

## ***Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Sosyal Sorumlulukları ve Bunun Üzerinde Ailenin Etkisi: Ankara Elektronik Sanayi Örneği***

Birsen ŞAHİN\*

### ***Özet***

Çalışmanın amacı, Ankara elektronik sanayindeki üst-düzey yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk anlayışlarını belirlemek ve ailelerinin, onların sosyal sorumluluk anlayışları üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın teorik çerçevesi yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk anlayışının belirlenmesinde klasik ve modern sosyal sorumluluk yaklaşımından, bu konuda ailelerin etkisinin belirlenmesinde ise ailelerin çocuk yetiştirme tipleri olan otoriter, demokratik ve serbest çocuk yetiştirme tiplerine ilişkin açıklamalardan yararlanılarak yapısal-fonksiyonalist çerçevede oluşturulmuştur. Bu çerçevede hazırlanan anketlerin yöneticilere uygulanması yoluyla elde edilen verilerin khi-kare analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin çalışanlara yönelik modern sosyal sorumluluk anlayışına uygun bazı davranışlar sergilemelerine rağmen, hala klasik sosyal sorumluluk anlayışına uygun davranışlar sergileme oranlarının da oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Yöneticilerin sosyal sorumlulukları üzerinde ailenin etkisine ilişkin olarak ise, ailesinde demokratik çocuk yetiştirme tipi uygulanan yöneticilerde modern sosyal sorumluluk anlayışını benimseme oranının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sosyal sorumluluk, klasik sosyal sorumluluk, modern sosyal sorumluluk, aile, sosyalizasyon, otoriter çocuk yetiştirme tipi, demokratik çocuk yetiştirme tipi, serbest çocuk yetiştirme tipi

### ***Abstract***

The aims of this study are to identify social responsibility of high level managers in electronics industry in Ankara towards their workers and to find the potential effects of their family background on their social responsibility. The study depends on the classical and modern social responsibility approach in regard to managers social responsibility and on the constructive-functional framework in regard to families way of child raising (authorian, democratic and free). Survey questionnaires were developed and administered to the managers. The data obtained were analysed using the chi-square techniques. The findings reveal that although managers exhibit some behaviour pertinent to modern social responsibility approach they have more common behavioural instances of the classical social responsibility approach. It is also found that those managers raised in the democratic families have higher levels of adopting modern social responsibility approach.

**Key Words:** Social responsibility, classical social responsibility, modern social responsibility, family, socialization, authorian, democratic and free children raising

---

\* Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyoloji Bölümü

## **1. Giriş**

Toplum işletme yöneticilerinden; işletmelerine kar sağlamlarının yanı sıra yöneticilerin tamamı bunu kabul etmese de- sosyal refaha katkıda bulunmalarını da beklemektedir ki bu yöneticilerin sosyal sorumlulukları olarak ifade edilmektedir. Sosyal sorumluluğun evrensel bazı normları olsa da içinde bulunulan kültürel yapı sosyal sorumluluk normlarının kabulü ve uygulaması üzerinde etkilidir. Yöneticinin içinde bulunduğu kültürden etkilenmesi ve mesleğinde de bu doğrultuda davranması doğaldır. Kültürel aktarımda ise sosyalizasyon süreçleri etkilidir. Sosyalleşmenin gerçekleştiği ilk ortam olan aile diğer faktörler (arkadaş grubu, okul, meslek grubu) içinde oldukça etkilidir. Bu nedenle ailenin, yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk anlayışları üzerindeki etkisinin incelenmesi; sosyal sorumluluk araştırmalarına farklı bir bakış açısı sunması açısından önemlidir.

Sanayi toplumunda daha fazla geçerli olan klasik sosyal sorumluluk anlayışı, sanayi sonrası toplum ile yerini yavaş yavaş modern sosyal sorumluluk anlayışına bırakmaktadır. Türkiye ise hem sanayi öncesi, hem sanayi hem de sanayi sonrası toplum özellikleri göstermektedir. Bu çerçevede, özellikle gelişmiş ülkelerde çeşitli sorunların çözümünde etkili olan sosyal sorumluluk uygulamalarının, toplumsal, ekonomik ve çevresel sorunların gittikçe arttığı Türkiye’de gerçekleştirilebilirliği ve bu konuda işletme yöneticilerinin davranışlarının saptanması araştırmanın ilk amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın bir diğer amacı ise yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk davranışları üzerinde ailelerinin etkisini incelemektir. Bu bağlamda yöneticilerin çalışanlara ilişkin sosyal sorumluluk davranışlarının<sup>1</sup> ele alınması araştırma konusunun bir boyutunu, yöneticilerin sosyal sorumluluk davranışları üzerinde ailenin etkisinin ele alınması da bir başka boyutunu oluşturmaktadır.

## **2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve**

### **2.1. Kuramsal Çerçeve**

Çalışmada yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk davranışları ile bunda ailenin çocuk yetiştirme tiplerinin etkisi, bir başka ifade ile otoriter, demokratik ve serbest çocuk yetiştirme tiplerinin; klasik ve çağdaş sosyal sorumluluk anlayışı üzerindeki etkisi incelenecektir.

Otoriter yetiştirme tarzı uygulanan kişilerin; ailede katı kurallar ve itaat etme temelli bir eğitim aldıkları için daha çok kendisine verilen kurallara uyan, çok fazla

---

<sup>1</sup> Çalışmada yöneticilerin sosyal sorumluluk alanına giren; devlete, çalışanlara, müşterilere, çevreye ve topluma ilişkin sorumluluklarının tamamı incelenmiştir. Ancak burada sadece çalışanlara ilişkin araştırma sonuçları ele alınmaktadır. Diğerleri bunun devamı olacak bir başka makalede ele alınacaktır.

sorgulamayan, var olan durumun korunması ve geleceğe aktarılmasında sakınca görmeyen, değişime çok açık olmayan kişiler olma olasılığı yüksektir. Demokratik çocuk yetiştirme tarzı uygulanan kişilerin; ailede sınırları belirlenmiş kurallar, karara katılım, eleştirebilme ve sorgulayabilme temelli bir eğitim aldıkları için daha çok, sorgulayan, yeni çözümler üzerinde düşünen ve değişime açık olan kişiler olma ihtimali yüksektir. Serbest çocuk yetiştirme tipi uygulanan kişilerin ise; sınırlarının belli olmadığı hatta olmayan kurallar, gevşek bir disiplin tarzı ve çok az sevgi ve ilgi temelli eğitim aldıkları için daha çok olaylarla ve insanlarla ilgilenmeyen, kendi yaşamını devam ettirme dışında sorumluluk almayan kişiler olma olasılığı yüksektir.

Ailelerin uyguladıkları otoriter çocuk yetiştirme tarzı aslında kişilerin belirli alanlar ve belirli kurallar içerisinde olması, geçmişe yönelik uygulamaların devam ettirilmesi hususunda; yardımlaşma ve dayanışma konusunun aile ve yakın çevre ile sınırlanmasında etkili olan faktörlerdendir, çünkü yeni ortamlara gitmenin kısıtlanması ve yeni faaliyetlere olumsuz bakılması kişinin bakış açısını da, çevresini de kısıtlamaktadır. Oysa demokratik çocuk yetiştirme tarzın uygulanan, farklı çevrelere, konulara, faaliyetlere olumlu yaklaşım, kişilerin düşüncelerinin dikkate alınması ve yeniliklere açık olma durumu; çevresel sınırlılıkların ortadan kaldırılmasında ve aile çevresi dışındaki kişi ve olayların önemsenmesinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda demokratik çocuk yetiştirme tipi uygulanan yöneticilerde farklı çevrelere, konulara, faaliyetlere, düşüncelere olumlu yaklaşımın ve yeniliklere açık olma durumunun, çevresel sınırlılıkların ortadan kaldırılmasının ve aile çevresi dışındaki kişi ve olayların önemsenmesinin daha fazla görülebileceği nedeniyle, bunlarda modern sosyal sorumluluk davranışının daha fazla kabul göreceği düşünülebilir.

Bu doğrultuda çalışmanın kuramsal çerçevesi; sosyal sorumluluk kuramlarından, klasik kuram ve modern kuram açıklamalarından yararlanılarak; aile ve sosyalizasyon kuramlarından ise bu ikisinin bir arada kullanıldığı açıklamalar ve araştırma sonuçlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

### 2.1.1. Sosyal Sorumluluğa İlişkin Kuramlar

Sosyal sorumluluğun gelişim süreci içinde, sosyal sorumluluğa atfedilen farklı içeriklerle bağlantılı olarak, çok sayıda sosyal sorumluluk kuramı yer almaktadır.

Kuramcılar genellikle sosyal sorumluluklarla ilgili 4 temel alan belirlemiştir. Bunlar: ekonomik, yasal, ahlaki ve sosyaldir. Bu dört alanın temelinde, firmaların temel doğaları ve yapıları bulunmaktadır. Araştırmacılar ve düşünürler her zaman, firmaların bu dört sorumluluğa sahip olduğu düşüncesini kabul etmezler.

Bazıları firmaların ahlaki sorumlulukları olmadığına, bazıları ahlaki ve sosyal sorumlulukların ekonomik ve yasal olanlardan sonra geldiğine inanmaktadırlar (Krake-Shalhoub, 1999:14). Aslında sosyal sorumluluk konusunda farklı kuramların olmasının temelinde de, firmaların bu alanlardan bazılarına diğerlerinden daha fazla ağırlık verme ya da vermemeleri yatmaktadır.

Sosyal sorumluluk kuramlarında, işletmelerin sosyal sorumluluk konusundaki tavırlarının nasıl olacağı doğrultusunda çeşitli fikirler ileri sürülmüştür ve bunlardan özellikle 1960 öncesi ve 1960 sonrasında ortaya atılanlar arasında ciddi farklılıklar ortaya çıkmıştır. 1960 öncesindeki görüşler daha çok, işletme karını tek sosyal sorumluluk olarak görmüşlerdir ki bunlar klasik kurama dahildir.

1960 sonrasında değişen koşullarla birlikte işletmenin toplumdaki imajı önem kazanmış ve işletme karını arttırmanın yolu toplumsal onayla ilişkilendirilmiştir. Modern sosyal sorumluluk yaklaşımı diyebileceğimiz bu sosyal sorumluluk anlayışı, işletmenin karını çok büyük ölçüde düşürmeyecek ve kar dışındaki sorumlulukları da kapsayacak şekilde yeniden tanımlanmıştır. Çünkü Letang'a göre günümüzün bilinçli toplumlarında, işletmelerin sosyal sorumluluk bilincine sahip olmaları, ahlaki tavırlar sergilememeleri; işletme imajını zedelemekte ve işletmeyi, duyarlı rakipleri ile yarışamaz hale getirmekten başka bir işe yaramamaktadır. Şirketler ancak, topluma yaptıkları katkı yoluyla kendilerini güçlendirmiş olacaklardır (Arıkan, 1995:179). Böylece, yeni sosyal sorumluluk anlayışıyla birlikte, sosyal sorumluluk; toplumsal, ekonomik ve çevresel sorunların çözümünde önemli bir unsur olarak yer almaya başlamıştır.

Kısaca sosyal sorumluluk konusunda başlangıçta var olan ve ilerleyen zamanla birlikte farklı isimlerle ifade edilen iki temel düşünce arasındaki ikilem günümüzde de hala geçerliliğini korumaktadır. Bunlar, firmaların en önemli sorumluluğunun firmaların karını arttırmak olduğunu savunan Milton Friedman ile, firmaların maksimum kar yerine topluma öncelik tanımaları gerektiği görüşünü savunan Kenneth Dayton'un görüşleridir. Bunlardan hareketle sosyal sorumluluk günümüzde klasik ve modern sosyal sorumluluk anlayışı olarak sınıflandırılmaktadırlar (Anderson, 1989:3).

Sosyal sorumluluk yaklaşımları konusunda yapılan bu açıklamalardan yola çıkarak, çalışanlara ilişkin olarak yöneticilerin klasik ve modern sosyal sorumluluk yaklaşımları şu şekilde ifade edilebilir (Berkman, 2001:343, Krake and Shalhoub, 1999:5-7 ve Werner, 1993:218-221):

- Klasik sosyal sorumluluk yaklaşımı: Yöneticilerin ve işletmelerin çalışanlara ilişkin sorumlulukları yoktur.

- Modern sosyal sorumluluk yaklaşımı: İş güvenliği sağlamak, liyakat ilkesi uygulamak, çalışanın özel hayatına saygılı olmak, çalışanlara söz hakkı tanımak, çalışanın iş hayatından tatmin olabilmesi için önlemler almak ve gelişmeler için ortam hazırlamak yöneticilerin ve işletmelerin sosyal sorumlulukları arasındadır.

### 2.1.2. Aile ve Sosyalleşme Kuramları

İnsanların dünyaya geldiklerinde kendilerini içinde buldukları ilk ortam aile ile, insanların yaşam boyu kullanacakları tecrübe ve bilgileri öğrenmelerini sağlayan sosyalleşme süreci birbiri ile ilişkili iki kavramdır. Bu nedenle çalışmada aile ve sosyalleşme kuramları bir arada ele alınacak, kullanılacak kuram da bu doğrultuda oluşturulacaktır.

Yapısal işlevsel kuram aileyi; üreme, sosyalleşme ve üyelerinin psikolojik gereksinimlerini karşılama görevini yerine getiren toplumsal alt sistem olarak almaktadır. Ailede uyum ve denge kavramları önemlidir, fakat sosyologlar arasında, ailenin bazı temel işlevlerini diğer kurumların üstlenmeleriyle birlikte, ailenin eğitim gibi bazı işlevlerini yitirmesine ilişkin tartışmalar ortaya çıkmıştır. Ancak, ailenin üyelerine manevi destek olma işlevinin eskiye kıyasla daha büyük bir önem kazandığı ve sosyalleşme işlevinin de hala ailenin temel işlevleri arasında olduğu görüşü de yaygın bir kabul görmüştür (Newman, 1999:137; Kongar, 1990)<sup>2</sup>. Bu bağlamda aile sosyalleşme konusunda etkili bir kurumdur.

Çocuk bir aile grubu içine doğar ve genellikle en erken, ergenlik yaşına kadar bu grup içinde yaşar. Aile fertlerinden gelen ve bu aile fertlerini idare eden örf, adet ve geleneklerin etkisi altında büyüyen çocuk ilk ailede sosyalleşir. Psikologlar, psikiyatrlar, sosyologlar ve kriminologlar; çocuğun aile içindeki ilk tecrübelerinin şahsiyetin oluşumuna şekil veren sosyal etkilerin en başında geldiği konusunda hem fikirdirler (Atav, 1991:4-5).

Tallman'a göre aileler, sosyal kolektivite içinde diğer sosyal birimler ile etkileşen birimlerdir ve bu etkileşim örüntülerinin incelenmesi gerekir. Örneğin, aile ile iş dünyası, aile ile bürokrasi, aile ile sağlık gibi (Özen, 1994:181).

Tallman'ın bu açıklamasına uygun olarak, bu çalışmada aile sınıflamaları ya da ailenin gelişim süreçleri gibi konulardan ziyade; ailenin, yöneticilerin sosyal sorumlulukları üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Yöneticilerin sosyal sorumlulukları

<sup>2</sup> Aile konusundaki görüşlerine eleştiriler getirilen yapısal fonksiyonalist yaklaşımın, bu eleştirilerden, ailenin düz bir çizgi halinde geniş aileden çekirdek aileye doğru geçişi konusundakileri doğru bulunmakta ve çalışmada bu yanlışla düşmeme konusuna dikkat edilmektedir.

üzerinde ailenin daha çok sosyalizasyon aracılığıyla etkili olması nedeniyle, çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturmada sosyalizasyon kuramlarından da yararlanılacaktır.

Kişinin davranışları üzerinde geçirdiği sosyalizasyon süreci önemli bir yere sahipken, sosyalizasyon sürecinde de aile önemli bir yere sahiptir. Çünkü Parsons (1971:57)'a göre sosyalizasyon sürecinde kişinin doğduğu toplum ve o toplumda geçerli olan değerler merkezi öneme sahiptir. Bu süreç ise ilk olarak aile içinde olur ve aile ile etkileşim bu nedenle önemlidir. Buna uygun olarak, Broom ve Selznick çocukların benzer öğrenme tarzına sahip olmalarına rağmen, aileleri onlara farklı değerler öğrettikleri için farklı değerler taşıdıklarını savunurlar. Ailelerin sahip oldukları değerlerin tipi, çocukların belli rolleri gerçekleştirme yeteneklerini de etkilemektedir. Örneğin aşırı baskıcı tutum otoriter tavır alışları ortaya çıkarırken; geleneksel ahlaka uyum ve farklı görüşleri tolere edememe, kişiyi rutin işlere yöneltir (Ulusoy, 1994:26-27). Dengeli, duygusal ve toplumsal etkileşimin güçlü olduğu bir aile ortamında, yeterli güven ve sevecenlik içinde büyüyen çocuklar ise, gelişimleri için gerekli olan deneyimleri elde eder ve sorumluluklarının bilincinde olan bir kişi olarak yetişirler (Yavuzer, 2000:137).

İnsanlar sosyal varlıklardır ve bu vasıflarını sosyalizasyon ile sağlarlar. Çocuğun sosyalleştirilmesi görevinin ilk ve en önemli fonksiyonu aile tarafından gerçekleştirilir. Ailenin çocuğu sosyalleştirme aracı ise eğitimidir. Aile eğitim yoluyla çocuğa aile üyelerince paylaşılan tutum ve davranışları özümseme ve ailenin bir üyesi olduğu dış çevreyle de olumlu ilişkiler geliştirme olanağı sağlamaktadır (Irmak, 1974:394-395). Öğrenmelerle gerçekleşen sosyalizasyon sürecinde, çocukların öğrenme tarzları benzerdir fakat öğrendikleri şeyler aileden aileye değişir. Örneğin, ailede hürriyetin olmaması kişinin kendi yaşamını kontrol edemeyeceği duygusunun ve kişide otoriter-tutucu vaziyet alışların ortaya çıkmasına neden olabilir. Çocukların sosyalleşmesinde etkili olduğu görülen ailenin bu etkisi daha çok, çocuklarına uyguladıkları çocuk yetiştirme tarzı ile ilgilidir. Çalışmada çocuk yetiştirme tarzı demokratik, otoriter ve serbest çocuk yetiştirme tarzı olarak ele alınmaktadır. Bunların özellikleri kavramsal çerçevede açıklanmıştır.

Otoriter çocuk yetiştirme tipinde, ana-babaların çocuklarına karşı tutumu; baskı altında bulundurma ve çocuk ayırma yönündedir. Demokratik tipte; hoşgörü sahibi olma ve çocuğu kabul etme yönündeyken; serbest tipte aşırı hoşgörü ve reddetme söz konusudur (Kurdek and Fine, 1994:1136-1137). Otoriter ortamda yetiştirilen çocukların ileride; kendine güvensiz, tartışmaya ve başkalarını suçlamaya hazır, dıştan denetimli, içe kapanık ve kişiler arası ilişkileri zayıf bir birey olma ihtimalleri yüksektir (Baumrind, 1966:890-891). Demokratik bir ortamda yetiştirilen çocukların; girişken, kendine güvenen, bağımsız davranabilen, dışa dönük, çevresi ile uyumlu, olaylara olumlu bakış açısı ile yaklaşan ve bu nedenle de kişiler arası

ilişkilerde başarılı olan, liderlik özelliği gösteren kişiler olma ihtimalleri yüksektir (Steinberg ve diğerleri 1994:754, :Zhou ve diğerleri 2002: 896). Serbest bir ortamda yetiştirilen çocukların ise ileride; benlik kontrolü kazanmada zorluk çekme ve yaşamı gerçekçi bir şekilde değerlendirememeye ihtimalleri yüksektir (Steinberg ve diğerleri 1994:755).

Yukarıda da belirtildiği gibi, aile sosyalizasyonu sağlayan temel sosyalizasyon araçlarından. Bu bağlamda çalışmada, ailenin çocuğun sosyalleşmesini sağlama işlevi ve bunun üzerinde etkili olan ailenin çocuk yetiştirme tiplerinin, yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk anlayışları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla; sosyal sorumluluk, aile ve sosyalizasyon kuramları bir arada kullanılmıştır.

## 2.2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmada sosyal sorumluluk, aile, sosyalizasyon ve çocuk yetiştirme tipleri kavramları kullanılmıştır.

### 2.2.1. Sosyal Sorumluluk

İşletmelerin sosyal sorumluluğuna ilişkin çok sayıda tanım vardır. Bu durum daha çok içinde bulunulan zaman ve o zamanın beraberinde getirdiği ekonomik, kültürel ve sosyal olaylarla bağlantılı olarak sosyal sorumluluğa atfedilen anlamın farklılaşması ile bağlantılıdır. Burada sosyal sorumluluğun çeşitli tanımlarını vermekten ziyade, sosyal sorumluluk kavramının çalışmada hangi anlamda ele alındığına ilişkin açıklama yapılacaktır.

İçinde bulunduğu dönemin koşullarına bağlı olarak değişime uğrayan sosyal sorumluluk kavramının, tarihsel sürecine bakıldığında, temelde bunun üç aşamadan geçtiği görülür. Bunlardan ilki 1929'a kadar ki süreçtir. Bu süreçte işletmenin tek hedefi daha fazla kar sağlamak ve bunun dışında bir sorumluluk kabul etmemektir. 1929'dan 1970'li yıllara kadarki süreç ise 1929 ekonomik krizine Keynes'in getirdiği çözüm önerileri ile oluşturulan yeni yapılanma sürecidir. Burada firmaların kar dışında da sorumlulukları olduğu görüşü oluşmaya başlamıştır; fakat bunun daha çok kabul görmesi, üçüncü aşamada yani 1970 sonrasında gerçekleşmiştir (Arıkan, 1995:179, Anderson, 1989:3).

Sosyal sorumluluğun gelişimi üç farklı süreçte gerçekleşmesine rağmen, sosyal sorumluluk tanımlarında ortak bazı hususlar dikkat çekmektedir. Çalışmada bu ortak özelliklerden yola çıkılarak iki farklı sosyal sorumluluk tanımı üzerinde durulacaktır. Bunlardan ilki 1970 öncesinde geçerli olan, işletmenin karını arttırmaya yönelik faaliyetler bütünü olan "klasik sosyal sorumluluk"; ikincisi ise 1970 sonrasında geçerli olan çalışana değer verme, işletme dışındaki çeşitli gruplara gerekli konularda çeşitli katkılar sağlama ve yardımda bulunma, içinde yaşanılan çevreyi koruma gibi faaliyetler bütünü olan "modern sosyal sorumluluk" tur.

Burada belirtilmesi gereken bir başka husus, iş etiği ile sosyal sorumluluğun aynı şeyi ifade etmediğidir. Sosyal sorumluluk iş ahlakını da kapsayan, bir işletmenin sosyal çevresine yönelik imajı ile paralellik gösteren kabul görmüş görev, sorumluluk ve ilişkilerin bütünüdür. Sosyal sorumlulukta işletmenin; hissedarlara, çalışanlara, tüketicilere, rakiplere ve hükümete yönelik sorumlulukları vardır (Kirel, 2000:77). Kısaca burada sosyal sorumluluk kavramı, iş ahlakına göre daha geniş kapsamlı bir olgu olup, işletme içi ve dışı grupları kapsamaktadır.

### **2.2.2. Aile ve Sosyalleşme**

Sosyologlar, etki ve grup içindeki üyelerin birbirleriyle ilişkileri bakımından iki önemli grubu birbirinden ayırt ederler. Bunlardan ilki “asli gruplar” yani birincil gruplar, diğeri ise “tali gruplar” yani ikincil gruplardır. Bunlardan asli gruplar, samimi, yüz yüze ilişkilerin olduğu gruplarken; tali gruplar, ilişkilerin yüz yüze olmadığı ve insani faaliyetlerin bütün sahasını kapsayan gruplardır (Atav, 1991:4-5). Nere-deyse bütün toplumlarda asli grup olarak kabul edilen gruplardan biri ailedir.

Aile toplumsal yapı içinde en eski ve en önemli kurumlardan biridir ve toplumdan topluma, zamandan zamana değişiklik gösterir (Anshen, 1959:30) ki bu nedenle de aile hakkında değişik tanımlar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Le Play’a göre aile, toplumda en küçük birim veya hücredir (Kurktan, 1978:90). Gökçe’ye göre aile, ana-baba-çocuklar ve tarafların kan akrabalarından oluşan (aile biçiminin gereğine göre) ekonomik ve toplumsal bir birliktir (Gökçe, 1996:156).

Aile, üyesi bulunduğu kültür tarafından şekillendirilmektedir. Aile kültür tarafından şekillendirilmesine rağmen, evrensel bazı özelliklere de sahiptir. Ogburn (Gökçe, 1996:156) ailenin beş evrensel görevi olduğunu belirtir. Bunlar:

1. Ailenin varlığını koruyan, neslin devamını sağlayan biyolojik görev.
2. Aile üyelerinin her türlü maddi gereksinimlerine cevap veren ekonomik görev.
3. Aile üyelerini her türlü maddi ve manevi zararlara karşı koruyan koruyuculuk görevi.
4. Ailedeki duygusal dengenin geliştirilmesine olanak veren psikolojik görev.
5. Aile üyelerinin yetiştirilmesi ve sosyalleştirilmesini sağlayan eğitim görevi

Yukarıda söz edilen bu evrensel görevlerden bir kısmı sanayileşme ve sonrasında gelişmelerle değişse de, ailenin sosyalleşme işlevi hala ailenin temel işlevleri arasındadır. Sosyalleşme bir kişinin rollerini öğrenmesi sürecidir.



Bireyler arasındaki etkileşim süreçleri bütünü bir sosyal sistem oluşturur. Bu sosyal sistem içerisinde, bireyin diğer bireylere göre yerinin nerede olduğunu gösteren statüler ve bireylerin diğerleriyle ilişkilerinde ne yapacağını belirten roller vardır. Bireylerin roller çerçevesinde yerine getirdiği yönelimler ise doğuştan değildir ve öğrenme ile kazanılır. Öğrenme ise, belirli bir durum içindeki değişmeye adapte olabilmek veya yapılandırılmış dinamik örüntünün yayılması, açılmasıdır (Parsons, 1971). Sosyalizasyon ise bu öğrenme sürecinin gerçekleşmesini sağlar.

Coser, Rphaea, Steffen ve Mock'a göre sosyalizasyonun iki temel fonksiyonu vardır. Bunlardan ilki, nesilden nesle kültürün aktarımı, ikincisi ise benliğin gelişimidir. Bunları yerine getirmek için ise Sutherland, Woodward ve Maxwell sosyalizasyon sürecinde rol oynayan dört temel faktörden söz ederler. Bunlar: biyolojik temeller, sosyo-kültürel temeller, fiziki çevre ve kişinin deneyimleridir. (Ulusoy, 1994:12,17) Bu faktörlerden sosyo- kültürel temeller; aile, arkadaş grubu, okul ve meslek gruplarının sosyalizasyon sürecindeki etkilerinden oluşur.

Sosyalizasyon konusundaki çalışmalar daha çok sosyalizasyonun nasıl gerçekleştiği, bunu etkileyen faktörlerin neler olduğu üzerine yapılmıştır. Bunların çoğunluğu ise daha çok aile üzerinde durmuştur. Çünkü Moore (1969:869)'a göre aile, çocuğun sosyalizasyonunda temeldir.

### 2.2.3. Çocuk Yetiştirme Tipleri

Çocuk yetiştirme tiplerine ilişkin yapılan çeşitli araştırma sonuçlarından yararlanılarak, çalışmada çocuk yetiştirme tipleri otoriter, demokratik ve serbest çocuk yetiştirme tipi olarak ele alınmaktadır.

Yavuzer (2000:141-144), ana-babaların çocuklarına karşı en yaygın tutum ve davranış biçimlerinin; aşırı koruma, hoşgörü sahibi olma, aşırı hoşgörü ve düşkünlük, reddetme, kabul etme, baskı altında bulundurma, çocuklara boyun eğme ve çocuk ayırma yönünde olduğunu belirtir. Bu davranış biçimlerini uygulama durumları temel alındığında, Baumrind (otoriter, demokratik, koruyucu-istekçi), Kağıtçıbaşı (yetkili, yetkeci, serbest), Kuzgun (demokratik, otoriter, ilgisiz), Lamborn ve diğerleri (otoriter, ihmalkar, hoşgörülü), Pardeck ve Pardeck (otoriter, izin verici, otoriteye dönük) ve bu konuda araştırma yapan pek çok kişinin yaptığı, ailenin çocuk yetiştirme tipleri sınıflamasının genelde birbirine benzer olduğu görülür. Bu bağlamda ailelerin çocuk yetiştirme tipleri; otoriter, demokratik ve serbest olarak sınıflandırılabilir. Otoriter, demokratik ve serbest çocuk yetiştirme tiplerinin özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

### 3. Araştırmanın Hipotezleri

Bireylerin davranışlarında etkili olan süreçlere bakıldığında, bunların daha çok sosyalizasyon süreçlerinde şekillendiği görülmektedir. Sosyalizasyon ise aile ile

**Tablo 1: Çocuk Yetiştirme Tiplerinin Özellikleri**

Özellikler	Otoriter Çocuk Yetiştirme Tarzı	Demokratik Çocuk Yetiştirme Tarzı	Serbest Çocuk Yetiştirme Tarzı
<b>Disiplin Tarzı</b>	-Katı disiplin uygulanır. -Davranışlar genellikle, gelenek ve üst otoritelerce tespit edilmiş kurallar ve normlara uygundur. -Kendisini toplumsal otoritenin bir temsilcisi olarak gören ana-baba, çocuğun davranışlarını sürekli olarak denetler. -Eğitimde ceza kullanılır. -Otoriteyi memnun etme ile, değerli olma arasında doğru orantı vardır. Çocuk ana-babanın istediği yönde davranış sergiledikçe sevgi ve kabul görür. -Çocukla sözlü iletişime girilmez .	-İlımlı bir disiplin tarzı uygulanır. -Onaylanan ve onaylanmayan davranışların sınırları belirlenmiştir. -Var olan kuralların, var olma nedenleri açıklanır. -Sözlü olarak uyarılır ve gerektiğinde yaptığı yanlış düzeltmek için değişik yollarla da olsa çocuğa şans tanınır (Örneğin, komşunun penceresini kırılmışsa, harçlığından biriktirerek bunun telafi edilmesine katkıda bulunması gibi) -Çocuk özgürdür, koşulsuz sevgi ve ilgi görür. -Ana-baba ve çocuk arasındaki iletişimde sözlü iletişim önemlidir.	-Gevşek bir disiplin anlayışı vardır. -Sınırlar iyi çizilmediği için çocuklar gerekli rehberlikten yoksun kalır. -Çocukların davranışlarına çok az kontrol uygulanır ya da hiç uygulanmaz. -Çocuğa çok az sevgi gösterilir. -Çocuğun ne yaptığıyla ilgilenmez, onun ihtiyaçlarına karşı duyarsız davranırlar. -Çocuklarını yanlarından uzaklaştırmaya çalışıp, onlar ile bedensel yakınlık kurmazlar. -Çocukla kurulan iletişimleri yetersizdir.
<b>Karara Katılım</b>	-Her konuda çocuğun yerine kararları ana-baba alır. Çünkü onun bu konularda yeterli olmayacağı düşüncesi egemendir. -Ana-babanın onayını alan duygu ve düşünceler önemlidir, aksi takdirde çocuğun duygu ve düşünceleri değersizdir	-Çocuk aile içinden bir birey olarak kabul edilir ve alınan kararlara katılımına onay verilir. -Çocuğa kendi kararlarını vermesi fırsatı tanınır -Çocuğun kişisel isteklerine ve davranışlarına saygı duyulur. -Çocuk ana-babasının davranışlarını eleştirebilir.	-Ana-Babalar çocuklarını ihmal hatta reddetmektedirler. -Çocuklarıyla ilgilenmedikleri için çocukların alacakları bütün kararlar kendilerine kalır. Fakat sınırlar belirlenmez ve yardımcı, yol gösterici olunmaz.
<b>Eşitlik Anlayışı</b>	-Kız ve Erkek çocuk ayrımı vardır (erkek çocukların daha fazla hak ve özgürlüğü vardır -Ev işlerinde kızların daha fazla sorumlulukları vardır	-Kız ve erkek çocuk ayrımı yapılmaz. -Ev işlerinde kız ve erkek çocukların sorumlulukları vardır	- Kız ve erkek çocuk ayrımı yapılmaz -Çocuklara sorumluluklardan söz edilmez, fakat onların ihtiyaçlarıyla da çok fazla ilgilenilmez
<b>Kendini Geliştirmeye Bakış</b>	-Çocuğa davranış esnekliği tanınmaz.	-Çocuklar sürekli keşfetmeye ve denemeye-yanıma yoluyla öğrenmeye ve sorumluluk almaya teşvik edilir.	-Çocuğun ne yaptığı, yeteneğinin ne olduğu ya da istediğiyle ilgilenilmez.
<b>Okul-Dışı Faal Katılım</b>	-Çocuğa davranış esnekliği tanınmaz.	-Çocuklara kendilerini geliştirmeleri için fırsat tanınır ve kültürel faaliyetleri desteklenir.	- Çocuğun ne yaptığı ile ilgilenilmez.

Tablo 1’de otoriter, demokratik ve serbest çocuk yetiştirme tiplerinin özellikleri; kağıtçıbaşı (1990), Baumrind (1966), Kuzgun (1972), pordeck and pardeck (1990), Karadayı (1994), Laboin ve diğerleri (1991), Kondel ve Lesser (1969) ve Bilal (1984)’in çocuk yetiştirme tiplerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturmaktadır, çünkü sosyalizasyon ailenin temel üç işlevinden biridir<sup>3</sup>(Alanen, 1994:186). Sosyalizasyon sürecinde akran grupları, eğitim ve sosyal çevre önemli olmakla birlikte, aile de en az onlar kadar etkili olan bir kurumdur (Moore, 1969:869). Bu bağlamda araştırmada yöneticilerin sosyal sorumluluk davranışları üzerinde ailenin etkisi incelenecektir.

Ailelerin çocuk üzerindeki etkisi daha çok üç yolla gerçekleşmektedir. Bunlar: ana-baba, çocukla ana-baba ve kardeşler arasındaki karşılıklı ilişkilere, ana-baba arasındaki ilişki; çocukların onların rollerini oynamaları ile, çocukla ana-baba arasındaki ilişki; ana-babanın çocuğa uyguladığı disiplin tekniği ile, kardeşler arasındaki ilişki ise; ana-babanın onlara karşı davranışları ve kardeşler arasındaki davranış tarzı ile çocuk üzerinde etkili olmaktadır (Atav, 1991:5-10). Aslında bütün bunlar kısaca ailenin çocuk yetiştirme tipinin konusunu oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmada ailelerin çocuklar üzerindeki etkisi çocuk yetiştirme tipleri çerçevesinde ele alınmakta, çocuk yetiştirme tipleri ise otoriter, demokratik ve serbest olarak sınıflandırılmaktadır.

Bu bağlamda, (1) modern sosyal sorumluluk anlayışının temelinde olan; karara katılım, esneklik, çevresini önemseme ve iş dışı faaliyetlere katkı gibi konuların modern çocuk yetiştirme tipinde uygulanan; esneklik, karara katılım, yeniliğe açık olma, verilen görev ve sorumlulukların dışında farklı sorumluluklar alma, okul-İçi faaliyetlere katılım vb. gibi konularla benzerlik gösterdiğini ve (2) değişime açık olma ve sorgulama temelli demokratik çocuk yetiştirme tipi uygulanan yöneticilerin sosyal sorumluluk alanındaki bu değişim sürecine daha fazla uyum sağladıklarını düşünmekteyiz. Bu çerçevede araştırmanın hipotezleri şunlardır:

**Disiplin Tarzına İlişkin Hipotezler:**

- Çocukluklarında demokratik disiplin tarzı uygulanan yöneticilerde, çalışanlarına istihdamda tarafsız davranma oranı yüksektir.
- Çocukluklarında demokratik disiplin tarzı uygulanan yöneticilerde, çalışanlarının fikirlerini alma oranı artmaktadır.
- Çocukluklarında demokratik disiplin tarzı uygulanan yöneticilere doğru gidildikçe, çalışanlara sunulan imkanlar artmaktadır.

**Karar Almaya İlişkin Hipotezler:**

- Yöneticilerin çocukluklarında aile İçi önemli kararları anne ve babanın birlikte alma oranı arttıkça, çalışanlarına istihdamda tarafsız davranma oranı yüksektir.

<sup>3</sup> Ailenin diğer işlevleri ise, üreme ve sektir (Alanen, 1994:186)

- Yöneticilerin çocukluklarında aile içi önemli kararları anne ve babanın birlikte alma oranı arttıkça, çalışanlarının fikirlerini alma oranı artmaktadır.
- Yöneticilerin çocukluklarında aile içi önemli kararları anne ve babanın birlikte alma oranı arttıkça, çalışanlara sunulan imkanlar artmaktadır.
- Yöneticilerin çocukluklarında aile içi önemli kararların alınmasında çocukların fikirlerinin alınma oranı arttıkça, çalışanlarını istihdamda tarafsız davranma oranı yüksektir.
- Yöneticilerin çocukluklarında aile içi önemli kararların alınmasında çocukların fikirlerinin alınma oranı arttıkça, çalışanlarının fikirlerini alma oranı artmaktadır.
- Yöneticilerin çocukluklarında aile içi önemli kararların alınmasında çocukların fikirlerinin alınma oranı arttıkça, çalışanlara sunulan imkanlar artmaktadır.

Okul-İçi Faaliyetlere İlişkin Hipotezler:

- Çocukluklarında okul-içi faaliyetlere katılımlarına izin verilen yöneticilerde, çalışanlarını istihdamda tarafsız davranma oranı yüksektir.
- Çocukluklarında okul-içi faaliyetlere katılımlarına izin verilen yöneticilere doğru gidildikçe, çalışanlarının fikirlerini alma oranı artmaktadır.
- Çocukluklarında okul-içi faaliyetlere katılımlarına izin verilen yöneticilere doğru gidildikçe, çalışanlara sunulan imkanlar artmaktadır.

#### **4. Araştırmanın Metod ve Teknikleri**

Çalışma, yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk anlayışlarının belirlenmesi ve yöneticilere çocukluklarında ailelerince uygulanan çocuk yetiştirme tarzının belirlenmesi açısından durum saptayıcı, yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumlulukları üzerinde yöneticilerin ailelerinin etkisinin incelenmesi açısından ise ilişki arayıcı nitelikte, nicel bir araştırmadır.

##### **4.1. Evren ve Örneklem**

Yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumluluk anlayışlarını saptamak ve bunun üzerinde ailenin etkisini incelemek amacıyla araştırma evreni olarak; Ankara Sanayi Odasına kayıtlı bulunan meslek gruplarından, elektronik sanayi seçilmiştir. Bu seçimde etkili olan en önemli faktör, elektronik sektörün; teknolojik gelişmelerin en yoğun yaşandığı ve birebir uygulamalarının yapıldığı bir sektör olmasıdır. Ayrıca günümüzde hızla gelişen ve gelişmiş toplum olma yönünde etkili faaliyetler içeren bir sektör olması da bir başka tercih nedenidir.

Ankara Sanayi Odasına kayıtlı yüz altı elektronik firması bulunmaktadır. Bu firmalardan bir kısmının kapanması ya da faaliyet alanını değiştirmesi nedeniyle

araştırma evrenini 100 firmanın üst-düzey yöneticileri oluşturmaktadır. Bunlardan 20 tanesi; elli kişiden çok çalışanı olan, 80 tanesi ise elli kişiden az çalışanı olan işletmelerdir. Araştırmanın güvenilirliğinin yüksek olmasını sağlamak için tam sayım yoluna gidilmiştir. Araştırma evrenini oluşturan bütün firmalar aranarak randevu talep edilmiş ve bunlardan görüşmeyi kabul eden –on tanesi elli kişiden çok çalışanı olan, elli tanesi elli kişiden az çalışanı olan- 60 firmanın, toplam 190 üst-düzey yöneticisine gidilerek, araştırmacı tarafından anket uygulanmıştır. Bunlardan 10 tanesi, güvenilir bilgi verilmemesi ya da anketin yarıda kesilmesi nedeniyle iptal edilmiştir.

#### 4.2. Veri Toplama ve Veri Analiz Teknikleri

Çalışmada sosyal sorumluluk, aile ve sosyalizasyon kavramlarının içeriklerine ilişkin bilgilere ulaşmadan, yöneticilerin davranışlarını saptamaya çalışmak anlamsız olacağından, öncelikle konuyla ilgili yazılı literatürden yararlanılmıştır. Araştırmanın uygulama aşamasında ise, Ankara Elektronik Sanayindeki üst düzey yöneticilere “anket” uygulanmıştır.

Araştırmanın uygulama kısmında elli kişiden çok çalışanı olan 36 ve elli kişiden az çalışanı olan 154 olmak üzere toplam 190 üst düzey işletme yöneticisine anket uygulanmıştır. Fakat bunlardan 10 tanesi, doğru bilgi verilmemesi ya da görüşmenin yarıda kesilmesi nedeniyle iptal edilmiştir. Araştırma verilerinin analizi, elli kişiden az çalışanı olan 32 ve elli kişiden çok çalışanı olan 148 üst-düzey işletme yöneticisine uygulanan toplam 180 anket üzerinden yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen ham veriler, öncelikle SPSS programına girilerek frekans ve yüzde tabloları; betimsel verilerin analizinde tek yönlü, bazı değişkenler arasındaki ilişkilerde ise iki yönlü tablolar halinde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu tabloların yüzde yorumları yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bağımsız ve bağımlı değişkenlerin  $X^2$  analizleri yapılmış ve grup ortalamaları arasındaki anlamlılık düzeyi 0,05 üzerinden sınanmıştır.

#### 5. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın sonuçları, çalışmanın amacına uygun olarak iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki; yöneticilerin genel özellikleri, yöneticilere ailelerince uygulanan çocuk yetiştirme tarzı, yöneticilerin sosyal sorumluluk anlayışları ve uygulamalarını içeren betimsel sonuçlardır. İkincisi ise; yöneticilerin sosyal sorumluluk anlayışları üzerinde ailelerinin etkisini incelemek üzere kurulan hipotezlere ilişkin sonuçlardır.

### **5.1. Betimsel Sonuçlar**

Burada örneklemin genel özelliklerine, yönetici ailelerinin çocuk yetiştirme tiplerine ve yöneticilerin çalışanlara yönelik sorumluluklarına ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

#### **5.1.1. Örneklemin Genel Özelliklerine İlişkin Sonuçlar**

Yöneticilerin tamamına yakını (%94.4) erkektir. Türkiye’de kadınların üst-düzy yönetici olarak çalışmaları hangi alan olursa olsun, henüz çok yaygınlaşmamıştır (Özgener, 2002:184, Bayrak 2003:118, Torlak ve Özdemir 2003:150, TUGIAD 1992:42). 2003 yılı hane halkı verilerine göre de, müteşebbis, direktör ve üst kademe yönetici olarak görev yapanların %8’i kadındır ([http://Imisnt.pub.die.gov.tr /devbocgi/iwcgi60.exe](http://Imisnt.pub.die.gov.tr/devbocgi/iwcgi60.exe)).

Örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin yaş dağılımı, daha çok 50-54 (%25), 45-49(%22.2) ve 40-44 (%20) yaş grupları arasında yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, yöneticilerin büyük bir kısmı (%88.9) il merkezinde, kalanlar ise ilçede doğmuştur. %88.9’u evli olan yöneticilerin, %5.6’sı boşanmış, %5’i bekar ve %0.6’sının ise eşi ölmüştür.

Üniversite mezunlarının (%64.5) çoğunlukta olduğu yöneticiler arasında yüksek lisans yapanların oranı (%10) da dikkat çekicidir. Bu oranlar sanayii yöneticilerine yapılan diğer araştırma sonuçları (Özgener, 2002:184, Yıldız ve Erdoğan, 1997:426, Bayrak, 2003:118) ile benzerlik göstermektedir. Yöneticilerin mezun oldukları üniversiteler içinde ise ODTU en yüksek orana (%34.7) sahiptir. Bunu Hacettepe, Ankara, İstanbul Teknik, Gazi, Dokuz Eylül, Manchester ve Mizouri Üniversitesi mezunları izlemektedir. Yöneticilerin mezun oldukları bölümler içinde ise en yüksek oran elektrik-elektronik (%64,6) bölümüne aittir. Mezun olunan diğer bölümler olan; işletme, makine mühendisliği, fizik mühendisliği, jeoloji mühendisliği, muhasebe, güzel sanatlar ve tıp gibi alanların her biri %10’unun altında oranlara sahiptir. Bu oranlar Türkiye’de üst-düzy yöneticilerin, daha çok çalıştıkları uzmanlık alanıyla ilgili eğitim aldıkları (Yıldız ve Erdoğan, 1997:429) bilgisini destekler niteliktedir.

Örnekleme oluşturan yöneticilerin işletmedeki pozisyonları ise şu şekildedir. Yöneticilerin %43.6’sı genel müdür, %30.4’ü yönetim kurulu başkanı veya üyesi, %16’sı müdür ve %9.9’u genel müdür yardımcısıdır. Ayrıca, yöneticilerin %71.7’si işletmeye ortaktır.

#### **5.1.2. Yöneticilerin Ailelerinin Çocuk Yetiştirme Tiplerine İlişkin Sonuçlar**

Örneklemin ailelerinin çocuk yetiştirme tiplerini belirlemek için incelenen; yöneticilere ailelerince uygulanan disiplin şekli, aile içi karar alımları, eşitlikçi anlayış, kendini geliştirmeye bakış ve okul-içi faaliyetlere katılım konusunda şu sonuçlar elde edilmiştir:

Disiplin tarzı açısından otoriter çocuk yetiştirme tipi korku ve baskıya dayanan katı disiplindir. Ekşi (1190:97)'ye göre sadece belirlenen kurallar içinde hareket etmeyi gerektiren katı disiplin çocukların kendiliğinden bir şeyler yapmasını engellemektedir. Disiplin tarzı açısından; yöneticilerin ailelerinin %46.1'i katı davranışı içeren otoriter disiplin tarzı, %53,9'u sözlü uyarı ve anlayışı içeren demokratik disiplin tarzı uygulamaktadır. Yönetici ailelerinde serbest çocuk yetiştirme tipine ait bir bulgu elde edilememiştir.

Bireylerin bağımsız kişilik kazanmasında, çocukluklarında anne ve babalarının aile içi ve kendileriyle ilgili konularda onların da kararlarını dikkate almaları etkili faktörlerdendir (Kandel ve Lesser, 1969). Özellikle demokratik çocuk yetiştirme tarzında bireysel özellik ve bağımsızlık önemli konulardır (Kağıtçıbaşı, 1996:84) ki bunlar çocuklara da karar hakkı tanınması ile gerçekleşebilmektedir. Aile içi karar alımı açısından; aile içi konularda kararların alınmasında % 48.3'ünün babası etkili olan yöneticilerin aileleri otoriter, % 51.7'sinin anne ve babası birlikte etkili olan yöneticilerin ailelerinin demokratik çocuk yetiştirme tipine uygun özellikler taşıdığı söylenebilir. Çocuklarla ilgili konularda çocuklarının fikirlerinin alınması hususunda ise, çocuklarının fikirlerini soran yönetici ailelerin (%54.4) demokratik çocuk yetiştirme tipine uygun özellikler sergilediği ifade edilebilir.

Eşitlikçi anlayış açısından; örneklem grubunun neredeyse tamamına yakınının ailesinin çocuklarının geleceği konusunda kız-erkek çocuk ayrımı yapmaması demokratik çocuk yetiştirme tipine uygundur. Ev işleri konusunda ise örneklem anne-babalarının kadın-erkek ayrımı yapmaları ve bunları daha çok kadın işi olarak görmeleri otoriter çocuk yetiştirme tipine uygundur. Aslında bu durum Türkiye gerçeği ile örtüşmektedir, çünkü Türkiye'de ev işlerini yapmak kadınların görevi olarak görülmektedir. Ayrıca Türkiye'de erkeklerin kadınlara yardım etmesi konusuna olumlu bakanların oranı da oldukça düşüktür (Başaran, 1984:156; Kıray, 1984:72). Özellikle 1980'den sonra yaygınlaşan para kazanma eğilimi ise çocukların eğitimi, alış-veriş vb. gibi aile sorumluluklarını da kadınlardan beklenir duruma getirmiştir (Arıkan, 1996:56).

Örneklem, anne-babalarının çocukluklarında onların kendilerini geliştirmelerine yaklaşımları açısından incelendiğinde; yöneticilerin ailelerinin tamamına yakınında (%95) anne-babalarının onları geliştirmeye yönelik bir faaliyette bulunmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda yöneticilerin ailelerinin çocukların kendilerini geliştirmelerine bakışları açısından otoriter çocuk yetiştirme tipine uygun özellikler gösterdikleri söylenebilir.

Okul-içi faaliyetlere katılım açısından ise, çocukların okul-içi faaliyetlere katılımlarını destekleyen yönetici aileleri (%61.7) demokratik çocuk yetiştirme tipine uygun özellikler göstermektedir.

Kısaca çalışmada eşitlikçi anlayış ve çocukların kendilerini geliştirmeye bakışları örneklemin neredeyse tamamında aynı sonuçları verdiği için, bu faktörler çocuk yetiştirme tipinin belirlenmesinde ve bunların sosyal sorumlulukla ilişkilerinin aranmasında kullanılmamıştır. Diğer faktörler olan disiplin tarzı, kararlara katılım ve okul-İçi faaliyetlere katılım göz önüne alındığında örneklemin ailelerinden yaklaşık %50'sinin demokratik, %40'ının ise otoriter çocuk yetiştirme tipini uyguladıkları söylenebilir<sup>4</sup>.

### **5.1.3. Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Sorumluluklarına İlişkin Sonuçlar**

Yöneticilerin çalışanlara yönelik sorumlulukları klasik ve modern sosyal sorumluluk anlayışında farklı uygulamalara sahiptir. Klasik sosyal sorumluluk anlayışında, yöneticilerin çalışanlara ilişkin tek sorumlulukları sosyal sigortasını yaptırmaktır. Modern sosyal sorumluluk anlayışında ise, çalışanın sigortasını yaptırmak, iş yerindeki çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak, özel hayatına saygılı olmak, liyakat ilkesi uygulamak, iş hayatından tatmin olması için önlemler almak vb. gibi konular, yöneticilerin sosyal sorumlulukları dahilindedir. Örnekleme grubunun çalışanlara yönelik sorumlulukları konusunda elde edilen sonuçlar aşağıda Tablo 2'de görüldüğü üzere şu şekilde özetlenebilir. Yöneticilerin tamamı çalışanlarına sosyal sigorta yaptırmakta, %16.1'i özel sağlık sigortası yaptırmakta, %77.8'i öğle yemeği vermekte, %61.7'si ulaşım giderlerini karşılamakta, %51.1'i ölüm durumunda, %50.6'sı düğün durumunda maddi yardım yapmakta, %62.2'si ise bayram ve özel günlerde hediye verildiğini belirtmektedir. Buna göre yöneticiler özel sağlık sigortası dışında, çalışanlarına %50'lerin üzerinde bir oranla gerekli imkanları sağlamaktadır. Bu ise, çalışanlara sunulan imkanlar açısından yöneticilerin en az %50'sinin çalışanlarını düşünme davranışına uygun hareket ederek, modern sosyal sorumluluk anlayışına uygun davranış sergiledikleri sonucunu ortaya koymaktadır. Çalışanlara sunulan imkanların yanı sıra, çalışanlara uygun çalışma koşulları hazırlanması da yine yöneticinin modern sosyal sorumlulukları arasındadır.

Günümüzde çalışanların çok kötü koşullarda çalıştırılmasını engellemeye yönelik çalışmalar sonrasında, çalışan haklarını korumaya yönelik yasalar yapılmış ve yeni düzenlemeler getirilmiştir (Certo ve Peter, 1997:228). Bunlardan bir kısmı çalışanlara sunulan imkanlarla ilgilidir. Özellikle ILO kapsamında alınan kararlar çerçevesinde gelişen çalışanlara uygun çalışma koşulları hazırlanması (Canman, 1995:230), ulusal olduğu kadar uluslararası alanda da önemlidir. Bunlar aynı zamanda bir firmanın toplum nazarındaki imajı açısından da önemli görülmektedir. Araştırmada çalışanlara uygun koşullar sağlanmasının işletme kuralları arasında yer al-

---

<sup>4</sup> Serbest çocuk yetiştirme tipine ilişkin olarak ise herhangi bir veri tespit edilmemiştir.



Tablo 2: İşletmenin Çalışanlarına Sunduğu İmkanlar\*

<b>İşletmenin Çalışanlarına Sunduğu İmkanlar</b>		<b>Evet</b>	<b>Hayır</b>	<b>Toplam</b>
Sosyal Sigorta	f	180	-	180
	%	100	-	100
Özel Sağlık Sigortası	f	29	151	180
	%	16,1	83,9	100
Öğle Yemeği	f	140	40	180
	%	77,8	22,2	100
İşe Ulaşım Giderleri	f	111	69	180
	%	61,7	38,3	100
Olum Durumunda Maddi Yardım	f	92	88	180
	%	51,1	48,9	100
Diğün Durumunda Maddi Yardım	f	91	89	180
	%	50,6	49,4	100
Bayram ve Özel Günlerde Hediye	f	112	68	180
	%	62,2	37,8	100

\* Her bir imkan yüz üzerinden değerlendirilmiştir.

diğini belirten yöneticilerin (%75.6) modern sosyal sorumluluk davranışı sergiledikleri söylenebilir.

Çalışanların haklarının korunması ve söz sahibi olmalarını sağlayan sendikaların uygulanma alanı da gün geçtikçe artmaktadır. Fakat sendikaların işçi verimliliği üzerindeki etkileri, sendikal hakların tanınması üzerinde de etkili olmaktadır. Bu konuda iki temel görüş vardır ve bunlardan birincisine göre sendikalar işçilerin verimini düşürmekte, ikincisine göre ise artırmaktadır (Gündoğan, 1997:17-18). Çalışan haklarından biri olarak görülen sendikal hakların tanınması modern sosyal sorumluluk kapsamında yer almaktadır. Örneklemin ise %43.3'ü çalışanlarına sendikal hak tanımamaktadır ki bu klasik sosyal sorumluluk anlayışına uygundur. Çalışanlara sendikal haklar tanımayan yöneticiler bunun nedeni olarak, sendikaların çalışanlara bir fayda sağlamaması ve işteki verimliliği düşürmesini belirtmişlerdir ki bu sonuç Gündoğan (1997:19) ve Turan (1997:37-40)'ın belirttikleri üzere, işletme sahipleri ve yöneticilerin çalışanların verimlerini düşürmesi ve çalışana çok da bir fayda sağlamaması nedeniyle sendikalara olumsuz yaklaşan yönetici davranışları ile benzerdir.

Gönüllü kuruluşlara katılım konusunda, yöneticilerin %88'inin çalışanlarına bu konuda bir kısıtlama yapmadıkları görülmüştür ve bu konuda büyük oranda modern sosyal sorumluluk davranışına uygun davrandıkları sonucuna ulaşılmıştır.

25134 sayılı iş kanununda işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Ayrıca kişinin talep etmesi durumunda, bu iznin dışında on iki aya kadar ücretsiz izin verilmesi de yasada yer almaktadır. Çalışanlara doğum, emzirme ve doğum

sonrası izni verilmesi konusunda ise yöneticilerin yarısından fazlasının (yaklaşık %65'i), yasal koşullarda belirtilen süre kadar izin hakkı tanıdıkları görülmektedir ki bu modern sosyal sorumluluk davranışına uygundur. Doğum izni ve ücretsiz izin vermediklerini belirten yöneticiler ise, bunun nedeni olarak ya kadın çalışanları olmamasını, ya da çalışanların genelde bekar olmalarını göstermişlerdir. Ancak bu oranların oldukça yüksek olması, işletmelerin işe alımlarda kadın çalışanları tercih etmeme ya da bekarları işe alma eğilimlerinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Çalışanların özel yaşamlarına müdahale konusunda ise, yöneticilerin %68.9'unun çalışanların özel yaşamlarına müdahale etmediği sonucuna ulaşılmıştır ki bu modern sosyal sorumluluk davranışı içerisinde değerlendirilebilir.

Çalışanlara tanınan haklardan bir diğeri ise, çalışanlar arasında cinsiyet ayrımı yapılmamasına ilişkindir (Seymen, Bolat, Özdemir ve Erdem, 2002:279). Cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı konusunun işletme kuralları arasında yer almadığını belirten yöneticilerin (%86.1) bu özellikleri ise klasik sosyal sorumluluk davranışına uygundur. Aslında, yöneticilerin bu konular üzerinde fazla durmamasının bir nedeni olarak, kadın çalışanların yönetim biriminde az olması ve işletme genelinde de kadın çalışanların az olması olduğu düşünülebilir. Fakat, çalışan sayısı ne kadar az olursa olsun, yapılan çalışmalar bu konunun işletme verimi ve çalışanın işletmesine bağlılığı üzerine olumsuz etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Nemli 2002:226). Kadınlarla erkeklerin bir arada çalıştıkları ortamlarda bir sorun olarak ortaya çıkan; sosyal ve psikolojik nedenlerle çoğu zaman açıkça ifade edilemeyen bir konu olan cinsel tacizin (Bingöl ve Naktiyok, 2002:224) işletmelerin bu konuda getirecekleri normlarla, büyük ölçüde azalacağı söylenebilir. Bu noktada işletme yöneticilerine önemli görevler düşmektedir.

Sosyal sorumluluk davranışlarında bir başka önemli husus çalışanların fikirlerine başvurma durumudur. İşletmede çalışanların çeşitli konularda fikirlerinin alınması, çalışanlara verilen değer bir göstergesidir ve bu günümüzde yöneticiler arasında yaygınlaşmaya başlamıştır (Uğur, 1997:246-247). Örneklem grubunda çalışanların fikirlerine başvuran ve modern sosyal sorumluluğa uygun davrananların oranı %50'nin üzerindedir. Ayrıca çalışanlar ile aynı fikirde olmadığı zaman onların eleştirilerini dinleyen yöneticiler (%48.3) modern sosyal sorumluluk davranışı sergilerken, onlara görev ve sorumluluklarının farklı olacağını belirten yöneticiler (%45.6) klasik sosyal sorumluluk davranışı sergilemektedir. Astların üstleri ile tartışabileceğini belirten yöneticiler (%50) ise modern sosyal sorumluluk davranışına dahil edilebilir.

Çalışanların atanmalarında kullanılan kriterlerin yazılı olduğunu belirten yönetici oranı çok azdır (%19) ve bu konuda daha çok klasik sosyal sorumluluk anlayışının geçerli olduğu görülmektedir.

Modern sosyal sorumluluk anlayışında işverenler iş yerinde güvenli çalışma ortamının sağlanması için gerekli araç-gereç sağlanması ve uygun çalışma ortamı ile kaza ve sağlığı olumsuz etkileyecek koşulların en asgariye indirilmesi konularında sorumluluk sahibidirler (Faden and Beauchamp, 1988:226). Örneklem grubunda iş güvenliği için yapılan uygulamalarda ise, buna gerek olmadığını belirten yöneticiler (%38.3) klasik sosyal sorumluluk, eğitim ve gerekli araç-gereçle müdahale edildiğini belirten yöneticiler (%61.7) ise modern sosyal sorumluluk davranışı sergilemektedir.

İşletmelerin neredeyse tamamında (%92.8) temizlik için hizmetli bulundurulması modern sosyal sorumluluk davranışına uygundur. Kadın-erkek çalışan arasında görev ve sorumluluk farkı olmadığını belirten yöneticiler (%74.4) de modern sosyal sorumluluğa uygun davranış sergilemektedirler. Ancak işletmelerde mesai saatleri içinde çalışanların eğitim kurumuna gönderilmediğini belirten yöneticiler (%77.2) bu konuda klasik sosyal sorumluluk davranışı göstermektedirler.

Günümüzde bedensel ve zihinsel engelli kişilerin çalışma yaşamından uzak tutulmasına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması konusu da çalışan hakları açısından önem kazanan konular arasındadır (Seymen, Bolat, Özdemir ve Erdem, 2003:279). Fizyolojik ya da toplumsal nedenlerle ekonomik alanda yer edinmeleri zor olan kişilere yardım edilmesi ve onların da temel hak olan “çalışabilme hakkı”ndan yararlanabilmesi için, yasal düzenlemeler yapılmış ve işletmelere sakat, terör mağduru gibi kişileri çalıştırmaları için belli kontenjanlar getirilmiştir. Bunlar ise, modern sosyal sorumluluklar arasında yer almaktadır. Örneklem grubunun bu konudaki uygulamalarına ilişkin şu sonuçlar elde edilmiştir. Yöneticilerin %13’ü sakat personel ve %6’sı terör mağduru çalıştırmaktadır. Oranların bu kadar az olmasının nedeni elli kişiden çok çalışmanı olan işletmelerin sakat ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğunun olmasıdır. Ancak her ne olursa olsun, elli kişiden çok çalışmanı olan işletmelerin de bu konuya gereken önemi vermedikleri bu oranların bu kadar düşük olmasından anlaşılmaktadır. Stajyer öğrenci çalıştırma konusunda ise yöneticilerin yaklaşık %70’inin bu konuya gereken önemi verdikleri görülmektedir.

Kısaca yöneticilerin ortalama olarak yaklaşık %60’ının çalışanlara yönelik sorumluluk konusunda modern sosyal sorumluluk anlayışına yakın davranış sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

## **5.2. Yöneticilerin Çalışanlara Yönelik Sosyal Sorumlulukları Üzerinde Ailenin Etkisine İlişkin Sonuçlar**

Burada yöneticilerin çalışanlara yönelik sosyal sorumlulukları üzerinde ailelerinin kendilerine uyguladığı çocuk yetiştirme tarzının etkisini incelemek üzere oluşturulan hipotez testlerine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Hipotez sonuçları, sistematik olması açısından başlangıçta belirlenen temel hipotez konularını oluşturan;

ailelerinin yöneticilere uyguladıkları disiplin tarzı, ailede karar alma ve yöneticilerin çocukluklarında okul-ıçi faaliyetlere katılımları şeklinde sınıflandırılmıştır.

### **5.2.1. Disiplin Tarzına İlişkin Sonuçlar**

Disiplin tarzı ile çalışanları istihdamda tarafsızlık ( $X^2=6.139$ ,  $df=1$ ,  $P<0.010$ ), çalışanlara özel sigorta yaptırma ( $X^2=6.717$ ,  $df=1$ ,  $P<0.008$ ), çalışanların ulaşım giderlerini karşılama ( $X^2=7.976$ ,  $df=1$ ,  $P<0.004$ ), çalışanlara ölüm ( $X^2=11.673$ ,  $df=1$ ,  $P<0.001$ ), düğün ( $X^2=8.755$ ,  $df=1$ ,  $P<0.002$ ) durumunda ve özel günlerde ( $X^2=7.107$ ,  $df=1$ ,  $P<0.006$ ) maddi yardımda bulunma, çalışanlara doğum sonrası izni verilmesi ( $X^2 = 23.817$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), çalışanlara hizmet-ıçi eğitim verilmesi ( $X^2=4.658$ ,  $df=1$ ,  $P<0.024$ ), çalışanlarla aynı fikirde olmama durumunda nasıl davranıldığı ( $X^2=6.139$ ,  $df=1$ ,  $P<0.010$ ), çalışanların fikirlerini alma ( $X^2 = 9.792$ ,  $df=3$ ,  $P<0.020$ ), yöneticilerin kimlerin fikirlerine başvurduğu ( $X^2 = 9.025$ ,  $df=3$ ,  $P<0.029$ ), çalışanların atanmalarında kullanılan kriterler ( $X^2 = 6.717$ ,  $df=3$ ,  $P<0.008$ ), stajyer öğrenci çalıştırma ( $X^2 = 7.639$ ,  $df=2$ ,  $P<0.041$ ) ve iş güvenliği konusunda yapılan uygulamalar ( $X^2 = 20.941$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ) arasında ilişki vardır.

Disiplin tarzı ile cinsiyet ayrımcılığı, çalışanlara öğle yemeği verme, rekabet koşulları, çalışanlara sendikal haklar tanıma, işletme çalışanlarına uygun çalışma koşulları hazırlama ve çalışanlara doğum izni verilmesi arasında ilişki yoktur.

### **5.2.2. Karar Alımına İlişkin Sonuçlar**

Bu konudaki hipotez testleri aile içi önemli kararları kimin aldığı ile çocuklarla ilgili konularda onların da fikirlerinin alınıp alınmadığı olmak üzere iki değişken ile test edilmiştir.

Aile içi önemli kararların alımı ile; cinsiyet ayrımcılığı ( $X^2=14.228$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), çalışanları istihdamda tarafsızlık ( $X^2=27.062$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların fikirlerini alma ( $X^2 =25.035$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), yöneticilerin kimlerin fikirlerine başvurduğu ( $X^2=26.786$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların ulaşım giderlerini karşılama ( $X^2=5.508$ ,  $df=1$ ,  $P<0.014$ ), çalışanlara ölüm durumunda maddi yardımda bulunma ( $X^2=6.382$ ,  $df=1$ ,  $P<0.009$ ), düğün durumunda maddi yardımda bulunma ( $X^2=8.870$ ,  $df=1$ ,  $P<0.002$ ), özel günlerde maddi yardımda bulunma ( $X^2=7.895$ ,  $df=1$ ,  $P<0.004$ ), sendikal haklar tanınması ( $X^2 = 9.629$ ,  $df=2$ ,  $P<0.008$ ), doğum izni verilmesi ( $X^2 =16.023$ ,  $df=3$ ,  $P<0.001$ ), doğum sonrası izni verilmesi ( $X^2=13.186$ ,  $df=2$ ,  $P<0.001$ ), emzirme izni verilmesi ( $X^2 = 13.739$ ,  $df=3$ ,  $P<0.003$ ), hizmet-ıçi eğitim verilmesi ( $X^2=6.237$ ,  $df=1$ ,  $P<0.010$ ), çalışanlarla aynı fikirde olmama ( $X^2=15.477$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların sorunlarını üstleri ile tartışabilmeleri ( $X^2 =12.456$ ,  $df=2$ ,  $P<0.002$ ), çalışanların atanmalarında kullanılan kriterler ( $X^2 =17.908$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), stajyer öğrenci çalıştırma ( $X^2=8.987$ ,  $df=1$ ,  $P<0.002$ ) ve iş güvenliği konusunda yapılan uygulamalar ( $X^2 =19.735$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ) arasında ilişki vardır.

Aile içi önemli kararların alımı ile; çalışanlara özel sigorta yaptırma, öğle yemeği verme, sendikal haklar tanıma ve işletme çalışanlarına uygun çalışma koşullarını hazırlama arasında ilişki yoktur.

Yöneticilerin çocukluklarında kendileri ile ilgili konularda fikirlerinin alınması ile; cinsiyet ayrımcılığı ( $X^2=11.625$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), çalışanları istihdamda tarafsızlık ( $X^2 = 23.573$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların fikirlerini alma ( $X^2=32.857$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), yöneticilerin kimlerin fikirlerine başvurduğu ( $X^2 =28.503$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), çalışanlara özel sigorta yaptırma ( $X^2 =2.294$ ,  $df=1$ ,  $P<0.063$ ), çalışanlara öğle yemeği verme ( $X^2 = 6.043$ ,  $df=1$ ,  $P<0.012$ ), çalışanların ulaşım giderlerini karşılama ( $X^2=5.667$ ,  $df=1$ ,  $P<0.013$ ), çalışanlara ölüm ( $X^2=8.076$ ,  $df=1$ ,  $P<0.004$ ), düğün durumunda ( $X^2=7.419$ ,  $df=1$ ,  $P<0.005$ ) ve özel günlerde ( $X^2=11.952$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ) maddi yardımda bulunma, sendikal haklar tanıma ( $X^2=10.091$ ,  $df=2$ ,  $P<0.006$ ), doğum izni verilmesi ( $X^2 = 30.885$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), doğum sonrası izni verilmesi ( $X^2=27.040$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), hizmet-içi eğitim verilmesi ( $X^2=9.597$ ,  $df=2$ ,  $P<0.002$ ), çalışanlarla aynı fikirde olmama ( $X^2 =17.049$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların fikirlerinin ne sıklıkta alındığı ( $X^2 =32.857$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların atanmalarında kullanılan kriterler ( $X^2=16.274$ ,  $df=3$ ,  $P<0.001$ ), çalışanlara uygun çalışma koşulları hazırlama ( $X^2 =4.787$ ,  $df=1$ ,  $P<0.023$ ), stajyer öğrenci çalıştırma ( $X^2 =8.647$ ,  $df=1$ ,  $P<0.003$ ) ve iş güvenliği konusunda yapılan uygulamalar ( $X^2 =24.719$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ) arasında ilişki vardır.

### 5.2.3. Okul-İçi Faaliyetlere Katılma İlişkin Sonuçlar

Yöneticilerin çocukluklarında okul-içi faaliyetlere katılımları ile; cinsiyet ayrımcılığı ( $X^2 = 9.302$ ,  $df=1$ ,  $P<0.002$ ), çalışanları istihdamda tarafsızlık ( $X^2 =15.471$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların fikirlerini alma ( $X^2 =33.928$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), yöneticilerin kimlerin fikirlerine başvurduğu ( $X^2 =38.324$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), çalışanlara özel sigorta yaptırma ( $X^2 =2.9479$ ,  $df=1$ ,  $P<0.063$ ), çalışanlara öğle yemeği verme ( $X^2 =6.043$ ,  $df=1$ ,  $P<0.012$ ), çalışanların ulaşım giderlerini karşılama ( $X^2 =11.066$ ,  $df=1$ ,  $P<0.001$ ), çalışanlara ölüm ( $X^2 =16.554$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), düğün ( $X^2 =18.122$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ) durumunda ve özel günlerde ( $X^2 =19.410$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ) maddi yardımda bulunma, sendikal haklar tanıma ( $X^2=12.207$ ,  $df=2$ ,  $P<0.002$ ), doğum izni verilmesi ( $X^2 =20.517$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), doğum sonrası izni verilmesi ( $X^2=19.185$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), emzirme izni verilmesi ( $X^2 =10.487$ ,  $df=2$ ,  $P<0.005$ ), çalışanlara hizmet-içi eğitim verilmesi ( $X^2 = 14.485$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ), çalışanlarla aynı fikirde olmama durumu ( $X^2 =25.168$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların fikirlerinin ne sıklıkta alındığı ( $X^2 =33.928$ ,  $df=3$ ,  $P<0.000$ ), çalışanların atanmalarında kullanılan kriterler ( $X^2 =14.203$ ,  $df=2$ ,  $P<0.001$ ), çalışanlara uygun çalışma koşulları hazırlama ( $X^2 =6.475$ ,  $df=1$ ,  $P<0.009$ ), stajyer öğrenci çalıştırma ( $X^2 =22.071$ ,  $df=1$ ,  $P<0.000$ ) ve iş güvenliği konusunda yapılan uygulamalar ( $X^2 = 22.754$ ,  $df=2$ ,  $P<0.000$ ) arasında ilişki vardır.

Özetle hipotez testlerinden elde edilen sonuçlara ilişkin olarak şunlar söylenebilir: Disiplin tarzı, karar alımı ve okul-içi faaliyetlere katılım ile ilgili hipotezlerin sonuçları, bunlarla yöneticilerin sosyal sorumluluk uygulamaları arasında ilişki olduğu yönündedir. Bu ise ailelerin çocuk yetiştirme tipleri ile yöneticilerin sosyal sorumlulukları arasında ilişki olduğu şeklindeki temel hipotezimizi doğrulamakta ve demokratik çocuk yetiştirme tarzı uygulanan yöneticilere doğru gidildikçe, çalışanlara yönelik olarak modern sosyal sorumluluk davranışı gösterme oranının artmakta olduğunu göstermektedir.

Sosyal sorumluluk uygulamalarını -ilk örnekler olarak değerlendirebileceğimiz- ahilik teşkilatı ve loncalar aracılığı ile yaşayan Türkiye’de, bu konuda tam olmasa da modern sosyal sorumluluk anlayışının bir kısmını içeren uygulamalar 1920’li yıllardan itibaren getirilen yasal düzenlemelerle görülmeye başlamış, özellikle 2000’li yıllarda önem kazanmıştır. Günümüzde Türkiye’de sosyal sorumluluk konusunun önem kazanması ile işletmeler çalışanlara daha duyarlı olmaya başlamışlardır. Yapılan çeşitli araştırmalar sonucunda yöneticilerin sosyal sorumluluk konusuna yeterince ilgili davranmadıkları saptanmıştır. Bu çalışma da, özellikle yasal sorumluluk boyutuna ağırlık verilen Türkiye’de, çalışanlara yönelik olarak Ankara Elektronik Sanayi Yöneticilerinin yaklaşık %60’ının modern sosyal sorumluluğa uygun davranışlar sergiledikleri ancak, sosyal sorumluluk konusunda yapılması gereken daha çok şeyin olduğu sonucunu göstermektedir.

#### KAYNAKÇA

- Alanen, Leena. (1994). “Socialization And Family: Some Theories”, *MARRIAGE, FAMILY AND SOCIALIZATION- IN DEVELOPED AND DEVELOPING COUNTRIES* (Ed.), Sushma Sood, J.N. Choudhary, -, Jarpur: Arihant Publishing House.
- Anderson, Jerry. (1989). *Corporate Social Responsibility- Guidelines For Top Management*-New York:Quorum Boks.
- Anshen, Ruth Nanda. (1959). *The Family: Its Functions And Denisity*, Newyork: Harper, Row Publishers.
- Arıkan, Semra. (1995). “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, *H.Ü. İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ*, Cilt 3,:171-180.
- Arıkan, Gülay. (1996). *Kadınların Sosyal Tabakalaşmadaki Yeri ve Sosyal Hareketliliği Üzerine Düşünceler*, Ankara: Bizim Büro Basımevi.
- Atav, Nephane. (1991). “Şahsiyetin Gelişiminde Aile Çevresinin ve Ailedeki Gerginliklerin Etkileri”, *AİLE YAZILARI* içinde (1-14), (Derleyen) Beylü Dikeçliçil, Ahmet Çiğdem, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı.

- Başaran, Fatma. (1984). "Aile-İçi Etkileşim ve İlişkiler: Bir Aile Değişme Modeli Önerisi", *TÜRKİYE'DE AİLENİN DEĞİŞİMİ-TOPLUMBİLİM İNCELEMELER* (145-161) içinde, (Yayına Hazırlayan) Türköz Erder, Ankara: Türk Sosyal Bilimler Derneği.
- Bayrak, Sabahat. (2003). "Türk İmalat İşletmelerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Tutumları", *11. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİ KİTABI (22-24 MAYIS 2003)* içinde (117-129), (Editör) Kemalattin Çonkar, Afyon, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No.57.
- Berkman, Ümit. (2001). "İş Ahlakı ve İşletmelerin Toplumsal Sorumluluğu Gelişimi ve Yakın Geleceği", *YÖNETİM VE ORGANİZASYON* içinde, Salih Güney, Ankara: Nobel Yay.
- Bilal, G. (1984). *Demokratik ve Otoriter Olarak Algılanan Ana-Baba Tutumlarının Çocukların Uyum Düzeylerine Etkisi*. Ankara H.Ü. Sos. Bil. Ens.: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bingöl, Dursun, Naktiyok, Atılhan. (2002). "Algılanan Cinsel Tacizin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi", *10. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİ KİTABI (23-25 MAYIS 2002)* içinde (224-236), (Editör) Ferda Erdem, Antalya: Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Canman, Doğan. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara: Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No.260.
- Certo, Samuel And Peter, J.Paul. (1998). *Strategic Management: Concepts And Applications*, New York: Mc Graw Hill Inc.
- Durkheim, Emile. (1986). *Meslek Ahlakı*, (Çev. Mehmet Karasan), 3. Baskı, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Ekşi, Aysel. (1990). *Çocuk, Genç, Ana Babalar*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Faden, Ruth R. And Tom L. Beauchamp. (1988). "The Right To Risk Information And The Right To Refuse Health Hazards In The Workplace", *ETHICS THEORY AND BUSINESS* içinde (226-233), Tom L. Beauchamp, Norman E. Bowie, 3.Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Gökçe, Birsen. (1996). *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı ve Toplumsal Kurumlar*, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Gündoğan, Naci. (1997). "Sendikalar ve Verimlilik", *VERİMLİLİK DERGİSİ*, 1:17-26. <http://Imisnt.Pub.Die.Gov. Tr /Devbocgi/Iwcgi60.Exe>.
- Irmak, Yakut. (1974). *Kentleşmenin Sosyo-Demografik Yönleri*, Ankara: Yayınlanmamış Doçentlik Tezi.
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem. (1996). *İnsan Aile ve Kültür*, 3. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.



- Kandel, D. and Lesser S.G.. (1969). "Parent-Adolescent Relationships And Adolescent Independence In The United States And Denmark", *JOURNAL OF MARRIAGE AND THE FAMILY*, May:348-358.
- Karadayı, Figen. (1994). "Üniversite Gençlerinin Algılanan Ana-Baba Tutumları, Ana-Babayla İlişkileri ve Bunların Bazı Kişilik Özellikleri İle Bağlantısı", *TÜRK PSİKOLOJİ DERGİSİ*, 9(32):15-25.
- Kirel, Çiğdem. (2000). *Örgütlerde Etik Davranışlar Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, İİBF Yayınları, No.1211.
- Kongar, Emre. (1990). "Türkiye'de Aile Yapısı, Evrimi ve Bürokratik Örgütlerle İlişkileri" *AİLE YAZILARI- KÜLTÜREL DEĞERLER VE SOSYAL DEĞİŞME*, içinde (65-95), (Derleyen) Beylü Dikeçliçil, Ahmet Çiğdem, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı.
- Krake A., Shalhoub, Zeinab. (1999). *Organizational Downsizing, Discrimination And Corporate Social Responsibility*, London: Quorum Boks.
- Kuçuradi, İonna. (2000). "Felsefi Etik ve "Meslek Etikleri", *ETİK VE MESLEK ETİKLERİ* içinde (17-32), Harun Tepe, Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Kurdek, Lawrence A. And Fine, Mark. (1994). "Family Acceptance And Family Control As Predictors Of Adjustment In Young Adolescents: Linear, Curvilinear Or Interactive Effects?", *CHILD DEVELOPMENT*, Vol 65:1137-1146.
- Kurtkan, Amiran. (1978). *Sosyal İlimler Metodolojisi*, İstanbul.
- Kuzgun, Y. (1972). *Ana-Baba Tutumlarının Bireyin Kendini Gerçekleştirme Düzeyine Etkisi*, Ankara H.Ü. Sos. Bil. Ens.: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Lamborn, S. Mounts, N., Steinberg, L. And Dornbusch, S. (1991). "Patterns Of Competence And Adjustment Among Adolescents From Authoritative, Authoritarian, Indulgent And Neglectful Homes.", *CHILD DEVELOPMENTS*, 62:1049-1065.
- Mc Hugh, Francis. (1992). *İş Ahlakı*, İstanbul: Tusiad Yay.
- Moore, Wilbert E. (1969). "Occupational Socialization" *HANDBOOK OF SOCIALIZATION THEORY AND RESEARCH*, David Goslin, Chicago: Rand McNally And Company.
- Newman, David. (1999). *M. Sociology Of Families*, California, New Delhi: Thousand Oaks.
- Nemli, Esra. (1997). "Toplam Kalite ve Çevre Yönetimi", *VERİMLİLİK DERGİSİ*, 3.
- Özen, Sevinç. (1994). "Aile Sosyolojisinde Yaklaşım-Yöntem Sorunları ve Konu Öncelikleri", *DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE GÜNCEL SOSYOLOJİK GELİŞMELER*, Ankara: Sosyoloji Derneği.
- Özgener, Şevki. (2002). "İmalat Sanayi İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları", *AMME İDARESİ DERGİSİ*, Cilt 35, Sayı 1 Mart:175-1999.



- Pardeck A, And Pardeck J.T. (1990). "Family Factors Related To Adolescent Autonomy.", *ADOLESCENCE*, XXV:310-319.
- Parsons, Talcott. (1971). "The Family In Urban-Industrial America:1", *SOCIOLOGY OF THE FAMILY* içinde (43-63), (Editör) Michael Anderson, Baltimore: Penguin Boks.
- Schulze, Nergis. (1997). "İşletme Etiği Konusuna Kuramsal Bir Yaklaşım", Ankara: *AMME İDARESİ DERGİSİ*, Cilt 30, Sayı.4.
- Seymen, Aytemiz, Bolat, Tamer Ve Erdem, Barış. (2003). "Örgütlerde Bedensel ve Zihinsel Engelli İşgörenlere Uygulanan Ayrımcılığın Önlenmesinde Uygulamalı Etikten Yararlanma İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Bir Değerlendirme", *II. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİ KİTABI (22-24 MAYIS 2003)* içinde (:279-28), (Editör) Kemalattin Çonkar, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No.57.
- Steinberg, Laurence, Lamborn, Susie D., Darling Nancy, Mounts, Nina And Dornbusch, Sanford. (1994). "Over-Time Changes In Adjustment And Competence Among Adolescent From Authoritative, Authoritarian, Indulgent And Neglectful Families", *CHILD DEVELOPMENT*, Vol 65:754-770.
- Torlak, Ömer Ve Özdemir, Şuayıp. (2003). "Küçük ve Orta Ölçekli İşletme Yöneticilerinin İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerine Bir Alan Araştırması", *II. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ BİLDİRİ KİTABI (22-24 MAYIS 2003)* içinde (145-160), (Editör) Kemalattin Çonkar, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No.57.
- Tugiad. *İş Ahlakı ve Türkiye'de İş Ahlakına Yönelik Tutumlar*, İstanbul: TUGİAD.
- Turan, Güngör. (1997). "Türk Endüstri İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Çalışanlarına Karşı Sorumlulukları Üzerine Bir Araştırma", *SİYASETTE VE YÖNETİMDE ETİK SEMPOZYUMU* içinde ( 272-284), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yay.
- Uğur, Adem. (1997). "İşletmelerde Yönetime Katılma ve Etik", *SİYASETTE VE YÖNETİMSEL ETİK SEMPOZYUMU*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yay.
- Ulusoy, Demet. (1994). *Sosyalleşme (Sanat Alanında Meslek Tercih Ve Aile:Konservatuar Öğrencileri ve Öğretim Elemanlarının Ailelerinin Sosyo-Sanatsal Özellikleri*, Ankara:H.Ü.
- Werner, Isabel, (1993). *Liderlik ve Yönetim*, (Çev: Vedat Üner) İstanbul:Rota Yayınları.
- Yavuzer, Haluk. (2000). *Çocuk Psikolojisi*, 18. Basım, İstanbul:Remzi Kitabevi.
- Yıldız, Gültekin ve Erdoğan, Nihat. (1997). "Toplulukçu Kültürde Makyevelist Davranış ve Bir Uygulama", *SİYASETTE VE YÖNETİMDE ETİK SEMPOZYUMU* içinde (417-431), Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Zhou ve Diğerleri. (2002). "The Relations Of Parental Warmth And Positive Expressiveness To Children's Empathy-Related Responding And Social Functioning: A Longitudinal Study", *CHILD DEVELOPMENT*, May/June, Vol 73, Number 3:893-915.