

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eşref CEYLAN

KÖY KALKINMA KOOPERATİFLERİNDE ETİK VE SOSYAL SORUMLULUĞUN ARAŞTIRILMASI; KASTAMONU KÖY KALKINMA VE DİĞER TARIMSAL AMAÇLI KOOPERATİFLER BİRLİĞİ ÖRNEĞİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Yaşar AKTAŞ

KASTAMONU 2018

T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KÖY KALKINMA KOOPERATİFLERİNDE ETİK VE SOSYAL SORUMLULUĞUN ARAŞTIRILMASI; KASTAMONU KÖY KALKINMA VE DİĞER TARIMSAL AMAÇLI KOOPERATİFLER BİRLİĞİ ÖRNEĞİ

Eşref CEYLAN

Danışman Unvanı	Prof. Dr. Yaşar AKTAŞ
Jüri Üyesi Unvanı	**Adı SOYADI**
Jüri Üyesi Unvanı	**Adı SOYADI**

KASTAMONU-2018

TEZ ONAYI

Eşref CEYLAN tarafından hazırlanan "**Köy Kalkınma Kooperatiflerinde Etik Ve Sosyal Sorumluluğun Araştırılması; Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği Örneği**" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve **oy birliği** ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme **Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Prof.Dr. Yaşar AKTAŞ	.....
Jüri Üyesi	Doç.Dr. Tolga ULUSOY Kastamonu Üniversitesi	.....
Jüri Üyesi	Dr.Öğr.Üyesi Şahin ÇADIRCI Karabük Üniversitesi	.....

28. /06/2018

Enstitü Müdürü	Prof.Dr. Cevdet YAKUPOĞLU	.....

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.

Eşref CEYLAN

ÖNSÖZ

Bu çalışmayla yapılmak istenen; kurumlar için günümüzde kurumlar ve kurumsallaşma açısından önemli iki kavram olan etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarının genelde Köy Kalkınma Kooperatiflerinde araştırılmasıdır. Bu amaçla yapılan çalışmada Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinde uygulanan etik ve sosyal sorumluluk uygulamaları araştırılmıştır.

Bu çalışmanın hazırlanmasında ve tamamlanmasında büyük yardımlarını ve desteğini gördüğüm, beni teşvik ederek bana olan inancını kaybetmeyen tez danışmanım, çok değerli hocam Prof. Dr. Yaşar AKTAŞ'a, sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Tez konumuz ile ilgili kaynaklara ulaşmamda yardımcı olan Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatif Birliği Başkanı Erol AKAR ve Kooperatif çalışanlarına teşekkür ederim.

Uzun süren tez çalışmam esnasında benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen, varlığıyla güç veren aileme ve özellikle kardeşim İzel CEYLAN'a,bu süreçte her an yanımda olup pes etmemi engelleyen, her zaman arkamda durup destekçim olan nişanlım Elif OCAKTAN'a sonsuz sabrı ve anlayışı için çok teşekkür ederim. Ayrıca; saymayı unuttuğum ve çalışmam üzerinde az veya çok emeği bulunan herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eşref CEYLAN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

KÖY KALKINMA KOOPERATİFLERİNDE ETİK VE SOSYAL SORUMLULUĞUN ARAŞTIRILMASI; KASTAMONU KÖY KALKINMA VE DİĞER TARIMSAL AMAÇLI KOOPERATİFLER BİRLİĞİ ÖRNEĞİ

Eşref CEYLAN

Kastamonu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof.Dr.Yaşar AKTAŞ

Günümüzde, küreselleşmenin getirdiği sosyo-ekonomik değişimlerle birlikte, kurumların misyon ve vizyonlarında da değişim yaşanmış, bu durum kurumların tek amaçlarının kendi karlılıklarını artırma ve devamlılıklarını sağlama olmalarını değiştirerek, topluma dair bazı etik ve sosyal sorumluluk anlayışlarının da oluşmasına neden olmuştur. Bugün kurumların etik ve sosyal sorumluluk anlayışlarının olması gerekliliği ile içinde bulunduğu toplum ve çevreye yönelik anlamlı katkılarda bulunulması gerektiği artık yaygın olarak kabul edilmektedir.

Bu durum artık, ticari amaçlara sahip olan ticari işletmeler için geçerli olduğu kadar, sosyo-ekonomik yapının düzenleyicisi durumda olan kooperatifler için de geçerlidir. Özellikle tarımın önem teşkil ettiği ülkemizde, kırsal bölgelerde olan tarımsal kooperatifleşmeler, bölgenin sosyo-ekonomik yapısını etkileyen önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir. Bu açıdan kooperatifleşme ile birlikte, kırsal kesimin temel gelir unsurlarından olan tarımın, belirli kapsamlar çerçevesinde uygulanması, bölge için olduğu kadar ülke için de önemlidir. Bu nedenle özellikle günümüzde önemi artan etik kavramının ve sosyal sorumluluk uygulamalarının, ulusal ve uluslararası kurumlarda olduğu kadar, bölgesel nitelikteki köy kooperatifleri için de önemi artan bir konu olmuştur. Bu araştırmanın amacı, kurumlar için günümüzde kurumlar ve kurumsallaşma açısından önemli iki kavram olan etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarının genelde Köy Kalkınma Kooperatiflerinde araştırılmasıdır. Bu amaçla yapılan çalışmada Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinde uygulanan etik ve sosyal sorumluluk uygulamaları araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Etik, Sosyal Sorumluluk, Kooperatif.

ABSTRACT

Master Thesis

THE RESEARCH OF ETHİCS AND SOCİAL RESPONSİBİLİTY ON THE VİLLAGE DEVELOPMENT CO-OPERATİVE;THE CASE OF KASTAMONU VİLLAGE DEVELOPMENT AND THER AGRİCULTURAL- PURPASE CO-OPERATİVES UNİON

Eşref CEYLAN

Kastamonu University

Institute of Social Sciences

Department of Business Administration

Advisor: Prof.Dr. Yaşar AKTAŞ

Today, with the socio-economic changes brought about by globalization, there has also been a change in the mission and vision of the institutions, which has led to the creation of some ethical and social responsibility concepts of collecting by changing the fact that the sole purpose of the institutions is not to increase their profitability and maintain their continuity. Today it is now widely accepted that institutions need to have ethical and social responsibility understandings and that significant contributions should be made to the society and the environment they are in.

This is now also true for co-operatives that are regulating socio-economic structures as well as for commercial enterprises with commercial purposes. Especially in our country where agriculture is important, agricultural co-operatives in rural areas are considered to be one of the important factors affecting the socio-economic structure of the region. In this regard, it is important for the country as much as for the region that the agriculture, which is one of the basic income components of the rural sector, is implemented within the scope of certain scope. For this reason, the importance of increasing ethics and social responsibility practices, especially today, has become an increasingly important issue for regional cooperative organizations in the region as well as national and international institutions. The aim of this research is to investigate ethical and social responsibility applications, which are two important concepts in terms of institutions and institutionalization, today in Village Development Cooperatives. In this study, ethical and social responsibility applications applied in Kastamonu Village Development and Other Agricultural Cooperatives Association were investigated.

Keywords: Ethics, Social Responsibility, Co-Operative.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ IV
ÖZET V
ABSTRACT VI
İÇİNDEKİLER VII
TABLOLAR DİZİNİ X
ŞEKİLLER DİZİNİ XI
1. GİRİŞ 1
1.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Gerekliliği 1
1.2. Araştırmanın Varsayımları, Soruları 2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları 2
2. MATERYAL VE YÖNTEM 4
2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 4
2.2. Verilerin değerlendirilmesi (kullanılan istatistik programı, analiz tipleri) 4
3. ETİK KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL ETİK 5
3.1 Etik Kavramı 6
3.1.1 Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki 8
3.1.2 Etiğin Öğeleri 10
3.1.2.1 Norm 10
3.1.2.2 Kurallar 11
3.1.2.3 Gelenek ve Görenekler 11
3.1.2.4 Değerler 12
3.1.3. Etiğin Uygulama Alanları 12
3.1.4 Etik Dışı Davranış Türleri 15
3.1.4.1 Ücret sorunu 16
3.1.4.2 Ayrımcılık 16
3.1.4.3 Kayırma 16
3.1.4.4 Rüşvet 17
3.1.4.5 Korkutma ve Yıldırma 17

3.1.4.6 Dedikodu 17
3.1.4.7 Etik Dışı Tutum ve Davranışların Ulusal ve Uluslararası Boyutu 18
3.1.4.7.1 Uluslararası Boyut 18
3.1.4.7.2 Ulusal Boyutu 20
3.2Toplumsal Etik- Bireysel Etik Ayrımı 23
3.2.1 Toplumsal Etik.....23
3.2.2 Bireysel Etik 24
3.3Örgütsel Etik 26
3.3.1 İş ve Örgütsel Etik Kavramları 27
3.3.2 Örgütsel Etiğin Önemi 29
3.3.3 İşletmeler Açısından Etiğin Gereklilikleri 30
4. SOSYAL SORUMLULUK VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK 33
4.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı, Amacı ve Önemi 33
4.2. Sosyal Sorumluluk Alanları 37
4.2.1. Ekonomik Sorumluluk Nedir? 38
4.2.2. Yasal Sorumluluk Nedir? 38
4.2.3. Etik Sorumluluk Nedir? 39
4.2.4. Gönüllü (Flantrofik) Sorumluluk Nedir? 40
4.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Nedir? 40
4.3.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı Nedir? 41
4.3.2 Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik Arasındaki İlişki 44
4.3.3 İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk Etkileşimi.....46
4.3.3.1 Örgüt İçi Sosyal Sorumluluklar.....47
4.3.3.2 Örgüt Dışı Sosyal Sorumluluklar 48
4.4. Sosyal Sorumluluğun Kapsamı ve Sınırları ve Sosyal Sorumlulukta Başarı Ölçütleri 49
4.4.1. Tüketicilerin Korunması 50
4.4.2. İstihdam Olanakları ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi 50
4.4.3. Sermayedar ve Hissedarlara Karşı Yükümlülükler 52
4.4.4. Ekolojik yapıya duyarlılık ve Çevre Kirliliğinin önlenmesi.....52
4.4.5. Toplum ve Bütün İnsanlık 53

4.4.6. İş Ahlakı.....54
5. KOOPERATİFÇİLİK KAVRAMI.....56
5.1. Kooperatifçilik Nedir?.....57
5.1.1. Kooperatiflerin Tanımı.....57
5.1.2. Kooperatifçilik İlkeleri.....58
5.1.2.1 Gönüllü ve Serbest Giriş İlkesi.....59
5.1.2.2 Ortağın Demokratik Yönetim İlkesi.....59
5.1.2.3 Ortağın Ekonomik Katılım İlkesi.....60
5.1.2.4 Özerklik ve Bağımsızlık İlkesi.....61
5.1.2.5 Eğitim, Öğretim ve Bilgilendirme İlkesi.....61
5.1.2.6 Kooperatifler Arası İşbirliği İlkesi.....61
5.1.2.7 Toplumsal Sorumluluk İlkesi.....61
5.1.3. Kooperatif Çeşitleri.....62
5.1.4. Kooperatiflerin Yüklendikleri Ekonomik ve Toplumsal İşlevler Nedir?..63
5.2. Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği65
5.2.1 Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Örgütlenmesi, Birlik Etkinlik Alanları ve Sosyal Sorumluluk Uygulamaları65
5.2.1.1 Birlik Etkinlik Alanları ve Sosyal Sorumluluk Uygulamaları.....67
5.2.1.1.1 Pazarlama ve Üretim Etkinlikleri.....68
5.2.1.1.2 Ormancılık Etkinlikleri.....70
5.2.1.1.3 Proje Geliştirme ve Uygulama Etkinlikleri.....71
5.2.1.1.4 Diğer Etkinlikler.....72
5.2.2. Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği'nin Etik Anlayışı.....73
6. BULGULAR.....74
6.1. VERİLERİN ANALİZİ.....74
6.2. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....74
7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....107
KAYNAKLAR.....112
ÖZGEÇMİŞ..... Hata! Yer işareti tanımlanmamış.

TABLOLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 6.1. Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Frekans Analizi 74
Tablo 6.2. Deneklerin Eğitim Durumlarına Göre Frekans Analizi..... 75
Tablo 6.3. Deneklerin Yaşlarına Göre Frekans Analizi..... 75
Tablo 6.4. Kooperatif Ortaklarının Cinsiyetlerine Göre Etik İfadelerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları..... 76
Tablo 6.5. Kooperatif Ortaklarının Yaş Gruplarına Göre Etik İfadelerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin ANAVO Test Sonuçları..... 82
Tablo 6.6. Kooperatif Ortaklarının Eğitim Durumuna Göre Etik İfadelerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları 90
Tablo 6.7. Kooperatif Çalışanlarının Etik Konusunda Tanımlayıcı İstatistikleri 95
Tablo 6.8. Birlik Kooperatif Yöneticilerinin Etik Konusunda Tanımlayıcı İstatistikleri98
Tablo 6.9. Birlik Yöneticilerinin Etik Konusunda Tanımlayıcı İstatistikleri 102

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 5.1.Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Örgütlenmesi..... 66
Şekil 5.2. Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Etkinlik Alanları 68

1.GİRİŞ

Bir insanın kabul etmiş olduğu etik değer ve davranışlar, yaşadıkları yakın çevresine de yansımaktadır. Günümüzde, özellikle küreselleşme ile birlikte gelen değişimlerle birlikte, birey davranış ve sorumluluklarının, insanların iletişimi bakımından önceden olmadığı kadar önemlidir. Bugün kurumların misyon ve vizyonlarında bulunan kazançlarını maksimize etmelerine dair gayretlerinin dışında, kurumlarda olan sağlam etik standartların ve etkinlikte bulunulan çevreye anlamlı katkılarda bulunmanın gerekliliği artık yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Bununla birlikte bu kavramlarla ilgili çeşitli sorunların sürdüğü de görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenlerinden biri, farklı kültürlere göre iş etiği ve sosyal sorumluluk kavramlarının farklı olarak anlaşılmasıdır.

Küreselleşme ile birlikte kurumlar için önemli olan bir diğer etken de kurumsal sosyal sorumluluk olmuştur. Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların toplumdan aldıklarını topluma verme ve toplum yararı temelli, aynı zamanda kurumun rekabet avantajı ve kazançlarını sağlayan bir anlayıştır. Daha bilinçli ve seçici duruma gelen tüketicinin talep ve ihtiyaçlarına uygun çözümler getirmek, kurumlar için oldukça önemli bir konu durumuna gelmiştir.

Kurumların tek bir sosyal sorumluğunun kazançlarını artırması olduğu görüşünün aksine, artık kazançla birlikte başka sosyal sorumluluk alanlarının varlıklarından bahsedilebilmektedir. Bu sorumluluklar, ekonomik, yasal, etik, gönüllü sorumluluktur. Etik sorumluluklar yasalar kapsamında bulunmasa da, toplumun kurumlardan bekledikleri doğru ve etik davranışları kapsamaktadır. Etik sorumluluklar kapsamında tüketici, çalışan, hissedar ve toplumun hak ve adaletle ilgili algılamaları bulunmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı, Önemi, Gerekliliği

Bu araştırmanın amacı, kurumlar için günümüzde kurumlar ve kurumsallaşma açısından önemli iki kavram olan etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarının genelde

Köy Kalkınma Kooperatiflerinde araştırılmasıdır. Bu amaçla yapılan çalışmada Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinde uygulanan etik ve sosyal sorumluluk uygulamaları araştırılmıştır.

Türkiye'de köylerde uygulanan tarımsal uygulamalar, kırsal kalkınma açısından önem arz etmektedir. Bu amaçla köy birimlerinin başlıca gelir unsuru olan tarımsal üretimin belirli çerçeveler kapsamında uygulanması, hem bölgesel hem ulusal kalkınma açısından olumlu etkilere neden olacaktır. Bu nedenle özellikle günümüzde önemi artan etik kavramının ve sosyal sorumluluk uygulamalarının, ulusal ve uluslararası kurumlarda olduğu kadar, bölgesel nitelikteki köy kooperatifleri için de önemi artan bir konu olmuştur. Bu çalışma, genelde köy kalkınma kooperatiflerinde; özelde Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinde etik ve sosyal sorumluluğun araştırılması açısından önemlidir. Bununla birlikte literatürde Köy Kalkınma Kooperatiflerinde etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarının araştırıldığı çalışmaların neredeyse yok denecek kadar az olması, bu çalışmanın hem bu konu hakkında derin bilginin sunulması, hem de gelecek çalışmalar için kaynak niteliğinde olması açısından önemlidir.

1.2. Araştırmanın Varsayımları, Soruları

Kooperatif ortaklarının cinsiyete, yaş gruplarına ve eğitim durumlarına göre etik ifadelere verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık vardır

Ayrıca bu varsayımlar dışında kooperatif çalışanlarının, kooperatif birlik yöneticilerinin ve kooperatif yöneticilerinin etik kavramlarına verdikleri cevapların grupların bakış açısı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada belirli bir bölge kullanıldığı için araştırmada kullanılan gruplara ait gözlem sayıları o bölgede her gruptan yeterli sayıda denek olmadığından istenilen seviyede toplanamamıştır. Bu nedenle araştırmada kooperatif ortakları sayısı diğer

gruplara göre daha fazla olduğu diğer grupların ise çok daha az olması gerekli analizler yapılması konusunda bazı sınırlılıklar getirmiştir.

2. MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, Kastamonu ilinin Daday ilçesine bağlı 15 köyün bağlı bulundukları kooperatiflerde görev yapan kooperatif çalışanları, ortakları, birlik yöneticileri ve birlik kooperatif yöneticilerini kapsayan 100 denekten oluşmaktadır. Araştırmanın evrenini ise Türkiye'de ki kooperatif çalışanları, ortakları, birlik yöneticileri ve birim kooperatif yöneticilerinden oluşrmaktadır.

2.2. Verilerin değerlendirilmesi (kullanılan istatistik programı, analiz tipleri)

Araştırmada öncelikle deneklere ilişkin demografik özelliklerin dağılımını gösteren frekans tablosuna yer verilmiştir. Araştırmada istatistiki analiz için SPSS 24.0 uygulaması kullanılmıştır. Daha sonra ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Daha sonra iki değişken karşılaştırmasında veri testi normal dağıldığı varsayımı karşılandığı duruma parametrik testlerden bağımsız t testi, ikiden fazla değişken olduğu karşılaştırmalarda parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmıştır. Normal dağılım göstermeyen durumlarda ise ikiden fazla değişken olduğu için parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi $p<,05$ olarak kabul edilmiştir ve uygulanan sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Bu değerler araştırma doğrultusunda uygun tablolarla açıklanmıştır.

3. ETİK KAVRAMI VE ÖRGÜTSEL ETİK

Etik kavramı, özellikle günümüzde yaygın bir duruma gelen ve birey ve kurumlara belirli sorumluluklar yükleyen önemli bir kavram haline gelmiştir. Özellikle kurumsallaşmanın yoğun olduğu günümüz dünyasında, örgütlerin etik kavramına önem vermesi, örgütsel etik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuş, bu durum araştırmacılar için yeni bir araştırma alanının oluşmasına neden olmuştur. Bu bölümün araştırmamız için önemi, araştırmanın ana öğelerinden bir olan etik kavramı ve örgütsel etik açıklanmadan, anlaşılması kolay olmayacak olmasıdır. Bu amaçla bu bölümde etik kavramı, toplumsal etik-bireysel etik ayrımı ve örgütsel etik kavramları, derinlemesine bir literatür taraması yapılarak ve yapılan araştırmalar dikkate alınarak incelenmiştir.

İnsanlar, kendi varlıklarının farkına varmalarından itibaren, içlerinde olan bazı değerleri bazı bağlılıklar kapsamında toplamıştır. Bu bağlılıklar, bazen yasalar, bazen gelenek ve görenekler, bazen de din olmuştur. Bağlılıkların kaynağı ne olursa olsun, bireylerin sahip oldukları bu değerler, başta düşünsel ve duygusal bir varlık durumunda olarak insan olmanın, daha sonra da başka insanlarla birlikte yaşama gereksiniminin sonucunda toplumsal olarak bazı kuralların ortaya çıkması zorunlu olmuştur. Bireylerin sahip olduğu değerler sonucunda oluşan kurallar, insanların, başka insanlarla olan ilişkileri ve kendi yaşamlarını düzenleme yolunda onlara yol gösterici nitelikte olmuştur. Oysa kuralları, ilişkileri belirleyen içinde yaşanılan toplumdur. Kişilerin değerleri değildir. Sonuç olarak bu kurallar, toplum içinde yazılı ve yazılı olmayan kurallar şeklinde iki biçimde ortaya çıkmıştır. İnsanların somut olarak ortaya koydukları yasalar yazılı kurallar kapsamında ele alınırken, yazılı olmayan kurallar ise kültür, gelenek, etik gibi başlıklar altında toplanmakta, yazılı nitelikte olan ve bağlayıcılığı daha sert olan yasalara göre daha soyut niteliktedir (Arıcıoğlu ve Tutan, 2008: 47).

Felsefe biliminin sistematik bir parçası ve çalışma sahası olan etik, davranışın ahlak ölçütleri kapsamında olması, eyleme ve yargıları sorgulamaktadır. Etik veya bir başka deyişle ahlak felsefesi, ahlaki davranışları incelemektedir. Bir bilim olarak

etik, ahlaki yargı ve terimleri ve konumunu incelemekte, ahlaki davranışların hangi yargıların oluşturduğu sorusunu araştırmaktadır (Nuttal, 1997'den aktaran Berdibek, 2016: 13).

3.1 Etik Kavramı

Etik, bireyin bireysel ve toplumsal ilişkilerini nasıl şekillendirmesi gerektiğini, iyi ve kötünün ne olduğunu belirleyecek kriterlerin neler olabileceğini araştırmaktadır (Pieper, 1999: 22). Bu amaçla etik kavramının inceleneceği bu bölümde, etik ve ahlak arasındaki ilişki, etiğin öğeleri, etiğin uygulama alanları, etik dışı davranış türleri incelenecektir.

Felsefi bir disiplin durumundaki etik kavramı, Yunancada "karakter" anlamını ifade eden "ethos" kelimesinden türetilmiş olup (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003: 395), "alışkanlık ve örf ve adet anlamlarını kapsayan bir kavramdır (Arslan ve Berkman, 2009: 31)." Aktaş (2015: 247) ise, etik kavramının Eski Yunanca'da töre, görenek, alışkanlık, davranış anlamına gelen "Ethos" sözcüğünden türetildiğini belirtmekte; Türkçe sözlükte "Töre bilimi, ahlaki, ahlakla ilgili çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması ya da kaçınılması gereken davranışların bütünü" biçiminde tanımlandığını belirtmektedir.

Etiğin temel noktası ve ilgi alanı, bir davranışın doğru veya yanlış, iyi veya kötü kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine dair soruların felsefi açıdan tartışılarak bulunmasıdır. "Etik, yalnızca doğru veya yanlışın ne olduğuyla ilgili değil, ahlaki sorumluluk ve görevlerin ne olduğuyla da ilgilenmektedir (Özgener, 2004: 5)." Etik, neyin iyi ya da kötü; neden iyi ya da kötü olduğunu, insanın ne yapması, nasıl yaşaması hakkında aktüel yargı, değerler dizgesi denilebilir (Aktaş, 2015: 249).

Tarih boyunca düşünürler, farklı yaklaşımlarla etik kavramını açıklamaya çalışmışlardır. "Aristo, etiği bireyin günlük yaşamında yararlı olacak davranışların keşfi olarak tanımlamıştır" (Tierney, 1997'den aktaran Özarslan, 2006). Tarihten

bugüne, toplumların kendi kültür, yaşayış şekillerine göre kendi ahlak kurallarını oluşturarak, bunlara uygun davrandıkları görülmektedir. Özellikle henüz toplu yaşama geçilmemiş ve toplu olarak yaşamanın bir gerekliliği durumundaki yasa ve düzenlemelerin tam olarak uygulanmadığı dönemlerde, ahlak kuralları bireyler için yol gösterici kurallar olmuş, bireyler arası ve toplumsal ilişkilerin sağlıklı bir biçimde yürütülmesinde etkili olmuştur.

Günümüzde etik, insan davranışlarının ahlak kavramı kapsamında ele alınması etkinliğine verilen addır. Etik neyin doğru neyin yanlış, neyin iyi neyin kötü, neyin yararlı neyin zararlı olduğunu belirleyen standartlardır (Ferrel ve Fraderick, 1994'ten aktaran Özarslan, 2006).

Etik bilimi, felsefi olarak ahlaki değerlerin temelini konu almaktadır ve bireyin kendi yaşamı ve toplumsal yaşamında ahlaki olan ve olmayan davranışlarla ilgili sorunları inceleyen bir felsefe disiplinidir. Başka bir ifadeyle etik, "doğru davranış nedir? veya iyi nedir?" sorularına cevap aramaktadır (Akarsu, 1984: 61-62).

Schermerhorn'a (1999) göre etiğin amacı, "değişik davranışlar arasında seçim yapmalarında yardımda bulunacak davranış kuralları koymaktır. Pratik olarak etik davranış, kötü ve yanlışa karşı olan iyi ve doğru olan davranışlardır (Ünlü, 2005: 5)."

Etik kavramı ile ilgili ortak bir tanımlama bulunmamakla birlikte, yapılan tanımlarda bazı ortak noktalar bulunmaktadır. Bazı görüşler açısından etik, "bir bireyin uyması gerekli olan ahlaki standart ve kurallar" olarak açıklanırken, bazı görüşlere göre de, "bireylerin doğru bir şekilde nasıl davranacaklarını açıklayan ve ifade eden ilke, değer ve standartlar sistemi" şeklinde tanımlanmaktadır (Ural, 2003: 3).

Etik, bireyin davranışlarını inceleyen, ahlakın yaşama geçirilmiş durumudur. Başka bir deyişle etik, teorik ahlak olarakta adlandırılabilir. Ahlakı bilimsel olarak inceleyen etik, doğru ve yanlışı ayırt etmeye yardımcı olan ahlak bilimidir (Özdemir ve Göze, 2005: 87). Genel olarak etik, toplum açısından doğru olan bireysel ve toplumsal davranışların anlaşılmasını sağlayan sistematik bir çabadır. İnsanların

tutum ve davranışlarını şekillendiren ve yaşamda izlenmeye değer erdemleri göstermektedir (Buchholz ve Rosenthal, 1998'den aktaran Ünlü, 2005: 5).

Etik, iyiyi ve iyinin ne olduğunu arayan, insanın olaylara karşı tepkilerini analiz eden, "ne yapmalıyız?" sorusunu soran ve buna yanıt arayan ve davranış ile bilgi arasında olan ilişkileri inceleyen felsefe disiplinidir (Çotuksöken, 2006: 75).

3.1.1 Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki

Günlük yaşamda, etik ve ahlak kelimelerinin genel olarak eşanlamlı olarak birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Temel olarak içerik bakımından farklı olan bu kavramların arasındaki kavramsal ayrım net bir şekilde belirtilmelidir.

Ahlak, bireylerin bireysel veya toplumsal ilişkilerinde, kendilerinden yapmaları beklenen davranışlarla toplumsal düzeni sağlayan kural ve normlar bütünüdür. Toplumların her birinin kendileri açısından bir ahlak anlayışı bulunmaktadır. Ancak bu ahlak anlayış ve kuralları, kültürel ve etnik yapı, örf ve adet, içinde bulunulan dönem gibi birçok faktöre bağlıdır ve toplumdan topluma, hatta bölgeden bölgeye ve içinde bulunulan döneme göre farklılık gösterebilmektedir. Bu noktada etik ile ahlak birbirinden farklılaşmaktadır. Çünkü etik, değişim gösteren ahlaki görüş ve anlayışların birleştiği ortak noktadan ortaya çıkar ve evrensel normları ifade etmektedir (Özarslan, 2006: 54).

Bireyin tutum ve düşüncelerine hakim olmasında, akıl ve üst benliğin etkisi oldukça büyüktür. Erdemli olma, başka insanlarda yardımcı olma, doğru ve dürüst davranmak gibi davranışlar, ahlaki davranışların kapsamına girmektedir. Ahlak, vicdan, irade ve duygulara bağlı olan, insanları iyilik yapmaya yönlendiren samimi bir güçtür. Bu açıdan ahlak, bireyin kendisine doğru veya yanlış, meşru veya yasak olarak gördüğü her şeydir (Usta, 2011: 42).

Özgener'e (2009) göre ahlak, bir birey veya topluluğun belirli davranışlarının iyi veya kötü yönlerini, doğru veya yanlışlıklarını ve bu davranışlarla yönlendirilen

amaçlarla ilgili unsurların neler olduğuyla ilgilenen, bu unsurları araştıran, ilke, standart, değer ve kurallar bütünüdür (Bektaş, 2015: 329). Ahlak, bir toplumun kabul ettiği değer ve bu değerlere ulaşma amacı olan kurallar bütünüdür. Bu kurallar, toplum içinde tarih boyunca inanış, yasak, değer ve normlara göre şekillenmiş töre veya gelenek durumuna gelmiştir (Yıldırım ve Kadıoğlu, 2007: 77).

Ahlak, genellikle "var olan" sosyolojik bir olgu üzerinde dururken, etik, kurulan ilişkilerde ahlaki değerlere uygun olacak olan kriterlerin ve onlara kılavuz olacak nitelikteki davranış kurallarının "neler olması" gerektiğini incelemekte ve "istenen iyilere" odaklanmaktadır (Kılavuz, 2003: 19). Bu açıdan ahlak, toplum ve zaman kapsamında uyulması gerekli olan davranış kuralları açısından farklılıkta bulunabilirken, etik ise genel geçer nitelikteki evrensel kuralları içermektedir (Bayrak, 2001: 2).

Evrensel ve genel çerçeveye odaklanan etik, daha soyut bir şekilde tanımlanabilirken, ahlak, birey davranışlarını inceleyip değerlemede kullanılan normları temel alarak, daha somut konularla ilgilenmektedir. "Ahlak, kültürel değer ve ideallerle alakalı olarak doğru ve yanlışlar ve bunlara uygun bir şekilde nasıl davranılması gerektiği konusunu belirlerken, etik, daha soyut olan kavramlara dayalıdır ve bu kavramlardan ne anlaşılması gerektiğinin tanımlanmasına çalışır (Ülgen ve Mirze, 2004: 442)."

Etik ve ahlakın eşdeğer olmamasının nedeni, etiğin, ahlak felsefesi olması, ahlakın da, etiğin araştırması kapsamında olmasıdır. Etik genel olarak, insan davranışlarına bir kılavuz niteliğinde olarak "standartlaştırılmış kural veya kodlarla" ilgiliyken, ahlak genel olarak kabul edilebilir nitelikteki tutumlar için bireyin "kendisine ait kurallar" ile ilgilenmektedir (Öztürk, 2010: 5).

Ahlak felsefesi durumunda olan etik, faydalı, iyi, kötü gibi kavramları inceleyen, bireysel ve toplumsal davranış ve ilişkilerin hangisinin doğru, hangisinin yanlış olduğunu belirleyen ahlaksal ilke, değer ve standartlar sistemidir. Ahlak ise, bir

toplum içinde, belli bir dönemde, birey veya toplumların uymaları beklenen davranış şekil ve kurallarıdır (Biber, 2002: 145).

3.1.2 Etiğin Öğeleri

Ahlak felsefesi durumunda olan etik kavramının oluşumu, bulundurduğu birçok anlam ve öğe ile olan ilişkisi bakımından bir ilişki içindedir. Bu anlam ve öğeler tek başına etik kavramı içinde yeterli olmamakla birlikte, etiğin uygulama ve oluşum aşamasında etik felsefesi ile iç içedir (Berdibek, 2016: 17).

Etik, çeşitli kavramları beraberinde içermektedir. Bu bölümde bu kavramlardan norm, kurallar, adet, gelenek ve görenekler, değerler ile değerler açıklanacaktır.

3.1.2.1 Norm

Normlar, birey davranışlarının değerlendirilmesi, yorumlanması, beğenilmesi veya kınanmasına dayandırıldığı kriter ve kurallardır (Güney, 2000'den aktaran Öztürk, 2010: 12). Normlar, genellikle toplumsal nitelikteki değerlerin yansıması ve insanların birbirleriyle paylaşım özelliği göstererek ortak bir yapı oluşturmaktadır. Normlar, insanlar arası ilişkileri kati olarak düzenleyerek, davranışları şekillendirir ve kuralları toplumsal boyutta belirgin olarak ön plana çıkarırlar. Normların temel nitelikleri, kapsayıcılık, kabul edilebilirlik, ortak davranışa odaklanılmasıdır (Gül ve Gökçe, 2008: 381).

Normlar, doğru ve yanlış arasındaki ayrımla ilgili olan davranışsal beklentilerdir. Değerler sistemi kapsamındaki normlar, her toplum içinde insanlara yol gösteren, doğru ve yanlışı belirleyen kural, standartlar ve düşünceler bütünüdür (Sabuncuoğlu, Tüz, 1998: 34; Kınay, 2006: 17).

Normlar, etik ilkeleri oluşturma veya etik kararların alınmasında tamamlayıcı unsur görevi görmektedir. Temel olarak yapısı gereği normların temel amacı, işleyişi kolaylaştırmak, varlığı sağlıklı olarak sürdürebilmek ve ayrılıkları ortaya

çıkarmaktır. Bu amaç göz önüne alınarak etik kararlarda ivme kazandırıcı bir mekanizma özelliği taşır (Gül ve Gökçe, 2008: 381).

3.1.2.2 Kurallar

Günlük yaşamda bireylerin ve kurumların uyması gerekli bazı kurallar bulunmaktadır. Bu kuralların bir kısmı yazılı olan kurallardır ve yasa olarak adlandırılmaktadır. Bu kurallara uyulmaması durumunda cezai yaptırımları bulunmaktadır. Ancak her etik davranış yasal, her yasal olan durum da etik değildir. Gerçek etik, yasal olan davranışlardan da, üst seviyededir. Etik kapsamında yazılı olduğu kadar yazılı olmayan kurallar da bulunmaktadır. Bunlar toplumlara ait gelenek ve görenek ile toplumun doğru olduğuna inandığı bazı inanışlardır. Bu kuralların genellikle yasal olarak cezai bir yaptırımı bulunmamaktadır. Ancak toplumda kökleşmiş bir şekilde olmaları nedeniyle bu kurallara uymayanlar, toplum tarafından dışlanma, ayıplanma ve kınanma ile karşılaşabilirler.

3.1.2.3 Gelenek ve Görenekler

Toplumsal yaşamda insan davranışlarını düzenleyen norm veya bazı kurallar genel olarak birbiriyle karıştırılan kavramlardır ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Bu tür kavramlar birbirine çok benzemekle birlikte, görenek, gelenek gibi kültürel unsurlara ayrılmaktadır.

Görenekler, geçmişten bu yana sürmekte olan, ancak daha bir adet durumuna gelmemiş, insanların birbirleriyle karşılaşmaları durumunda yapmış oldukları davranış şekilleridir. Bu tür davranışlar zorlayıcı nitelikte olmamasına rağmen, bu kurallara uyulması durumunda o insanlara bazı kolaylıklar sağlamaktadır. İnsanların göreneklere aykırı davranmaları durumunda toplumsal olarak anlamsız çatışmalar meydana gelmektedir (Güney, 2000'den aktaran Öztürk, 2010: 13).

Gelenek, toplum içinde bireyleri belli davranışlarda bulunmaya zorlayan ve bireylere bu davranışları zorla kabul ettiren, toplumun kültürel yaşamını düzenleyen toplumsal

güç ve kurallardır. Bu tür davranışlar, insanların kendilerini herhangi yasal bir düzenleme olmaksızın, uyma zorunluluğunda hissettiği davranışlardır (Güney, 2000'den aktaran Öztürk, 2010: 14).

3.1.2.4 Değerler

Değerler, toplumda oluşur. Bireyler, bu temelde kendilerine özgü öznel (sübjektif) değerlerini oluşturabilir. Bireyin değerleri, toplamı bağlamaz ama toplum değerleri bireyi bağlar. Değer, bir şeyin istenebilir (iyi) veya istenemez (kötü) olduğu ile ilgili inanış şeklinde belirtilebilmektedir.

Değerler, bireyin yaşamını yönlendiren, kural görevinde olan, önem seviyeleri farklı olan, istenen hedeflerdir. (Schwartz ve Sagie, 2000) Değer kavramı iyi veya istenilenin veya kötü veya istenilmeyenin ne olduğuna dair açık veya kapalı olarak belirtilmiş düşünceleri belirtmek için kullanılan bir kavramdır (Pethia, 1970'den aktaran Hüseyniklioğlu, 2010).

Değer, bir bireyin yaşamını yönlendiren ve anlam veren ideal, standart, ilke ve davranışlar kapsamında oluşan bireysel inanışlardır. Değerler, birey için önemli durumdaki her tür düşünce yapısı veya etkinliklerdir. Bireylerin içinde bulundukları durum, davranış, nesneleri, diğer bireyleri değerlendirme ve yargılamada benimsemiş oldukları örüntülerdir. Davranışların kaynağı olan değer, davranışların gerekçeleri ve yargılayıcılarıdır. Değerler, genellikle olanı değil, olması istenen ideal amaçları temsil etmektedir (Öztürk, 2010: 10).

3.1.3. Etiğin Uygulama Alanları

Literatürde "etik sistemler" olarakta tanımlanabilen "etik uygulama alanları", içinde bulunduğumuz yüzyılın getirdiği değişimler, sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel, sosyo-politik şartları sebebiyle birçok alanda uygulanabilen bir durum halini almıştır. Etik, bireysel olmak üzere toplumlara dek uzanan uygulama alanı geniş bir sistemler

bütünüdür. Bu bölümde, konumuzun temelini oluşturan örgütlerde etik uygulama alanları üzerinde durulacaktır.

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

Etik uygulama alanları günümüzde her alanda karşımıza çıkan önemli bir kavramdır. Bu nedenle etik değerlere sahip çıkamayan toplulukların, yeni dünya düzeni olarak adlandırılan içinde bulunduğumuz yüzyılda başarılı olma şansı olmayacaktır. Çünkü yaşamın ayrılmaz bir parçası durumunda olan etik değer ve iş ahlakı bulunmayan hiçbir kuruluş, sorumluluk sahibi iyi bir idari anlayışla yönetilemeyecek, kurumları yönetilemeyen bir toplum da gelişmelere ayak uyduramayacaktır (Özarslan, 2006).

Kurumlarda alınan kararlar, etik, sosyo-ekonomik, politik, teknolojik gibi birçok yönden etkili olabilmektedir. Kurumların uzun süreli başarılı olabilmeleri, alınan kararların ve kararların uygulanmasının da başarılı olunmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda örgütlerle ilgili alınan kararların ahlaki standartlar kapsamında değerlendirme süreci şeklinde tanımlanabilecek örgüt etiği, kurumların güvenilir olması ve dolayısıyla etik uygulamalarda bulunarak günümüzde ve gelecekte başarılı olmasını sağlayacak niteliktedir.

Örgütsel etik, insanların oluşturdukları örgütlerde uyulması gereken ahlaki kurallar olarak belirtilebilir. Örgütsel etiğin en önemli özelliklerinden biri de, bütün toplumlarda, aynı tür örgütlerde çalışan insanların bu davranış kurallarına uygun davranma gereğidir. Örgütsel etiğin temelinde bireylerin birbirleri ve örgütleriyle olan ilişkileri bulunmaktadır. Birbirine benzer türdeki örgütlerdeki bireylerin

birbirleri ile olan ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları, örgütsel etiğin bir gereğidir.

Örgütsel etiğin önemli özelliklerinden biri de, dünyanın her yerinde, aynı tip yapıdaki örgütlerde çalışan insanların bu davranış kurallarına uygun hareket etmesi gereğidir. Örgütsel etiğin temelinde, bireylerin birbirleri ve örgüt ile olan ilişkileri yatar. Benzer yapıda örgütlerde olan bireylerin, birbirleriyle olan ilişkilerinde belli davranış kalıplarına uymaları, örgütsel etiğin bir gereğidir (Aydın, 2001: 75).

Kurumlar özellikle 21. yy.'da küreselleşmenin de etkisiyle güçlü duruma gelmişlerdir. Gücü elinde bulundurmanın etkisiyle bazı kurumlar bu gücü, toplumlar için zararlı olabilecek şekilde kullanmaya başlamıştır. Bu olumsuz uygulamalar yüzünden özellikle Batılı devletler ve toplumlar, kurumları etik değerler uygulama yönünde zorlama yoluna gitmiştir (Özarslan, 2006: 42).

Aktaş (2015: 249) bu durumu biraz daha değişik olarak şöyle dile getirmektedir: "Gerek devletin, gerekse kurumların oluşturduğu etik kurulları, merkez ülkelerin direktifleri ve etik dışı davranış uygulamaların toplumun katlanamayan ölçüde artmasının bir sonucu olarak görülebilir" demektedir.

Örgütlerde etiğin uygulama alanları çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Makro alanda etiğin uygulama alanları şu şekilde sıralanabilir (Argüden, 2005'den aktaran Özarslan, 2006: 43):

- Kurumsal sosyal sorumluluk
- Adil soruşturma
- Çevreyi koruma sorumluluğu
- Finansal raporların yanıltıcı olmaması
- Üst yönetimin sorumluluğu
- Ayıplı veya yanıltıcı ürün, hizmet veya davranışlar

- Adil olmayan ticari yaklaşımlar
- İspiyonu engellemek (Etik olmayan davranışların ortaya çıkarılmasını engelleyecek davranışlarda bulunmama)
- Yönetim Kurulu'nun sorumluluğu.

Günümüzde kurumlar, kazanç, bilanço gibi iktisadi özellikleri ile değil, itibar, dürüstlük, etiklik, duyarlılık, yardım severlik gibi sosyal sorumlulukları ile değerlendirilir duruma gelmiştir. Çünkü, toplum aleyhine ortaya çıkacak nitelikteki bir sorun, o kurumu, kamu önünde itibarsız duruma getirebilmektedir. Bu durum da, kurumların hem maddi, hem de prestij bakımından kayıp yaşamasına neden olabilmektedir.

Mikro açıdan bakıldığında, kurumların sahip olmaları gereken etik ilkeler de şu şekilde sıralanabilir (Argüden, 2005'den aktaran Özarslan, 2006: 51):

- Toplumsal nitelikli çıkarların, kurum çıkarlarının önünde tutulması
- Kurumları finansal bakımdan başkalarına bağımlı duruma getirecek bağlantılara girmeme
- Tarafsızlık
- Hesap verilebilirlik
- Saydamlık
- Açıklık ve dürüstlük.

3.1.4 Etik Dışı Davranış Türleri

Kurumların gelişimi ve farklı boyutlar edinmesi, kurumlarda etik anlayışı ve uygulamasının önemini artırmıştır. Küresel olarak etkinlik gösteren kurumlarda iş etiği güvencesinin oluşumu amacıyla Social Accountability 8000 standartları geliştirilmiştir. Bu standartlar kurumlarda etik dışı davranışların engellenmesi amacıyla ortaya konulan standartlardır (Aşçıgil, 2001). Bu bölümde etik dışı

davranışlardan ücret sorunu, ayrımcılık, kayırma, rüşvet, korkutma ve yıldırma, dedikodu incelenecektir.

3.1.4.1 Ücret sorunu

Çalışanların yaptıkları iş karşılığında daha fazla ücret talep etmesi, kurum yöneticileri veya sahiplerinin ise daha az ücret ile çalıştırma fikri, ücret sorunu kapsamında temel bir sorun olmaktadır. Çalışanların, alacakları ücretlerin belirlenme kıstasları, işyerinde yapılan görevlendirmenin nasıl yapıldığı, ücretlendirmenin yapılma esasları ile ilgili bilgilendirilmeleri gerekmektedir (Gök, 2008: 12).

3.1.4.2 Ayrımcılık

Ayrımcılık, önyargılı tutumlarla davranmaktır. Önyargı bir duygu, ayrımcılık ise eylemdir (Lamberton ve Minor, 1995: 303). Ayrımcılık, bir insan veya bir gruba karşı bulunulan adil olmayan ve zararlı olabilecek şekildeki her tür davranıştır. Genel olarak ayrımcılık açık ve kapalı olarak iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Açık ayrımcılık, klasik bir şekilde cinsiyet veya etnik kökene dayalı biçimde ortaya çıkmaktadır. Kurumsal ayrımcılık, bir kurumun, çalışanlarına tarafsız bir ortam sunsa bile, örnek olarak kadın veya çeşitli cinsel, etnik veya dinsel azınlıkların kurum içinde diğer gruplardan eşit olmayan şekilde temsil edilmemesi ile ortaya çıkmaktadır (Seyyar, 2002: 12).

3.1.4.3 Kayırma

Kayırmacılık, yapılması etik olmayan bir şeyin yapılmasının istenmesi, haksız bir şekilde yardımda bulunulması, kendisi için yarar sağlamak amacıyla bir başkasının işi için aracılıkta bulunulması ve o bireyin hak etmediği bir şeyi elde etmesi için gayret harcamak gibi toplumun ahlaki değerlerine uymayan davranışlardır (Seyyar, 2002: 12). Kayırmacılık, aile, akrabalık veya arkadaşlık bağları gibi maddesel nitelikte olmayan unsurların kullanılarak, yetkili kişilerin, bazı bireylere işe alım, terfi vb. gibi konularda ayrıcalık tanınmasıdır. Bir kurumda yetkili konumda olan

çalışanlar veya kurum sahipleri, hissi nitelikte olan geleneksel bağlılık ve yükümlülükleri sebebiyle yakın çevresi veya nüfuzlu olan başkalarının etkisi ile bazı kişilere ayrımcılık tanınmasıdır.

3.1.4.4 Rüşvet

Sosyo - ekonomik yapıya olumsuz etki eden, iş etiği ve ahlakına uymayan, yolsuzluk uygulamalarıyla yapılan davranışlar bütünüdür. Kurum çalışanlarının, bazı çıkarları kapsamında maddi ya da manevi hediye, ödül gibi şeyleri sağlayan kişi veya gruplara öncelikli ve ayrıcalıklı davranan bir uygulama ile çıkar elde etmesi rüşvet olarak değerlendirilmektedir (Seyyar, 2002: 437).

3.1.4.5 Korkutma ve Yıldırma

Güç sahibi kişi ya da grubun, kurumdaki başka çalışanlara psikolojik olarak uzun süreli sistematik olarak baskı uygulaması olan korkutma ve yıldırma, bireyi bir işten veya kurumdan dışlamak için kasıtlı olarak yapılmaktadır. Bu uygulama, bir bireyin etik olmayan ve zararlı davranışların hedefinde olmasıyla başlamaktadır (Toker Gökçe, 2008: 2). Alay, dışlama, aşağılama ve hakaret gibi uygulamalarla, bu uygulamalara maruz kalan bireyin itibarını ve kendine güvenini azaltmaya yönelik saldırgan davranışlarda bulunarak kişinin performansını düşürmeye ve hatta onun işten ayrılmasına zorlayan etik dışı davranışlardır. Korkutma ve yıldırma, bireyin duygularının ve duygusal ihtiyaçlarının, aşağılanma, zorlanma, cezalandırma gibi olumsuz uygulamalarla, karşısındakine psikolojik olarak baskı oluşturmak amacıyla sistematik bir şekilde sömürülmesi, tehdit ve yaptırım uygulaması olarak kullanılmasıdır.

3.1.4.6 Dedikodu

Dedikodu, gerçekliği bilinmeksizin başkaları aleyhine konuşmalarda bulunmak, onları kötüleyici ve suçlayıcı olarak yapılan etik olmayan konuşmalardır. “Dedikodu,

örgütler için büyük miktarda enerji ve zaman kaybına neden olmakta aynı zamanda insan ilişkilerini gerginleştirip bozmaktadır.” (Usta, 2011: 68)

3.1.4.7 Etik Dışı Tutum ve Davranışların Ulusal ve Uluslararası Boyutu

Etik dışı tutum ve davranışları ulusal ve uluslararası düzlemdeki duruma bir göz atılması konunun pratikleri nasıl işlediğini somutlaştırılabilir. Bu bağlamda Aktaş'ın (2015: 254-258) çalışması temel alınarak aşağıda betimlenmiştir.

3.1.4.7.1 Uluslararası Boyut

Varolan sosyolojik ve ekonomik dünya düzeninin işleyişini yalın olarak evrensel boyut olarak adlandırabiliriz. Kuçuradi (2003: 8) evrensellikten, bir düzgünün dünya düzeyinde geçerli olmasını değil, türetildiği ana öncüllerin bilgisel bakımından bir özelliğini anlamaktadır. Bunu da epistemolojik-aksiolojik özellik olarak adlandırmaktadır. Eşdeyişle bu tür düzgüler, “bütün insanların (çoğu böyle davranmıyorsa da) başka insanlara nasıl muamele etmeleri, bütün insanların nasıl muamele görmeleri gerektiğine ilişkin talepler getiren normlardır”. Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi, temel etik düzgüler niyetiyle oluşturulmuştur. Bu bakımdan “evrensel etik” de sayılabilir (Kuçuradi, a.g.y.).

Gerek devletler, gerekse uluslararası örgüt ve şirketlerde özellikle Sovyetler Birliği tehdidinin ortadan kalkması ile sosyalist bloğa karşı bir güvence olan yolsuzluk ve benzeri etik dışı davranışlar, görece güvenlik sorunu olmaktan kendiliğinden çıkmıştır. Kapitalist batı toplumunun yapısı gereği olan rüşvet, yolsuzluğun önündeki engeller kalkmıştır. Küreselleşme, medyanın yükselmesi ile başlayan bu yeni dönemde; yolsuzluğun örgütlerin hizmet, siyasal, ekonomik eylemlerinde yaygınlaştığı dile getirilmektedir (Krastev, 2010’dan aktaran Aktaş, 2015). Çünkü bu bağlamda devletler, doğal hizmetlerini görece savsaklamakta; halka, doğaya ve hizmet alanında başarısız olmaktadır.

Ackermann (1999) devletin örgüt olarak oylumunun (hacminin) büyük olması, yolsuzluğu besleyen en önemli etkenlerden biridir, demekte ve şöyle açıklamaktadır. Devlet sahip olduğu büyük ölçekli kamu örgütlerini yaşatmak için büyük meblağlar ayırmaktayken, özelleştirme sürecinde bu kuruluşlar oldukça düşük fiyata satılmaktadır. Bu süreçte kimi kamu görevlisi, kamu kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmakta, kamu çıkarlarının savsaklandığı gözlenmektedir. Abd'de 2004 yılında yayımlanan karşılaştırmalı bir araştırmada (Johnson ve Sharma, 2004'ten aktaran Aktaş, 2015) şunlar saptanmıştır. 1990 sonrasında öne çıkan serbestleşme, özelleştirme politikaları, kimi sorunları birlikte getirmiştir. Bu sorunların başında yolsuzluk olayları gelmektedir. Daha önce kamu örgütlerince üretilen kimi hizmetler, altyapısı hazırlanmadan özel sektöre devredilmeye başlanmıştır. Başka söylemle piyasa düzeneğine dayalı yeni dizgenin işleyişini düzenleyecek yasal çerçeve iyi oluşturulmamıştır. Dahası yeni düzeni denetleyip düzenleyebilecek kamu kuruluşları gereğince yapılandırılmamıştır (Aktaş, 2015).

Uluslararası kuruluşlar (BM, DB, IMF ve AB, OECD) da küreselleşme süreciyle artan etik dışı uygulamalara, yolsuzluklara karşı yoğun, etkili bir mücadele başlatmıştır. Çünkü etik dışı uygulamaların verdiği zararlar, kapitalist düzenin sürdürülmesini tehdit edecek boyutlara varmıştır. 2000 yılında BM'de "Küresel İlkeler Sözleşmesi" (Global compact) kaleme alınmıştır. Türkiye'den de 150 kuruluş, "global contact"a katılmıştır (TÜSİAD, 2005'ten aktaran Aktaş, 2015).

ABD'deki anılan bu gelişimler sonucu, 2000 yılına değin iş etiği, işletme fakültelerinin tümünde ders olarak konmuştur. Bu durum gecikmeli de olsa Türk üniversiteleri İİBF'lerinde öykünülmüş, kimi üniversitelerde etik araştırma merkezleri kurulmuştur. Özel sektör de nasibini almış ve Türkiye Etik Değerler Merkezi (TEDMER) kurulmuştur (Aktaş, 2015: 257).

Son yıllarda ya da küreselleşme ile birlikte neredeyse tüm batılı devlet adamlarının etik dışı davranışlarından dolayı yargılandıkları, basına yansımaktadır. Siyasi ve ekonomik alandaki yolsuzluklar, suiistimaller batıda hemen her zaman gündemdir (Aktaş, 2015:257).

Batılı devletlerin teknik işbirliği kapsamında 3. Dünya ülkelerine verdikleri sözde kalkınma yardımı projelerinin uygulanması sırasında etik dışı davranışlar ile ülkenin teknokrat, bürokratları kendi yurt çıkarlarının aksine yönlendirdikleri, bu alanda çalışan uzmanların bildiği gizli bir gerçektir. Kaldı ki; bu durum somut olarak anılan hibe programlarının yüklenicisi olan batılı şirketler, faturasız harcamalarını (rüşvet, ki bunlar anlamlı tutarlara ulaşmaktadır.) kendi ülkelerinde vergiden düşüren yasaların varlığı ile ete kemiğe bürünmektedir. Geri kalmış ülke yöneticilerine rüşvet verilmesi, batılı devletçe korunarak özendirilmektedir. Batılılar, azgelişmiş ülke yöneticilerini kendi çıkarları doğrultusunda etik dışı tutum ve davranışlara önce özendirirler, sonra da kurulan sosyo-ekonomik siyasal bir düzenek çerçevesinde onları bir zorunluluk çemberinin kıskaçları arasında bıraktıkları izlenebilmektedir. Batılı devletler, ekonomik geri kalmış, gelişmekte olan ülkelerde verdikleri rüşvet nedeniyle Avrupa Parlamentosu "Gelişmekte Olan Ülkelerde Faaliyette Bulunan Firmalar İçin Öngörülen Kodlar" adlı bir rapor hazırlamıştır (TÜSİAD, 2005'ten aktaran Aktaş, 2015).

Evrensel boyutta iri bir ülkenin başkanı bir savaşı başlatmak için doğruluğu kesin kanıtlanmamış gerçekleri (kitle imha silahlarının olması) söyleyebilmektedir. Birkaç yıl sonra da bahane olarak ileri sürülen doğru olmayan bu gerçek, medya tarafından açıklanabilmektedir. Dünyanın en güçlü sayılan devlet başkanının yalan söylemesi, etik dışı davranması öylesine kalmakta mıdır? Evrensel boyutta olan bu etik dışı davranış, diğer ülkeleri etkilemekten uzak kalır mı? Diğer devlet yöneticilerinin, UŞ'lerin da etik dışı davranışına ortam hazırlamaz mı dersiniz? Evrensel anlamda siyasilerin, medyanın yalan söylediğine ilişkin yaygın bir kanıdan söz edilmektedir. Son olarak da 2008 ekonomik krizinin ortaya çıkış ana nedeninin, etik değer, ilke, kurallara özen gösterilmemesinin olduğu vurgulanmaktadır (Aktaş, 2015: 258).

3.1.4.7.2 Ulusal Boyutu

Bu boyutta, Türkiye kamu ve özel sektörünün genel durumu, davranışı kısaca açıklayan bilimsel görüş ve yasal duruma değinilmiştir.

Arda (2004) köklü değişimlerinin nedenlerine girmeden görüntüleri şöyle dillendirmektedir. Günümüzde toplumsal değişim ve gelişimin hızlı olması, düzgü koyucu (normatif) sorunların çeşitliğini artırıp yoğunlaştırmaktadır; teknolojinin hızla transfer edilmesi, toplumu henüz çözüme bağlanmamış sorunlarla karşı karşıya getirmektedir. Toplumda, üniversitelerde karşılaşılan etik sorunların yapısı, bu hazırlıksızlığı açıkça göstermektedir (Aktaş, 2015).

Başta rüşvet ve yolsuzluk olmak üzere kimi etik dışı tutum ve davranışların, kurumları, giderek devletleri, içten içe çürüttüğü, yok oluşlarında önemli bir paya sahip olduğu da ileri sürülmektedir. T.C. Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu (BKGEK) başkanı Eryılmaz (2008) günümüzde yalnızca siyasette, yargıda, kamu yönetiminde değil, toplumun her alanında, genel anlamda etik sorunların bulunduğuna ilişkin yaygın bir kanının olduğunun altını çizmektedir. Bunun ana nedenini "artık neyin etik, neyin etik dışı olduğu konusundaki ölçülerin yitirilmeye başlaması ya da duyarsızlık" olarak göstermektedir. Bu duyarsızlığın nedeni olarak "toplumsal yapının hemen her alanında geleneksel değerlerin çözülmesi, çözülen bu değerlerin yerine yeni değerlerin ve ilkelerin aynı hızda ve ölçüde konulamamasını" görmektedir. BKGEK başkanının daha 2008'de bu çok ılımlı itirafı bile, etik dışı davranışların ulaştığı yoğunluğu göstermektedir. Özdemir (2008), "Türkiye'de etik dışı faaliyetlerin, bireysel boyutları aşıp kurumsallaşmaya" başladığını vurgulamaktadır. Bu bağlamda bir ülkenin başbakanının "benim memurum işini bilir" açıklamasını övünerek yapması, kamuda etik dışı davranışlara davetiye çıkarma anlamına gelmez mi, dersiniz? (Aktaş, 2015)

Bu durumun, yurttaşları da iki yönde etkilemesi olanaklıdır. Birincisi, yurttaşlar da etik dışı davranışları olağan görmekte, gerektiğinde bunları bilinçli öykünmektedir. Bu, geçerli olan aktöre anlayışını zedeleyip değiştirmekte ve giderek yozlaştırabilmekte, dahası çökmesi sonucunu doğurabilmektedir. İkincisi, yurttaşların devlete, siyasetçilere, kamu görevlilerine giderek üniversitelere olan güvenini azaltmaktadır (Aktaş, 2015: 262-263).

Bu, her iki durum da toplum için etik, toplumsal gelişim açısından olumlu olarak algılanabilir mi?

25 Mayıs 2004 yılında yürürlüğe giren 5176 sayılı "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile artık yasa ile kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, yansızlık, dürüstlük, kamu yararını gözetme gibi etik ilkeler belirlenip uygulanması amaçlanmıştır. Bu yasanın uygulama yönetmeliği bir yıl sonra 2005'de "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile belirlenip tanımlanmıştır. Türkiye'de "kamu görevlileri etik sözleşmesi" çalışanın izlemesi gereken ve kişisel çıkarlardan daha önemli olduğu benimsenen kuralları göstermektedir (Aktaş, 2015: 263).

Uluslararası Saydamlık'ın (Transparency International) 2014 yılı değerlendirmesine göre Türkiye, kamuda etik dışı etkinliklerde 174 ülke arasında 64. sıradadır. Bu da BKGEK'nun işlevine yerine getiremediğine somut bir örnek değil midir? Avrupa Konseyi üye ülkelerinin yolsuzluğa karşı mücadele örgütü "Yolsuzluğa Karşı Devletler Grubu" (GRECO) da benzer bir değerlendirme yaparak Türkiye'de rüşvetçiliğin önlenemediği, siyasal partilerin finansmanında saydamlığın olmadığını vurgulamaktadır (Aktaş, 2015: 263).

Dünya Bankası'nın "global yatırım iklimi 2005 yılı raporuna" göre; Türkiye'deki firmalar yıllık gelirlerinin % 0,6 'sını armağan olarak, müfettiş ve denetimden kaçmak için, izin ya da ruhsat almak ya da bürokratik süreci hızlandırmak için ya da ihale kazanmak için gayri resmi bir biçimde yaptıkları ödemelere harcamaktadır (TÜSİAD, 2005; Özdemir, 2008'den aktaran Aktaş, 2015: 263). Oysa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 11.inci maddesi "Devlet memurları konusu suç olan bir emri hiçbir biçimde yerine getiremez, böyle bir emri yerine getiren kişi sorumluluktan kurtulamaz." demekteyse de uygulamada özellikle siyasal baskıların arttığı dönemlerde tersi durumlar sıkça yaşanabilmektedir (Aktaş, 2015: 263).

Kuşkusuz Türkiye'deki yabancı ortaklı holdingler (Tüpraş, Turkcell, Coca Cola, Sabancı Holding vb.) etik ilkelerini ve sosyal sorumluluklarını yazılı olarak saptayıp kamuya duyurmaktadır (Aktaş, 2015: 264).

Yasalar, toplumda bu alandaki evrimin, gelişimin bir ürünü olarak hayata geçirildiklerinde bir anlama, bir öneme ulaşabilirler. Başka deyişle, yasaların bulunması bir güvencedir. Ancak uygulanabilmelerinin ortamı toplumda oluşturulmuş olmalı ya da toplum buna hazır olmadır. Tersi durumda, kanun kitapları arasında işlevsiz biçimde kalabilirler. Yasalar her şey değildir! Uzun sürede biçimlenip ete kemiğe bürünen ekin olgusunun bir ürünü olarak toplumda bir işlev kazanabilir (Aktaş, 2015: 266).

3.2Toplumsal Etik- Bireysel Etik Ayrımı

Etik kavramı toplumsal ve bireysel olarak iki şekilde incelenebilir. Bu bölümde toplumsal etik ve bireysel etik kavramları ve aralarındaki farklılıklar incelenmiştir. Ettiğin ABD ile AB ülkelerinde güncellemesinin iki ana nedeni vardır. İlki, Sovyetler Birliği'nin dağılması ile ABD'nin önünde hiçbir engel kalmadığından ahlak-etik değerler toplum ve doğa bağlamında özensiz davranmaya ortam hazırlamıştır. İkincisi tek kutuplu bir dünyada gelir dağılımında adaletsizlik, eşitsizlik, yoksulluk aşırı artmıştır. Bunun sonucu özellikle batı toplumlarında etik dışı küresel politikalara güçlü bir tepki oluşmuştur. Bu nedenle uluslararası kuruluşlar örneğin Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, IMF etik ilkeleri koruyan "etik kurullarının" kurulmasına yönelik direktifler dile getirmiştir (Aktaş, 2015: 224, 259-261).

3.2.1 Toplumsal Etik

Toplumsal etik, sosyo - kültürel bir varlık durumundaki insanın, içinde yaşadığı toplumun değer yargılarıdır (Ülgen ve Mirze, 2004: 449). Her topluluk, kendi etik anlayışını şekillendirmektedir. Etik, toplumca kabul gören iyi davranışlarla alakalı bir kavram olarak yalnızca bireyi değil, toplumu da ilgilendirmektedir (Poole, 1983 ve Daft, 1994'ten aktaran Ünlü, 2005: 7).

Etik, toplumda hangi davranışın doğru ve yanlış olduğunu yargılamada, birey ve topluma yardımda bulunan ölçütlerdir. “İnsanlar, ilkel yaşamdan toplumsal yaşama geçmesiyle birlikte, birbirleri ile iletişimde olmak ve içinde olduğu topluma ait bir parça olarak yalnızca içgüdülerine dayalı olarak değil, toplumun sahip olduğu genel kural ve kanunlarına uygun davranmak zorundadır. Bununla birlikte, yasal davranış standartlarının yanında, bireyin ait olduğu toplumun gelenek, kültür, dini inançlarından kaynaklı değer yargıları ve ahlak anlayışı, toplumsal etiğin temelini oluşturur. Bunun yanı sıra, bir toplumun geçmişi, sosyo - ekonomik nitelikleri de toplumsal etiğin şekillenmesinde önemlidir.” (Ülgen ve Mirze, 2004: 449-450)

Etik kurallar, toplumsal yaşamı sürdürülmesini amaçlayan kurallardır. Her birey, davranışları kapsamında değerlendirilse de, davranışlarının toplumu etkilemesi bakımından birey davranışları toplumsal yaşamda önemli seviyede yer tutmaktadır. “Etik kurallarının temel amacı, toplumda uzlaşmayı sağlamaktır. Bu amaç ile istenmesi veya istenmemesi gereken, yapılması veya yapılmaması gereken, doğru ve yanlış bütün toplumsal zorunlulukları ortaya koyma gayreti içindedir (Gül ve Gökçe, 2008: 382).”

3.2.2 Bireysel Etik

Toplumsal yaşamda görevler, haklar, emir ve kurallar, tarihsel süreç içinde farklı konumlara göre her birey ayrı tepkiler göstermektedir. Bireylerde oluşan bu tepkiler, zamanla senkronize bir durum alarak bazı kurallar oluşturmaktadır. Bu kurallar daima “en yüksek iyi”yi hedeflemektedir ve bilinçli şekilde yaşanması, etiğin ilkesel oluşumlarına da ışık tutmaktadır (Özlem, 1997’den aktaran Berdibek, 2016: 19).

Bireysel olarak etik “bireyin tüm davranış ve etkinliklerinin temelini, yani bireyin tartışmaları, konuşmaları, davranışları, bir olguyu savunma veya reddetmesi, bir şeyi sevme veya sevmemesindeki temeli tetkik eden” kavramdır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003: 396).

Etik, toplum ve bireyler ile ilgili olduğuna göre, toplumsal yaşamın, bireyin tüm etkinlikleri etik konusu kapsamındadır. Böyle bir belirleme ettiğin, yönetim, üretim, tüketim, ticaret, sağlık, çevre, tarım, toprak, doğa ile ilişki, beslenme, sanat, bilim vb. tüm alanları içerdiğini işaret eder. Eşdeyişle etik, ekonomik altyapı ve üstyapı kurumlarının tutum ve davranışlarını kapsamına alır. Kuşkusuz insan olarak birey, etiği oluşturan, var olma olanağı sağlayan, dış dünyada yalnızca davranışlara yansıyan değerlerin taşıyıcısıdır (Çotuksöken, 2003'ten aktaran Aktaş, vd., 2015: 250). Ne var ki; insan, toplum içerisinde toplumsallaşarak birey olur. Eşdeyişle toplum, bireyi biçimler. Kuşkusuz birey, toplumda geçerli değer, kuralların dışına çıkabilir. Bunun sınırını toplumsal güdüler ve yaptırımlar gösterir. Kamu ve özel sektörde yaşamın, etik değer yargılarının bozulması, bireyin de özel, iş yaşamını da doğrudan etkilemez mi? (Aktaş, vd., 2015: 250)

Büyük oranda, toplumsallık niteliğindeki davranışlar, küçük çaplı olarak bakıldığında bireyselliğin bir çıktısı olarak görülmektedir. Bununla birlikte teorik anlamda ortaya konan etik ilkeler, pratik anlamda bireysel davranışlarla uygulanabilmektedir (Gül ve Gökçe, 2008: 380).

Bireysel etik, insanın ilk olarak kendi öz vicdanında oluşturmuş olduğu etik standartlardır. Bireyin yaptığı her davranışta ve aldığı her kararda, doğru ve yanlış ayrımını yapıp, kendine göre doğru olan kararı almasına yardımcı olan ahlaki değerleri, içinden gelen ses durumundaki "vicdanı"dır. Birey ailesi, yakın çevresi, iş arkadaşlarının bazı değer yargılarını ve içinde bulunmuş olduğu yasal şartları bilmekle birlikte, davranışlarını, vicdanı kapsamında yönlendirmektedir. Bireyin değer ve vicdanı, nasıl davranacağına dair kararları vermesine yardımda bulunmaktadır (Ülgen ve Mirze, 2004: 448).

Günümüzde "tek boyutlu insan" türü –paraya, makama ve teknolojik ürünlere tapan- yaratılması küreselleşme ile birlikte iyice pekişmiştir. Görece yaratılan bu insan türünün, etik dışı davranışı, yolsuzluğu olağan karşılayacak bir özellik kazanmasına çalışılmaktadır. Ancak insan eliyle yapılan bu bilimsel, teknolojik değişimlerin önemli bir dilimi, toplumun kendi evrimsel bir sürecinde ortaya çıkmadığından,

doğa, toplum, birey için nasıl bir sonuç doğuracağını önceden kestirmek tüm ileri teknoloji ve bilimsel bilgiye karşın neredeyse olanaksızdır. Ne var ki, insan bir yanda sonucu kestirilemeyen etik dışı da değişimleri hayata geçirirken, diğer yanda insan, buna karşı tasarımcı düşüncesi ile varsayımlar da geliştirebilmektedir (Aktaş, vd., 2015: 250).

Her ne kadar literatürde bireysel etik bu biçimde betimlenmekte ise de, bireysel etik, bireyin toplum ve doğa ile olan ilişki, etkileşiminin bir ürünüdür. Tarihsel bir süreçte ete kemiğe bürünür.

3.3Örgütsel Etik

Örgütsel etik kavramı, günümüz kurumlarının hem kendileri hem de içinde bulundukları toplumlar açısından önem kazanan bir kavramdır. Bu bölümde iş ve örgütsel etik kavramları, örgütsel etiğin önemi, işletmeler açısından etiğin gereklilikleri ele alınmıştır.

İş etiği kavramının çözümlenmesi, işletmelerin günümüzün rekabetçi, karmaşık ve küreselleşen yeni ekonomik düzeninde kazanç ve sürekliliklerini sağlamaları için önemlidir. Etik davranışlarının geliştirilerek, kurum içinde oturtulması, etik ve ahlaksal standartların konulması ve başarıyı engelleyen ya da tehdit eden bir öğe olarak değil, işletmelerin daha verimli duruma getirilmesinde önemli bir seçenek olarak görülmelidir. İş yaşamında gösterilen bazı davranışlarda, farklı faktörlerin de etkisiyle iş etiği ve örgütsel etik dışına çıkılabilir. Hiç de istenmeyen bu tür davranışların giderilerek, işletme içinde etik davranış kültürünün oluşturulması, her işletmenin temel amaçları arasında bulunmalıdır (Berdibek, 2016: 31).

Kurumlarda alınan kararların çeşitli etik, toplumsal, ekonomik, siyasi vb. yönleri bulunabilir. Kurumların uzun vadede başarıya ulaşmaları ve devamlılıkları için, alınan bu karar ve bu kararların uygulanmasında başarılı olunmasını gerektirmektedir. Bu durumda ilgili kararların etik ve ahlaksal standartlara göre değerlendirme süreci şeklinde tanımlanabilecek olan iş etiği, kurumun güvenilir

olması ve dolayısıyla etik davranışlarda bulunarak, günümüzde ve gelecekte başarılı olunmasını sağlayacak bir karar niteliği taşımaktadır (Şimşek, 2010: 64).

3.3.1 İş ve Örgütsel Etik Kavramları

Kurumlar, içinde bulundukları toplumun alışkanlık, görenek ve etik ve ahlaksal anlayışlarından etkilenmektedir. Kurumların yetkili karar organlarında bulunan kadrolar genellikle o toplumda büyümüş, eğitim almış ve çalışmış bireylerden oluşur. Kurum yetkilileri, kurumları ile ilgili karar alırken, içinde bulundukları koşul ve toplumun değer yargılarını göz ardı edemezler (Ülgen ve Mirze, 2004: 449).

Kapsam ve sınır olarak geniş nitelikte olan iş etiği kavramı ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. İş etiğinin tek ve net bir tanımının olmamasına rağmen, kurumların kendi ekonomik çıkarları ile toplumsal ve refah istekleri arasında dengenin sağlanması için yapılacak olan seçimlerde bulunmak için hem ilkelere hem de inanışlara dayalı yargılama ve hüküm gerektirdiği ile ilgili bir uzlaşma bulunmaktadır (Özgener, 2004: 51).

İş etiği, iş yaşamındaki davranışları şekillendiren, onlara kılavuzluk eden etik ilke ve standartlardır. İş etiğinin açıklanmasında kullanılan tüm tanımlamalar, belli bir durumda olan doğru ve yanlışın ne olduğu ile ilgili var olan kural, standart ve etik ilkeleri bulundurmaktadır. Belirli bir tutumun etiğe uygun olup olmaması, yalnızca bireylerin bireysel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim araçları, çıkar grupları ve kurumları da bulunduran toplum tarafından belirlenmektedir. Kurumların uyduğu bu etik kurallar, kurum etkinliklerinin toplum tarafından kabul veya reddedilmesinde etkilidir (Özkalp ve Kırel, 2005).

Etiğin bir alt kolu durumundaki iş etiğinin açıklanmasında yararlanılan tüm tanımlarda, belli bir durumda olan "doğru ve yanlış"ın ne olduğu ile ilgili kural, standart ve etik ilkeleri kapsar (Buchholz ve Rosenthal, 1998'den aktaran Ünlü, 2005: 25). İş etiği, bireysel etikten ziyade, kurumlardaki davranış ve hedeflerin etik yönleri ile ilgilenmektedir (Baron, 2000'den aktaran Ünlü, 2005: 27).

Ne var ki, iş etiği incelenirken, bireysel etiğin de, göz ardı edilmemesi gereklidir. Bireysel etik, iş etiğinin oluşumunda önemli etkiye sahiptir. Çünkü kurumlarda kararlar genel olarak yönetim düzeyinde bulunan bireylerce alınmaktadır. Bir yöneticinin, yanlış bir kararı veya etik dışı bir tutumu, bütün kurumun imajına olumsuz etkide bulunabilir. Ayrıca, bir yöneticinin önemli ve kritik bir konuda olan etik cesareti, yönetici konumunda olduğu kurumdaki tüm etik dışı davranış eğilimlerini engelleyebilir. Bu tarzda bir eğilime sahip olan bireylerin bu düşüncelerini değiştirmelerine neden olabilir. Bu şekilde yönetim, etik değerleri temel alan sorumlu bir vizyon oluşturabilir (Özgener, 2004: 52).

İş yaşamında kabul edilebilir davranışları belirleyen iş etiği, iş yaşamında iyi ve kötü, doğru ve yanlış, adil ve adil olmayan durumları içine almaktadır. Etik yöneticiler, aldıkları kararlarda ve davranışlarında yanlış yapmaktan sakınır, doğru yapmaya çalışır (Gatewood, Taylor ve Ferrell, 1995; Steiner ve Steiner, 1997'den aktaran aktaran Ünlü, 2005: 26). Bu kapsamda iş etiği, genel olarak işyerinde doğru ve yanlışın bilinmesi ve doğru olanın yapılmasıdır.

Örgütsel etik, ortak karar alma sürecinde "değerlerin yansıtılma kapasitesi" şeklinde de belirtilebilir (Şimşek, vd., 2003: 399). Örgütsel etik, insani değerler kapsamında kurum işlevlerinin doğru bir şekilde yerine getirilmesi gayretidir. Aslında, kurumlarda yönetici ve çalışanların davranışlarının etiğe uygun ya da etik dışı olup olmadığı genel olarak göreceli bir kavramdır. "Bu nedenle örgütsel etiğe dair karar verilmesi zordur. Ancak gerçekte her işte olduğu gibi, iş dünyasının da doğru ve yanlışları vardır. Diğer bir deyişle iş etiği, dürüstlük, sözünde durmak, doğaya saygılı olmak, adil olmak, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak gibi değerlerle ilgilenmektedir (Şimşek, vd., 2003: 399)."

İş eğiti, genellikle kurumlarda işletme kadroları tarafından belirlenen doğru ve yanlış davranışlardır. Bektaş ve Köseoğlu'na (2008) göre, iş etiği iki bakış açısı kapsamında ele alınmaktadır. İlk bakış açısı kapsamında iş etiği, olayları ahlaksal olarak tanımlamaya çalışan bir araştırma koludur ve uygulama iş etiği şeklinde dile getirilmektedir. İkinci bakış açısı ise, iş yaşamında insani değerlerin, eskisine göre

daha iyi şekilde korunması için iş yaşamı uygulamalarının nasıl değiştirilmesi, geliştirilmesi ile ilgili yönergeler oluşturan ve önerilerde bulunan, iyi ve kötü, doğru ve yanlış arasındaki farkları, yani ahlaksal kavramların meta-analizi uygulamasını, iş yaşamı uygulamalarının göz önüne alınmasını araştırmaktadır. İşte normatif iş etiği budur.

3.3.2 Örgütsel Etiğin Önemi

Örgütsel etik, bir örgütün genel değerler sistemini dile getiren, örgüt üyelerinin kendileri ile olan iletişim ve kurumsal işleyişin nasıl olması gerektiğini belirleyen düzenlemelerdir (Uzunçarşılı, vd., 2000). Örgütler, hem örgütsel, hem bireysel düzeyde davranışların etik boyutlarına önem vermekte ve örgütsel etik, örgüt içi etik davranışlara yol gösteren kuralları içermektedir.

Örgütler karmaşık yapıya sahip olan sistemlerdir ve bu nedenle iç ve dış faktörleri etkilemekte ve etkilenmektedir. Örgütün etkinliklerinden etkilenen çalışan, müşteri, rakip gibi tüm iletişimde bulunulan iç ve dış etkenlere karşı etik ilkeler belirlenmeli, bu kurallar uygulanmalı ve benimsenmelidir.

Örgütlerde uygulanan etik ilkeler, bazı ahlaki değerlerin edinimiyle ilgili yükümlülükleri içermektedir; örgüt çalışanlarını ve yöneticilerini doğru davranışlara yönlendirmektedir. Bu kapsamda etik ilkeler, kurum çalışanlarınca genellikle benimsenmiş ve davranışlarını şekillendiren çeşitli standartlardan oluşmaktadır. (Peterson ve Ferrell, 2004: 4). Bu standartlar, çalışan ve yöneticilerin etik sorunlarla karşılaşmaları durumunda, uygun ve etik kararlar vermeleri ile ilgili yardımcı olmakta ve onların davranışlarını yönlendirmektedir. Bununla birlikte etik ilkeler, kurum çalışanlarına kurum içinde uygulanması gereken davranış standartlarının neler olduğunu göstererek, onlar için uyumlu ve huzurlu bir çalışma ortamının oluşmasında da olanak sağlamaktadır. Bu bakımdan etik ilkelerle bir kurum için ideal ve doğru olan davranışlara ulaşımın amaçlandığı söylenebilir.

Örgütsel etik alanında yapılan çalışmalarda, çalışanların kurumlarındaki iş süreçlerini etik davranış kapsamına almaları sonucunda, örgütsel verimlilik ve etkinliğin, yönetim niteliğinin, kurum performansının artacağı belirlenmiştir. Örgüt etiğinin örgütleri dolaylı bir şekilde olumlu olarak etkilediğini gösteren bazı araştırmalarda, örgüt etiğinin çalışanların iş doyum düzeylerinin ve kurumsal aidiyetlerini artıracağını, işten ayrılma durumunu azaltacağını göstermektedir (Schwepker, 2001; Price ve Mueller, 1986; Hunt ve ark., 1989; Singhapakdi ve ark., 1995; Weber ve Seger, 2002'den aktaran Özyer, 2010: 29).

Bütün bu araştırmalar kapsamında, günümüz kurumları insanların etik değerlere dair olan olumlu algıları kapsamında nasıl edinimler elde edebileceklerinin keşfi sonucunda, etik ilkeler, kodlar ve politikalar ortaya konulmakta ve uygulanmaktadır. Öyle ki, örgütsel etik konusu akademik araştırma kapsamına alınmış ve etik ilkelerin kurumsallaşmasının çalışan davranışlarında olumlu etkide bulunma potansiyeli ortaya konulmuştur (Valentine ve Barnett, 2003'ten aktaran Özyer, 2010: 36).

3.3.3 İşletmeler Açısından Etiğin Gereklilikleri

Her birey bir emek karşılığında iş yapmakta ve işi sonucundan bazı somut ya da soyut çıkarlar elde etmektedir. Başka bir deyişle, insanlar, üretmiş oldukları ürün ya da hizmetleri ile yaşamlarını sürdürmektedir. İş yapan insanların yaptıkları işin değerini tam olarak almak istemeleri, en doğal haklarıdır. Aynı şekilde iş yapanların, çalıştıkları kurumlar için de, etik davranmaları ve kurumları sömürmemeleri de bir insanlık görevidir. Sömürüden uzak, insani değerlerin öne çıkarıldığı ve her iki taraf tarafından da, benimsenen etik değerlere bağlı bir düzene geçilmesinde iş etiği katkıda bulunabilir.

Kurumları ilgilendiren etik sorunlar, çıkar grupları ile olan ilişkilerden oluşmaktadır. Çıkar gruplarının istekleri arasında oluşan uyuşmazlık, yöneticiyi etik ikilemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle yönetici, çıkar gruplarıyla olan ilişkileri sağlamakla sorumludur. Kurumlarda etik standartların oluşması, bu ikilemlerin oluşmasını azaltacaktır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001: 51).

İş etiği olmaksızın iş barışı, dolayısıyla toplumsal barışın sağlanması hiç de kolay değildir. Günümüz kurumlarında çalışan ve işveren tarafları ele alındığında, her iki tarafın da, uymaya vaat ettikleri çeşitli yazılı ve sözlü sözleşmelerin yanında, kalite, üretim, randıman, gelir seviyesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi için iş etiğinde anlaşmaya varılması ve uygulanması gerekmektedir (Uslu, 2001: 7).

Son yıllarda iş etiği, sıklıkla tartışılan bir konu olmuştur. Çokuluslu işletmelerin büyümesi, bilgiye ulaşım imkanı olan ve toplumsal açıdan daha çok bilinçli bir müşteri kitlesinin oluşması, iş etiği kavramının akademik bir disiplinin yerine, gerçek yaşamda da uygulanması gereken bir güç durumuna gelmiştir. Küresel bir ekonomide, şirket etiği ile birlikte uluslararası iş yaşamında olan yolsuzluk ve rüşvet gibi sorunlar, önemli sorunlar olarak kamuoyunda ortaya çıkmıştır. [1] Bu tür olayların artması ve daha çok göz önüne alınması, artık ahlaklı olmanın yalnızca bireysel bir seçim olmaktan çok bir zorunluluk olmasına neden olmuştur. Günümüzde yolsuzluk ve rüşvet gibi etik dışı davranışların, rekabeti önlediği, ticarete zarar verdiği, müşteri ve vergi ödeyenlere zarar verdiği ve toplumun devletlere olan desteğinin azaldığı yönünde görüşlerin artmasına neden olmuştur. Bu nedenle şirketler iş etiğini bir seçimden çok, önemli bir sorun olarak görmektedir. Etiğin, bir şirketin kazanç ve devamlılıklarına katkıda bulunan bir şey olarak görülmesi, etik kavramını işletmelerin daha çok dikkate alacağı anlamına gelmektedir (Mitchell, 2002'den aktaran Ünlü, 2005).

Örgütsel etik kavramının önem kazanmasının nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003: 400):

1. Kurumların uzun dönem boyunca kazanç ve rasyonelliğe önem vermeleri, örgütsel etik konusuna önem vermemeleri.
2. İyi bir iş ile iyi bir ahlakın eşdeğer olduğunun farkına varılması.

[1]Daha ayrıntılı bilgi için bakınız: Aktaş, 2015: 254-258

3. İdarecilerin, örgütsel etiği, mükemmeliyete ve niteliğe ulaşımın doğal bir sonucu şeklinde görmeye başlamaları.
4. Rekabetin artması ve rekabet özelliğinin değişmesinin neden olduğu sonuçların, örgütsel etiğe yönelmede etkili olması.
5. Sınırlı bir iktisadi alanda ortaya çıkan örgütsel etiğin, küresel dünyanın yeni ekonomik düzeni ve iş yaşamında yetersiz durumda kalması.
6. Toplumsal değerlerde olan bozuklukların, başka bir deyişle etik dışı uygulamalarının sonuç ve maliyetlerinin yükselmesi.

Toplumsal ve ekonomik yapının değişimi ile birlikte toplumlarda yaşanan gelişmeler, toplumun duyarlılık seviyesinin artması, kurumların iletişimde bulundukları birey ve toplumla arasında olan ilişkilerin etik ilkeler kapsamında gelişimini zorunlu duruma getirmiştir. Günümüzde toplumlar tarafından kurumların saygınlıkları, saydamlık, dürüstlük gibi birçok etik ilkeler kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle örgütlerde etik kavramı ve örgütsel etik anlayışı önem kazanmaktadır. Kurumlar için iletişimde bulundukları bireyler, grup ve toplumlar için önemli olan bir başka önemli etken ise sosyal sorumluluktur. Bir sonraki bölümde sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluk kavramları incelenecektir.

4. SOSYAL SORUMLULUK VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK

Kurumsal sosyal sorumluluk, alan yazına yeni giren bir kavram olmamasına karşın, bu kavrama verilen önem ve ilgi yenidir. Özellikle son dönemlerde, iş dünyasında yaşanan skandalların ortaya çıkmasıyla, toplumun kurumlara ve ekonomiye olan güvenleri sarsılmış, sonuç olarak iş etiği ve kurumsal yönetim konulara olan ilgisi artmaya, kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır. Bununla birlikte Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği, OECD gibi çeşitli uluslararası kurum ve kuruluşlar, insan hakları, çevre ve çalışanlara yönelik korumacı yaklaşımlar geliştirmişler, bu yaklaşımlar kapsamında geliştirilen ilkeler, kurumların kurumsal sosyal sorumluluk konusuna daha fazla önem verme gerekliliğini ortaya koymuştur.

Günümüzde kurumlar kazanç elde etmek ve sürekliliklerini sağlamak için yalnızca ürünlerini geliştirmenin yetersiz olduğunu görmüş, tüketici ve içinde bulundukları toplumların gözünde sağlam bir yer edinmek amacıyla sosyal sorumluluk uygulamalarına konu olan uygulamalarda da, etkili olmanın gereğini duymuşlardır. Bu kapsamda uygulanan sorumluluk uygulamalarının başında kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları gelmektedir.

Bu amaçla bu bölümde sosyal sorumluluk kavramı, amacı, önemi, sosyal sorumluluk alanları, kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal sorumluluğun kapsamı, sınırları ve sosyal sorumlulukta başarı ölçütleri incelenmiştir.

4.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı, Amacı ve Önemi

Gerçekte, kurumlar bir toplumda etkinlikte bulunma ve devamlılıklarını sağlamak için kurulmalarıyla, sorumluluklarını da kabul etmiş olmaktadır. Bundan dolayı toplumsal amaçlara yönelmek ve toplumun değerlerine uygun uygulamalarda bulunarak etkinliklerini sürdürmek zorunluluğu duymaktadır (Tenekecioğlu, 1977'den aktaran Ünlü, 2005).

Günümüzde kurumların kendi çıkarlarının yanında, toplumun refahını koruyan ve daha iyi duruma getirmeye yönelik önemli bir yükümlülüğe sahip olma düşüncesi gitgide yaygın duruma gelmektedir. Kurumların toplumun öncelik ve beklentilerini giderecek biçimde etkinliklerini uygulaması, yöneticilerin toplumsal değerlerin önemini kavramalarını gerektirmektedir. "Böylelikle sosyal sorumluluk, toplumun refahının bir bütün olarak korunması ve artımına dair bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesine dair uygulanan çalışmalar, kurumların toplumsal olarak kabulünü sağlayacaktır. Sosyolojik olarak meşruiyet kazanmayı belirten toplumsal kabul, kurumlar için yaşamsal bir önem taşımaktadır (Biber, 2002)."

Sosyal sorumluluk, kurum ve kamu kuruluşlarını etkileyen teknolojik, hukuki ve iktisadi güçlerle birlikte toplumsal sistem faktörlerinin de önceden tahmin edilip uyum sağlanma sürecidir (Berdibek, 2016). Sosyal sorumluluk, kurumların iktisadi etkinliklerinin, kurum taraflarının hiçbirinin çıkarlarına zarar verilmeden yönetilmesi olarak belirtilebilir (Dinçer, 1998'den aktaran Özarslan, 2006: 43). Başka bir tanıma göre de sosyal sorumluluk, "iş adamlarının, toplumsal değer ve hedefleri bakımından istenen yolları takip ederek, bu yönde karar alması ve kurumun yönetimi konusunda bağlılığı olduğu zaruriyetler" olarak belirtilmektedir (Bayrak, 2001: 83).

Sosyal sorumluluk, içinde bulunulan, etkinlik gösterilen toplumun sorunlarının çözüm yollarından biri olmakla birlikte, bu stratejiyi benimseyen kuruluşlar için de önemli bir atılım fırsatı durumundadır. Sosyal sorumluluk, toplumsal dayanışmanın gelişiminin bir göstergesi ve kurum imajı için de son derece olumlu değerlere sahip, aynı zamanda uzmanlık gerektiren stratejik bir iletişim aracıdır (Şimşek, 2010: 5).

Geniş anlamıyla sosyal sorumluluk, kurumların alacağı kararların, toplumda oluşturacağı etkinin kapsamlı olarak düşünülmesi olarak özetlenebilen, karar verme sürecinde bireysel-kurumsal karar ve etkinliklerin tüm toplumsal sistem üzerinde oluşturacağı etkileri değerlendirme zorunluluğudur (Peltekoğlu Balta, 2007: 189). Sosyal sorumluluk, bir kurum veya markayı, ilgili bir toplumsal hedef veya soruna, karşılıklı yarar sağlamak için bağlayan bir konumlandırma ve pazarlama aracıdır

(Pringle ve Thompson, 2000: 2). Sosyal sorumluluk etkinliklerinin kime karşı olacağı veya sosyal sorumlulukta hangi gruba öncelik tanınacağı, kurum yöneticilerinin en çok karşılaştığı sorunlardan biridir (Ülgen ve Mirze 2006: 455).

Sosyal sorumluluk kavramının yöneticiler açısından tanımı ise, "kurumlarda toplumsal değer ve beklentiler oluşturmak, kurum hedeflerine uygun olarak politikalar belirlemek ve uygulamak, kısaca toplumsal yaşamı daha iyi duruma getirmeye dair yükümlülükler üstlenmek" olarak yapılabilir. Kurum yöneticilerinin, toplum tarafından genel olarak kabul edilmeyen davranış ve neden oldukları olumsuz sonuçlardan dolayı kendilerini sorumlu hissederek çözüm için bir gayrette bulunmaları toplumsal olarak sorumlu bir davranıştır (Çelik, 2007).

Bu nedenlerden dolayı sosyal sorumluluk, karar verici konumdaki birey ve grupların, kendi çıkarları için olduğu kadar toplumun genel çıkarlarını da, geliştirecek ve koruyacak olan davranışlarda bulunma zorunluluğudur (Hill ve Jones, 1989'dan aktaran Şimşek, 2010: 7).

Kurumların belli bir düzen içinde yaşamalarını sağlamak, korumak ve yükseltmek amacıyla yapılan tüm uygulamalar da, kurumların sosyal sorumluluk alanı içindedir. Kurumların doğrudan olarak sorumluluğu, kurumun varlığı ve uygulamalarından dolayı oluşan sorumluluklarını içermektedir. Kurumun içsel doğrudan sorumlulukları içinde ise çalışanların refahı, kurumun misyon, kültür ve amaçlarına yönelik sorumlulukları bulunmaktadır (Şimşek, 2010: 7).

Bilinçlenmiş ve toplumsal sorunların acilliğini fark eden toplum, yöneticilere, özellikle de kurumların üst yönetim kadrolarında bulunanlara, toplumun toplumsal sorunlarıyla neden ilgilenmedikleri, topluma olan sorumluluklarını neden yerine getirmedikleri ve neden daha fazla sorumluluk üstlenmediklerini sorgulamaya başlamıştır (Petit, 1967'den aktaran Ünlü, 2005). Kurumların sosyal sorumlulukla ilgili artan endişeleri, günümüz işletme yönetimlerinin odak noktası durumuna gelmiştir.

Küreselleşen dünyada katılım, yerinden yönetim ve işbirliği kavramlarının gitgide artarak önem kazanması nedeniyle kurumlar, çevrelerindeki grupları, bulundukları etkinliklerinin toplumsal ve iktisadi sonuçları ile bilgilendirme ihtiyacı duymaktadır (Akgemci, Çelik ve Özgener, 2001). Toplumsal beklenti, istek ve tutumlarındaki değişimler nedeniyle yöneticiler, güçle birlikte gelen sosyal sorumluluklarını kabullenmeme durumunda, sahip oldukları gücü kaybedebilir. Bundan dolayı kuruma karşı oluşabilecek olumsuz tepkileri engellemek, gücünü boşa kullanmamak ve toplum desteğini sağlamak için dikkatli davranmalıdır (Tosun, 1990'dan aktaran Ünlü, 2005).

Küreselleşme ya da kapitalizm sürdükçe, işletmeler etik, sosyal sorumluluğa, görünüşte de olsa, daha çok önem vermek zorunda kalacaktır. Bunun iki nedeni vardır: İlki, toplumsal katmanların, özellikle işçilerin önemli kesimleri bilgilenip bilinçlenmesidir. İkincisi kapitalizmin en saldırgan biçimi olan küreselleşmeyle doğayı tahrip etmeyi durdurmayacak, adaletsizlik, eşitsizlik, yoksulluk toplumların toplumsal ekonomik yaşamında yeniden daha az olmayan ölçekte üretilecektir. Ancak kapitalist işletmeler, kazançlarını en çoğa çıkartmak amacıyla etiki, sosyal sorumluluğu, çalışanları yönetmede, tüketicileri yönlendirmede araç olarak kullanacaktır. Kaldı ki; bu tutum, davranış, tartışmasız etik dışıdır. Etik adına, etiğin ayaklar altına alınmasıdır. Bunu engelleyecek olan toplumsal katmanların, özellikle işçilerin örgütlü tutum, davranışları, iri işletmelerin etik ve sosyal sorumluluk uygulamalarını etkileyip belirleyebilmeleri olasılık dışı değildir (Aktaş, vd., 2015).

Küreselleşme ile etiki, sosyal sorumluluğu güncelleştiren etkenler üç başlıkta şöyle özetlenebilir (Aktaş, vd., 2015):

- Tüketici ve çalışanlara ilişkin etkenler

1. Son 50 yılda tüketicilerin farkındalık, duyarlılık düzey yükselmiş, çünkü

2. İşçilerin eğitim düzeyi ve bu bağlantıda beklentileri değişip yükselmiş

3. Tüketici örgütleri daha bilinçli, güçlü duruma gelmesi nedeniyle sivil toplum örgütleri, şirketlerin topluma karşı sorumlu olduğu katkılarını sorgulamaya başlamıştır.

- Dev şirketlere ilişkin etkenler

1. Bu gelişim değişim sürecinin bir sonucu olarak firmalar, toplumu tüketiciyi, çevreyi, çalışanları gözeten sosyal sorumlu, etik şirket imgesini yaratmanın gerekliliği -hepsi değil ise de- benimsemek zorunda kalmış,
2. Kurumsal yatırımcılar, sosyal sorumluluğu, etik anlayışı nedeniyle saygınlık kazanan şirketlere yönelmeye başlamıştır. Eş deyişle toplumun talepleri karşısında firmalar, etik davranma, sosyal sorumluluk sahibi olmak zorunda kalmıştır.
3. İşletmeye kazandırılması istenen uzman çalışanların da örgütün işletmede uyguladığı etik ilke, kuralların niteliğine göre seçim yapmaları, firmaların etik konusuna bir diğer özen gösterme nedenidir.

- Ülke yönetimleri ve uluslararası kurumlara (Dünya Bankası, IMF, Birleşmiş Milletler vb.) ilişkin etkenler.

Bunların sonucu hükümetler seçmenleri kazanmak, uluslararası kurumlar kapitalizmi kollamak amacıyla hemen her alanda denetleme-düzenleme girişimlerini başlatmak ve uygulamak zorunda kalmıştır. ABD, AB ülkelerinde ele alınan görüşlerin uygulamaya hangi kertede yansıyacağı konusunun tartışmalı olduğuna değinilmektedir (Bayrak, 2011'den aktaran Aktaş, vd., 2015). Uygulamaya bakıldığında gerek batıda, gerekse Türkiye'de etik, sosyal sorumluluk etkinliklerin, henüz yeterince hayata geçirilmeyip sözde kaldığı gözlenmektedir (Aktaş, vd., 2015).

4.2. Sosyal Sorumluluk Alanları

Kurumlar için sosyal sorumluluk alanları 4 başlık altında toplanabilir. Bu bölümde sosyal sorumluluk alanları olan ekonomik, yasal, etik, gönüllü (flantrofik) sorumluluk incelenmiştir.

4.2.1. Ekonomik Sorumluluk Nedir?

Tarih boyunca kurumlar, topluma ürün ve hizmet sunmak için tasarlanmış iktisadi teşebbüsler olarak kurulmuşlarsa da kazanç isteği, kurumlar için birincil düzeyde bir motivasyon öğesi olmuştur. Bu kapsamda kurumlar, toplumdaki temel iktisadi birimlerdir. Temel rollerinden biri de, uygun bir kazanç edinmek için tüketicilerin ihtiyaç duyduğu ürün ve hizmeti üretmektir. Bu süreçte kazanç güdüsü, maksimum kazanç olarak şekil değiştirmiş, o zamandan itibaren bir değer olarak sürmüştür (Carroll, 1991'den aktaran Özarslan, 2006: 43).

Novak, daha bütünsel olarak ekonomik sorumlulukları şöyle tanımlamıştır (Gültekin, 2003):

- Müşteriye gerçek değere sahip mal ve hizmetler ile tatmin etmek,
- Şirkete yatırım yapanlarca sağlanan fonlardan uygun geri dönüşümü sağlamak,
- Yeni iş alanları oluşturmak,
- İnsanlarda ekonomik durumlarının gelişeceği hissini uyandırmak,
- Yenilikçiliği özendirmek.

Bu açıdan bakıldığında sosyal sorumluluklardan biri olan ekonomik sorumluluk, kurumların sorumluluk duyması gereken ilkelerden biri durumundadır. Kurumların temel rolünden birinin de karlılıklarını devam ettirmek olduğu düşünüldüğünde, bu bakımdan kurumların topluma karşı duydukları ekonomik sosyal sorumluluk daha da önem kazanmaktadır.

4.2.2. Yasal Sorumluluk Nedir?

Kurumların, içinde bulunduğu ve böylelikle sosyo-ekonomik olarak etkileşimde bulundukları insan toplulukları, bu kurumların etkinlikleri nedeniyle karlılık elde etmelerini kabul ederken, aynı zamanda bu kurumların belli yasal ve denetimkısıtlamalarını da göz önünde bulundurmaları gerekliliğini belirtmektedir. Kurumlar ve içinde bulundukları ve etkileşimde bulundukları insan toplulukları, yasal bir çerçevede anlaşarak, bu kurumların iktisadi amaçlarını izleme konusunda

anlaşmışlardır. Bu açıdan yasal çerçeveler, bir bakıma kurumlar için etik ilkeler oluşturmuştur.

4.2.3. Etik Sorumluluk Nedir?

Kurumların, ekonomik, yasal sorumluluklarının, hak ve adalet kavramlarına dair etik normları kâğıt üzerinde kapsadığı da söylenebilmektedir. Etik sorumluluklar, yasalarda bulunmasa da, toplumların kurumlardan beklediği doğru ve adil davranışları kapsamaktadır. Etik sorumlulukların içinde, kurumların, kurum çalışanlarının, müşterilerinin, toplumun hak ve adalete dair algılamaları vardır. Kurum, bu algılamaları da dikkate alarak etkinlikte bulunmakla yükümlüdür (Özarslan, 2006: 55).

Etik ve sosyal sorumluluk konusunun iki ayrı bakımdan önemi vardır. İlki, iyi yaşamayı anlama, bilme, kurup uygulayabilmede bir pusula olabilmesidir. Yaşam değiştirilemez bir yazgı değildir. Yaşam biçimini seçme özgürlüğü, kişiye bağlıdır. Seçimi doğru yapabilme de erdem ile ilgilidir. İkinci önem birincisinden hiç kopuk değildir. O da içinde yaşadığımız çağın küreselleşme diye nitelediğimiz ekonomik-toplumsal-siyasal yapısının özelliğinden kaynaklanmaktadır. Küreselleşme ve onun sonucu bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi tüm dünyayı tek pazara dönüştürürken uluslararası şirketler arasındaki pazar paylaşım rekabetini keskinleştirmiştir. Küreselleşme olgusu, toplumsal yaşam sürecindeki tarihsel gelişimde sosyolojik anlamda sınıf ve sosyal katmanların oluşumu ile insancıl, Toplumsal değer, yargı ve ölçülerde değişimi de birlikte getirmektedir. Küreselleşme ile birlikte batı sermayesinin serbestçe dolaşımı için tüm engeller kaldırılırken, tüm ülkelerde ölçüleri farklı olmakla birlikte gelir dağılımında eşitsizlik, yolsuzluk, rüşvet, yalan dolan azalmayıp artmış; yoksul halk kesimlerinin insanca yaşam için önüne sayısız engeller konmuştur. Kapitalizmin dönemsel bunalımları ile ekonomi, siyaset, ekin, sanat, eğitim, toplumsallaşma, hukuk kısaca toplumsal yaşam bunalıma girmiştir (Aktaş, vd., 2015).

Kurumlar, içinde oldukları topluma karşı dürüst ve adil olarak davranarak, topluma zarar vermekten kaçınmalıdır. Etik sorumluluk, kurumların iletişimde oldukları çalışan, müşteri, paydaş, toplumu kapsayan çıkar gruplarının kural ve beklentilerini oluşturmaktadır. Etik sorumluluk kapsamında karşımıza iş ahlakı çıkmaktadır. İş ahlakı, iş, tüketim sürecinde olan doğru ve yanlışları ifade etmektedir (Şimşek, 2010).

Değer ve etik anlayışlarının değişimi, olası yeni yasalar için bir öncülük işlevi görmektedir. Örnek olarak insan hakları, çevreyi koruma gibi etik değerler, halk yığınlarının yoğun talepleri karşısında yasal bir sorumluluk durumuna gelmiştir. Başka açıdan bakıldığında ise etik sorumluluklar, yeni olarak oluşan, toplumların kurumlarca tarafından uyulmasını istediği değer ve ilkeleri içerir.

4.2.4. Gönüllü (Flantrofik) Sorumluluk Nedir?

Gönüllü sorumluluk, işletmenin toplumda oluşturduğu iyi niyeti güçlendirmesi veya kurumun içinde olduğu toplumda iyi bir işletme olarak algılanmasına yardım eden etkinlikleri kapsamaktadır. Kurumların kaynaklarının bir kısmını, sanat, eğitim gibi toplumsal projelere ayırması, bu tür bir sorumluluğa örnektir (Özarslan, 2006).

Gönüllü sorumluluk, gönüllülük temeline dayalıdır. Kurum ile yöneticiler için zorunluluk arz etmemektedir. Başka bir deyişle kurumların bu sorumlulukları üstlenmesinde yasal veya etik olarak bir sorumluluk bulunmamaktadır. Ama iş ahlakı bunu gerektirmelidir. Bazı kurumlar, içinde oldukları toplumda olumlu yargılar oluşturmak için sağduyu sorumluluklarına özellikle önem vermektedir.

4.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Nedir?

İnsanlar, günümüzde kurumları yalnızca birer ürün veya hizmet satan ticari alanlar olarak görmemekte, aynı zamanda onları içinde bulundukları topluma olan yararları kapsamında da değerlendirmektedir. Günümüzün yoğun rekabet ortamında, tüketicilerin kurum veya markaya yönelik beklentileri akılcı veya duygusal

niteliklere sahiptir. Kurumların etki alanındaki birey ve gruplar artık kurumların toplum içindeki yerini sorgulamakta ve iyi bir "kurumsal yurttaş" olup olmadıklarına bakmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk sahibi veya iyi bir kurumsal yurttaş olan kurumların, toplumsal amaçlara hizmet etmek ve içinde bulunduğu toplum, ülke ve dünyaya olumlu katkılarda bulunma kaygısı bulunmaktadır. Bu nedenle kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerini yerine getiren kurumlar iyi bir kurumsal yurttaş olarak anılmaktadır (Ilgaz, 2005). Bir kurumun birincil var olma nedeni, kurumların iş hedeflerine ulaşmaları, kazanç edinmeleri ve büyümeleridir. Ancak etik iş anlayışı ve kurumsal sosyal sorumluluk sahibi kurumlar kazançlarını artırırken, aynı zamanda toplumdan aldığını topluma iade etmelidir. Bu durum, aynı zamanda toplumsal bir gerekliliktir. Bu durumda devreye kurumsal sosyal sorumluluk kavramı girmektedir.

Bu bölümde kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, işletmeler ve sosyal sorumluluk etkileşimi, örgüt içi ve örgüt dışı sosyal sorumluluklar incelenmiştir.

4.3.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı Nedir?

Kurumsal sosyal sorumluluk, bir kurumun topluma karşı göstermiş olduğu etik davranışlardır. Bu da kurumların, kendileri dışındaki toplum kesimlerinin çıkarlarının da, dikkate alınması anlamına gelmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının küresel olarak kabul edilmiş gelişmiş bir tanımı bulunmamaktadır. Bir genel tanıma göre, kurumsal sosyal sorumluluk, bir kurumun içinde bulunmuş olduğu toplumun yasal, toplumsal zorunluluklarıyla olan ilişkileri ve bu zorunluluklara karşı olan sorumluluğu biçiminde belirtilebilir (Özarslan, 2006).

Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların, toplumsal ve çevresel sorunları gönüllülük temelli olarak, kurumsal etkinlikleri ve iletişimde bulundukları toplumsal paydaşlarıyla olan etkileşimlerini kapsayan bir kavramdır (Commission of the European Communities, 2002: 5).

Kurumsal sosyal sorumluluk, herhangi bir kurumun iç ve dış çevresinde etkileşimde olduğu bütün birey, gruplara karşı etik davranması, bu yönde kararlar alması, uygulamasını belirten bir kavramdır. Kurumsal sosyal sorumluluk, yaygın olarak özel sektörde bulunan kuruluşlar için kullanılmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların etkinliklerinde yalnızca kendi özel çıkarlarını artırmanın ötesinde kurum etkinliklerinden doğrudan ve / veya dolaylı etkilenen tüm çıkar sahiplerinin çıkarlarının da göz önünde bulundurulması ve korunmasını belirtmektedir (Aktan ve Börü, 2006: 19).

En genel anlamıyla kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların karar almadan önce toplumda yapacağı etkinin ayrıntılı olarak düşünülmesi olarak özetlenebilmektedir. Kurumların kendi çıkarlarının dışında, toplumun çıkarlarını da göz önünde bulundurması, temel görevleri olmamasına rağmen toplumsal sorunlarla da ilgilenmesi, yapacağı uygulamaların neden olacağı sonuçları önceden düşünmesi sorumluluk kavramının temelini oluşturmaktadır (Özarslan, 2006). Artık günümüzde temel görev olarak görülmesi talep edilmektedir.

Carroll'a (1983) göre kurumsal sosyal sorumluluk, bir kurumun ekonomik olarak karlı, yasalara saygılı, etik ve toplumsal destekleyici olmasıyla gerçekleşir. Carroll'un (1979) yaptığı bir başka tanıma göre bir kurumun sosyal sorumluluğu belli bir zaman periyodunda bulunmuş olduğu toplumun, iktisadi, yasal, etik ve gönüllülüğe bağlı olan beklentilerini kapsamaktadır (Carroll, 1979 ve 1983'ten aktaran Dinçer ve Özdemir, 2013).

Kurumsal sosyal sorumluluk, yalnızca kurumların piyasalarda daha rekabetçi durumda olabilmesi, çalışanların iş süreçlerine daha etkili bir şekilde dahil olması, çevrenin korunması, sivil toplum kuruluşlarıyla olan işbirlikleri yararına değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi ve toplumsal alanda başarıya ulaşabilmede önemli bir uygulamadır. Bu kapsamda her birey ve kurum toplumsal paydaşlarına olan sorumluluklarını yerine getirmelidir (Şimşek, 2010).

Barutçugil (2004) sosyal sorumluluğu üç özellikle açıklamaktadır. Biz ise burada işletmenin toplumsal sorumluluğunu işletme içi ve dışı olarak iki bölümde sunacağız. İlki işletme içi kurumsal sosyal sorumluluk. Bir işletmeden beklenen ekonomik başarım göstermesi, toplumun gereksinmelerine uygun mal ve hizmetleri ekonomik olarak üretmesi, yatırımlarla yeni iş olanakları ile kazanç sağlayarak, devlete olan vergilerini ödemesidir. Ancak Barutçugil, işletme içinde çalışanlara ilişkin bir kurumsal sosyal sorumluluk özelliğine değinmemektedir. Oysa işletme içinde çalışanlara yönelik kurumsal sosyal sorumluluk olduğu gerçeği yadsınamaz. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmede kadın erkek eşitliği, kadın çalışanlara özgü kolaylıklar örneğin, süt saati, kreş gibi; iş sağlığı, iş yeri güvenliği, işte yükselme, çalışanların sendikalaşma hakkı, ücretlerin zamanında, eksiksiz ödenmesi gibi başlıkları içermektedir (Aktaş, vd., 2015: 268).

İşletme dışı kurumsal sosyal sorumluluk 3 özellikte toplanabilir. İlki, ekonomik az gelişmiş bölgede/yörede yatırım yaparak iş, gelir olanakları yaratma, çalışanlara yasal kazanımlarının ötesinde sosyal yardımda bulunmasıdır. İkincisi, var olan kaynakları ussal kullanmak, örneğin doğal kaynakları koruma, çevre kirliliğine özen gösterme, enerji tasarrufu, kâğıtsız ofis kavramını uygulama, gaz, katı, sıvı atıkları azaltma, arıtma tesisi kurma, filtre kullanarak çevreyi koruma. Üçüncüsü, bölgede/ülkede yaşanan ekonomik ya da toplumsal nitelikli sorunların çözümüne katkı sağlamaktır. Örneğin kendi yapısında bulunan vakıf ya da sivil toplum örgütleri aracılığıyla eğitim, sağlık, altyapı gibi temel sorunların çözümüne katkıda bulunmak, kurumsal sosyal sorumluluğun etkili biçimi olan kendi adına, okul, hasta evi, öğrenci yurdu, bakımevi yaptırması gibi (Barutçugil, 2004'ten aktaran Aktaş, vd., 2015: 269).

Kurumsal sosyal sorumluluk, yasal olduğu kadar etik sorumlulukları da dile getirmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk, bir kurumun etik sorumluluklarını yerine getirmeye göstermiş olduğu devamlı özen ile yalnızca kurumları değil, tüm toplumun yaşam kalitesini artırmak için ekonomik devamlılığa sağladığı yarar olarak belirtilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk toplumu etik ve ahlaki olmayandan kaçmaya yönlendirirken, daha iyiye götürecek etkinliklerin uzun vadeli sonuçlarının

etik sorumluluğunu üstlenmektedir. Bu doğrultuda kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların hedeflerinin ve buna bağlı olarak ilgili kesimlerin çıkarları aleyhine olmadan devamlı gerçekleştirilmesi olarakta belirtilebilmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kurumun tamamıyla kurumsal olması durumunda anlamlıdır (Şatır ve Öztekin, 2005).

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin ekonomik amaçları yanı sıra topluma, kuruluşlara, bireylere, doğal kaynaklara karşı sorumlu olma; beklentileri gerçekleştirme etkinliğidir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramındaki "kurumsal" sözcüğü, ister istemez bunu uygulayacak işletmenin kurumsallaşmış olmasını çağrıştırmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk da sanki yalnızca, kurumsallaşmış işletmeler için anlamlıymış izlenimi vermektedir. Halen kurumsallaşmamış büyük kuruluş, kurum ve işletmelerin varlığı bilinmektedir. Kaldı ki, işletmelerin büyüdükçe, etik uygulamadan uzaklaştığı genel benimsenen bir özelliktir. Eşdeyişle kurumsallaşmış işletmelerden, çoğunlukla büyük işletmeler anlaşılmaktadır. Kurumsallaşma ile etik bu mantık çerçevesinde, birbiriyle uyuşmamaktadır. Özce, kurumsal sosyal sorumluluk etkinliği de etiksel olmayınca, toplumsal sorumluluk özelliğinden kuşku duyulması doğaldır (Aktaş, vd., 2015: 270).

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletme ile toplum arasındaki ilişkinin biçimsel yönünü anlatır. Özüne hiç girmez. Son çözümlemede işletmeler, etiki, kurumsal sosyal sorumluluğu firmanın karını en çoğa çıkarma aracı olarak görmektedir. Karı uzun sürede en çoğa çıkarmayı, somut olarak algılamayan iri şirketlerin çoğu, bu yüzden kurumsal sosyal sorumluluğu hayata geçirmemektedir. Çünkü onlar için kurumsal sosyal sorumluluk, yalnızca gider anlamına gelmektedir (Aktaş, vd., 2015: 270).

4.3.2 Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Etik Arasındaki İlişki

İşletmelerin sosyal sorumluluğu ile ilgili olarak SA8000 standardına burada kısaca değinilmelidir. Bu standart, mal ve hizmet üretiminde etik kuralları uyumu güvence altına alır. İnsan Hakları Bildirgesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Konvansiyonuna dayanan SA8000 çalışma

koşullarına ilişkin en kapsamlı uluslararası standarttır. Bu standartlar, çalışanların zorla istihdam edilmesi, maaş düzeyleri, çocukların çalıştırılması, çalışanların sağlığı ve güvenliği, ayrımcılık, toplu sözleşme hakkı gibi birçok konuyu kapsamaktadır (Emhan 2007'den aktaran Aktaş, vd., 2015). SA8000 bir firmanın hammadde tedarikinden başlayarak ürettiği ürünü ya da hizmeti nihai müşteri kullanılma değil ve kullandıktan sonraki tüm aşamalarda, oluşabilecek olan zararlı etkileri sınırlayan, işletmenin etkinlik ortamını koruma, geliştirme konusundaki yükümlülükleri olarak tanımlanmaktadır (Aktaş, vd., 2015).

Avrupa Komisyonu'nun, "Şirketlerin sosyal sorumluluğuna ilişkin Avrupa çerçevesinde oluşturulması" adlı önerisi, Temmuz 2002'de kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının Avrupa çapında özendirilmesi kabul edilmiştir. Bu tebliğde kurumsal sosyal sorumluluğun sürdürülebilir kalkınmaya hizmet ettiği, küreselleşmenin olumsuz etkilerini hafiflettiği ve topluma yarar sağladığı belirtilerek birliğin bu alanda etkin olması vurgulanmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk önlemlerinin AB çapında uyumlaştırılmasıyla iç pazarın daha etkili biçimde işleyeceği dillendirilmiştir. Yalnızca holdingler değil, KOBİ'ler arasında yaygınlaştırılmasının da kurumsal sosyal sorumluluk stratejisinde altı çizilmiştir (Özsöz, 2010'dan aktaran Aktaş, vd., 2015). Küreselleşmenin toplumsal, ekonomik yaşamda ve doğada olumsuz etkisi itiraf edilmekte ve bu durumun daha keskinleşmesi için firmaların kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında maddi özveride bulunmaları istenmektedir. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin uygulamaların, deneyimlerin işletmeler arası ve üye ülkeler arası alışverişini, kurumsal sosyal sorumluluk uygulama tekniklerinin gelişmesini, uygulamaların uyumlaştırılmasını, saydamlaştırılmasını sağlamak, kurumsal sosyal sorumluluğun AB politikalarına yerleştirmek öngörülmüştür. Bu bağlamda örneğin "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Özsöz (2010) devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." maddesini 2004'de gerçekleştirilen değişiklik ile T.C Anayasasına konduğunu belirtmektedir. Özsöz Türkiye'deki mevzuatın, AB'nin "ilgili direktifleri ile genel olarak uyumlu olmasına rağmen, özellikle uygulama ve uygulamanın denetlenmesi alanlarında sıkıntıların" aşılması gerektiğinin altını

çizmektedir. Eşdeyişle Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluğun uygulanması ve denetlenmesi henüz yeterince işlememektedir. Haziran ve Temmuz 2004'te yayımlanan bir genelge ile elliden fazla işçi çalıştıran kamu kurumlarına personelin %3'ü oranında engelli ve eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu, Temmuz 2004'te yoksullara ücretsiz sağlık hizmeti verilmesi yasal olarak düzenlenmiştir. Hükümetler de bu yasayı, kendi geliştirdiği özgün fikriymiş gibi, propaganda aracı olarak kullanmaktadırlar (Aktaş, vd., 2015: 268).

4.3.3 İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk Etkileşimi

Kurumsal sosyal sorumluluk, toplumdan edindiği kazancı, topluma geri kazandırma ahlakıyla kurumların, topluma karşı olan sorumluluklarını uygulama ve bu şekilde toplum tarafından itibar kazanma yöntemidir. Kurumsal sosyal sorumluluk, temel olarak kurumların gönüllülük temelli ancak pazarlama stratejilerini de etkileyen bir kavramdır (Yönet, 2005).

Bütün bu tanımlar ve nitelikler bir araya getirildiğinde, kurumsal sosyal sorumluluk, kurum etkinliklerinin kurumun iletişimde bulunduğu birey ve gruplar ile çevre üzerindeki etkilerinin mesuliyetini üstlenerek, toplumun ilgisini dikkate alması olarak ifade edilebilir. Kurumlar yasal zorunluluklarını uygulamalarından da öte, gönüllü bir şekilde toplumun yaşam kalitesini artırmak için kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarında bulunabilir.

Kurumsal sosyal sorumluluk günümüzde hem alan yazında hem de pratik uygulamalarda sıklıkla karşılaşılan bir kavramdır. En basit şekliyle kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların görevlerinin yalnızca ürün ve hizmet üretip iktisadi yükümlülüklerini yerine getirmek değil, bu ek olarak iç ve dış çevreye karşı yerine getirilmesi gereken sorumlulukları ifade etmektedir (Erkmen ve Şahinoğlu, 2012).

Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı işletmeler için olduğu kadar, işletmelerin iletişimde oldukları tüm çevreyi ilgilendiren bir anlayıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı kapsamında işletmeler, iletişimde bulundukları tedarikçilerle

kuracak oldukları ilişkide etik ve adil olarak davranışları artmakta ve karşılıklı bir güven ortamı oluşmaktadır. Bu biçimde, uzun vadede karşılıklı çıkar ilişkisine dayalı sağlam ve güvenilir ilişkilerde bulunularak, üretimde etkinlik artacaktır. Ayrıca işletmelerin sorumluluk anlayışları, tedarikçiler için de etkili olacak ve bu durum onları da sosyal sorumluluk kapsamında uygulamalarda bulunmaya özendirecektir. Kurumsal sosyal sorumluluk davranışı, çalışanlar için de olumlu etki oluşturacaktır. Etik, huzurlu ve güvenli bir iş ortamının oluşturulması, adil performans değerlendirme ölçütleri, çalışanların yerinde ödüllendirilmesi, çalışan memnuniyetini ve bu biçimde kurumun verimliliğini de artırabilmektedir. Kurumun sosyal sorumlulukları kapsamında çalışanlarına vereceği eğitim ve yapacağı yatırımlar ile hem kurumun doğru yeteneklere sahip olmasını, hem de rekabet avantajı elde etmesini sağlayabilir. Bununla birlikte tüm bu kurumsal sosyal sorumluluk etkinlikleri, çalışanların kurumlarına olan güven ve sadakatinin artmasında etkili olabilir (Tıngır 2006).

Kurumlar için yükselen bir değer durumundaki kurumsal sosyal sorumluluk, iç ve dışsal bazı dinamikleri bulundurmaktadır. İç dinamikler, insan kaynakları yönetimi, iş ortamının sağlık ve güvenlik durumunu, değişim için adaptasyonu, doğal kaynak ve çevre yönetimini içeren toplumsal ve çevresel süreçleri bulundurmaktadır. Dışsal dinamikler, yerel kamuoyunun desteği, iş ortakları, tedarikçi ve müşterileri, uluslararası çalışma normlarını ve küresel çevresel faktörleri kapsamaktadır (Büyükuslu 2005).

Aşağıda örgüt içi ile dış sorumluluklar ele alınarak bu bölüme bütünlük sağlanmıştır.

4.3.3.1 Örgüt İçi Sosyal Sorumluluklar

Örgüt içi sosyal sorumluluklar genel olarak, çalışanlara karşı olan sorumluluklar kapsamında değerlendirilmektedir. Bir kurumun ana kaynaklarından biri olan insan kaynağı, sosyal sorumluluk kapsamında ilk olarak dikkate alınması gereken öğedir. “Kurum yönetimi, çalışanlarını bir araç olarak değil, amaç olarak görmeli ve

çalışanlarıyla birlikte yan yana çalışma ilkesini benimsemelidir (Sabuncuoğlu, 1995'ten aktaran Girgin, 2016: 9)."

Bu kapsamda örgüt içi sosyal sorumluluklar şu biçimdedir (Şimşek, 2010):

- Personelin işe adaptasyonunu sağlama,
- Personele önem verip, çalışma haklarına saygı gösterilmesi,
- Çalışma ortamı veya koşullarının çalışanlara göre ayarlanması ve iyileştirilmesi,
- Adil ücret uygulaması,
- Bireyin kişisel eğitimine ve kariyerine odaklanma,
- Açık iletişimi destekleme ve yönetime katılma olanağının sağlanması,
- Çalışanların dernek (sendika) kurma ve grev yapma hakkına engel olmama,
- Özel yasamın gizliliği hakkına saygılı olma,
- Çalışanlar arasında ayırımcılık yapmama.

4.3.3.2 Örgüt Dışı Sosyal Sorumluluklar

Örgüt dışı sosyal sorumluluklar genel olarak, çevre ile topluma olan sorumluluklar kapsamında değerlendirilebilmektedir. Kurumlar sosyal sorumluluk görevleri nedeniyle, ürün geliştirme, tesis yeri seçimi ve iş yenileme gibi uygulamalarda bulunurken kullanılacak teknik ile teknolojinin çevreye zarar vermemesine, yerel ve ulusal düzenlemelere uygun olmasına, enerji tasarrufu, çevreyi kirletmeme gibi politikalara uymaya özen göstermelidir (Zoroğlu, 2001: 93).

Kurumların ana sorumluluklarından biri de, toplumun değer, inanış ve normlarına saygılı olarak etkinliklerini gerçekleştirmeleridir. Günümüzün yeni iş anlayışının bir gereği olarak kurumlar, bulundukları toplumun bireylerine en iyi iş ve yaşama olanağı sağlayacak biçimde sosyal sorumluluk etkinliklerine katkı sağlamalı ve toplumsal katma değeri yükseltmelidir (Özüpek, 2005).

Bu kapsamda örgüt dışı sosyal sorumluluklar şu şekildedir (Şimşek, 2010):

- Şirketlerin iş ahlakına uymaları,
- Ürünün tüketiciye yeterince tanıtılması,
- Tüketicileri satış sonrası destekler hakkında bilgilendirme,
- Uygun fiyat belirleme,
- Çevre kirliliğinin önlenmesi.

4.4. Sosyal Sorumluluğun Kapsamı ve Sınırları ve Sosyal Sorumlulukta Başarı Ölçütleri

Kurumlar, tecimsel etkinliklerini sürdürmenin yanında içinde oldukları topluma, kurum çalışanlarına, çevrelerine, paydaş ve tüketicilerine yönelik bazı sorumlulukları da üstlenmek durumundadır. Kurumların büyümeleri ve devamlılıklarını sağlamalarında bu sorumlulukları uygulamaları büyük önem taşımaktadır. Sorumluluklarını yerine getiren kurumlar, kendilerinin toplum tarafından kabulünü kolaylaştırmakla birlikte yaptıkları sosyal projelerle toplum refah seviyesinin artmasına da katkıda bulunmaktadır.

Sosyal sorumluluk temel olarak iş etiğinin bir gereğidir. Başka bir deyişle iş etiği, sosyal sorumluluğu da içeren bir anlam ifade etmektedir. Bir kurumun doğru ve etik olması, sözünde durması, üretim ve satışta hileye başvurmaması, takdir edilen etik davranışlardır (Özarslan, 2006). Yukarıda da belirtildiği gibi, kurumların etkinliklerinde bulunurken iç ile dış çevreye karşı bazı ödev ve sorumluluklarının farkında olması gerekmektedir.

Bu bölümde kurumların bu ödev ve sorumlulukların kapsamı, sınırları ve sosyal sorumlulukta başarı ölçütleri analiz edilecektir. Bu amaçla tüketicilerin korunması, istihdam olanakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sermayedar ve hissedarlara karşı yükümlülükler, ekolojik yapıya duyarlılık ve çevre kirliliğinin önlenmesi, toplum ve bütün insanlık, iş ahlakı unsurları incelenecektir.

4.4.1. Tüketicilerin Korunması

Kurumların temel amacı tüketicilerin ihtiyaç duydukları ürün ve hizmetleri tüketicilere sunulmasıdır. Kurumlar bu amaç için kurulmakla birlikte, kurumların tüketicilere karşı bazı etik sorumlulukları bulunmaktadır. Kurumların yapması gereken hususların başında ürün güvenliği gelmektedir. Ürün güvenliği, ürünün tanıtılması, ürünle ilgili tüketicinin bilgilendirilmesi, kullanım kılavuzları, ürünle ilgili etiketlerin hazırlanarak ürün veya ambalaja konulması gibi konuları kapsamaktadır. Bununla birlikte üründen memnun olunmaması durumunda şikayet mekanizmasının doğru ve etik bir şekilde işlenmesi, garanti, satış sonrası hizmet gibi konular kurumların sorumluluk alanlarına girmektedir.

Günümüzde tüketiciler, farklı yollarla kurumların birçok kararına dahil olmaktadır. Bu durum, tüketici haklarının gelişimine neden olmuştur. Günümüzde tüketici hakları önemli bir konu durumuna gelmiş, birçok ülkede yasalar uygulamaya girmiştir (Zoroğlu, 2001: 117). Tüketici haklarının korunması, sosyal sorumluluk uygulamalarında önemli bir yere sahiptir. Tüketicilere karşı sorumluluk, tüketicinin talep ettiği ürün ya da hizmeti satın alabileceği yerde ve zamanda, satın alabileceği fiyattan satılmasını sağlamaktır. Reklamlarda dürüst davranmak, müşteriye ürünü tanıtmak, tanıtılan ürünü satmak, sonrasında ise satılan ürünlerin bakım ve onarımını yaparak müşteriye hizmet etmek işletmenin tüketicilere karşı olan sorumluluklarının bir bölümünü oluşturmaktadır (Girgin, 2016).

4.4.2. İstihdam Olanakları ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Kurumların sosyal sorumluluğu, sanayileşme, sendikalaşma, devlet korumacılığının gelişimi, kurumların çok uluslaşması, toplumsal gelişmeler ve toplumsal sorunlara sahip çıkma bilinci ile artmaktadır (Özarslan, 2006). Ancak şu durum unutulmamalıdır ki, sosyal sorumluluğun artmasında tüketicilerin, uluslararası kuruluşların talebi, etkisi en önemli rolü oynamaktadır.

Kurumlar, çalışanlarına iş garantisi, iş güvenliği, ücret ve sosyal güvence sunmalıdır. Bir başka söylemle, çalışanları motive edecek temel ihtiyaçların yanında, güvenlik, aidiyet, değer verme ve kendini geliştirme gereksinimlerinin de, tatmini için uygulamalarda bulunmalıdır (Özgener, 2001: 186).

Kurumun içinde bulunduğu toplumda, çalışanlarla ilgili olarak kurumlarından çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Toplumlar, kurumlardan, çalışanlarını sahiplenmesini ve çalışanlarla ilgili sorumluluklarını uygulamalarını beklemektedir. Kurumlar çalışanların refahını göz önüne almaması durumunda, toplumsal bir reaksiyonla karşılaşılması söz konusudur (Ural, 2003).

Develioğlu ve Çimen'e (2012) göre, işletmelerin çalışanlarına dair çeşitli sorumlulukları vardır. Bunlardan en önemlilerinden biri, çalışanların kuruma verdikleri emeklerinin karşılığında, adil ve dengeli bir ücretin ödenmesidir. Çalışanlar, alacakları ücretin adil olmasını isteyip beklemektedir. Günümüz kurumlarının çalışanlarına yönelik bir başka sorumluluğu da, çalışanların eğitim ve kariyer gelişimine yönelik sorumluluklarıdır. Kurumlar sosyal sorumluluk kapsamında çalışanların kariyerlerine uygun olarak eğitim almaları ve uygun öğrenme olanaklarının sağlamaktadır. Çalışanlara yönelik başka bir sosyal sorumluluk alanı da, kurumların çalışanlarının özel yaşamlarının gizliliğine önem vermesi ve korumalarıdır. Çalışanların zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmelerine karşın özel yaşamları ile iş yaşamlarını karıştırmak istememektedir.

Kurumların çalışanlara karşı etik sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir (Şimşek, 1999):

- Çalışma hakkına dair saygı gösterme,
- Ücretlerin adil olarak ödenmesi,
- Çalışanların düşüncelerini özgür bir şekilde ifade etme hakkının sağlanması,
- Çalışanların dernek kurma, sendikalaşma ve grev yapma hakkının engellenmemesi,

- Özel hayatın gizliliğine saygı duyulması,
- Güvenli ve sağlıklı koşullar altında iş imkanının sunulması ve iş yaşamının kalitesinin yükseltilmesi,
- Çalışanlar arasında ayrımcılıkta bulunmama ve mobbinge maruz bırakmama,
- Çalışanların kararlara dahil olma hakkının sağlanması.

4.4.3. Sermayedar ve Hissedarlara Karşı Yükümlülükler

Sosyal sorumluluk kapsamındaki konulardan biri de, kurumun sermayedar ile hissedarlara karşı olan sorumluluklarıdır. Kurumların en önemli kaynakları sermayeleridir. Sermaye sağlayan sermayedarlar bunun bedeli olarak belli bir kar edinmek isteyecektir (Özarslan, 2006). Modern işletmecilik ve sosyal devlet anlayışı kapsamında, bir bireyin bulundurduğu tasarruf ve sermaye, yalnızca bireye değil topluma da aittir. Öyleyse birey, bunu kendi yararı için olduğu kadar toplumun yararı için de kullanmalıdır. Birey, sermayesini toplumun genel çıkarlarına aykırı olarak kullanamaz. Böylece kurumlar sermaye kullanımında birer emanetçi olarak ve sorumluluk bilinciyle davranmak durumundadır (Halıcı, 2001'den aktaran Özarslan, 2006: 73).

4.4.4. Ekolojik yapıya duyarlılık ve Çevre Kirliliğinin önlenmesi

Kurumlar ekonomik temelli üretimde bulunmak ve kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmakla birlikte, toplum için sosyal bir rol de üstlenmektedir. Toplum, sorunlarını çözmek için, kendi kaynaklarını kullanmak durumundadır. Kurumlar sosyal sorumluluğun gereği olarak hem çevreyi korumaya özen göstermeli hem de kirli bir çevrenin temiz olması için, çaba göstererek çevreyi güzel bir duruma getirecek önlemlere destek vermelidir. Sosyal sorumluluk konusunda bilinçli davranmaya başlayan kurumlar, kendi toplumsal rollerinin bilincinde olmakta ve çevre ile ilgili konuları bir tehdit olarak görmekten çok, günlük etkinliklerinin bir parçası olarak görmektedir (Özarslan, 2006).

Kurumlar üretimde bulunurken, büyük oranlarda enerji kullanmaktadır. Bu seviyede bir enerji ihtiyacı için, enerji üretiminde çeşitli fosil yakıtların kullanımı artmakta, bu da, bazı zararlı gazların atmosfere yayılmasına neden olmaktadır. Oluşan sülfürün havadaki buharlaşmış su ile karışması ile asit yağmuru oluşmakta, asit yağmurları da çevrenin zarar görmesine neden olmaktadır. Asit yağmurlarının çevreye olan zararlarının uzun yıllardır görülmesine karşın, bu duruma neden olan kurumlara bu durumla ilgili sorumluluklar ve yaptırımlar yeni yeni yüklenmektedir. Kurumların çoğu için ürün veya üretim süreçlerinin neden olduğu çevre kirliliği ve zararları en az düzeye indirecek yolların bulunması önemli bir yasal, iktisadi ve toplumsal sorun durumuna gelmiştir (Boone ve Kurtz, 2013: 51).

Toplum da, bu konu ile ilgili bilinçlenerek, çevreye olumsuz etkileri olan kurumlara yönelik tepkilerde bulunmaya başlamıştır. Bu nedenle kurumların, bu konuda duyarlı olmaları gerekir. Kurumların bu konuda hassasiyet göstermemeleri ve yalnızca kendi çıkarlarını dikkate almaları, dünyadaki canlılar ve doğa arasında yüzyıllardır süren ekolojik dengenin bozulmasını daha da arttırarak, canlılar için dünyayı yaşanamaz bir duruma getirebilmektedir. Bu nedenle kurumlar, sosyal sorumluluklarının da, bir gereği olarak, hem çevreyi korumaya özen göstermeli, hem de kirlenmiş çevreyi koruyacak önlemleri desteklemelidir (Dinçer, 1991'den aktaran Koçarslan, 2015).

4.4.5. Toplum ve Bütün İnsanlık

Son yıllarda bütün toplumlar, kurumlarda çocuk işçi çalıştırma, insan ve diğer canlıların sağlığına olumsuz etki edecek çalışma ortamı, çevre kirliliklerine neden olan teknolojik süreçleri kullanma, atıkların tedbir almadan denetimsiz olarak çevreye dökülmesi, insan sağlığına olumsuz etkilerde bulunacak ürünlerin satışa sunulması, vergi kaçırma gibi her türlü siyasi, toplumsal, iktisadi hakların ihlaline karşı gittikçe daha çok bilinçlenmeye ve tepki göstermeye başlamışlardır (Ural ve Yılmaz, 2005: 249).

Toplumun bu duyarlılığının farkına varan kurumlar etkinlikte bulundukları yerel çevrenin toplumsal ve kültürel yapısının korunması, eğitim, sağlık, çevre ile ilgili

sorunlar gibi konularda kendilerini toplumsal olarak sorumlu olarak hissetmeye başlamıştır (Koçarslan, 2015).

Günümüzde kurumlar için sosyal sorumluluk bilincine sahip olma ve iş ahlakına sahip olma, hem toplumsal bir görev, hem de toplumsal bir geçerlilik kazanmaları için uygulanması gerekli bir amaç durumuna gelmiştir. Bu nedenle kurumlar yalnızca temel amaçlarını gerçekleştirme amacına yönelik çalışmamalı, insani ve etik değerler ile yasallık boyutuna dair kararlar da vermelidir (Özgener, 2004: 157).

4.4.6. İş Ahlakı

İş ahlakı, uygulamalı bir ahlak bilgisidir ve iş yaşamındaki tüm etik sorunları incelemektedir (Özarslan, 2006). İş ahlakının gerekliliği ile ilgili küresel dünya ekonomisini dikkate alarak birçok yanıt bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Arslan, 2001):

- Dünya nüfusu gitgide artmak ve bu durumla birlikte yeni istihdama olan ihtiyaçta gitgide artmaktadır. Yeni iş olanakları oluşturulmaması durumunda işsiz ve yoksul durumda olan kesimler, zengin kesimlerden pay almak için toplumsal ve siyasal şiddet yoluna başvurabilecek, bu durum da toplumsal durumu etkileyebilmektedir.

- Küreselleşme ile değişik kültürel yapılara sahip olan insanların, çokuluslu kurumlarda çalışmaları, yeni ahlaki sorunları da beraberinde getirebilmektedir. Bu tür ortamlarda farklı kültürlerdeki insanlar birbirini anlamalı ve birbirlerine saygılı olmalıdır.

- Günümüzde bütün toplumlarda demokrasi ve insan haklarına daha fazla talep artmaktadır. İş yaşamında da, bu ilkeler, önemli bir duruma gelebilmektedir. Çalışanlar arasında etnik köken, dil, din, cinsiyet gibi konularda ayrımcılık yapılmamalıdır.

- Çevre kirliliğinin artması, kurumların çevreye duyarlı olmalarını zorunlu duruma getirmektedir. Farklı kültürlerin, iş dünyasındaki kültür ve değerleri nasıl etkilediği de iş ahlakı disiplini tarafından araştırılmaktadır.

Sosyal sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluğun incelendiği bu bölümde bu iki sosyal sorumluluk kavramı araştırılmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk, her ne kadar alan yazın için yeni bir kavram olmasa da, bu kavrama önem ve ilgi yeni yeni verilmeye başlanmıştır. Özellikle içinde bulunduğumuz yüzyılın önemli bir kavramı olan kurumsal sosyal sorumluluk, geliştirilen etik yaklaşımlarla birlikte ortaya konulan yeni ilkeler, kurumların kurumsal sosyal sorumluluk konusuna daha fazla önem vermelerine neden olmuştur. Bu açıdan bakıldığında kurumlar için sosyal sorumluluk alanları ekonomik, yasal, etik, gönüllü (flantrofik) sorumluluk olarak 4 başlık altında toplanabilir. Bununla birlikte bu bölümde kurumların bu ödev ve sorumlulukların kapsamı, sınırları ve sosyal sorumlulukta başarı ölçütleri analiz edilmiştir. Bu amaçla tüketicilerin korunması, istihdam olanakları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sermayedar ve hissedarlara karşı yükümlülükler, ekolojik yapıya duyarlılık ve çevre kirliliğinin önlenmesi, toplum ve bütün insanlık, iş ahlakı unsurları incelenmiştir.

5. KOOPERATİFÇİLİK KAVRAMI

Kooperatif kavramı, Latince “Cooperatio” sözcüğünden türetilmiştir. “Co” ve “operatio” sözcüklerinin birleşmesinden oluşmaktadır. “Co” birlikteliği anlatmaktadır. Örneğin “Hatice ve co” dediğimizde, burada Hatice ve arkadaşlarının oluşturduğu birliktelik anlaşılmaktadır. “operatio” sözcüğü ise, dilimize yerleşmiş olan “operasyon” sözcüğü anlamındadır. Eş deyişle bir eylemi dillendirir. Bu iki sözcüğü bir araya getirirsek, birlikte bir eylem yapmak anlamı ete kemiğe bürünmektedir. Daha öz söylemek istersek, kooperatif sözcüğü için “işbirliği” diyebiliriz (Aktaş, 2015’ten aktaran Aktaş, vd., 2015: 67).

Kooperatif, kısaca bireylerin birbirleriyle ortaklaşa iş yapma anlamındadır. Kooperatiflerin, yerel ve ülke kaynakların etkili olarak kullanılması ve genel ekonomik açısından yararlı örgütler olduğu bilinen bir olgudur. Bugün gelişmiş ve gelişmemiş tüm ülkelerde kooperatif örgütleri bulunmaktadır. Konumuzun araştırma amacını oluşturan tarım kooperatifleri, kooperatiflere ortak durumundaki çiftçilerin, iktisadi haklarının savunması amacıyla, bizzat çiftçilerin kurmuş olduğu örgütlerdir. Çiftçiler, iktisadi haklarını savunmak için örgütlenmişler ve çeşitli isimlerde tarım kooperatiflerinin kurulmalarını sağlamışlardır. Bu nedenle bu bölümde özellikle tarımsal kalkınmada önemli olan kooperatif ve kooperatifçilik kavramları ve özelde Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Örgütlenmesi, Birlik Etkinlik Alanları ve Sosyal Sorumluluk Uygulamaları araştırılmıştır. Bu amaçla bu bölümde kooperatiflerin tanımı, kooperatifçilik ilkeleri, kooperatif çeşitleri, kooperatiflerin yüklendikleri ekonomik ve toplumsal işlevler, Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği, Birlik etkinlik alanları ve sosyal sorumluluk uygulamaları, Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği’nin etik anlayışı analitik bir yöntemle incelenmiştir.

5.1. Kooperatifçilik Nedir?

Geniş anlamıyla kooperatifçilik, iktisadi temelli bir işbirliği biçimidir ve umumi amaçlara ulaşmayı hedefleyen bireylerin oluşturduğu örgütlenme modelidir. Bu kapsamda kooperatifler, ürün, hizmet ve sunumunda, kooperatif ortaklarının pazarlık gücünün artırılmasında, tasarrufların ekonomiye kazanımında, sermaye birikiminin devamlılığını sağlayarak iktisadi büyümeye katkıda bulunmada, rekabetin korunmasında, piyasaların yapı ve işleyişinin düzenlenmesinde önemli görevleri üstlenen kurumlardır. Bununla birlikte demokratik bir kuruluş olan kooperatifler, ortak iktisadi gereksinimlerin işbirliği ile giderilmesi amacına sahip kurumlar olarak dünya genelinde benimsenmiştir. (T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, 2012: 1).

Uluslararası Kooperatifler Birliği (UKB) 1966 yılında kooperatifçiliği şöyle tanımlamaktadır: "Kooperatif ortaklaşa bir amaca ulaşmak için, üyelerinin yönetimine etkin ve işlevsel olarak katıldığı, kazançlarını ve kayıplarını eşitcil bir biçimde paylaşarak ve gerekli sermayeyi yine eşitcil esaslar içinde vererek oluşturdukları demokratik yönetimli gönüllü kümelenmiş kişiler ortaklığıdır." (Aktaş, 2016: 69)

Kooperatif, toplumda üretilen, tüketilen malların dağıtımından zarar gören insanların kendi istek, istenci (irade) ile gönüllü bir araya gelerek oluşturdukları işletmedir. Bu birlikteliğin ana amacı, dağıtımda oluşan zararı önlemek, dağıtımda denge sağlamaktır (Aktaş, 2016: 67).

Bu bölümde kooperatiflerin tanımı, kooperatifçilik ilkeleri, kooperatif çeşitleri, kooperatiflerin yüklendikleri ekonomik ve toplumsal işlevler incelenecektir.

5.1.1. Kooperatiflerin Tanımı

Kooperatifçilik, sermayenin tek bir birey veya grubun elinde bulundurulduğu özel işletme şekillerine alternatif olarak, bu tip işletmelerin yol açtığı yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı, çalışanların sömürüye açık olması gibi sorunlara bir çözüm arayışı

içinde ortaya çıkmış özel bir işletme şeklidir. Kooperatifleri diğer özel işletmelerden ayıran başlıca unsurlar, kooperatif üyesi her bireyin sermayeye katkıda bulunması, yalnızca kar amacı güdülmemesi ve herkesin kooperatifte eşit olarak oy hakkına sahip olmasıdır (Kuş, 2015).

Kooperatifçiliğin doğuş nedenleri değişik biçimde yorumlanmaktadır. Örneğin Yıldırır Kocabaş (2010: 19) "19. yy'ın ortalarında gittikçe artan kapitalizmin ağırlığından bunalan insanların ekonomik sorunlarına çözüm bulmak amacıyla bir araya gelmeleri ortaya çıkmıştır". Derken, Can ve Sakarya (2012: 28) "…özellikle feodalizmin yıkılması, ulus devlete geçilmesi, sanayi devrimi ve kentleşme gibi sosyal, ekonomik ve siyasal hareketler neticesinde ortaya" çıktığına değinmektedir (Aktaş, 2016: 70).

Yukarıda sunulan görüşlerde ortak olan şudur: Kooperatifler, feodalizmde değil, kapitalizmle ortaya çıkmıştır. Kapitalizmin özünde farklı sınıflar manzumesi vardır. Doğal olarak da her sınıf, özellikle kendi ekonomik çıkarlarını korumak için örgütlenmiştir. İşçiler sendikalarda, kentli tüketiciler ve tarımsal üreticiler ise kooperatifte bir araya gelerek işbirliği yapmıştır. Ulus devletlerin ortaya çıkışı kapitalizmle olmuştur. Eşdeyişle kapitalizmin ufkunda ulus devletler doğmuştur. Her ulus devlette kapitalizmin gelişimi tarihsel ve biçim olarak ayrı göstermektedir. Özce kooperatifler, ulus devletin ürünüdür (Aktaş, 2016: 70).

5.1.2. Kooperatifçilik İlkeleri

Kooperatifler, kendine ait nitelikleri olan, diğer kurumlardan önemli seviyede farklı kuruluşlardır. Kooperatifler, belli bir amaca ulaşmak amacıyla, bağımsız iktisadi birimlerin, eşitliğe dayalı ve gönüllü olarak kurdukları örgütlenmelerdir. Kooperatif farklı amaçlara ve birbirinden farklı iktisadi ve toplumsal sistemlere kolaylıkla uyabilen, esnek yapılı bir örgüttür (Mucuk, 2003). Kooperatifçilik, günümüzde tüm dünyada, özellikle iktisadi olarak gelişmiş demokratik ve modern batı devletlerinde büyük gelişim göstermiştir. Bunlar toplumsal ve iktisadi yaşamda çok etkili olan, güçlü üst örgütlenmelere sahip, tamamen demokratik kuruluşlardır. Yaklaşık yüz elli

yıllık bir tarih ve deneyimine rağmen, Türkiye'de kooperatifçiliğin günümüz gelişimi daha çok sayısal niteliklidir ve nitel ve etki bakımından yetersizdir. Bir kooperatifi gerçek bir kooperatif yapan, onun adının kooperatif olması değil, bir kooperatifte uyulması gerekli olan ilkelerin uygulanıp uygulanmamasıdır (Mülayim, 2010: 55).

Uluslararası Kooperatifler Birliği'nin (UKB) 1995 yılında kabul ettiği kooperatifçilik ilkeleri şu şekildedir (UKB, 2015):

5.1.2.1 Gönüllü ve Serbest Giriş İlkesi

Kooperatifçilik sistemi gönüllülük esasına dayalıdır. Bu nedenle hiçbir kimse kooperatife ortak olmaya veya kooperatiften ortaklıktan çıkarılmaya zorlanamaz. Kooperatif ortaklığına giriş tamamen serbesttir, ortaklık sorumluluklarını yerine getirebilecek nitelikteki her birey kooperatife ortak olabilir. Bu kapsamda kooperatifler, "hizmetlerden yararlanmak isteyen ve ortaklığın sorumluluklarını kabul eden her bir bireye toplumsal, ırksal, siyasi ve dinsel bazı hiçbir ayrımcılığın bulunmadığı tüzel kişilik sahibi kuruluşlardır (Türkiye Milli Kooperatifler Birliği, 2008)."

Bu ilkenin temelinde, kooperatife ortak olacak birey sayısının belli bir oranla sınırlandırılmaması, kooperatif ortağı olmanın, yönetici veya bazı söz sahibi bireylerin isteklerine göre değil, objektif şartların gerçekleştirilmesi ile bağlı olduğu ve bu koşulların çok zor bir duruma getirilmemesi bulunmaktadır (Poroy, Tekinalp ve Çamoğlu, 2003).

5.1.2.2 Ortağın Demokratik Yönetim İlkesi

Kooperatifler, ortakların koymuş oldukları sermayeye bakılmadan, hepsinin eşit oy hakkına sahip olduğu demokratik kuruluşlardır. Demokratik yönetim ilkesi, mevzuat ve uygulamada her bir ortağa bir oy hakkı şeklinde ifade edilmektedir. Bu nedenle "kooperatif, ekonomik demokrasinin beşiğidir (Geray, 2014: 29)." Demokratik yönetim ilkesine göre kooperatifler, karar alma süreçlerine katılan ortaklarca

denetimi yapılan demokratik kuruluşlardır. Seçilmiş birer temsilci olarak hizmet edenler, diğer üyelere karşı sorumludur. Birim kooperatiflerinde her bir üye eşit oy hakkına sahiptir. Diğer seviyedeki kooperatiflerde ise oy hakkı demokratik olarak düzenlenmektedir (Everest, 2015: 43).

Kooperatif genel kurullarında yönetim kadrosuna seçilenlerin, kooperatifin asıl sahibi olan ortaklara karşı sorumlulukları bulunmaktadır ve bunun bir sonucu olarakta, ortaklara hesap vermek zorundadır. Ortaklar da, seçilen ve atanan yöneticiler için eleştiride bulunabilir ve gerekli durumda onları değiştirebilir. Ortağın demokratik yönetim ilkesi, kooperatifleri sermaye şirketlerinden ayıran niteliklerin de başında gelmektedir (Okur, 2013'ten aktaran Avşar, 2017).

5.1.2.3 Ortağın Ekonomik Katılım İlkesi

Ortaklar kooperatif sermayesine adil şekilde katkıda bulunur ve bu katkıyı demokratik olarak yönetilmektedir. Ortağın ekonomik katılım ilkesi, kooperatifi ekonomik olan düzenleyen bir ilkedir.

Ortaklar, kooperatifin sermayesine adil olarak katkıda bulunmakta ve bunu demokratik şekilde yönetilmektedir. Sermaye, kooperatifin ortak çıkarı için kullanılmaktadır. Ortaklar, üyelik şartı olarak sınırlı bir bedel ve kooperatif gelişimi için ek bir bedel ödemektedir. Sermayenin bir bölümü genel olarak kooperatifin ortak mülkiyetindedir. Çoğunlukla ortaklar, ortaklık şartı dahilinde, edilen taahhüte dayanılarak, varsa sermayeden, kısıtlı olarak gelir elde etmektedir. Kooperatiflerin edindiği gelirlerin fazlası, "en azından bir kısmı taksim olunamaz kaynaklar" oluşturma aracılığıyla kooperatifleri geliştirme, yapılan etkinliklere orantılı şekilde ortaklar için kazanç elde etme ve ortaklar tarafından onaylanan diğer etkinlikleri destekleme gibi amaçları için ayırmaktadırlar (Özcan, 2007; TMKB, 2015'ten aktaran Gönlügür, 2015: 15).

5.1.2.4 Özerklik ve Bağımsızlık İlkesi

Kooperatifler, otonom, kendilerine yeten ve üyeleri tarafından yönetilen kuruluşlardır. Kooperatifler, hükümetler de dahil, diğer kurum ve kuruluşlarla bir anlaşmada bulunmaları veya dış kaynaklar ile sermayelerini artırmaları durumunda, bunu kooperatiflerin otonomluklarını sürdürecek ve ortaklarının demokratik yönetimini koruyacak şekilde uygulamaktadır. "Kooperatiflerin 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu ile kuruluşlarından dağılmalarına kadar tüm işlemleri belirlenmiştir (Ülker, 2011: 42)."

5.1.2.5 Eğitim, Öğretim ve Bilgilendirme İlkesi

Kooperatiflerde eğitim önemlidir ve başarının temelini oluşturmaktadır. Bunun nedeni kooperatiflerin halka dayalı olması ve gücünü halktan alan demokratik kuruluşlar olmasıdır. Bu ilke, "öncelikle kooperatif ortakları olmakla birlikte, kooperatif yöneticileri, çalışanları ve toplumun kooperatif ilke ve metotları üzerine bilgilendirilmesini ifade etmektedir. Eğitime dayanmayan bir kooperatifçilik, ülke kalkınmasına olumlu bir etki sağlamamaktadır (Gülpak, 1997'den aktaran Avşar, 2017)."

5.1.2.6 Kooperatifler Arası İşbirliği İlkesi

Kooperatif ortakları, kooperatifin etkinliklerini daha etkin duruma getirmek için işbirliğinde bulunmakta, yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası birlikler kurar (Avşar, 2017: 24). Kooperatifler, "özel kesime karşı güçlü olmak için yatay ve dikey işbirliği yapmaları yasayla öngörülmüştür. Bu açıdan özellikle kırsal bölgedeki birleşmeler oldukça önemlidir (Geray, 2014: 42)."

5.1.2.7 Toplumsal Sorumluluk İlkesi

Kooperatifler, etkinlik konularıyla alakalı yapmış oldukları çalışmalarda sosyal sorumluluk bilinciyle davranan kuruluşlardır. Kooperatifler, ortaklarının ihtiyaç ve

isteklerini giderirken, etkinlikte bulundukları toplumun sürdürülebilir kalkınması için de çalışmaktadır. Son yıllarda kooperatifler arasında, sürdürülebilir kalkınma, bölgesel kalkınma, çevrenin korunması ve kadın kooperatifleri önemli konulardır. Sosyal sorumluluk ilkesi uygulandığında, ülkelerin kıt kaynakları daha etkin olarak kullanılır, toplumsal dayanışma artar, kooperatiflerin sağladığı olumlu gelir gider farkının belli bir bölümü, eğitim ve sağlık gibi toplumsal alanlara yönlendirilerek toplumsal gelişmeye katkıda bulunulur (Görkem ve Güneysu, 2003).

Yukarıda sunulan yedi ilkenin ilk üçü Rochdale ilkelerine dayanırken, beşinci, altıncı ilkeler UKB'nin 1937, 1966 yıllarındaki toplantılarda, son ilke de 1995 yılındaki toplantıda eklenmiştir (Aktaş, 2016: 94).

5.1.3. Kooperatif Çeşitleri

Kooperatifler, amaçları ve etkinlik alanlarına göre ikiye ayrılmaktadır. Amaçlarına göre kooperatifler tek amaçlı ve çok amaçlı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Tek amaçlı kooperatifler belli bir amacı yerine getirmek amacıyla kurulan kooperatiflerdir. Bu kooperatiflerin kredi, ulaştırma, satış gibi tek bir alana yönelik etkinlikte bulunmaları esastır (Ökçesiz, 1999: 85). Kooperatif, diğer konulardaki hizmetleri sınırlı olsa da kredi, girdi temini, pazarlama gibi konularda etkinlikte bulunuyorsa tek amaçlı kooperatif şeklinde nitelendirilmektedir (İnan, Başaran, Saner, vd., 2010: 13).

Çok amaçlı kooperatiflerde tek amaçlı kooperatiflere ek olarak esas işe ek muhtelif durumdaki tali işler de eklenmiştir. (Ökçesiz, 1999: 86). Kalkınma Kooperatifi, Orman Köyleri Kalkındırma Kooperatifi, Hayvan Üreticileri Tedarik ve Pazarlama Kooperatifi ve Çay Ekicileri İstihsal ve Satış Kooperatifi olarak dört çeşit kooperatif türünü bünyesinde toplayan tarımsal kalkınma kooperatifleri bu tür kooperatiflere örnek olarak gösterilebilir (İnan, vd., 2010: 13).

Bir başka kooperatif türü de etkinlik alanlarına göre kooperatiflerdir. Bu kapsamda kooperatifler tarımsal ve tarım dışı kooperatifler olarak iki şekilde incelenmektedir. Genel anlamıyla tarımsal kooperatifler tarımsal alanda etkinlik gösteren ortakların birleşerek oluşturdukları kooperatiflerdir. Bu nedenle bu türdeki kooperatiflere ortak olanlar çiftçilerdir (Ökçesiz, 1999: 87). Pancar ekicileri kooperatifi (PANKOBİRLİK), tarımsal kalkınma kooperatifleri, su ürünleri kooperatifleri ve sulama kooperatifleri gibi zirai hizmet ve üretim için kurulan bu kooperatifler, tarımsal kooperatifler olarak nitelendirilmektedir (Şen ve Çoban; 2008: 6).

Tarım dışı kooperatifler, ortakların gereksinimlerini gidermek ve ortaklar arasında dayanışmanın sağlanması amacıyla kurulmaktadır. Tüketim kooperatifleri, esnaf ve sanatkarlar kredi ve kefalet kooperatifleri, konut kooperatifleri ve tarım dışı hizmet kooperatifleri olarak taşıma kooperatifleri, küçük sanat kooperatifleri, ecza kooperatifleri, iş yeri yapı kooperatifleri, turizm kooperatifleri ve işçi kooperatifleri tarım dışı kooperatifler sınıfına girmektedir (MEB, 2007).

5.1.4. Kooperatiflerin Yüklendikleri Ekonomik ve Toplumsal İşlevler Nedir?

Kooperatifler, hem tüketici hem üretici nezdinde toplumun büyük kesiminin yabancı olmadığı bir olgudur. Kooperatiflerin özelliklerine bakıldığında en önemli özellik olarak "imece" öğesi gelmektedir. Bu unsur karşılıklı olarak yardımlaşma ve kendine yardımdan gelmektedir. Kooperatiflerde uygulanan bir başka özellik de gönüllülük esasıdır. Bu öğede temel olan kooperatife herkesin üye olabileceği, ama bu üyeliğin zorunluluk esaslı olarak görülmemesidir. Başka bir önemli ilke ise demokratik yönetimdir. Bu ilkenin önemli olmasının nedeni bu unsurun evrensel bir unsur olmasıdır. Son özellik olarak kooperatiflerin, yalnızca ortak ve yöneticileri değil, üye olmayanlara da hitap etmesi ve onları bilgilendirip, kooperatifçiliğe özendirmesi ve yönlendirmesidir (Geray, 2014: 21).

Kooperatifler, kapitalizme karşı bireyleri birleştirerek, iktisadi olarak savunmalarının sağlanması ile birlikte, ortaklarının özel mülkiyet ve işletme büyüklüklerini de korumaktadır. Kooperatifler, ortakları ortaklaşa bir iktisadi hedef kapsamında

birleşerek, onların iktisadi olarak bağımsızlık ve özgürlüklerini de önemsemektedir. Bu kapsamda kooperatifçilik, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin toplumsal ve ekonomik olarak kalkınmalarında önemli bir katkıda bulunmuş ve bu katkısı sürmektedir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kooperatifçilik toplumsal ve iktisadi bir hareket olarak ele alınmaktadır (Haseki, 2007: 159).

Kooperatifler, sivil toplumun iktisadi örgütü, çiftçi, esnaf, işçinin iktisadi savunma aracı denilebilir. Bir başka deyişe kooperatifler, iktisadi olarak etkinlikte bulunan sivil toplum örgütleridir. Bu nedenle daha geniş kapsamda etkinlik gösteren örgütler olarak kooperatifleri sendikalara benzetebiliriz. Bireylerin toplumsal ve iktisadi alandaki kalkınmalarını artırmada ve hızlandırmada, yaşam seviyelerinin yükseltilmesinde, üretimde miktar ve kalite olarak artırımında, tüketim anlayışının denetiminde kooperatifçilikten önemli seviyede yararlanılmaktadır (Nebiler, 2010: 7).

Kooperatifleri işlevleri, aşağıda ekonomik ve toplumsal olarak iki başlıkta sıralanmıştır (Aktaş, 2016: 94-95).

Ekonomik işlevler, şu şekilde toplanmıştır.

- Pazardaki başarısızlığı düzeltir; etkili bir piyasa örgütlenmesini destekler.
- Ürün ve/ya da hizmet sunumunu denetler, küçük işletmelerin payını artırır.
- KOBİ'lere, kendi özerkliklerini yitirmeden daha büyük, güçlü ekonomik yapılar biçiminde birleşme olanağı sağlar.

Toplumsal işlevler de üç notada bir araya getirilmiştir.

- Nüfusun önemli bir kesimin ekonomik sürece katılımına olanak sağlar.
- Ayrım yapmadan tüm ortaklarına yönetim deneyimleri kazanma olanakları sağlar.
- Demokratik olarak yönetildiğinden, ekonomik açıdan yönetime katılmaya olanak sağladığından sosyal sermayeyi sağlayıp korur, güven ortamı oluşturur.

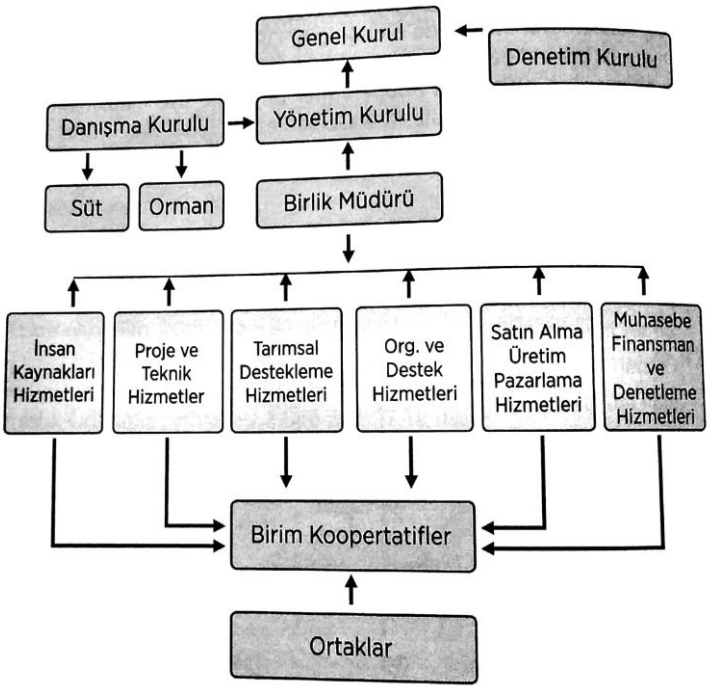
5.2. Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği

Kastamonu KÖY-KOOP, 1977 yılında kurulmuş, 1980 yılına kadar etkinlik göstermiştir. 1980 yılından 1996 yılında kadar herhangi bir etkinlikte bulunmayan Birlik, 1996 yılından itibaren özellikle üreticinin ortaklaşa iş yapmada ihtiyaç duymuş olduğu konularda, gelişmiş ülkelerde bulunan kooperatifçilik vizyon ve misyonu göz önünde bulundurularak, üreticinin örgütlenmiş bir yapıda sorunlarını çözüm bulmalarına katkıda bulunmak amacıyla kooperatifçilik görevini üstlenmektedir (KÖY-KOOP, 2014: 26). 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu'na dayanarak Kastamonu'da kurulmuş bulunan Birlik coğrafik çalışma alanı itibariyle Çankırı ve Bartın olmak üzere 3 il, 312 ortak ve 1119'u kadın ortağı olan toplam 19.000 ortak sayısıyla bölge niteliğinde bir Birliktir (Aktaş, 2016: 118).

Birlikler, uzmanlık alanı çeşitli tarım ve orman kooperatiflerinden bir bölgede oluşurken, birliklerin oluşturduğu Merkez Birliği Ankara'da bulunmakta, farklı bölgelerde örgütlenmiş 23 birlikten oluşmaktadır. Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği çalışma konuları itibariyle çok amaçlı bir birlik statüsündedir. Tarım, hayvancılık, ormancılık, sulama, ürün işleme, girdi sağlanması, ürün pazarlaması yapmaktadır (Aktaş, 2016: 118).

5.2.1 Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Örgütlenmesi, Birlik Etkinlik Alanları ve Sosyal Sorumluluk Uygulamaları

Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği (KÖY-KOOP) tabanda ortaklar, ortakların kurdukları birim kooperatifler, birim kooperatiflerin bölgesel olarak birleşerek kurdukları bölge birlikleri şeklinde örgütlenip, temelde Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlıdırlar. Bölgesel birlikler, ORKOOP ve KÖY-KOOP gibi iki farklı merkez birliğe de üye olabilmektedir. Ayrıca, farklı dallarda örgütlenen merkez birlikleri de, Uluslararası Kooperatifler Birliği'ne üye olan Türk Milli Kooperatifler Birliğine üye olabilmektedir (Aktaş, 2016: 121).



Şekil 5.1.Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Örgütlenmesi

Kaynak: Aktaş, (2016: 122)

Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin örgütlenmesine bakıldığında birliğin başında Genel Kurul, Genel Kurula Denetim Kurulu, Danışma Kurulu ile Yönetim Kurulunun bağlı olduğu görülmektedir. Danışma Kurulu kendi bünyesinde süt ve orman kooperatifleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Birlik örgütlenmesinde bir başka otorite, Yönetim Kuruluna bağlı Birlik Müdürüdür. Birlik Müdürüne ise İnsan Kaynakları Hizmetleri, Proje ve Teknik Hizmetler, Tarımsal Destekleme Hizmetleri, Organizasyon ve Destek Hizmetleri, Satın Alma, Üretim, Pazarlama Hizmetleri, Muhasebe, Finansman ve Denetleme Hizmetleri birimleri bağlıdır. Bu birimlere ise Birim Kooperatifler, Birim Kooperatiflere de Ortaklar bağlıdır.

Kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında yönetimin demokratikleşmesi, karar almayı tabana yayma girişimi veya danışma kurullarının kurulması önemli bir olgudur.

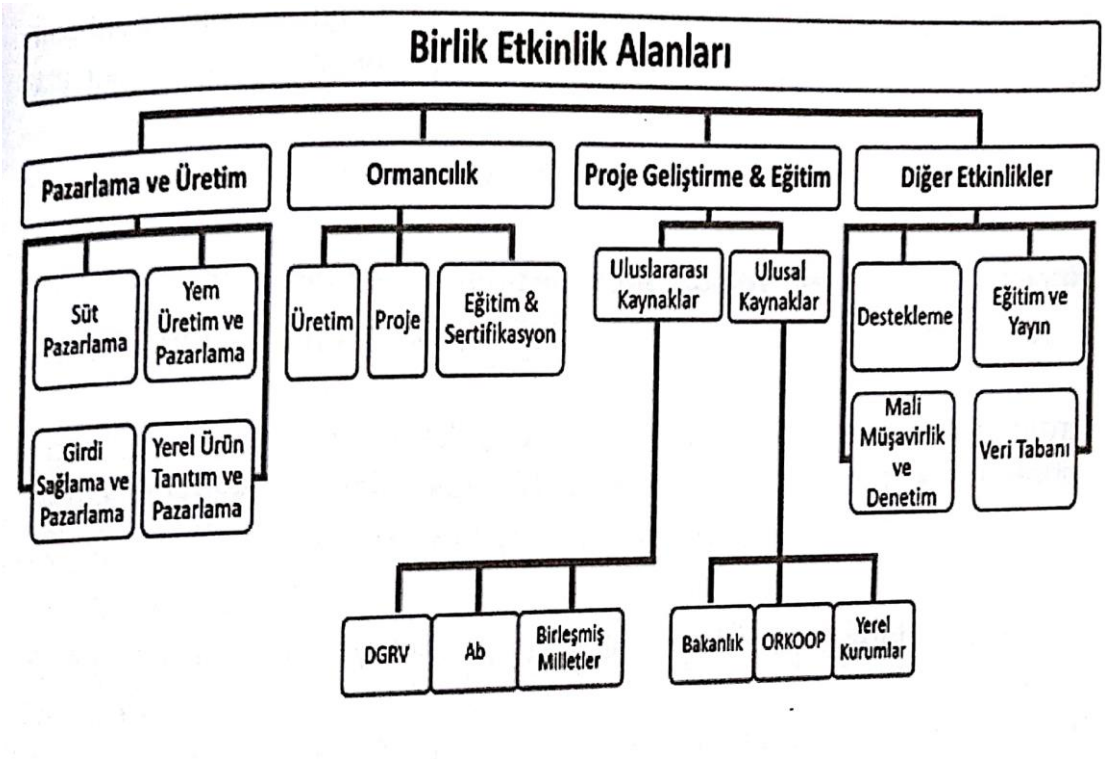
Birlik uygulamalarının sürekliliği, hizmet kapasitesinin artırılması, kurumsallaşmanın sağlanması, piyasada rekabet edilebilirlik açısından yaşamsal bir öneme sahiptir. Bu tür kurumsal yeniden yapılanma, bir kurumsallaşma girişimidir. Ancak, Birliğin kurumsallaşma aşamasında hesap verebilirlik, saydamlık, kurum içi ve dışı ile olan iletişimin etkili olarak güçlendirilmesi, birey ve yöneticilere bağlı olmayan stratejik hedeflerin belirlenmesi, profesyonel yönetim gibi uygulamaların yerleşmiş olması kaçınılmazdır. Bu amaçla yönetimin, çalışan kadrolarının güçlendirilmesi, ileriye dair vizyonun belirlenmesi, mevcut kadrolardan en iyi olarak yararlanılması için yönetimi ve alınacak kararları tabana yaymak için düzenlemelerde bulunması gereklidir. Birlik yönetimi, bu konuda gerekli girişimlerde bulunmuştur (Aktaş, 2016: 140).

Bu kurumsal sosyal sorumluluk kapsamlı etkinliğin oluşumunda, kooperatiflerde yaşanan, kooperatif yapılarının küçüklüğü, mevzuat sorunu, güven, denetim sorunu, rekabet edebilirlik ve sermaye yetersizliği, kurumsal kimlik oluşturulması ve proje geliştirme, örgütsel iletişim, işgücü sorununun çözümü öngörülmüştür. Birlik bu etkinliği, "Sektörel delegasyon sistemi ve danışma kurulu" olarak adlandırmaktadır (Aktaş, 2016: 140)."

Bu amaçla "Danışma kurulu yönetmeliği" hazırlanmış, bununla ilgili ilk bilgilendirme toplantıları 13 havzadan gelen temsilciler ile 2016 yılında gerçekleştirilmiştir. Bu tür toplantılarla, tabandaki bilgilerin üst kademelere akışı sağlanmış, hem tabandaki ortakların ihtiyaç ve sorunlarına dair kararların alınması kolaylaştırılmış, hem de zaman ve diğer kaynaklardan tasarruf edilmiş olacaktır. Bu girişimin temeli, ortakların kararlara katılımının sağlanmasıdır ki, Kastamonu'da gitgide bölgede demokrasi, Türkiye'de dünya insani geliştirmedeki yerini de ön sıralara taşımaya katkı yapacaktır (Aktaş, 2016: 140).

5.2.1.1 Birlik Etkinlik Alanları ve Sosyal Sorumluluk Uygulamaları

Birliğin etkinlik alanları, ormancılık, pazarlama ve üretim etkinlikler proje geliştirme ve eğitim ve diğer etkinlikler olarak dört bölümde incelenebilir.



Şekil 5.2. Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliğinin Etkinlik Alanları

Kaynak: Aktaş, (2016: 123)

5.2.1.1.1 Pazarlama ve Üretim Etkinlikleri

Kastamonu KÖY-KOOP'un pazarlama ve üretim etkinlikleri kapsamında, süt, yem, üretim girdi sağlama, yerel üretim tanıtım ve pazarlama etkinlikleri bulunmaktadır.

Birliğin süt pazarlama organizasyonunun oluşturulması ve kalite artışına yönelik etkinlikleri kapsamında, günümüzde Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlı 114 birimin süt toplama ve pazarlama etkinliklerinin yürütülmesi sağlanmıştır. Havzalar kapsamında 25 bölgede Birlik, kooperatif ve köylü işbirliği aracılığıyla süt toplama merkezleri oluşturulmuştur. Bununla birlikte Targem ve Orköy projeleri kapsamında kurulan süt toplama merkezleri aracılığıyla da 34 bölge içinde yaklaşık olarak 4.000 üreticinin

doğrudan olarak soğutma zincirine ulaşımına imkan tanınmıştır. Birlik kapsamında çalıştırılan teknik elemanlar aracılığıyla hayvancılığın gelişimi ve süt kalitesinin artırımına dair etkinlikler sürdürülmektedir (KÖY-KOOP, 2017: 13).

Süt üretiminde yaşanan sorunlarla birlikte, süt işlenmesi yapılan tesis ve işletmeler de ciddi sorunlar yaşamaktadır. Bölgedeki yerel tesis ve işletmeler ürün çeşitliliklerini geliştirememiş, marka oluşturamamış, ürün kalitesini sağlayamamış durumdadır. Sektördeki bu sorunlar, doğrudan olarak üreticiyi de etkilemekte, bölge hayvancılığının gelişimini engellemektedir. Süt pazarlamasındaki en önemli sorun, kalite ve fiyat dengesinin oluşturulmasıdır. Kastamonu KÖY-KOOP, bu konuda çalıştırmalarını sürdürmüş, üreticinin kaliteli süt üretimi ve ürettiği üründe söz sahibi olması ve pazarlık gücünü elde etmesine yönelik çalışmalarda bulunulmuştur. Önceleri yalnızca yerel işletmelere süt pazarlamasında bulunulurken, 2011 yılından itibaren SÜTAŞ A.Ş. gibi ulusal işletmelere de süt pazarlaması yapılmaya başlanmıştır (KÖY-KOOP, 2017: 17).

Pazarlama ve üretim etkinlikleri kapsamında yapılan bir başka etkinlik yem üretim ve pazarlama etkinlikleridir. Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlı yem tesisi, üretime geçtiği 2009 yılından itibaren üretime sürmektedir (KÖY-KOOP, 2017: 17). Yem tesisinde 2009 yılında 412 ton üretim yapılmışken, 2010 yılında bu oran 1001 ton, 2011 yılında 778 ton oranında olmuştur (KÖY-KOOP, 2014: 55). Yem tesislerinin yaptığı bu üretim oranları, gelen talepler kapsamında gerçekleşmektedir. Ayrıca üreticiye alternatif yem olarak Sütaş A.Ş.'nin ürettiği pelet yem satışı da yapılmaya başlanmıştır (KÖY-KOOP, 2017: 17).

KÖY-KOOP'un uygulamaya başladığı en önemli projelerden biri yem karma-kırma ünite tesisidir. Bu proje ile hayvancılık sektöründeki en önemli girdi konumundaki yem giderlerinin düşürülmesi ile birlikte üreticinin kendi ürününü değerlendirmesi, elde ettiği yemin kalitesinin artırılması, piyasada bulunan yem ve ürün fiyatlarının düzenlenmesi amaçlanmaktadır (KÖY-KOOP, 2017: 17).

Pazarlama ve üretim etkinlikleri kapsamında yapılan bir başka etkinlik girdi temini ve pazarlama etkinlikleridir. Bu amaçla Birlik Kooperatiflerin ortaklarının ihtiyaçları durumundaki çelik güğüm, tohumluk gibi girdilerin toplu bir şekilde temini sağlanarak ihtiyaçların giderilmesine dair etkinliklerde bulunulmaktadır (KÖY-KOOP, 2017: 19).

Pazarlama ve üretim etkinlikleri kapsamında yapılan bir başka etkinlik yerel ürünlerin tanıtımı ve pazarlanmasıdır. Bu kapsamda bölgeye ait İhsangazi siyez buğdayı, Tosya pirinci ve Taşköprü sarımsak ürünlerinin pazarlanmasına dair marka etiketi ve ambalajlanmaları bastırılarak 2 ton buğday, pirinç ve sarımsak, tanıtım amacıyla pazarlanmıştır. Yerel ürünlerin tanıtımı ve pazarlanması daha gelişim aşamasındadır. Süt kooperatiflerinin ortakları için hayvan bakımı, nitelikli süt üretimi, süt ineklerinin sağlığı ile ilgili resimli, anlaşılır dört kitapçık, orman kooperatif ortaklarına yönelikte orman işçiliği eğitimi pilot projesi kitap olarak basılmıştır. Bunların yerel basında ve "Köy-Koop Haber" dergisinde tanıtım çalışmaları yürütülmektedir (Aktaş, 2016: 126).

5.2.1.1.2 Ormancılık Etkinlikleri

Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlı 308 kooperatiften yaklaşık olarak 200 tanesi orman üretimi yapmakta ve Orman Bölge Müdürlüğünün yaptığı üretimin yaklaşık olarak yüzde 80'i birim kooperatif ortakları tarafından gerçekleştirilmektedir. Kastamonu'daki lif yonga üretiminin önemli bir bölümü de Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlı kooperatifler tarafından yapılmaktadır. Bu şekilde orman ürünleri endüstrisinin hammadde gereksinimi, gene Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlı kooperatifler tarafından giderilmektedir. Ormancılık sektöründe bulunan kooperatiflere dair Kastamonu KÖY-KOOP'un etkinlikleri, birliğin etkinlikleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Kooperatif olarak ormancılık uygulamalarının temel amacı, orman köylüsü için alternatif bir gelir oluşturmak, sektörde istihdam oluşturmaya dair etkinlikler, orman köylüsünün ürünlerinin değerlendirilmesi, ormancılıkla ilgili eğitimler vermek, orman işçiliğinde mekanizasyonun sağlanmasıdır (KÖY-KOOP, 2014: 51).

5.2.1.1.3 Proje Geliştirme ve Uygulama Etkinlikleri

Kooperatifçiliğin gelişimi ve kooperatiflerin yalnızca orman ürünleri üretimi veya süt üretim ve pazarlaması yapar bir durumdan çıkması, bölge halkının ek gelir kaynakları elde etmesi için yerel kaynakların ve iş gücünün değerlendirilmesi için yeni projeler üretilmesinin yanında, AB, Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler ve Bakanlık kaynaklarından yararlanmak için projeler üretmek ve uygulamak, bununla birlikte uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliğinde bulunmak önemli bir duruma gelmiş, bu kapsamda Birlik tarafından BM ve AB destekli dört proje uygulanmıştır. Ayrıca hazırlanan Orköy projeleri ile KÖY-KOOP için beş iş makinası, üç süt toplama merkezi projesi hazırlanmıştır. Kastamonu KÖY-KOOP tarafından kırsal kalkınma ve diğer projelerin hazırlanması da desteklenmekte, bünyesindeki kooperatiflerin yapacağı küçük yatırımlar, projelendirilerek oluşturulan fon hesabından küçük kredilerle de desteklenmektedir (KÖY-KOOP, 2014).

Kastamonu KÖY-KOOP ile uluslararası alanda Alman Kooperatifleri Konfederasyonu (DGRV), AB, BM destekli projeler ve çalışmalar yapılmaktadır. Kastamonu KÖY-KOOP ile DGRV arasında yapılan ortak çalışmalar 2005 yılından beri sürmekte olup, bu proje kapsamında kooperatifçilikte son derece gelişmiş olan DGRV'nin bilgi ve deneyimlerinden yararlanılmaktadır. Bu kapsamda, hayvancılık, sütte kalite, eko turizm ve orman işçiliği konularıyla Kastamonu KÖY-KOOP ile bağlı kooperatiflerin performanslarının artırılması ile ilgili proje geliştirilmesi amaçlanmakta ve Kastamonu KÖY-KOOP tarafından yapılan eğitimler finansal olarak desteklenmektedir (KÖY-KOOP, 2014).

Kastamonu KÖY-KOOP ile AB ve BM kaynaklı projeler de yürütülmektedir. AB kaynaklı projeler, Çiğ Sütte AB Normlarında Kalite Artışına Yönelik Eğitim ve Uygulama Projesi ve Orman İşçilerinin Eğitimi Pilot Projesi olurken, BM kaynaklı projeler, Şenpazar-Harmangeriş El Sanatları Projesi ve Biyogaz Uygulamasının Tanıtım Projesidir (KÖY-KOOP, 2014).

5.2.1.1.4 Diğer Etkinlikler

Diğer etkinlikler kapsamında mali müşavirlik muhasebe ve denetim hizmetleri, eğitim ve danışmanlık hizmetleri, destekleme etkinlikleri yapılmaktadır.

Mali müşavirlik muhasebe ve denetim hizmetleri kapsamında birim kooperatiflerin, teknik muhasebe ve borsa tescil işlemleri uygulanmaktadır. Birlik kapsamında çalışan mali müşavirin mesuliyetinde 99 birim kooperatifin muhasebe uygulamaları ve süt pazarlamasında bulunan kooperatiflerin borsa tescil işlemleri uygulanmaktadır. Bununla birlikte gerektiği durumlarda kooperatif etkinliklerinin denetimi de yapılmaktadır (KÖY-KOOP, 2017: 19).

Eğitim ve danışmanlık hizmetleri kapsamında Kastamonu KÖY-KOOP'a bağlı kooperatiflere etkinliklerle ilgili eğitim hizmeti verilmekte, sempozyum ve paneller düzenlenmektedir. Bu bağlamda Or-Koop Merkez Birliği ile ortaklaşa 1. Ulusal Kooperatifleri Sempozyumu gerçekleştirilmiştir (KÖY-KOOP, 2017: 26).

Destekleme etkinlikleri kapsamında, hayvancılık ve sütçülüğün gelişiminde örgütlenmiş bir yapının gerekliliği önemlidir. Sütte kalitenin artırımı ve kayıt altına alımında bu tür yapılanmaların önemli görevler alması gereklidir. Bakanlık tarafından yayınlanan destekleme kararnamelerinde de, örgütlenmiş üreticilerin desteklenmesine özel olarak önem verildiği görülmektedir. Birlik tarafından, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren anaç sığır desteklenmiş, ortakların bu olanaklardan yararlanması için kooperatif olarak tüm alt yapı çalışmaları yapılmaya başlanmıştır. Bu amaç kapsamında, kooperatiflerin birer işletme olarak kabul edilmesi sebebiyle, hayvan miktarı dikkate alınmaksızın tüm ortakların hayvancılık desteklemelerinden yararlanması sağlanmıştır (KÖY-KOOP, 2017: 27).

5.2.2. Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği'nin Etik Anlayışı

Kastamonu KÖY-KOOP'un yerleşmiş bir etik anlayışı bulunmaktadır. Birliğin kırsal kesimde etkinlik göstermesi nedeniyle henüz uygulamaya alınmış bir etik anlayışı bulunmamaktadır.

Önceki bölümde Barutçugil'in (2004) işletme dışı kurumsal sosyal sorumlulukları faaliyetleri kapsamında değerlendirildiğinde (kendi yapısında bulunan vakıf ya da sivil toplum örgütleri aracılığıyla eğitim, sağlık, altyapı gibi temel sorunların çözümüne katkıda bulunmak, kurumsal sosyal sorumluluğun etkili biçimi olan kendi adına, okul, hasta evi, öğrenci yurdu, bakımevi yaptırması gibi) Kastamonu KÖY-KOOP'un bu kapsamda kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında bir etik anlayışının bulunmadığı görülmektedir (Aktaş, 2016: 269).

6. BULGULAR

6.1. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada öncelikle deneklere ilişkin demografik özelliklerin dağılımını gösteren frekans tablosuna yer verilmiştir. Araştırmada istatistiki analiz için SPSS 24.0 uygulaması kullanılmıştır. Daha sonra ölçeklere ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Daha sonra iki değişken karşılaştırmasında veri testi normal dağıldığı varsayımı karşılandığı duruma parametrik testlerden bağımsız t testi, ikiden fazla değişken olduğu karşılaştırmalarda parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmıştır. Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi $p<,05$ olarak kabul edilmiştir ve uygulanan sonuçlar bu doğrultuda değerlendirilmiştir. Bu değerler araştırma doğrultusunda uygun tablolarla açıklanmıştır.

6.2. TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Tablo 6.1.Deneklerin Cinsiyetlerine Göre Frekans Analizi

	Cinsiyet			
	Kadın		Erkek	
	Sıklık	Yüzde (%)	Sıklık	Yüzde (%)
Kooperatif Ortakları	33	40,2	49	59,8
Birlik Yöneticisi	-	-	3	100
Birlik Kooperatif Yöneticisi	-	-	5	100
Kooperatif Çalışanları	3	30,0	7	70,0

Anket yapılan deneklerden 36'sı kadın 64'ü erkek olduğu belirlenmiştir. Birlik yönetici ve birlik kooperatif yöneticilerinde görevli kadın yönetici bulunmadığı belirlenmiştir. Deneklerden Kooperatif ortaklarının 33 (%40,2)'si kadın iken, 49'u (%59,8) erkek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6.2.Deneklerin Eğitim Durumlarına Göre Frekans Analizi

Eğitim Durumu			
		Sıklık	Yüzde (%)
Kooperatif Ortakları	Okur-Yazar	3	3,7
	İlkokul	42	51,2
	Ortaokul	8	9,8
	Lise	23	28,0
	Lisans	6	7,3
	Toplam	82	100
Birlik Kooperatif Yöneticisi	İlkokul	1	20,0
	Lise	3	60,0
	Lisans	1	20,0
	Toplam	5	100
Birlik Yöneticisi	Lise	1	33,3
	Lisans	2	66,7
	Toplam	3	100
Kooperatif Çalışanları	Lise	2	20,0
	Lisans	8	80,0
	Toplam	10	100

Anket yapılan deneklerden kooperatif ortaklarının 42'si (%51,2) ilkokul mezunu, 23'ü (%28,0) lise mezunu, 8'i (%9,8) ortaokul mezunu, 6'sı (%7,3) lisans mezunu ve 3'ü (%3,7) okur-yazar olduğu belirlenmiştir. Birlik kooperatif yöneticilerinin 3'ü (%60) lise mezunu, 1'i (%20) lisans mezunu ve 1'i de (%20) ilkokul mezunu olduğu belirlenmiştir. Birlik yöneticilerinin ise 2'si (%66,7) lisans ve 1'inin (%33,3) lise mezunu olduğu belirlenmiştir. Kooperatif çalışanlarının 8'i (%80) lisans ve 2'sinin (%20) lise mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6.3.Deneklerin Yaşlarına Göre Frekans Analizi

Yaş			
		Sıklık	Yüzde (%)
Kooperatif Ortakları	20-30	15	18,3
	31-40	28	34,1
	41-50	19	23,2
	51 ve Üstü	20	24,4
	Toplam	82	100
Birlik Yöneticisi	31-40	1	33,3
	41-50	1	33,3
	51 ve Üstü	1	33,3

	Toplam	3	100
Birlik Kooperatif Yöneticisi	41-50	4	80,0
	51 ve Üstü	1	20,0
	Toplam	5	100
Kooperatif Çalışanları	20-30	5	50,0
	31-40	2	20,0
	41-50	1	10,0
	51 ve Üstü	2	20,0
	Toplam	10	100

Anket yapılan deneklerden kooperatif ortaklarının, 28'i (%34,1) 31-40 yaş aralığında, 20'sinin (%24,4) 51 ve üstü yaş aralığında, 19'u (%23,2) 41-50 yaş aralığında ve 15'inin ise (%18,3) 20-30 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Birlik yöneticilerinin, 1'i (%33,3) 31-40 yaş aralığında, 1'i (%33,3) 41-50 yaş aralığında, 1'i ise (%33,3) 51 ve üstü olduğu belirlenmiştir. Birlik kooperatif yöneticilerinin ise, 4'ü (%80) 41-50 yaş aralığında ve 1'inin de (%20) 51 ve üstü yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kooperatif çalışanlarının ise, 5'i (%50) 20-30 yaş aralığında, 2'si (%20) 31-40 yaş aralığında, 2'si (%20) 51 ve üstü yaş aralığında ve 1'i (%10) 41-50 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6.4.Kooperatif Ortaklarının Cinsiyetlerine Göre Etik İfadelerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları

Maddeler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Kooperatif ortağı olarak kooperatiften memnunum?	Kadın	33	3,55	1,348	-,345	,731
	Erkek	49	3,65	1,408		
Kooperatif ortağı olarak ortak olmayı öneririm?	Kadın	33	3,55	1,438	-,019	,985
	Erkek	49	3,55	1,259		
Koperatif ortağı olarak emekli oluncaya kadar aynı işi yapacağım?	Kadın	33	3,91	1,208	,453	,652
	Erkek	49	3,78	1,373		
Kooperatif ortağı olduktan sonra gelirim arttı?	Kadın	33	3,21	1,293	,327	,745
	Erkek	49	3,12	1,166		
Ortak olarak bulunduğum kooperatifte kurumsallaşma vardır?	Kadın	33	3,03	1,468	-,329	,743
	Erkek	49	3,14	1,555		
Ortağı olarak bulunduğum	Kadın	33	2,18	1,286	-,503	,616

kooperatif hakkında öne çıkan fırsatlar düzenli bilgilendirme yapılır?	Erkek	49	2,35	1,562		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatif üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim semineri yapar?	Kadın	33	2,30	1,380	,985	,328
	Erkek	49	2,02	1,199		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte profesyonel yönetim eksikliği vardır?	Kadın	33	2,64	1,558	1,781	,079
	Erkek	49	2,06	1,345		
Kooperatifimiz ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışı güçlü olarak sağlanmaktadır?	Kadın	33	2,52	1,372	,016	,988
	Erkek	49	2,51	1,445		
Kooperatif ortağı olarak kooperatifimizde demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.	Kadın	33	3,39	1,413	-1,331	,870
	Erkek	49	3,80	1,291		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte uygulamadan kaynaklanan sorunlar vardır?	Kadın	33	2,27	1,306	,026	,979
	Erkek	49	2,27	1,221		
Ortağı olduğum kooperatifte mevzuattan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır?	Kadın	33	2,33	1,216	,617	,539
	Erkek	49	2,16	1,231		
Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşılar?	Kadın	33	2,58	1,562	,815	,417
	Erkek	49	2,31	1,402		
Benim gözümde ortağı olarak bulunduğum kooperatif yönetimi başarılıdır?	Kadın	33	3,45	1,371	,362	,718
	Erkek	49	3,35	1,284		
Ürettiğin sütü süt toplama merkezine veriyor musun?	Kadın	33	3,91	1,422	**-2,789**	**,007**
	Erkek	49	4,59	,788		
Hayvanların için kullandığın yemi satın alıyor musun?	Kadın	33	2,30	1,380	-,141	,888
	Erkek	49	2,35	1,378		
Hayvan tezeklerinin ve hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünüyor musun?	Kadın	33	2,15	1,121	1,035	,304
	Erkek	49	1,90	1,065		
Size göre köyünüzde çevre kirliliği söz konusu mu?	Kadın	33	2,24	1,393	1,732	,087
	Erkek	49	1,78	1,046		
Hayvan yetiştiriciliği için	Kadın	33	3,88	1,219	-,951	,344

kullandığım arazi şahsıma aittir?	Erkek	49	4,14	1,242		
Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi sütten elde ettiğim gelirden sağlıyorum.	Kadın	33	3,88	1,193	-1,109	,271
	Erkek	49	4,14	,957		
Kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim yapılsa katılırım?	Kadın	33	3,73	1,506	-**2,299**	**,024**
	Erkek	49	4,39	1,096		
Etik kavramını hiç duydunuz mu?	Kadın	33	2,09	1,234	-,908	,366
	Erkek	49	2,37	1,424		
Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?	Kadın	33	2,18	,983	,075	,941
	Erkek	49	2,16	1,179		
Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?	Kadın	33	1,06	,242	-1,393	,168
	Erkek	49	1,16	,373		
Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?	Kadın	33	1,09	,292	-1,161	,249
	Erkek	49	1,18	,391		
Kooperatif ortağı olarak kaç dönüm (hektar) araziye sahipsiniz?	Kadın	33	2,42	1,146	-,979	,332
	Erkek	49	2,67	1,125		
Kaç tane sağmal süt hayvanınız var?	Kadın	33	2,30	,770	-**3,006**	**,004**
	Erkek	49	2,73	,531		
Kaç yıldır kooperatif ortağısınız?	Kadın	33	2,55	1,148	,143	,887
	Erkek	49	2,51	1,063		
Hayvanların süt vermediği (kuru) dönemde geçiminizi nereden sağlıyorsunuz?	Kadın	33	1,82	1,357	-1,804	,075
	Erkek	49	2,41	1,513		

Anket yapılan denekler;

- "Kooperatif ortağı olarak kooperatiften memnunum?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3{,}61$) deneklerin ortağı olarak kooperatiften sıklıkla memnun oldukları ve cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği,

- "Kooperatif ortağı olarak ortak olmayı öneririm?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3{,}55$) deneklerin ortağı olarak ortak olmayı sıklıkla önerdiğini ve cinsiyete göre bu düşüncenin anlamlı farklılık göstermediği,

- "Kooperatif ortağı olarak emekli oluncaya kadar aynı işi yapacağım?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3{,}83$) deneklerin ortağı olarak emekli oluncaya kadar bu işi

yapmayı sıklıkla düşündüklerini ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Kooperatif ortağı olduktan sonra gelirim arttı?" ifadesine ortalamalara göre $\overline{X} = 3{,}16$ deneklerin ortağı olduktan sonra gelirlerinin arttığı ifadesine genelinin bazen yanıtını verdiğini ve bu ifadenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Ortak olarak bulunduğum kooperatifte kurumsallaşma vardır?" ifadesine ortalamalara göre $\overline{X} = 3{,}10$ ortağı olarak bulundukları kooperatifte kurumsallaşma olduğu konusunda bazen olarak ifade ettikleri ve cinsiyete göre bu düşüncenin anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Ortağı olarak bulunduğum kooperatif hakkında öne çıkan fırsatlar düzenli bilgilendirme yapılır?" ifadesine ortalamalara göre $(\overline{X} = 2{,}28)$ ortağı bulunduğu kooperatif hakkında öne çıkan fırsatlar konusunda nadiren bilgilendirme yapıldığını ve bu durumun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Ortağı olarak bulunduğum kooperatif üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim semineri yapar?" ifadesine ortalamalara göre $(\overline{X} = 2{,}13)$ ortağı olduğu kooperatifin üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim seminerlerinin nadiren verildiğini ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte profesyonel yönetim eksikliği vardır?" ifadesine ortalamalara göre $(\overline{X} = 2{,}29)$ ortağı olduğu kooperatifin nadiren yönetim eksikliği olduğunu ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Kooperatifimiz ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışı güçlü olarak sağlanmaktadır?" ifadesine ortalamalara göre $(\overline{X} = 2{,}51)$ kooperatif ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışının nadiren olduğu ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Kooperatif ortağı olarak kooperatifimizde demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,63$) ortağı olduğu kooperatifin sıklıkla demokratik bir yönetim uyguladığını ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte uygulamadan kaynaklanan sorunlar vardır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,27$) ortağı bulundukları kooperatifin uygulamadan kaynaklanan nadiren sorunlar olduğunu düşüncesinde oldukları ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Ortağı olduğum kooperatifte mevzuattan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,23$) otağı olduğu kooperatifte mevzuattan kaynaklanan nadiren sorunlar yaşandığını ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşılar?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,41$) ortağı bulunduğu kooperatifin ortakların sorunları ile nadiren ihtiyaçlarını karşıladığını ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Benim gözümde ortağı olarak bulunduğum kooperatif yönetimi başarılıdır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,39$) ortağı bulunduğu kooperatif yönetimi bazen başarılı olduğunu ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Ürettiğin sütü süt toplama merkezine veriyor musun?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,32$) ortakların sıklıkla ürettikleri sütü süt toplama merkezine verdiklerini ve bunun erkeklerin kadınlara göre daha fazla ürettikleri sütü süt toplama merkezine verdikleri yani cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği,($t=-2,789$; $p<,05$)

- “Hayvanların için kullandığın yemi satın alıyor musun?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,33$) ortakların nadiren hayvanları için yemi satın aldığı ve bunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Hayvan tezeklerinin ve hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünüyor musun?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,00$) ortakların hayvan tezeklerin ve hayvan dışkılarının çevreye nadiren zarar verdiğini düşündükleri ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Size göre köyünüzde çevre kirliliği söz konusu mu?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=1,96$) ortakların köylerinde çevre kirliliğinin nadir olduğunu ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Hayvan yetiştiriciliği için kullandığım arazi şahsıma aittir?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,04$) ortakların hayvan yetiştiriciliği için kullandıkları arazinin sıklıkla onlara ait olduğu ve bunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi sütten elde ettiğim gelirden sağlıyorum.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,04$) sıklıkla geçimlerinin sütten elde ettiklerini ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim yapılsa katılırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,12$) kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim verilmesi durumunda sıklıkla katılabileceğini ve bu düşünceye erkeklerin kadınlara göre bu eğitime katılma konusunda isteklerinin daha yüksek olduğu yani cinsiyete göre anlamlı bir farklılığın gösterdiğini,($t=-2,299$; $p<,05$)

- “Etik kavramını hiç duydunuz mu?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,26$) ortakların bu kavramı nadiren duyduğunu ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- “Etik kavramı üzerine düşünülmesine gerek olmayan bir kavramdır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,17$) ortakların etik kavramının nadiren düşünülmesi gerek olmayan bir kavram olduğunu ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği,

- "Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1,12$) etiğin ahlak olduğunu düşündüğü ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği,

- "Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1,15$) deneklerin eğitimle ahlak arasında fark olmadığını ve bu düşüncenin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği,

- "Kooperatif ortağı olarak kaç dönüm (hektar) araziye sahipsiniz?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2,57$) deneklerin çoğunun 30 ila 100 dönüm araziye sahip olduğu ve cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği,

- "Kaç tane sağmal süt hayvanınız var?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2,56$) 6-49 arasında sağmal süt hayvanına sahip oldukları ve erkek deneklerin kadın deneklere göre daha fazla sağmal süt hayvanına sahip olduğu yani cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterdiği,

- "Kaç yıldır kooperatif ortağısınız?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2,52$) deneklerin çoğunluğunun ortağı olarak kooperatifte 4 ila 9 yıl arasında ortaklığı bulunduğu ve bunun cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği,

- "Hayvanların süt vermediği (kuru) dönemde geçiminizi nereden sağlıyorsunuz?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2,17$) deneklerin hayvanların süt vermediği dönemde kredi çektiğini ve bu durumun cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 6.5.Kooperatif Ortaklarının Yaş Gruplarına Göre Etik İfadelerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin ANAVO Test Sonuçları

Maddeler	Yaş	N	$\overline{X}$	Ss	F	p
Kooperatif ortağı olarak kooperatiften memnunum?	20-30	15	3,60	1,454	1,382	,254
	31-40	28	3,89	1,100		
	41-50	19	3,74	1,408		

	51 ve Üstü	20	3,10	1,586		
Kooperatif ortağı olarak ortak olmayı öneririm?	20-30	15	3,27	1,438	1,704	,173
	31-40	28	4,00	,981		
	41-50	19	3,37	1,422		
	51 ve Üstü	20	3,30	1,490		
Kooperatif ortağı olarak emekli oluncaya kadar aynı işi yapacağım?	20-30	15	4,07	,961	,411	,746
	31-40	28	3,64	1,311		
	41-50	19	3,79	1,475		
	51 ve Üstü	20	3,95	1,395		
Kooperatif ortağı olduktan sonra gelirim arttı?	20-30	15	3,53	1,060	,583	,628
	31-40	28	3,07	1,215		
	41-50	19	3,11	1,410		
	51 ve Üstü	20	3,05	1,146		
Ortak olarak bulunduğum kooperatifte kurumsallaşma vardır?	20-30	15	2,40	1,639	1,714	,171
	31-40	28	3,46	1,138		
	41-50	19	3,00	1,667		
	51 ve Üstü	20	3,20	1,642		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatif hakkında öne çıkan fırsatlar düzenli bilgilendirme yapılır?	20-30	15	2,53	1,552	**3,158**	**,029**
	31-40	28	2,82	1,416		
	41-50	19	1,74	1,284		
	51 ve Üstü	20	1,85	1,348		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatif üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim semineri yapar?	20-30	15	2,13	1,246	**3,696**	**,015**
	31-40	28	2,71	1,357		
	41-50	19	1,79	1,228		
	51 ve Üstü	20	1,65	,933		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte profesyonel yönetim eksikliği vardır?	20-30	15	1,87	1,125	1,002	,397
	31-40	28	2,61	1,423		
	41-50	19	2,37	1,707		
	51 ve Üstü	20	2,10	1,447		
Kooperatifimiz ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışı güçlü olarak sağlanmaktadır?	20-30	15	2,47	1,302	**5,007**	**,003**
	31-40	28	3,25	1,143		
	41-50	19	1,89	1,410		

	51 ve Üstü	20	2,10	1,447		
Kooperatif ortağı olarak kooperatifimizde demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.	20-30	15	3,40	1,298	,611	,610
	31-40	28	3,89	,737		
	41-50	19	3,63	1,674		
	51 ve Üstü	20	3,45	1,701		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte uygulamadan kaynaklanan sorunlar vardır?	20-30	15	2,27	1,100	1,332	,270
	31-40	28	2,61	1,066		
	41-50	19	1,89	1,329		
	51 ve Üstü	20	2,15	1,461		
Ortağı olduğum kooperatifte mevzuattan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır?	20-30	15	2,47	1,246	,554	,647
	31-40	28	2,29	1,049		
	41-50	19	2,26	1,408		
	51 ve Üstü	20	1,95	1,276		
Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşılar?	20-30	15	2,27	1,280	**3,637**	**,016**
	31-40	28	3,11	1,449		
	41-50	19	1,95	1,471		
	51 ve Üstü	20	2,00	1,338		
Benim gözümde ortağı olarak bulunduğum kooperatif yönetimi başarılıdır?	20-30	15	3,27	1,280	2,487	,067
	31-40	28	3,86	,970		
	41-50	19	3,37	1,535		
	51 ve Üstü	20	2,85	1,387		
Ürettiğin sütü süt toplama merkezine veriyor musun?	20-30	15	4,40	,828	,354	,786
	31-40	28	4,43	,920		
	41-50	19	4,32	1,293		
	51 ve Üstü	20	4,10	1,447		
Hayvanların için kullandığın yemi satın alıyor musun?	20-30	15	2,53	1,457	**4,010**	**,010**
	31-40	28	2,89	1,343		
	41-50	19	1,63	1,116		
	51 ve Üstü	20	2,05	1,276		
Hayvan tezeklerinin ve hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünüyor musun?	20-30	15	1,60	,910	**4,324**	**,007**
	31-40	28	2,54	1,170		
	41-50	19	1,95	1,079		

	51 ve Üstü	20	1,60	,821		
Size göre köyünüzde çevre kirliliği söz konusu mu?	20-30	15	1,60	,910		
	31-40	28	2,57	1,260		
	41-50	19	1,74	1,046	**4,028**	**,010**
	51 ve Üstü	20	1,60	1,231		
Hayvan yetiştiriciliği için kullandığım arazi şahsıma aittir?	20-30	15	4,13	1,407		
	31-40	28	3,71	1,049		
	41-50	19	4,42	1,071	1,302	,280
	51 ve Üstü	20	4,05	1,432		
Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi sütten elde ettiğim gelirden sağlıyorum.	20-30	15	4,20	1,082		
	31-40	28	3,86	1,079		
	41-50	19	3,63	1,116	**3,103**	**,031**
	51 ve Üstü	20	4,55	,759		
Kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim yapılsa katılırım?	20-30	15	4,27	1,033		
	31-40	28	3,96	1,427		
	41-50	19	3,95	1,615	,601	,616
	51 ve Üstü	20	4,40	,995		
Etik kavramını hiç duydunuz mu?	20-30	15	2,40	1,454		
	31-40	28	2,29	1,272		
	41-50	19	1,74	,991	1,455	,233
	51 ve Üstü	20	2,60	1,603		
Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?	20-30	15	2,33	1,291		
	31-40	28	1,93	,858		
	41-50	19	2,37	1,116	,767	,516
	51 ve Üstü	20	2,20	1,240		
Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?	20-30	15	1,07	,258		
	31-40	28	1,29	,460		
	41-50	19	1,00	,000	**4,048**	**,010**
	51 ve Üstü	20	1,05	,224		
Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?	20-30	15	1,27	,458		
	31-40	28	1,25	,441	**3,161**	**,029**
	41-50	19	1,00	,000		

	51 ve Üstü	20	1,05	,224		
Kooperatif ortağı olarak kaç dönüm (hektar) araziye sahipsiniz?	20-30	15	2,33	1,397	1,261	,293
	31-40	28	2,36	1,129		
	41-50	19	2,74	1,147		
	51 ve Üstü	20	2,90	,852		
Kaç tane sağmal süt hayvanınız var?	20-30	15	2,47	,516	,489	,691
	31-40	28	2,57	,836		
	41-50	19	2,47	,513		
	51 ve Üstü	20	2,70	,657		
Kaç yıldır kooperatif ortağısınız?	20-30	15	2,53	1,246	2,323	,081
	31-40	28	2,14	,970		
	41-50	19	2,63	1,116		
	51 ve Üstü	20	2,95	,999		
Hayvanların süt vermediği (kuru) dönemde geçiminizi nereden sağlıyorsunuz?	20-30	15	2,60	1,549	**2,777**	**,047**
	31-40	28	1,64	1,254		
	41-50	19	2,74	1,522		
	51 ve Üstü	20	2,05	1,468		

Anket yapılan deneklerden ortakların yaş dağılımına göre yapılan ANOVA testi sonucunda;

- "Ortağı olarak bulunduğum kooperatif hakkında öne çıkan fırsatlar düzenli bilgilendirme yapılır?" ifadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(F=3,158; p<,05)***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre 41-50 yaş grubu deneklerin en düşük kooperatiflerin öne çıkan fırsatlardan düzenli olarak bilgilendirmediğini düşünürken, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla içte kooperatiflerin düzenli olarak kooperatif hakkında öne çıkan fırsatları düzenli bilgilendirdiğini düşündükleri belirlenmiştir.

- “Ortağı olarak bulunduğum kooperatif üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim semineri yapar?” ifadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur **(*F=3,696; p<0,05*).**Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre 41-50 yaş grubu deneklerin en düşük ortağı olduğu kooperatifin üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim semineri sıklıkla yapmadığını düşünürken, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla eğitim semineri yaptığını düşündükleri belirlenmiştir.

- “Kooperatifimiz ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışı güçlü olarak sağlanmaktadır?” ifadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur **(*F=5,007; p<0,05*).**Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre 41-50 yaş grubu deneklerin en düşük ortağı olduğu kooperatifin bilgi akşının nadiren güçlü olduğunu düşünürken, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla ortağı olduğu kooperatifin bilgi akışının bazen olduğu belirlenmiştir.

- “Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşılar?” ifadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur **(*F=3,637; p<0,05*).**Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre 41-50 yaş grubu deneklerin en düşük ortağı olduğu kooperatifin sorunlarıyla nadiren ilgilendiğini düşünürken, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla ortağı olduğu kooperatifin sorunlarıyla ilgilendikleri belirlenmiştir.

- Hayvanların için kullandığın yemi satın alıyor musun? İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur **(*F=4,010; p<0,05*).**Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre 41-50 yaş grubu deneklerin en düşük hayvanları için yem satın aldığı, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla hayvanları için yem alan grup olduğu belirlenmiştir.

- "Hayvan tezeklerinin ve hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünüyor musun?" İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ***(F=4,324; p<0,05).***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre 41-50 yaş grubu deneklerin hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünürken, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla hayvanlarının çevreye zarar verdiğini düşünen grup olduğu belirlenmiştir.

- "Size göre köyünüzde çevre kirliliği söz konusu mu?" İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ***(F=4,028; p<0,05).***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre deneklerden 20-30 ile 51 ve üstü yaş gruplarının en az köylerinde çevre olduğu düşünürken, 31-40 yaş grubu deneklerin ise en fazla köylerinde çevre kirliliği varlığını düşünen grup olduğu belirlenmiştir.

- "Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi sütten elde ettiğim gelirden sağlıyorum." İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılantek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ***(F=3,103; p<0,05).***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre deneklerden 41-50 yaş gruplarının en az geçimini sütten aldığı

gelirden elde eden grup olduğu, 51 ve üstü yaş grubu deneklerin ise en fazla sütten elde ettiği gelirle geçinen grup olduğu belirlenmiştir.

- "Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?" İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ***(F=4,048; p<,05).***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre deneklerden 41-50 yaş gruplarının en düşük ortalama ile etiğin ahlak olduğunu ifade ederken, en yüksek ortalamaya sahip olan grup ise 31-40 yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

- "Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?" İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ***(F=3,161; p<,05).***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre deneklerden 41-50 yaş gruplarının en düşük ortalama ile etik ile ahlak arasında bir fark olmadığını, en yüksek ortalamaya sahip olan grup ise 20-30 yaş grubu olduğu belirlenmiştir.

- "Hayvanların süt vermediği (kuru) dönemde geçiminizi nereden sağlıyorsunuz?" İfadesine deneklerin yaş dağılımına göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ***(F=2,777; p<,05).***Bu sonucun ardından farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı post-hoc analizlere geçilmiştir. Bu amaçla yapılan LSD testi sonucuna göre deneklerden 31-40 yaş gruplarının en düşük ortalama ile hayvanlarının süt vermediği dönemde kredi çekerek geçimini sağladığını, en yüksek ortalamaya sahip 41-50 yaş grubu ise tanıdıklarından borç aldığı belirlenmiştir.

Anket yapılan kooperatif ortağı deneklerin yaş dağılımına göre diğer ifadelerde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. (p>,05)

Tablo 6.6.Kooperatif Ortaklarının Eğitim Durumuna Göre Etik İfadelerinin Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal Wallis Test Sonuçları

Maddeler	Eğitim	N	S.Ort.	X^2	p
Kooperatif ortağı olarak kooperatiften memnunum?	Okur-Yazar	3	38,17	1,595	,810
	İlkokul	42	40,21		
	Ortaokul	8	46,00		
	Lise	23	44,65		
	Lisans	6	34,08		
Kooperatif ortağı olarak ortak olmayı öneririm?	Okur-Yazar	3	18,33	4,173	,383
	İlkokul	42	44,71		
	Ortaokul	8	41,50		
	Lise	23	39,00		
	Lisans	6	40,17		
Kooperatif ortağı olarak emekli oluncaya kadar aynı işi yapacağım?	Okur-Yazar	3	32,67	**11,808**	**,019**
	İlkokul	42	44,68		
	Ortaokul	8	28,75		
	Lise	23	35,28		
	Lisans	6	64,50		
Kooperatif ortağı olduktan sonra gelirim arttı?	Okur-Yazar	3	52,50	1,570	,814
	İlkokul	42	43,29		
	Ortaokul	8	38,25		
	Lise	23	39,11		
	Lisans	6	37,00		
Ortak olarak bulunduğum kooperatifte kurumsallaşma vardır?	Okur-Yazar	3	46,00	1,482	,830
	İlkokul	42	42,24		
	Ortaokul	8	47,88		
	Lise	23	37,39		
	Lisans	6	41,33		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatif hakkında öne çıkan fırsatlar düzenli bilgilendirme yapılır?	Okur-Yazar	3	52,33	8,612	,072
	İlkokul	42	36,29		
	Ortaokul	8	52,06		
	Lise	23	48,48		
	Lisans	6	31,75		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatif üretim ve hayvan yetiştiriciliği hakkında eğitim semineri yapar?	Okur-Yazar	3	46,00	1,324	,857
	İlkokul	42	39,27		
	Ortaokul	8	42,75		

	Lise	23	45,30		
	Lisans	6	38,58		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte profesyonel yönetim eksikliği vardır?	Okur-Yazar	3	43,50	2,791	,593
	İlkokul	42	44,44		
	Ortaokul	8	45,06		
	Lise	23	36,96		
	Lisans	6	32,58		
Kooperatifimiz ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışı güçlü olarak sağlanmaktadır?	Okur-Yazar	3	50,67	7,064	,133
	İlkokul	42	39,39		
	Ortaokul	8	46,00		
	Lise	23	47,50		
	Lisans	6	22,67		
Kooperatif ortağı olarak kooperatifimizde demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.	Okur-Yazar	3	31,50	6,575	,160
	İlkokul	42	43,77		
	Ortaokul	8	26,00		
	Lise	23	40,67		
	Lisans	6	54,42		
Ortağı olarak bulunduğum kooperatifte uygulamadan kaynaklanan sorunlar vardır?	Okur-Yazar	3	24,33	7,964	,093
	İlkokul	42	42,49		
	Ortaokul	8	33,06		
	Lise	23	48,78		
	Lisans	6	26,50		
Ortağı olduğum kooperatifte mevzuattan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır?	Okur-Yazar	3	24,00	2,790	,594
	İlkokul	42	43,27		
	Ortaokul	8	41,38		
	Lise	23	42,65		
	Lisans	6	33,58		
Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşılar?	Okur-Yazar	3	52,17	**11,062**	**,026**
	İlkokul	42	38,27		
	Ortaokul	8	51,25		
	Lise	23	48,35		
	Lisans	6	19,50		
Benim gözümde ortağı olarak bulunduğum kooperatif yönetimi başarılıdır?	Okur-Yazar	3	39,83	1,385	,847
	İlkokul	42	41,10		
	Ortaokul	8	48,13		
	Lise	23	42,20		
	Lisans	6	33,67		

Ürettiğin sütü süt toplama merkezine veriyor musun?	Okur-Yazar	3	23,50	7,461	,113
	İlkokul	42	44,25		
	Ortaokul	8	28,75		
	Lise	23	40,85		
	Lisans	6	50,75		
Hayvanların için kullandığın yemi satın alıyor musun?	Okur-Yazar	3	54,33	9,232	,056
	İlkokul	42	37,00		
	Ortaokul	8	45,13		
	Lise	23	50,70		
	Lisans	6	26,50		
Hayvan tezeklerinin ve hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünüyor musun?	Okur-Yazar	3	47,00	**9,592**	**,048**
	İlkokul	42	40,38		
	Ortaokul	8	55,25		
	Lise	23	43,91		
	Lisans	6	19,00		
Size göre köyünüzde çevre kirliliği söz konusu mu?	Okur-Yazar	3	50,83	8,537	,074
	İlkokul	42	39,26		
	Ortaokul	8	52,25		
	Lise	23	45,72		
	Lisans	6	22,00		
Hayvan yetiştiriciliği için kullandığım arazi şahsıma aittir?	Okur-Yazar	3	24,17	5,705	,222
	İlkokul	42	44,15		
	Ortaokul	8	31,06		
	Lise	23	39,87		
	Lisans	6	51,75		
Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi sütten elde ettiğim gelirden sağlıyorum.	Okur-Yazar	3	48,00	5,427	,246
	İlkokul	42	43,39		
	Ortaokul	8	32,13		
	Lise	23	36,80		
	Lisans	6	55,50		
Kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim yapılsa katılırım?	Okur-Yazar	3	18,67	5,183	,269
	İlkokul	42	40,40		
	Ortaokul	8	43,88		
	Lise	23	43,20		
	Lisans	6	50,92		
Etik kavramını hiç duydunuz mu?	Okur-Yazar	3	66,83	5,085	,279

	İlkokul	42	39,35		
	Ortaokul	8	39,81		
	Lise	23	44,46		
	Lisans	6	34,83		
Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?	Okur-Yazar	3	30,50	5,777	,216
	İlkokul	42	39,24		
	Ortaokul	8	44,75		
	Lise	23	40,78		
	Lisans	6	61,25		
Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?	Okur-Yazar	3	36,50	**10,380**	**,034**
	İlkokul	42	39,43		
	Ortaokul	8	36,50		
	Lise	23	48,98		
	Lisans	6	36,50		
Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?	Okur-Yazar	3	35,50	**15,703**	**,003**
	İlkokul	42	37,45		
	Ortaokul	8	40,63		
	Lise	23	51,54		
	Lisans	6	35,50		
Kooperatif ortağı olarak kaç dönüm (hektar) araziye sahipsiniz?	Okur-Yazar	3	30,50	8,156	,086
	İlkokul	42	42,87		
	Ortaokul	8	32,75		
	Lise	23	37,74		
	Lisans	6	63,50		
Kaç tane sağmal süt hayvanınız var?	Okur-Yazar	3	32,83	5,671	,225
	İlkokul	42	40,14		
	Ortaokul	8	29,75		
	Lise	23	46,63		
	Lisans	6	51,33		
Kaç yıldır kooperatif ortağısınız?	Okur-Yazar	3	32,50	**19,323**	**,001**
	İlkokul	42	47,51		
	Ortaokul	8	25,69		
	Lise	23	31,11		
	Lisans	6	64,83		
Hayvanların süt vermediği (kuru) dönemde geçiminizi nereden sağlıyorsunuz?	Okur-Yazar	3	39,17	,557	,968
	İlkokul	42	43,07		
	Ortaokul	8	40,88		

Lise	23	39,76
Lisans	6	39,17

Anket yapılan deneklerden ortakların eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda;

- "Kooperatif ortağı olarak emekli oluncaya kadar aynı işi yapacağım?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=11,808; p<,05)***Ortalama değerler bakıldığında, ortaokul mezunları en az emekli oluncaya kadar aynı işi yapacaklarını ifade ederken, lisans mezunları en fazla emekli oluncaya kadar aynı işi yapacakları belirlenmiştir.

- "Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşılar?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=11,062; p<,05)***Ortalama değerler bakıldığında, ilkokul mezunları en az ortağı olduğu kooperatifin sorunlarında ihtiyaçlarını karşılayacağını ifade ederken, oku-yazar olanlar en fazla ihtiyacı olduğunda ortağı olduğu kooperatifin ihtiyaçlarını karşılayacağı belirtmiştir.

- "Hayvan tezeklerinin ve hayvan dışkılarının çevreye zarar verdiğini düşünüyor musun?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=9,592; p<,05)***Ortalama değerler bakıldığında, lisans mezunları en az hayvan dışkıları ve tezeklerinin çevreye zarar verdiğini düşünürken, ortaokul mezunları en fazla çevreye zarar verdiğini düşünen grup olduğu belirlenmiştir.

- "Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=10,380;***

p<,05)Ortalama değerler bakıldığında, okur-yazar ile lisans mezunları en düşük ortalama ile etiğin ahlak olduğunu düşünürken, lise mezunları en fazla ortalama ile İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplin olduğunu düşünmektedir.

- "Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=15,703; p<,05)***Ortalama değerler bakıldığında, okur-yazar ile lisans mezunları en düşük ortalama ile etiğin ahlak arasında fark olmadığını düşünürken, lise mezunları en fazla ortalama ile ikisinin de aynı olduğunu düşünmektedir.

- "Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=15,703; p<,05)***Ortalama değerler bakıldığında, okur-yazar ile lisans mezunları en düşük ortalama ile etiğin ahlak arasında fark olmadığını düşünürken, lise mezunları en fazla ortalama ile ikisininde aynı olduğunu düşünmektedir.

- "Kaç yıldır kooperatif ortağısınız?" ifadesine deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre yapılan non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur.***(X^2=15,703; p<,05)***Ortalama değerler bakıldığında, ortaokul mezunları en düşük ortalama ile 4-6 yıl arası kooperatifin ortağı oldukları, lisans mezunlarının ise 7-9 yıl arası kooperatif ortağı oldukları belirlenmiştir.

Anket yapılan kooperatif ortağı deneklerin eğitim düzeyleri dağılımına göre diğer ifadelerde anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. (p>,05)

Tablo 6.7.Kooperatif Çalışanlarının Etik Konusunda Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min	Mak	$\bar{X}$	S.s.
Kooperatif çalışanı olarak işimden memnunum?	10	3	5	4,10	,994
Kooperatif çalışanı olarak kooperatifi başarılı buluyorum?	10	3	5	4,30	,823
Kooperatif çalışanı olarak çevreme yaptığım işi öneririm?	10	1	5	3,30	1,160
Kooperatifte çalışmaya başladıktan sonra yaşam standartlarım arttı?	10	2	5	3,70	1,337
Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi bu kurumdan sağlıyorum.	10	1	5	3,70	1,494
Kooperatif çalışanları tecrübeli kişilerden seçilir.	10	2	5	3,50	1,080
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma (kooperatif ve ortaklarının işleri aksamadan yürüyor) kendini gösterir?	10	3	5	4,40	,843
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.	10	3	5	4,40	,699
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde profesyonel yönetim eksikliği vardır?	10	2	5	3,70	1,160
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde demokratik bir yönetim uygulanmaktadır	10	2	5	3,70	1,160
Kooperatifimizde mevzuattan kaynaklanan sorunlar vardır.	10	4	5	4,20	,422
Kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim yapılsa katılırım?	10	3	5	4,50	,707
Etik kavramını hiç duydunuz mu?	10	3	5	4,10	,876
Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?	10	1	5	3,30	1,767
Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?	10	1	3	1,90	,738
Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?	10	2	4	3,40	,843
Kaç yıldır kooperatifte çalışıyorsunuz?	10	1	4	2,20	,919

Anket yapılan kooperatif çalışanları;

- "Kooperatif çalışanı olarak işimden memnunum?" ifadesine ortalamalara göre ($\bar{X}$ =4,10) deneklerin çalıştıkları kooperatiften sıklıkla memnun olduklarını,

- “Kooperatif çalışanı olarak kooperatifi başarılı buluyorum?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,30$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin sıklıkla başarılı buldukları,

- “Kooperatif çalışanı olarak çevreme yaptığım işi öneririm?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,30$) deneklerin çalıştıkları kooperatifi çevrelerine önermekte kararsız oldukları,

- “Kooperatifte çalışmaya başladıktan sonra yaşam standartlarım arttı?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,70$) deneklerin çalıştıkları kooperatif yaşam standartlarını arttırdığını,

- “Kooperatif ortağı olarak tüm geçimimi bu kurumdan sağlıyorum.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,70$) deneklerin geçimini kooperatiften karşıladıkları,

- “Kooperatif çalışanları tecrübeli kişilerden seçilir.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,50$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin çalışanlarını tecrübeli kişilerden seçtiğini,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma kendini gösterir?” İfadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,40$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin kurumsallaşması kendini gösterdiğini,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,40$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin eğitim çalışmaları yaptığını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde profesyonel yönetim eksikliği vardır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,70$) deneklerin çalıştıkları kooperatiften yönetim eksikliğinin olduğunu,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde demokratik bir yönetim uygulanmaktadır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,70$) deneklerin çalıştıkları kooperatiften demokratik bir yönetim olduğunu,

- “Kooperatifimizde mevzuattan kaynaklanan sorunlar vardır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,20$) deneklerin çalıştıkları kooperatifte mevzuattan kaynaklanan sorunlar olduğunu,

- “Kooperatif ile ilgili etik konusunda bir eğitim yapılsa katılırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,50$) deneklerin çalıştıkları kooperatifte etikle ilgili bir eğitim olsa katılacaklarını,

- “Etik kavramını hiç duydunuz mu?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,10$) deneklerin bu ifadeyi duydukları,

- “Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,30$) kararsız oldukları,

- “Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=1,90$) deneklere göre “İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerler, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplin” olduğunu,

- “Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,40$) çoğunluğunun bir fikri olmadığı,

- “Kaç yıldır kooperatifte çalışıyorsunuz?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,20$) deneklerin çalıştıkları kooperatifte 4-5 yıl arası çalıştıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 6.8.Birlik Kooperatif Yöneticilerinin Etik Konusunda Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min	Mak	$\overline{X}$	S.s.

Birlik kooperatif yöneticisi olarak yaptığım işi öneririm.	5	3	5	3,60	,894
Birlik yöneticisi olarak kooperatifte çalışmaya başladığımdan itibaren yaşam kalitem arttı?	5	3	5	4,00	1,000
Birlik yöneticisi yöneticileri arasında proaktif (düzenli-başarılı) bir çalışma kendini gösterir?	5	3	5	3,60	,894
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma (kooperatif ve ortaklarının işleri aksamadan yürüyor) kendini gösterir?	5	2	5	3,40	1,140
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.	5	1	5	3,40	1,673
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerine düzeni olarak katılırım?	5	3	5	4,00	1,000
Eğitim seminerlerinde öne çıkan gelişme ve düşünce tarzlarını kooperatif bünyesindeki personele aktarırım?	5	3	5	4,00	,707
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde profesyonel yönetim eksikliği vardır?	5	3	4	3,60	,548
Birlik yöneticisi olarak demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.	5	2	3	2,80	,447
Birlik yöneticisi olarak ön plana çıkardığım bilgilerin kabul görmediğini ve önemsenmediğini düşünüyorum?	5	3	4	3,20	,447
Kooperatifimizde mevzuattan kaynaklanan sorunlar vardır.	5	3	4	3,60	,548
Benim gözünüzde kooperatif başarılıdır.	5	3	5	4,20	,837
Kooperatifimizde insan kaynakları bölümü vardır?	5	1	5	2,40	1,673
Kooperatifimizde ki insan kaynakları bölümünden aktif olarak faydalanmaktayım?	5	1	2	1,40	,548
Kooperatifimiz teknolojik gelişmeleri takip ederek sürekli güncellenen eğitimler ile nitelikli insan kaynaklarımızın ekip ruhu içinde çalışmasını sağlar.	5	1	3	1,80	,837
Etik kavramını hiç duydunuz mu?	5	1	5	2,40	1,517
Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?	5	1	5	3,00	1,871
Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?	5	1	2	1,60	,548
Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?	5	2	4	3,20	1,095

Anket yapılan birlik kooperatif yöneticileri;

- "Birlik kooperatif yöneticisi olarak yaptığım işi öneririm." ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,60$) birlik yöneticilerinin yaptıkları işi önerdikleri,

- "Birlik yöneticisi olarak kooperatifte çalışmaya başladığımdan itibaren yaşam kalitem arttı?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,00$) kooperatifte çalışmaya başladıklarından beridir yaşam kalitelerinin arttığını,

- "Birlik kooperatif yöneticileri arasında proaktif (düzenli-başarılı) bir çalışma kendini gösterir?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,60$) birlik yöneticisi yöneticilerin arasında düzenli ve başarılı bir çalışma kendini göstereceğini,

- "Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma (birlik yöneticilerinin işleri aksamadan yürüyor) kendini gösterir?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,40$) bağlı bulundukları kooperatifte kurumsallaşmanın kendini göstermesi konusunda kararsız oldukları,

- "Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır." ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,40$) bulundukları kooperatifte kurumsallaşma ile ilgili bazen eğitim seminerleri yapıldığını,

- "Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerine düzeni olarak katılırım?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,00$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin çalışanlarını tecrübeli kişilerden seçtiğini,

- "Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma kendini gösterir?" İfadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,00$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin kurumsallaşması kendini gösterdiğini,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,60$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin eğitim çalışmaları yaptığını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerine düzeni olarak katılırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2,80$) deneklerin çoğunluğunun nadiren katıldıklarını,

- “Eğitim seminerlerinde öne çıkan gelişme ve düşünce tarzlarını kooperatif bünyesindeki personele aktarırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,20$) öne çıkan gelişmeleri ve düşünceleri bazen kooperatif bünyesindeki personele aktarıldığını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde profesyonel yönetim eksikliği vardır? ” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,60$) bulundukları kooperatifte personel yönetim eksikliği olduğunu,

- “Kooperatif ortağı olarak demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2,80$) nadiren demokratik bir yönetim uyguladıklarını,

- “Birlik yöneticisi olarak ön plana çıkardığım bilgilerin kabul görmediğini ve önemsenmediğini düşünüyorum?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,20$) bazen öne plana çıkardığı düşüncelerin önemsenmediğini düşündüklerini,

- “Kooperatifimizde mevzuattan kaynaklanan sorunlar vardır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3,60$) mevzuatla ilgili kaynaklanan sorunlar olduğunu,

- “Benim gözünüzde kooperatif başarılıdır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4,20$) yönettikleri kooperatifin başarılı olduğunu düşündüklerini,

- "Kooperatifimizde insan kaynakları bölümü vardır?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2{,}40$) insan kaynakları bölümünün bütün kooperatiflerde olmadığını,

- "Kooperatifimizde ki insan kaynakları bölümünden aktif olarak faydalanmaktayım?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1{,}40$) insan kaynakları bölümünün yeterince faydalanamadıklarını,

- "Kooperatifimiz teknolojik gelişmeleri takip ederek sürekli güncellenen eğitimler ile nitelikli insan kaynaklarımızın ekip ruhu içinde çalışmasını sağlar." ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1{,}80$) düşüncesine kısmen katıldıkları,

- "Etik kavramını hiç duydunuz mu?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2{,}40$) deneklerin bu ifadeyi nadiren duydukları,

- "Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3{,}00$) kararsız oldukları,

- "Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1{,}60$) deneklere göre "İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerler, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplin" olduğunu,

- "Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?" ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 3{,}20$) çoğunluğunun bir fikri olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 6.9.Birlik Yöneticilerinin Etik Konusunda Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Min	Mak	$\overline{X}$	S.s.
Birlik yöneticisi olarak yaptığım işi öneririm.	3	3	5	4,33	1,155
Birlik yöneticisi olarak kooperatifte çalışmaya başladığımdan itibaren yaşam kalitem arttı?	3	4	5	4,33	,577
Birlik yöneticisi yöneticileri arasında proaktif (düzenli-başarılı) bir çalışma kendini gösterir?	3	3	5	4,00	1,000

Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma (birlik yöneticilerinin işleri aksamadan yürüyor) kendini gösterir?	3	4	5	4,33	,577
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.	3	3	4	3,67	,577
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerine düzeni olarak katılırım?	3	3	4	3,67	,577
Eğitim seminerlerinde öne çıkan gelişme ve düşünce tarzlarını kooperatif bünyesindeki personele aktarırım?	3	4	5	4,33	,577
Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde profesyonel yönetim eksikliği vardır?	3	1	1	1,00	,000
Birlik yöneticisi olarak demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.	3	4	5	4,33	,577
Birlik yöneticisi olarak ön plana çıkardığım bilgilerin kabul görmediğini ve önemsenmediğini düşünüyorum?	3	1	2	1,33	,577
Kooperatifimizde mevzuattan kaynaklanan sorunlar vardır.	3	1	4	2,33	1,528
Benim gözünüzde kooperatif başarılıdır.	3	4	5	4,33	,577
Kooperatifimizde insan kaynakları bölümü vardır?	3	4	5	4,67	,577
Kooperatifimizde ki insan kaynakları bölümünden aktif olarak faydalanmaktayım?	3	4	5	4,33	,577
Kooperatifimiz teknolojik gelişmeleri takip ederek sürekli güncellenen eğitimler ile nitelikli insan kaynaklarımızın ekip ruhu içinde çalışmasını sağlar.	3	4	5	4,67	,577
Etik kavramını hiç duydunuz mu?	3	4	5	4,33	,577
Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?	3	1	2	1,33	,577
Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?	3	1	2	1,67	,577
Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?	3	1	4	2,67	1,528

Anket yapılan birlik kooperatif yöneticileri;

- "Birlik kooperatif yöneticisi olarak yaptığım işi öneririm." ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4{,}33$) birlik yöneticilerinin yaptıkları işi önerdikleri,

- “Birlik yöneticisi olarak kooperatifte çalışmaya başladığımdan itibaren yaşam kalitem arttı?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) kooperatifte çalışmaya başladıklarından beridir yaşam kalitelerinin arttığını,

- “Birlik kooperatif yöneticileri arasında proaktif (düzenli-başarılı) bir çalışma kendini gösterir?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,00$) birlik yöneticisi yöneticilerin arasında düzenli ve başarılı bir çalışma kendini göstereceğini,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma (birlik yöneticilerinin işleri aksamadan yürüyor) kendini gösterir?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) bağlı bulundukları kooperatifte kurumsallaşmanın kendini gösterdiğini,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,67$) bulundukları kooperatifte kurumsallaşma ile ilgili sıklıkla eğitim seminerleri yapıldığını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerine düzeni olarak katılırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,67$) sıklıkla katıldıklarını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma kendini gösterir?” İfadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) deneklerin çalıştıkları kooperatifin kurumsallaşması kendini gösterdiğini,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerleri yapılır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,67$) kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerinin yapıldığını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde kurumsallaşma ile ilgili eğitim seminerlerine düzeni olarak katılırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=3,67$) sıklıkla katıldıklarını,

- “Eğitim seminerlerinde öne çıkan gelişme ve düşünce tarzlarını kooperatif bünyesindeki personele aktarırım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) öne çıkan gelişmeleri ve düşünceleri sıklıkla kooperatif bünyesindeki personele aktarıldığını,

- “Bağlı bulunduğum kooperatif bünyesinde profesyonel yönetim eksikliği vardır? ” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=1,00$) bulundukları kooperatifte personel yönetim eksikliği hiçbir zaman olmadığını,

- “Kooperatif ortağı olarak demokratik bir yönetimin uygulandığını söyleyebilirim.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) sıklıkla demokratik bir yönetim uyguladıklarını,

- “Birlik yöneticisi olarak ön plana çıkardığım bilgilerin kabul görmediğini ve önemsenmediğini düşünüyorum?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=1,33$) hiçbir zaman ön plana çıkardığı düşüncelerin önemsenmediğini,

- “Kooperatifimizde mevzuattan kaynaklanan sorunlar vardır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=2,33$) nadiren mevzuatla ilgili kaynaklanan sorunlar olduğunu,

- “Benim gözünüzde kooperatif başarılıdır.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) yönettikleri kooperatifin başarılı olduğunu düşündüklerini,

- “Kooperatifimizde insan kaynakları bölümü vardır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,67$) insan kaynakları bölümünün bütün kooperatiflerde olduğunu,

- “Kooperatifimizde ki insan kaynakları bölümünden aktif olarak faydalanmaktayım?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X}=4,33$) insan kaynakları bölümünün sık sık faydalandıklarını,

- “Kooperatifimiz teknolojik gelişmeleri takip ederek sürekli güncellenen eğitimler ile nitelikli insan kaynaklarımızın ekip ruhu içinde çalışmasını sağlar.” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4{,}67$) düşüncesine katıldıkları,

- “Etik kavramını hiç duydunuz mu?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 4{,}33$) deneklerin bu ifadeyi sıklıkla duydukları,

- “Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1{,}33$) nadiren düşünmesi gerek olduğunu,

- “Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 1{,}67$) deneklere göre “İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerler, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplin” olduğunu,

- “Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?” ifadesine ortalamalara göre ($\overline{X} = 2{,}67$) çoğunluğunun bir fikri olmadıklarını ifade etmişlerdir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, Kastamonu ilinin Daday ilçesine bağlı 15 köyün bağlı bulundukları kooperatiflerde görev yapan kooperatif çalışanları, ortakları, birlik yöneticileri ve birlik kooperatif yöneticileri üzerinde etiklik kavramı hakkında görüşlerini ortaya konulmaya çalışılmıştır. Türkiye genelinde tarımsal kooperatiflerde meydana gelen sorunların büyük bir çoğunluğu, Kastamonu ilinde faaliyet gösteren tarımsal kalkınma kooperatiflerinde de meydana gelmektedir. Bu sorunların en büyüğü, ortakların görev ve sorumluluk bilinçlerinin olmamasının yanında bu sorumlulukları yerine getirme zorluk çekmeleri, kooperatif ortaklarının kooperatifçilik ilkeleri konusunda yeterince eğitimli olmaması, kooperatiflerde kooperatifçilik eğitimi almış yöneticilerin genellikle bulunmamasından kaynaklanmaktadır.

Kooperatiflerde genel olarak üst kademelerde kadın çalışanlarının az bulunması, eğitim düzeyinin dengesiz dağılması, genç yaştaki çalışanların genel de kooperatif ortağı yada kooperatif çalışanı olması kooperatiflerinin eksik yönlerini oluştururken, çalıştıkları işte tecrübe sahibi yöneticilerin bulunması, tarım sektörünün bir örgüt kültürü kazanılmasında kooperatiflerin aktif rol alması, eğitimsiz çiftçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi konusunda önemli bir eksiği gidermeleri kooperatiflerin pozitif yönlerini oluşturmaktadır.

Kooperatif çalışanlarının, ortaklarının, birim yöneticilerinin ve birim kooperatif yöneticilerinin etik kavramı algı düzeylerini belirlenmesi üzerine yapılan bu araştırmanın sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

1. Araştırmaya katılan katılımcıların, 82'si kooperatif ortağı, 10'u kooperatif çalışanı, 5'i birlik kooperatif yöneticisi ve 3'ünün ise birlik yöneticisi olduğu tespit edilmiştir.

2. Araştırmaya katılan katılımcıların, 3'ü ise okur-yazar, 43'ü ilkokul mezunu, 8'i ortaokul mezunu 29'u lise mezunu, ve 15'i lisans mezunu olduğu ancak hiçbirinin lisansüstü eğitim almadığı tespit edilmiştir.

3. Araştırmaya katılan katılımcıların, 31'i 31-40 yaş aralığın da, 25'inin 41-50 yaş aralığın da, 24'ünün 51 ve üstü yaş aralığında ve 20'sinin 20-30 yaş aralığın da olduğu tespit edilmiştir.

4. Üretilen sütü süt toplama merkezine veriyor musunuz? İfadesine kooperatif ortağı katılımcıların çoğunluğunun sıklıkla verdiğini ve katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği yani erkeklerin kadınlara göre ürettikleri sütü süt toplama merkezine verdikleri belirlenmiştir.

5. Kooperatif ortaklarının bulundukları kooperatifte etik konusunda bir eğitim yapılırsa katılmak istediklerini ayrıca bu durumun cinsiyete göre farklılık gösterdiğini yani erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha istekli olduğu belirlenmiştir.

6. Sağmal süt hayvanı sahiplerinin cinsiyete göre farklılık gösterdiğini, katılımcılar genelinin sağmal süt hayvanı sahibinin erkek olduğu belirlenmiştir.

7. Ortağı bulunduğu kooperatif hakkında öne çıkan fırsatları düzenli olarak bilgilendirildiğini ve bu durumun katılımcıların yaşlarına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

8. Ortağı bulunulan kooperatif üretim ve hayran yetiştiriciliği hakkında eğitim verdiğini ve bu durum hakkındaki düşüncenin katılımcıların yaşına göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

9. Kooperatif ortakları ile yöneticileri arasında bilgi akışı sağlandığını, bu durum hakkında düşüncenin yaşa göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

10. Kooperatif ortağı olarak sorunlarım oluştuğunda bağlı bulunduğum kooperatif ihtiyaçlarımı karşıladığını ve bu durum hakkında ki düşüncelerin yaşa göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

11. Kooperatif ortaklarının hayvanları için kullandığın yemi satın aldıkları ve bu durumun yaşa göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

12. Araştırmaya katılanlarının çoğunluğun hayvan dışkılarının çevreye sınır düzeyde zarar verdiğini düşündükleri belirlenmiştir.

13. Kooperatif ortaklarının köylerinde çevre kirliliğinin söz konusu olmadığı belirlenmiştir.

14. Kooperatif ortağı olarak çoğunluğunun geçimini sütten elde ettiğim gelirden sağladıkları belirlenmiştir.

15. Kooperatif ortaklarının genelinin hayvanların süt vermediği (kuru) dönemde geçimini kredi çekerek veya tanıdıkların borç alarak geçirdikleri belirlenmiştir.

16. Kooperatif ortağı olarak emekli oluncaya kadar aynı işi yapmayı düşündükleri ve durumun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini özellikle lisans mezunların daha uzun süre çalışma istekleri olduğu belirlenmiştir.

Kooperatif bünyesinde etik kavramına bakış açısı ise,

- "Etik kavramını hiç duydunuz mu?" ifadesine ortalamalara göre kooperatif ortaklarının ve birlik kooperatif yöneticilerinin nadiren duyduklarını, birlik yöneticilerinin ve kooperatif çalışanlarının ise sıklıkla duydukları belirlenmiştir.

- "Etik kavramı üzerine düşülmesine gerek olmayan bir kavramdır?" ifadesine ortalamalara göre birlik kooperatif yöneticileri ve kooperatif ortakları nadiren düşünülmesi gerek olmayan bir kavram olduğunu düşünürken, birlik yöneticileri ile kooperatif çalışanları sıklıkla düşünülmesi gerekli bir kavram olduğunu belirtmişlerdir.

- "Etiğin tanımını yapsam, şu olurdu?" ifadesine ortalamalara göre kooperatif ortakları etiğin aslında ahlak olduğunu, birlik yöneticileri, birlik kooperatif yöneticileri ve kooperatif çalışanları ise "İnsanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefi disiplin" olduğunu düşünmektedirler.

- “Etik ile ahlak arasında bir fark var mıdır?” ifadesine ortalamalara göre kooperatif ortakları etik ile ahlak arasında bir fark olmadığını, birlik yöneticisi, birlik kooperatif yönetici ve kooperatif çalışanları ise çoğunluğunun ikisinin de aynı kavram olduğunu ifade etmişlerdir.

Genel olarak etik kavramı eğitim düzeyi, yaş ve bulunan kooperatifteki çalışma pozisyonuna göre bakış açısı değişmektedir. Bütün kurumlarda olduğu gibi mesleki etik kavramının kuruluşların yapısına ve olaylara bakış açılarına standart bir hale getirebilmek için her şeyden önce eğitim düzeyinin artırılması kaçınılmazdır. Eğitim-öğretim faaliyetlerini tamamlamış ileri yaşlı çalışanların ise mesleki kuruluşlarda verilebilecek eğitim ile mesleki etik kavramını kurum içinde oluşturulması ve daha kurumsal bir kooperatif haline gelinmesi konusunda yardımcı olacaktır. Kooperatiflerin özellikle kırsal bölgelerde faaliyet gösteren kooperatiflerin bu bilgi birikimi daha kurumsal, sağlam ve yapıcı bir yapıya sahip olabileceği gibi, demokratik bir yapıya da kavuşabilecektir. Kooperatiflerde kadın çalışan sayısının az olması kooperatifler için zayıf bir yön oluşturmaktadır. Mesleki eğitim kuruluşlarının daha yaygın bir şekilde çoğalması bu gibi eksiklikleri giderebileceği gibi genç yaştaki dinamik gençlerinde kooperatifçiliğin gelişmesinde büyük bir fayda sağlayacağı ve bu sayede topluma daha faydalı bir yapıya kavuşabileceklerdir. Sektörün gelişmesi ve geleceği için gençlerin eğitilmesi çok önemli bir yer tutacaktır. Bu nedenle geleceğimiz olan gençlerin donanım kazanması için her türlü girişimde bulunulması ve bu sayede sektörün geleceği güven altına alınması sağlana bilinir. Bu sayede kuruluşlardaki mesleki etik kavramı daha uygulanabilir bir hale gelecektir.

Tarım Kredi Kooperatifleri, ortaklarının ve Türk çiftçisinin her türlü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetleri zamanında, güvenilir, kaliteli ve uygun şartlarda sağlamayı ve ürünlerini pazarlamayı, Türk tarımını çevreye ve doğaya saygılı, sürdürülebilir en üretken sektör yapmayı amaç edinmiştir. Sektörün bu denli önemli olması kalite ve güvenilir olmayı hedef haline getirmesi etik konusunun önemsenmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kooperatifçilik gönüllü ve herkese açık üyeliği olan bir sisteme sahiptir. Bu nedenle toplumun her kesiminden katılımıyla bu alandaki bütün sorumlulukların da kabul etmeye razı olmaları

anlamına gelmektedir. Bu sorumluluk içinde etik konusu iş ahlakının gelişimi için çok önemli yer tutmaktadır. Ayrıca bütün üyelerin karar alma süreçlerine katılabilmesi kuruluşların ne kadar demokratik olduklarını da göstermektedir. Demokratik bir ortamda yönetilen kooperatifçiliğin özerk ve bağımsız yapısının bulunması, topluma karşı sorumluluk içinde olması, diğer kooperatifler ile iş birliği içinde olmaları toplumun bütün kesimlerine etki edebilecek bir politikaya sahip olması mesleki etik kavramının kooperatifçilik için ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Kooperatifçilik kadın ve erkek eşitliğini destelemektedir. Kadın girişimcilerin kuracağı kooperatifler, kadınların iş hayatında daha fazla söz sahibi olmalarını sağlayacaktır. Gençlerin ve kadınların kooperatifçilik mesleği konusunda bilinçlendirilmesi ve mesleki yeterliliklerini sağlanması yanında mesleki etik eğitimlerinin bir parçası olması sektörün geleceği açısında çok önemli bir gelişme sağlayacaktır. Bu eğitimlerin sağlanabilmesi için uygun eğitim kurumlarının kurulması amaca ulaşmakta kolaylık sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

Akarsu, B. (1984). *Felsefe terimleri sözlüğü*. Savaş Yayınları.

Akgemci, T., Çelik, A., & Özgener, Ş. (2001). Sosyal denetim kavramına genel bir yaklaşım (Değerlendirme). *İstanbul Üniv. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 23-24.

Aktan, C. C. & Börü, D. (2006). *Kurumsal kültür*. (Editör: C.C.Aktan). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, SPK Yayını.

Aktaş, Y. (2015). *İnsan kaynakları bağlamında etik, sosyal sorumluluk nedir?* (Ed.: Y. Aktaş, E. E. Cesur) *Bir bakışta insan kaynakları yönetimi*. Dora Yayınları, Bursa, S. 223-284.

Aktaş Y. (2016). *Türkiye'de tarımsal kooperatifçiliğin güncel durumu ve geleceği nedir? Kastamonu köy kalkınma ve diğer tarımsal amaçlı kooperatifler birliği araştırması örneği*. Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği.

Aktaş, Y. (2017). Kamu etiği karşısında üretici örgütleri? 1. Tarım ve Gıda Etiği Kongresi. Uluslararası Katılımlı Kongre Kitabı. Taluğ C., Yalım N. Y., Ataman, P. Kurtoğlu, A. Anakara, S.19-26

Akyel, Y. (2015). S*osyal politika bağlamında kooperatifçilik hareketleri: tekirdağ yağlı tohumlar tarım satış kooperatifi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Alpay, G., Develioğlu, K. & Evcimen, İ. (2002). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları: belirleyici etken olarak kurumsal değerler*. 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı.

Arıcıoğlu, M. A. & Tutan, A. (2008). Etik etkisini geliştirme modeli ve bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (30).

Arslan, M. & Berkman, Ü. (2009). D*ünyada ve Türkiye'de iş etiği ve etik yönetimi*. Türk Sanayicileri ve İş adamları Derneği.

Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Nobel Yayın.

Aşçıgil, S. (2001). İş etiği: eski sorunlar. yeni kavramlar. yeni yaklaşımlar. *Friedrich Ebetrt Stiftung Ekonomi Forumu*. Çözüm Reklam. İstanbul.

Avşar, G. (2017). *Kırsal kalkınmada kadın kooperatiflerinin önemi: eskişehir ilçe ve mahallelerinde kadın kooperatifi potansiyeli*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, İ. P. (2001). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik*. (2 b.). Pegem A Yayınları.

Bayrak, S. (2001). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. Beta Yayınları.

Bayrak, S. (2001). *İş ahlakı ve sosyal sorumluluk*. Beta Yayınları.

Bektaş, Ç. (2015). İşletmelerde iş ahlakı. *Business & Management Studies: An International Journal,* 3(3).

Bektaş, Ç., ve Köseoğlu, M. A. (2008). *İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 13(1).

Bektaş, S. (2016). *Biga ilçesinde süt üretim kooperatiflerinin etkinlik ve verimlilik analizi*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Berdibek, U. (2016). *Kamu kurumlarında iş etiği ve sosyal sorumluluk algıları trb-1 bölgesinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bingöl.

Biber, A. (2002). "Bir halkla ilişkiler politikası olarak sosyal sorumluluk anlayışı". *Başkent Üniversitesi İletişim Fak. Dergisi*. Sayı: 15.

Boonee, L., E., & Kurtz, D. L. (2013). *Çağdaş işletme*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Büyükuslu, A. R. (2005). *Avrupa birliği yeşil dosyası: işletme sosyal sorumluluğu (The Corporate Social Responsibility-CSR).*

Commission of the European Communities. (2002). *Communication from the commission concerning corporate social responsibility: a business contribution to sustainable development*.

Çelik, A. (2007). *Kurumsal sosyal sorumluluk ve işletmeler ve sosyal sorumluluk*. (C. C. Atakan, Dü.). İGİAD Yayınları

Develioğlu, K., & Çimen, M. (2012). Örgütsel güvenin kaynağı olarak işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 4(2).

Dinçer, M., A., M., & Özdemir, Y. (2013). Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ve eşbiçimlilik: on büyük türk holdingi üzerine vaka çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*. C. XV, S. II.

Erkmen, T., & Şahinoğlu, F. (2012). Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılığın hizmet sektöründe incelenmesi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*. (33).

Everest, B. (2015). *Tarım kredi kooperatiflerinde ortakların kooperatifçilik ilkelerini algılamaları ve yönetime katılmalarını etkileyen faktörlerin analizi üzerine bir araştırma: Balıkesir bölge birliği örneği*. Doktora Tezi. Ege Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Geray, C. (2014). *Kooperatifçilik*. Nika Yayınevi.

Girgin, Ç. (2016). *Kurumsal sosyal sorumluluğun tüketici davranışları üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.

Gönlügür, A. (2015). *Tarımsal kalkınma kooperatiflerinde yönetime katılımı etkileyen faktörler: Aydın ili ör-koop örneği*. Yüksek Lisans Tezi. T.C. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Görkem, A., & Güneysu, M. (2003). *İşletme bilgisi ve kooperatifçilik.*

Gül, H. & Gökçe, H. (2008). *Örgütsel etik ve bileşenleri*. Süleyman Demirel Üniversitesi, 13(1).

Gültekin, N. (2003). *İşletmenin sosyal başarısında sosyal sorumluluğun rolü ve gap bölgesi yöneticilerinin sosyal sorumluluk anlayışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haseki, M. G. (2007). *Kooperatifçilik ve pazarlama anlayışı: tarım satış kooperatiflerinin pazarlama faaliyetlerine yönelik tüketici görüşlerinin belirlenmesi üzerine bir çalışma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hüseyniklioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme.* Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Adana.

Ilgaz, P. (2005). *İletişim stratejisi olarak kurumsal sosyal sorumluluk*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

International Co-operative Alliance (ICA). (2015). Co-operative identity, values &principles, http://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-identity-valuesprinciples, (Erişim tarihi: 25.02.2018)

İnan, İ., H., Başaran, B., Saner, G., Yercan, M., İnan, Ç., & Özdoğan, Ö. (2010). *Türk tarım kooperatiflerinin AB tarım kooperatiflerine uyumu ve tarımsal sanayiye etkileri*. Ziraat Mühendisliği VII. Teknik Kongresi Bildiriler Kitabı-1.

Kılavuz, R. (2003). *Kamu yönetiminde etik ve bir sorun alanı olarak yozlaşma*. Seçkin Yayınları.

Kınay, S. (2006). *"İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetsel etik ilkelere bağlılık düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi"*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Koçarslan, H. (2015). *İşletmelerin sosyal sorumluluk bilincinde çevre duyarlılığının yeşil pazarlama üzerine etkileri*. Doktora Tezi. T.C. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KÖY-KOOP. (2012). *T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı kooperatifçilik ve 2012 uluslararası kooperatifler yılı*. Ekonomik Analiz Ve Değerlendirme Dairesi Yayın No: 96.

KÖY-KOOP. (2014). *Stratejik plan 2014 - 2017*. Kastamonu Köy Kalkınma ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği.

KÖY-KOOP. (2017). *Tanıtım kitapçığı*. Kastamonu Köy Kalkınma Ve Diğer Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Birliği.

Kuçuradi, İ. (2003). "Etik ve etikler". Türkiye Mühendislik Haberleri, TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası, Sayı 423.

Kuş, D. (2015). *Sütle gelen emeğin dayanışması: Tire süt kooperatifi', kalkınma atölyesi, vaka analizi I*. Altan Matbaası.

Lamberton, L.H. & Minor, L. (1995). Human relations: strategies for success. *Irwin Mirror Press.* Chicago.

MEB. (2007). *Kooperatifçilik*. MEB Yayınları.

Mucuk, İ. (2003). *Modern işletmecilik*. Türkmen Kitapevi.

Mülayim, Z. G. (2010). *Kooperatifçilik*. Yetkin Basımevi Yayınları.

Nebiler, E. (2010). *Toplumsal kalkınmada yapı kooperatiflerinin yeri ve önemi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ökçesiz, A. (1999). *Üçüncü sektör (Kooperatifler-Kooperatifçilik)*. İnkilap Matbaacılık.

Özarslan, E. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi bilim dalı sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesinde etik değerlerin rolü üzerine karşılaştırmalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Özgener Ş. (2004). *Ahlâkının temelleri*. Nobel Yayın-Dağıtım. İstanbul.

Özgener, Ş. (2004). *İş ahlakının temelleri: yönetsel bir yaklaşım*. Nobel Yayın Dağıtım

Özkalp, E. & Kırel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Etam Matbaa. Eskişehir.

Öztürk, H. (2010). *Yönetici hemşirelerin etik davranışları ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı. İstanbul.

Özüpek, M. N. (2005). *Kurum imajı ve sosyal sorumluluk*. Tablet Kitapevi.

Özyer, K. (2010). *Etik iklim ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılık ve iş tatmininin düzenleyici rolü*. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Peltekoğlu Balta, F. (2007), *Halkla ilişkiler nedir*. Beta Basım.

Peterson, R. & Ferrell, A. O. C. (2004). *Business ethics: new challenges for business schools and corporate leaders*. M. E. Sharpe, Inc.

Pieper, A. (1999). *Etiğe giriş*. (Çev. Veysel Atayman-Gönül Sezer), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

Poroy R., Tekinalp Ü., & Çamoglu E. (2003). *Ortaklıklar ve kooperatif hukuku*. Beta Yayıncılık.

Pringle, H., & Thampson, M. (2000). *Marka ruhu: sosyal sorumluluk kampanyaları ile marka yaratmak*. (Çev. Yelce Z., Feyyat C.). Scala Yayıncılık.

Sabuncuoğlu, Z. & Tokol, T. (2001). *İşletme*. Ezgi Yayınları, Bursa.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji, 3.bs*. Alfa Basım Yayım Dağıtım. Bursa.

Schwartz, S.H. & Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol.31, Iss.4.

Seyyar, A. (2002). *Sosyal siyaset terimleri (Ansiklopedik sözlük).* Beta Yayınları. İstanbul.

Şatır, Ç., & Öztekin, Z. (2005). Sosyal sorumluluk ve etik. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*. 22.

Şen, M., & Çoban, Ş. (2008). *Tarımsal kooperatifçilik*. Çiftçi Eğitimi ve Yayım Şubesi Yayını.

Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumluluğu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(3).

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2003). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. 3. Baskı, Adım Matbaacılık, Konya.

Şimşek, N. (2010). *İşletmelerin sosyal sorumluluk projelerinin etik boyutu*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.

Tıngır, E. (2006). *İşletmelerde sosyal sorumluluk faaliyetlerinin marka sadakatine etkileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

TMKB. (2008). Türkiye Milli Kooperatifler Birliği, http://www.turkiyemillikoop.org.tr, (Erişim tarihi: 25.02.2018)

Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: işyerinde yıldırma*. Pegem-A Yayınevi.

Ural, E. G., & Yılmaz, E. G. (2005). İşletmelerin sosyal sorumluluklarının bağımsız onayı: Sa8000 ve Halkla İlişkiler. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, (23)

Ural, T. (2003). *İşletme ve pazarlama etiği (1 b.)*. (C. Yükselen, Dü.) Detay Yayıncılık.

Ural, T. (2003). *İşletme ve pazarlama etiği*. Detay Yayıncılık.

Uslu, S. (2001), "İş etiğinde geleneği ve yeniliği harmanlayabilmek". *Görüş Dergisi*, Cilt 1, Sayı 5.

Usta, A. (2011). Kuramdan uygulamaya kamu yönetiminde etik ve ahlâk. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2).

Uzunçarşılı, Ü. Toprak, M. & Ersun, O. (2000). *Şirket kültürü ve iş prensipleri*. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Ülgen, H., & Mirze, K. (2006). *İşletmelerde stratejik yönetim*. Literatür Yayınları.

Ülgen, S. & Mirze, K. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim*. Literatür Yayınları. İstanbul.

Ülker, E. F. (2011). *Kooperatif işletmelerde işgörenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: tarım kredi kooperatifleri Tekirdağ ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimler Enstitüsü.

Ünlü, A. (2005). *Örgütsel etik ve sosyal sorumluluk konya sanayi bölgesinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.

Yıldırım, G., & Kadıoğlu, S. (2007). Etik ve tıp etiği temel kavramları. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(29).

Yönet, E. (2005). Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışında son dönemeç: stratejik sorumluluk. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*. (8).

Zoroğlu, E. (2000). *Türk otomotiv sektöründe sosyal sorumluluk uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Eşref CEYLAN
Doğum Yeri ve Yılı : Bursa, 1988
Medeni Hali : Bekar
Yabancı Dili : İngilizce, Yunanca
E-posta : esref_1616@hotmail.com

Eğitim Durumu

Lise : M.KemalPaşa Lisesi
Lisans : Ege Üniversitesi- Felsefe Bölümü
Yüksek Lisans : Kastamonu Üniversitesi - İşletme

Mesleki Deneyim

Jandarma Genel Komutanlığı J.Per.Asb.Kd.Çvş.