâkı ve sosyal sorumluluklarla ilgili algılarının ölçülmeye çalışıldığı bu araştırmanın sonuçları şu şekilde özetlenebilir.

- Araştırmada, dürüstlük ve doğruluk değeri, kişisel sorumluluk duygusu, öz saygı yani kişinin kendisine verdiği değer yöneticiler tarafından öncelikli ahlâki değer olarak paylaşılmıştır. Bunun nedeninin, bu değerlerin tarih boyunca kişi-

sel ve kurumsal başarı ve uzun vadede devamlılığının özünü oluşturmasından kaynaklandığı söylenebilir.

- Belediyelerin sürekli diyalog içerisinde bulunduğu çevre ve topluma, çalışanlara, hükümete, özel ve kamu kuruluşlar ile sivil örgüt kuruluşlarına karşı, sosyal sorumluluklarının önemli olduğu tespit edilmiştir. Bu gruplara karşı önemin artmasında belediyelerin, bu grupların talep ve eleştirilerine cevap verme zorunluluğuyla karşı karşıya kalmadan, toplumu, doğal çevreyi ve ahlâki değerleri koruma ve geliştirme gibi sosyal talep ve eleştirilere cevap verme zorunluluğunun etkisi olabilir.
- İş ahlâkının değişmesi ve yerleşmesinde öncelikli faktörün, eğitim faktörü olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü yöneticilerin ve çalışanların davranış düzlemini şekillendirmesinde eğitimin katkısı büyüktür. Bunu sırasıyla, kurumsallaşma (yani, ahlâki davranış modelinin belirlenmesi, eğitim programları, etik bir kurum kültürünün oluşturulması, sosyal denetim ve kayıtlar halkın şikayetlerini belirlenmesi için görevlendirmeler ile hızlı iletişim ağlarının kurulması gibi faktörler), zihniyet değişikliği ve yöneticilerin tutumu ve davranışları izlemektedir
- Araştırmada öncelikli olarak kişinin ahlâk anlayışı ve ahlâk değerleri, mali sorunlar ve baskılar, kişisel isteği, aç gözlülük gibi hususlar çalışanları ahlâki olmayan davranışa yönelten öncelikli nedenler olabileceği yöneticiler tarafından ortak görüş olarak paylaşılmıştır. 1980'li yıllardan itibaren yaşanan ve günümüzde de devam eden ekonomik ve toplumsal değişim ahlâki değerleri olumsuz etkilemiştir. Ayrıca, kapitalist ekonomik sistem ve onun insanı özel olarak tüketici varlık görmesi, kamu ve özel sektörde israf, sömürü ve istismarı arttırmış, özellikle bireylerin kendi çıkarlarını ön plana çıkarma değerleri kabul gören değerler haline getirmiştir.
- Araştırmada yapılan çapraz tablo karşılaştırmalarında ve yapılan testlerde yöneticilerin cinsi, yaşı, eğitimi ve pozisyonuna göre ifadelerde belirgin bir farklılığa rastlanmamıştır. Bunun nedeninin çıkan sonuçların, genel kabul görmüş ahlâki değerler ve sosyal sorumluluklar ile belediye yöneticilerinin ortak kültür paylaşımı, yöneticilerin büyük çoğunluğunun üniversite mezunu ve aynı yaş grubunda olması gibi faktörlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç olarak belediyelerin başarılı olmalarında içsel ve dışsal ilişkilerinde diğer bir ifadeyle yönetsel kararlar oluşturulmasında, uygulamaya aktarılmasında ve denetlenmesinde, iş ahlâki değerleri ve sosyal sorumluluk duygularının geliştirilmesi zorunludur. Yapılması gereken öncelikli iş, ahlâki değerler ve sosyal sorumluluklar üzerinde dikkatli bir biçimde durarak, bu değerlerin karar oluşturma ve oluşturulan kararların uygulamaya aktarılması sürecinde nasıl kullanılabilirliğinin belirlenmesi; yaşadığımız döneme özgü gelişmeler nedeniyle farklı kültürlerle karşı karşıya kalan belediyelerin faaliyetlerinde ahlâki değerlerin ve taşıdığı sosyal sorumlulukların

öneminin farkına varılması ve konu ile ilgili çalışmaların derinleştirilerek sürdürülmesidir.

KAYNAKÇA

- DİKEN, Ahmet (1998), “İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi”, *Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu*, Adapazarı.
- DİNÇER, Ömer (1998), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.
- EREN, Erol (1990), *İşletmelerde Stratejik Pazarlama ve Yönetim*, İ.Ü. İşletme Fak. Yayınları, İstanbul.
- ERGENELİ, A. (1997), “Business Ethics: Future Managers’ Ethical Thinking Profile”, *Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt 15, Sayı 2, İstanbul, ss. 71-83.
- ESİN, Ahmet (1979), “İşletmelerin Toplumdaki Görüntüsü”, *İ.Ü. İşletme Fak., İşletme İ.E.Yönetim Dergisi*, Sayı 11, İstanbul.
- FARMER, Richard R.-HOGUE, W. Dickerson (1985), *Corporate Social Responsibility*, D.C. Heath and Company, S. 4, Toronto.
- HOSMER, Larve T. (1999), “Somebody Out There Dosen’t Like US: A Study of Business Ethics at Schools of Business Administration”, *Journal of Business Ethics*, vol:22.
- İnsankaynakları.com.tr (2005), “Ahlak ve İş Etiği”.
- LEE, Chong Y., HİLDEKİ Yoshihara (1997), “Business Ethics of Korean and Japanese Managers”, *Journal of Business Ethics*. S.16.
- MUGAN, Can Simga (1999), “Ahlak, Toplumsal ve Kişisel Değerler: Muhasebe Mesleği ve Eğitimi Üzerindeki Etkileri”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, İstanbul.
- NİCHOLSON, N. (1994), “Ethics in Organization: A Frame work for Theory and Research”, *Journal of Business Ethics*, vol. 13, ss.581-583.
- ÖZ-ALP, Ş.(1996), “İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk”, *Anadolu Ü. Açıköğretim F. Dergisi*, C. 2, S. 1, Eskişehir.
- POST, James, E., FREDERİCH, William C., LAWRENCE, Anne T., WEBER, James (1996), *Business and Society*, New York: Mcgraw Hill.
- ROBİN, D. P., REIDENBACH, E. (1987), “Social Responsibility Ethics and Marketing Strategy: Closing to Gap Between Concept and Application”, *Journal of Marketing*, Vol. 44.
- TORLAK, Ömer, ÖZDEMİR, Şuayip (2003), “Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerinde Bir

Alan Araştırması”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon Kocatepe Ü. İ.İ.B.F. Afyon.

- TÜĞİAD (1992), “İş Ahlakı ve Türkiye’de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar”, *Türkiye Genç İş Adamları Derneği Yayınları*, İstanbul.
- TÜRKEL, Asuman-GÜLTEKİN, Nihat (2003), “Sosyal Sorumlulukta Yöneticinin Rolü ve GAP Bölgesi Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemeye Yönelik Bir araştırma”, *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon Kocatepe Ü. İ.İ.B.F. Afyon.
- TÜSİAD (1992), “İş Ahlakı”, *Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Dergisi*, İstanbul: Detay Yayınları.