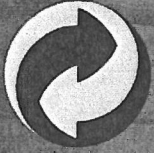




Plastik

Araştırma, Geliştirme ve İnceleme Dergisi ■ Yıl 15 ■ Mart-Nisan 2005 ■ Sayı 79 ■ ISSN: 1302-6925



Plastikte Atılım Projesi

AB-İşkur Destekli
Eğitim Projemiz Başladı

Pagev-Pagder Genel Sekreteri Barbaros DEMİRCİ:
**Plastik Sektörü,
Türkiye'nin Parlayan Yıldızıdır**

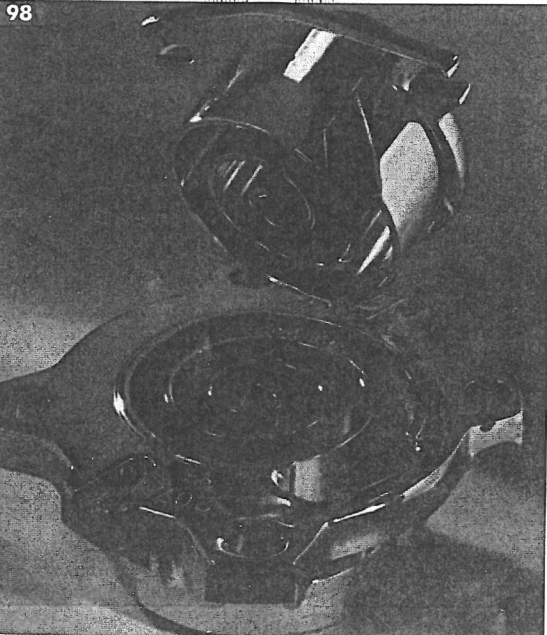
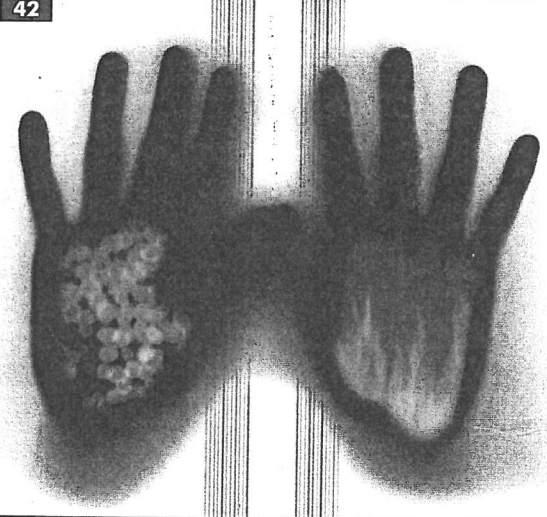
**Petrol Piyasası ve
Petrol Fiyatlarına Genel Bakış**

Plastiklerin Tarımda Kullanımı

**Plastik Enjeksiyon Kalıplarının
Dizaynında Bütünleşik
Bir Yaklaşım: CAE ve CE**

**Akdeniz
Kimya**
www.akdenizkimya.com.tr

- Akşab
- Akşab
- Akşab L
- Akşab
- Akpro



Pagev'den

- 12 Plastikte Atılım Projesi AB-İşkur destekli eğitim projemiz başladı
- 14 Pagev, Chinaplas Fuarına sektörel gezi düzenliyor

Sektörden

- 16 Ambalajda Türkiye Markası, Altın Ambalaj Yarışması yapılıyor
- 18 Pencere Fuarı yapıldı
- 20 Züchex Fuarı yapıldı
- 22 Plastex Plastik ve Kauçuk Fuarı Şam'da...

Dünyadan

- 24 Rus pazarı için Türk birası
- 26 DSM, Çin'de kapasitesini iki katına çıkartıyor
- 28 Post Office, Eastman Kopolyesterini kullanıyor
- 30 Owens Corning ve RheTech anlaşma imzaladı
- 34 Kafkasya Makina Fuarı Hazıranda Gürcistan'da...
- 36 Central Asia Plast Fuarı Kazakistan'da...
- 38 Pacex Kanada Ambalaj Fuarı

Yeni Ürün

- 40 Robotlar, Meksika'da parti verdiler!
- 42 Sintrema, yeni ürününü tanıttı
- 44 Haake Fogging Testi
- 46 Yeni Blomax versiyonu Blomax 24
- 48 Colgate standında, Eastman kopolyesteri

Röportaj

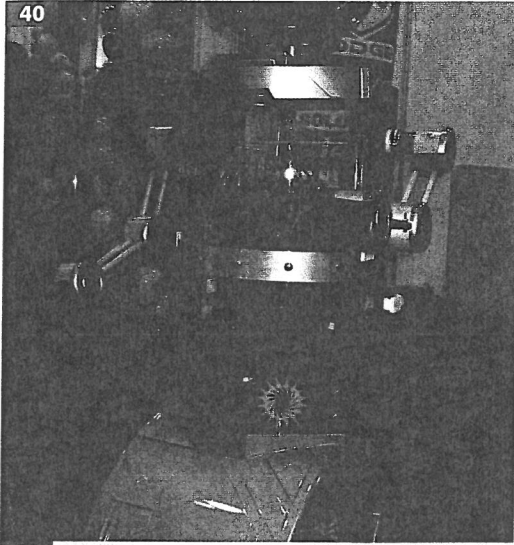
- 50 Barbaros DEMİRCİ: Plastik sektörü, Türkiye'nin parlayan yıldızıdır

Deney

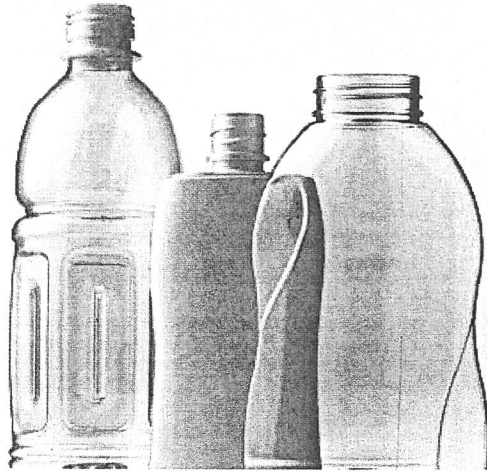
- 60 Boyuna yırtılmanın enine film şeridi yöntemiyle tespiti

Dünyadan Ekonomi

- 64 Dünyadan ekonomik ve finansal göstergeler



46



Araştırma

68 Petrol piyasası ve petrol fiyatlarına genel bakış

Makale

- 78 Plastik enjeksiyon kalıplarının dizaynında CAE ve CE
- 86 Plastiklerin tarımda kullanımı
- 92 Nano malzemelerin kullanım alanları ve geleceği
- 98 Soğutma sistemlerinde Scroll tipi kompresör kullanımı
- 104 Polimerlerde oluşan yönlenmenin etkileri
- 110 Plastiklerin elektrolitik metodlarla kaplanması
- 116 Plastik malzemelerde kalıcı gerilmeler
- 122 Serbest Bölgelerin değerlendirilmesi
- 128 İşletmelerde sosyal sorumluluk ve kurallar

Fuar Takvimi

138 Sektörel fuarlar takvimi



Saygıdeğer Meslektaşlar,

Türk ekonomisinin son yıllarda benzeri görülmemiş bir dönemden geçtiği bu günlerde, plastik sanayicilerimiz çok çeşitli sorunlar ile boğuşuyor. Artan enerji ve hammadde maliyetlerinin getirdiği ek maliyetler ve sermaye sıkıntısının yanı sıra, düşük kur da ihracatçıyı zorluyor. Ancak iç piyasadaki durgunluğu aşmanın yolu yine de ihracat gibi görünüyor.

PAGEV ve PAGDER olarak biz de üzerimize düşeni yaparak, yurtdışı sektörel fuar katılım ve gezi organizasyonlarımıza devam ediyoruz. Özellikle, 2006 Şubat ayında Milano'da gerçekleşecek Plast 06 Fuarı'nı şimdiden ajandanıza kaydetmenizi önemle hatırlatıyoruz. Plast 06 Avrupa'nın ikinci büyük plastik fuarı olmasının yanında, yeni açılan fuar alanında ve önümüzdeki yıl ilk defa ambalaj fuarı ile birlikte yapılacak.

Artan hammadde maliyetlerinizi kontrol altında tutmanıza yarayacak önemli bir hizmetimiz de bu dönemde hız kazanıyor. Sektörün elektronik pazaryeri Chemorbis tarafından her ay yapılan kapsamlı çalışmalar ile hazırlanan ve elektronik bülten olarak yayınlanan "Aylık Hammadde Fiyat Bülteni" bu ay deneme yayınından, yalnızca abonelere yönelik yayına geçti. PAGEV ve PAGDER üyelerine indirimli olarak sunduğumuz bu hizmetten bir an önce faydalanabilmek için başvurmakta geç kalmayın.

Geçen sayıda bahsettiğimiz, halen çalışan ve çalışmayanların eğitime yönelik AB destekli İşkur Projemiz "Plastik'te Atılım Projesi" Yönetim Kurulu Üyemiz Sn. Önder Çakıcı'nın da büyük emeğiyle geçtiğimiz günlerde start aldı. 6.5 haftalık kurlar şeklinde devam edecek plastik ve mesleki diğer konulardaki temel eğitimlerden toplam 540 kişi yararlanacak. Projemize, özellikle GEPOSB ve çevresinden gösterilen yoğun ilgiye teşekkür ediyoruz.

PAGEV, mensuplarının sesini çeşitli platformlarda duyurmaya devam ediyor. Geçen yıl kuruluşunda yer aldığımız Kimya Sanayi Platformu, kimya sanayinin tüm alt kollarını temsil eden meslek örgütlerinin ortak sorunlarına güç birliği ile yaklaşılmasını hedefliyor. Bu kapsamda Mayıs ayının son haftasında düzenlenecek ve Türkiye Kimya Sanayi'nin geleceğinin tartışılacağı Kimya Sanayi Şurası'nın organizasyonunda Vakfımız PAGEV'de yer alıyor.

Mutlu ve başarılı günler dileğiyle,

Selçuk AKSOY
PAGEV Yönetmenler Kurulu Başkanı



PAGEV Plastik Araştırma, Geliştirme ve İnceleme Dergisi
Yıl: 15 Mart-Nisan 2005 Sayı 79 İki Ayda Bir Yayınlanır
Plastik Araştırma-Geliştirme ve İnceleme Dergisi, PAGEV'in Yayın Organıdır
PAGYAY Yayıncılık Turizm ve Ticaret Ltd. Şti. adına,

Sahibi
İ. Selçuk AKSOY

Genel Koordinatör
Murat ÖZADAM

Yayın Yönetmeni
Ertan GÜNEŞ

Yazı İşleri Asistanı
Arzu YILMAZ

Reklam ve Halkla İlişkiler
Cengiz KALAYCI

Yayın Yürütme Kurulu
Mak. Yük. Müh. İ. Selçuk AKSOY
Dr. Zafer ÇİÇEK
Kim. Yük. Müh. Tülin BİLGİÇ

Yayın Danışma Kurulu
Prof. Dr. Atilla GÜNGÖR / M.Ü.
Prof. Dr. Duygu KISAKÜREK / O.D.T.Ü.
Prof. Dr. Erhan PIŞKIN / H.Ü.
Prof. Dr. Güneri AKOVALI / O.D.T.Ü.
Prof. Dr. Hüseyin YILDIRIM / Y.T.Ü.
Prof. Dr. İsmail DALAY / S.Ü.
Prof. Dr. M. Ali GÜRKAYNAK / İ.Ü.
Prof. Dr. Mehmet Emin YURCI / Y.T.Ü.
Prof. Dr. Murat ORBAY / İ.Ü.
Prof. Dr. Nurseli UYANIK / İ.T.Ü.
Prof. Dr. Paşa YAYLA / K.Ü.
Prof. Dr. Tekin ARDA / Newport Ün.
Yrd. Doç. Dr. Çetin KARATAŞ / G.Ü.
Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖKSÜZ / M.Ü.T.E.F.
Yrd. Doç. Dr. Recep YENİTEPE / M.Ü.T.E.F.
Yrd. Doç. Dr. Soner ÇELİKKOL / K.Ü.
Dr. Mevlüt ÇETİNKAYA / PETKİM
Dr. Yakup ÜLÇER / RESINEX
Metin BİLGİLİ / ARÇELİK
Ekin KURT / CLARIANT
Elçin OĞUZHAN / TEKNOPOLİMER

Grafik Çalışma
PAGYAY Yayıncılık

Baskı
Cem Ofset

Merkez
Halkalı Cad. Tez-İş İş Merkezi No: 132/1 Kat:4
Sefaköy 34295 İstanbul
Tel.: 0212.425 13 13 - 3 Hat Faks: 0212.624 49 26

İletişim
e-mail: pagyay@pagev.org.tr
e-mail: pagyay@superonline.com
e-mail: pagev@pagev.org.tr
http://www.pagev.org.tr

Banka Hesap No
PAGYAY Turizm ve Ticaret Ltd.Şti.
Garanti Bankası Sefaköy Şubesi - 6200599

Yeniliklerle Karşınızdayız...

Yeni sayımızda, yeni formatımızla sizlerle beraberiz. Geçen sayımızda da söz ettiğimiz gibi, bu yıl içerisinde dergimizde köklü yenilikler yapmayı hedefliyoruz. Bunun ilk adımını, görsel tasarım ve ebadımızı yenileyerek attık. A-4 ebadına getirdiğimiz dergimizin iç tasarımını da yeniledik. Yaptığımız yeniliklerin siz değerli okurlarımız tarafından olumlu karşılanacağını umuyoruz.

Bununla beraber önümüzdeki sayımızdan itibaren dergimizin dağıtıldığı tüm adresleri de yayınlamaya başlayacağız. Adres bankamızda yaptığımız sürekli güncellemeler ile dergimiz Türkiye'nin en büyük kuruluşlarına ve özellikle bu kuruluşların satın alma birimlerine ulaştırılıyor. Ayrıca dergimiz; plastiği direkt ve indirekt kullanan veya ilişkili tüm üst düzey firmalara, beyaz eşya üreticisi kuruluşlara, ticari ataşeliklere, organize sanayi bölgelerine, otomotiv ve otomotiv yan sanayi firmalarına, büyükelçiliklere, Büyükşehir Belediyesi firmalarına, Türkiye genelinde üniversitelerimizin plastik, makine, çevre ve kimya fakültelerine, plastik meslek okullarına, bakanlıklara ve ticaret ve sanayi odalarına ulaşıyor. Bu adreslerin dışında sizlerin de önereceği önemli merkezler olursa, bizlerle paylaşmanızı bekliyoruz.

Vakfımızın eğitim çalışmaları kapsamında; AB ve İŞKUR tarafından sağlanan hibe ile PAGEV tarafından yürütülen "Plastikte Atılım Projesi", PAGEV Anadolu Meslek Lisesi'nde 11 Nisan 2005 tarihinde verilen "Plastiğe Giriş 1" konulu eğitim ile başladı. Katılımın ücretsiz olduğu Plastikte Atılım Projesi ile 330 işsiz ve 210 çalışanın eğitim alması öngörülmektedir.

Bu çalışmamızın yanı sıra, geçtiğimiz Aralık ayında protokolu imzalanan ve Halkalı'da yirmi dönümlük arazide yapılması planlanan yeni eğitim kompleksi projemizin çalışmaları da devam etmektedir. Sektörümüzün eğitimli personel sıkıntısını gidermeyi hedefleyen projemize yapacağınız her türlü katkı ve destek amacın hızlanmasına olumlu katkılar sağlayacaktır.

Bu sayımızda, her zaman olduğu gibi dünyadan ve ülkemizden güncel ve teknolojik haberlerimiz yoğunlukla yer almakta. Zengin araştırma ve makale yazılarımızla da sizlere yeni birikimler katabilmeyi arzuluyoruz.

Dergimiz ile ilgili her türlü görüş ve önerilerinizi bizlerle paylaşmanız, her yeni sayıda daha yararlı ve daha kaliteli dergileri oluşturmamıza ışık tutacaktır. pagyay@pagev.org.tr mail adresimize istek, öneri ve eleştirilerinizi yazabilirsiniz. Önümüzdeki sayımızda buluşmak dileğiyle...

Ertan Güneş
Yayın Yönetmeni

Pagev Plastik Dergisi'nde yayınlanan yazılardaki görüşler yazarlarına, yayınlanan ilanların sorumluluğu ise ilan verene aittir. Pagev Plastik Dergisi hakemli bir dergidir. Dergimize gönderilen, makaleler ihtiyacı duyulduğu takdirde uzmanlık alanlarına göre Yayın Danışma Kurulu üyelerine veya konusunda uzmanlaşmış kişilere incelenildikten sonra yayınlanır. Dergimize gönderilen yazılar yayınlansın veya yayınlansın iade edilmez. Bu dergide kullanılan yazılardan kısmen ya da tamamen izin alınmadan ve kaynak gösterilmeden alıntı yapılamaz. Yazı ve fotoğrafların tüm hakları, Pagev Plastik Dergisi'ne aittir. Plastik Dergisi, Basın Ahlak Yasasına uymayı taahhüt eder.

- Yrd. Doç. Dr. Şehnaz DEMİRKOL, Sakarya Üniversitesi
■ Aziz Gökhan ÖZKOÇ, Sakarya Üniversitesi

İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik Kuralların İşgören ve İşletme Üzerine Etkileri

Günümüz dünyasında işletmeler, serbest piyasa ekonomisinin en büyük sakıncalarından olan “kar güdüsü” ile karşı karşıyadır. Ekonomik amaçları gerçekleştirebilmek için sosyal maliyetleri göz ardı etmek eğilimi, işletmelerin uzun vadede varlığını sürdürebilmesi açısından olumsuz sonuçlar doğurmuştur.

Bugün dünyanın her ülkesinden, değişik kamu ve özel sektör işletmelerinden birçok yönetici ahlaki değerler ve ticaret konusundaki 2000 yıllık geçmişe sahip tartışmaların yeniden ele alınması gerektiği konusunda hem fikirdir.

Bu çalışmada ilk olarak; etik ve iş etiği kavramlarının genel bir tanımı yapılarak, işletmeler için önemi aktarılmıştır. Daha sonra yönetici ve çalışanlarla başlayan etik kurallar bütünü, tüketicilere ve çevreye nasıl yansıdığı belirtilmekte, etik kurallara bağlı kalmanın beraberinde getirebileceği kayıplardan bahsedilmektedir. Bu kayıplardan yola çıkarak yönetici, çalışan, işletme ve çevre açısından uygun kurumsal iş etiği stratejileri aktarılmaktadır.

Çalışmanın son bölümlerinde ise, sosyal çevreye uyum içinde olması gereken işletmelerde sosyal yaşama yönelik so-

rumluluğun gereğinden bahsedilerek, işletmelerin sosyal sorumluluk alanları açığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Son olarak tüm bu sorumluluk alanlarının belirli bir düzen çerçevesinde nasıl uygulamaya geçirilebileceği sorusuna yanıt aranmıştır.

Etik ve İş Etiği Tanımları ve Kapsamı

Çağlar boyunca, insanlar arasındaki ilişkileri düzenlemede ve bu ilişkileri toplumsal normlar haline geçirmede önemli bir özelliğe sahip olan ve en genel anlamda iyiyi ve kötüyü ayırt etmeye yönelmiş olan etik, her insan topluluğunda değişik duygusal hareket, inanış, töre ve geleneklere bağlı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Etik terimi dilimizde iki anlama sahiptir. Birincisi; insanların toplum içinde uyuması gereken kural ve ilkeleri belirtirken, ikincisi ise; ahlak felsefesini belirtmektedir. Bir tanıma göre; etik, belli bir dönemde belli insanlar topluluklarınınca benimsenmiş olan, bireylerin birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen törel davranış kurallarının, yasalarının ve ilkelerinin toplamıdır. Yine bir başka tanıma göre etik, insanların hareketlerini özel

bir problem alanı olarak araştırarak bu alanın varlık nitelikleri ile bu alanı yöneten ilkelerin varlık niteliklerini, insanların hareketlerinin bağımlı ya da bağımsız olduklarını inceleyen disipline denir.

Etik kavramının, iş hayatına yansımış hali herkes tarafından farklı algılanabilen bir kavram olduğundan, bu konuda çalışan sosyologlar, işletmeciler ve diğer araştırmacılar iş etiğini farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

“İş etiği bütün ilişkilerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmak demektir.” “İş etiği, işletme faaliyetlerinde iyi yada kötü kurallarla ilgilidir ve göreceli bir kavram olduğu için ifade ettiği anlam kişiden kişiye değişir.”

İş etiği, çatışan taleplerin tartışıldığı bir platformdur. Burada iş sağlığı, stresi ve güvenliği söz konusudur. İş etiği eşit çalışma fırsatı sağlamak demektir. İş yerinde çalışan hanımlardan cinsel bakımdan yararlanmaktan kaçınmak demektir. İçinde bulunan çevreyle temas halinde bulunmak, yerel okullara yardım etmek demektir. Kıdemli işçiler ve emeklilik maaşını hakça dağıtılması ile ilgili sorunlar da bu kapsam içindedir. Daha bir-

çok boyutta iş etiğinin kapsamı genişletilebilmektedir.

İşletmelerde Etik Kuralları Gerekli Kılan Nedenler

İşletmeleri ilgilendiren konularda etik boyutların tam olarak incelenmesi yeni bir aşamada olmasına rağmen, etik düşüncelerin ve uygulamaların, müşterilerin karar sürecinin önemli bir parçası olduğuna, örgüt içi ve dışı düzeni sağladığına dair önemli araştırma sonuçları bulunmaktadır. Sektörlerin sorumlu aktörleri bu durumu dikkate almaya başlamışlardır. İşletmeler açısından etik kuralları gerekli kılan nedenleri üç ayrı grupta incelenebilir. Bunlar; işletme içi, işletme dışı ve hizmet sektörüne özgü nedenlerdir.

İşletme İçi Nedenler

Bir işletmenin, etik kurallara uygun davranışlarda bulunması, tüketicinin satın alma kararı esnasında değerlendirilen önemli etkenlerden birisi olarak görülmektedir. Pazarlama araştırmalarına göre, tüketiciler kendilerine etik doğrultuda mal ve hizmet sunan şirketlerin ürünlerine normal fiyatlarının üstünde bir fiyat ödemeye istekli görünmektedir. İşletmeler içinde iş etiğine uyulmaması çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu sorunları kısaca sıralayacak olursak:

İşletmelerin aldığı ahlaki değeri düşük olan çalışanlar, kişisel çıkarları için çalışabilir ve bencil davranabilirler. İşletmeye ve topluma zarar veren bu tür çalışanlar, rüşvet alarak, zimmetine para geçirecek etik dışı davranışlar sergileyebilirler.

Aynı şekilde "etik egoisti" yöneticiler de kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederek "bir numara olmak" hırs ve istekleri ile etik kural veya kanunları çiğneyebilirler.

İşletmeler karlarını ve pazar paylarını koruyabilmek için iş etiğine uymayan yollara başvurabilirler. Asgari fiyat uygulamaları ile yasadışı yollara başvuru-

arak yüksek fiyat ödeyen tüketicilere de etik dışı davranışlar sergileyebilirler.

İşletme amaçları için kullanılan metotlar, çalışanların kişisel değerleri ile çatışabilir. Bu tür sorunlar işletme içi huzursuzlukları beraberinde getirir.

İşletmelerin iş etiği standartları kendi ülkelerinden farklı olan ülkelerle iş yaptıkları takdirde, çok önemli sayılabilecek kültürler arası çatışmaları doğurabilir.

Bu tür etik sorunların önüne geçebilmek için işletmeler, belirlediği etik yönetim ilkeleriyle, etik sorunların önüne geçememelidir.

İşletmelerin devamlılığını sürdürebilmesi, rahat bir çalışma ortamının oluşması açısından işletmelerde iş etiği kurallarına uymak gerekli hale gelmiştir.

İşletme Dışı Nedenler

İşletmelerin doğrudan etkileşim halinde olduğu dış unsurlar; özellikle tüketici grupları olarak insanlar ve kamu ile özel kuruluşlardır. İşletmelerin bu unsurlara karşı yerine getirmesi gereken etik sorumlulukları vardır. İşletmeler bu doğrultuda;

Sevgi ve saygı temeli üzerine kurulu bir etik anlayışla halkla ilişkiler faaliyetlerini sürdürmek yerine, halkı yanlış yönlendirebilirler,

Eğitim düzeyi düşük bireyleri, hatır gönlü işiyle kadrolarına dahil ederek kalitesi düşük ürünler sunup, tüketicileri havalı kırıklığına uğratabilirler,

Diğer işletmeleri saf dışı bırakarak haksız rekabet sağlayabilirler.

Karlarını ve Pazar paylarını koruyabilmek için iş etiğine uymayan yollara başvurarak, asgari fiyat uygulamaları ile yasadışı yollara başvurup yüksek fiyat ödeyen tüketicilere de etik dışı davranışlar sergileyebilirler.

Bu tür etik sorunların yaşanmaması açısından, etik unsurları, her işletme prensiplerine dahil etmelidir. İşletme alanın-

da etik ile ilgili uygulamalarda yasal ve yönetsel, kaynak ve düzeltmeler mutlaka olmalıdır. Özellikle etik sorunların çözümünde kamusal gücün desteğine ihtiyaç vardır.

Hizmet İşletmelerine Özgü Nedenler

Öncelikle işletmeciliğin bir parçası olarak hizmet sektörünün etik kuralları benimseyip faaliyete geçirmesinde bir takım gerekler mevcuttur. Bu nedenlerle:

Hizmet sektöründe "demokrasi ve barış" adına oluşabilecek çatışmaların önlenmesi ve yönetiminde, genel tarafsızlık ilkelerinin anlaşılması açısından,

Hizmet sektöründen doğrudan ve güçlü biçimde etkilenen ve sektör ile ilgili adil olmayan oluşumlardan zarar gören, çıkarları ve hakları sektörel gelişmeden etkilenen ve haklarını savunmada gerekli materyal yada politik ve felsefi desteğe ihtiyaç duyan kişilerle dayanışmanın kurulması açısından,

Dünya hizmet endüstrisinde güç oluşturan, tekel oluşturan ve böylece adil olmayan alışveriş ve eşit olmayan ilişkiler oluşturan uluslararası büyük şirketler veya zincirlerle baskı grupları, medya ve tüketiciler, sosyal ve çevresel sorumluluklar, etik ticaret ve insan hakları gibi konularda mücadele edilmesi açısından,

Hizmet sektörünün topluma dayalı olması ve sektörel gelişmenin sosyo kültürel faaliyetlerini daha fazla olması açısından etik kurallar benimsenmelidir.

İşletmelerde Yönetici ve Çalışanların Karşılıklı Etik Sorumlulukları

Günümüzde küreselleşme eğilimleri, endüstriyel çalışmalar örgütlerin oluşturulmasında çalışma değerlerinin önemi ne dikkat çekmektedir. Bununla birlikte birçok araştırmacı ve iş adamı çalışanların desteği olmadan etkinliğin ve verimliliğin arttırılmayacağı görüşüne katılmaktadır. Sağlıklı örgütlerin oluşturulmasında en önemli katkılardan biri

de yöneticilere düşmektedir. Çünkü yöneticiler örgütte hem temsilci hem de örnektirler. Kültürleri, değerleri, davranışları konusunda çalışanlara yol göstericidirler. Örgüt içinde davranışların belirlenmesi ve bu standartların yüzleşmesi, örgüt içinde benimsenmesi büyük ölçüde üst yönetimin sorumluluğundadır.

Yöneticilerin İşletmeye Yönelik Etik Sorumlulukları

Yöneticiler, idari konulardaki hiyerarşi güçlerini kullanarak belirledikleri stratejileri ve davranışları etik kurallar çerçevesinde oluşturdukları taktirde sağlıklı bir örgütlenme modeli gerçekleştirebilirler. Ancak etik dışı karar ve davranışlar sağlıklı bir örgütlenmeyi zamanla çökertir. İşletme içinde yöneticiler dört bölümlü bir davranış sergileyerek etik kuralları çiğnemektedir. Rolle ilgili olmayan, rolü ihmal, rol çarpıtılması ve rol onayı olmak üzere çeşitli boyutlarda gösterilen bu davranışlar işletmelere doğrudan olumsuz etkide bulunmaktadır.

Şekil 1: Etik Açısından Sorgulanabilir Yönetici Davranışları

Davranış Tipi	Doğrudan Etki	Örnekler
Rolle ilgili olmayan davranışlar	İşletmeye karşı	Masrafları şişirmek İşletme fonları kullanmak
Rolü ihmalde ilgili davranışlar	İşletmeye karşı	Hırsızlık yoluyla mal almak Yüzeysel performans değerlendirme
Rol çarpıtılması ile ilgili davranışlar	İşletme yararı için	Hilelere göz yummak Bireyi hile ile kabul ettirme
Rol onayı ile ilgili davranışlar	İşletme yararı için	Rüşvetçilik Asgari veya azami fiyatlama Diğer firmaları manipülasyon

İşletmeye karşı ve işletme yararı için birçok olumsuz sonuçlar doğuran etik dışı yönetici davranışlarının ortadan kaldırılması için yöneticilerin üstlenmesi gereken etik sorumluluklarının farkında olması gerekmektedir. Bu sorumluluklar şöyle özetlenebilir:

Özel yaşamda da uyulması gereken doğru olmak, dürüst olmak, sır tutmak gibi davranışların işletme içinde de uygulanması gerekir.

Yöneticilerin örgütün içinde sadece karar alma rolünde olmadıklarını aynı zamanda değişik rolleri de üstlenmek zorunda olduklarını da bilmeleri gerekir. Örneğin örgütün hissedarlara karşı bir sorumluluğu vardır. Yöneticinin hissedarların karını arttırmak gibi bir rolü de vardır.

Ortak kültüre göre yöneticiler, işletme liderleri olarak örgütte önemli bir etik rol oynarlar. Yöneticiler sahip oldukları gücü çalışanları üzerinde ahlaklı bir şekilde kullanmalıdırlar. Bir lider herşeyden önce ahlaki değerlerin bilincinde olmalı ve bu değerlere inanmalıdır. Yöneticiler, sadece ailelerine ve örgüt elemanlarına değil, bulunduğu toplumun diğer üyelerine karşı da sorumlu olduklarını unutmamalıdırlar.

Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları

Etik açıdan astlar üstlerine karşı nasıl sorumlu iseler aynı şekilde üstler de astlarına karşı bir takım sorumluluklara

yantasyon ve hizmet içi eğitim, Performans değerlendirme, Ücretlendirme, Motivasyon, Finansal, sosyal haklar (emeklilik, tazminat, sendika), Uluslararası uygulamalar.

Tüm bu konularda işletme yöneticileri etik sorumluluklarının bilincinde olması, ayrımcılık yapmamalı, etik bir ücret politikası belirlemeli, işletme içinde cinsel tacizlere engel olmalıdır;

Departman yöneticileri, çalışanları motive etmede, onların temel fizyolojik ihtiyaçlarının yanı sıra, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını da tatmin etmesi gerekmektedir. Modern yöneticiler, çalışanları memnun etme, onların ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olma ve işletme ile bütünleşmelerini sağlamanın kaçınılmaz olarak sorumlulukları içinde olduklarının bilincindedirler.

Yöneticiler için bir diğer etik sorumluluk, bütün çalışanlarının hakları ve sorumlulukları konusunda eşit muamelede bulunmaları ve adaletli davranmalarıdır. Yöneticiler çalışanlarına karşı dürüst davranmalıdır. Dürüstlük, yöneticinin yaptıkları ile düşünüp söylediklerinin aynı olması, çalışanlara açık davranması ve ortama, unvana, kişiye bağlı olmadan davranması ile olur.

Çalışanların İşletmeye Karşı Etik Sorumlulukları

Çalışanlar, öncelikle işemelerine karşı olan güvenlerini etik bir anlayışla yerine getirmeli ve kişisel çıkar ile bencillik içinde çalışmamalıdır. Çalışanların işletmeye karşı sorumluluklarının başında, işletmeye bağlılık ve sadakatleri gelir. İşletmelerin amaç ve değerlerine olan güçlü inancı, işletme adına önemli ölçüde çaba sarf etme isteği ve işletmedeki üyeliğini sürdürme istek ve hevesi çalışanlardan beklenen etik sorumluluklarıdır.

İşletmelerde çalışanlar genel olarak üç davranış kalıbı içinde değerlendirilmektedir: Çıkarıcı, görevci ve ahlakçı.

sahiptir. Yöneticilerin çalışanlara karşı sorumlulukları, insan kaynaklarının yerine getireceği sorumluluklarla başlar. İnsan kaynakları fonksiyonunda ahlaki ilkeleri çalışanlara adil ve genel kabul görmüş ilkeler doğrultusunda davranmaktır. Ahlaki kararlara konu teşkil eden insan kaynakları fonksiyonları şunlardır:

İşe eleman bulma ve seçme, Alınan elemanların birimlere yerleştirilmesi, Or-

Çıkarıcı davranış kalıbı içinde değerlendirilecek özellikler gösteren çalışanlar, etiğin oluşmasına olumsuz etki yapacaklardır. Görevci davranış gösteren çalışanlar ise iş etiğinin oluşmasına olumlu veya olumsuz etki yaparlar.

Ahlakçı davranış kalıbı içinde olan çalışanlardaki temel davranışları şöyle özetlemek mümkündür:

Ahlak ve yasa dışı işler yapmaz, İşini en iyi biçimde yapar; yapanları destekler, Dürüstlüğü savunur, bürokratik oyunları önlemeye çalışır. Açık ve dürüst iletişim kurar, Üstlerinin verdiği yasa ve ahlak dışı emirlere direnir, Kamu yönetiminin halka hizmet için var olduğu bilinciyle hareket eder, İmkanlarını, toplum yararı ve birey özgürlüğünü dikkate alarak işletme amaçları doğrultusunda kullanır.

İşletmelerde Tüketicilere Yönelik Yerine Getirilmesi Gereken Etik Sorumluluklar

İşletmeler, ürettikleri mal ve hizmetleri tüketen tüketicilerin haklarına saygı göstermek durumundadırlar. Kaliteli mal ve hizmet sunulması, güvenlik ve dürüst reklam sunma gibi faaliyetler tüketicilerin haklarına gösterilecek saygının bir ifadesidir.

Özelleştirme ve serbestleştirme ile birlikte artan rekabet ve dünya seyahatinin hızı işletmelerde güvenlik hususundaki harcamaların azaltılmasına neden olmuştur. Bu durum özellikle ürünlerin sanitasyonunda görülmektedir. Yiyecek zehirlenmesi gibi tıbbi açıdan meydana gelen acil durumlar, tüketiciler açısından tehdit oluşturmaktadır.

Gizlilik, özellikle hizmet üretimi ile ilgili alanlarda en temel tüketici hakkıdır. Gizlilik ve tüketiciyi özellikle hizmet üretimiyle ilgili alanlarda bilgilendirme sorumluluğu, mali bilgileri korumanın ötesinde tüketiciler ile ilgili bazı bilgilerin gizli tutulmasını ifade eder. Örneğin, bir konaklama işletmesinde tüketici ile ilgili bilgilerin saklı tutulduğu bölüm ön büro departmanıdır. Burada

müşterilerin pasaport, nüfus ve diğer özel bilgileri dışarıya sızdırılması etik açıdan nahoş bir davranıştır.

İşletmelerde Etik Kurallara Uyulmaması Halinde Oluşabilecek Muhtemel Kayıplar

Etik değerler yumuşak ve soyut bir konu gibi algılanabilir. Ancak nihai analizde etiğe aykırılık, somut ve ölçülebilir çıkarılara, işin kendisine maddi getirilere zarar verebilir.

Dahası, etiği göz ardı etmek çalışanların kariyerini mahvedebileceği gibi, işletmelerin toplumdaki imajını da olumsuz yönde etkileyebilir.

Etiğe aykırı davranışların, anlaşılacağı gibi bir bedel vardır, hatta bu bedel oldukça ağırdır. Etiğe aykırı davranışların işletmeler açısından neden olduğu kayıplar şöyle sıralanabilir:

Güvenin Yitirilmesi: İşletme yöneticilerinin başarılarının bir kısmı, güven ortamı yaratmak yeteneklerine bağlıdır. Güven kişisel ve mesleki ilişkilerde önemli ve tek faktördür.

Grup Çalışmalarının Etkinliğini Kaybetmesi: İşletmeler içinde, örgütsel gereklilik olan ekip çalışmaları, ekip üyeleri arasında güven ilişkisi olmadığında hedeflere, görevlere ya da projelere büyük zarar vermektedir.

İletişimin Zarar Görmesi: İşletme içinde güven duygusu azaldıkça, güvenilirlik yitirdikçe sağlıklı bir işletme için yaşamsal bir gereksinim olan iletişim zarar görecektir.

Öz saygının Kaybolması: Bir işletmede, elde edilen gelirleri zimmetine geçiren bir çalışan için, yöneticisi niçin bu insanı işe aldım? Neden ona göz kulak olmadık? vb gibi soruları kendine sorduğunda, kendi kararından kuşku duyan bir yönetici profili ortaya çıkar. Çalışana güvenip işe aldığını ve çalışanın bu güveni kötüye kullandığını gören yöneticinin kendini suçlaması, öz saygı kavramının yöneticide azalması sonucunu doğurabilir.

Bağlılık Duygusunun Yok Olması: İşletmelerde çalışanların işletmeye birbirlerine güvenlerinin kaybolması, iletişimlerini bozduğundan doğal olarak aralarındaki bağlılık duygularını da yok edecektir. Aynı şekilde işi ile ilgili de kuşkuya düşüp, öz saygısı azalan yönetici işine karşı da eski bağlılığını koruyamayabilir.

İmajın Zarar Görmesi: Etiğe aykırı davranışların ve uygulamaların sonucunda güvenin yitirilmesi ile ödenecek bir başka bedel de, o güne kadar olumlu olan firma yada kişi imajının zarar görmesidir.

İstifa: Bir yönetici, çalışanlarına duyduğu güvenin kaybolması veya işletmenin toplumdaki imajının zarar görmesi sonucunda işletmeden ayrılabilir. Durumdan şikayetçi olan bir eleman mutlaka ya emekliliğini isteyecek yada daha iyi bir iş beklentisi ile işletmedeki görevini bırakacaktır.

İşletmelerde İş Etiğinin Kurumsallaşması Açısından Uygulanması Gereken Bireysel ve Örgütsel Stratejiler

Etik değerleri göz ardı etmenin veya bunların göz ardı edildiği bir ortamda çalışmanın ne kadar olumsuz sonuçlara yol açtığını bilerek, işletme yöneticileri tek başlarına, yönetici sıfatıyla etik değerlere uygun bir çalışma ortamı yaratabilir. Yöneticiler aşağıda yer alan noktalara dikkat edip bunları yerine getirmek suretiyle kendileri, personelleri, işletmeleri ve diğer tüm ilgililer için çok şeyler yapabilirler:

Yöneticiler, öncelikle etik değerlere bağlı kalmaya karar vermelidir. Hem yönetici oldukları için hem de çalışanları ve düşüncelerindeki değerleri için bir örnek olduklarını bilmelidirler. Etiğe uygun davranışları yerleştirme sorumluluğunu üzerlerine almalıdırlar. Kendilerince etiğe uygun davranışların neler olduğunu belirlemelidirler.

Bu uygun davranışları işletme içinde ve dışında açıkça belirtmelidirler. Etik dav-

ranışlara uyulması konusunda personel-lerini eğitmelidirler. İşletme içinde açık iletişimi desteklemelidirler. İşletme içi ve dışında etik kurallar çerçevesinde tutarlı olmalıdırlar.

Aynı şekilde işletmeler, bir örgüt olarak işletme içi etik kuralların kurumsallaşması ile ilgili temel faktörleri belirli bir plan ve program çerçevesinde yerine getirmelidir. Yerine getirilmesi gereken bu faktörler:

Etik Değerler Oluşturma ve Onlara Bağlı Kalmayı Sağlama: İşletmenin değerlerini tanımlamak ve onu açık hale getirmek, çalışanlara sosyal sorunların çözümünde etik yaklaşımın esas alındığını açıklar.

İş Etiğinin Kurumsallaşmasında Örgüt Kültürünün ve Örgüt İkliminin rolü: Çok kültürlü bir toplumsal hayatta iş dünyası farklı kültürlerden bireyleri bir araya getirdiği için işletmelerde insanları bir arada tutacak ortak etik değerlerin geçerli olması gereklidir. Bu nedenle örgüt kültürü sağlıklı bir işletme yapısı için gereklidir

İş Etiğinin Kurumsallaşmasında Tepe Yönetimin Tutumu ve Liderlik: Etik sorunlar üst düzey kişilerden de kaynaklanabilir. Örneğin, bir yiyecek- içecek işletmesi yöneticisini, her gün yönetim kurulundan biri ziyarete geliyor ve her ziyaretten sonra bir viski şişesi eksiliyor. Yönetici şişenin nereye gittiğini biliyor. Barmen de durumun farkında. Bu yönetici, yönetim kurulu üyesini yüzlemekten çekinerek, durumu görmezlikten gelerek kötü bir örnek oluşturur.

Çalışanların İş Etiğinin Kurumsallaşmasına Katılımı: Ahlak kavramının işletme çalışanlarının tümü tarafından tavır ve davranışa dönüştürülmesi gerekir.

Etik Yaşantıda Bireysel Liderliği Uygulamaya Koymak: Yaşam mücadelesinde her bireyin, etiği ve erdemi terk ederek yarar kazanma değil, ahlakı ve erdemi yanına alıp fayda üretmeyi bilmesi temel bireysel sorumluluğudur.

İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Sosyal Sorumluluk Kavramları

Kelime anlamı itibariyle sorumluluk "bir işi üstüne alan ve o işi yapmak zorunda olan bir kişiden beklenen yükümlülüklerin bütünü" şeklinde ifade edilmektedir. Konuya işletmeler boyutunda baktığımızda; etik, işyerindeki bireysel davranışı etkiler. Sosyal sorumluluk, işletmenin sosyal çevresindeki gruplara ve bireylere olan davranış biçimi ile ilgilidir. Çünkü işletmeler iş dünyasında faaliyetlerini sürdürürken toplumun da menfaatlerini gözetmek durumundadırlar. Buna işletmelerin sosyal sorumluluğu denir.

İşletmelere ekonomik bir fayda olarak bakan bir sosyal sorumluluk anlayışı, yirminci yüzyılda üretimin artmasına ve işletmelerin büyümesine paralel olarak, toplum tarafından çeşitli baskılarla değiştirilmeye başlanmıştır. Bu baskılar işletmeler, ekonomik anlamda kar elde etme amacıyla toplumun menfaatlerini gözetme anlayışı arasında bir denge oluşturmaya zorlamıştır.

Sosyal Sorumluluğu Gerektiren Nedenler

İşletmeler, doğal çevreyle, diğer işletmelerle, toplumla iç içedir ve bu faktörlerden birinde meydana gelebilecek bir zarar durumu, direkt yada dolaylı yollardan işletmeleri de etkileyebilecektir. İşletmeler açısından sosyal sorumluluklar üstlenmeyi gerekli kılan nedenleri şöyle sıralayabiliriz:

Doğal kaynaklar ve çevre insanlığın ortak malı olup bu kaynaklardan bütün toplum yararlanmalıdır. İşletmeler beşeri organizasyonlar olup toplumun bir parçasıdırlar. Toplum içerisinde sosyal sorunların artmasına, sanayileşme ve buna bağlı olarak kurulan işletmeler neden olmaktadır.

Bu problemlere neden olan işletme yöneticilerinin gerekli tedbirleri almaları kaçınılmazdır. Günümüz işletmeleri teknik, finansal ve yönetsel kaynaklar açısından güçlü olup sosyal sorunların

çözümünde başarılı olurlar. İşletmelerin geleceğini garanti altına alabilmeleri ancak sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri ile mümkün olur. İşletmeler toplumun sürekli değişen beklentilerini dikkate almadan uzun dönemde başarılı olamazlar ve hayatlarını devam ettiremezler.

İşletmelerde Yönetici ve Çalışanların Sosyal Sorumluluk Alanlarını Etkileyen Faktörler

İşletmelerde yönetici, çalışanların üstlenmesi gereken sosyal sorumlulukları belirlemede kullanılan yani sosyal sorumluluk alanlarını meydana getiren etkiler, işletmelerin yakın çevresinden ve uzak çevresinden gelen etkiler olarak iki alanda incelenebilir.

İşletmelerin Yakın Çevresinden Gelen Etkiler

İşletmelerin, değişen çevre koşulları çerçevesinde piyasa koşullarına ayak uydurabilmesi ve müşteri beklentilerine daha kısa sürede cevap verebilmesi "insan" üzerine bina edilmektedir. Üretilen mal ve hizmet toplumsal alanda ne kadar fayda sağlayıcı, ihtiyaç giderici ise işletme piyasada o kadar güçlü olacaktır.

İşletmelerin uluslararası rekabet şartlarına cevap verebilmesi ve yaşamlarını sürdürebilmesi, aynı zamanda müşteri ihtiyaçlarını karşılayabilmesi çalışanlardan geçmektedir. Günümüzde taklit edilemeyen tek güç olarak sunulan "insan kaynakları" işletmenin sosyal sorumluluk alanlarını etkileyen temel güçlerden biridir.

Özellikle hizmet sektöründe hizmet sunumu ve müşteri tatmini çalışanların davranışlarına bağlıdır. Sosyal bir olgu olarak hizmet sektöründe çalışanların, tüketicilere ve sosyal çevreye karşı sorumluluklarını yerine getirebilmesinde, sosyal ve moral değerlerinin etkisi olduğu bir gerçektir. Bu nedenle işletmelerin sosyal sorumluluk alanlarını belirlerken öncelikle kendi çalışanlarına

yönelik sorumluluklarının bilincinde olması gerekir.

İşletmenin Uzak Çevresinden Gelen Etkiler

İşletmelerin sosyal sorumluluk alanlarındaki değişimler, işletme çevresini etkilemiş ve dış baskılar sonucu işletmeler kendilerini bilinçli ve sistematik olarak yeniden organize etmeye çalışmışlardır. İşletmelerin sosyal sorumluluk alanlarını oluşturan işletme dışı kriterlere genel olarak bakacak olursak:

1960'lardan beri halkın işletmelerden sosyal beklentileri artmıştır. Halk, ekonomik olduğu kadar sosyal amaçlar da beklemektedir.

İşletmelerin ahlaki zorunlulukları vardır. Her işletme ahlaki bir bilince sahip olmalıdır ve sorumluluk alanlarını bu bilinçle oluşturup uygulamalıdır

İşletmeler kamu oyundaki imajlarını güçlendirmek zorundadırlar. Halk sosyal sorumlulukları önemli gördüğünden, işletmeler sosyal amaçları izleyerek olumlu bir imaj oluşturabilirler.

İşletmelerin katılımı ve desteği ile zor sosyal sorunlar çözülebilirse daha kaliteli bir hayat yaratılabilir.

İşletmeler sosyal sorumluluk alanlarını oluşturup benimserlerse, yönetimin karar eksikliğine sınırlamalar getiren ve ekonomik maliyetler ekleyen yasal sınırlamalar ortadan kalkacaktır.

İşletmeler toplumda büyük güce sahiptir. Bu durumu dengelemek için güce eşit sorumluluk da gerekmektedir.

Sosyal sorumluluk uzun vadede işletmenin borsadaki değerini yükseltir. Borsa sorumlu işletmeleri daha az riskli kabul eder ve böylece hissedarların çıkarları doğrultusunda bir sosyal alanı oluşturulursa hisse senetlerinin değeri artar ve daha fazla kazanç sağlanır.

Hayırseverlerin projelerinin ihtiyaç duyduğu finansal kaynaklara, teknik uzmanlığa ve yönetsel yeteneklere işlet-

meler sahiptir.

Sosyal sorumluluk alanlarının oluşturulması ve faaliyete geçirilmesi sosyal sorunların çok ciddi ve maliyetli hale gelmeden çözülmesini sağlar.

İşletmelerde Yönetici ve Çalışanların Sosyal Sorumluluk Alanları

“Bir işletmenin sosyal sorumlulukları” deyince kişisel nitelik dışındaki bir durumdan söz edilmekte ve ahlaki konulardaki kararlar daha çok kişiler için kullanılmaktadır. Bir işletmede, yöneticilerin hissedarlara, diğer yöneticilere, çalışanlara, kendilerine mal tedarik eden firmalara, müşterilere, aile ve çevrelerine karşı sosyal sorumlulukları vardır.

Tüm bu taraflara yönelik sosyal sorumluluklar yasal, ahlaki ve gönüllü sorumlulukları kapsamaktadır. Yasal sorumluluklar uymak zorunda oldukları yasalar tarafından belirlenmektedir. Ahlaki sorumluluklar, yasalar tarafından değil, toplum tarafından işletmelerden yapması beklenen davranış ve aktiviteler olarak tanımlanmaktadır. Gönüllü sorumluluklar ise toplumun işletmelerden istediği etkinliklerdir. Örneğin, sanata ve eğitime işletmeler tarafından yapılan destekler bu tür sorumlulukların sonucu olarak görülebilir.

İşletmelerin iktisadi faaliyetlerini sürdürürken zararına faaliyet gösteremeye-

cekleri bazı varlık ve haklar vardır. İşletmelerin sosyal sorumluluk alanlarına giren yukarıda genel anlamıyla bahsedilen bu varlık ve haklar temelde beş başlık etrafında toplanabilir.

Çalışma Hayatına Karşı Sosyal Sorumluluklar

Her ne kadar zaman, yaş ve yer konusunda eski zorlayıcı tarzda yönetim uygulamalarından vazgeçilse de, çalışanlar günlük yaşantılarının büyük bir bölümünü işyerlerinde çalışarak sürdürürler.

Bu nedenle yöneticiler, işletme içinde iş şartlarını iyileştirerek, insanların yapabilecekleri dolayısıyla çalışacak bir hale getirmeleri, sosyal sorumlulukların en önemlisidir. Çalışma hayatının kalitesini oluşturan temel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

Şeffaf ve düz katılımcı organizasyon türü, İşle bağlantılı katılım, İşin geniş beceriye göre yeniden oluşturulması, İşin rasyonalizasyonu, Teknolojinin insan kaynaklarını geliştirici yönde seçimi ve kullanımı, Ücret ve ücret dışı teşvik programlarını oluşturma, Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı ve çevresi sağlama, Sosyal programlar geliştirme, İstihdam güvenliğini sağlayıcı programlar uygulama, Sürekli eğitim imkanlarını sunma.

Faktörler incelendiğinde her ne kadar yönetime ekonomik bir maliyet getirse

Şekil 2: İşletmenin sosyal sorumluluk piramidi



de çalışanlara daha iyi iş ve çalışma şartları hazırlamak, işletme için bir sosyal sorumluluk olduğu kadar ekonomik bir zorunluluktur. Çalışma hayatının insanileştirilmesiyle beraber:

Kendi hayatını etkileyen konularda üyelerin daha çok söz sahibi olmalarını sağlayan katımlı bir örgüt yapısı, Daha iyi işbirliği, yüksek üretim ve artan karlıktan herkesin faydalanabileceği ücret ve ödül sistemi, Çalışanların haklarını genişleterek (çalışırken ve emeklilik halinde) daha iyi iş güvenliği, İnsanların geliştirme ve uyum şartlarına imkan veren bir iş ortamı hazırlanmış olacaktır

Sosyal Çevreye Karşı Sorumluluklar

Tüm insanların en temel hakkı "yaşam" hakkıdır. Yaşam hakkı, yaşanabilir bir çevrede kişilerin yaşamını sürdürebilmeleri ile ilgilidir. Bunu sağlamak artık yasal bir yükümlülük olması yanında ahlaki bir sorumluluktur.

Çevre kirliliği son zamanlarda havadaki oksijen oranının azalması, ozon tabakasının delinmesi, toprağın veriminin azalması gibi birçok noktadan insan hayatını tehdit eder boyutlara ulaşmıştır. İşletmeler bu sorunun önüne havayı, suyu ve toprağı koruyarak geçebilmelidirler.

İşletmeler, işletme içinde düzenlediği faaliyetler ve üretmiş olduğu mal ve hizmetler konusunda da sosyal duyarlılığa sahip olmalıdır. Üretilen mal ve hizmetlerin topluma doğrudan zarar vermesi veya dolaylı olarak zararlı etkilerde bulunması önlenmelidir. Sosyal bir varlık olan işletmelerin üstlenmesi gereken diğer sosyal sorumlulukları şu şekilde sıralayabiliriz:

Çalışanlara karşı her türlü maddi ve manevi tatmini sağlayarak onları işin yanında sosyal çevreye de motive etmek, Tüketicilere hizmet etmek ve korumak, Bireylerin refah ve mutluluğu için çalışmak, İşsizlik, sefalet, hastalık vb. gibi sorunlara karşı kendini görevli sayarak çözüm için üstüne düşeni yapmak, Servet ve gelir dağılımında top-

lumda adaleti sağlamaya çalışmak, Normal piyasa koşullarını sağlamak için uğraşmak, Doğal kaynakların rasyonel kullanımı ve korunmasını sağlamak, Çevre kirliliğine yol açmamak veya gerekli önlemleri almak, Çevredeki sanatsal, kültürel varlıkları ve faaliyetleri korumak ve desteklemek, Küresel çapta da sorumlu olduğunu bilmek ve bu sorumluluğun gereklerini yerine getirmek.

Hukuki Yükümlülüklerle İlgili Sorumluluklar

İşletmelerin faaliyetlerine dair mali yükümlülüklerini yerine getirme çabaları, yasal sorumlulukların başında gelir. İşletmeler elde ettikleri gelirlerden devlete ödemekle yükümlü olduğu vergi, resim ve harçlarını zamanında ve gereği gibi ödemelidir. Aynı şekilde bireysel düzeyde ve sendikalar yoluyla kolektif düzeyde gerçekleşen hizmet sözleşmesi ve toplu sözleşmelerinin gerektirdiği gibi düzenlemelere uymalıdır.

İşletmeler, iş kanunu ile düzenlenen şu uygulamalara bağlı kalmalıdır: 15 yaşından küçük işçi çalıştırmamak, sigortasız işçi çalıştırmamak, haftalık 40 saatin üstünde, gece 7.5 saatin üzerinde işçi çalıştırmamak, cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek, subjektif ve keyfi nedenlerle işçi çıkarmamak, adil bir ücret politikası uygulamak, belli oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırmak.

Hukuki sorumlulukla ilgili bir başka konu ise, işletmelerin yasa dışı alanlarda faaliyette bulunmamalarıdır. İşletmeler farklı din, dil, kültür ve değerlerden oluşan insan gruplarını barındırmaktadır. Bu nedenle, alınacak önlemlerle uyuturucu madde pazarlama, silah ve mühimmat, bebek, kadın ve göçmen ticareti, tarihi eser kaçakçılığı, çeşitli döviz ve sahte para vb. gibi yasadışı faaliyetler önlenmelidir.

Sosyal Refah ve Kültürel Değerlerle İlgili Sorumluluklar

Toplumların sosyal ve ekonomik refahına katkıda bulunması gereken işlet-

meler, öncelikle istihdam olanakları yaratma konusunda duyarlı olmalıdırlar. Ülke insanların ekonomik ve sosyal refah düzeyinin yükselmesi toplu bir büyüme ve gelişmeyle gerçekleştirilebilir. Bu nedenle işletmeler herhangi bir alanda yatırım yapan diğer işletmelere karşı sorumluluğunun bilincinde olmalıdır.

Toplumun kültürel değerlerine sahip çıkan bir yöneticinin toplumun bu beklentilerine karşılık verebilmesi için uyması gereken unsurlar vardır. Bunlar:

Toplumsal töreler ve ahlaki normların beklentilerine uygun şekilde faaliyette bulunmak, Toplum tarafından uygulanmış ve uygulanmakta olan ahlaki normları kabul etmek ve saygı duymak, Toplum normlarının işletmenin amaçlarını gerçekleştirmek için kötüye kullanılmasına engel olmak.

Her işletme kolunun toplumda gönüllü sorumluluklar üstlenmesi gerekmektedir. İşletmeler bu doğrultuda toplumda yardıma muhtaç ve sakatlara iş olanağı verme, eğitim, kültür ve sanat faaliyetlerini destekleme, milli sporların gelişmesine katkıda bulunmak vb. gibi etkinliklerde bulunabilirler.

Demokrasinin Gelişmesine Yönelik Sosyal Sorumluluklar

İşletmeler, sosyal sorumlulukları ile ilgili gayretlerini insan haklarının korunmasına da harcamalıdır. İşletmeler böylece, çeşitli platformlarda insan haklarını savunarak toplumdaki insanların insan haklarına uygun bir biçimde yaşamasına çalışırlar.

Bir demokraside karar alma sürecinin iki özelliği vardır. Birincisi gurubu etkileyen kararların yine grup üyelerinin katılımıyla alınması. İkincisi ise, kararların tamamıyla açık ve özgür bir tartışmadan sonra alınmasıdır. İşletme yöneticileri, "katımlı bir yönetim usulünü" benimseyerek işletme içinde demokratik bir ortam oluşturabilirler. Ayrıca yöneticiler, çalışanlara yaptıkları katkılar yoluyla onların gelişmesine destek ol-

makta ve bireyi "güçlü" kılarak onun bağımsızlık ve özgürlüğüne öncelik tanımaktadır.

İşletmelerde Sosyal Sorumlulukların Benimsenmesi ve Uygulanmasına Yönelik Sosyal Denetleme Yöntemi

Toplumun refahı üzerinde organizasyonun faaliyetlerinin etkisini analiz etme, değerlendirme ve ölçmeye yönelik sistematik bir girişim olarak tanımlanan sosyal denetim kavramı, organizasyonun sosyal sorumluluk anlamındaki performansını sistematik olarak değerlendirme ve raporlama faaliyeti olarak değerlendirilmektedir.

Sosyal denetimin amaçları genel olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir: Organizasyonun sosyal performansını gözlemek, Sosyal olarak sorumlu bir şekilde yönetim stratejisini geliştirmek, Organizasyonun üyeleri ve kamu oyunu örgüt faaliyetlerinin etkileri konusunda bilgilendirmek, Organizasyon kaynakları konusunda, topluma ve diğer organizasyonlara bilgi vermek, Sosyal sorunların çözümü konusunda organizasyonun katkı ve çabaları hakkında gerekli bilgileri topluma ve çıkar gruplarına vermek.

Günümüzde kişiler arası ilişkilerden başlayarak, ulusların birbirleriyle olan ilişkilerine kadar menfaat ve çıkarlara dayalı, tek taraflı oluşturulan iletişim zamanla yerini karşılıklı çıkarları koruma ile birlikte geniş boyutta sosyal duyarlılığa bırakmıştır. İşletmeler açısından etik kurallara bakıldığında, tüm sektörlerde sosyal sorumluluk ve etik kurallarının meydana getirdiği alanın genişliği göze çarpmaktadır. Sanayi işletmelerinde, üretilen mal ve hizmetle ilgili etik kurallar ile güvenilir reklam ve pazarlama koşulları daha çok ön planda olurken, hizmet sektöründe ise yan kuruluşlar, direkt iletişim halinde olunan müşteriler, işletme içi entegrasyondan doğan işveren işgören ve işgörenler arası ilişkiler önem kazanmaktadır. Tüm bu gerekliliklerin bir sonucu olarak işletmelerden etik kurallar çerçevesinde şu

davranışlar beklenmektedir:

Üretilen mal ve hizmetlerin üretimi, sunumu ve pazarlanması konusunda gerekli hassasiyeti göstermelidir. Müşterilere direkt veya dolaylı ilişkilerde kandırma, yanlış beyanda bulunma, maddi ve manevi sömürlerde bulunma gibi etik dışı hareketlerde bulunulmamalıdır. Çevredeki diğer işletmelerin, etik dışı hareketlerde bulunarak, kar oranlarına doğrudan etkide bulunmaları ve haksız rekabetin önüne geçmeleri gerekir. İşletme içinde çalışanların sosyal, psikolojik ve ekonomik pozisyonlarını göz önüne alarak, onlara gerekli destek sağlanmalıdır. İşletme içinde dengeli bir insan kaynakları politikasıyla beraber çalışanlara karşı adil davranılmalı, işletme içi haksızlıklar ortadan kaldırılmalıdır. Tepe yönetimden başlayarak, en alt kademeye kadar hırsızlık, zimmete para geçirme, yalan söyleme, yasa dışı faaliyetlerde bulunma gibi etik dışı davranışların önüne geçilmelidir. İnsanlararası ilişkilerden başlayarak, ticari ilişkilere kadar hiçbir işletme "güç" unsurunu kullanarak etiğe aykırı yaptırımlar uygulamamalıdır.

Tüm bu etik kurallara uyulmaması halinde, işletme içinde ve dışında kısa, orta ve uzun vadeli olumsuzluklar yaşanması ihtimali yüksektir. İşletmeler bir takım kişisel ve örgütsel gayret ve faaliyetlerle, tüm bu olumsuzlukların önüne geçebilmelidir. İşletmeler, üstlenmesi gereken etik kuralların dışında, toplumda varlığını devam ettiren bir değer olarak, sosyal yaşam alanına karşı da sorumluluklarının farkında olmalıdır. Bu sorumlulukların bir sonucu olarak da işletmeler, aşağıdaki sorumlulukları yerine getirmekle yükümlüdür:

İnsanların beklentilerine karşılık verilmelidirler. İşletmelerde çalışanlar otomatik bir makine olarak değil, insan unsuru göz önüne alınarak çalıştırılmalarıdır. Ülkenin milli gelirine katkıda bulunduğu unutulmamalı, topluma karşı verimli ve sorumlu bir şekilde faaliyet göstermelidirler. Ticari ve sosyal ilişkilerinde yasa ve tüzüklere aykırı hareket etmemelidirler.

Toplumun folklorik, kültürel ve tarihsel değerlerine sahip çıkmalı, bu değerleri gelecek nesle aktarmada üzerlerine düşen görevleri yapmalıdırlar. Eko - sisteme zarar verici faaliyetlerde bulunmamalıdırlar. Topluma karşı adil ve dürüst olmalı, toplumu ve devletini yanıltmamalıdırlar. Gönüllü aktivitelerde bulunmalıdırlar.

İşletmelerin büyüyüp gelişmelerinde önemli bir etkiye sahip olan işgörenlerin de bireysel anlamda uyması gereken etik ve yasal sorumlulukları vardır. İşgörenler; Çalışmalarında planlamadan başlayarak, faaliyetlerinde, ileti ve raporların hazırlanmasında, uygulamalarının her aşamasında dürüstlük ilkesini benimsemelidirler. İşletme ile ilgili unsurları, işletme içinde saklamadan, gizlemeden olduğu gibi belirtmeli, güven duygusunu hissettirmelidirler. Doğru ve dürüstlük ilkesinin doğrultusunda işverenlere ve halka karşı inandırıcı olmalıdırlar. Çalışmalarında nesnelliği ön plana çıkararak doğruları ve gerçekleri vermelidirler. Çalışma ve uygulamalarında kamu yararını sürekli gözetmelidirler. ■

Kaynaklar / Resource

- Arslan, Mehmet (2001), İş ve Meslek Ahlakı, Nobel yayınları
- Avcıkurt, Cevdet (2003), Turizm Sosyolojisi, BALIKESİR: Detay yayıncılık
- Bayrak, Sabahat (2001), İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk, İSTANBUL: Beta yayınları
- Bülbül, A.Rıdvan (2001), İletişim ve Etik, Nobel Yayın Dağıtım
- Dalay, İsmail (2001), Yönetim ve Organizasyon, Sakarya Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları
- Diñer, Ömer (1998), Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İSTANBUL: Beta Yayınları
- Diñer, Ömer ve Fidan, Yahya (1996), İşletme Yönetimine Giriş, İSTANBUL: Beta yayınları
- Eren, Erol (1997), İşletmelerde Stratejik Yönetim ve Yönetim Politikaları, İSTANBUL: Beta yayınları
- Kirel, Çiğdem (2000), Örgütlerde Etik Davranışlar; Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması, ESKİŞEHİR : Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları, Yayın no:168
- Kocaoğlu, Mehmet (1997), Sosyal Politika, Tütilis yayınları
- Mc Hugh, Francis P. (1992), Ethics in Business Now, İSTANBUL: TÜSIAD Yayınları, Yayın no: TÜSIAD-T/92,8-154
- Özgen, Hüseyin, Öztürk, Azim ve Yağın, Azmi (2001), Temel İşletmecilik Bilgisi, ADANA: Nobel yayınları
- Shelden, S.Steinberg ve Austern, David T. (1996), Hükümet ,Ahlak ve Yöneticiler, TODAI Yayınları (Çeviren: Turgay Ergün)
- Tierney, Elizabeth P. (1997), İş Ahlakı, İSTANBUL: ota yayınları (Çeviren: Günhan Günay)
- Velasquez, Manuel (1988), Business Ethics Concepts and Cases, USA: Prentice Hall, Engle Wood Cliffs