

ULUSAL VE ULUSLARARASI DÜZEYDE FAALİYET GÖSTEREN KOBİLERDE ETİK YÖNETİMİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ*

Analysis and Evaluation of Ethical Management in National and International SMEs

Hacı ÇELEĞEN¹, Arzu POLAT²

ÖZET

Bu araştırmada ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletme (KOBİ) çalışanlarının işletmelerinde etik kuralların uygulanmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca çalışanların (cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi gibi) ve işletmelerinin (faaliyet alanı, yeri gibi) bazı özelliklerine göre de çalışanların etik kuralların uygulanmasına ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Araştırma 2013-2014 yılında Ankara ili OSTİM Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren toplam 314 çalışan ile yürütülmüştür. Araştırma kapsamında KOBİ çalışanlarının etik algılarını belirlemek üzere ölçek geliştirilmiş ve 90 çalışana ön uygulamada ulaşılarak veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirliği hesaplanmıştır. Ardından görüşleri alınan 224 çalışanın görüşleri doğrultusunda bulgular elde edilmiştir. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışması sonrasında oluşturulan taslak maddelerin işletme etiği, yönetici etiği, satış etiği ve işyerinin sosyal yaşamı desteklemesi olmak üzere dört başlık altında toplandığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan KOBİ çalışanlarının görüşlerinin incelenmesi amacıyla betimsel istatistikler, frekans ve yüzde hesaplamalarından yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, KOBİ çalışanlarının işletmelerindeki uygulamaların etik kurallara genel olarak uygun olduğu şeklinde görüş belirttikleri tespit edilmiştir. Çalışanların işletmelerinin işletme etiği, yönetici etiği, satış etiği ve işletmelerinin sosyal yaşamı desteklemesine yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bununla birlikte işyerinde yönetici/işyeri sahibi olarak çalışanların şef/ustabaşı/işçi olarak çalışanlara göre etik algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Etik yönetimi, işletme etiği, yönetici etiği

ABSTRACT

In this research, it is aimed to determine the opinions of the employees of small and medium-sized enterprises (SMEs) operating at national and international level on the implementation of ethical rules in their enterprises. Within the scope of the research, it was also examined whether the views of the employees on the application of ethical rules differed according to some characteristics of the employees (such as gender, age, working time in the institution) and their businesses (such as the field of activity, location). The research was conducted in 2013-2014 with a total of 314 employees operating in the OSTİM Industrial Zone in Ankara. Within the scope of the research, a scale was developed to determine the ethical perceptions of SME employees and the validity and reliability of the data collection tool was calculated by reaching 90 employees in the pre-application. Then, the findings were obtained in line with the opinions of 224 employees whose opinions were taken. It was determined that the draft items created after the validity and reliability study of the data collection tool were grouped under four headings: business ethics, managerial ethics, sales ethics and workplace support for social life. Descriptive statistics, frequency and percentage calculations were used to analyze the opinions of SME employees participating in the research. As a result of the research, it was determined that SME employees stated that the practices in their enterprises were generally in accordance with ethical rules. It has been determined that the perceptions of the employees about the business ethics support of their businesses do not differ significantly according to their gender. On the other hand, it has been determined that the ethical perceptions of employees as managers / business owners in the workplace are higher than those who work as supervisors / foremen / workers.

Keywords: Ethics management, business ethics, managerial ethics

1. ORCID: 0000-0002-0678-7057

2. ORCID: 0000-0002-6251-8214

1.YL Mezunu, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, hacci.celegen@hbv.edu.tr

2. Araştırma Görevlisi Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, İktisat Bölümü, arzulolat@osmaniye.edu.tr.

*Bu çalışma Gazi Üniversitesinde "Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren Kobilere Etik Yönetimin İncelenmesi" adıyla savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

*ÇELEĞEN, H. ve POLAT, A. (2022). "Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren Kobilere Etik Yönetimin Analizi ve Değerlendirilmesi", *Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 9, S. 26, s.151-168

Makale Geliş Tarihi: 15 Aralık 2021 Kabul Tarihi: 15 Mayıs 2022

EXTENDED ABSTRACT

Ethic; the right or wrong of the values and rules that form the basis of the individual and social relations established by people; It is a discipline of philosophy that investigates good or evil in a moral context. Just like the social and political lives of individuals, their economic lives are also shaped and regulated within the framework of ethical rules. Economic life; It includes an area of activity that enables individuals to be together and meet their basic and advanced needs. The concept of ethics, which basically expresses the moral value in societies; When it specifies the moral values or rules to be followed in business life, it is called "business ethics". The aim of the children of the enterprises is to make profit, and the enterprises should not ignore the value judgments of the society while making a profit. In this research, it is aimed to examine the views of SME employees on ethics, which is an important building block for businesses to exist, ensure their continuity and promise future. In this direction, the opinions of SME employees operating at national and international level on the implementation of ethical rules in their businesses were determined. At the same time, the gender, age, educational status, marital status of the employees, working time in the institution, their positions in the institution and the size of the workplaces, the place of activity of the workplaces, the field of activity of the workplaces, the status of receiving ethics seminars in the workplaces, the violation of ethics in the workplaces, the extent to which the employees in the workplaces violate the ethics. Studies were also conducted on whether the perceptions of the employees on the issue of ethics show a significant difference according to their thoughts that they acted appropriately. The research was conducted in 2013-2014 with a total of 314 employees operating in the OSTİM Industrial Zone in Ankara. Within the scope of the research, a scale was developed to determine the ethical perceptions of SME employees and the validity and reliability of the data collection tool was calculated by reaching 90 employees in the pre-application. Then, the findings were obtained in line with the opinions of 224 employees whose opinions were taken. It was determined that the draft items created after the validity and reliability study of the data collection tool were grouped under four headings: business ethics, managerial ethics, sales ethics and workplace support for social life. Descriptive statistics, frequency and percentage calculations were used to analyze the opinions of SME employees participating in the research. In order to determine whether the ethical perceptions of the employees differ according to the characteristics of the employee and the workplace, unrelated measurements t-test, Levene homogeneity test, one-way analysis of variance and multiple comparison LSD test were calculated; the results were interpreted in tables. In addition, the Pearson correlation coefficient was calculated in order to determine the relationships between the ethical perceptions of the employees towards different practices in their businesses. As a result of the research, it was determined that SME employees stated that the practices in their enterprises in all sub-dimensions were generally in accordance with the ethical rules.

GİRİŞ

Etik; insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerlerin, kuralların doğru veya yanlışlığını; iyi veya kötülüğünü ahlâksal bağlamda araştıran bir felsefe disiplini. Bireylerin sosyal, siyasi yaşamları gibi ekonomik hayatları da etik kurallar çerçevesinde şekillenmekte ve düzenlenmektedir. Ekonomik hayat; bireylerin bir arada bulunmasını, temel ve ileri düzey ihtiyaçlarının giderilmesini sağlayan bir faaliyet alanını içine almaktadır. Temel olarak toplumdaki ahlaki değeri ifade eden etik kavramı; iş yaşamındaki uyulması gereken ahlaki değerleri ya da kuralları belirttiği zaman “iş etiği” olarak adlandırılmaktadır.

Son yıllarda etik kavramı, işletmecilik dünyasının en önemli konuları arasında yer almaya başlamıştır. İşletmeler örgüt içinde ve dışında iş etiği bakış açısını yaymak için etik değerlerini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. Çünkü günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri haline gelmiştir.

İşletmelerde önemli bir yeri olan küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ’ler), genellikle işletme sahipleri tarafından yönetilen ve aile işletmesi olan, daha çok yerel faaliyetler gösteren, finansman kaynakları kısıtlı, az sermaye ve az personel ile çalışan iktisadi teşebbüslerdir. KOBİ’ler, ülkede istihdamı sağlama, iş imkanı oluşturma, girişimciliği teşvik etme, bölgesel kalkınmayı hızlandırma, ekonomiye süreklilik kazandırma rolleri bakımından ülke ekonomisinde önemli bir yeri olan işletmelerdir (Keklik, 2007).

Türkiye’de faaliyet gösteren işletmelerin neredeyse tamamı (%99,5) 1-150 arasında işçi çalıştıran küçük veya orta boy işletmelerden oluşmaktadır. Ülke işletmesi için önem teşkil eden KOBİ’lerin ekonomik istikrarsızlık, ekonomik kaynaklara erişim güçlüğü, eleman yetiştirme ve kalifiye eleman temininde yaşanan sıkıntılar, modern üretim teknolojilerinin eksikliği, yönetim sorunları, kalite ve standart eksikliği, yenilikçi sistemlerin yokluğu, bilgi kaynaklarına erişim güçlüğü, rekabetçi düzenin neden olduğu kısıtlamaları ve siyasi engeller ile prosedürleri KOBİ’lerin dezavantajları arasında gösterilebilir (KOSGEB, 2011). KOBİ’lerin kâr elde edip büyürken aynı zamanda etik ilkelere bağlı kalması önem taşımaktadır. İşletmelerin etik kurallara bağlı kararlar almasının personelin örgütsel bağlılığın, müşteri memnuniyetinin, performansın artışına olumlu katkı sağladığı belirlenmiştir (Schwepker, 1999:45; Altun, 2013).

Bu bağlamda araştırma kapsamında KOBİ’lerde görev yapan çalışanların işletme etiğine ve işletme eğitimini oluşturan unsurlara (yönetici etiği, satış etiği, sosyal yaşam desteği etiği) ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu doğrultuda yeni KOBİ modelleri oluşturulması ya da mevcut durum üzerinde geliştirici faaliyetlerin düzenlenmesi için öneriler sunulması amaçlanmaktadır.

1. Etik Kavramı ve Özellikleri

Yunanca “ethos”, anlamı “karakter” olan, yani “töre” sözcüğünden türemiş ve töre bilimi olarak da tanımlanan etik kavramı, yanlış doğrudan ayırabilmek amacıyla ahlâkın üzerinde yeniden düşünülerek varılan sonuçlarla, lokal bir kavram olarak daha evrensel bir yapı sergilenmesidir (Gözener, 2008:7).

TDK (2014) tarafından etik kavramı “çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü” ve “ahlaki, ahlakla ilgili” olarak tanımlanmaktadır.

Ural (2003) iyi ve kötünün, doğru ve yanlışın ne olduğunu araştırmanın etik olduğunu vurgulamaktadır. Bu doğrultuda etiğin insan eylemlerini yöneten ilkeleri, iyi, mutluluk, erdem, özgürlük gibi kavramları incelediğini belirtmektedir.

Pehlivan (1998) etiği; insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini olarak tanımlamaktadır. Etik basit bir tanımla, doğru-yanlış ölçütleridir (Pehlivan,1998).

Ateş ve Oral (2003), etik kavramının tarihsel süreç içerisinde önceleri daha çok siyaset düşüncesiyle işlendiğini ve yönetici kişilerin ahlakı ile ilgili olduğunu belirtmektedirler.

Etik; geçmiş ve bugüne ilişkin doğru ve yanlış ölçülerin anlatımıdır. İnsanların töresel ya da ahlâksal ilişkilerini, davranış biçimlerini ve görüşlerini anlatan bir felsefe dalıdır. Kullanılan ahlâk terimlerini ya da ahlâki yargıların statüsünü analiz eden etik, takılan ahlâki tutumların ardında yatan yargıları ele almaktadır (Acar, 2000).

Etik, bir etkinlik alanı olarak ahlaki olanın özünü ve temellerini araştıran bir felsefe etkinliğidir. İnsanların kişisel ve sosyal yaşamındaki ahlaki sorunları ele alıp bunları incelemektedir. Aynı zamanda etik, ahlaki nitelikteki davranış, eylem ve yargıları ilgilendiren bir konu olarak felsefenin bir çalışma alanını oluşturmaktadır (Aydın, 2006).

Özlem (2004) etik kavramının toplum hayatını derinden etkilediğini; ahlaksal bilinci geliştirerek kavramlara yeni ve somut anlamlar yüklediğini belirtmektedir. Etiğin görevi herhangi bir ahlak geliştirmek, ahlaklar çokluğuna bir yenisini eklemek ve insanlara bu ahlaka uyulmasını öğütlemek değildir. Etik, ahlak kavramının kendisini incelemeli ve uygulamalıdır.

Etik, insan eylemleri ile birlikte, bir eylemi ahlaki açıdan iyi bir eylem yapan niteliksel durumu sorgulayarak ahlak, iyi, ödev, gereklilik, müsaade gibi kavramları ele almaktadır. Bu bağlamda, etiğin konusunu ahlaki eylem ve yargılar oluşturmaktadır. Bu bağlamda etik, sorumluluklarının bilincinde olan insanların davranışlarını şekillendirmesinde etkilidir.

2. Etik İlkeler

Bir toplumdan diğerine çok büyük değişiklik göstermeyen temel ve üst etik değerlerin ve ilkelerin adalet, doğruluk dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk olmak üzere etik ilkelerinin dört başlıkta toplanması mümkündür: Toplumsal, ekonomik, fiziki ve teknolojik koşullar. Söz konusu etik ilkeler, toplumdaki egemen ilkeleri ve uygulama kurallarını belirlemektedir. Ancak, zamanla bu koşullardaki değişikliklere paralel olarak ilkeler ve uygulamalar da gelişme ve değişim göstermektedir (Arslan ve Berkman, 2009). Etik davranış kuralları öncelikle bir ülkenin uluslararası arenadaki itibarı ile ilgili olan, ülkeler arası değerlendirmelerde öncelikle bakılan bir parametredir (Alıcı, 2008:67).

Etik ilkelerin geliştirilmesinde genellikle temel alınan yaklaşımlar hakkaniyet ilkesi, insan hakları, faydacılık veya bireysellik ilkesidir (Pehlivan,1998).

Hakkaniyet ilkesi, bütün kararların tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olması üzerinde odaklaşmaktadır. Örneğin bu ilkeyi kullanan bir yöneticinin karar vereceği duruma ilişkin bütün gerçeklerden emin olması gerekmektedir. **İnsan hakları ilkesi**, bireylerin varlığı, bütünlüğü ve temel

insan hakları üzerine odaklanmaktadır. Bu ilkeyi benimseyen bir yöneticinin, iş görenlerden örneğin dinsel inançlarına aykırı davranışlar yapmalarını asla beklememesi gerekmektedir. **Faydacılık ilkesi**, herkes için en iyi olacak kararın verilmesini yüklenmektedir. **Bireysellik ilkesi**, bireylerin temel amaçlarının uzun dönemli olarak kişisel kazançlarını artırmak olduğunu vurgulamaktadır. Burada uzun dönemli terimi anahtar kavramdır. Bireysellik ilkesi kısa dönemde fazla kazanç sağlamak için yapılan yanlış eylemleri içermemektedir (Pehlivan, 1998).

Görüldüğü gibi etik ilkeleri doğru ve güzel davranış ve yönelimleri içermektedir. Ancak belirli bir koşulda uygun davranışın gerçekleşmesi için yalnızca etik ilkeleri yazmak yeterli değildir. Bir meslek dalı için geliştirilen iş etiği kurallarının etkili olabilmesinin ön koşul, kurallara tüm paydaşlarca gereksinim duyulmasıdır. İlke ve kuralların tarafsız, adil ve kapsamlı bir biçimde, herkesin yararına olacak düzenlemeleri içereceği konusunda ortak bir görüşün olması gerekir. Bu nedenle, öncelikle ilgili meslek dalında paydaşların, etik ilkelerin oluşma sürecine dahil edilmesi gerekmektedir. (Gözener, 2008).

3. Etik Türleri

Etik alanındaki çalışmalar üç başlık çerçevesinde şekillendirilmektedir: betimleyici etik, normatif etik ve meta etik (Pieper, 1999).

Betimleyici etik, ahlak ve ahlaki eylem bağlamında, olan ya da olması gereken olgularla ilgilenmektedir. Ahlak alanındaki bilimsel yaklaşımı tanımlayan bu etik anlayışı norm bildirmek ya da kural koymak yerine, sadece insan eylemlerini gözlemleyerek eylemlerin sonuçlarını betimlemektedir. Ahlaki inançlarla ilgili sosyolojik ve psikolojik olguları ifade etmektedir (Cevizci, 2008).

Normatif etik, nasıl eylemde bulunmalı, nasıl yaşamalı ya da nasıl bir insan olmalı soruları ile ilgilenmektedir. Bu doğrultuda insan varlıklarına neyin doğru ve neyin yanlış, neyin kötü ve neyin iyi olduğu ve belli durumlarda insanların neyi yapması ve neyi yapmaması konusunda, hangi nihai amaçların peşinden koşulması ve insanların hayatlarını nasıl sürdürmesi gerektiği ile ilgili bilgi vermekte ve insanların ahlaki eylemleri için norm ve düzenleyici ilkeler getirmektedir (Cevizci, 2008).

Meta etik, normatif etiğin ortaya koyduğu ahlaki yargıların içerikleri ve birbiri ile ilişkilerini incelemektedir. Ahlaki kavramların anlamını dil ve ahlak ilişkisi içinde analiz etmektedir. Başka bir ifadeyle meta etik, normatif etiğin koymuş olduğu ahlaki yargılar üzerine tartışmakta ve bu yargılarda geçen kavramları analiz etmektedir. (Cevizci, 2008).

4. Meslek ve İş Etiği

Kamu görevlilerinin davranışlarında iki temel etken rol oynamaktadır. Bunlardan biri yasalar, diğeri ise etik değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken, etik değerler, davranışı içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir.

Tarih boyunca, ekonomik, politik ve sosyal alanlarda yaşanan gelişmelerin, toplumların ve toplumsal değerlerin dönüşümüne neden olduğu görülmektedir. İnsanların beklenti ve gereksinimleri, toplumsal değerlere yüklenen anlam, iş yaşamındaki ahlak ve etik anlayışı, gelişmelere bağlı olarak şekillenmektedir (Gök, 2008:13).

İş etiği kavramı, toplumsal modernleşme ve demokratikleşmeyle birlikte ahlak felsefesinin yerini büyük ölçüde hukuka ve hukuk felsefesine bıraktığı bir dönemde ortaya çıkmıştır. 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren de daha sık kullanılmaya başlanmış, iş etiği bilincinin artmış ve iş etiği ayrı bir çalışma alanı haline gelmiştir (Serbest 2002:7).

Yönetmelik etik, yönetmelik kararların verilmesinde, tutarlı, tarafsız ve gerçeklere dayalı olmalıdır. Başka bir anlatımla bireylerin varlık ve kişiliklerine saygı duyulmasını, herkes için en iyi olacak eylemlerin seçilmesini ve bu eylemlerde adalet eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, sorumluluk, açıklık, sevgi, hoşgörü gösterme gibi evrensel değerleri temel alınmasını sağlamalı ve yöneticilere kamu hizmetlerini sunarken eylemlerinde yol gösterici, rehber olan davranış ilkelerini içermelidir (Aydın, 2005).

İş ahlakının ortaya çıkışı, insanlık tarihi kadar geriye götürülebilir. Ancak 19. yüzyılda Sanayi Devrimi ile birlikte ticaretin yaygınlaşarak uluslararası sınırları zorlaması ve bunun sonucu ortaya çıkan sorunlar, iş yaşamında iş ahlakını en çok tartışılan konulardan biri haline getirmiştir (Özgener, 2002:178). Türk kamu yönetiminin en büyük sorunlarından biri etik dışı faaliyetlerin yaygın olmasıdır. Türkiye’de etik dışı faaliyetler, bireysel boyutları aşır kurumsallaşmaya başlamıştır. Bu durum vatandaşların devlete olan güvenini zedelemektedir (Özdemir, 2008:180).

İş etiği, iş dünyasındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamı olarak tanımlanabilir. İş etiğini açıklamaya çalışan tüm tanımlar, belirli bir durumdaki yanlış ve doğrunun ne olduğu konusundaki var olan kuralları, standartları ve etik ilkeleri içine almaktadır. Spesifik bir davranışın etiğe uygun olup olmadığı, yalnızca bireylerin kişisel etik ve değerleri tarafından değil, kitle iletişim çıkar grupları ve örgütleri de içine alan toplum tarafından belirlenmektedir. Bu yargılar örgütlerin etkinliklerinin toplum tarafından kabulünü ya da reddini etkilemektedir. Meslek etiği de doğrudan doğruya insanla ilgili mesleklerde uyulması gereken davranış kuralları olarak tanımlanabilir. Meslek etiğinin en önemli yanı, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranmalarının gerekli olmasıdır (Pehlivan,1998).

Etik en genel anlamda ahlaki açıdan doğru - yanlış ya da iyi - kötü ile ilgilidir. Etik ilkeler ve kurallar toplumun birleştiricileri olarak ortak yaşamı mümkün kılmakta, toplum düzenini sağlamaktadır. İş etiği ise etiğin bir alt kümesi olarak iş dünyasındaki etik sorunları incelemekte, davranışlara rehberlik etmek üzere kurallar geliştirmeyi amaçlamaktadır. İş etiği, işletmelerin ürün ve hizmet üretme ve dağıtma aşamalarında gerek örgüt gerekse birey çalışan düzeyindeki davranışların etik boyutları ile ilgilenir ve bu davranışlara ilişkin yol gösteren kuralları kapsamaktadır (Arslan ve Berkman, 2009). Kısacası, iş etiği insan ilişkilerinin temelinde yer alan değerleri ve özel gruplar için geliştirilmiş belirli davranışları, kuralları ve normları içermektedir.

Özdemir(2008), kamu yönetiminde etik ilkelerin hakim bir anlayışa dönüşmesi için bir takım tedbirlerin belirleyici olacağını belirtmektedir. Bu tedbirleri ise şu şekilde sıralamaktadır: kamu yönetimi siyaset baskısından kurtarılmalı ve özerkleştirilmelidir; kamu personel istihdam ve ücret politikası, kamu görevlilerini bu tür tutum ve davranışa girmelerini gerekli kılmayacak bir yapıya kavuşturulmalıdır; kamu yönetiminde şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmaları işler hale getirilmelidir; kamu personelinin hizmet içi eğitim faaliyetleri vasıtasıyla etik davranışlar konusundaki duyarlılıklarının canlı tutulması sağlanmalıdır.

Öztürk (1999), yönetim etiği anlayışını şu şekilde sıralamaktadır:

- Kamu hizmetlerinde etik standartlar açık ve anlaşılır olmalı,

- Etik kurallar yasal düzenlemelerle çelişki içinde olmamalı,
- Kamu görevlileri için etik kılavuz ve danışmanlık mekanizmaları kurulmalı,
- Kamu görevlileri, kendilerine karşı yapılan haksız eylemlere karşı hak ve yükümlülüklerini bilmeli,
 - Etiksel altyapıya siyasilerin katkısı kamu çalışanlarının etiksel yönetimini güçlendirmeye dönük olmalı,
 - Karar alma süreçleri şeffaf olmalı ve kamuoyu bilgilendirilmeli,
 - Yönetim sistemi, bozulmalarla mücadele edebilir hale getirilmeli,
 - Yönetim karar ve politikaları etik davranışları ilerletmeye dönük olmalıdır.

Kurum ve işletmelerin yönetimlerinde uymaları gereken etik kurallar bulunmaktadır. Bu ilkeler, yönetim etiğine uygun davranış ilkeleri olarak nitelendirilebilir. Bu davranış ilkeleri şu şekilde sıralanabilir:

- *Adalet ve eşitlik:* Adalet, temelinde eşit toplumsal koşullar ve imkanlar ölçüsünde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumlulukların paylaşıldığı bir toplumda kişilerin yaratıcılıklarını sergileyerek çalışabilmelerini, temel hak ve ödevlerin eşitçe tanınmasını, kişi erdemlerinin güvence altına alınmasını öngören bir etik ve hukuk ilkesidir. Eşitlik ise, tüm insanlara eşit muamelede bulunmayı, herkesin yaş, cinsiyet, ırk, etnik ve dini köken, sosyo-ekonomik statü, kültürel geçmiş açısından eşit muamele görmesini ve kamu hizmetlerine eşit oranda ulaşabilmesini ifade etmektedir (Baydar, 2004). Çalışanlar arasında adaletsizlik ve eşitsizliğin olduğu durumlarda çalışanların ve/veya müşterilerin kurum ya da kuruluşa olan güveni zedelenmektedir. Aynı zamanda bu durum çalışanların performanslarını ve bağlılıklarını da olumsuz etkilemektedir.
- *Doğruluk ve açıklık:* Kamu hizmet ve faaliyetlerinin sunulmasında, hizmet ve faaliyeti sunan görevlilerin doğruluk, dürüstlük ilkeleriyle hareket etmeleri ve hizmetin doğru ve açık bir şekilde sunulması gereklidir. Kamu yönetiminde, kamu personelinin doğruluk ve dürüstlük erdemleriyle hareket etmeleri ötesinde açıklık da büyük önem arz etmektedir. Kamunun açıklığı sağlanırken, öncelikle kamuya açıklanacaklar ve açıklanmayacaklar arasındaki sınır çizilmeli ve kamuya açıklanmayacaklar istisnayı oluşturmalıdır (Baydar, 2004). Doğruluk ve açıklık etik ilkesine göre yönetilen işyerleri ve kurumlara olan beklentiler ve hizmetler de net ve açık bir şekilde öngörülecektir. Bu sayede kuruma olan güven artacaktır.
- *Tarafsızlık:* Tarafsızlık ilkesi yönetici, çalışan ve kurumda var olan tüm personelin tarafsızlığını ifade etmektedir. Tarafsızlık; kişilerin performanslarını, kararlarını, görevlerini yapmasını etkileyen ya da etkileme ihtimali bulunan, ekonomik değeri olan veya olmayan, doğrudan veya dolaylı olarak verilen, kabul edilen her türlü eşya ve menfaat hediye kapsamında bulunmaktadır (Alıcı, 2008). Bu doğrultuda hizmet veren kuruluşun hedef kitlenin yaş, cinsiyet, ırk, dil, din gibi her türlü bireysel farklılıklarını gözlemeksizin sunması gerekmektedir. Bu doğrultuda tarafsızlık ilkesinin beraberinde eşitlik ilkesini de getirdiği görülmektedir. Çünkü tarafı olmayan bir kurum ya da hizmet tüm kişilere eşit davranıyor demektir.
- *Sorumluluk ve hesap verebilme:* Sorumluluk veya sorumlu olma, kişinin her çeşit etik ilişki içinde olduğu insanlarla, insani değerlerinin dolaylı olarak korunmasına veya zarar görmesine neden olmasıdır (Baydar, 2004). Sorumluluk ve hesap verme özelliğine sahip olan kurumlar, kurumlar içindeki yönetici ve çalışanların performanslarının daha yüksek olması beklenmektedir. Bireyin davranışlarının sorumluluğunu alması, o davranışı ve hizmeti gerçekleştirmeye olan bağlılığını belirtmektedir.
- *İnsan haklarına ve kuruma bağlılık:* Kurum ve kuruluşların hizmet verme amaçları her şeyden önce insanların daha iyi bir yaşam sürmeleri içindir. Bu nedenle çalışan ve yöneticilerin insan haklarına saygılı olmaları ve hizmetlerini bu yönde gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Yönetici

ve çalışanların aynı zamanda çalıştıkları kuruma bağlı olmaları, kurumun çıkarlarını gözetmeleri lazımdır. Ancak kurumun çıkarlarına yönelik işlerin insan haklarına ve diğer yönetim ilkelerine uygun olması gerekmektedir.

- *Olumlu insan ilişkileri:* Kurumların kendi içindeki çalışanlarının, müşterilerinin ve kurumlar arasındaki ilişkilerin samimi bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Özellikle küçük işletmelerde çalışan sayısının ve müşteri sayısının az olması dolayısıyla olumlu insan ilişkileri daha kolay sağlanabilmektedir. Çalışanlar arasında kurulan olumlu ilişkiler hizmetin performansını etkilemektedir. Müşteriler ile kurumlar arasında kurulan samimi ilişkiler de hizmet kalitesini göstermektedir.

- *Kaynakları etkin kullanma:* Kaynakların, kurumsal amaçlar ve kamu yararı doğrultusundan harcanması, kişisel çıkarlar yönünde kullanılmaması, kaynakların etkin kullanılmasını yani tutumluluğu ifade eder ki tutumluluk, beraberinde aşırılığa kaçmamayı, haddi aşmamayı yani israfa neden olmamayı da hedeflemektedir (Baydar, 2004).

5. KOBİ'lerin Genel Özellikleri ve Ekonomideki Yeri

2003 yılında ilk KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı'nın hazırlanma sürecinde ortak bir KOBİ tanımının bulunmuyor olması nedeniyle KOBİ'lere yönelik stratejilerin oluşturulması konusunda güçlüklerle karşılaşmıştır. Avrupa Birliğinde ortak KOBİ tanımına geçilmesi ve üye/ aday ülkelere tavsiye niteliğinde yayınlanması sonrasında ülkemizde tüm kurumlar için geçerli olacak ortak bir KOBİ tanımı belirlenmiştir. 18 Kasım 2005 tarih ve 25997 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 18 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe giren "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik" ile, KOBİ'lerin sınıflandırılmasında Avrupa Birliği'nde olduğu gibi çalışan sayısı, bilanço ve satış büyüklükleri esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Bu sayede, sonraki yıllarda izlenecek politikalar için uygun bir karar verme zemini hazırlanmış ve 2007-2009 KSEP'in kesin tanımı yapılmış bir hedef kitleye odaklanması sağlanmıştır. Ortak KOBİ tanımı ayrıca, KOBİ'lere verilen devlet destekleri konusunda Avrupa Birliği'ne olan taahhütlerin de sağlıklı bir ortamda takip edilebilmesini sağlamıştır (KOSGEB, 2011).

İktisat terimleri sözlüğünde (2004) küçük ve orta boy işletmeler olarak tanımlanan KOBİ'ler, sahipleri tarafından yönetilen yüksek düzeyde kişiselleştirilmiş, daha çok yerel faaliyetlerde bulunan ve büyümesini genelde iç kaynaklarla finanse edebilen şirketlerdir (TDK, 2014).

KOBİ'lerin ihtiyaç duydukları iş geliştirme hizmetleri geliştirmek ve sunmakla sorumlu, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB); KOBİ'yi, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik'e göre çalışan sayısı 250'den az ve yıllık net satış hâsılatı ya da mali bilançosu 40 milyon TL'yi geçmeyen işletmeler olarak tanımlamaktadır. Sermayesinin veya oy haklarının %25'inden fazlası kamu kurum veya kuruluşunun kontrolünde olan işletmelerin, bu limitlerin içinde olsalar bile KOBİ sayılamayacağı belirtilmektedir (KSEP, 2012 değişikliği).

KOBİ'lerin tanımları incelendiğinde KOBİ'lerin ayırt edici özellikleri, ölçüklerinin küçük olması ve işletme sahiplerinin, genellikle, aynı zamanda yönetici olmalarıdır. KOBİ'lerin bu niteliklerinin, onlara yönelik eğitim hizmetlerinin tasarlanması ve sunumunda göz önünde bulundurulması gerekir. Bu konudaki en büyük risk, büyük işletmelerdeki yöneticileri eğitmek üzere kullanılan yöntemlerin, KOBİ'lerde aynen uygulanmasıdır (Akay, Dağdeviren, Haliloğlu, Kurt ve Taş, 2003).

Ülke içinde faaliyet gösteren KOBİ'ler sayıları, üretimdeki payları ve milli gelire katkıları bakımından ülke ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. İstihdam sağlama ve iş alanları ile imkanları ortaya çıkarması, ekonomiye hareketlilik kazandırması ve bölgeyi kalkındırması gibi KOBİ'lerin ekonomide önemli işlevleri bulunmaktadır (Gündüz, 2006). Özellikle büyük ölçekli işletmelerin, iletişim ve üretim teknolojisindeki yeni değişme ve gelişmedeki değişimlere ayak uydurmaya zorlanan yapısı karşısında KOBİ'lerin değişmeye açık bir yapısı bulunmaktadır (Örücü, Kılıç ve Savaş, 2011:65).

TÜİK 2011 verilerine göre sanayi sektöründe gerçekleşen toplam ihracatın %36'nın KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği; ticaret sektöründeki ihracatın %95'ini KOBİ'ler gerçekleştirirken diğer faaliyet alanlardaki toplam ihracatın %86'sını KOBİ'ler gerçekleştirmiştir. 2011 yılında Türkiye'de girişimin ana faaliyetine ve çalışan sayısına göre dış ticaret ihracat oranları incelendiğinde, KOBİ'lerin Türkiye'deki ihracatın %60'ını karşıladığı belirlenmiştir. Sayısına göre KOBİ'lerin ihracat oranları incelendiğinde, görece en fazla ihracatın 10-49 çalışana sahip KOBİ'ler tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

6. KOBİ'lerde Etiğin Önemi

Dünya genelinde son yirmi yılda KOBİ'lere ve faaliyetlerine olan ilgi artmıştır. Akademisyenler ve işletme profesyonelleri KOBİ'lere farklı açılardan bakan çalışmalar yapmaktadır (Dalyan, 2009:40).Günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri haline gelmiştir. İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmelerinde mücadeleci ve yenilikçi olmaları, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve etik değerleri benimsemeleri, son yıllarda önemi artan konular olarak ortaya çıkmaktadır (Gök, 2008:7).Araştırmalar, son yılların başarılı sanayileşmiş ülkelerinin “iş etiği ve sorumluluk” kavramlarını kalkınmada bir araç olarak benimsediklerini ortaya koymaktadır (Özgener, 2002:180).

Son yıllarda etik konusu, işletmecilik dünyasının en önemli konuları arasında yer almaktadır. İşletmeler örgüt içinde ve dışında iş etiği bakış açısını yaymak için etik değerlerini geliştirmektedir. Etik değerler, önemli ahlaki konular karşısında benimsenecek tutumları belirlerken, farklı iş uygulamalarının yönetiminde de yol gösterici olmaktadır (Aydınlık ve Dönmez, 2007:155).Günümüzde değerlere dayalı davranış ve yönetim biçimleri, işletmelerin var olabilmeleri ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için ön koşullardan biri haline gelmiştir. İşletmelerin uluslararası iş standartlarına uyum sağlayabilmelerinde mücadeleci ve yenilikçi olmaları, topluma karşı sosyal sorumluluk üstlenmeleri ve etik değerleri benimsemeleri, son yıllarda önemi artan konular olarak ortaya çıkmaktadır. Günümüz yüksek etkileşimin olduğu şeffaf piyasa şartlarında, tüketici duyarlılığı ve baskısının arttığı, rekabetin şiddetlendiği ortamda, etik ve kurumsal itibar uygulamaları, işletmeler için bir zorunluluk haline gelmekte ve bir farklılaşma kriteri olarak giderek önem kazanmaktadır. 2000'li yıllarda is dünyasında meydana gelen etik dışı olaylar, yolsuzluk ve usulsüzlüklerin kamuoyunda hızlı bir şekilde yayılmaya başlaması, müşterilerin dikkatlerinin etik değerler ve kurumsal itibar konuları üzerine yoğunlaşmasına neden olmuştur. Müşteriler “güvenilirlik” konusunda oldukça duyarlı hareket etmekte ve işletmelerin geçmiş uygulamalarına bakarak karar vermekte, daha güvenilir ve kredibilitesi yüksek işletmelere yönelme eğilimi göstermektedirler.

Çağdaş toplumda meydana gelen tutum ve davranış değişimleri arasında işletmenin artık sadece bir teknik ve ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal bir kurum niteliğine sahip olması gerekmektedir. Başka bir anlatımla teknik ve ekonomik anlayış biçimine göre, işletme mal ve hizmet üreten bir

kurumdur. Bu işlevini, belli bir kazanç karşılığında yapar ve bununla da görevi bitmiş olur. İşletmeyi toplumsal bir kurum sayan anlayış biçimine göre ise, işletme toplumun sosyal, ekonomik ve politik gereksinimlerine cevap verme ve toplumsal sorunlarını çözmesine yardım etmek gibi çok geniş bir işlev ve görev yükümlülüğünün altındadır (Tosun,1990). Burada bahsi geçen toplumsal sorunların çözülmesine yardım etme sosyal çevreye ve insana olan duyarlılığı ifade etmektedir.

Özellikle son 40 yılda tüketicilerin farkındalık ve duyarlılık düzeyleri yükselmiş, tüketici örgütleri daha bilinçli ve güçlü duruma gelmiş; çevreci kuruluşlar işletmecileri zorlamaya başlamış; sivil toplum kuruluşları ve medya, işletmelerin topluma ne katkıda bulduklarını sorgular hale gelmiş; çalışanların eğitim düzeyi ve beklentileri yükselmiş; devletin çeşitli konularda denetleme - düzenleme girişimleri artmıştır. İşletmeler de tüketiciyi, toplumu, çevreyi ve çalışanını gözeten sorumlu ve etik firma imajını yaratmanın gerekliliğini fark etmişlerdir. Bir bakıma mali sermaye kadar “itibar sermayesi” de önem kazanmıştır. Bu bağlamda, örneğin, 385 bankayı kapsayan bir araştırmanın sonuçlarına göre sosyal ve finansal performans arasında ilişki saptanmıştır. Ayrıca, özellikle kurumsal yatırımcıların itibarlı şirketlere yöneldikleri belirlenmiştir. Başka bir araştırmada ise “kurumsal vatandaş” (corporate citizen) olarak algılanan firmaların karlılık oranları S&P 500’deki ortalamadan %10’dan daha yüksek çıkmıştır. 2000’e yakın etik olmayan vakayı inceleyen bir araştırmada ise ilgili şirketlerin hisselerinin büyük değer kayıplarına uğradıkları saptanmıştır. Kısacası, iş etiğinin orta ve uzun dönemde şirketlerin marka değerini ve dolayısıyla da piyasa değerini yükselttiği belirlenmiştir. “Good ethics is good business” – “İyi etik, iyi iştir” söylemi sloganlaşmıştır (Arslan ve Berkman, 2009).

Günümüzde küçük ve orta ölçekli işletme düzeyinde de sosyal ve çevresel faaliyetler oldukça önemli görülmektedir. Özellikle dünya ekonomi piyasasında KOBİ’lerin gerek sayıca artışı gerekse faaliyetlerinin etki boyutunun genişlemesi bu sonucu doğurmuştur. Bu nedenle sosyal sorumluluğu, küçük işletme düzeyinde incelemek bir zorunluluk haline gelmiştir. Ancak bir KOBİ’nin sorumlulukla ilgili çalışmalarında, özellikleri gereği bazen engelleyici bazen de kolaylaştırıcı faktörlerle karşılaşabilmesi mümkündür. Başarılı sosyal nitelikli bir KOBİ olabilmek için de bu faktörlerin bilincinde olmak gerekir. Toplumla birlikte hareket eden etkin bir KOBİ’nin, bu faktörlerden habersiz yaşadığını iddia etmek de imkânsızdır. KOBİ’ler birçok konuda sorun yaşarlarken ihracat yapan KOBİ’lerin bu sorunları katlanarak daha da büyümektedir (Kaya ve Düşükcan, 2009:15).

KOBİ’lerin yüz yüze geldiği etik sorunlara dikkat çeken çalışmalar ise yakın tarihlidir. 1998’de Robert D. Hisrich, KOBİ’lerin etik sorunlarıyla ilgili araştırmalar, KOBİ’lerin diğer işletmelere göre global ekonomide çok önemli olmalarına ve iş dünyasıyla ilgili önemli gelişmeler ve etik açıdan çok daha fazla belirsizlikler altında faaliyet göstermelerine rağmen, oldukça sınırlı olduğunu tespit etmiştir. Ancak bugün KOBİ’ler, pratik etik rehber ihtiyaçlarını daha yüksek sesle dillendirmeye başlamışlardır. Türkiye’de de daha çok KOBİ’lerin sahip ve yöneticilerinin etik değerlerinin tespitine odaklanan çalışmaların yapıldığı ve bu çalışmaların 2000’li yılların başından itibaren yoğunlaştığını görmekteyiz (Dalyan, 2009:40).

7. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarının etik kuralların uygulanmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve çalışanların görüşlerinin bazı özelliklere göre değişiklik gösterip göstermeyeceğinin belirlenmesi amaçlandığından araştırma, genel tarama araştırma modeline örnektir. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi

amaçlayan araştırma yaklaşımına tarama araştırmaları denir. Araştırmaya konu olan birey, nesne, olay kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar,1995).

7.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini OSTİM Sanayi Bölgesi'nde uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ'lerde görev yapan toplam yaklaşık 50.000 yönetici ve çalışan oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında toplam 314 çalışanın görüşü alınmıştır. Örneklem belirlenmesinde Büyüköztürk ve diğerleri (2012) tarafından önerilen eşitlik kullanılmıştır.

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Eşitlik. Sürekli değişkenlerde örneklem büyüklüğü tahmini Eşitlikte yer alan $n_0 = (t^2PQ)/d^2$ eşitliği ile hesaplanmakta ve p anlamlılık değeri 0,05 alındığında, $pq=0,25$ olacağından ve tabloda karşılık gelen t değeri 1,96 olduğundan 0,05 anlamlılık düzeyinde $n_0 = 384,16$ olarak hesaplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012). Formülde n_0 yerine konduğunda;

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{50.000}}$$

örneklem büyüklüğü 382 olarak hesaplanmaktadır. Araştırma kapsamında amaçlı örnekleme yoluyla toplam 500 çalışana ölçek ulaştırılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerden 90 kişinin görüşleri öncelikle araştırmanın veri toplama araçlarının geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesi amacıyla kullanılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmasının ardından ölçekleri dolduran 250 kişi olduğu ancak bu kişiler içinde de 26'sında eksik veriler olduğu belirlenerek toplam 224 kişinin cevapları doğrultusunda bulgular hesaplanmıştır. KOBİ çalışanlarının araştırmaya istenildiği ölçüde katılamaması ve evren bazında ulaşılan örneklem sayısının azlığı, araştırmanın bir sınırlılığı olarak kabul edilmiştir.

7.2. Ölçeklerin Geliştirilmesi

Bu araştırmanın verileri araştırmacı tarafından geliştirilen “İşletme Etiğine Yönelik Algı Ölçeği”, “Yönetici Etiğine Yönelik Algı Ölçeği”, “Satış Etiğine Yönelik Algı Ölçeği”, “Sosyal Yaşam Desteğine Yönelik Algı Ölçeği” ile “Kişisel Bilgi Formu” ile toplanmıştır.

7.2.1. İşletme Etiğine Yönelik Algı Ölçeği

KOBİ'lerde çalışan kişilerin işletme etiğine yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan taslak 10 maddeden oluşan ölçeğe cevap veren 90 çalışanın görüşleri doğrultusunda hesaplanan KMO testi 0,778 olarak hesaplanmıştır ve Barlett testinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların cevapları doğrultusunda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. KMO ve Barlett testinin ardından açılımlayıcı faktör analizinde döndürme işlemi yapılmadan gerçekleştirilen ilk analizde ölçekte yer alan maddelerin öz değeri 1'den büyük iki faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

7.2.2. Yönetici Etiğine Yönelik Algı Ölçeği

KOBİ'lerde çalışan kişilerin yönetici etiklerine yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan taslak 10 maddeden oluşan ölçeğe cevap veren 90 çalışanın görüşleri doğrultusunda hesaplanan KMO testinin 0,706 olarak hesaplanmıştır ve Barlett testinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların cevapları doğrultusunda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. KMO ve Barlett testinin ardından açımlayıcı faktör analizinde döndürme işlemi yapılmadan gerçekleştirilen ilk analizde ölçekte yer alan maddelerin öz değeri 1'den büyük bir faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

7.2.3. Satış Etiğine Yönelik Algı Ölçeği

KOBİ'lerde çalışan kişilerin satış etiklerine yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan taslak 10 maddeden oluşan ölçeğe cevap veren 90 çalışanın görüşleri doğrultusunda hesaplanan KMO testinin 0,771 olarak hesaplanmıştır ve Barlett testinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların cevapları doğrultusunda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. KMO ve Barlett testinin ardından açımlayıcı faktör analizinde döndürme işlemi yapılmadan gerçekleştirilen ilk analizde ölçekte yer alan maddelerin öz değeri 1'den büyük bir faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

7.2.4. Sosyal Yaşam Desteğine Yönelik Algı Ölçeği

KOBİ'lerde çalışan kişilerin sosyal yaşam desteğine yönelik algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan taslak 8 maddeden oluşan ölçeğe cevap veren 90 çalışanın görüşleri doğrultusunda hesaplanan KMO testinin 0,734 olarak hesaplanmıştır ve Barlett testinin de anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların cevapları doğrultusunda veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. KMO ve Barlett testinin ardından açımlayıcı faktör analizinde döndürme işlemi yapılmadan gerçekleştirilen ilk analizde ölçekte yer alan maddelerin öz değeri 1'den büyük bir faktör altında toplandığı belirlenmiştir.

7.2.5. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlikleri

Açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilen alt ölçeklere ilişkin bilgiler Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin Madde Sayıları, Açıklanan Varyans Oranları ve Güvenirlik Katsayısı

Ölçekler	Madde sayısı	Açıklanan varyans	Güvenirlik katsayısı (Cronbach alfa)
İşletme Etiğine Yönelik Algı Ölçeği	4	%70,094	0,851
	5	%53,515	0,776
Yönetici Etiğine Yönelik Algı Ölçeği			
Satış Etiğine Yönelik Algı Ölçeği	5	%65,064	0,850
Sosyal Yaşam Desteğine Yönelik Algı Ölçeği	6	%59,770	0,853

Tablo 1 incelendiğinde, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren KOBİ çalışanlarının etik kuralların uygulanmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla etik kurallarına ilişkin dört farklı ölçeğin geliştirildiği ve tüm ölçeklerdeki maddelerin tek bir boyutta toplandığı görülmektedir. Büyüköztürk ve diğerleri (2012), tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla

olmasının yeterli görülebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca çok faktörlü desenlerde açıklanan varyansın %40 ile %60 arasında olması yeterli kabul edilebilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010). Araştırma kapsamında geliştirilen tüm ölçeklerde yer alan maddelerin tek boyutta toplandığı ve maddelerin toplam varyansın %50'nin üzerinde açıkladığı belirlenmiştir. Araştırma kapsamında etik kurallar bağlamında geliştirilen dört ölçeğin güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda geliştirilen ölçeklere ilişkin bilgiler incelendiğinde, ölçeklerin geçerliğinin ve güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada, ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarının etik konusuna ilişkin görüşlerinin belirlenmesinin ve çalışanların görüşlerinin bazı özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle OSTİM Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan 90 kişiye ulaşılmıştır ve bu kişilerin görüşleri doğrultusunda veri toplama araçları geliştirilmiştir. Ardından yine OSTİM Sanayi Bölgesi'nde yer alan KOBİ'lerde görev yapan 224 çalışanın etik konusuna ilişkin görüşleri dört başlık çerçevesinde incelenmiştir. Araştırmanın bulguları neticesinde elde edilen sonuçlar Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2'de de görüldüğü gibi araştırmaya katılan KOBİ çalışanlarının işletme etiğine, yönetici etiğine, satış etiğine ve sosyal yaşam desteğine ilişkin algı düzeylerinin çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir.

KOBİ çalışanlarının yaşlarına göre işletme etiğine ilişkin algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların yönetici etiğine, satış etiğine ve sosyal yaşam desteğine yönelik algı düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Genel olarak 45 yaş ve üstündeki çalışanların diğer çalışanlara göre söz konusu algı düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarının eğitim durumlarına göre yönetici etiğine ilişkin algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Ancak KOBİ çalışanlarının işletme etiğine, satış etiğine ve işletmelerinin sosyal yaşam desteğine ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Lisans ve üstü mezuniyete sahip KOBİ çalışanlarının ön lisans ve altında eğitim düzeyine sahip çalışanlara göre işletme etiği, satış etiği ve işletmelerinin sosyal yaşam desteğine yönelik algılarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan KOBİ çalışanlarının medeni durumlarına göre işletme etiğine ilişkin görüşlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. İncelemeler sonucunda evli çalışanların bekar çalışanlara göre yönetici etiği ile satış etiğine yönelik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın bekar çalışanların da işletmelerinin sosyal yaşam desteğine yönelik algı düzeylerinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada görüşleri alınan KOBİ çalışanlarının kurumda çalışma sürelerine göre işletme etiğine, yönetici etiğine, satış etiğine ve işletmelerinin sosyal yaşam desteğine yönelik algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farklılık gösteren gruplar incelenen etik alt başlığına göre değişiklik göstermekle birlikte kurumda çalışma süresi 10 yıl ve üzerinde olan çalışanların etik algılarının genel olarak diğer çalışanlardan daha düşük olduğu belirlenmiştir. KOBİ çalışanlarının yönetici etiğine ilişkin en düşük algılara ise kurumda çalışma süresi 1-3 yıl olan çalışanların sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 2. Ulusal ve Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren KOBİ Çalışanlarının İşletme Etiğine, Yönetici Etiğine, Satış Etiğine ve Sosyal Yaşamın Desteklenmesine İlişkin Görüşlerinin Bazı Özelliklere Göre İnceleme Sonuçları

Özellikler	İşletme etiğine ilişkin algı	Yönetici etiğine ilişkin algı	Satış etiğine ilişkin algı	Sosyal yaşam desteğine ilişkin algı
Cinsiyet	Fark yok.	Fark yok.	Fark yok.	Fark yok.
Yaş	Fark yok.	Fark var. 34 yaş ve altı, 35-44 yaş <45 yaş ve üstü	Fark var. 34 yaş ve altı<45 yaş ve üstü 35-44 yaş<45 yaş ve üstü 35-44 yaş<34 yaş ve altı	Fark var. 35-44 yaş<45 yaş ve üstü
Eğitim durumu	Fark var. Ön lisans ve altı<lisans ve üstü	Fark yok.	Fark var. Ön lisans ve altı<lisans ve üstü	Fark var. Ön lisans ve altı<lisans ve üstü
Medeni durum	Fark yok.	Fark var. Bekar<evli	Fark var. Bekar<evli	Fark var. Evli<bekar
Kurumda çalışma süresi	Fark var. 10 yıl ve üzeri<4-6 yıl ve 7-9 yıl	Fark var. 1-3 yıl <diğer çalışanlar	Fark var. 1-3 yıl<diğer çalışanlar 10 yıl ve üzeri<4-6 yıl ile 7-9 yıl	Fark var. 1-3 yıl, 7-9 yıl, 10 yıl ve üzeri<4-6 yıl 7-9 yıl<1-3 yıl
Görevi	Fark var. Şef/ustabaşı/işçi<işletme sahibi/yönetici	Fark var. Şef/ustabaşı/işçi<işletme sahibi/yönetici	Fark var. Şef/ustabaşı/işçi<işletme sahibi/yönetici	Fark var. Şef/ustabaşı/işçi<işletme sahibi/yönetici
İşyerinin büyüklüğü	Fark var. Küçük ölçekli<orta ölçekli	Fark yok.	Fark var. Küçük ölçekli<orta ölçekli	Fark yok.
İşyerinin faaliyet yeri	Fark yok.	Fark var. Ulusal<ulusal/uluslararası	Fark var. Ulusal<ulusal/uluslararası	Fark yok.
İşyerinin faaliyet alanı	Fark yok.	Fark var. Hizmet, Ticaret <imalat	Fark var. Hizmet, Ticaret <imalat	Fark yok.
Özellikler	İşletme etiğine ilişkin algı	Yönetici etiğine ilişkin algı	Satış etiğine ilişkin algı	Sosyal yaşam desteğine ilişkin algı
Çalışanların işyerinde etik konulu seminer alma durumu	Fark var. Almanlar<alanlar	Fark yok.	Fark var. Almanlar<alanlar	Fark var. Almanlar<alanlar
Daha önce etik ihlali olması durumu	Fark var. Olduğunu belirten<olduğunu belirtmeyen	Fark yok.	Fark yok.	Fark var. Olduğunu belirten<olduğunu belirtmeyen
Çalışanların iş etiğine uygun davranma düzeyine ilişkin görüş	Fark yok.	Fark var. Düşük düzeyde <yüksek düzeyde Düşük düzeyde <orta düzeyde	Fark yok.	Fark var. Orta düzeyde, düşük düzeyde<yüksek düzeyde Düşük düzeyde<orta düzeyde

Ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarının işletmelerinde görevlerine göre işletme etiği, yönetici etiği, satış etiği ve işletmelerinin sosyal yaşamı desteklemesine yönelik algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kurumlarında işletme sahibi/yönetici olarak çalışan kişilerin tüm alt boyutlardaki etik algılarının şef/ustabaşı/işçi olarak çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan KOBİ çalışanlarının işletmelerinin küçük ya da orta ölçekli olmasına göre yönetici etiğine ve işletmelerinin sosyal yaşamı desteklemesine yönelik görüşlerinin benzerlik gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte orta ölçekli işletmelerde görev yapan çalışanların işletme etiği ile satış etiğine küçük ölçekli işletmelerdeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında işletmeleri yalnızca ulusal düzeyde faaliyet gösteren ve hem ulusal hem de uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarının işletme etiğine ve işletmelerinin sosyal yaşam desteğine ilişkin görüşlerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Ancak ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ'lerde görev yapan çalışanların yönetici etiği ile satış etiğine yönelik algı düzeylerinin yalnızca ulusal düzeyde faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

KOBİ çalışanlarının işletme etiğine ve işletmelerinin sosyal yaşam desteğine yönelik görüşlerinin işletmelerinin faaliyet alanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bununla beraber KOBİ çalışanlarının yönetici etiğine ve satış etiğine yönelik algılarının işletmelerinin faaliyet alanına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. İmalat alanında faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarının hizmet ve ticaret alanında faaliyet gösteren KOBİ çalışanlarına göre yönetici ve satış etiğine yönelik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışanların işyerlerinde etik konulu seminer alma durumlarına göre yönetici etiğine ilişkin algı düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bununla birlikte işletmelerinde etik konulu seminer alan çalışanların işletme etiğine, satış etiğine ve işletmelerinin sosyal yaşamı desteklemesine yönelik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan kişilerin işletmelerinde daha önce etik ihlaline uygun davranışların sergilenmesine yönelik düşünceleri bazında yönetici etiği ile satış etiğine ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. İşletmelerinde daha önce etik ihlalinin gerçekleştiğini belirtmeyen çalışanların etik ihlalinin olduğuna yönelik görüş bildiren çalışanlara göre işletme etiği ile işletmelerinin sosyal yaşam desteğine ilişkin algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların işletmelerindeki kişilerin iş etiğine uygun davranma düzeylerine yönelik görüşleri bazında işletme etiğine ve satış etiğine ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. İşletmelerindeki çalışanların iş etiğine yüksek düzeyde uygun davrandığını belirten çalışanların düşük düzeyde uygun davrandığını ifade eden çalışanlara göre yönetici etiğine ve sosyal yaşam desteğine ilişkin algılarının daha yüksek olduğuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde işletmelerindeki çalışanların iş etiğine orta düzeyde uygun davrandığını düşünen çalışanların da düşük düzeyde uygun davrandığını ifade eden çalışanlara göre yönetici etiği ve satış etiğine yönelik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada çalışanların iş etiğine ilişkin görüşlerinin çalışanların iş değerleri ile pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki içinde olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırma sonucunda KOBİ çalışanlarının işletmelerinin genel olarak etik kurallara uygun davrandığına yönelik görüş belirttikleri tespit edilmiştir. Çalışanların işletme etiği, yönetici etiği, satış etiği ve işyerlerinin sosyal yaşamı desteklemesine yönelik algılarının ortalamadan yüksek olduğu saptanmıştır. İncelemenin gerçekleştirildiği OSTİM Sanayi Bölgesi KOBİ'lerinin etik uygulamaları başka çalışmalarla somutlaştırılabilir ve diğer KOBİ'lere örnek modeller hazırlanması önerilmektedir. Araştırma kapsamında işletme sahibi/yönetici pozisyonunda görev yapan KOBİ çalışanlarının şef/ustabaşı ve işçi olarak görev yapan çalışanlara göre etik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda KOBİ'lerdeki tüm çalışanların etik uygulamalar hakkında bilgilendirilmesi yoluna gidilmelidir.

Bu çalışmada işletmelerinde etik konulu seminer alan çalışanların almayan çalışanlara göre etik algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda KOBİ'lerde çalışanların etik konusunda bilgilendirilmesi amacıyla eğitimler verilmesi ve çalışmalar düzenlenmesi önerilmektedir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan çalışanların işletme etiği, yönetici etiği, satış etiği ve işyerlerinin sosyal yaşamı desteklemesine yönelik algı düzeylerinin genel olarak (işletme etiği ile sosyal yaşamı destekleme algısı dışında) düşük düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Gelecek çalışmalarda bu durumun nedenleri araştırılabilir; çalışanların işletmelerindeki söz konusu her bir etik algısını artırıcı çalışmalarda bulunulabilir.

Yazarların Katkı Düzeyleri: Birinci Yazar %75, İkinci Yazar %25.

Etik Komite Onayı: Çalışmada Etik Kurul İznine Gerek Yoktur.

Finansal Destek: Çalışmada Finansal Destek Alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Çalışmada Potansiyel Çıkar Çatışması Bulunmamaktadır.

KAYNAKLAR

- ACAR, A. G. (2000). *Etik değerlerin kurumsallaştırılması üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKAY, D., DAĞDEVİREN, M., HALİLOĞLU, N., KURT, M., ve TAŞ, N.F. (2003). Türkiye’de “KOBİ’ler için eğitim hizmetleri” pazarı. *KOSGEB-Avrupa Eğitim Vakfı Araştırma Projesi Raporu*, KOSGEB Girişimciliği Geliştirme Merkezi, Ankara.
- ALICI, O.V. (2008). Kamu görevlileri etik kurulu ve etik davranış ilkeleri. *Belediyelerin İç ve Dış Denetimi, Mahalli İdareler Derneği Yayını*, 62, 65-73.
- ALTUN, Y. (2013). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ARSLAN, M., BERKMAN, Ü. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. TÜSİAD: İstanbul.
- ATEŞ, H., ORAL, B. (2003). Kamu yönetiminde etik: kültürel temeller ve “örgütsel ruhçuluk” kuramı ekseninde bir analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 55-71.
- AYDIN, İ. (2005). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Pegem A Yayıncılık: Ankara.
- AYDIN, İ. (2006, Kasım). *Sosyal bilimlerde araştırmadan yayına etik değerler*. 1. Ulusal Sosyal Bilimlerde Süreli Yayıncılık Kurultayı’nda sunulmuş bildiri. TUBİTAK-ULAKBİM, Ankara.
- AYDINLIK, Ü., DÖNMEZ, D. (2007). Türkiye’de faaliyet gösteren en büyük 500 işletmede etik kodları araştırması. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 7(28), 151-158.
- BAYDAR, T. (2004). *Yönetim etiği açısından İngiltere’deki kamu yönetimi uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- CEVİZCİ, A. (2008). *Etiğe giriş*. Paradigma Yayınları: İstanbul.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- DALYAN, F. (2009). *Türk ve dünya literatüründe KOBİ etiği ve gelecekteki eğilimler*. Asomedy, 2, 30-51.
- GÖK, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-19.
- GÖZENER, E. (2008). Etik ve işletme etiği üzerine. *Eğitim Dergisi E-Eğitim. Bilim ve Sanat Dergisi*, 19, 1-23.
- GÜNDÜZ, A. Y. (2006). *Bölgesel kalkınma politikası*. Ekin Kitabevi: Bursa.
- İNTERNET: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts, Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, (Erişim tarihi: 06.2.014).
- KARASAR, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- KAYA, E. Ü., Düşükcan, M. (2009). İhracatçı kobi’lerde sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılım. *e-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 4(1), 1-20.
- KEKLİK, B. (2007). *İnsan kaynakları temininde kullanılan tekniklerin etkinliklerine ilişkin KOBİ’lerde bir araştırma ve model önerisi*. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- KOSGEB (2011). *2011-2013 KOBİ stratejisi v eylem planı*. KOSGEB - Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Ankara.

- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R., SAVAŞ, A. (2011). KOBİ'lerde inovasyon stratejileri ve inovasyon yapmayı etkileyen faktörler: bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 58-73.
- ÖZDEMİR, M. (2008). Kamu yönetiminde etik. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 4(7), 177-193.
- ÖZGENER, Ş. (2002). İmalat Sanayii İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlakına İlişkin Tutumları. *Amme İdaresi Dergisi*, 35, 175-201.
- ÖZLEM, D. (2004). *Etik-ahlak felsefesi*, İnkılap Kitabevi: İstanbul.
- ÖZTÜRK, N. K. (1999). Kamu ve özel yönetim: Benzerlikler ve farklılıklar. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 15-26.
- PEHLİVAN, İ. (1998). *Örgütsel ve yönetsel etik*. Pegem A Yayınları: Ankara.
- PİEPER, A. (1999). *Etiğe giriş* (V. Ataymen ve G. Sezer, Çev.). Ayrıntı Yayınları: İstanbul.
- SCHWEPKER, C. H. (1999). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- SERBEST, H. (2002). İnsan ve etik. *Işık Binyılı Dergisi*, 7, 1-12.
- TOSUN, K. (1990). *İşletme yönetimi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları: İstanbul.
- URAL, T. (2003). *İşletme ve pazarlama etiği*. Detay Yayıncılık: Ankara.