

GİRİŞ

İşletmeler faaliyetlerini gerçekleştirirken ilişkide buldukları sosyal grupların ve dinamiklerinin etkisi altındadırlar. Bu nedenle işletmeler içinde yaşadıkları çevrede yaşamlarını sürdürürken kaynaklarını kullandıkları topluma karşı yükümlülükler taşımaktadırlar. Yaşadıkları topluma karşı duyarlı davranarak alacağı kararlarda ve sürdüreceği faaliyetlerde kanunlara, ahlaki değerlere ve insan haklarına saygılı, çevreye verebileceği zararı hesaplayarak hareket eden sosyal işletmeler, 21.yy'da küresel sistem içinde, sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmektedirler. Dolayısıyla sosyal sorumluluk kavramı işletme çevre ilişkilerini düzenleyen bir yapı olması nedeniyle yardımseverliğin ötesinde, işletmenin paydaşlarına (çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, ortaklar, bulunduğu çevre, yatırımcılar vb.) karşı sorumluluk bilinciyle hareket etmesi ve kararlarında bu unsurları göz önünde bulundurması anlamına gelmektedir. İşletmeler bir taraftan sosyal sorumluluk projeleriyle buldukları çevrenin eğitim, kültür, sanat, spor, sağlık, istihdam, kentleşme vb. gelişimine katkı sağlarken bir taraftan da kurumsal imajlarını kuvvetlendirmekte, piyasa değerlerini arttırmakta bununla birlikte küresel pazarda konumlarını sağlamlaştırmış olmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle sosyal sorumluluk kavramı ve sosyal sorumluluğun tarihsel gelişim süreci anlatılmış, daha sonra işletmelerin sosyal sorumluluk boyutları ve sosyal sorumluluk alanlarına yönelik bilgilere yer verilmiştir. Diğer bölümlerde ise işletmelerin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken sorumlulukları ve bu sorumlulukların bir standart haline gelmesi ile ilgili evrensel gelişmeler ile sosyal sorumluluğun işletme açısından sonuçları değerlendirilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde sosyal sorumluluk üzerine ampirik bir araştırma yapılmıştır. Araştırma, işletme çalışanlarının işletmelerin sosyal sorumluluklarına ilişkin algılayışlarının değerlendirilmesine yöneliktir. Çalışanların sosyal sorumluluklarla ilgili bilinç düzeylerinin belirlenmesi, beyaz yakalı olarak nitelendirilen çalışanlar üzerinde araştırılmıştır. Araştırma ülkemizin inşaat sektöründeki önemli isimlerinden olan büyük bir sanayi işletmesi ile işletmenin isteği üzerine gizlilik ilkeleri doğrultusunda yapılmıştır.

1.SOSYAL SORUMLULUK KAVRAMI VE KAPSAMI

1.1. Sorumluluk Kavramının Tanımı

Sosyal sorumluluk kavramı, literatürde çeşitli tanımlarıyla yer almakla birlikte öncelikle sorumluluğun kelime anlamı üzerinde durmak daha yararlı olacaktır. Kelime anlamı itibariyle sorumluluk, “bir işi üstüne alan ve o işi yapmak zorunda olan bir şahıstan beklenen yükümlülüklerin bütünü” şeklinde ifade edilmektedir.¹

TDK sorumluluğu, “kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, mesuliyet” olarak tanımlar.² Kişinin bu tanım çerçevesinde bir sorumluluk üstlenebilmesi akıl, özgür irade ve yetki sahibi olmasına bağlıdır. Bu perspektiften bakıldığında geniş anlamda sorumluluk, hür ve akıllı olan kimsenin hareketlerinden doğan sonuçlara katlanması, yani bu hareketleri kendisinin yaptığını bilerek onun neticelerine katlanması şeklinde tanımlanabilir.³

Seyyar, Ahlaki Terimler Sözlüğü’nde sorumluluğu çeşitli şekillerde tanımlamıştır: Belirli bir görevin, istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesi. Kişinin davranışlarından hesap verme mükellefiyeti altında bulunması. Bir kimsenin, kendisinin ya da başkalarının davranışları için, bir başka kimseye, bir yetkiliye hesap verme, bu davranışların doğurabileceği neticelere katlanmayı kabul etme mecburiyeti ya da bunun ahlak açısından gerekliliği. Sosyal ve iktisadi hayatta doğabilecek sosyal sorunlara ve muhtemel çatışma tehlikelerine karşı, herkesin görev duygularını şuurlu olarak geliştirmesi.⁴

Sorumluluk toplu yaşamın gereğidir. Çok basit şekliyle sorumluluk insanın yaşamını sürdürürken başta şahsına olmak üzere yakınlarına, milletine ve tüm insanlığa karşı yapması gerekeni bir başkasının haklarını çiğnemen ve zarar vermeden yapmasıdır. Sorumluluk düzenli yaşama şekli olup milletlerin geleceğidir.

¹ Gülümser Keskin, **İşletmelerin Sosyal sorumlulukları Kuram ve Bazı İş Örgütlerinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 1985, s.11

² Türk Dil Kurumu, **Okul Sözlüğü**, Ankara: 1994, s.683.

³ Ömer Torlak, **Pazarlama Ahlakı**, 1.b., İstanbul: Beta, 2001, ss.14-15.

⁴ Ali Seyyar, **Ahlak Terimleri**, 1.b., İstanbul: Beta, 2003, s.361.

Ülkelerin kalkınmaları ve refah içinde yaşamaları sorumlulukla mümkündür. Her insanın gerek tek başına gerek çeşitli gruplar oluşturarak yapması gereken görevleri ve bu konuda da duymaları gereken birtakım sorumlulukları vardır.

Sorumluluk kavramı için her dönemde geçerli olabilecek kesin bir tanım vermek oldukça güçtür. Çünkü sorumluluk kavramı ile birlikte her zaman, görev, yetki ve otorite kavramları birlikte işleyen kavramlar olarak düşünülmektedir. Bu kavramların ilişki dereceleri sorumluluk derecesini artırır veya azaltır. Bu durumda “sorumluluk, bir kişiye bir takım görevler verildiği zaman ortaya çıkmaktadır” denilebilir. Görevler ise, amaçlara ulaşmayı sağladıkları için amaçlara göre sayıları artmakta ve buna bağlı olarak da sorumluluk artmaktadır.⁵ Özellikle yönetim literatürü açısından sorumluluk ve yetki birbirinin bir parçası olarak ele alınmakta ve birinin ortaya çıkması diğerinin ortaya çıkmasını da gerektirir şeklinde değerlendirilmektedir.

Sorumluluk aynı zamanda ahlâk felsefesinin köşe taşıdır⁶ ve bir ahlâk sorunu olarak değerlendirilmektedir. Bu bakış açısında sorumluluğun tamamen ahlâki özellikler taşıdığı kabul edilmektedir. Ahlâki değerlere bağlı olarak hareket etme veya ahlâki değerlere tabi olan adalet, yasal sınırlamalar ve ahlâki umutlar sorumluluk içinde değerlendirilmektedir. Sorumluluk kavramı anlaşılacağı üzere oldukça geniş ve çok sayıda değişik kavramın tanımlanması ve anlaşılmasını da beraberinde getirmektedir. Çünkü belirtildiği gibi sorumluluğa ya hukuki bir olgu olarak yaklaşılmış ve eylemlerin sosyal hayatı ilgilendiren sonuçlarından yola çıkılarak istenmeyen hareketin sonuçlarından sorumlu tutulmasını sağlamak anlamında kanuni ceza ve müeyyideleri ifade etmiştir. Ya da ahlâkçılar tarafından eylemin kendisinden yola çıkılarak onun ahlâki neden ile olan ilişkileri incelenmeye çalışılmıştır.⁷

⁵ Keskin, a.g.e., ss.11-12.

⁶ Torlak, a.g.k., s.17.

⁷ Sabahat Bayrak, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, 1.b., İstanbul: Beta, 2001, ss.81-82.

1.2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tanımı

Sorumluluk kavramını çeşitli boyutlarıyla açıkladıktan sonra sosyal sorumluluk kavramını tanımlamaya başlayabiliriz. Sosyal sorumluluk, herhangi bir işletmenin, toplu yaşamda faaliyetlerinden dolayı çevresinde yarattığı olumlu veya olumsuz etkileri bilinçli bir şekilde değerlendirip, olumsuz etkilere karşı önlem alması olarak tanımlanabilir. Ya da, işletmelerin üretimden tüketime kadar olan bütün aşamalardaki faaliyetleri esnasında topluma zararlı faaliyetler açısından işletmeyi sınırlayan, toplumun refahına katkıda bulunmayı zorlayan ve bunu öngören politikalar, prosedürler ve eylemleri benimsemesi olarak tanımlanabilir.⁸

Dinamik bir kavram olan sosyal sorumluluğun klasik bir tanımı “iş adamlarının toplumun değer ve amaçları açısından arzu edilen yolları takip ederek, bu yönde kararlar vermesi ve işletmenin yönetilmesi konusunda bağlı olduğu mecburiyetler” olarak ifade edilmektedir.⁹ Başka bir tanıma göre sosyal sorumluluk, işletmelerin kendilerini sorumlu hissederek sınırlarını kendilerinin belirleyecekleri faaliyetleri ve yardımları içermektedir.¹⁰

Bir başka tanım ise şöyledir; “İşletmelerin sosyal sorumlulukları, işletmelerin davranışlarını topluma zararlı faaliyetler açısından sınırlayan ve insan yaşamının iyileştirilmesi için katkıda bulunmaya zorlayan, toplumun yararı için tarafsız bir sorumluluk hissidir”.¹¹ Diğer bir tanımda sosyal sorumluluklar, “bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlâkına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları memnun ve mutlu etmesine ilişkindir” denilmektedir.¹² Sosyal sorumluluk işletmelerle toplum arasında karşılıklı bir sosyal harekettir diyebiliriz.¹³

⁸ Şevki Özgener, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2000, s.135.

⁹ Ahmet Diken, “İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi”, **Siyasette ve Ekonomide Etik Sempozyumu**, Sakarya, 1998, s.470.

¹⁰ Birol Tenekecioğlu, “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları”, **İTİA Dergisi**, Cilt 13, Sayı 2, Eskişehir, 1977, s.49.

¹¹ İsmail Alabulut, **İşverenlerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları**, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996, s.3.

¹² Torlak, a.g.k., s.30.

¹³ Keskin, a.g.e., s.14.

Sosyal sorumlulukta temel amaç, ahlâk ve kamu çıkarlarını dikkate alan sınırlar içerisinde işletme faaliyetlerini yürütmek, toplumsal öncelikler ve beklentileri karşılayacak ölçüde olumlu tepkide bulunmak, gerekli önlemi almaya yönelik isteklilik göstermek, bir bütün olarak toplumun çıkarlarına karşı hissedarların çıkarlarını dengelemek, iyi vatandaş olmak için sosyal yönden sorumlu bir stratejinin uygulanmasıdır.¹⁴

Arıkan, genel kabul görmüş üç adet sosyal sorumluluk kavramından bahsetmektedir. İlki, Ekonomi Nobel ödülü sahibi Milton Friedman tarafından savunulan görüşe göre işletmenin tek bir sosyal sorumluluğu vardır: “Oyunun kuralları içinde, açık ve özgür bir rekabet ortamında kârı arttırmaya yönelik faaliyetleri sürdürmek”. İkincisi, “yöneticilerin işletme iç ve dış müşterilerine karşı sorumlulukları”, son olarak da “yöneticinin, çevrede olup biten değişiklikleri tahmin ederek, problemlerden kaçınma, örgütsel amaçları toplumun amaçları ile birleştirme, işletmenin ve toplumun karşılıklı çıkarlarını koruma ve geliştirme sorumluluğu”. Ayrıca gönüllü olarak gerçekleştirilen okul, yurt, kütüphane açma gibi faaliyetler de işletmelerin sosyal sorumluluklarındandır.¹⁵

Seyyar’ın, işletmelerin sosyal sorumluluk tanımları ise şöyledir; İşletmelerin, faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme konusundaki mükellefiyetleri, işletmelerin sosyal sorumluluğudur. İşletmelerin faaliyetlerini yerine getirirken paydaşlarından (hissedarlar, çalışanlar, tüketiciler, rakipler, toplum, devlet) hiçbirinin menfaatlerine zarar verilmeden yönetilmesi ise bir başka tanımdır. Bu tanımlarda sosyal sorumluluk kavramı, işletmenin kararlarında iç ve dış çevreye karşı duyarlı davranan bir stratejiyi ele almaktadır. Ayrıca Seyyar, AB Komisyonu tarafından 18 Temmuz 2001’de Yeşil Kitap’ta yayımlanan Sosyal Sorumluluk Kavramının kriterlerini şu şekilde vermiştir: Paydaşlarla diyalog ilkesi, adil ve ahlâki tutum ve davranışta bulunma ilkesi, üretken ve kârlı bir ticaret yapma ilkesi. Bir başka ifadeyle, sürdürülebilir kalkınma anlayışına uygun olarak, iktisadi büyümenin, sosyal

¹⁴ Özgener, a.g.e., s.136.

¹⁵ Semra Arıkan, “İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı”, **Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 13, 1995, ss.172-173.

dayanışmanın ve çevreyi korumanın uzun vadeli (stratejik) olarak müşterek yürütülmesi sosyal sorumluluk gereğidir.¹⁶

Sürdürülebilir Gelişme için dünya iş konseyi üyeleri 1998 yılının Eylül ayında Hollanda'da bir araya gelerek kurumsal sosyal sorumluluğun tanımını yapmışlardır. Bu tanıma göre işletmelerin sosyal sorumlulukları, etik davranmaya gösterdiği sürekli bağlılık, çalışanlarının ve ailelerinin yanı sıra toplumun tüm kesimlerinin yaşam kalitelerini iyileştirecek şekilde ekonomik gelişmeye yaptığı süreklilik gösteren katkıdır.¹⁷ Bu açıklamada yaşam kalitesi ve süreklilik kavramlarının varlığı sürdürülebilir gelişme için sosyal sorumluluğun vazgeçilmezliğinin önemini özellikle belirtmektedir. Toplumunu oluşturan çalışanların çalışma hayatlarının kalitesinin artırılması da yine işletme sahibi ve yöneticilerinin sorumluluklarını sürekli hale getirmesi ile mümkün olacaktır.

Özetle sosyal sorumluluk, işletmelerin insanları, toplumu ve çevreyi etkileyen işletme faaliyetlerinden dolayı hesap verme durumunu anlatır. Bu görüş insanları ve çevreyi olumsuz etkileyen faktörlerin mutlaka iyileştirilmesi gereğini savunur.¹⁸ İşletmeler yaşamlarını sürdürebilmek ve toplumun olumsuz tepkileriyle karşılaşmamak için sosyal sorumluluğun gereğini yerine getirmek zorundadırlar.¹⁹ Mükellefiyetlerini yerine getirmeyen işletmelerin karşılaşacakları sonuç ve ödeyecekleri bedel ise kuşkusuz sosyal sorumluluklarını yerine getirme maliyeti ve çabasından daha ağır olacaktır.

1.3. Sosyal Sorumluluğun Önemi

İşletmeler yapılarına, kuruluş nedenlerine, içinde buldukları ekonomik düzenin koşullarına, yönetim anlayışlarına ve buna benzer etkenlere bağlı olarak farklı amaçlar güdebilir. Bunlar çok değişik nitelikte olmakla birlikte geleneksel amaçlar kâr elde etme ve topluma hizmet götürme amacıdır. İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve sahiplerine kazanç sağlamak için her dönem sonunda kâr elde

¹⁶ Seyyar, a.g.k., s.241.

¹⁷ Zoroğlu, a.g.e., s.8.

¹⁸ Torlak, a.g.k., s.43.

¹⁹ Hulusi Demir ve Neşe Songür, "Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı", **Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, No:13, Cilt 12, Sayı 3, Kasım 1999, s.153.

etmeyi doğal olarak amaçlarlar. Kâr işletme açısından büyüme, yatırım ve gelişim aracıdır. Fakat bugün çağdaş işletmeler geleneksel amaçları aşarak toplumsal ve teknolojik değişmeler doğrultusunda daha anlamlı ve bütünleyici amaçlar edinmişlerdir. Dar anlamda sadece kâr elde etmek amacını güden işletmeler çağın gerisinde kalan ve uzun dönemde yaşama şansına sahip olmayan kuruluşlardır. Hızlı gelişme ve değişmelere sahne olan ekonomik, sosyal ve teknolojik dünya içinde işletmelerin kuruluş ve gelişme amaçları da yeni boyutlar kazanarak kendi içinde değişim süreci geçirmektedir. Bu süreç içinde işletmelerin elde ettikleri parasal değerlerin tek başına pek önemi kalmamıştır. İşletme elde ettiği değerleri toplumun çeşitli kesimlerine yararlı olacak biçimde kullanmadığı ya da toplumla birlikte paylaşmadığı takdirde uzun dönemde yaşama şansı azalmaktadır.²⁰

Günümüzde bir işletmenin başarısı kazancı maksimize etmekle değil, bu kazancı toplumsal hedeflere yöneltip, toplumun değer ölçülerine uygun politikalar belirleyerek faaliyetlerini sürdürmesiyle artan oranda bağlantılı hale gelmiştir. İşletmeler, çevresindeki sistemin bir parçası olduğuna göre, yaşamlarını sürdürmeleri bu sistemdeki değişikliklere uyum sağlamalarıyla mümkündür. Toplumsal yaşamın bir gereği olarak ortaya çıkan sorumluluk kavramının, değişen şartlara bağlı olarak boyutlarının artmış ve genişlemiş şekli olarak sosyal sorumluluk, işletmelerin kayıtsız kalamayacağı boyutlara ulaşmıştır.²¹ Çünkü işletmeler, kullanılması toplumu çeşitli şekillerde etkileyen büyük kaynakları kontrol etmektedirler. Bu nedenle de bu kaynakları kullanırken sorumluluk hissetmektedirler.²²

1970'li yılların başlarına doğru sosyal huzursuzlukların artması, yönetime katılımın önem kazanması, artan ölçüde sosyal sorunlara dönük kanunlar ve düzenlemelerin hazırlanması, toplumsal baskılar ve hükümetlerin çabaları işletmeleri ekonomik faaliyetlerinin sosyal amaçlarını düşünmeye zorlamıştır. Sosyal konular bütün insanlığın refahı ve sağlığıyla ilgili olduğu için son derece önemlidir. Bu nedenle günümüz yöneticilerinin bu sorunların önemini kavraması ve gerekli

²⁰ Zeyyat Sabuncuoğlu ve Tuncer Tokol, **İşletme**, Bursa: Ezgi, 2001, ss.21-24.

²¹ Bayrak, a.g.k., s.83.

²² Güngör Turan, "Türk Endüstri İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk Anlayışı", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya, 1998, s.274.

önlemleri almaya hazır olmaları gerekir.²³ ABD’de birer sosyal reformcu olan Carnegie ile Rossenwald sosyal sorumluluğun anlam kazanmasında öncü olmuşlardır. Zengin bir iş adamı olan Carnegie “Zengin olmanın yegâne amacı hayırsever olmaktır.” der. Yönetici olan Rosenwald’da “Başarmak için iyilik yapmaya muktedir olmalısınız” felsefesini bizzat eylemleriyle savunan kişidir. İşletmenin sosyal sorumluluğu kavramını tesis eden işadamı Carnegie başarmak için insanın kendisini iyilik yapmaya adanması gerektiği inancındaydı ve Rockefeller’den Ford’a kadar birçok iş adamı onu izlemiştir. Ford topluma karşı hizmeti “kârdan önce hizmet” şeklinde vurguluyordu. Yine üst düzey bir yönetici olan Perkins 1908’de “İşletme ne kadar büyürse sorumluluğu da o kadar büyür” tezini ortaya atmıştır.²⁴ Son yıllarda bu görüşler sosyo-ekonomik yönetim felsefesi olarak yaygınlaşmakta ve bu felsefeye göre işletme yönetimi sosyo-ekonomik çevrenin ihtiyaçlarına göre üretim ve pazarlama yapmaktadır. Bu görüş verimliliğe göre çok daha kapsamlıdır. İşletmenin alacağı kararlar kendi çıkarlarının ötesinde toplumun amaçları ve değerleri göz önünde bulundurularak alınacaktır.²⁵

Frederic, Post, Davis, Carrol ve Drucker gibi iktisatçılar da işletmelerin kâr yapmaktan başka sorumluluğu olamayacağını, kâr haricindeki sorumlulukların ancak bireyler ve yöneticiler tarafından üstlenilebileceğini öne sürmekteydiler. Ancak bugün işletmeleri sosyo-ekonomik sistemin önemli bir ögesi olarak kabul etmekteyiz. Bundan dolayı işletme sadece kendi amaçlarına hizmet eden bir alt sistem değil, diğer alt sistemlerle etkileşim halinde olan etkin bir toplumsal unsur olarak algılanmaktadır. Bu algılama doğrultusunda işletmeye farklı roller ve sorumluluklar yüklemekteyiz.²⁶ 20. yy’ın son yılları bir taraftan işletmelerin toplumda kendi yerlerini daha da güçlendirdikleri diğer taraftan da güçlenmeleri nedeniyle toplumun refahını sürdürmek ve iyileştirmek için sosyal yönden sorumlu hareket etme taleplerinin arttığı yıllar olmuştur. Böylece işletmeler güçlenirken,

²³ Özgener, a.g.e., ss.140-142.

²⁴ Keskin, a.g.e., ss.17-34.

²⁵ Zeyyat Hatipoğlu, **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, 1.b., İstanbul:Lebib Yalkın, Ekim, 1995, ss. 67-68.

²⁶ Ünal Ay ve Cemile Çelik, “Sanayi ve İşadamları Dernekleri Üyelerinin İşletme Sosyal Sorumluluğuna İlişkin Algılamaları: Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, sayı 5, 2002-2, ss.67-68.

içinde yer aldıkları topluma karşı kendilerini sorumlu hissetme bilinciyle faaliyette bulunmak beklentisiyle karşı karşıya kalmaya başlamışlardır.²⁷

Bugün bütün dünyada büyük şirketlerin, günlük yaşamda en az herhangi bir ülkenin hükümeti kadar etkili olduklarını söylemek gerekir. Bu güç beraberinde müthiş bir sorumluluk da getirmektedir. İşletmelerle insanların birbirine bağlılığı giderek artmakta ve işletmeler insanların yaşamlarında ne kadar büyük bir rol oynadıklarının bilincine varmaktadır. Üstelik sadece çalışanlarına karşı değil, ilgili oldukları bütün paydaşlar nezdinde önemli bir rol üstlendiklerinin farkındadırlar.²⁸ Bu nedenle işletmeler sosyal sorumluluklarını yerine getirirken devlet ya da toplumdan baskı beklemeksizin çalışma alanlarını bilinçli bir şekilde tespit etmeli, toplumun refahını ve yaşam düzeyini geliştirmeye yardımcı faaliyetlere istekle (gönüllü) katılmalıdırlar. Gerçekte işletmeler bir toplumda faaliyette bulunmak ve yaşamak amacı ile kuruldukları gün sorumluluklarını da kabul etmiş olurlar. Bu nedenle, toplumun amaçlarına yönelmiş, değer ölçülerine uygun politikalar tespit ederek faaliyetlerini bu politikalara göre yürütmek zorundadırlar.²⁹

Sürdürülebilir ekonomik gelişme için de işletmeler, yaşadıkları ve etkin oldukları topluma ilişkin bilgi ve ilgilerini geliştirmek durumundadırlar. Sosyal sorumluluk, işletmelerin daha iyi bir toplum ve daha iyi bir çevre için gönüllü olarak katkıda bulunmasını gerektirir. BM, AB, OECD, Dünya Bankası gibi uluslar üstü kuruluşlar sosyal sorumluluk kavramına değişen şartlarla birlikte artık daha fazla önem vermektedirler ve bu şirketler üç ana tema üzerinde taahhütte bulunmaktadırlar. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Her şeyden önce işletmelerin ticari faaliyetlerini yürütürken **kanuna, ahlâk standartlarına, insan haklarına** tam anlamıyla uyumlu davranmaları ve faaliyetlerinin dünyanın her yerinde **çevreye verebileceği zararı en aza indirmek** durumunda olduklarını kabul etmeleri ve buna uygun davranmaları.

²⁷ Bayrak, a.g.k., s.102.

²⁸ Hamis Pringle ve Marjorie Thompson, çev. Zeynep Yelçe ve Canan Feyyat, **Marka Ruhu**, 1.b., Scala, 2000, s.269.

²⁹ Tenekecioğlu, a.g.m., s.47.

2. İşletme faaliyetlerinin sadece işletmenin içini değil, aynı zamanda piyasayı, tedarik piyasalarını, içinde yaşanan yöreyi, sivil toplum örgütlerini ve kamu sektörünü de etkilediğinin ve tüm bu **paydaşlar ile işbirliği içinde çalışma gereğinin bilincinde olmaları.**

3. Bu sorumluluğun en başta şirket Yönetim Kurulları, Yönetim Kurulu Başkanları ve Genel Müdürlerinin olduğunun kabul edilmesi gerekir. Sosyal sorumluluk bilincine sahip işletmelerin en üst düzey yönetiminin bu konuda liderlik göstermesi, kavramı ve paydaşlarını net olarak tanımlaması, sosyal sorumluluk faaliyetlerini sonuç odaklı olarak yürütmesi ve yapılanlar hakkında şeffafça hesap vermesi beklenmektedir.³⁰

Toplumsal değişme, sanayileşme, nüfus artışı, şehirleşme gibi faktörler sosyal tercihlerin kendisini daha çok hissettirmesine neden olmaktadır. Bugün işletme felsefesinde yaşanan büyük değişim birden çok sosyal konular üzerine eğilmeyi gerekli kılmaktadır. İşletmelerin sadece verimli yönetilmesi, vergilerin dürüst ödenmesi, işçi işveren ilişkilerinin olumlu bir şekilde yürütülmesi, tüketicilerin tatmin edilmeleri yeterli olmamakta, içinde bulunduğu toplumla olan ilişkileri üzerinde daha fazla durulmaktadır. Yoksulluk ve refah, şehirlerin planlanması ve yenileştirilmesi, gecekonduların tasfiye edilmesi, işsizlik, ulaştırma, uyuşturucu ile mücadele, suçluluğun önlenmesi gibi konularla uğraşmayı ihmal eden işletmeler uzun vadede başarılı olamayan işletmelerdir.³¹ Toplumsal gelişme ve değişimlere bağlı olarak sosyal sorumluluğun bugünkü sosyo-ekonomik yapı içinde artan eğitim ve bilinç nedeniyle öneminin daha iyi anlaşıldığı yargısına varabiliriz. Tabii ki sosyal sorumluluğun öneminin farkındalığı, istekle uygulanmasını da sağlayacaktır.

1.4. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi

Sosyal sorumluluğun tarihsel gelişimi incelendiğinde, genel olarak üç dönemdeki gelişme dikkat çekmektedir. Bunları işletme öncesi dönem, sanayi

³⁰ Yılmaz Argüden, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, 1.b. ARGE, no 3, 2002, ss.9-10.

³¹ Tenekecioğlu, a.g.m., s.47.

devrimi öncesi dönem ve sanayi devrimi sonrası dönem olmak üzere tarihsel sırayla açıklayalım.

1.4.1. İşletme Öncesi Dönem

Sosyal sorumluluğun tarih içindeki gelişimi, medeniyetler ve dinlerin ortaya çıkışıyla başlamıştır.³² Henüz ticari ilişkilerin başlamadığı bu dönemde yönetenler grubunda aileleri, aşiretleri, dini kuruluşları veya askeri kuruluş ve devletler görülüyordu. Yönetenler grubu örf, adet ve gelenekleri ile yaşam ve gelişim savaşı veriyorlardı.³³ M.S. 1100 yıllarına kadar olan bu döneme işletme öncesi dönem de denilmektedir. Mezopotamya, Çin, Eski Yunan ve Roma dâhil olmak üzere ilk uygarlıkları kapsayan bu dönemde toplumların davranışlarında etkin olan faktörler; insanların kişisel yargıları, dini inançları, ahlaki görüşleri ve çeşitli yasalardır. Bu faktörlerle yürütülen bir sosyal sorumluluğun yaşandığı bilinmektedir. Bu dönemde ticaretle uğraşan kişilerin davranışlarında etkin olan **birinci güç ahlâki yaklaşımlardır**. Tarihte ekonomik yaşamı düzenleyen **ikinci güç olarak da toplumsal kural ve yasalar** kabul edilmiştir. Bilinen en eski yasalar Hammurabi Kanunlarıdır. Bu yasalar, günümüzdeki en düşük ücrete karşılık olan miktarları, işverenlerin borç ve sorumluluklarını belirleyen yasalardır.

Topluma karşı sorumlulukların olduğunu belirten ilk düşünür ise Eflatun'dur. Eflatun, yöneticilerin ekonomik konularda genel menfaati her şeyin üzerinde tutmaları gereğini ifade ederek önemli bir başlangıç yapmıştır. Aristo ise ekonomik olayları ahlâk açısından ele alarak, mübadele edilen kıymet ve hizmetler arasında bir denklik olmasının gerekli olduğunu, fiyatların ve kazançların adaletli bir şekilde oluşmasını, faizin ise adaletsiz olduğu görüşünü savunmuştur.³⁴ Sokrat ve Aristo demokratik anlayışın ve yönetim alanında bilimsellik ve evrenselliğin ilk tohumlarını atan düşünürlerdir. Yönetilecek kişi veya kuruluşların özellikleri ne kadar farklı olursa olsun her yönetilecek olayda bir takım ortak yönler olduğunu ilk defa Sokrat ortaya atmıştır. Sokrat'a göre ailesini ve özel işlerini iyi yönetemeyenler devlet ve

³² Uğur Taşkan, **İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını yerine getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla ilgili Bir Model Önerisi**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2003, s.1.

³³ Nihat Yazıcı, **İşletmelerde Yöneten ve Yönetilenlerin Sosyal Sorumlulukları Algılayışları**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 1992, s.25.

³⁴ Bayrak, a.g.k., ss.85-86.

asker yönetiminde de başarılı olamazlardı. Romalılar ve Yunanlılarda ticareti esirler veya alt tabakalar yapar, toplumun seçkin tabakaları ise düşünme ve yönetim ile uğraşırlardı.³⁵

Osmanlılarda ise sosyal ve kanaatkâr bir toplum olma felsefesi, imparatorluğu meydana getiren Müslüman ve Hıristiyan fertlere, din ve vicdan özgürlüğünü tanımış ve bu özgürlükler sayesinde geleneksel merkezi yönetim, Osmanlı İmparatorluğunun kısa bir sürede büyümesini ve birçok ülkeyi hudutları içine almasını sağlamıştır. Merkezi yönetimin büyümenin getirdiği zorunlulukla yerel ve bölgesel yönetime geçmesi, imparatorluğun etkinliğini azaltmıştır. Ancak toprak ve vergi esasına dayanan, belirli ilkelere bağlı sözkonusu yaygın yönetim sisteminin, uzun süre varlığını sürdürdüğü unutulmamalıdır. Dinlerin de sosyal sorumluluk düşüncesine etki ve katkıları olmuştur. Musevi dininin peygamberi Hz. Musa “On Emir” ile sosyal sorumlulukları ön plana çıkaran bir örgütlenme anlayışının hâkim kılınmasını buyurmuştur. Hıristiyan dininde sosyal sorumluluk ile ilgili görüş ve düşünceler, kilisenin öncülüğünde dile getirilmiş ve fakirlere ümit, kölelere özgürlük vaat edilmiştir. İslam dini, sosyal yönetim düşüncesinin ağır bastığı bir süreçte gelişmiş ve toplum yaşamında fakirlere yardım amacıyla vakıflar, imarethaneler ve hayır kurumları inşa edilmiştir. Rönesans ve Reformların etkisiyle ticari hayat gelişmiş ve baskı rejimleri son bulmuştur. İnsanoğlu, kanaatkârlık ve itaatten gayret sarf etmeye ve hareketliliğe yönelmiş ve bu dönüşüm keşifleri ve icatları ön plana çıkarmıştır.³⁶

1.4.2. Sanayi Devrimi Öncesi Dönem

İkinci Dönem, sosyal sorumluluğun Sanayi Devrimi öncesi dönemidir. 1100’den 1800’e kadar olan bu dönem, küçük tacir kapitalistlerle anılmaktadır. İşletmelerin örgütlendiği dönem diyebileceğimiz 12.yy - 18. yy arasındaki bu dönemde işletmeler, dükkân ve ticarethanelerden ibaretti. 12.yy - 14.yy arasında Avrupa’nın Bizans ve İslam medeniyetleriyle buluşması, ticaret ve sanayinin toplum hayatında önem kazanmasına neden olmuştur. Bu dönemde kilisenin toplum hayatında hâkim olduğunu görüyoruz. Dini kurallar özellikle Batı’da Katolik

³⁵ Yazıcı, a.g.e., s.27.

³⁶ Taşkan, a.g.e., s.2.

kilisesinin tartışılmaz gücü, iş hayatını ve iş felsefesini önemli ölçüde etkisi altına almıştır. Toplum düzenleyen kurallar koyan kilise ekonomik hayatta kurallarını düzenleyici rol oynamıştır. Bağışlar, hibeler ve halkın emanet ettiği paralarla büyük fonlara kavuşan ve güçlenen kilise, çiftçilere para yardımı ve derebeylere borç para vermek suretiyle hasatlarına ortak olarak ekonomik uğraşın içine girmiş fakat toplumdaki fertlerin ticaret ve kredi işleriyle uğraşmalarını sakıncalı görmüştür.³⁷

Sanayi Devrimi öncesi dönemde 16.-18.yy arasında Avrupa’da hüküm süren **merkantilist düşünce**, merkezi gücü oluşturan devletin sosyal sorumluluklar açısından toplum hakkında her türlü karar verme yetkisine imkân sağlıyordu. Merkantalizm sistem olarak devletin ekonomik yaşamda aktif bir yer almasını ve ithalatın yüksek gümrük duvarları ile engellenmesini isteyen bir görüşle ön plana çıkmıştır. Bu dönemde milliyetçilik akımlarının gelişmesi ve kilisenin yerini merkezi otoriter yönetime bırakması ekonomik yaşamı da etkilemiştir. Devletin mümkün olduğunca güçlenmesi için ekonomik varlıklara mutlak sahip olması gereği Merkantilizmin aç gözlü ve bencil bir dünya görüşü yansıtması yönünden önem taşımıştır. Altın ve gümüş gibi kıymetli madenleri ele geçirmek ve üretmek bu dönemin amacıydı.³⁸ Merkantalistler için ulusal servet halkın refahı, tüketici ya da işçi yararı ile ilgili değildir. Nitekim, imalatçıların olabildiği kadar düşük ücretlerle işçi çalıştırmaları, dünya piyasalarında rekabet için gerekli görülmüştür. “Fakirlere Yardım Kanunu” çerçevesinde, işçiye ödenen ücretlerle yaşamayı için gerekli sayılan ücret arasındaki farkın kamuca kapatılması savunulmuştur.³⁹

Ekonomik faaliyetlerden azami kâr elde edilmesini ve devletin güçlenmesini amaçlayan Merkantilizmin en sakıncalı uygulaması, sanayi mamullerinin ucuza üretilmesi için işçi ücretlerinin en düşük yaşam seviyesinde tutulması olmuştur. Ancak, Merkantilizm uzun vadede istenen sonuçları vermemiş ve beraberinde adaletsiz gelir dağılımı, toplumda fakirliğin artması ve üretim yetersizliği neticesinde yüksek enflasyonun ortaya çıkması gibi olumsuzlukları getirmiştir. Merkantilizmin dış ticaret ilişkilerinde de egemen olması, koloni niteliğindeki ülkelerin

³⁷ Alabulut, a.g.e., ss.5-6.

³⁸ Yazıcı, a.g.e., s.29.

³⁹ Gülten Kazgan, **İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, İstanbul: Remzi Kitabevi, 7.b., Ocak, 1997, s.38.**

sömürülmesine yol açmıştır. Bu sistemde işletme ve yöneticilerinin sosyal sorumlulukları, kendi ülkeleri için çıkar sağlamak uğruna dış ülkelerde sorumsuzca davranmak şeklinde algılanmaktadır.

Batı Avrupa ülkelerinin ticaret anlayışı Merkantilizm ile şekillenirken, doğuda İslam düşünürlerinin savunduğu dengeli ve liberal bir ekonominin yapısallığı hakkındaki görüşler, Anadolu'da ticari anlayış içerisinde sosyal sorumluluğu ön plana çıkararak loncaları oluşturmuştur. Ahilik ve lonca düşüncesi, Sanayi Devrimi öncesinden başlayan bir sistem olarak ülkemizde de etkinliğini sürdürmüştür. İslam düşünürü İbni Haldun, devletin ekonomik yaşamın düzenlenmesine sıkça müdahale etmesinin, bireyin girişim gücünü engelleyebileceğini belirtmiş ve toplumun belirli bir refah düzeyine ancak bireylerin başarısı ile ulaşılacağını savunmuştur. Toplum içinde bireyin ticari faaliyetlerini sürdürmesi ve denetlenmesi, günümüzün sosyal devlet anlayışına da uygun düşmektedir. Loncalar, zanaat erbabını iş ahlâkı ve disiplini altında korumak, düşkünü gözetip kollamak gibi ilkelerin temel alındığı bir kuruluştur. Ekonomik yaşamın ahlâki kurallarını, çalışma sürelerini düzenleyen loncalar, toplumda esnaf ve zanaatkârın saygınlığını vurgulayıcı ve toplumdaki sosyal değişimi kontrol edici rol oynamışlardır. Diğer taraftan, lonca örgütlerinin tasavvuf felsefesinden etkilenmeleri, meslek içi haksız rekabeti engellediği gibi, istihdamın garanti altına alınmasını da sağlamıştır. 17.yy'dan itibaren sanayilerin gelişmesi ve buna bağlı olarak loncalardaki çalışan sayısının artışı, bu sistemin varlığını zorlamaya başlamıştır. Sanayi Devriminden sonraki dönemde toplumsal etkilerini yitirilerde loncalar Osmanlı Türk toplumunda çalışanlar arasında zanaatkâra ayrı bir önem veren, faaliyetlerini tüm üyelerinin çıkarlarına uygun olarak düzenleyen, felsefe itibarıyla de halka yönelik gruplar olarak sosyal sorumluluk bilincini ayakta tutan kuruluşlardı.⁴⁰ Ancak 19.yy'da Batılı ülkelere verilen kapitülasyonlar Osmanlı İmparatorluğu'nda lonca sisteminin çökmesine neden olmuştur.⁴¹

⁴⁰ Taşkan, a.g.e., s.2-3.

⁴¹ Özgener, a.g.e., s.147.

1.4.3. Sanayi Devrimi Sonrası Dönem

Üçüncü Dönem, 1800'den 2.Dünya Savaşı'na kadar Sanayi Devrimi sonrası yıllarıdır. Bu dönem endüstriyel kapitalizm, devlet müdahaleleri ve güçlü işçi sendikalarının varlık gösterdiği bir dönem olmuştur.⁴² Bilinçli bir işletme kavramının gelişmesi ve bir bakıma sanayi devrimini oluşturan iki büyük etkenden birincisi Adam Smith'le başlayan ekonomik düşüncülerde yepyeni bir ufuk açan ve devrim yapan klasik ekonomik görüştür. İkincisi ise James Watt ile başlayan buhar gücünün enerji kaynağı olarak kullanılması ve makineleşmedir. Bu etkenlerden birincisi yönetim anlayışı için gerekli düşünce tohumlarını atmış ve yeşertmiştir. İkincisi ise değişik bir işletme kavramının gelişmesine neden olmuştur. Yönetim anlayışı ve oluşumu sosyal sorumluluk kavramlarının da oluşumunu sağlamıştır. Bu suretle ortaya çıkan seri üretim şekli yeni yönetim yöntemlerinin bulunmasını sağlamış ve üretim de giderek tarımdan endüstriye yönelmiştir. Bu hareket Sanayi Devrimi olarak tanımlanmaktadır. Sanayi Devrimi İngiltere'de başlamış, sonraları Fransa'yı da etkisi altına almıştır. Bu nedenle sanayi devriminin başlangıç dönemi düşünürleri İngiliz ve Fransızlardır. Aralarında en önemlileri Robert Owen, Charles Babbage, Andrew Ure ve Charles Dupin'dir. Bu dönemdeki teknolojik gelişmeler yüksek seviyede üretim yapabilecek makinelerin üretilmesini sağlamıştır. Ancak bu dönemden başlayarak doğanın sömürülmesinin kişilerin zenginleşmesi ile doğru orantılı olduğu görüşü giderek daha belirginleşmiştir.⁴³

1770-1850'lerde yaşanan klasik liberal akımın iktisatçıları kişilerin kendi çıkarlarını en yükseğe eristirecek şekilde hareket ederken, toplumun refahını da en yükseğe çıkaracaklarını savunmuşlardır. Bunun da görünmez el tarafından yönlendirildiğini öne sürmekteydiler. Görünmez el prensibinden ilk defa 1776 yılında yayımlanan Adam Smith (1723-1790)'in Milletlerin Zenginliği adlı eserinde söz edilmektedir. Liberal formülü ön plana çıkaran Gizli El Teoremi, ilk sosyal sorumluluk yaklaşımlarını şu şekilde özetler; Kâr yap ve kanunlara uy. Bu yaklaşıma göre işletmeler yasal zorunluluklar doğrultusunda kârlarını artırmaya çalışmaktadırlar. İşletmelerin sosyal sorumluluğunu serbest piyasa mekanizması

⁴² Bayrak, a.g.k., s.87.

⁴³ Yazıcı, a.g.e., ss.32-33.

sağlamaktadır çünkü ekonomi doğal olarak dengeye yöneliktir, dengeyi sağlayan güç fiyat mekanizması ana koşul ise rekabetin olmasıdır. Bu nedenle *Bırakınız Yapsınlar, Bırakınız Geçsinler* felsefesini benimseyen bu modele göre devletin ekonomiye müdahalesi piyasa mekanizmasının işleyişini bozmaktadır⁴⁴, girişimci ve yönetici kuruluşun mutlak hâkimi olduğundan kararlarında tek düşündükleri şey kendi çıkarları olmaktadır. Laissez-faire düşünce biçiminin esas anlamı şudur, bazı sınırlamalar olsa bile aslında ilke olarak yöneticinin karşısında devletten ve toplumdaki gelen etkili sınırlamalar yoktur.⁴⁵ Devletin asli görevi rekabeti sağlayıcı düzenlemeleri yapmak ve rekabeti önleyici her türlü engeli ortadan kaldırmaktır.⁴⁶ Görüldüğü gibi sosyal sorumluluk açısından işletmeler serbest bırakılmakta devlet ve toplumdaki herhangi bir baskı gelmemekte, hedef ise tam rekabet ortamında karın maksimizasyonu olmaktadır.

1800'lü yılların sonunda büyük şirketlerin sayılarının artmasıyla sosyal sorumluluklar kavramsal olarak tanımlanmaya başlamıştır.⁴⁷ Bu dönemde sendikalaşma hareketlerinin başlamasıyla işçiler toplumda güç kazanmaya başlayarak sosyal değişimin hızlanmasına neden olmuşlardır. İşletmecilik alanında sadece sanayileşmeye önem veren anlayıştan çalışanların sorunlarıyla ilgilenmeye geçiş yaşanmıştır. Bireyci felsefenin yerini toplumcu felsefenin alması ile Smith'in Laissez-Faire anlayışı geçerliliğini kaybetmiştir. Bu noktada topluma karşı sorumlulukların tek bir sektör tarafından yerine getirilemeyeceği, bu ağır yükün kar amacı güden ve gütmeyen tüm sektörler arasında işbirliği yapılarak kaldırılması üzerinde durulmuştur. İşletmeler, bir taraftan devletin zorlamasıyla diğer taraftan da sosyal sonuçların önemine inanmasıyla yardımsever görüşleriyle dikkat çekmişlerdir.⁴⁸ O dönemlerde John D.Rockefeller, Cornelius Vanderbilt, Andrew Carnegie sanayi liderleriydiler. İlk olarak 1936'da Sears Şirketi tarafından sosyal sorumluluk ve davranış şekillerini tartışmak için üst düzey yöneticilerin katıldığı toplantılar düzenlenmeye başlamıştır.⁴⁹

⁴⁴ Zeynel Dinler, **İktisada Giriş**, 10.b., Bursa: Ekin, 2004, ss.37-301.

⁴⁵ Kemal Tosun, **Yönetim ve İşletme Politikası**, İÜ İşletme Fakültesi, no 232, İstanbul, 1990, s.93

⁴⁶ Dinler, a.g.k., s.301.

⁴⁷ Ali Halıcı, "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma", **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2001, s.12.

⁴⁸ Bayrak, a.g.k., s.88.

⁴⁹ Halıcı, a.g.m., s.12.

Sanayi Devrimi toplumların alışkanlıklarında önemli değişikliklere yol açmış ve sosyal sorumluluk kavramı oldukça keskin bir odak noktası olmuştur. İngiltere’de 18.yüzyılın sonlarında kırsal alandan kentlere yoğun göçün yaşanması ile toprağı işlemekten, madencilik, tekstil ve demir üretimi gibi endüstrilerde çalışmaya doğru bir geçiş yaşanmıştır. 19. yy’ın sonunda nüfusun yarısı artık kentlerde yaşamaktaydı. Süreç içinde bu önemli göç kişi ile toplum arasında daha önce kurulmuş olan bağları kopmasına neden oldu ve kırsal ekonomilerde kendini gösteren başkalarından sorumlu olma duygusunu azalttı. Bu durumda işletme sahipleri de devlet müdahalesine ve yasalara karşı çıkararak kadın elemanların istismarına yönelmiş, çocuk işçi çalıştırmanın en aşırı örneklerine rastlanmıştır.⁵⁰ Bu dönem itibariyle işletmelerin sadece ekonomik sonuçlarla ilgilenmesi istenilmiş ve maksimum kâr anlayışı hâkim olmuştur. Sosyal sorumluluk anlayışları da bu doğrultuda oluşmuştur. Bu anlayışa göre işletmeler kâr elde ederek amaçlarını gerçekleştirirken sorumluluklarını da yerine getirmiş olacaklardır.⁵¹ Çalışanlara böyle bir ortamda hiç değer verilmemesi doğaldır. Çünkü beceri ve eğitimi sınırlı çalışanı kolayca bulmak ve değiştirmek mümkündür. Gelişmiş becerisi olmayan, sosyal güvenceden yoksun çalışan, aç kalmamak için çalışma şartları ne olursa olsun çalışmak zorunda kalmıştır.⁵²

Fakat maksimum kâr anlayışı zamanla işletmelerin çevrelerine zarar vermelerine ve gücü kötüye kullanmalarına neden olmuştur. Bu dönemde işletmelerde yatay ve dikey birleşmeler olmuş, dev şirketler oluşmuş, bunların sonucu olarak işçi, işletme ve tüketici üçgenindeki denge ihmal edilmiştir. I.Dünya Savaşı ile birlikte toplumların yaşamlarında değişiklikler meydana gelmiş, savaş nedeniyle ekonomik durumların kötüleşmesi ve Büyük Depresyon işletmelerin toplum içindeki yerlerini belirlemede yeni stratejilerin hedeflenmesini gerektirmiştir. İşletmelerin güçlerini kötüye kullanmaları sonucu gelişen olumsuz etkileri önlemek amacıyla da devletler bu durumdan etkilenen işletmelerin öncülüğü ile çareler aramaya başlamışlar ve yasal önlemler almışlardır. Bunlardan ilki ABD’de 1894

⁵⁰ Pringle ve Thompson, a.g.k., s.260.

⁵¹ Alabulut, a.g.e., s.9.

⁵² Ünal Ay, “İşletme Amaçları ve Sosyal Sorumluluğu”, Erciyes Üniversitesi, **8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, Nevşehir, 2000, s.240.

yılında kabul edilen Sherman Rekabet Yasasıdır. (Örnek olarak Anti-Tuent Act, Clayton Act, Robinson-Patman Act, Wheeler Act verilebilir. Türkiye’de ise yasalaşma 1994 yılında olmuştur.) Bu dönemde işletmelerin kendi sanayi dallarında fiyat, istihdam ve yatırım konularında istikrarın temini ve savaş nedeniyle işsiz kalan işçilere yardım gereği, sosyal sorumluluklarla ilgili faaliyetlere yeni bir bakış açısı getirilmiştir.⁵³ Ancak monetarist iktisatçı Milton Friedman (1976 Nobel İktisat ödülü), yardımsever yaklaşımların sosyal sorumluluk olmadığını ifade etmektedir. Çünkü bu pay sahiplerinin paralarını elden nasıl çıkaracakları hakkında kendi kararlarını vermelerini engellemektedir.⁵⁴ Fakat, I. Dünya Savaşı’ndan ve 1929-1933 dünya ekonomik bunalımından bu tarafa ve özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra bu görüşlerde önemli değişim ve gelişmeler olmuştur.⁵⁵ 2.Dünya Savaşı’ndan sonra batı ülkelerinde hızla gelişen ekonomik büyüme, ekonomik, politik ve sosyal sorunları da beraberinde getirmiştir.⁵⁶

1.5. Bilgi Toplumunda Sosyal Sorumluluk

21. yüzyılda bilgi kavramı, değişen anlam ve içeriği ile karşımıza çıkmaktadır. Yeni gelişen teknolojiler, değişen gereksinimler, artan nüfus bilgiye olan gereksinimi, bilgi kullanımını ve bilgi yönetimini ön plana çıkarmıştır. Bu eğilim tüm dünyada, bilgi toplumuna geçiş olarak değerlendirilmektedir. Tarım toplumu dönemi M.Ö. 8000-7000 yıllarında başlayıp, M.S. 1700’lü yılların sonuna kadar yaklaşık on bin yıl sürmüş, sanayi toplumu ise ikiyüze yıllık gibi kısa bir sürede yerini bilgi toplumuna bırakmıştır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişin çok hızlı gerçekleşmesinin temel nedeni, yeni teknolojilerin gelişme hızı ve bu teknolojilere uyum esnekliğinin yüksekliğinden kaynaklanmaktadır. İnsanlık, sanayileşme sürecine göre teknolojik yenilikler konusunda daha bilinçlidir ve daha geniş olanaklara sahiptir. Ancak bilgi toplumu henüz tamamlanmış bir olgu değildir, hızla değişmekte olan bir süreçtir.

⁵³ Bayrak, a.g.k., ss.87-88.

⁵⁴ Halıcı, a.g.m., s.13.

⁵⁵ Tosun, a.g.k., s.93.

⁵⁶ Dinler, a.g.k., s.500.

20.yy dünyada yeni düşüncelerin, yeni teknolojilerin, yeni örgüt yapılarının, yeni yönetim anlayışlarının doğup büyüdüğü bir yüzyılı temsil etmektedir. İşletmeler ve bu işletmelerin sahip oldukları yöneticiler çevrelerindeki hızlı değişim ve gelişmeler nedeni ile, bu yüzyılda hiç beklemedikleri veya önceden göremedikleri fırsat veya tehditlerle karşı karşıya kalmışlardır. Böyle bir ortamda varlıklarını sürdürebilenler ise, bu değişim ve gelişmeleri önceden görebilen ve bunlara karşı hazırlıklı olan işletmeler olabilmiştir ve gelecekte de öyle olması beklenmektedir.⁵⁷

20.yy'ın başlarından itibaren işletmeler artık mekanik sistemler olarak değil, biyolojik organizmalar olarak algılanmaya başlamıştır. Bunun temel nedeni işletmelerin bütün karlarını yatırıma aktarması durumunda bile yeterince büyüyemeyeceğini anlamış olmalarıdır. Bu dönemde, devletin eğitim harcamalarını artırması ile çalışanların eğitim düzeyinde önemli artışlar gerçekleşmiş, eğitilmiş çalışanı artık bir makine gibi kolay değiştirilir görmek mümkün olamayacağından çalışanların, yerleri zor doldurulan organizmalar olduğu anlaşılmıştır. Bu gelişmelerin yanına sendikal örgütlenmeler de eklendiğinde, çevresini etkileyen ve çevresinden etkilenen, çevreye uyum sağlayabilen, rekabet edebilen işletme modeli oluşmuştur. 2.Dünya Savaşı ile birlikte işletmeler sosyal sistemin bir parçası olarak görülmeye başlanmıştır. Savaş koşullarında yetişkin işgücünün savaşa gönderilmesi, işletmelerde kadın ve yaşlılardan oluşan işgücünü motive etmek ve işletmeyi verimli kılmak için ekonomik teşvikler, insani yaklaşım ve davranış modelleri geliştirilmiştir. Savaş sonu itibari ile eğitime ayrılan kaynaklar ile eğitilen işgücü, sosyal yaşamın geliştirilmesinden sorumlu tuttıkları işletmelerden, kararlarını alırken çalışanlarını da gözetme zorunluluğunu benimsetmişlerdir. Bu gelişmeler sonucunda işletmeler artık sosyal bir sistem olarak algılanmaya ve tanımlanmaya başlamıştır.⁵⁸

1950'lerde, yasal düzenlemelere gidilmesi, ahlâk dışı ve doğru olmayan faaliyetlerin yasaklanması ve kontrol altına alınması, işçi ve tüketici haklarının korunmasına yönelik tedbirler, işletmelerin sosyal sorumluluk anlayışında önemli

⁵⁷ Nilay Kaleli ve Ahmet Şen, **Bilgi Toplumu İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk** 2003, www.bilgiyonetimi.org

⁵⁸ Ay, a.g.e., s.240.

değişiklikler yapmıştır.⁵⁹ Yönetimci yaklaşımın gelişmesiyle, işletmeler ve yöneticilerden sosyal refahın korunması ve yükseltilmesi konusunda işletmenin ekonomik çıkarlarına mümkün olduğu kadar uygun davranışlar göstermesi beklenmiştir. Bu yaklaşım sosyal konularda işletme liderlerine karar vermede serbestlik sağlamaktadır.⁶⁰ 1960-1970'li yıllarda ambalajların doğru bilgileri ihtiva etmesi, reklâmların mamulün gerçek özelliklerini yansıtması, gıda maddelerinin sağlığa uygunluğu, işçi sağlığı ve güvenliği, eşit işe eşit ücret, çevre sağlığı ve korunması gibi işletme içi ve dışı pek çok konuda yasalar gündeme getirilmiştir. Bu yasalara uyulmaması halinde uygulanacak yaptırımlar her ülkenin ekonomik yapısı tarafından belirlenmekle birlikte, baskı gruplarının etkisi büyük rol oynamıştır. Ürün emniyeti, eşit muamele, işçi güvenliği ve çevreye verilen önemin sosyal hareketlerle arttığı bu dönemde sosyal sorumluluğun geleneksel çizgiden ayrılarak modern görüşe kaydığı görülmektedir.⁶¹ Çünkü işletme artık kapalı bir sistem gibi değil, canlı bir organizma gibi algılanmaya başlanmıştır. Canlı organizmaların büyümesini sağlayan faktör ise, içinde bulunduğu çevresel faktörlerle etkileşimidir.⁶²

Sosyal sorumluluğu, günümüz bakış açısı sosyo-ekonomik görüş olarak kabul etmektedir. Bu anlayış, çok geniş kapsamlı düşünüp hareket etmeyi esas alan bir sorumluluk anlayışını ön plana çıkarmaktadır. Özellikle son zamanlarda büyük yoğunluk kazanan çevre kirliliği, enerji ve hammadde yetersizliği, işletmelerin tekelleşmesi ve bazı siyasi olumsuzluklar, işletmelerin etkileşim içerisinde olduğu bütün iç ve dış sorunlara eğilmeyi ve bunlara çözümler üretmeyi amaç edinerek işletmelerin toplum yararına olan faaliyetlere girişmelerine neden olmuştur. İşletmelerin günümüzde faaliyetlerini yerine getirirken, sosyal ve ekonomik rollerini birlikte düşünerek uzun vadede kalıcılığı esas alacak şekilde yaklaşım sergilemeleri istenmektedir.⁶³

Sosyo-ekonomik görüşe, Elton Mayo, Peter Drucker, Adolp Berle, J.M.Keynes gibi düşünürlerin çalışmalarında da rastlanmaktadır. Bu yazarların ileri sürdükleri düşünceler; Büyük işletmelerin sayısal olarak artması ve genişlemesiyle

⁵⁹ Bayrak, a.g.k., s.89.

⁶⁰ Halıcı, a.g.m., s.13.

⁶¹ Bayrak, a.g.k., s.90.

⁶² Ay ve Çelik, a.g.m., s.67.

⁶³ Bayrak, a.g.k., ss.89-91.

endüstriyel toplumda ciddi beşeri ve sosyal sorunlar oluşmaktadır ve sorunlara sebep olan bu kuruluşların yöneticileri gerekli tedbir ve çareleri almak zorundadırlar.⁶⁴ İşletmeler sosyal sorunlar çıkmadan önce bunları tahmin edebilir ve gerekli girişimlerde bulunurlarsa, hem toplumdaki gelecek tepkiler azalacak hem de sorun ortaya çıktıktan sonra önlem almak maliyetli ve sonuçlarını ortadan kaldırmak güç olacaktır.⁶⁵ Bilgi toplumu işletmeleri ve yöneticileri, sosyal sorumluluk taşımak ve bu sorumluluklarını yerine getirmek zorundadırlar çünkü verimlilik ve kalitede artış, etkin stratejik yönetim, pazar payında artış, şirket imajının artması gibi avantajları yakalayabilmek için bilgi toplumunun gerektirdiği sosyal sorumlulukları yerine getirmelidirler.⁶⁶

Bu nedenle sorumluluk sahibi işletmelerin öncelikle sosyal duyarlılık sahibi olmaları gerekmekte buda sosyal sorumluluk piramidinin her aşamasındaki sorumlulukların hazmedilmesiyle mümkün olabilmektedir.⁶⁷ Sosyal duyarlılık yöneticilerin sosyal sorumluluk alanlarını önceden tahmin edebilmesi, belirleyebilmesi ve yönetebilmesi için örgütsel karar süreçlerinin geliştirilmesini ifade eder. Ayrıca sosyal duyarlılık, bir organizasyonun sosyal çevresindeki sorunlara ve kısmen baskılara tepki gösterme veya cevap verme yeteneğidir. Sosyal duyarlılık organizasyonların sosyal sorunlara çözüm getirmek için gösterdikleri tepkilerin hızı ve etkinliğiyle ilgilenmektedir.⁶⁸ Gelecek için kaygılar üretmek yerine işletmelerin sosyal duyarlılık göstererek sorunlar çıkmadan en kısa sürede planlanma yapması ve çözüm üretmesi akıllıca olacaktır. Bunun için öncelikle işletmelerin sosyal sorumluluklarıyla ilgili yerine getirmesi gereken görevlerini sosyal sorumluluk boyutları olarak dört kategoride inceleyelim.

⁶⁴ Halıcı, a.g.m., s.14.

⁶⁵ Neşat Tolga Türer, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları Açısından İşletme Çevre İlişkileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994, s.34.

⁶⁶ Kaleli-Şen, a.g.m.

⁶⁷ Torlak, a.g.k., s.57.

⁶⁸ M.Şerif Şimşek, Şevki Özgener, "Organizasyonlarda Sosyal Duyarlılık", **Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 1, Eskişehir, 2001, ss.105-106.

2. İŞLETMELERİN SOSYAL SORUMLULUKLARI

2.1.İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Boyutları

İşletme kavramının söz konusu olduğu ilk günlerden bu yana işletmelerin sosyal sorumluluğunun ne olduğuna dair çeşitli görüşler ortaya atılmıştır.⁶⁹ Sosyal sorumluluk konularının genişlemesi ile işletmelerin sosyal sorumlulukla ilgili yaklaşımları da etkilenmiştir. Klasik yaklaşımda ekonomik ve yasal sorumlulukların işletmelerin sosyal sorumlulukları açısından yeterli olacağı varsayımı geçerli iken, modern yaklaşımda ahlaki sorumlulukların da işletmelerce yerine getirilmesinin benimsendiği anlaşılmaktadır. Kâr elde etmek ve piyasada sürekli kalmanın yanında topluma hizmet de işletme için sorumluluğun yanında ahlaki bir görev olmuştur.⁷⁰ Görüldüğü gibi işletmelerin sosyal sorumlulukları zaman içinde toplum tarafından işletmelere yüklenen ekonomik, yasal, ahlâki ve ihtiyari görevleri içine almıştır. Sosyal sorumluluk boyutları da aslında toplum işletmelerden ne bekler sorusunun cevabını veren kavramsal bir model oluşturmaktadır.⁷¹ Küreselleşme işletmeleri milli sınırların ötesine taşımış ve günümüz işletmeleri faaliyetlerini gerçekleştirirken kararlarının insani, sosyal, politik, yasal ve ahlâki boyutlarını düşünmeden alamaz hale gelmişlerdir.⁷²

Sosyal sorumluluk toplumun değer yargıları ile yakından ilişkilidir ve bu nedenle de çok değişkenlik gösteren bir kavramdır. Toplumdan topluma ve zamandan zamana değişen bu kavramın, konu ve sınırlarını tam olarak çizmek açık, net ve eksiksiz biçimde ortaya koymak oldukça güçtür. Ancak bu güçlüğe rağmen sosyal sorumlulukların, bir işletmenin ekonomik ve yasal şartlara, iş ahlâkına, işletme içi ve çevresindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun çalışma strateji ve politikası izlemesine ve insanları mutlu ve memnun etmesine ilişkin olduğu anlaşılmaktadır.⁷³ Archie B.Carrol işletmelerin sosyal sorumluluğunu 4 basamaktan

⁶⁹ Deniz Ataç, “İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları”, **İTİA Dergisi**, Cilt 18, Sayı 1, Eskişehir, Ocak 1982, s.104.

⁷⁰ Torlak, a.g.k., ss.54-55.

⁷¹ Demir ve Songür, a.g.m., s.155.

⁷² Ay, a.g.m., s.239.

⁷³ Bayrak, a.g.k., s.96.

oluşan bir piramide benzetmektedir.⁷⁴ Bu dört kategori karşılıklı birbirine eşit değildir. Bu sınıflar içerisinde ekonomik sorumluluklar en büyük bölümü oluşturmakta daha sonra sırasıyla, kanuni, ahlâki ve ihtiyari sorumluluklar gelmektedir.⁷⁵ Şimdi bunları sırasıyla inceleyelim.

2.1.1. İşletmelerin Ekonomik Sorumlulukları

Bir işletmenin yerine getirmesi gereken ilk sorumluluğu faaliyetlerinden kâr elde etmektedir. İşletmeler temel ekonomik birimler olarak uzun bir süre sadece sahiplerinin ve hissedarlarının sermayesinin getirisini çoğaltan “kâr” amacıyla hasılat elde eden kuruluşlar olarak görülmüşlerdir. Bu sorumluluk yerine getirilmeden işletme başka sorumluluk üstlenemez. Çünkü kâr yapmadan işletmenin varlığını sürdürmesi mümkün değildir.⁷⁶ İşletmenin büyüklüğü, sektörü, iş yaptığı ülke, yönetim tarzı gibi faktörler ne olursa olsun sosyal sorumluluk piramidinin en altında ekonomik sorumluluklar bulunması gerekir. Aksi halde, işletmelerin hayatiyetini devam ettirmesi mümkün olamaz. Ekonomik sorumlulukları işletmelerin en önemli varlık nedenleri olarak da kabul edilebilir. İktisadi doktrinde klasik yaklaşım işletmenin ekonomik sorumluluklarını asıl ve önemli kabul eder.⁷⁷ Klasik görüşün özünü oluşturan bu anlayış, işletmelerin ekonomik çıkarları ile uğraşması ve diğer konuları başka kurumlara bırakmasının işletmeleri sosyal olarak daha sorumlu kılacağı üzerinde durmaktadır.⁷⁸ İşletmeler toplumun istediği mal ve hizmetleri üretmek, ortaklarının kârlarını en yüksek düzeyde tutmak sorumluluğundadırlar. Bu sorumluluk Milton Friedman’ın en yüksek fayda görüşüne dayanmaktadır.⁷⁹

Bilindiği gibi ekonomik hayatta, klasik anlayışın hâkim olduğu dönemde, işletmeler için tek sorumluluk olarak kârı arttırmak ön görülmüştür. Özellikle Friedman’ın öncülük ettiği bu görüşe göre işletmelerin tek sorumluluğu açık ve

⁷⁴ Ay ve Çelik, a.g.m., s.71.

⁷⁵ İhsan Cora, **İşletmelerde Sosyal Sorumlulukların Yönetimi ve Doğu Karadeniz Bölgesi Çay İşletmeleri Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996, s.31.

⁷⁶ Ay ve Çelik, a.g.m., s.71.

⁷⁷ Torlak, a.g.k., s.55.

⁷⁸ Bayrak, a.g.k., s.5-102.

⁷⁹ H.Rıdvan Yurtseven, , “İşletme Yönetiminde Etik: Toplum ve İşletmeler Açısından Çanakkale Kenti’nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi **8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler**, Nevşehir, 2000, s.249.

serbest rekabet şartlarında, oyunun kuralları içinde kalarak kaynaklarını ve enerjilerini kârlarını artıracak şekilde düzenlenmiş faaliyetlerinde kullanmaktır.⁸⁰ Friedman'a göre yöneticiler kendi organizasyonlarının kaynaklarını sosyal amaçlar için kullanacak olurlarsa pazar mekanizmalarını bozarlar. Birileri de bozulan mekanizmaların düzelmesi için gerekli maliyeti ödemek zorunda kalır. Eğer sosyal sorumluluk faaliyetleri karları azaltacak olursa sermayedarlar kaybedecektir. Eğer ücretler bu çalışmaları finanse etmek için kesilirse çalışanlar kaybedecektir. Eğer fiyatlar artarsa tüketiciler kaybeder. Eğer yüksek fiyatlar tüketiciler ve diğer alıcılar tarafından kabul edilmezse kurumun varlığı tehlikeye düşer. Her durumda organizasyonu oluşturan parçalardan biri kaybedecektir.⁸¹ Friedman'a göre işletme yöneticisinin sosyal sorumluluğu çalışanların değil, pay sahiplerinin çıkarlarına göre hareket etmekle sınırlıdır. Yöneticiler bu şekilde hareket ederek pazar değerini yükseltecek, rekabeti geliştirecek ve bu yolla toplumsal refahı artırmaya katkıda bulunmuş olacaktır. Böylece serbest pazarda pazar değerinin geliştirilmesiyle işletme çalışanlarına karşı olan sosyal sorumluluklarını yerine getirmiş olmaktadır. Friedman, işletme gelirlerinin artmasını sağlamak için kârların dağıtılmayarak iç finansmanda kullanılmasını savunur. Böylece yeni yatırımlar toplumdaki bütün insanların ekonomik refahını artıran yeni işler ortaya çıkaracak, yeni malların üretimi sağlanacaktır.⁸²

Günümüzde bütün işletmeler, toplumun ekonomik ve sosyal refahına ve yaşam kalitesine katkıda bulunmaya ve toplumun beklentilerine cevap vermeye, bu doğrultuda insanların refahını ve iyi niyeti geliştiren programları taahhüt etmeye davet edilmektedir. Ekonomik ve sosyal refah konusunda işletmelerin ortaya koydukları, refah ve durgunluk dönemi uygulamaları sosyal sorumluluk sorunları yaratabilmektedir. Refah dönemlerinde işletmeler, kendi işletmelerinin üretimlerini, tüketici taleplerini karşılamak için arttırmaktadır. Ancak bu şekildeki mal üretimi, yüksek oranda üretim hataları ve kalite düşüklüğüne neden olmaktadır. Ayrıca, böyle bir dönemde, işletmelerin arz artışından dolayı meydana gelebilecek fiyat düşüşlerini önlemek için kapasitesini mevcut talebi karşılayamayacak düzeyde kullanmaları bir

⁸⁰ Bayrak, a.g.k., s.4.

⁸¹ Ekrem Zoroğlu, **Sosyal Sorumluluk Kavramı: Türk Otomotiv Sektöründe Sosyal Sorumluluk Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, İTÜ, 2001, s.4.

⁸² Torlak, a.g.k., s.36.

sorumsuzluk örneği oluşturacaktır. Refah dönemi dışında durgunluk dönemlerinde de sosyal sorumluluk sorunlarına tanık olunabilir. Çünkü bu dönemde işsizlik oranları artmakta ve toplam satın alma gücü azalmaktadır. Tüketim harcamaları azalmakta ve satışlar düşmektedir. Satışların düştüğü dönemde işletmeler, kendi üretim maliyetlerini düşürmeye ve bu çerçevede yüksek kaliteli hammaddeler yerine daha düşük kaliteli hammaddeler ikame etmeye başlamaktadırlar. Bu durum ise bir değer sorunu ortaya çıkarmaktadır. Çünkü ürünlerin fiyatları aynı kalır ya da çok az düşerken, aksine ürünlerin kalitesi önemli ölçüde düşmektedir.⁸³

Sonuç olarak işletmeler içinde bulunduğu durum ve koşullar ne olursa olsun minimum düzeyde kâr sağlamak zorundadırlar. Kârı çoğaltmak için geliri yükseltmek, gideri ise düşürmek gerekir. Geliri yükseltmek için satış miktarını ve/veya satış fiyatını arttırmak, gideri düşürmek için ise üretim harcamalarını azaltmak ve/veya bunları mümkün ölçüde düşük fiyatla satın almak gerekir. Satış miktarını arttırmak ve/veya satış fiyatını yükseltebilmek için malın kalitesini yükseltmek, reklâm ve ilan, müşteriye iyi hizmet sunmak gibi pazarlama politikası önlemlerine önem vermek ve piyasada rekabet gücünü arttırmak gibi çeşitli işletme politikası önlemlerine başvurmak gerekir. Öte yandan harcamaları azaltmak için çeşitli rasyonellik önlemleri alıp verimliliği yükseltme zorunluluğu vardır.⁸⁴

Yukarıdaki görüşlerden de anlaşıldığı üzere işletmeler çok uzun yıllar kârı maksimize etme ve rasyonelliği gerçekleştirme ile ilgilenmiş ve bunlara ulaşmada birer engel olarak gördükleri ahlaki değer ve ilkeleri ya iş hayatının dışında bırakmış ya da kendi istekleri doğrultusunda değer ve normlar belirlemişlerdir. Böylece kazanç elde etme, servet biriktirme, statü ve ün kazanma isteğinin önüne serilen imkânlarda önceki yıllardan daha fazla bir çeşitlilik görülmüştür. Ancak, bugün gelinen noktada, ticaretin amacının para kazanmak değil, topluma hizmet olduğu bilinmekte ve kârın hizmetin bir ödülü olduğu, tek başına bir amaç olamayacağı belirtilmektedir. “İşletmeleri zengin eden kârları değil, değerleridir” sözü günümüzde her çerçevede büyük oranda kabul görmektedir.

⁸³ Bayrak, a.g.k., ss.110-112.

⁸⁴ Tosun, a.g.k., s.375.

2.1.2. İşletmelerin Hukuki Sorumlulukları

Sosyal sorumluluk piramidinin ikinci basamağında yer alan yasal sorumluluklar işletmelerin vazgeçemeyecekleri önemli sorumluluklarındandır. Kanun, tüzük, kararname ve yönetmelikler çerçevesinde işletmenin faaliyetlerini yerine getirmesini ifade etmektedir. Özellikle artan kamuoyu baskısıyla toplumlar işletmeleri yasalara uygun olarak faaliyette bulunmasını ve taraf olarak işletmenin işletme ile toplum arasındaki “sosyal sözleşmeye” uygun davranmasını talep etmektedirler. Buna göre işletmenin sadece içinde bulunduğu yerel ve ulusal düzeydeki yasalarına göre değil, faaliyette bulunduğu uluslararası düzeydeki yasalara da uygun davranması beklenmektedir.⁸⁵

Ancak, ekonomik sorumluluklara nazaran hukuki sorumlulukları yerine getirmede işletmeler veya yöneticilerin her zaman istekli oldukları söylenemez. Bu nedenle, yasal boşlukların söz konusu olduğu durumlarda zaman zaman işletmelerin sosyal sorumluluklarından uzaklaşması mümkün olabilmektedir.⁸⁶ Bazı kuruluşlar sosyal sorumluluğu şirket politikası olarak değil, yasalar gereği devlete verilen vergiler olarak düşünmektedirler.⁸⁷ Fakat sorumluluk duygusu taşımak demek yasalarda suç olarak belirtilmeyen sorumluluk konularını üstlenmek ve yerine getirmek demektir. Cezaya uğramak korkusuyla yerine getirilen sorumluluk, sorumluluk duygusu taşımak demek değildir. Bu durum ancak sorumlu olma korkusudur. Bu yüzden işletme yöneticileri cezalandırma korkusu olmaksızın sorumluluk duygusu taşımaları ve işletmelerin neden oldukları sorunları, bu sorunlar ortaya çıkmadan kaynağından çözümlenmeyi işletme politikası haline getirmelidirler.⁸⁸ Bir Fransız hukukçusu olan Antoine Garapon, hukuktaki klasik sorumluluk kavramları olan; hukuki, cezai ve yönetsel sorumluluk kavramlarının günümüzün ihtiyaçlarına yanıt vermekten uzak olduğunu, etik değerlere dayanan

⁸⁵ Bayrak, a.g.k., ss.5-108.

⁸⁶ Torlak, a.g.k., s.55.

⁸⁷ Mehmet Arıkök, **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002, s.22.

⁸⁸ Cora, a.g.e., s.31.

yeni bir sorumluluğun yurttaş sorumluluğu'nun geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.⁸⁹

Sosyal sorumluluğun önemli bir boyutu olarak hukuki sorumluluk, toplumun doğru ve yanlışının ne olduğunun bir kriteri olarak sorumlu davranış için minimum standartları koymada, yönetimler tarafından yapılan düzenleme ve yasalara itaat etmeyi işaret etmektedir. Başka bir deyişle güven eksikliğinin giderilmesi, hukuki sorumlulukların odak noktasıdır. İşletmelerin faaliyetlerine dair mali yükümlülüklerini yerine getirme çabaları, yasal sorumluluklarının başında gelir. Kurumlar, katma değer vergisi olmak üzere işletmeyi ilgilendiren tüm vergi, resim, harçların ödenmesini zamanında ve gereği gibi yapmak durumundadırlar. Devletin en temel gelir kaynaklarından olan verginin alınamaması veya kaçırılması, işletmelerin toplum çıkarlarını göz ardı etmesi olarak değerlendirilmektedir. İşletmelerin aynı zamanda bireysel ve sendikalar yoluyla kolektif düzeyde gerçekleşen hizmet sözleşmesi ve toplu sözleşmelerin gerektirdiği düzenlemeleri de uygulaması gerekmektedir. Bu konudaki sorumluluklarına sahip çıkan işletmeler, bir taraftan çalışana hakkını vererek onların adil pay almasını sağlama, diğer taraftan da çalışanlar karşısında güç oluşturma yerine sosyal barışı, iş barışını sağlamada aktif rol oynarlar. Endüstriyel ilişkiler ekonomik sistemin bir alt sistemi olduğundan, bu ilişkileri ülke ekonomisine katkıda bulunacak şekilde düzenlemek ve küresel gelişmelere paralel götürmek hayati önem taşımaktadır. İşletmelerin hukuki sorumlulukları içinde İş Kanunu ile düzenlenen hükümleri uygulama sorumlulukları da önem taşımaktadır. Örneğin 15 yaşından küçük işçi çalıştırmama, belli oranda sakat ve eski hükümlü çalıştırma (ülkemizde %6), ayrımcılık yapmama vb. uygulamaları içermektedir. İşletmelerin ILO'nun 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi'ne uymak, çalışma kalitesinin yükseltilmesi, gerçek anlamda istihdam seviyesinin korunması açısından çalışanın konumu, çalışma mutluluğu için uyulması gereken uluslar arası bağlamdaki hukuki sorumluluklardır.

İşletmenin hukuki sorumluluğunu yerine getirmesine bir örnekte yasa dışı alanlarda faaliyette bulunmamaktır. Bazı mal ve hizmetlerin kamu sağlığı ve

⁸⁹ İsmail Gökdayı, "Yozlaşan Kamu Yönetimi'nde Etik İnkilemler, İlkeler ve Etik Kültür", **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya, 1998, s.51.

düzenini tehdit etmesi veya stratejik önemi nedeniyle ahlaki ve yasal nedenlerle yasaklanabilir. Üretimi, tüketimi, ticareti ve depolama faaliyetleri yasaklanan en yaygın alanlar şunlardır. Uyuşturucu maddeler, silah, mühimmat, stratejik malzemeler, altın ve kıymetli madenler, organ, bebek, çocuk, kadın, göçmen ticareti, tarihi eserler, nesli tükenmiş canlılar, çeşitli döviz, sahte para. Sonuç olarak belirtilen bu alanlarda yapılan hukuki düzenlemelerin yetersiz kalması, yaşanan hayatın değişimiyle birlikte yeni gelişen durum ve şartlara cevap verememesi nedeniyle hukuki boşluklar ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte kanun maddeleri arasında oluşan mevzuat boşluklarını kullanarak başarı elde etmeye çalışan işletmeler de bulunmaktadır. Rekabet hukuku konusundaki boşluklar da buna eklendiğinde ekonomik değer yaratmadan para kazanmak ve toplum zararına faaliyette bulunmaları gerçeği artan oranda dikkat çekmektedir. Bütün bu boşluklar işletmelerin sorumluluklarını daha da arttırmaktadır çünkü bu boşlukları yapıcı tavırları ile dolduran işletmeler iş ahlakının yaygınlaşmasını da sağlamış olacaktırlar.

2.1.3. İşletmelerin Ahlâki Sorumlulukları

Tarih sürecinde her toplum kendi içinde yaşamını devam ettirebilecek kurallarını oluşturmuştur. Bu kuralların bazıları dinsel olabildiği gibi bazıları da mesleki kurallar olmuştur. Ancak sanayi toplumuna geçişle birlikte merkezileşme, ilişkilerin çok yönlülüğünün oluşturduğu karmaşık yapıda sözkonusu ilişki ve kurallar daha da öne çıkmaya başlamıştır. Bu kapsamda sanayi toplumlarının karmaşık yapısı kendi alt sistemlerini oluşturmuş ve bu sistemler kendi içinde ve birbirleriyle olan ilişkilerinin temellerini oluşturacak kurallar sistemlerini oluşturmaya başlamıştır. İş ortamı ve ilişkiler karmaşıktıkça da tarafların birbirlerine olan güvenleri önem kazanmaya başlamıştır. Bu nedenle işletmelerde de zamanla kendi geleneklerinden ve kültürlerinden oluşan bir ahlâk sisteminin mevcudiyeti söz konusudur.⁹⁰ Ahlâki tutum ve davranışlar konunun önemine paralel olarak üç açıdan ele alınır: Dini bakımdan, felsefi açıdan ve bilimsel olarak. Bu temel

⁹⁰ Çiğdem Kirel, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1211, Eskişehir, 2000, ss.1-2.

yaklaşımlar ahlakın önemi ve değeri konusunda uzlaşıırken ele alınışı ve temellendirilmesi konusunda farklılaşmaktadırlar.⁹¹

Emile Durkheim 1900 yılında kaleme aldığı ve 1937 yılında yayınlanan Meslek Ahlakı (La Morale Professionnelle) isimli eserinde iktisat-ahlâk ilişkisine değinmekte ve “Bir cemiyet müessesesi bir ahlâk disiplini olmaksızın yaşayamaz. Çünkü aksi halde ortada ancak birbiriyle çarpışan kişisel çıkar çatışmaları kalır. Avrupa cemiyetlerinin bugün muzdarip olduğu buhran işte buradan geliyor. Ekonomik hayat iki yüz yıldan beri görülmedik bir gelişmeye kavuşmuştur. Cemiyet hayatının bütününde böyle bir yer tutan bir faaliyet kendine mahsus bir ahlâk düzeninden mahrum kalmaz. Ekonomik hayatın bu şekilde ahlâk dışında kalması kamu hayatı için bir tehlike teşkil etmektedir.” diyerek iktisadi kapitalizmin ahlâk ve kural tanımaz bir şekilde hâkimiyet sağlamakta olduğu bir dönemde genel ahlâk yanında iş ve meslek ahlâkının önemine işaret etmiştir.

Türklerde ise İslâmiyet öncesi yaygın olan birtakım ahlâk kuralları ve töreler İslâmiyetle birlikte şekillenmiş Ahilikle çalışma hayatına uygulanmaya başlamıştır. Ahilik, genel olarak birbirini seven, sayan, yardım eden, fakiri ve yoksulu gözeten, iş hayatında ahlâki kuralları esas alan esnaf ve sanatkârlardan oluşan bir teşkilatın adıdır.⁹² 12.yy’dan 19.yy’a dek devam eden (1727’de gedik örgütüne dönüşmüştür) Ahiliğin bir meslek teşekkülü olarak yaygınlaşması güç birliği oluşturma, gayri Müslim esnafa karşı rekabet gücü elde etme düşüncesi ile doğmuştur. Ahi ahlâkının özelliklerinin ve ilişkileri düzenleyen kuralların yazılı olduğu belgelere Fütüvvetname denilmektedir. Ahiliğin iş ahlâki kuralları bu belgede 740 kural olarak belirlenmiştir. Ahiliğe girecek kişinin belirtilen kurallardan en az 124 tanesini bilmesi ve bunları günlük yaşamında uygulaması gerekli görülmüştür.⁹³ Ahiliğin kurum olarak en belirgin özellikleri konukseverlik, yardımseverlik, bir sanat ya da meslek sahibi olmak, üyelerini gündüz tezgâh ve atölyelerde işbaşında, geceleri ahi

⁹¹ Emin Köktaş, “Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Bir Değer: Ahlak”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya, 1998, s.5.

⁹² Ekrem Dönek, “Türk Toplumunun İş Ahlakı ve Ekonomik Gelişmesinde Ahilik Kültürünün Yeri ve Önemi”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya, 1998, s.433.

⁹³ Ahmet Ünsür, “Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk”, **Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu**, Sakarya, 1998, ss.541-547.

zaviyelerinde sosyal ve ahlâki yönlerden eğitmektir.⁹⁴ Ahiliğin sosyal sorumluluğun öğretildiği ve uygulandığı kurumlardan biri olarak Anadolu kültüründe önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Yazılı kuralların çalışma yaşamını düzenlemekte eksik kaldığı ortamlarda ahlâki sorumluluğun önemi ahilik kültüründe yerini bulmuş ve loncalara da örnek teşkil etmiştir.

Genel olarak yasalar statiktir ve yaşanan yeni durumlara karşılık veremeyebilir. Oysa iş dünyası dinamiktir ve sürekli değişmektedir. Dolayısıyla, yalnızca yasalara göre karar almak yasal düzenlemelerin yeterince yapılmadığı alanlarda insanların hatalı karar almalarına yol açabilmektedir. Bu noktada Kant'ın ahlâk felsefesinde bir dönüm noktası olarak kabul edilen şu görüşü ileri sürülebilir. “Öyle hareket et ki, senin hareketlerinin kanunu, aynı zamanda diğer insanların hareketleri içinde bir kanun ve prensip olsun.” Bu durumda, işletmelerin ahlâki tutumları, yani yanlış karar almaya ve başkalarının çıkarları aleyhine durumlar ortaya çıkmasına engel olucu tarzda hareket etmeleri, aynı zamanda sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri anlamına gelmektedir.

Başka bir deyişle işletmelerin sosyal sorumluluklarını tam anlamıyla yerine getirmeleri ahlâki kararlar alabilmelerine ve bu yönde faaliyet göstermelerine bağlıdır. Çünkü ahlâki benimsemeyen bir işletmenin sosyal sorumluluk konusunu da benimsemesi beklenemeyecektir. Dolayısıyla iş ahlâkını içermeyen bir sosyal sorumluluktan, sorumluluk içermeyen bir ahlâk anlayışından bahsetmek söz konusu olamayacaktır.⁹⁵ İşletmelerin ahlâki sorumlulukları, gerek ekonomik gerekse hukuki sorumluluklarını yerine getirirken ahlâki değerlere duyarlı olması ile ilgili olup sosyal sorumlulukların temelini oluşturur. Bir başka ifade ile işletmeler gerçekleştirmiş oldukları faaliyetlerin yasalara uygun olduğunu ileri sürerek sorumluluktan kurtulamazlar. Söz konusu faaliyetler yasalara uygun olabilir ancak ahlâki olmayabilir. Bu nedenle sosyal sorumluluk kavramı bu faaliyetlerin aynı zamanda ahlâki olmasını da kapsamaktadır.⁹⁶

⁹⁴ Neşet Çağatay, “Ahiliğin Ortaçağ Anadolu Toplumuna Etkileri”, **I.Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyum Bildirileri** 13-15 Ekim 1993, Kültür Bakanlığı Yayınları No:1798, Ankara, Kasım, 1996, s.35.

⁹⁵ Bayrak, a.g.k., ss.6-110.

⁹⁶ Fikret Otlı, “Sosyal Sorumluluk Kavramı, İşletme Yönetiminin ve Muhasebesinin Sosyal Sorumluluğu”, **Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt 16, Sayı:1-2, 2002, s.148.

2.1.3.1. İş Ahlâkı Kavramının Tanımı ve Kapsamı

Kelime olarak ahlâk, insanın yaratılışından gelen ve ruhuna yerleşen alışkanlıklardır. Bu alışkanlıklar aynı zamanda toplum içerisinde yaşanarak kazanılan iyi ve kötü huylardır. Ahlâk insanların toplum içindeki davranışlarını ve birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen bir mekanizmadır.⁹⁷ Ahlâk yazılı olmayan, geniş tabanlı ve nasıl davranılması gerektiğine ilişkin standartları içerir.⁹⁸ Bireyin işletmede bireysel, kurumsal, toplumsal ve küresel düzeyde doğru hareket etmesini, yanlış ve doğru, iyi ve kötü, yaptıklarımızı ve sonuçlarını değerlendirmemizi sağlar. İş ahlâkı ise, işletmelerde çalışan herkesin tutum, karar ve davranışlarının hangilerinin doğru veya yanlış olduğunu ifade eder,⁹⁹ dolayısıyla dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi temel değerlere dayanan ve iş ilişkilerinde kişilere yol gösteren temel ilkeler ve arzu edilen tutum ve davranışlar anlamında kullanılmaktadır.¹⁰⁰

İş yaşamının bir diğer gerçeği de, giderek artan ahlâki standartlar koyma gereksinimidir. Eğer işletmenin el kitaplarında, iş ahlâkı, değerler veya standartlardan söz edilmiş veya bu konularda kurallar getirilmişse, işletme iş yaşamında ahlâkın ve değerlerin önemini anlayan, sayısı giderek artan kuruluşlardan biri demektir. Ancak genellikle ahlâk konusu şirketin var olan misyon veya sloganlarında tek bir sözcük veya tek bir cümle olarak yer almaktadır. Yapılması gereken detaylı politikalar geliştirmek, ahlâki sorunlar konusunda eğitim programlarına ağırlık vermek ve şirket genelinde uygulanacak prosedürler hazırlamaktır. Yöneticilere düşen görev ahlâki sorunların bir gerçek olduğunu bilmeleri ve kabul etmeleridir.¹⁰¹

İş ahlâkı demek, sözünde durmak, hakça davranmak, eşit çalışma fırsatı sağlamak, çevreye saygılı olmak, dolayısıyla, içinde bulunduğunuz koşullar altında

⁹⁷ Seyyar, a.g.k., s.11.

⁹⁸ Raci Kılavuz, "Yönetmelik Etik ve Halkın Yönetmelik Etik Oluşumuna Etkileri", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 26, No:2, 2002, s.257.

⁹⁹ Diken, a.g.m., ss.476-479.

¹⁰⁰ Ülku Uzunçarşılı, Meral Toprak, Oğuz Ersun, **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İTO, No 2000-4, s.34.

¹⁰¹ Elizabeth P.Tierney, **İş Ahlakı**, 1.b., Rota, Temmuz, 1997, ss.18-27.

bir şeyler yapma sorumluluğu duymak demektir. İş dünyasında doğru davranışlar ve eylemler olacağı gibi, yanlış davranışlar ve eylemler de bulunmaktadır. Bu nedenle iş ahlâkı, iş dünyasındaki doğru ve yanlışları¹⁰², davranışlarımıza yol gösteren ahlâki ilkeler ve standartları kapsar. Son otuz yılda iş ahlâkının çeşitli nedenlere bağlı olarak önem kazandığı görülmektedir. Nedenlerden ilki işletmelerin ahlâki olarak iş yapmaları konusunda artan kamuoyu baskısı ve gelişen sorumluluk anlayışıdır.¹⁰³ Ahlâki sorumluluklar, toplum bireylerinin işletmeden beklediği davranış ve faaliyetleri içerir.¹⁰⁴ Kurumsal sosyal sorumluluğa önem veren şirketler her şeyden önce ticari faaliyetlerini yürütürken ahlâk standartlarına tam anlamıyla uyumlu davranacaklarını kabul eder ve buna uygun davranırlar. Bu kavrama önem veren kuruluşlar, yönetimi de aynı ciddiyetle yürütmek durumundadırlar.¹⁰⁵ İş ahlâki bakımından şirketin başında olan kişiler, işletmeye ahlâki değer ve tutumları kazandırmada kritik bir rol oynamakta ve özel sorumluluk taşımaktadırlar.¹⁰⁶

Rekabetin şiddetinin artması ve niteliğinin değişmesi iş ahlâkına yönelimde etkili bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Küreselleşme sürecinin hız kazanmasıyla şiddeti ve hızı artan rekabette, iş ahlâkının güçlü olduğu Japonya gibi ülkelerin işletmeleri karşısında diğer ülkelerin işletmelerinin başarısız olmaları ahlâki değerler yönünden çözülmüş kitleleri güçlü ahlâki bağlarla birleştirmenin yollarının aranmasına neden olmuştur. Çünkü yapılan çalışmalar iyi ahlâk ve güçlü sorumluluk duygusunun şiddetlenen rekabette stratejik bir önem kazandığını göstermiştir. İşletme sayısının hızla artması, üretilen malların önceden olduğu gibi kolay satılamaması buna karşılık müşterilerin sürekli güçlü ve nazlı hale gelmesi ahlâki yaklaşımın önemini daha da arttırmıştır. Bu güçlü ve bilinçli müşteriye ilkeli yaklaşarak güven vermek ve bu konuda sorumlulukları gönüllü olarak üstlenmek bir sorumluluk haline gelmiştir.¹⁰⁷ Toplum işletmelerin ve tabî ki yöneticilerinin ne ölçüde ahlaklı hareket ettiğini daima dikkatle izlemektedir. İşadamlarının ahlâk ile ilgili davranışları tüm paydaşlarını kapsamaktadır. Buna göre hissedarlar, yöneticilerin iyi kararlar vermesi, satışların ve karların artmasını, müşteriler,

¹⁰² Francis P. McHugh, **İşAhlakı**, TÜSIAD, İstanbul, 1992, s.12.

¹⁰³ Bayrak, a.g.k., s.4.

¹⁰⁴ Halıcı, a.g.m., s.15.

¹⁰⁵ Argüden, a.g.k., s.9.

¹⁰⁶ Uzunçarşılı ve diğerleri, a.g.k., ss.40-41.

¹⁰⁷ Bayrak, a.g.k., s.7.

işletmenin ürettiği/sattığı malların güvenilebilecek kaliteli ve fiyatlarının makul düzeyde tutulmasını, çalışanlar, işe almada, yükselmede ve ücret belirlemede dürüst davranılmasını, alacaklılar, alacaklarının zamanında ödenmesini, işletme kayıtlarının gerçeği yansıtmasını, rakipler, işletmenin pazarlama faaliyetlerinde malların gerçek yönlerini yansıtmasını istemektedirler.¹⁰⁸

İş ahlâkı kavramı, ABD’de 1960’lı yıllarda ülkemizde ise ekonomik dönüşüm yılları olan 1980’li yıllarda anılmaya başlanmıştır. Türk ekonomisinin dışa açılmasıyla birlikte, ekonomide, ticaret ve sanayide başarının kâr ve para kazanma ile özdeşleştirilmesi ve o tarihten sonra gerek ekonomide gerek sosyal yaşamda ve gerekse politikada yaşanan bazı olumsuz deneyimler iş ahlâkı kavramını gündemin baş sırasına yükseltmiştir.¹⁰⁹ İş ahlâkı, toplum için iyi ya da kötü olanı ayırt etmeyi hedeflerken sıklıkla karşımıza çıkan konular şunlardır: İnsan sağlığına zararlı hammaddelerin sanayide kullanılması ve çalışanların sağlığının tehdit altında olması. Hayvanlar ve hatta insanlar üzerinde yapılan deneyler. Doğayı kirleten ve canlıların sağlığını tehdit eden zehirli atıklar. Su kaynaklarının kirletilmesi. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konuları, çalışma yaşamının kaliteli hale getirilmesi gereği. Çocuk işçilerin çalıştırılması. Kadın-erkek ya da ücret adaletsizliği. Tekelciliğin önlenmesi. Tüketici sağlığının korunması, aldatılmalarının önlenmesi. Buluşlara ilişkin patent hakkı, reklâmların gerçeği yansıtması, posta ile ya da internet kanalıyla yapılan satışların güvenilirliği, internet suçları, özel yaşamın gizliliğinin korunması. Aracılıktan kazanılan paraların ahlâksal temeli, verginin tam ödenmesi, şirket devirlerindeki ahlâki sorunlar, ahlâk değerlerine uygun yatırım. Doğada yok olmayan ambalaj malzemeleri, plastikler ve çözülmeyen deterjanlar, radyasyon kirliliği, elektronik kirlenme. Ahlâksal ilkelere uymayan pazarlama yöntemleri, terör örgütlerine parasal destek vb.

Bu olumsuzlukların yanında olumlu davranışlar sergileyen işletmeler için iyi bir örnek, Fortune dergisinin 2003 yılı için yayınladığı “Çalışılabilir en iyi 100 şirket” arasında da yer alan Amerikan şirketi Starbucks’un, “Fair Trade-Ahlaklı Ticaret Sertifikası” almış olmasıdır. Starbucks Uluslararası Yardım Derneği CARE’e

¹⁰⁸ Hatipoğlu, a.g.k., ss.71-72.

¹⁰⁹ Uzunçarşılı vd., a.g.k., s.34.

katkı sağlayarak, dernek kanalıyla kahve üreticisi ülkelerde yaşayan insanların yaşam standartlarını iyileştirebilmek hedefiyle Guatemala, Kenya, Etiyopya ve Endonezya gibi ülkelerde sağlık klinikleri, su arıtma tesisleri ve okullar yaptırarak, AIDS ve çocuk hakları araştırmalarını, jazz ve film festivalleri gibi kültürel etkinlikleri destekleyerek geleceğe dair umutları artırmaktadır. Görüldüğü gibi iş ahlâkı ve sosyal sorumluluk arasında sıkı bir ilişki söz konusudur. Bu durum iki kavramın birbirini kuşatan bir anlam yoğunluğuna dayanmasından kaynaklanmaktadır.

Daha başarılı ve uzun vadeli bir iş yaşamı isteyenlerin karar ve faaliyetlerinde hem iş ahlâkının hem de sosyal sorumluluğun diğer boyutlarının varlığı şarttır. İşletmelerde ahlâki tartışmaların bir tehdit ve zayıflık olarak görülmesi yerine, mükemmellik ve kaliteye ulaşmanın doğal uzantısı ve uzun ömürlü olmanın temel şartı olarak görülmeye başlanmalıdır. Bu nedenle günümüzde işletmeler ahlâki sorunların çözümlenmesini sağlamak amacıyla ve sosyal sorumluluklarının ahlâki boyutu gereği ahlâki ilke, standart ve değerlere uygun bir çalışma ortamı yaratarak bünyelerinde ahlâkın kurumsallaşmasını sağlamalıdır. Davranışlarda böyle bir temel olmadığı takdirde, birbiriyle çarpışan birey ve işletme ahlâk sorununa neden olacaktır.¹¹⁰

2.1.4. İşletmelerin Gönüllü (İhtiyari) Sorumlulukları

İşletmelerin yerine getirmesi gereken dört temel sorumluluktan biri olarak karşımıza çıkan ihtiyari sorumluluklar, toplumsal sorunların çözümü için gönüllü katkıda bulunmak olarak tanımlanmaktadır. Şirketler sadece işlerini değil, toplumsal sorumluluklarını da ciddi bir planlama ve uygulama ile gerçekleştirmelidirler. Dolayısıyla bu konu düzenli olarak yönetim kurulunun gündeminde yer almalıdır. Toplumsal sorumlulukları yerine getirirken sivil toplum örgütleriyle işbirliği geliştirilmeli, hedeflere ulaşmak için yaratıcı çözümlere fırsat tanınmalı ve teşvik edilmelidir. Ekonominin küreselleşmesi, politik yapıların değişmesi, teknik gelişmeler milyonlarca insanın yaşam standartlarını geliştirerek pek çok yeni olanak sağlamakla birlikte halen pek çok insanın güç koşullarda, güvenlikten yoksun, yarınından emin olmayan bir halde yaşamasına, yeni çatışmaların ortaya çıkmasına,

¹¹⁰ Bayrak, a.g.k., ss.6-18.

çevresel koşulların kötüye gidişine ve fırsat eşitsizliğine neden olmaktadır. Bütün ülkelerin, büyük sektörlerin ve bütün sosyal kuruluşların liderleri, insanın gelişimini desteklemek ve küreselleşmenin faydalarının yaygın bir şekilde paylaşımını sağlamak amacıyla ortak çalışmak zorundadırlar. Bunu yapabilmeyen anahtar işe, sorumlu bir iş yaşamı için faaliyetlerin insan sevgisine dayandırılması ve iş strateji ve uygulamaların temeline bu ilkenin yerleştirilmesidir.¹¹¹

Son yıllarda şirketlerin başarısı yalnız ticari kriterlerle değil, topluma ne oranda katkı yaptıklarıyla ölçülmekte, işletmelerde sosyal sorumluluklarını iş stratejilerinin bir parçası olarak değerlendirmektedirler. Çünkü tüketiciler artık sadece bir ürünün maddi değeri ve kalitesine değil, satın aldıkları ürünün arkasındaki işletmenin toplum için ne yaptığına bakmaktadırlar. Bu beklenti toplumların gelişmişlik düzeyine bağlı olarak artış göstermektedir. 1997 yılında yapılan bir araştırmada (Walker Research) fiyat ve kalite aynı olsa bile hayırseverlik söz konusu olduğunda tüketicilerin %76'sı marka değiştirebileceklerini belirtmişlerdir. İşletmeler çevre, eğitim, kültür, sanat ve spora yönelik faaliyetlerinde sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler ile işbirliği içerisinde, toplumdaki kazandığını topluma geri vererek, toplumun geleceğine sahip çıkacak faaliyetlerde bulunmaktadır.

Artık Dünyada birçok şirket sosyal sorumluluk alanında yaptığı çalışmalarla örnek gösterilmektedir. 2001 İş Ahlakı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Raporu'nda (Business Ethics Corporate Social Responsibility Report) dünyanın en büyük şirketlerini geride bırakarak yılın en iyi kurumu seçilen IBM, teknoloji dünyasındaki liderliğine sosyal başarıları da ekleyerek, bayan çalışanlarına verdiği önem ve personel mutluluğunu artırmak için yaptığı çalışmalar ile sosyal sorumluluk ödülüne layık görülmüştür. IBM yardım kampanyaları ile insana, üretime, çeşitli programlara destek vererek toplumdaki kazandığını, doğru bir şekilde kullanarak, topluma geri verme felsefesini uygulamaktadır. Bunun gibi pek çok işletme gönüllü katkılarıyla topluma hizmet etmeye devam etmektedirler. Nestle, Güney Afrika gibi ülkelerde beslenme konusunda çalışmalar yaparken, Unilever de Afrika'da AIDS ile ilgili çalışmalarıyla dikkat çekmektedir. Türkiye'de faaliyet gösteren ulusal ve uluslar

¹¹¹ Argüden, a.g.k. ss.9-17.

arası şirketler de sosyal sorumluluk çalışmalarına önem vermektedirler. Aygaz “Dikkatli Çocuk Kampanyası”, Cif “Topkapı Sarayı Temizleme Projesi” ile IPRA (Golden World Awards) Dünya Altın Ödülüne sahip oldular. Borusan Türkiye’nin tanıtımına yaptığı katkılarla, Garanti Bankası Doğal Hayatı Koruma Derneği ile gerçekleştirdiği projelerle, Arçelik’in Tema ile yaptığı “10 Milyar Meşe Kampanyası”, Tofaş’ın Zeugma’ya destek vermesi, Colgate’in Diş Koruma Günleri, Tetra Pak’ın Açık Süte Karşı Ulusal Kampanyası, Becel’in Kalp Haftası etkinlikleri, Ezacıbaşı’nın İstanbul Kültür Sanat Festivali’ni yaratmış olması dikkate değer örneklerdir.

2.2. İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları

İşletmelerin toplumsal rolü ve sorumluluğunda endüstri devriminden bu yana önemli değişiklikler olmuştur.¹¹² İşletmelerin gerek ulusal gerekse uluslararası ölçekte büyümeleri ve giderek ekonomik ve sosyal hayattaki ağırlıklarının artması ile birlikte şeffaflık, hesap verebilirlik, sosyal sorumluluk anlayışları da sıkça tartışılmaya başlanmıştır. Küreselleşmeyle birlikte çokuluslu şirketlerin dünya çapında büyümesi ve yayılması, bunlarla birlikte çevresel ve sosyal tahribat, yolsuzluk gibi sorunların çoğalması işletmenin iç ve dış çevresinde sorgulanmaya başlamıştır. Bu da çokuluslu şirketlerin toplum karşısında imajlarını gözden geçirmelerine, sosyal sorumluluk alanlarını belirlemeye¹¹³, amaç ve sorumluluklarını yerine getirirken farklı paydaşların çıkarlarını dengelemek zorunluluğu taşıdıklarını anlamalarına neden olmuştur¹¹⁴. Kuruluş amacı ne olursa olsun işletmeler mutlaka bir sosyal çevrede faaliyet göstermektedirler. İşletmeler her zaman çevreleri ile birlikte değerlendirilmelidir. İşletmenin çevresi, onun birlikte yaşadığı ve etkilendiği her şeydir diyebiliriz.¹¹⁵

İşletmenin faaliyetlerinden etkilenen çevre halkının dışsal maliyetlerini minimize etme amacı, işletmeleri sosyal bir varlık haline getirmektedir.¹¹⁶ Öyleyse bir sosyal varlık olarak işletmeler, faaliyette buldukları bu çevrelerin bir takım

¹¹² Ay, a.g.m., s.239.

¹¹³ Arıkök, a.g.e., s.13.

¹¹⁴ Ay, a.g.m., s. 243.

¹¹⁵ Diken, a.g.m., s.469.

¹¹⁶ Bayrak, a.g.k., s.102.

sosyal sorumluluklarını da üstlenmek durumundadırlar.¹¹⁷ ABD’de Ekonomik Kalkınma Komitesi işletmelerin sosyal refahı geliştirmek için izleyecekleri sosyal sorumluluk faaliyetlerini şu şekilde sıralamıştır:

- Hava kirliliğini ortadan kaldırmak ve hava kirlenmesini önleyici tedbirleri almak,
- Gürültünün kontrol altına alınması,
- Sanayi kuruluşlarını yurt sathına yaymak,
- Toprağın kullanımını kontrol etmek ve doğal zenginliklerin korunmasına yönelik çalışmalarda bulunmak,
- Reklam dahil, işletmenin tüm öteki faaliyetlerinde doğruluğun sağlanması,
- Malın garantisi ve mal ile ilgili hizmetlerin yerine getirilmesi,
- Sağlık kurumlarına yardımda bulunulması, sağlığa ve çevreye zararlı maddelerin kontrol edilmesi,
- Az gelişmiş bölgelerde yatırımlar yapmak ve kırsal kesimin gelişmesine katkıda bulunmak,
- Güzel sanatlara ilişkin faaliyetlere finansal yardımda bulunmak,
- Hizmet içi eğitimi ve istihdamı geliştirmek, iş emniyetini arttırmak,
- Devlet ile işletmeler arasındaki ilişkileri geliştirmek,
- İşletmelerin mali durumlarını gösterir finansal tabloların topluma açıklanması,
- Piyasayı kontrol altına almak için birleşen işletmelerin büyümelerini engellemek.¹¹⁸

Yukarıda sıralanan sorunları işletmenin sosyal sorumluluk alanları içinde sekiz ana grupta inceleyeceğiz. İşletmelerin sosyal sorumlulukları kapsamında ilişkide buldukları çıkar gruplarının bazıları işletme ile doğrudan ilişkili olduğu gibi, bazıları da dolaylı olarak ilişkide bulunmakta ve faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu çıkar grupları işletmenin faaliyette bulunduğu çevresini oluşturmaktadır.¹¹⁹ İşletmelerin sosyal sorumluluk alanlarını çok genel olarak işletmenin iç çevresi ve

¹¹⁷ Nilay Kaleli ve Ahmet Şen, www.bilgiyonetimi.org, **Bilgi Toplumu İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk**, 2003, s.38.

¹¹⁸ Tenekecioğlu, a.g.m., s.50.

¹¹⁹ Kaleli ve Şen, a.g.m., s.38.

dış çevresi olarak iki başlık altında toplayabiliriz.¹²⁰ Biz burada öncelikle işletmenin dış çevresi olarak müşterilere, çevreye, tedarikçilere, rakiplere, hissedarlara, devlete ve topluma karşı olan sosyal sorumluluklarından bahsedeceğiz. İşletmenin iç çevresi olan çalışanlar ise ayrı bir başlık altında toplanarak bir sonraki konu başlığını oluşturmaktadır.

2.2.1. İşletmelerin Hissedarlarına Karşı Sorumlulukları

Sosyal sorumluluk kapsamına giren ilk konu, işletmenin hissedarlarına karşı olan yükümlülükleridir. İşletmenin en önemli kaynağı sermayedir, sermaye sağlayan hissedarlar da doğal olarak bunun karşılığı olarak belirli bir miktarda kâr elde etmek isteyeceklerdir.¹²¹ Bu nedendir ki işletmelerin sosyal sorumluluğunun önemli bir parçasını hissedarlara karşı sorumluluklar oluşturmaktadır.

Hissedarlar işletmenin ortaklarıdır ve işletme yönetimi ortakların çıkarlarını korumak durumundadır. Hissedarlar özel kişiler olabileceği gibi tüzel kişiler de olabilmektedir. Yönetimde söz sahibi olan büyük paya sahip ortaklar var olmakla birlikte menkul kıymetler borsasından o işletmenin hisse senetlerini almış olan küçük yatırımcılar da hissedar olabilirler. Hissedarların temel hakları şunlardır: Dağıtıldığında kâr payı almak, sermaye artırımında rüçhan hakkını kullanmak, genel kurulda yönetimi belirlemek ve gündemdeki diğer konularda oy kullanmak, işletme faaliyetlerine ilişkin rapor almak, sahip olduğu hisseleri başkalarına satabilmek. İş ahlâkını dikkate alan bir işletme hissedarlarına işletme faaliyetleri ve finansal yapısıyla ilgili gerekli bilgileri iletmelidir. Çünkü yatırımcı söz konusu yatırımını değerlendirebilmek için hisse senetlerine sahip olduğu işletme hakkında mümkün olduğunca fazla bilgi sahibi olmalıdır.¹²²

Hissedarlara karşı sorumluluklar arasında, hesapların doğru tutulması, kâr ve zararın doğru ve gerçekçi olarak hesaplanması (yeni sermaye elde etme adına yüksek kâr, açıkları kapatma adına zarar gösterilmesi), yatırımlar, faaliyetler ve geleceğe

¹²⁰ Cora, a.g.e., s.53.

¹²¹ Halıcı, a.g.e., s.16.

¹²² Mahmut Arslan, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel, Ekim, 2001, ss.184-185.

dönük planlar bakımından gerçek dışı, eksik ya da yanıltıcı bilgiler verilmemesi sayılabilir.¹²³

2.2.2. İşletmelerin Müşterilerine/Tüketicilere Karşı Sorumlulukları

1960'ların sonundan itibaren tüketiciler, işletmelerin yüz yüze buldukları ana sosyal konulardan biri haline gelmiştir.¹²⁴ Rekabetin yoğunlaştığı günümüzde, iletişim teknolojisinin de gelişmesi ile birlikte işletmeler, ürün çeşitliliğinden pazarlama ve tanıtım yöntemlerine kadar tüm faaliyetlerinde müşteri olgusunu ön plana çıkarmışlar ve faaliyetlerini de müşteri odaklı olarak gerçekleştirmeye başlamışlardır.¹²⁵ Ekonomiye mal ve hizmet üreten birimler olarak işletmeler mevcut ve muhtemel müşterilerinin gereksinimlerini karşılayacak kaliteli mal ve hizmet üretme sorumluluğu taşımaktadırlar. Tüketicinin desteğini alamamış bir işletmenin iş piyasasında ayakta kalması düşünülemez. Bu da kaliteyi korumak ve geliştirmekle mümkün olabilir.¹²⁶ 4077 sayılı TKHK'nin 3. maddesinde tüketici şu şekilde tanımlanmaktadır: Tüketici, bir mal veya hizmeti özel amaçlarla satın alarak nihai olarak kullanan veya tüketen gerçek veya tüzel kişiyi ifade eder.

1980'li yıllardan itibaren ekonomik hayatta kendinden her alanda söz ettiren kalite kavramının temelinde yatan da müşteri diye tabir edilen tüketici unsurudur. Dolayısıyla 21.yy'ın yükselen değerlerinden biri tüketici/müşteri unsurudur. Günümüzde refahın temelinde üretim, üretimin temelinde tüketim yatmaktadır. Bu nedenle tüketici egemen bir çağda onlara karşı sorumlulukları yerine getirmek de işletmeler tarafından ayrı bir önem ve ilgi taşımaktadır. Çünkü işletmeler açısından müşteri sadece nihai ürünü satın alan bir kullanıcı değil, gelecekteki ürününüzü tasarlayan bir partnerdir.¹²⁷ İşletmenin amacının müşteriye hizmet olarak tanımlanması ile pazardaki rekabet ortamında başarıya ulaşma şansı artmaktadır.

¹²³ Torlak, a.g.k., ss.52-53.

¹²⁴ Richard M. Hodgetts, **YÖNETİM Teori, Süreç ve Uygulamalar**, Çev. Canan Çetin ve Esin Can Mutlu, s.411.

¹²⁵ Öznur Yüksel ve Azize Tunç, "Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin İş Etiğine Yaklaşımları (Ankara İlinde Uygulamalı Bir Araştırma)", **Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı 5, 2001, s.168.

¹²⁶ Ömer Akat, **Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama**, 2.b., Bursa: Ekim, 2000, s.27.

¹²⁷ Arslan, a.g.k., ss.149-165.

Özellikle işletmelerin rekabet gücünü arttıran unsur, müşteri taleplerini sıfır hata ile karşılayabilmektir. Müşteri tatmini önceliklidir, çünkü:

- İşletmelerin temel amacı müşteri oluşturmak ve müşteriyi işletme ile ilişki halinde tutmaktır.
- Müşteriyi oluşturmak ve tutabilmek için işletme pazar koşulları içinde değer yaratmak zorundadır.
- Müşteriye uygun fiyatta değer sunabilmek için üstün performans sergileyerek işletme yatırımcıları kendisine çekebilmelidir.¹²⁸

Müşteriler rekabet unsurunun olmadığı devirlerde üreticinin üretimi ne ise onu alıyorlardı. Çünkü alternatif üreticiler yoktu. Bugün ise birçok malda seçme ve rekabet olanağının olması, tüketicinin kendini korumasına imkân sağlamaktadır.¹²⁹ Müşteriler ürün ve hizmetlerin daha kalitelisini daha ucuza, istediği şartlarda satın almak ister, buna karşılık işletmeler de daha değişik, daha kaliteli ve daha ekonomik ürün sunma yarışında müşterilere karşı sorumluluklarının bilincinde olarak ve bunu uygulayarak rekabet ederler.¹³⁰ Bugün üretimin ve verimliliğin ulaştığı aşama baş döndürücü büyüklüktedir. Aynı gereksinmeyi karşılayacak yüzlerce değişik markada benzer ambalajlarda ürünler bulunmaktadır. Tüketici bunlardan hangisinin kendi sağlığına ve kesesine uygun olduğunu tespit edecek bilgiye sahip olmayabilir.¹³¹ Burada devreye tüketici hakları girmektedir.

2.2.2.1. Tüketicilerin Hakları ve Korunması

1960'larda sosyal-ekonomik sorunların oluşumuyla birlikte kentlerin sağlıksız gelişiminin, çevre kirliliğinin toplumu daha da rahatsız ettiği gözlenmiştir. Bu dönemlerde, bazı aşırı tepkisel nitelikte girişimler oluşmuştur, örneğin tüketici hakları için şirketlere yüklenen "sistem karşıtları", çevre kirliliği ile mücadele için yeşillerin bir tür öncüsü olan çevre aktivistleri, toplum kirliliğine ve eşitsizliğe karşı hipiler. Bu dönemde diğer bir ilginç karşı çıkma ya da şirketleri sorumsuzlukla suçlama örneği otomobil endüstrisine yönelik ve önderliğini Ralf Nader'in yaptığı

¹²⁸ Ay, a.g.m., s.244.

¹²⁹ Yazıcı, a.g.e., s.18.

¹³⁰ Muhsin Halis, **Paradigmadan Yönetime Toplam Kalite Yönetimi**, 1.b., İstanbul: Beta, 2000, s.34.

¹³¹ Arslan, a.g.k., s.152.

tüketicinin hakları ve korunması akımı olmuştur. Nader ve ekibi önce General Motors'un 1960 başlarında piyasaya sürdüğü Corvair marka arabanın güvenlik bakımından eksikliklerini ve zayıf taraflarını gündeme getirmiş ve "unsafe at any speed" (düşük süratte bile güvensiz) sloganı ile arabanın piyasadan silinmesine yol açmıştır. Aynı ekip 1960'ların sonları ve 1970'lerin başlarında bu defa da Ford'un Pinto marka arabasının deposunun yerleştirildiği kısmın iyi insule edilmemesinden dolayı arkadan çarpılma durumunda alev alıp arabanın ateş topu haline geldiğini ileri sürmüşlerdir. Sonuçta Ford şirketi arabalarını tadilat için geri çağırma durumunda kalmış ve ayrıca kaza geçiren araç sahiplerine tazminat ödemeyi kabullenmek zorunda kalmıştır.¹³²

Tüketiciyi koruma ve önlemlerinin örgütlü hale gelmesi yolunda atılan ilk adım 1928 yılında ABD'de olmuştur. Amerika Standartlar Bürosu'nun mamullerin kontrolü için yaptığı test sonuçlarını "Tüketici Raporu" adıyla yayınlaması tüketici bilincinin uyanmasına neden olmuştur. Bu bilincin gelişmesiyle ABD Başkanı J.F.Kennedy 15 Mart 1962'de Kongre'de yapmış olduğu tarihi konuşması ile ilk kez tüketici hakları kavramından söz etmiştir. Bu konuşma kongreden çağdaş anlamda tüketiciyi koruyan yasaların çıkmasında etkili olmuş, tüketici hakları ilk kez devletçe kabul edilmiştir. Bu haklar;

Güvenlik hakkı, tüketicinin can güvenliğini ve sağlığını tehlikeye atabilecek mallara karşı korunmasını;

Bilgi edinme hakkı, karmaşıklaşan teknoloji ürünü malların yapısı, kullanımı ve diğer her türlü özellikleri konusunda tüketicinin aydınlatılması ve bilgilendirilmesini;

Seçme hakkı, işletmelerin kendi aralarında anlaşarak veya pazardaki ekonomik güçlerine dayanarak tüketicinin seçme hakkının sınırlamalarının önlenmesini;

Temsil edilme hakkı ise, tüketicinin özellikle kendisini ilgilendiren konulardaki karar alma sürecine katılabilmesini sağlamak amacıyla baskı grupları oluşturmalarını ifade etmektedir.

ABD'deki bu gelişmeler Avrupa'ya da sıçramış fakat Avrupa Topluluğu'nda yankı bulması çok daha sonra olmuştur. Avrupa Topluluğu'nun tüketicinin

¹³² Ümit BERKMAN, <http://www.kho.edu.tr/yayinlar/bilimdergisi/bilimder/doc/1999-2/bilder5.doc>

korunmasını ele alması 1972 Paris toplantısından sonra başlamıştır. Ancak 1987 yılına kadar önemli bir gelişme sağlanamamış Avrupa Topluluğu Komisyonu, Konseyin tutumu karşısında etkisiz kalmıştır. Bu tarihten sonra yasalaştırma ve uyumlaştırma faaliyetleri hız kazanmıştır. Türkiye’de tüketicinin korunması konusundaki gelişmeler 1982 Anayasasından sonra hızlanmıştır. Gelişen ekonomi ve artan ticari ilişkilerle 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun 23.02.1995 tarihinde kabul edilerek, 08.09.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun amacı, ekonominin gereklerine ve toplum yararına uygun olarak tüketicinin sağlık ve güvenliği ile ekonomik çıkarlarını koruyucu, aydınlatıcı, eğitici, zararlarını tazmin edici, çevresel tehlikelerden korunmasını sağlayıcı önlemler almak ve tüketicilerin kendilerini koruyucu gönüllü örgütlenmelerini teşvik etmektir. Görüldüğü gibi işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmede, kanunların tüketicileri koruma altına alması da topluma karşı devletin bir sorumluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır.

BM’nin 1985’te kabul ettiği sekiz yeni insan haklarından birini de Tüketici Hakları Beyannamesi oluşturmaktadır.¹³³ Kısaca bu haklar:

- Sağlık ve Güvenliğin Korunması Hakkı: Tüketilmek üzere satışa sunulan her türlü mal ve hizmetin yaşam ve sağlık açısından kullanıcılarına zarar vermeyecek durumda bulunması.
- Ekonomik Çıkarların Korunması Hakkı (Seçme Hakkı): Tüketicilere çok çeşitli kaliteli mal ve hizmetlerin ucuz fiyattan sunulması, satış sonrası hizmetlerin yeterli düzeyde olması, satıcıların suistimalini gösterir tek taraflı sözleşmeler ve sözleşmelerdeki haksız hükümler, zorlayıcı kredi şartları ve baskı yaratan satış yöntemlerine karşı korunma hakkı.
- Bilgilendirilme Hakkı: Mal ve hizmeti satın alırken doğru karar vermeye yardımcı olacak bilgilerin edinilmesi; yanlış, yanıltıcı, eksik reklam, etiket ve ambalaja karşı korunma hakkı.
- Tazmin Edilme Hakkı: Satın alınan ürünlerin bozuk, eksik veya hatalı çıkması durumunda kusurlu malın geri alınması, yenisi ile değiştirilmesi, kusurlu hizmetin yeniden görülmesi gerekirse tazminat ödenmesi.

¹³³ Arslan, a.g.k., ss.149-166.

- Temsil edilme Hakkı: İşletmelerin ürün geliştirme aşamalarında görüşünün alınması.

Aslında işletmeler günümüzde temsil edilme hakkını pazarlama anlayışı içinde uygulamaktadırlar. Çünkü pazarlamanın ilk bileşeni mal ve hizmet üretimi, müşteri taleplerinin belirlenmesi ile olmaktadır, dolayısıyla tüketici anketleri veya pazar araştırması ile müşteri beklentileri belirlenmektedir. Kalite kavramının tanımını yaparken, müşteri istek ve beklentilerinin ötesinde mal ve hizmet üretmekten bahsederiz, aslında işletme kalite bilinci ile üretim yaptığı ve yönetici pazarlama felsefesini tüketici talepleri doğrultusunda gerçekleştirdiğinde sosyal sorumluluklarını da yerine getirmiş olacaktır. Artık dünyada alışlagelmiş müşteri/tüketici kavramının işlevi değişmiştir. Gerçekten tüketiciler işletme faaliyetlerinde temel bir öneme sahiptirler. İşletmeler tüketicilere yönelik ürün çeşitlendirmesine giderek daha fazla alışveriş yapmalarını sağlamaya çalışırlar, reklâm yaparak pek çok maliyete katlanırlar. Tüketici istekleri bir işletmenin finansal yatırımlarını ve amaçlarını şekillendirmektedir.¹³⁴ Bununla birlikte işletmeler tüketicilere zarar veren ürünleri ve teknolojileri kaldırarak sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. 1980'lerin sonunda CFC'nin ozon tabakasına zarar verdiği bilimsel olarak kanıtlandığında, Kuzey Avrupa kozmetik şirketleri bizzat kendileri harekete geçerek CFC kullanımını durdurmuşlar, ABD, Avrupa ve Japon şirketleri ise kullanımı sürdürmüşlerdir. CFC kullanımını ilk durduran firmalar yeni teknolojik yatırımlar yaparak mamullerini daha fazla maliyetle üretmişler böylece yüksek fiyatlardan dolayı pazar, yüksek maliyetlerden dolayı kar kaybına uğramayı göze almışlardır.¹³⁵

BM gibi uluslar üstü kuruluşlarında yardımıyla sürdürülebilir ekonomik gelişme için topluma katkı anlamında tüketici haklarının geliştirilmesi ve işletmeler tarafından uygulanması müşterilere/tüketicilere karşı sosyal sorumluluklarının yerine getirilmesini sağlamaktadır. Aslında burada bir oto-kontrolden söz edebiliriz. Daha iyi bir gelecek ve pazar sağlamak isteyen işletme için sosyal sorumlulukların yerine

¹³⁴ Berrin Yüksel, "Pazarlama Kararlarının Değerlendirilmesinde Bir Araç: Pazarlama Etiği Döngüsü", **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, Şubat 1999, s.57.

¹³⁵ İsmet Füsun Sezer, "Sosyal Pazarlama Kavramı ve Türkiye Uygulamaları", **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, Sayı 14, 1999, s.55.

getirilmesi müşterilerden de ürünlerine karşı sadakat ve satın alma eğiliminin artması olarak işletmeye geri dönecektir. Müşterilerinin istek ve ihtiyaçlarına uygun, içerik olarak ya da kullanım sırasında tüketiciye zarar vermeyecek mal ve hizmetler üretip pazara sunarak, etiketlerde ve reklâmlarda aldatıcı, yanıltıcı, yanlış bilgiler kullanmayarak, kaynakları etkin kullanıp ve kaliteyi artırırken maliyetleri düşürmeye çalışarak sosyal sorumluluklarını yerine getiren işletmeler pazarda lider olacaklardır. Ayrıca işletmeler tüketicileri aşırı tüketime yönlendirmemek, toplumsal hayatı zedelemeyecek uygulamalarda bulunmak, değerlere saygı göstermek, tüketici kararlarını manipüle edici davranışlardan kaçınmak, aldatıcı fiyat uygulaması yapmamak gibi pek çok sosyal sorumluluğa da sahiptir.¹³⁶ İşletmeler tüketicilerin duygusal eğilimlerini sömürmek gibi yanlış pazarlama politikalarına kapılmamalı, küreselleşme rüzgârlarının getirdiği rekabet ortamında uzun dönemde bu gibi stratejiler başarı şansını azaltacaktır.¹³⁷

Tüketicilerin kalite bilincinin gelişmesi ve haklarının farkında olmaları, günümüzde işletmeleri müşterilerine karşı sorumluluklarında daha duyarlı olmaya teşvik etmektedir. Özellikle tüketici kendilerine sunulan mal veya hizmetten memnun olmadığı takdirde işletmeye şikâyetini nasıl bir mekanizma ile bildireceğini bilmek ister. Aldığı ürünün garanti şartlarının ne olduğunun açık bir şekilde anlatan garanti belgesine sahip olmak ister. Müşteriler satış sonrası hizmetlerin yaygın ve denetlenir olmasını işletmelerin sosyal sorumluluk uygulamaları olarak beklerler. Müşteri, işletmeye ücretsiz ve kısa sürede ulaşılabilir iletişim/bilgi hattı kurulmasını ve bu hattın işlevini yerine getirirken en üst düzeyde faydalanmayı amaçlar.¹³⁸ Bu konular işletmeler tarafından açıklıkla tüketicilerin bilgisine sunulmalıdır.

Değişen pazar koşullarına uygun pazarlama stratejileri uygularken müşterilerine karşı sosyal sorumluluklarını da yerine getiren işletmeler, talep yaratarak potansiyel müşterileri de kendilerine çekerek işletme karlılığına katkıda bulunacaklardır. Dış pazarlara açılmada ve pazar paylarını arttırmada

¹³⁶ Torlak, a.g.k., ss.51-53.

¹³⁷ Sabuncuoğlu ve Tokol, a.g.k., s.25.

¹³⁸ Halıcı, a.g.m., s.18.

müşterilere/tüketicilere karşı sorumlulukların yerine getirilmesinin önemi 21. yy'da sanıyorum daha iyi anlaşılmaktadır.

2.2.3. İşletmelerin Devlete Karşı Sorumlulukları

İşletmenin içinde bulunduğu gruplar arasında en önemli ve güçlü sistemi devlet oluşturmaktadır. Toplumu düzenleyici ve karar alıcı güç olan devlet işletmenin tüm varlığını ve faaliyetlerini etkilemekte ancak günümüzde öyle güçlü işletmeler de vardır ki alacağı kararlarla devleti etkileyebilmektedir.¹³⁹ Devlete ya da onu temsil eden kamu kurumlarına karşı işletmelerin önde gelen sorumlulukları, dürüst bir gelir beyanıyla vergilerin zamanında ve tam olarak verilmesi, devletin yasalarla belirlediği faaliyet alanlarında mal ve hizmet üretmek, toplum çıkarlarını koruyucu tedbirler olan yasalara uymaktır.¹⁴⁰ Genel olarak işletmelerin devletle olan çoğu resmi ilişkileri belirli sistemlere göre düzenlenmiştir.¹⁴¹

Devlet ile işletme arasındaki bir başka ilişki de ithalat ve ihracatta ekonomi politikalarına uymak, ülkenin içine düştüğü darboğazlarda, olağanüstü durumlarda devlete destek vermektir.¹⁴² İşletme ile devlet arasında sıkı bir ilişki mevcuttur. İşletme devletin güvenlik şemsiyesi altında faaliyet göstermektedir. Devlet altyapı hizmetlerini yerine getirerek üretim için uygun bir ortam ve yatırım için gerekli teşvikleri hazırlar, kredi imkânları, vergi mevzuatında değişiklikler ile vergi oranlarının da makul seviyeye getirilmesini sağlar. Devlet bunlara karşı işletmeden yasalara uymasını, vergisini vermesini, çevreyi tahrip etmemesini ve istihdama katkıda bulunmasını istemektedir.¹⁴³

2.2.4. İşletmelerin Çevreye Karşı Sorumlulukları

Sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkan önemli sorunlardan biri de çevre kirlenmesidir. Doğal çevrenin kirlenmesi ve bozulmasının temel nedeni, bugünkü koşullar altında insanlığın çok üretim ve çok tüketim de bulunması ve bu ikisinin de

¹³⁹ Alabulut, a.g.e., s.46.

¹⁴⁰ Torlak, a.g.k., s.53.

¹⁴¹ Keskin, a.g.e., s.107.

¹⁴² Türer, a.g.e., s.20.

¹⁴³ Diken, a.g.m., s.474.

büyük bir hızla artmasıdır. Biyolojik, fiziksel ve kimyasal anlam ifade eden doğal çevrenin kirlenmesi insanın refah, mutluluk ve sağlığını tehdit eden bir nitelik kazanmasından dolayı gittikçe artan bir öneme sahip olmaktadır.¹⁴⁴

Sürdürülebilir kalkınma anlayışı ve küresel ekolojik denge arayışları, ekonomik kalkınmanın temel aktörleri olan işletmelere çok önemli bir sorumluluk yüklemektedir. Çevre kirlenmesi, ozon tabakasının incilmesi, çölleşme ve zehirli atıklar gibi sorunların kaynağı, işletmelerin 1970'li yıllara kadar ne pahasına olursa olsun sürdürdükleri gelişme ve büyüme stratejileridir. Bu çerçevede geleceğe dönük yönetim anlayışının hızla yeşillenmesi ve işletmelerin faaliyetleri ile ilgili olarak çevresel sorumluluklarını kabul etmeleri zorunluluk haline gelmektedir.

Yeşil işletmecilik, ekolojik dengeye en az zarar verecek, hatta bu zararı tamamen bertaraf edecek alternatifler üzerine odaklanmak, taşeronlarını ve tedarikçilerini bu zihniyetle seçmek, yeşil ürün ve hizmeti bir pazarlama stratejisi olmaktan öteye götürmek ve yeşil yaşam kalitesinin yaratıcısı olmak demektir. Aynı zamanda, yöneticilerinin, çalışanlarının ve tüketicilerinin de çevrecilik açısından bilinçli ve bilgili olmasını sağlamak, mükemmellik stratejisini çevre konusunda önleyici yaklaşımı öğrenme üzerine oturtmak demektir. Son 30 yılda çevrecilik artan bir bilinçlenme ile gelecek kuşaklara karşı öncelikli bir sorumluluk ve faaliyet alanı haline dönüşmüştür. Yeşil şirketlerin liderleri, şirket bilânçolarının doğanın bilançosundan ayrı tutulamayacağını fark etmiş, yeşil yenilikleri pazarlara taşımakta acele eden ve gelecek kuşaklara daha iyi bir dünya bırakma konusunda kendilerini sorumlu hisseden iş adamlarıdır. 1991'de Rotterdam'da yapılan 2.Sanayi ve Çevre konulu Dünya Konferansı'nda General Motors, Philips, Volkswagen, BASF gibi 150'ye yakın büyük şirket, işletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya destek verecek şekilde, yeşil sorumluluklarını belirleyen bir belge imzalamışlardır. Yeşil Anayasa diyebileceğimiz bu belgede işletmeler üç konuda taahhüde girme konusunda anlaşmışlardır:¹⁴⁵

- Çevre üzerindeki etkilerini ölçmeden ve bu konuda gerekli önlemleri almadan, yeni faaliyetlere ve yatırımlara girişmemek,

¹⁴⁴ Tosun, a.g.k., s.201.

¹⁴⁵ Zeynep Düren, **2000'li Yıllarda Yönetim**, Alfa, 2.b., Yönetim Dizisi, ss.157-198.

- Enerji ve hammadde kullanımını azaltacak yeni üretim yöntem ve süreçleri geliştirmeyi hızlandırmak,
- Çalışanları, çevreye saygı zihniyetini aşılacak şekilde eğitmek.

Dünya’da 1980’li yıllarda çevre sağlığı ve çevrenin korunmasına yönelik hareketlerin başlaması ile paydaşları işletmelerden çevre dostu ürünleri talep etmeye başlamışlardır. Ekoloji çağının başlamasıyla önemli çevre sorunlarına neden olan sanayinin de doğaya ve çevreye saygılı olması, yeni kurulacak işletmelerin çevre dostu bir yapı içinde faaliyet göstermeleri ve mevcut olanların çevreye zarar vermeden çalışacak şekilde organize edilmeleri gerekmektedir.¹⁴⁶

İnsanın yaşam kaynağını oluşturan doğanın yok olmaya başlamasıyla birlikte çevre duyarlılığının geliştirilmesi aciliyet gerektirmektedir. Bu duyarlılığın gelişmesi için çevreci grupların ve STK’ların baskısı önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin çevreye karşı sorumluluklarının yerine getirilmesinin önemi ise yaşanan çevre felaketlerinden sonra daha iyi anlaşılmaktadır. Çevre kirliliği sorunu uluslar arası bir öneme sahiptir ve sorumlulukları üstlenmek, tüm birey ve kurumların öncelikli hedefi olmakla beraber uluslar arası kaynakları kullanan ÇUŞ’lara daha da önemli görevler yüklemektedir. Çünkü kaynak kullanımı sırasında sorumluluklarını uygulayan işletmeler çevrenin kirlenmesi ve bozulmasını da önlemiş olacaklardır. Bunun için gerekli çaba ve giderleri sağlayacak olanlarda kaynakları yok eden işletmeler olacaktır. İşletmeler toplumun geneline ait olan kıt kaynakların kullanımında optimal davranmalı, çevreye zarar vermeyen üretim ve hizmette bulunmalı, gelecek nesillere yıpranmamış, yaşanabilir bir çevre bırakma sorumluluğu olduğunu unutmamalıdır.¹⁴⁷ Endüstrileşmeyle birlikte çevre sorunlarında meydana gelen artış ile kalkınma çabaları, çevrenin korunması ve sürdürülebilirlik hedefi çelişkiye neden olmakla birlikte¹⁴⁸ yaşanabilir dünya için işletmelerin doğayı yok etme değil yeniden kazanma hedefi kaynakların sınırlılığı nedeniyle sosyal sorumlulukların sahiplenilmesi gereken en önemli alanı durumundadır.

¹⁴⁶ Tuba Vural, Bahriye Başaran Kıcıroğlu, Saliha Ağa, Türk Hazır Giyim İşletmelerinde “Çevrenin Korunması” Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma, **3.Verimlilik Kongresi Bildiriler**, Ankara, Mayıs, 1997, ss.695-696.

¹⁴⁷ Torlak, a.g.k., s.52.

¹⁴⁸ Nihal Şenlier, Ayşe Nur Albayrak, GOSB Örneğinde Çevre Kirliliğini Önleyici Endüstriyel Yaklaşımlar, **Türkiye’de Çevre Kirlenmesi Öncelikleri Sempozyumu IV**, Gebze, Ekim, 2003, s.12.

İşletmeler hükümetlerin çevre yasaları çerçevesinde ve kalite yönetim sistemleri gereği (ISO 14000) üretim artıklarını bünyelerinde kurdukları arıtma sistemlerinden geçirerek veya lisanslı arıtma ve yakma tesislerine göndererek yok etmekte veya doğaya zararsız hale getirerek çevreye karşı sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Ülkemizde bu konuda bir ilki gerçekleştiren 1994 yılında kurulan İZAYDAŞ, sanayinin katı atıklarını uluslar arası standartlara sahip tesislerinde depolamakta veya yakmakta, kirli suları da arıtma tesislerinde işleme tabi tuttuktan sonra gerekli analiz değerlerine ulaştığında denize bırakmaktadır. Ülkemizdeki ilk ve tek tesis olma niteliğine sahip olan İZAYDAŞ günümüzde pek çok belediyeye örnek olmakta ve yeni tesislerin inşasına öncülük etmektedir. ISO 14000 serisinin asıl amacı, kuruluşlara Çevre Kalitesi'ni artırma olanağı sağlarken, aynı zamanda, globalleşen pazarlarda yeşil kalite ile rekabet üstünlüğü sağlamaktır.¹⁴⁹

Günümüzde giderek artan bir tempoda olmak üzere, yalnızca kaza değil rutin ve olağan üretim ve tüketim etkinliklerinin sonucu çeşitli kaynaklardan çevreye gaz, sıvı ya da katı maddeler şeklinde önemli miktarlarda kirletici bırakılmaktadır. Bütün bu kirleticiler bitki bünyelerinde birikebilmekte, toprakta yoğunlaşmakta, solunum ve deri solunumu yoluyla absorbe edilmekte, yüzeysel sulara karışmakta, buharlaşan sularla tekrar havaya dönebilmekte, sulama yoluyla bitki yapısına ve hayvan vücuduna girebilmekte ve sonuçta da yiyecek zinciri yoluyla insan vücuduna ulaşabilmekte ve burada depolanabilmektedir. Bu tür kirleticilerin ve kimyasalların insan vücudu içinde yol açabilecekleri sağlık sorunları ise tüm uygarlık için temel bir endişe kaynağı olmaktadır ve bu endişe giderek büyümekte ve kapsamını genişletmektedir. Hindistan'ın Bhopal kentinde bir fabrikadan çevreye sızan ölümcül gaz, Çernobil'de yaşanan nükleer santral sızıntısı, Alaska'da meydana gelen tanker kazası, ozon tabakasının incilmesi, sera etkisi ve asit yağmurları gibi küresel risk olguları işletmelerin çevreye karşı sorumluluklarının önemi açısından verilebilecek örnekler arasındadır.¹⁵⁰

¹⁴⁹ Düren, a.g.k., s.190.

¹⁵⁰ Firuz D.Yaşamış, **Çevresel Etki Değerlendirmesi Kuram, Teknik ve Yöntemler**, Ankara, Takav yayıncılık, 1997,s.37.

Nüfusun hızla artmasına paralel olarak büyük kentlerin üzerindeki hava, etraflarındaki yeraltı ve yerüstü suları ve toprak kimyasal ve estetik tüm nitelikleriyle kirlenmekte ve bozulmaktadır. Bunda yalnızca sanayinin değil tüketici olarak tüm nüfusun etkisi vardır. Üretim ve tüketim sonucu oluşan artık ve atıklar çevreyi (hava, su, toprak) kirletici ve zarar verici hale gelmeden önce almamız gereken önlemler ve sorumluluklar, yüklenmemiz gereken harcama ve giderler olacaktır. Özellikle sanayi merkezlerinde yaşayanların sinir sistemlerini şiddetle etkileyen ve sağlıklarını bozan gürültünün azaltılması işletmelerin sosyal sorumluluklarındandır. Gürültülü yerlerde çalışanların saldırgan oldukları ve gürültülü ortamda yetişen çocuklarında çok geç okuma yazma öğrendikleri araştırmalar sonucu ortaya çıkarılmıştır.¹⁵¹ Havayı kirleten karbon dioksit, suyu kirleten cıva, toprağı kirleten DDT atıkları, gürültü kirliliğı, estetik duyguları rahatsız edecek görüntüler, nüfus yoğunluğu gibi çevre bozulmasına neden olan faktörlerle karşılaşmamak, yaşanabilir bir çevre yaratmak ve geleceğe bırakabilmek için işletmeler üzerlerine düşen görevleri eksiksiz yerine getirmek zorundadırlar. Yaşanabilir bir çevre onu kullanan herkes içindir ve bu nedenle sorumluluğunun da tüm paydaşlar tarafından paylaşılması gerekmektedir.

2.2.4.1. Suların Kirletilmesi

Günümüzün en önemli çevre sorunlarından biri **suların kirletilmesidir**. Genellikle kalite yönetimine uymayan endüstriler üretim artıklarının akarsulara ve denizlere dökülmesi ile kirliliğın yayılmasına göz yummaktadır. Denizlerde seyreden gemilerden sızan akaryakıt artıkları, fabrika ve ev bacalarından çıkan zehirli gazların havaya karışmasıyla çevre sağlığını tehdit eden sorunlar meydana gelmektedir. Sonuçta, bu bölge ya da kıyılarda yaşayan insanlarla birlikte bitki ve hayvanlar da önemli bir tehlikeyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Petrol denize, kirli sular nehir ve göllere dökülmekte yaşam için gerekli temiz suyu bulabilmek gün geçtikçe imkânsız hale gelmektedir. Deniz canlıları yok olmakta, kıyı turizmi sınırsız zararlara uğramaktadır. Bir ülkenin kıyılarına dökülen artıklar diğer ülkelerin kıyılarına vurmakta, deniz ürünlerini etkileyerek doğal beslenme kaynaklarını kurutmaktadır. En yakın örnek İskenderun Limanında birkaç yıldır bekletilmekte

¹⁵¹ Tenekecioğlu, a.g.m., ss.55-58.

olan zehirli atık yüklü geminin batması sonucu oluşan çevre felaketidir.¹⁵² Kısa sürede doğal dengenin bozulmasına neden olabilecek bu olay sosyal sorumluluğun gerçekleştirilmemesinden kaynaklanmakta fakat sonucu tüm canlıları ve geleceğimizi etkilemektedir. Aynı şekilde Sandoz'un, Ren nehrini kirlettiği için olumsuz kampanyalara maruz kalması da örnek olarak verilebilir. Sandoz pazar payını arttırmak ve imajını tekrar kazanmak için çevre konularına daha duyarlı davranarak bu tepkilere cevap vermiştir.¹⁵³ Ama öncelikle yaşam alanlarımızı kirletmemeyi, yok etmemeyi öğrenmek zorundayız. Bugün için bilinen en iyi örneklerden biri de uzun yıllar zararlı böcekleri yok etmek için kullanılan DDT'dir. DDT zerrelere uzun süre havada kalabilmekte, rüzgârla uzak mesafelere taşınabilmekte, çeşitli şekillerde denizlere döküldüğünde deniz canlılarına, onlardan da insanlara geçebilmektedir. DDT kullanımı bugün yasaklanmış olmasına rağmen, topraktaki etkisini yıllarca koruyabildiğinden yapılan testlerde insan vücudunda (özellikle anne sütünde) kalıntılara halen rastlanılmaktadır.

2.2.4.2. Hava Kirliliği

Zehirli gazların üretim artışı olarak atmosfere bırakılması ile canlıların yaşaması için gerekli olan **hava kirletilmektedir**. Özellikle sanayi şehirleri ısıtma ve baca sistemleri nedeniyle toplumun sağlığını tehdit etmektedir. Ayrıca motorlu araçların egzoz gazları da havayı kirleten bir diğer unsurdur. İşletmelere düşen sorumluluk ise bacalarına gerekli standartları taşıyan filtrelerin takılması, ısıtma sistemlerinin yeni teknolojiler ile değiştirilmesi ve otomobil yapımcılarının egzoz gazlarının azaltılması için araştırmalar da bulunmasıdır. Günümüzde çevreci yakıtlar ile ilgili gelişmeler sevindiricidir fakat kullanımları henüz yaygın değildir. Sürdürülebilir kalkınma için işletmeler hava kirlenmesini önleyici tedbirleri almak ve en son teknolojiyi kullanmakla sorumludurlar. Bununla birlikte toplumun tüm kesimi de kıt kaynakların kullanımı konusunda eğitilmeli, özellikle çocuklara okul eğitimi içinde verilen bilgiler çevre bilincinin yerleşmesinde öncü olacaktır. Çocukların geleceğin bilinçli girişimcileri, yöneticileri, çalışanları ve toplumun bir bireyi olarak buldukları çevreye verecekleri katkı da tartışılmaz olumlu olacaktır.

¹⁵² Tenekecioğlu, a.g.m., s.56.

¹⁵³ Arıkök, a.g.e., s26.

2.2.4.3. Doğal Kaynakların Kullanımı

Günümüzde işletmeler, ellerindeki bütün hammaddeleri en kısa zamanda mamul haline çevirip kâr sağlama gibi kısa vadeli düşünceleri gerçekleştirerek, doğal **kaynakların israfı** ve yok olması gibi sorunların yanında doğal dengenin bozulması ile yaşanacak çevre sorunlarına da göz yummuş olmaktadır. Bu nedenle kaynakların tekrar kullanımı ve ekonomiye kazandırılması uzun süreli yararlar sağlamakla birlikte oluşacak iklim değişiklikleri, erozyon gibi doğal çevre felaketleri de önlenmiş olacaktır. Üretim ve tüketim artıklarının **geri dönüşümünün** sağlanması ve endüstride tekrar kullanılması çevre kirlenmesinin kontrolünde en fazla önem kazanan çözüm yoludur. Atık ve artıkların geri kazanımı çevreye olduğu kadar ülke ekonomisine de katkı sağlayacaktır. Çevreye atılan artıklardan %50'si kağıt, %10'u cam, %10'u metal, %20'si yiyecek maddesi artıkları, %3'ü bitki, %2'si plastik, %1'i lastik ve kumaş, %4'ü diğer maddelerden oluştuğu araştırmalar sonucu tespit edilmiştir.

Doğal kaynakların kirlenmesi, bozulması, israf edilmesi ve zararlı hale sokulması **ekoloji sorununu** oluşturmaktadır. Bu sorunun uluslararası nitelik ve önem kazanması 112 ülkenin 1200 temsilcisinin 5-16 Haziran 1972'de Stockholm'de BM Beşeri Çevre Konferansı'nın toplanması ile olmuştur. Böylece uluslar arası yetki ve güce sahip organlar tarafından ele alınan sorunlara dünya ve insanlık ölçüsünde çözüm yolları aranmaya başlanmıştır. Uluslar arası işbirliği çevre bozulmasıyla savaş önlemlerinin alınabilmesi için vazgeçilmez bir koşuldur.¹⁵⁴ Haziran 1992'de Rio'da yapılan Zirve'nin en önemli katkısı, çevre krizinin global bir tehdit oluşturduğunu, bunda herkesin sorumluluğu bulunduğunu vurgulaması ve böylece, global ekolojik yaklaşım açısından uluslararası bilinçlendirmeye ivme kazandırmasıdır.¹⁵⁵ Sanıyorum sürdürülebilir kalkınma için, Rio, Habitat ve Yerel Gündem 21 çalışmaları gereken duyarlılığı oluşturmayı sağlamış ve işletmeleri sorumlulukları konusunda politikalar geliştirmeye ve planlar yapmaya sevk etmiştir.

¹⁵⁴ Tosun, a.g.k., ss.203-242.

¹⁵⁵ Düren, a.g.k., s.167.

İşletmelerin çevreye karşı sorumlulukları söz konusu olduğunda sürdürülebilir kalkınma kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram gelecek kuşakların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine engel olmaksızın iktisadi büyümenin sürdürülmesi anlamına gelmektedir. Dünyamızdaki doğal kaynaklar sınırlı olduğu içindir ki mal ve hizmet üreten işletmelerde çevrenin kirlenmesi ve kaynakların tüketilmesi konusunda sorumluluk taşımaktadırlar. ABD’de bir meyve suyu şirketi müşterilerinin verdiği 75 cent bağış ile ağaç tohumları yetiştirerek, ülkelerini güzelleştirme kampanyası reklâmlarına başladılar. Fakat ağaçlandırma kampanyası, çevrecilerin meyve suyu ambalajlarının geri dönüşümlü olmadığını ortaya çıkarmasıyla yarıda kesmek zorunda kaldılar. Çünkü müşteriler prestijlerini ve ürünlerini çevreci hareketlere katılarak tanıtmak yerine önce kendi çevresini temizleme faaliyetlerine önem veren şirketleri tercih etmektedirler. Bu hareket sonrası McDonald’s 1990 yılında plastik ambalajdan vazgeçerek kağıt ambalaj kullandığını ilan etmiştir.

Bir üretim işletmesinin çevreci rekabet avantajlarını yakalayabilmesi için şu sorumluluklara sahip olması gerekir:

Biosferin Korunması: Havaya, suya, toprağa ve canlılara zarar veren kirletici atıkların filtre edilerek en aza indirilmesi, ozon tabakasını delen ya da asit yağmuruna neden olan maddelerin üretim sürecinden çıkarılması.

Doğal Kaynakların Sürdürülebilir Şekilde Kullanılması: Hava, toprak ve orman gibi yenilenebilir doğal kaynaklar gelecek kuşakların da yararlanabilmesi için varlıklarını sürdürebilecekleri şekilde tüketilmelidir.

Endüstriyel Atıkların Azaltılması: Geri dönüşümlü ürünler üreterek atıklar mümkün olduğunca azaltılmalı.

Enerji Kullanımında Sorumlu Tüketim: Güvenilir ve sürdürülebilir enerji kaynaklarının kullanımı konusunda her türlü çabanın sarf edilmesi.

Çevresel Riskleri En Aza İndirme: Çevreye dost teknolojilerin kullanımı ile çalışanların ve faaliyet yapılan bölgenin çevre, sağlık ve güvenlikle ilgili risklerinin en aza indirilmesi.

Güvenli Ürün ve Hizmetlerin Pazarlanması ve Bilgilendirme: Çevreye zararlı ürünlerin satılmaması ve satılan ürünlerin çevresel etkileri hakkında tüketicilerin bilgilendirilmesi.

Çevresel Hasarları Tazmin Etmek: Çevreye veya çevrede yaşayan insanlara bir zarar geldiye bunun karşılanması.

Çevre Birimleri Oluşturmak: Yönetim Kurulundan en az bir kişinin çevre konularından sorumlu olması veya çevreden sorumlu bir bölüm ve yönetici bulundurulması.

Çevresel Denetim: Her yıl mali raporlar gibi çevresel raporların yayınlanması.

Kurumsallaşma: Çevre konusundaki ilke ve politikaları yazılı hale getirmek, etik kodlar gibi çevre kodunun da oluşturulması.¹⁵⁶

Ülkemizde Çevre Bakanlığı ile Belediyelerin ve Valiliklerin Çevre Şube Müdürlükleri sanayiden çıkan gazların ve kentin hava kirliliği değerlerini anında ölçebilmekte ve aynı anda tüm müdürlüklerde sonuçlar gözlenebilmektedir. İşletmelerdeki sıvı ve katı atıklardan alınan numuneler ile de çıktı değerleri ölçülmekte ve standartları aştığında cezai müeyyideler ile yaptırım uygulanmaktadır. Doğal kaynakları kirleten ve bozan, tarım arazisine sanayi tesisi kuran işletmeler yasal yollarla engellenmekte uymayanlara ceza verilmekte hatta işletme ruhsatları alınarak işyerleri kapatılmaktadır. Bu işletmeler aynı zamanda hem ahlaki hem de yasal sorumluluklarını yerine getirmemişlerdir. Bu nedenle cezai uygulamaların bir önemi de işletmelerin sosyal sorumluluklarının farkına varması sağlanarak sosyal duyarlılık bilincinin harekete geçirilmesinin sağlanmasıdır. Sosyal yönden duyarlı organizasyonlar, eko-sistemin bütünlüğüne, insan haklarına ve müşteri güvenliğine saygı duyar ve kasıtlı zarar vermemeyi ilke edinir. Bir organizasyonun çevresel değişime uyum sağlamaksızın başarılı olması ve hatta varlığını sürdürmesi mümkün değildir. İşletmelerde sosyal duyarlılık süreci çevre analizi ile başlar sonra stratejiler belirlenir ve uygulanır, kontrol ise denetim mekanizmasını oluşturur.¹⁵⁷

Cezalar işletmelerin çevreye karşı sorumluluklarını hatırlatarak çevreye karşı daha hassas olmalarını sağlamaktadır aynı zamanda toplum sağlığına önem vermedikleri anlaşıldığında ise tüketiciler karşısındaki imajları zedelenmekte ve tüketim talebi azalarak üretimin de azalmasına neden olabilmektedir. Görüldüğü gibi tüketiciler işletmelerin paydaşlarına karşı tüm davranışlarını dikkatle izlemekte hem

¹⁵⁶ Arslan, a.g.k., ss.188-195.

¹⁵⁷ Şimşek ve Özgener, a.g.m., ss.107-108.

ürünü almayarak onu cezalandırmakta hem de sorumluluklarını yerine getirmesi için baskı oluşturabilmektedir.

2.2.5. İşletmelerin Tedarikçilerine Karşı Sorumlulukları

Tedarik, işletme yönetiminin üretim ve satış ile birlikte üç temel işlevlerinden birini oluşturur. Mal üretmek ve satmak için üretim faktörlerinin tedariki gerekmektedir. Hammadde, malzeme, makine ve donatım alımları ve işletmeye getirilerek tahsis edilmesi tedarikçilerin görevleri içinde yer alır. Tedarik öncelikle piyasa araştırması gerektirir. Çünkü işletme tarafından talep edilen malın özellikleri, teslim alma, taşıma ve depolama gibi tedarikle ilgili koşullar incelenip değerlendirilmelidir.¹⁵⁸ İşletmeler, tedarikçilerinden aldıkları hammadde ve yarı mamul maddeleri kullanarak üretimlerini gerçekleştirmektedirler. Bu nedenle işletmenin sıfır hatalı ve tam zamanında üretim yapabilmesi için tedarikçilerin önemi büyüktür. Eğer tedarikçiler kalitesiz mal satarlarsa, işletmenin kaliteli mal üretmesi mümkün değildir. Oysa işletmeler, zaten kıt olan kaynaklarla müşterilerin istediği mal ve hizmeti üretme sorumluluğu taşımaktadırlar.¹⁵⁹ İşletmeler mal ve hizmet üretiminde girdi temin ettikleri tedarikçilerine karşı, kalite artışı bakımından gereken destekleri sağlamalı, tedarikçilerinin de tüm paydaşlarına karşı sorumluluklarını yerine getirdiğinden emin olmalıdırlar ve bu konuda hatırlatma ve uyarıda bulunmalı gerekirse tedarikçisi olma konumundan ayrılmalıdırlar.¹⁶⁰ Görüldüğü gibi işletmeler tedarikçilerinin de sosyal sorumluluklarını yerine getirmesini takip etmeli ve bu konuda özenli hatta seçici davranmalıdırlar. Çünkü tüketiciler bu konuda hassas ve bilinçliler, aldıkları mal veya hizmetin tedarikçilerinin de sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmelerini beklemekte hatta takip etmekte, gerekirse protesto etmektedirler.

Hisse senedi sahiplerinin işletmelerin sosyal sorumluluklarına ilgi arttıkça, sadece kendilerinin değil beraber iş yaptıkları şirketlerin de bu alandaki çalışmalarına dikkat etmeye başlamışlardır. Bu bir firmanın tedarikçisi bir firma olabileceği gibi, bu firmanın ürün veya hizmet sattığı yani müşterisi olan başka bir firma da olabilir. Bunun sonucu olarak, bazı şirketler iş ortaklarıyla ortak değerler sözleşmeleri

¹⁵⁸ Erol Eren, **Yönetim ve Organizasyon**, 4.b., İstanbul: Beta, Ocak, 1998, s.250.

¹⁵⁹ Diken, a.g.m., s.474.

¹⁶⁰ Torlak, a.g.k., s.52.

imzalayarak, ortaklarının sosyal sorumluluğa aykırı faaliyetlerinden en az derecede etkilenmeyi amaçlamaktadır. Örneğin Benetton, bazı İtalyan gazetelerinde Türkiye’de bu firmaya taşeron olarak çalışan işletmelerde çocuk işçi çalıştırdığına dair haberler çıkması üzerine bu firmaları denetleyecek gruplar oluşturmuş ve sözleşme maddelerinde yer alan tazminat oranlarını arttırmıştır.¹⁶¹

Piyasa ekonomisi temel olarak talebin şekillendirdiği bir ekonomidir. Üreticiler, kârlılıklarını koruyabilmek için talebi mümkün olduğu kadar kontrol etmek veya üretimi talebe göre ayarlamak durumundadırlar. Bu nedenle tedarikçilerin hammadde veya yarı mamulü zamanında işletmeye temin etmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü malın üretildiği yer ile tedarikçilerden elde edilen ürünlerin bulunduğu yerler coğrafik olarak birbirlerine uzak bölgeler olmaktadır. Bununla birlikte üretimin geniş ve görece ucuz sahalara ihtiyaç duyması, satıcı firmaların ise yerleşim yerlerine yakın olması zorunluluğu da üretimin ve pazarın birbirinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Günümüz ekonomisinde bu sorunlar tedarik zinciri yönetiminin başarıyla uygulanması ile olumlu sonuçlara ulaşmıştır. Örneğin Walmart mükemmel bir tedarik ve dağıtım zinciri kurarak iki büyük ortağını dünyanın ilk on zengini arasına sokmuş bir perakende satış firmasıdır. Walmart’ın tedarik zinciri o kadar mükemmel işlemektedir ki, marketteki raflardan elma aldığımızda, Walmart’ın tedarikçilerinden olan çiftçi de bahçesindeki ağaçtan elmayı kopartmaktadır. Bu tabiki bir metaforudur ama başarılı bir tedarik zinciri uygulamasının nelere kadar olabileceğini göstermek açısından da önemlidir. Walmart böyle bir yapı sayesinde en büyük rakibi K-MART’ı piyasadan silmiştir.¹⁶² Görüldüğü gibi hammadde, yarımamul veya mamulün zamanında ve eksiksiz teslimatı tedarikçiler ile işletme arasındaki iletişime bağlı olduğu gibi uygulanan tedarik zinciri yönetimine de bağlıdır. Burada işletmeye düşen görev satınalma yöneticilerinin eğitimi ve uygun tedarik yönetiminin seçimidir. Tedarik yönetimini iyi uygulayan yönetici tedarikçilerle sorun yaşamayacak, işletme için en uygun tedarikçinin seçimini gerçekleştirmiş, tam zamanında üretim için uygun ortamı yaratmış ve istenilen kalitede ürün veya hizmete ulaşmış olacaktır.

¹⁶¹ Zoroğlu, a.g.e., s.7.

¹⁶² Efe Aras, www.bilgiyonetimi.org,

Bir işletmenin tedarik zinciri; hammadde üreticileri, hammadde ve yarı mamulleri işlenmiş ürüne dönüştürmesi yani imalat işlemleri sırasında tedarik işleri ile uğraşanlar ve bunun ardından bitmiş ürünleri dağıtım kanallarında nihai tüketiciye kadar ulaştırılması sırasında değer yaratan bütün unsurlardır. Ürünün tedarik süresinin kısaltılması, tasarım, satın alma, üretim ve dağıtım sürelerinin düşürülmesi ile mümkündür. Tedarik zinciri içinde yer alan satın alma, üretim, dağıtım, perakendeci ve son kullanıcı arasındaki iletişim faaliyetlerde etkinlik sağlamaktadır. Örneğin tekstil sektöründe doğrudan üretim yapan ve pazarlayan işletmeler olduğu gibi, aracı kurumlar ile çalışan işletmelerde mevcuttur. Bu sektördeki üreticiler genelde ürünlerinin tamamını kendileri üretmezler. Ortaya çıkacak olan ürün şayet bir gömlek ise bu ürünün elde edilebilmesi için, kumaşının dokunması, boyanması, ilik açılması, düğme dikilmesi, etiket basılması, ütülenmesi, paketlenmesi v.b gibi birçok elden geçmesi gerekmektedir. Bu işlemlerin her birinin farklı işletmelerde yapıldığını düşünürsek doğru ürünün ortaya çıkabilmesi ve zamanında teslim edilebilmesi için bu işletmelerin her birinin diğeri ile iletişim kurması ve proje üzerinde beraber çalışması gerekmektedir. İşlemlerden birinin aksaması veya bir üretim hatası diğeri tüm işlemleri etkileyecektir.¹⁶³ Sonuç olarak her bir tedarikçinin sorumluluğu sıfır hata yani üretim hatası yapmamak ve gecikmeye neden olmamaktır çünkü bu diğeri tedarikçileri de etkileyecek, zaman kaybı ve maliyet artışı doğuracaktır. Bu noktada işletmenin tedarikçilerine karşı sorumlulukları, aralarında iyi bir iletişimin kurulmasının sağlanması ve alınan tedarik malzemelerinin karşılığının zamanında ödenmesini sağlamasıdır.

Kurumsal satın alma işlemlerinin internet üzerinden gerçekleştirilmesine imkân sağlayan internet çözümleri elektronik tedarik (e-tedarik) sistemlerini ortaya çıkarmıştır. Bilişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ile maliyet azaltma fırsatından yararlanma ve lojistik kolaylıklarda e-tedarike odaklanmanın temel nedenlerindedir. Genellikle e-tedarik kurumsal işletmelerin tedarik süreçlerini hızlandırmak ve etkinleştirmeye yönelik çözümler üretmektedir. Tedarikçilerin, ürün ve hizmet bilgilerini online olarak kataloglamak suretiyle satış işlemlerini daha kolay ve verimli bir şekilde gerçekleşmesine yönelik çözüm oluşturması da rekabet piyasasında istenilen ürüne ulaşmanın kolaylığını arttırmaktadır. Bu alandaki ilk

¹⁶³ Ziya Gökalp, www.bilgiyonetimi.org,

çözümler 24 saat açık bir ortam oluşturarak stok durumunun en son halinin görüntülenmesi, sipariş sürecinin kolaylaştırılması ve işlemlerin izlenmesi konularında şekillenmiştir. Alıcılar ile tedarikçilerin internet üzerinde buluşmalarına ve ticari aktivitelerini gerçekleştirmelerine yönelik bu çabalar ile geleneksel tedarik yöntemleri, zamanın etkin kullanımının önemi nedeniyle pratikliğini yitirmektedir. E-tedarik uygulamalarının işletmeler açısından en önemli avantajı idari maliyetleri düşürme ve verimliliği artırma alanında olmaktadır. Bu sayede, satınalma departmanında görev alan uzmanlar da, rutin işlemlere odaklı bir çalışma şekli yerine organizasyon için daha stratejik olan tedarik aktivitelerine odaklanma fırsatını bulacaklardır.¹⁶⁴ Demek oluyor ki işletmeler değişen şartlara göre yeni sistemleri organizasyonlarında uygulayacaklar ve asla tedarikçilerinin denetiminde vazgeçmeyeceklerdir. Tedarikçilerine, gelişen üretim sistemleri nedeniyle kendilerini yenilemeleri için eğitimlerine katkıda bulunacaklar, tam zamanında ve kaliteli üretimin gerçekleşmesini sağlayacaklardır.

2.2.6. İşletmelerin Rakiplerine Karşı Sorumlulukları

İşletme ile aynı malı üreten ve aynı pazarlara sunan işletmeler rakip işletmeler olarak bilinir. Rekabet serbest piyasa ekonomisinin vazgeçilmez şartıdır. Yasaların öngördüğü haklı rekabet tüketici haklarını korur, aldatılmasını önler, kaliteli ve ucuz malın piyasaya sürülmesine neden olur. Bu kurallar çerçevesinde hareket etmek işletmelerin sosyal sorumlulukları arasında yer alır. Zaman zaman rakip işletmeler arasında kartel, tröst gibi güç birlikleri yapılmakta ve belli rakiplerin piyasadan silinmesine neden olan bu hareketler hem kanun dışı ve aynı zamanda ahlaki değildir. Sosyal sorumluluğunun bilincinde olan işletmeler rakiplerine karşı kanun ve ahlak dışı hareketler içinde bulunmazlar.¹⁶⁵ Rakiplerle olan ilişkilerde piyasa koşullarının etkisi oldukça fazladır. Bu nedenle özellikle haksız rekabet, rakiplerin karalanması, gizli bilgilerinin sızdırılması, rakiplerin çevreye ve insan sağlığına zararlı ürünlerine göz yumulması, fiyat anlaşmaları, bazı rakipleri pazardan kovma

¹⁶⁴ Yasin Altaş, www.bilgiyonetimi.org

¹⁶⁵ Diken, a.g.m., s.474.

girişimiyle tüketicilere yüksek fiyatla mal ve hizmet sunmak rakiplerin sosyal sorumlulukları gereği yapmaması gereken davranışlardır.¹⁶⁶

Ekonomik hayatta işletmelerin temel amacı faaliyetlerinden elde edecekleri kârları olabildiğince artırabilmektir. Buna karşılık tüketicilerin beklentileri aradıkları ürünleri belli bir kalitede, kolaylıkla ve düşük bir fiyatla alabilmektir. Serbest piyasa girişimcilerin tüketicilerin bu beklentilerini karşılamak üzere birbirleriyle yarıştıkları bir alandır. Kısaca rekabet denilen bu yarışta işletmeler ayakta kalabilmek için tüketici beklentilerini olabildiğince karşılamak zorundadırlar. Rekabet ortamı bu nedenle, işletmeleri düşük fiyatla kaliteli mal ve hizmet üretmeye, maliyetlerini düşürmeye ve ürün çeşitlerini artırmaya teşvik eder. Ancak bu rekabet ortamı, karlarını artırma amacı güden işletmeler için oldukça zahmetli bir süreçtir. Bu nedenle işletmeler gizli ya da açık anlaşmalarla aralarındaki rekabetten vazgeçerek karlarını birlikte artırma yoluna gidebilirler. Bunun en sık rastlanan örneği, teşebbüsler arasında fiyat ve miktar tespitini ve pazar paylaşımını öngören anlaşmalarla oluşturulan kartellerdir. Anlaşma sonucunda üretim miktarının kısılmasından ya da fiyatların yüksek seviyelerde belirlenmesinden tüketiciler zarar görmektedirler. Fiyatları aralarındaki anlaşmalarla garanti altına alan teşebbüsler, ayrıca ürünlerin kalitesini ve çeşidini ya da dağıtım kolaylıklarını geliştirmek için yarışmaktan vazgeçerek tüketiciye zarar verebilmektedirler. Rakipler arasındaki fiyat anlaşmaları hem ahlaki hem de yasalar gereği uygulanmaması gereken bir yöntemdir. İşletmeler sosyal sorumluluklarının farkındalığıyla hareket ederlerse hem imajlarını zedelememiş hem de varlıklarını sağlayan tüketicilerinin zarara uğramalarını engellemiş olacaklardır.

Fiyat anlaşmaları her zaman ilk aşamada fiyatların yüksek belirlenmesi şeklinde gözükmebilir. Teşebbüsler aralarındaki gizli anlaşmalara uymayan rakiplerini cezalandırmak ya da piyasaya yeni bir girişi engellemek amacıyla kısa vadede fiyatları anlaşarak düşürebilirler. Ancak anlaşma dışında kalan rakipler düşük fiyatlara dayanamayıp piyasa dışına ittiklerinde orta ve uzun vadede hem çok daha yüksek fiyatlar belirlemek için uygun ortam sağlanmış olur, hem de piyasadan bir şirketin eksilmesinin neden olacağı diğer bir dizi olumsuzluk ortaya çıkabilir.

¹⁶⁶ Torlak, a.g.k., s.52.

İşletmelerin bölgeleri ya da müşteri gruplarını paylaşmaları da rekabet ortamını bozarak tüketici tercihlerinde daralmaya yol açar. Bazı hallerde, pazarın farklı seviyelerinde faaliyet gösteren üreticiler ile dağıtıcı olarak çalışan bayiler ya da distribütörler arasındaki anlaşmalar ve uygulamalar sebebiyle de rekabet sınırlandırılabilir.

4054 sayılı Rekabet Kanunu'nun 4. Maddesine göre, "Belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri hukuka aykırı ve yasaktır." denilmektedir. Rekabet Kurulu, Kanun uyarınca bu türde anlaşma, karar ve eylemleri araştırmak, soruşturmak ve bu anlaşmalarla ilgili yaptırımları içeren kararlar verme yetkisine sahiptir. Örneğin, LPG dolumu ve dağıtım alanında faaliyet gösteren 3 büyük gruba bağlı teşebbüsler aralarında anlaşarak Adıyaman' da 1997 yılı içinde 12 kg.lık LPG tüpünün fiyatını yarı yarıya indirmişlerdir. İlk bakışta tüketici lehine olarak gözüken bu davranış, yerel bir rakip teşebbüsün şikâyeti üzerine Rekabet Kurumu tarafından incelemeye alınmıştır. Yapılan soruşturma neticesinde fiyatların toplu halde ve anlaşma yoluyla maliyetinin de altına indirilmesinin arkasında şikâyetçi yerel teşebbüsün piyasa dışına çıkarılması amacı olduğu anlaşılmıştır. Rekabet Kurumu'nun müdahalesiyle, yerel rakibi aleyhine "yıkıcı fiyat" uygulamak olarak adlandırılan bu davranış engellenerek tüketicinin ileride rekabetten arındırılmış bir ortamda daha yüksek fiyatlarla karşılaşma ihtimalinin de önüne geçilmiştir.¹⁶⁷ İşletmelerin tüm paydaşlarına olduğu rakiplerine karşıda hukuki ve ahlaki sorumluluklarla hareket etmesi hem tüketicileri hem de işletmeleri piyasadaki olumsuz etkilerden koruyacaktır. Tam rekabet ortamında işletmelerin varlıklarını uzun süre koruması sosyal sorumluluk boyutlarının her aşamasının uygulanması ile sağlanacaktır.

¹⁶⁷ www.rekabet.gov.tr

2.2.7. İşletmelerin Topluma Karşı Sorumlulukları

Günümüzde toplum bütün işletmelerden, toplumun ekonomik, sosyal refahına, yaşam kalitesine, beklentilerine katkıda bulunmasını beklemektedir.¹⁶⁸ Toplumsal tutum ve davranışlar, işletme başarı ve başarısızlığını belirlemektedir. Çünkü işletmeler kararları ile toplumu olumlu ve olumsuz yönde etkileyebilmektedirler. İşletme ve toplum etkileşimli sistem olduklarından birinin diğerine ihtiyacı vardır. İşletme toplumun bir parçasıdır ve günümüzde toplum her gün işletme faaliyet, strateji ve istekleri ile çok yakından ilgilenmektedir.¹⁶⁹ İşletmeler ekonomik amaçlarını gerçekleştirirken, bir taraftan topluma zarar veren veya olumsuz etki yapan faaliyetleri ortadan kaldırarak sosyal dengeyi korumalı, diğer taraftan da toplumun refah ve sağlığına hizmet eden faaliyetlerde bulunarak, sosyal faydayı arttırmalı, gerektiğinde sosyal sorunları çözmek için kendi kaynaklarını tahsis etmelidirler.¹⁷⁰ Sosyal sorumluluğun toplumsal boyutu, toplum tarafından kabul edilen ya da reddedilen davranış ve faaliyetlere uymak, toplumun doğru olduğuna inandığı şeyi yapmak, zararlı olanından sakınmak, ayrıca beklentilerine cevap verecek şekilde katkı ve katılımları genişletmektir.

İşletmelerin toplumsal sorumluluklarının yerine getirilmesinin en genel şekli, yerel ve ulusal yardım kuruluşları, vakıf, dernek gibi organizasyonlar aracılığıyla bağışta bulunmaları ve eğitim, kültür, sanat, spor gibi faaliyetleri finanse etmeleridir.¹⁷¹ Her işletme gücü oranında toplumun sosyal sorunlarına karşı duyarlı olmak ve katkıda bulunmak durumundadır. İşletmeler faaliyette buldukları çevrede yaşayan toplumun eğitim, çevre, sağlık, spor ve kültürel değerlerinin korunması için yapılan faaliyetlerini desteklemeli, gelişimlerine katkıda bulunmalı, öğrencilere staj olanakları sağlamalı, çıraklık ve meslek edindirme kursları açarak istihdam konusunda destek vermelidir.¹⁷² Toplum, işletme tarafından havasının, suyunun, göl ve denizinin, akarsu kaynaklarının, yolunun ya da ekolojik çevresinin kirletilmesini, hor kullanılmasını ve kaynaklarının çar çur edilmesini, çirkinleştirilmesini

¹⁶⁸ Bayrak, a.g.k., s.110.

¹⁶⁹ Ay, a.g.m., s.246.

¹⁷⁰ Kaleli-Şen, www.bilgiyonetimi.org

¹⁷¹ Bayrak, a.g.k., s.112-113.

¹⁷² Torlak, a.g.k., s.53.

istemez.¹⁷³ Bu nedenle işletmeler çevre kirlenmesini azaltan çalışmalar yaparak, işsizliğin azaltılması için yeni iş alanları açarak, şehirleşme, sağlık, öğrenim vb. gibi toplum ile ilgili konulara eğilerek sosyal duyarlılığa sahip bir işletme felsefesi ile sorumluluklarını yerine getirmelidirler.¹⁷⁴

Çevre ilişkilerini sürekli ve düzenli işleten işletmeler, toplumsal çıkarlarla örgütsel çıkarları uzlaştırabilen çağdaş işletmeler olarak da tanımlanabilir. Çağdaş işletmeler sadece yaşayabilmek için değil, toplumun değişen ve gelişen koşullarına, işletmelerinin uyum göstermesini gerçekleştirebilmek ve toplumun yeni yapısına uygun yeni yönetim modelleri geliştirmek zorundadırlar.¹⁷⁵ Zaire'de 1997'de elmas madenleri bölgesinde, toplu taşıma sistemi çökmüş, hastanelerde ilaçlar tükenmiş, elektrik kesintileri artmış, halk pek çok sorunla karşı karşıya kalmıştı. Elmas girişimcileri bölgeye minibüs, jeneratör, ilaç temin edip yolları onarmış, askerlerin maaşlarını ve kendi santrallerinden yerel halka elektrik vermiş, su temin etmiş, yıllık 5-6 milyon dolar sosyal fon oluşturarak, okulların, hastanelerin bakımı ve üniversite kurulması için kaynak oluşturmuştur.¹⁷⁶ Aslında burada yapılan, işletmelerin doğadan kullandıkları kıt kaynakları tekrar toplumun hizmetine kendi kaynakları ile sunmak yani onlardan aldıklarını ihtiyaç halinde ahlaki ve toplumsal sorumluluk gereği yeniden onlara vermektir. Her işletmenin faaliyette bulunduğu konuya göre çevreye veya topluma zararlı olabilecek durumları ortadan kaldırması, topluma yararlı faaliyette bulunması beklenir. Bunu yapmadıkları, başka bir deyişle, toplumun yararına ve değişen değerlerine cevap vermedikleri veya bunları küçümsedikleri takdirde sadece toplumun değil devletinde gittikçe artan müdahaleleri karşısında kalabilirler.¹⁷⁷

Sosyal sistemleri oluşturan unsurlar arasındaki iletişimden dolayı, işletmelerin aldığı kararlar ve gerçekleştirdiği faaliyetler sistemin diğer unsurlarını da etkilemektedir. İşletmelerin uzun dönemde varlığını sürdürebilmesi toplumsal algılama, tutum ve davranışlarla yakından ilişkilidir. Toplumsal istekler bir işletmeyi çok sıkıntıya sokabileceği gibi toplumsal isteklere duyarlılık gösteren işletmelerin

¹⁷³ Tüerer, a.g.e., s. 20.

¹⁷⁴ Tenekecioğlu, a.g.m., s.47.

¹⁷⁵ Kaleli-Şen, www.bilgiyonetimi.org

¹⁷⁶ Arıkök, a.g.e., s.27.

¹⁷⁷ Tenekecioğlu, a.g.m., s.48.

sorunları da azalabilmektedir. Kısacası işletme kararları toplumu etkilemekte, başarı ve başarısızlığını belirlemektedir. İşletme ve toplum etkileşimli sistem olduklarından her birinin bir diğerine ihtiyacı vardır ve sınırları artık kolayca ayırt edilemeyecek durumdadırlar. Başka bir deyişle işletme ve toplum hem birbirinden ayrıdır hem de iç içedir.¹⁷⁸ Sosyal sorumluluk esas itibariyle işletme ile pek çok konuda etkileşim içerisinde bulunduğu toplum arasında sosyal bir uzlaşma ve karşılıklı etkileşimden dolayı ortaya çıkan beklentilerin dengelenmesine yöneliktir. Toplum işletmelerin işletme olma niteliğini kazanmalarına neden olan üretim faktörlerinin yaratıcısı ve bir anlamda tedarikçisi durumundadır. İşletmenin varlığını oluşturan böyle bir toplumsal olguya ve tabiata karşı toplumdan ve tabiattan kazandıklarının bir kısmını, toplumun ve tabiatın kendini yeniden üretmesine katkıda bulunacak şekilde vermesi o toplumun refah ve mutluluğu demektir.¹⁷⁹

Ülke ekonomisine katkıda bulunan işletmeler sosyal sorumluluklarıyla da toplumun refah kalitesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Kalite, maliyet gibi unsurların yanı sıra toplumsal sorumlulukların da rekabet edebilmeleri için şart olduğunu bilen işletmeler topluma yaptıkları katkılar ile başarılarını ortaya koyup imajlarını da güçlendirmektedirler. Başarılı ve duyarlı işletmeler toplumla ilişkilerini genişleterek yaptıkları katkılarla farklarını ortaya koyarken sosyal sorumluluk için harcadıkları tutarlarında bazı şartlar dâhilinde vergiden muaf tutuluyor olması (indirim ve gider olarak) işletmeye kazanç olarak geri dönmesini sağlamaktadır. Sosyal sorumluluklar AB'ye üyelik sürecinin de bir gereği olmakla beraber dünyada birçok yatırımcı toplumsal sorumluluk performansını ayrı bir endeks ile değerlendirmektedirler. Sosyal sorumluluk harcamalarına ilişkin ülkelerde bazı ölçütler mevcuttur. Büyük İngiliz işletmeleri vergi öncesi kârın % 0.5 ile %1'i arasında sosyal sorumluluk harcaması olarak yapmaktadırlar. Finansal piyasalarda bu oranın yakalanması kâr, ciro, temettü dağıtmakla aynı önemi taşımaktadır. 2001 yılında dünyada yaklaşık 25 milyar dolar sponsorluk harcaması yapıldığı bilinmektedir. Bunun 9,5 milyar doları Amerika'da gerçekleşmiştir.¹⁸⁰

¹⁷⁸ Ay, a.g.m., s.246.

¹⁷⁹ Bayrak, a.g.k., s.134.

¹⁸⁰ Ayşe Tarcan ve Aslı Arbel, www.aksam.com.tr/arsiv/2003/03/11/ekonomi/ekonomi9.html

3. ÇALIŞANLARA KARŞI SOSYAL SORUMLULUKLAR

3.1. İşletmelerin Çalışanlarına Karşı Sosyal Sorumlulukları

Şirketlerin sosyal sorumluluğunun önemli bir alt başlığını çalışanlara yönelik sorumluluklar oluşturmaktadır. Bu çerçevede, temel çalışma şartlarının ne olacağı, bunların nasıl yaşama geçirileceği, şirketlerin bu konuda nasıl bir davranış geliştirmesi gerektiği, denetim ve yaptırım mekanizmalarının ne olacağı gibi sorular akademik çevrelerde ve kurumsal çerçevede yoğun olarak tartışılmaktadır. OECD, AB, WTO (World Trade Organization) gibi uluslar üstü kurumlarda da bu tartışmalar devam etmektedir.¹⁸¹

Endüstrileşmenin ortaya çıkardığı çalışma yaşamıyla ilgili sorunların evrensel boyutlarda çözümü ve çalışma koşullarının asgari ölçütlerinin uluslar arası alanda güvence altına alınması Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 1919 yılında kurulması ile başlamıştır.¹⁸² ILO, sosyal adaletin kurulması ve yoksulluğun önlenmesi için ulusların bir araya gelip çalışma yaşamının düzenlenmesinde işbirliği yapılması amacını taşımaktadır.¹⁸³ ILO 1939 yılına kadar Milletler Cemiyetine bağlı olarak çalışmış ve İkinci Dünya Savaşı'nın bitmesi ile 1946 yılında bağımsız uluslar arası uzmanlık kuruluşu statüsünü kazanmıştır. ILO, devletlerarası bir kuruluş olup üyelerini devletler oluşturmaktadır. ILO kuruluşundan bugüne değin bütün dünya işçilerinin çalışma koşullarını düzenlemek, çalışma barışını korumak, sendikal hak ve özgürlükleri geliştirmek, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında karşılaşılan sorunları saptamak, işçi, işveren ve devletler arasında karşılıklı anlayış ve uyumu sağlamak, gelişen teknolojilerle uyumlu bir çalışma ortamı yaratmak, azgelişmiş ülkelere çalışma yaşamı ile ilgili teknik yardım ve yol gösterici hizmetler sunmak gibi görevlerini başarıyla sürdürmektedir. ILO'nun ilkeleri, toplumsal adaletin sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve uluslararası işbirliğidir.¹⁸⁴ ILO çalışma hayatını düzenleyen Sosyal Sorumluluk Standardının belirlenmesine de kaynak oluşturmıştır.

¹⁸¹ Arıkök, a.g.e., s.15.

¹⁸² H.Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, 1.b., Bursa: Ezgi, Eylül, 1995, s.140.

¹⁸³ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, 9.b., İstanbul: Beta, Eylül, 2003, s.63.

¹⁸⁴ Güven, a.g.k., ss.140-141.

Çalışanlara karşı sosyal sorumluluğun ülkemizdeki gelişme seyrine baktığımızda ilk işçi örgütünün 1871 yılında kurulan Amele Perver Cemiyeti olduğu görülmektedir. II.Meşrutiyetin ilanı ile özgürlük havasından etkilenen çalışanlar kötü çalışma koşulları nedeniyle büyük kentlerde yoğun grevler yapmışlardır. 1909 tarihli Tatil'i İşgal Kanunu ile grevler yasaklanmış fakat devlet giderek kötüleşen ve çalışanlar aleyhine bozulan çalışma koşullarının düzenlenmesi konusuna duysız kalmıştır. 1913 sonrası ülkenin yaşadığı savaş dönemi de sendikal hareketlere olanak tanımamıştır. 1924 Anayasası ile tüm vatandaşlara dernek kurma hakkının tanınması ile işçi dernekleri kurulmuştur. 1925 Takrir-i Sükun Kanunu sendika ve dernek kurmayı engellemiş, 1947 yılında Sendikalar Kanunu'nun kabulüyle işçi sendikalarının kurulmasına imkan sağlanmıştır.1957'de yeni bir kanun ile işçi-işveren sendikalarının kurulması sosyal bir hak haline getirilmiştir.1952-54 yıllarında yapılan ek düzenlemelerle basın işçileri ve deniz adamlarına da sendika kurma hakkı tanınmış, grev ve toplu pazarlık haklarını da içermiştir. 1961 Anayasası ve 1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile çalışma hakları, grev ve lokavt, toplu sözleşme hakları anayasal güvence altına alınmış, fakat ulusal güvenliği tehdit edici grev ve lokavtların Bakanlar Kurulu tarafından durdurulması kararlaştırılmıştır. 1970'li yıllardaki siyasi gelişmelerden dolayı memurların sendika kurma hakkı ile ilgili yasa yürürlükten kaldırılmıştır. 12 Eylül 1980 müdahalesi sonrası sendikaların faaliyetleri askıya alınmış, bazı sendikaların faaliyetlerine son verilmiştir. 1982 Anayasası çalışma ilişkilerine bazı sınırlamalar getirmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir.

Cumhuriyet döneminde çalışanlarla ilgili olarak kabul edilen ilk kanun 1921 tarihli Zonguldak kömür işçileri için çalışma yaşını ve iş saatlerini düzenleyen Ereğli Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair Kanun'dur. Ayrıca bu kanun, mecburi çalışmanın ortadan kaldırılması, asgari ücretin tespit edilmesi, hastalık, ihtiyarlık ve iş kazaları gibi konularda bir sosyal sigorta kurumunun kurulmasını da öngörmüştür. Yine 1923 İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin çalışma koşullarını kapsamlı bir şekilde ele alan ilk belge özelliğini taşımaktadır. Bu kongrede ilk defa çalışma saatleri, çalışma koşulları, tatiller, maden işçilerinin özel çalışma koşulları, ücretlerin

tam olarak ödenmesi, ikramiye verilmesi, kadın işçilerin doğum izni vb. sosyal haklar gündeme getirilmiştir.

1925 yılında Hafta Tatili Kanunu, 1930'da kadın, çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda Umumi Hıfzısıha Kanunu çıkarılmış, 1932'de ILO'ya üye olunmuştur 1936'da çıkarılan İş Kanunu çalışma süreleri, asgari ücret, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ayrıntıları kapsayan ilk kanundur. Ancak bu kanun 2.Dünya Savaşı'nın güç ekonomik koşullarında uygulanamamış fakat 1946 yılında Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Çıkarılan Kanun ve işçi sigortaları kurumunun kurulmasıyla uygulama alanı bulmuştur. Yine aynı yıl İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. 1941-1951 yılları arasında sosyal güvenlik ile ilgili çeşitli kanunlar çıkarılmış ve Sosyal Sigortalar Kurumu faaliyete geçmiştir. 1950 yılında kurulan Emekli Sandığı Kanunu da memurların sosyal güvenliğini sağlamıştır. 1951 yılında ise İş Mahkemeleri kurulmuştur.¹⁸⁵

İşletmeler çalışanlarına gösterdiği önem derecesine göre varlığını ve geleceğini garanti altına alabilir. Çünkü işletmedeki bütün kararların arkasında insan faktörü vardır. İşletme yönetimi bu nedenle çalışanların yaşamını anlamlı kılma sorumluluğu taşımaktadır.¹⁸⁶ İşletmelerin çalışanlarına karşı yerine getirmesi gereken pek çok sosyal sorumlulukları mevcuttur. Bunların bazılarını şöyle sıralayabiliriz: İşçilerin sosyal haklarını korumak, çalışma hakkı, adil çalışma şartları, adil bir ücret hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma hakkı, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, çalışan kadınların korunması, mesleğe yöneltme hakkı, mesleki eğitim hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal güvenlik hakkı.¹⁸⁷ Bunlara ek olarak özel emeklilik ve sağlık sigortası gibi ek güvenlik tedbirleri alınması, çalışanların çocukları için kreşler açılmasını da¹⁸⁸ işletmelerin sorumlulukları arasında sayabiliriz. İşletmede çalışanların tatmini sadece ödenen ücretlerle sağlanamaz. Bu nedenle fizyolojik ihtiyaçlar sağlandıktan sonra, sosyo-psikolojik ihtiyaçların da karşılanması gerekmektedir. İşletmelerin temel fonksiyonlarından biri de örgütte çalışanlar

¹⁸⁵ Özgener, a.g.e., 147-149.

¹⁸⁶ Ay, a.g.m., s.244.

¹⁸⁷ Seyyar, a.g.k., s.242.

¹⁸⁸ Türer, a.g.e., s.31.

arasında olumlu bir ortam yaratmaktır. Bu fonksiyon mal ve hizmet üretmek kadar önemlidir.¹⁸⁹

Karl Marx, Kapital’de birçok işverenin işçilerini korkunç koşullarda nasıl ölümüne çalıştırdığını ve 9-10 yaşlarındaki çocukların karın tokluğuna bir ücret için zorla geç saatlere kadar alıkonulduğunu anlatır, koşullar bütünüyle arzu edilen düzeye ulaşmasa da Sanayi Devrimi’ne göre bir hayli mesafe kaydedilmiştir. Fakat bütün sektör ve ülkelerde aynı düzeyde mesafe kat edilemediği bir gerçektir. İş kazası ve meslek hastalıklarından her yıl binlerce kişi hayatını kaybetmektedir. Özellikle üçüncü dünya ülkelerindeki uluslar arası şirketler yasal düzenlemelerin eksikliğinden, toplum ve sivil toplum kuruluşlarının baskısı olmadığından işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirleri almamakta, sorunlarda artarak devam etmektedir. Ancak küresel rekabet içinde başarılı olmaya çalışan işletmeler, insan kaynakları yönetim politikası çerçevesinde sosyal sorumluluklarının yelpazesini geliştirmekte ve insan kaynağına yatırımı artırmaktadırlar.

Günümüzdeki kalite, verimlilik ve yenilikçi pazar anlayışı, işgücünün entelektüel kapasitesini ortaya koymasını sağlayacak şekilde işçi-işveren arasında işbirliğini geliştirmektedir. Çünkü bir üretim faktörü olarak insan kaynağını en etkin biçimde kullanan ve onun sonsuz yaratıcılığından faydalanabilen işletmeler küresel rekabet sürecinde üstünlük kazanabilmektedirler. Böylece yıllarca çalışana karşı sorumlulukları maliyet olarak algılayan yönetim ve iş anlayışı, insana dayalı rekabet stratejisini benimsemeye başlamıştır. Sosyal sorumlulukların ihlali durumunda ise işletmeler, yüksek tazminatlar, kamuoyu desteğinin çekilmesi, pazar ve imaj kaybı gibi ciddi ekonomik ve sosyal yaptırımlarla karşılaşmaktadırlar.¹⁹⁰ O halde rekabetin kıyasıya sürdüğü ve artarak devam ettiği serbest pazar piyasasında birincilik bayrağını elinde uzun süre kimin bulunduracağına yine işletme ve yöneticileri karar verecektir. Çünkü insan kaynağına gereken önemi vermek onların hak ettiği adil çalışma şartlarını sağlayarak mümkün olacaktır. Avrupa Birliği mevzuatında da, 1991 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile özellikle işletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluklarını standartlaştırmak amacıyla hükümler yer almaktadır.

¹⁸⁹ Tenekecioğlu, a.g.m., s.52.

¹⁹⁰ Bayrak, a.g.k., ss.103-104.

Maastricht Antlaşmasının sosyal bölümü çalışan ve çalıştıran ilişkisini kapsamaktadır.¹⁹¹

Ülkemizde 158 sayılı ILO sözleşmesi'nin onaylanmasına rağmen çalışma yaşamının gerekli uyumu sağlayamaması nedeni ile köklerini 1936 tarihli 3008 sayılı kanundan alan 1475 sayılı İş Kanunu'nun oluşturulması ve onunda uluslararası rekabet ortamının gereksinimlerini karşılayamaması nedeniyle 22.05.2003 tarihinde 4857 sayılı kanun kabul edilmiş 10 Haziran 2003'den itibaren uygulamaya başlanmıştır.¹⁹² Ülkemizde çalışma hayatı yasalarla korunmakla birlikte işletmelere düşen görev sosyal sorumluluğun ahlaki boyutunun unutulmamasıdır. Aşağıda işletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının neler olduğunu ve çalışma şartlarının nasıl olması gerektiği ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

3.1.1. Adil Ücret Ödeme Sorumluluğu

Günümüzün değişken emek pazarında, dikkat edilmesi gereken en önemli unsurlardan biri çalışanlara adil ücret ödenmesi ve eşitlik ilkesinden uzaklaşmamasıdır.¹⁹³ İşletme yönetiminin işe aldığı çalışanlarına ne kadar ücret ödeyeceği iş ahlakının da ilgilendiği konulardan biridir. Adil ücretin ne olması gerektiği iktisat teorisinin de cevap aradığı bir sorudur. İktisat teorisine göre ücret, emek arz ve talebinin birleştiği noktada emeğe ödenen fiyattır ve emeğin marjinal verimliliğine eşit olmalıdır. BM İnsan Hakları Bildirgesi'nin 23. maddesine göre çalışan herkes, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri için insan haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayacak ücret düzeyinde ücretlendirilmeli ve mümkünse diğer sosyal güvenlik hizmetlerinden de yararlandırılmalıdırlar.¹⁹⁴ İş Kanunu ise genel anlamda ücreti, “bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar” (m.32/1) olarak tanımlamaktadır.¹⁹⁵

¹⁹¹ Arslan, a.g.k., s.100.

¹⁹² Centel-Demircioğlu, a.g.k., s.43.

¹⁹³ Margeret Palmer ve Kenneth T. Winters, **İnsan Kaynakları**, 1.b., Rota, 1993, s.85.

¹⁹⁴ Arslan, a.g.k., s.112.

¹⁹⁵ Centel-Demircioğlu, a.g.k., s.110.

Çalışanlar, yaşam düzeyini yükseltici ve güvence sağlayıcı rolü nedeniyle ücret konusuna karşı son derece duyarlıdır. Bu nedenle çalışan açısından ücret, kendisinin ve ailesinin günlük yaşamını ve geleceğini belirli ölçüde güvence altına alabilecek, fiziksel ve düşünsel emeğin karşılığı olarak aldığı paradır. Günümüzde işletmelerde uygulanan ek ödemeler prim ve ikramiye, kardan pay dağıtımı, komisyon, yemek olanakları, burs katkıları vb. ücret yerine geçen haklar olarak verilmekte ve çalışanlara maddi açıdan destek sağlamaktadır.¹⁹⁶ İşçiye sağlanan ek ödemelerin katılmadığı ücrete asıl ücret denilmektedir. Asıl ücretin yanında yasa veya sözleşme uyarınca işçinin hak kazandığı tüm çıkarlar ücretin eklerini oluşturmaktadır.

Devlet her ne kadar çalışanların işverenler tarafından sömürülmesini istemiyorsa da, saptamış oldukları asgari ücret her zaman çalışanın beklentisinin ve emek hakkının altında kalmıştır. İş K. m.39'da işverenlerin asgari ücret ödeme yükümlülüğü belirlenmiş, saptanan bu miktardan daha düşük ücret verilemeyeceği belirtilmiştir.¹⁹⁷ En az ücretin en belirgin özelliği onun sosyal bir ücret olmasıdır. Ücretlerin bu sınırın da altına düşmesi günümüzde sosyal devlet anlayışıyla ters düşmektedir. Asgari ücretin amacı, işçiyi ve ailesini yoksulluğa düşmekten korumak ve onlara insan onuruna yakışır asgari bir yaşam düzeyini sağlamayı güvence altına almaktır. En az ücretin özünde, gelirleri emek pazarlarında asgari bir düzeyin altına düşmesi olası olan düz işçilerin sömürülmesini önlemek vardır. Nitelikli işçiler için yüksek pazarlık güçleri söz konusu olduğundan böyle bir tehlike söz konusu olmamaktadır.¹⁹⁸ Bugün istihdam olanaklarının azalması ile bu güç ne kadar geçerlidir tartışılır. Bu kapsamda, çalışan ücretlerinin belirlenmesi açısından işletmelerin sosyal sorumlulukları çerçevesinde sahip olması gereken ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz.¹⁹⁹

Eşitlik İlkesi: Yapılan işin ve işi yapan çalışanın kapasitesi saptanarak, eşit işe eşit ücret uygulanmalıdır. Bu ilke, işe göre ücret politikasını amaçlar ve çeşitli işler arasında ücretlerin ahenkli olmasını hedefler. Bu ilkeye ücretlendirme konusunda

¹⁹⁶ Cemal Alkan, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997, ss.80-81.

¹⁹⁷ Demircioğlu-Centel, a.g.k., ss.113-146.

¹⁹⁸ Güven, a.g.k., s.168.

¹⁹⁹ Alkan, a.g.e., s.81.

işverenlerin veya yöneticilerin cinsiyet, ırk, din vb. ayrımlar yapmamasını da eklemeliyiz. İş kanunu m.5/4, aynı veya eşit değerde bir iş için salt cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret verilemeyeceğini ve m.5/5, işçinin cinsiyeti yüzünden özel koruyucu hükümlerin uygulanması da daha düşük bir ücretin ödenmesini haklı kılmayacaktır denilmektedir.²⁰⁰

Dengeli Ücret İlkesi: İktisatçı Adam Smith ünlü eseri *Ulusların Zenginliği*'nde şöyle bir yorum da bulunur. "Bir aile yetiştirmek için şu kesin görünmektedir ki, en basit emek türünde bile karı kocanın emeğinin, kendi geçimleri için ucu ucuna yeten miktardan daha fazlasını kazanabilmesi gerektirir".²⁰¹ Ücret çalışanın yeme, giyinme, barınma ve sağlık ihtiyaçlarını karşılayarak yaşam düzeyini yükseltecek kadar doyurucu, işletmenin maliyetini aşırı ölçüde artırmayacak kadar ölçülü ve dengeli olmalıdır.

Piyasa Ücretleriyle Karşılaştırma İlkesi: Çalışanlar kendilerine verilen ücretlerin piyasa ücretleriyle eşdeğer olduğunu bilmek ister.

Yükselmeye Ücret Artışı Sağlama İlkesi: Terfi ederek bir üst kademeye yükselen çalışanın alacağı ücret eskisine göre daha yüksek olmalıdır. Hiyerarşik yapıda üst konumda çalışan astlarından yüksek ücret almalıdır.

Nesnellik İlkesi: İşveren ücretlendirme konusunda objektif olmalı, yakınlık ya da düşmanlık duyguları ile hareket etmemeli, olumlu veya olumsuz kaymalara fırsat vermemelidir.

Esneklik İlkesi: İşletmenin ücret politikası değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilecek esneklikte olmalıdır.

Açıklık İlkesi: İşe başlayan her çalışana ücret konusunda kolayca anlaşılabilir nitelikte ve açıklıkta ayrıntılı bilgi verilmelidir.²⁰²

İşçinin üretici emeğinin karşılığı olan ücret yalnızca işçileri ve işverenleri ilgilendirmemekte, bunun yanı sıra tüm toplumu ve ekonominin tümünü de yakından etkileyebilme özelliği taşımaktadır.²⁰³ İşçilere geçimlerini sağlayacak bir refah ücretinin sunulması, artan üretimden ve refahtan adil pay almaları olanağının yaratılması ve artan tüketici fiyatlarıyla ücretler arasında bir uyumun sağlanması

²⁰⁰ Demircioğlu-Centel, a.g.k., s.121.

²⁰¹ Ömer Faruk Çolak-Cem Kılıç, **Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı:Şanlıurfa Örneği**, TİSK, 2001, s.10.

²⁰² Alkan, a.g.e., s.81.

²⁰³ Güven, a.g.k., s.156.

işverenlerin gelir dağılımını etkileyen adil ücret verme sorumluluklarıyla ilgilidir. Uygun ücret politikalarının uygulanamaması ise sosyal sorunlara neden olacaktır. Bu nedenle ücret sınırlarının ve artışlarının tarafları karşılıklı tatmin edecek düzeyde objektif ölçütlerle belirlenmesi de işletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluklarındandır.

Emeğin üretime katılması sonucunda üretimden alacağı payın, yani ücretin hesaplanmasında ilgili tarafların bir ölçüte ulaşmaları güçlüğü tartışılmaz ortadadır. Öte yandan sendikaların işçi ve işveren arasındaki pazarlıklarda en önemli maddeyi oluşturan ücret ve ücret yerine geçen (yol, yemek, prim, sağlık sigortası, tatil olanakları vb) hakların toplu sözleşmelerle elde edilmesi işçi ve işvereni olduğu kadar toplumu da etkilemektedir. Sendikaların haklı gerekçelere dayanmayan ücret artış istemleri, ücret fiyat kısır döngüsüne neden olurken işverenlerin buna cevap vermemesi ise çalışma barışını (grev, lokavt gibi) bozucu, verimlilik ve genel tüketim düzeyi üzerinde olumsuz sonuçlar doğurarak toplumu etkilemektedir. Sendikaların haklı gerekçeleri karşısında işverenlerin olumsuz tutumunda ise ücretler, tüketici fiyat endekslerinin gerisinde kalmakta ve ekonomide derin bunalımlar oluşturarak toplumun tüm kesimi zarar görmektedir. Bu sonuçlarla karşılaşmamak için adil ücret ödeme sorumluluğu işletmelerin her zaman uygulamak zorunda oldukları hem hukuki, hem ahlaki hem de gönüllü sorumlulukları olmayı koşulsuz sürdürecektir.²⁰⁴

Küreselleşmeyle birlikte uluslar ötesi ticareti gerçekleştiren işletmelerin çalışanlarına karşı sorumlulukları ve işletmelerin Üçüncü Dünya Ülkeleri'ndeki çalışma koşulları tartışma konusu olmuştur. 1922'de Nike Inc.'ın Endonezya'lı işçileri yoksulluk sınırının altında ücretlerle ve emniyetsiz tesislerde çalıştırarak sömürdüğü, zor durumdakileri istismar ettikleri gerekçesiyle şirket güç dönemler yaşamıştır. Şirket yetkililerinin diğer spor ayakkabısı fabrikalarına göre daha yüksek ve en iyi çalışma şartlarını sundukları açıklamaları da imajlarını düzeltmede etkili olamamıştır.²⁰⁵ Bu olumsuz örnekte de vurgulandığı gibi ücret işçinin yalnızca emeğine değil, kişiliğine ve insan haklarına bağlanarak verilen ve onun haysiyet ve

²⁰⁴ Güven, a.g.k., s.157.

²⁰⁵ Bayrak, a.g.k., ss.104-105.

onuruna yaraşır bir düzeyde yaşamasını sağlamaya yönelen sosyal sorumluluk olgusu olarak değerlendirilmelidir.²⁰⁶ İşgücünü ve mesleki bilgilerini işverenine emrine verme karşılığı ondan emeğinin smrlmemesini yani adil bir ücret talep eden çalışan, sosyal adaletin gerçekleşmesi talebini de sağlamış olacaktır. Adil cret, sosyal adaleti, sosyal eşitliği, sosyal dengeyi sağlayarak çalışanın motivasyonunu, örgütüne bağlılığını dolayısıyla işletme, ülke hatta küresel düzeyde ekonomik verimliliği arttırmanın unsuru olacaktır.

Gelişmekte olan ülkelerde işgören maliyetleri düşük ve yasal sistemler batıdakinden daha gevşek olduğundan bazı şirketler bu olumsuz durumu bir fırsat olarak değerlendirmektedirler. Örneğin bazı İngiliz işletmeleri maliyetlerini aşağıya çekmek için üretim merkezlerini, istihdam standartları konusunda daha rahat hareket edebilecekleri ülkelere kaydırmaktadırlar. Dünya oyuncak üretiminin % 80'i ucuz işgücü nedeniyle üçüncü dünya ülkelerinde özellikle de Asya'da, sağlıksız çalışma koşullarında yapılmaktadır. Bu yönde önemli bir adım Amerikan pazarının beşte birine sahip olan Toys'R'Us tarafından atılmıştır. Toys'R'Us, 5000 kadar tedarikçisinden çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirdiğine dair bir belge olan SA 8000 Standardını almalarını istemiştir.²⁰⁷ Hangi ülkede olursa olsun işletmelerin ücret politikasının temel amaçları adaletli bir ücret düzeyi sağlamak, yüksek bir istihdam düzeyine ulaşmak ve ekonomik istikrarı sürdürmek olmalıdır.

3.1.2. Uygun Fiziksel alışma Koşulları Sağlama Sorumluluğu

İşletmeler hem iş veriminin artması hem de sosyal sorumlulukları gereği çalışanlarına uygun fiziksel çalışma ortamı hazırlamak durumundadırlar. Çalışma ortamını modern makine ve teçhizatla donatım, çalışanın kullandığı aletlerin çevreye uyumlu olması, güvenlik tedbirlerinin sağlanması, iyi ısınma ve havalandırma olanakları, yeterli aydınlatma, işletme ortamının bakımlı ve temiz olması, tuvalet, soyunma ve duşların, yemekhanenin modern bir şekilde yapılandırılması, gürültüden uzak bir çalışma alanı oluşturulması çalışanların sağlıklı olmasını sağlar.²⁰⁸ İşletmelerin bu gibi düzenlemeleri yaparken yasal gerekleri yerine getirmekten çok,

²⁰⁶ Güven, a.g.k., s.158.

²⁰⁷ Arıkök, a.g.e.,ss.43-44.

²⁰⁸ Alkan, a.g.e., s.82.

konunun insani ve ahlaki boyutlarını düşünerek hareket etmesi ve sorumluluk taşıması gerekmektedir.²⁰⁹

İnsan, biyolojik bir varlık olarak, belirli anatomik ve antropometrik özelliklere sahiptir. İnsanın doldurabileceği hacim, erişebileceği ve başarı ile denetleyebileceği uzaklık, optimum hareket yeteneklerinin sınırları belirlidir. Diğer yandan insan çalışma ortamında soğuk, sıcak, nem gibi değişkenlerin etkisi altındadır. Ayrıca toz, duman, zehirli gazlar, gürültü ve titreşim gibi olumsuz ortam ve makine özelliklerinin etkisi altında çalışmaktadır.²¹⁰ İşletmelerde fiziksel çalışma koşullarını oluşturan işyerlerinin aydınlatılması, havalandırılması, ısıtılması ve gürültüden uzak tutulması işçi sağlığı bakımından yerine getirilmesi gereken konulardır.²¹¹ Hava ısı, havanın nemliliği, hava hareketleri, parlama, gürültü, titreşim çalışan sağlığını etkileyerek ruhsal, zihinsel, bedensel sağlığın bozulmasına neden olmaktadır.²¹² O halde fiziksel çalışma koşullarını oluşturan aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve gürültü gibi çevre şartlarının çalışan üzerindeki etkilerinin neler olduğunu inceleyelim.

3.1.2.1. Aydınlatma

Aydınlatma, çalışma ortamıyla ilgili sorunların en önemlisidir. İşyerlerinin doğal aydınlatmasında gün ışığının, bol ve eşit olmasına dikkat edilmelidir. Yapay aydınlatmada da rahat görme koşullarının yaratılması gerekir.²¹³ Yetersiz ya da aşırı parlak veya gölgeli vb.²¹⁴ özellikteki uygun olmayan aydınlatma, çalışanlarda sinirlilik, baş ağrısı, göz yorgunluğu ve görme bozukluklarına yol açarak iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. İş yerlerinde her türlü işlemin kusursuz yapılabilmesi ve en önemlisi çalışanların sağlığının korunması iyi bir aydınlatma tekniği gerektirir. Bir iş ortamında aydınlatma gereksinimi, yapılan işlerin

²⁰⁹ Hülya Öcal, **İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk ve Uygulamalı Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991, s.94.

²¹⁰ Alaettin Sabancı, **Ergonomi ve Tarihsel Gelişim**, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, Ankara, 1989, ss.20-21.

²¹¹ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.155.

²¹² Alkan, a.g.e., s.82.

²¹³ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.156.

²¹⁴ Sami Tübek, **İş İlişkilerinde Ahlak ve Sosyal Sorumluluklar**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s.66.

özelliklerine, o işyerinde çalışanların göz fonksiyonlarının normalliğine, işin özellikleri nedeniyle detay algılama gibi kriterlere bağlıdır. Çeşitli el işleri ve okuma yazma gibi işlerde en düşük aydınlatma gereksinimi 10 Lüks (footcandle) olarak bilinmektedir. Günümüzde rahat okuyup yazmak ve dikiş dikme düzeyindeki incelikli işler için 300 lüks düzeyinde aydınlatma gerektiği kabul edilmektedir. İş ortamlarının gerektirdiği aydınlatma düzeyleri uzun araştırmalara konu olmuştur. Bunlardan en bilineni Chicago'da General Electric firmasında Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorn deneyleridir.

İş ortamının gereğinden fazla aydınlatılması ve yüksek düzeyde yansıtma özelliği olan tavan, duvar, döşeme düzeninin bulunması çalışanın görüşünü etkileyebilir, uzun dönemde rahatsız edici etkisi vardır. Böyle durumlarda yansıtıcı yüzeylerin renk özellikleri ile yansıtma ve parlama faktörü azaltılabilir. Örneğin üzerinde incelikli işlemler yapılan tezgâh üzerlerinin çok cilalı ve parlak olması ışık kaynağından bu yüzeye düşen ışığı büyük ölçüde yansıtacağından incelikli görüşü zorlaştırır. Bu nedenle parlak ve cilalı yüzeyler yerine matlaştırılmış açık renkli yüzeyler tercih edilmelidir.²¹⁵ Eğer işyerinde deşarj lambaları (sodyum buharı, civa buharı, floresan) kullanılıyor ise alternatif akımla çalışan bu lambaların her akım yönü değiştiğinde yanıp sönerek titreşime neden olduğu bilinmeli, böyle bir ışık altında çalışan makine operatörlerinin algı yanılması ile karşı karşıya kalarak iş kazalarına veya hatalı üretime neden olabilecekleri unutulmamalıdır. Bazı çalışanlar ışık titreşimlerine duyarlıdır bu nedenle titreşimleri azaltıcı önlemlerin alınması zorunludur.

3.1.2.2. Havalandırma

Havalandırmanın yetersiz oluşu, koku, gaz, buhar ve toz çıkışını engelleyerek kısa dönemde baş dönmesi, uyku hali, uzun dönemde ise solunum rahatsızlıkları, kanser gibi kalıcı rahatsızlıklara neden olabilmektedir. İşyerlerinin günde en az bir kez bir saatten az olmamak üzere, baştanbaşa havalandırılması zorunludur. Ayrıca yapılan işin niteliği ne olursa olsun, işçi başına düşecek hava

²¹⁵ Necmettin Erkan, **Ergonomi, Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik için İnsan Faktörü Mühendisliği**, 4.b., MPM no:373, Ankara, 1997, ss.132-269.

hacmi en az 10 metreküp olmalıdır. Kimyasal maddelerle çalışan işyerlerinde ise bu miktarın daha fazla olması sağlanmalıdır.²¹⁶ Çalışanlar endüstriyel çalışma ortamında soğuk, sıcak, yüksek ya da alçak basınç, rutubet gibi çeşitli ortam stresleri ile karşı karşıya kalabilmektedirler. İş ortamında ayrıca toz, duman, zehirli gaz ve buharlar, zehirleyici maddeler, radyasyon gibi faktörler de insan sağlığını ve iş verimini etkileyen unsurlardır.²¹⁷ Çalışanlar kendilerini rahat hissettikleri iş koşullarında verimli çalışabilirler ve her türlü ortam streslerinden etkilendiklerinde verimli çalışmalar aksamaya başlar. Bu nedenle işletmeler, çalışanlarının her gün uzun süreli buldukları çalışma ortamının yeterli düzeyde ve uygun sistemlerle havalandırılması sorumluluğu taşımaktadırlar.

3.1.2.3 Isıtma

Isıtmaya ilişkin koşullar, çok yüksek veya yetersiz ısı seviyesi çalışanların işlerine yoğunlaşmasını engeller, dalgınlığa neden olur, fiziksel kapasiteyi düşürerek kazalara sebebiyet verebilir.²¹⁸ İşyerinde bulunması gerekli sıcaklık ve nem oranının genellikle ılımlı olması esastır. Bu da işyerinin bulunduğu bölgenin coğrafi özellikleri göz önünde bulundurularak sağlanır. Genel olarak işyerlerinde sıcaklık derecesinin 15 santigrat dereceden az ve 30 santigrat dereceden yüksek olmaması gerekir.²¹⁹ İklim değişiklikleri, kapalı yerlerde çalışmak, büyük ölçüde ısı yayan ocak ya da fırınlar karşısında görev yapmak veya soğutulmuş tesislerde çalışmak gibi etkenler önemli ölçülerde stres yaratmaktadır. Bu nedenle çalışanlara rahat çalışma koşulları sağlamak ve tolerans sınırlarını belirlemek önemlidir. Çalışanların ortam stresinden korunmaları için koruyucu giyim kullanmak ya da ortam stresi faktörlerini zararsız düzeyde tutacak ısıtma ve havalandırma önlemlerini almak gerekir. Dünya Sağlık Örgütü, iş ortamının ısı düzeyi ve iklim koşullarını çalışanların beden ısısını etkileyen tüm değişkenleri (hava hareketleri, ortam ısısı, yayılan ısı ve bunun kaynakları, ortam nemlilik derecesi, yapılan işlerin fiziksel düzeyi, insan bedeninin metabolik gereksinimleri ve uyum yetenekleri) inceleyerek geçerli indeksleri belirlemiştir. En önemlisi de stres yaratacak ölçülerdeki önemli sıcak ve soğuk ortam

²¹⁶ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.156.

²¹⁷ Erkan, 1997, a.g.k., s.14.

²¹⁸ Tübek, a.g.e., s.66.

²¹⁹ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.156.

hallerinde iş becerisi ve işlemlerin doğruluğu düşerken iş kazalarının da arttığı ortaya çıkmıştır.

3.1.2.4. Gürültü

Gürültü çalışanın dikkatini dağıtır, işitme kaybı gibi kalıcı sorunlara neden olup iş verimliliği üzerinde de olumsuz etkiler yapar. Gürültünün işitme kaybı gibi etkileri çalışan tarafından kolay fark edilemez çünkü etkisi uzun zamanda ortaya çıkar. İlk yapılması gereken ortamın gürültüsünü ölçmektir. Gürültüyü önlemekte ilk yaklaşım kaynaktan kesmek olarak bilinir. Ağır ve tehlikeli işlerin yapılmadığı yerlerde gürültü oranının 80 desibeli geçmemesi için önlem alınması gerekir. Bunun için gürültülü makinelerin monte edileceği alanın gürültüyü azaltıcı maddelerden yapılması zorunludur. Gürültü yapan makine ve sistemlere susturucu takmak, gürültüye neden olan parçaların yenilenmesi veya ses kesiciler ile örtülmesi bakım ve yağlama hizmetlerinin devamlı ve düzenli yapılması, titreşim yapan makineleri ses emici döşeme üzerine montajı gürültüyü kaynaktan kesebilir ya da düzeyini düşürebilir.²²⁰ Ayrıca 95 desibel ve daha çok gürültü şiddetinin olduğu işyerlerinde çalışan işçilere işverence kişisel korunma araçları temin edilmesi zorunluluğu vardır.²²¹ Çalışanları koruyucu yaklaşımlar gürültünün etkisini azaltma da etkili olabilir örneğin kulak tıkaçları kullanmak gibi. Jet uçaklarının çalıştığı hava alanındaki teknik personelin kullandığı kulaklıklar bu amaçla hazırlanmıştır. Periyodik olarak işitme testlerinin yapılması da çalışanlar açısından koruyucu bir yaklaşımdır. İşitme kaybına yatkın çalışanları belirleyerek gürültüsüz işlerde çalıştırmak da yararlı olacaktır. Gürültülü işyerlerinde çalışanlara gürültünün etkileri konusunda bilgi verilmeli koruyucu önlemleri hafife almamaları konusunda eğitilmelidirler.²²²

Fiziksel çalışma ortamının sağlıklı bir yapıda olması çalışanların motivasyonunu, verimlilik düzeyini, performansını, iş tatmini ve kalite artışını sağlarken, iş kaybını ve işten ayrılma eğilimini azaltmaktadır.²²³ Çalışanların

²²⁰ Erkan, 1997, a.g.k., ss.115-153.

²²¹ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.157.

²²² Erkan, 1997, a.g.k., s.155.

²²³ Alkan, a.g.e., s. 82.

güdülerini arttırma ve kapasitelerini tamamen yaptıkları işte yoğunlaştırabilmeleri için çalıştıkları ortamın ergonomik koşullara uygun hale getirilmesi son derece önemlidir.²²⁴ Ergonomik yapıya uygun çalışma ortamı hazırlamak ve çalışanlarını çevresel faktörler ve iş kazaları konusunda eğitmek işletmelerin uyması gereken sosyal sorumluluklarıdır. Her ne kadar otomasyonun kullanımıyla birlikte (ilk olarak 1948 yılında Ford Motor fabrikalarında, 1961 yılında ilk endüstri robotunun General Motors tarafından devreye alınması, yetmişli yıllarda bilgisayar teknolojisinin devreye girmesi, seksenlerde algılama yeteneği olan 3.nesil robotların gelişimiyle) insan faktöründen dijital sistemlere geçiş iş kazalarını arttıran etkenlere çözüm olsa da²²⁵, sağlıksız bir çalışma ortamının iş kazalarının artmasına, çalışanların sağlıklarının bozulmasına ve sosyal yaşama olumsuz etkileri olacaktır.²²⁶ ILO'nun tespitlerine göre dünyada her üç dakikada bir işçi iş kazası veya meslek hastalığından ölmektedir. Yine aynı kaynaklara göre dünyada her yıl ortalama 110 milyon işçi iş kazası geçirmekte ve meslek hastalığına yakalanmakta ve 200 bine yakın işçi de aynı sebeplerle hayatını kaybetmektedir. İşletmenin çalışanlarına karşı duymaları gereken en temel sorumluluklarından biri çalışanlarının sağlık ve yaşamlarını tehlikeye sokmamaktır. Bu sorumluluğun yerine getirilmesi insan hayatının değeri açısından kaçınılmaz olduğu gibi işletmenin sosyal başarısı açısından da önemli bir kriterdir.²²⁷

3.1.3. Sosyal Güvenlik Olanaklarının Sağlanması

Sosyal güvenlik kavramı Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra gelişme göstermiştir. Günümüzde sosyal güvenlik harcamalarının ulusal gelir içindeki payı Almanya, Fransa, Hollanda ve İsveç gibi gelişmiş ülkelerde %25-30'lara çıkmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerindeki gelişmişlik, ülkelerin gelişim düzeylerini yansıtan önemli ölçütlerden birisidir. Sosyal güvenlik düşüncesinin temelinde, insanın en temel gereksinmelerinden birini oluşturan geleceğini güvenceye alma ya da yarınından emin olma ihtiyacı yatmaktadır. Sosyal güvenlik Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de yerini bulmuştur. Bu gereksinim tüm insanlar

²²⁴ Haldun Ersen, **Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları İlişkisi, Verimli ve Etkin Olmanın Yolu**, 2.b., İstanbul,1997, s.127.

²²⁵ Erkan, 1997, ss.219-223.

²²⁶ Tübek, a.g.e., s.67.

²²⁷ Feyza Çavuşoğlu, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılması Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2002, s.97.

için genel geçerliliği olan bir nitelik taşımakla birlikte, özellikle işgörenler açısından yaşamsal, ivedi ve yaygın bir konum kazanmaktadır. Tarihin çeşitli dönemlerinde sosyal güvenlik gereksinimleri çeşitli biçimlerde karşılanmaya çalışılsa da Sanayi Devrimi ile birlikte çağdaş sosyal sigortalar kurulmuş ve gelişmeye başlamıştır. Çalışanların sosyal açıdan varlığını ve geleceğini tehdit eden tehlikelere karşı korunma düşüncesi insanlığı sosyal güvenlik kavramına götürmüş ve zamanla hukuk normlarına ve yasalara dönüştürülmüştür. Sanayi toplumuna geçişle birlikte artan işçi sorunları ile birlikte sosyal güvenlik gereksinimi de önem kazanmıştır. İlk kez 1935 yılında ABD’de kabul edilen Sosyal Güvenlik Yasası ile hukuki bir kavram olarak kullanılmış 1942’de gerçek anlamını bulmuş, 1944’de kavram geniş ölçüde kullanılmaya başlanmıştır. Sosyal Güvenlik sisteminin kapsamak durumunda olduğu riskler, ILO’nun 1944 yılındaki Filodelfiya Konferansında hastalık, analık, işsizlik, yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazaları ve meslek hastalıkları olarak belirlenmiştir. ILO’nun işçilerin sosyal güvenlik haklarıyla ilgili olarak kabul ettiği en önemli sözleşme ise 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Düzeyine İlişkin 102 Sayılı Sözleşmedir. Daha sonra 1964 ve 1976 yıllarında kabul edilen 121 ve 128 sayılı Sözleşmelerle, iş kazası ödenekleri ve sakatlık, yaşlılık ödenekleriyle ilgili olarak sosyal güvenlik haklarının düzeyi daha da geliştirilmiştir.

Sosyal Güvenlikte güdülen temel amaç, yoksulluğun ve yarın korkusunun yenilmesidir. İşverenlerin sorumluluğu da burada başlamaktadır. Sigortaya katılım yasalarla zorunlu olmakta ve böylelikle çalışanların işe başlamadan önce işveren tarafından sigortaya bildirilmesi kamu otoritelerince hukuki yaptırımlarla desteklenerek yani yapılmaması durumunda cezai müeyyide uygulanarak desteklenmektedir. Görüldüğü gibi sosyal güvenlik uygulamaları işletmeler açısından hem hukuki hem de ahlaki bir sorumluluk taşımaktadır. İşverenin belli bir prim ödeme karşılığında işgörenin kazanacağı sosyal güvenlik hakkı sosyal riskler karşısında kişilerin güvenliklerini sağlaması yönünden ahlaki bir yön de taşımaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin kapsamak durumunda olduğu riskler çeşitli sınıflara ayrılmaktadır. Mesleki riskler, iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Fizyolojik risklerde hastalık, sakatlık, yaşlılık, kazalar, analık ve ölüm gibi durumlar söz konusudur. Sosyo Ekonomik riskler ise işsizlik, evlenme ve çocuk sayısının

artması şeklindedir.²²⁸ Sosyal güvenlik sorumluluğunun çalışanlar açısından ne kadar elzem olduğu açıktır. Bu nedenle işverenlerin önemsemesi gereken bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.1.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinin Alınması

1950 yılında toplanan bir ortak komite, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ILO'nun amaçlarını kısaca şöyle belirlemiştir: “Her türlü işlerde çalışan işçilerin fizik, mental ve sosyal açıdan sağlıklarının en yüksek düzeyde tutulması ve korunması, işçilerin işyeri koşullarından kaynaklanan hastalıklar nedeni ile işlerini kaybetmelerinin önlenmesi, işyerlerindeki sağlığa zararlı etkenler karşısında her türlü koruyucu önlemlerin alınması, işçilerin fizyolojik ve psikolojik kriterlere göre dayanabilecekleri ve sağlıklı bir şekilde hizmet verebilecekleri işlerle görevlendirilmeleri, çalışanların işlerinin insanca düzenlenmesi ve her çalışanın da yapacağı işe uygun olmasının gözetilmesi”.²²⁹ ILO kurulduğu tarihten itibaren İSİG alanında 32 sözleşme ve 35 tavsiye kararı kabul etmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaya ilişkin işverenin gözetme yükümü İş Kanunu'nda m.77/1'de ise şöyle açıklanmaktadır. İşverenler, işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmaları yükümlüdürler. Günümüzde giderek hızlanan teknolojik gelişmeler ile iş kazalarında artış gözlenmekte, teknolojik gelişmenin paralelinde ortaya çıkan bu tablonun kaynağında ise gerekli önlemlerin alınmaması ve alınmış önlemlere uyulmamasının yattığı görülmektedir. İş sağlığı kapsamına giren meslek hastalıkları işçilerin sağlıklarının bozulmasına ve ölümlerin ortaya çıkmasına neden olan başlıca etkenlerdir. Bu nedenle işyerlerinde periyodik muayenelerin yapılması büyük önem taşımaktadır.²³⁰ Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu tür işlere elverişli ve dayanıklı oldukları hakkında muayene raporları olmadıkça işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır (İş K. m.86/1). İşveren ve yöneticilerin bu konuda çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmeleri olmazsa olmaz bir koşuldur.

²²⁸ Güven, a.g.k.,s.123-148.

²²⁹ Necmettin Erkan, **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin**, MPM o:384, Ankara, 1989, ss.12-13.

²³⁰ Demircioğlu ve Centel, a.g.k.,ss.124-152.

Gerçekte, her türlü işyerinde çalışma çevresinin sağlıklı ve güvenli bir hale getirilmesi, çok disiplinli ve karmaşık yaklaşımları gerektirebilir. İdari kadrolar, mühendisler, kimyagerler, işyeri ve koruyucu hekimlik uzmanları, yardımcı sağlık personeli ve ergonomistler gibi çok çeşitli uğraş alanlarından gelen pek çok uzmanın birlikte çalışması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Temelde ise gerekli tanımlar yapıldıktan sonra, işyerinde alınacak basit önlemler dahi, işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli yararlar sağlayabilmektedir. Ayrıca, işyerinin özel koşullarına göre, çeşitli sakıncalar zararsız bir düzeye indirilebilir ya da tümü ile ortadan kaldırılabilir. Bunun için, işyerindeki tüm çevre koşullarının incelenmesi, makine ve malzemelerin sağlığa zararlı ve tehlikeli özelliklerinin dikkate alınması, işyerindeki geçit ve yolların açık tutulması, işçilerin yeterli ve güvenli çalışma alanlarının bulunması, işçilerin devamlı ve etkili bir eğitimden geçirilmesi, devamlı bir denetim düzeninin kurulması gibi yaklaşımlar uygulanmalıdır.²³¹

Yapı işlerinde güvenlik önlemleri fenni yeterliliği bulunan kişilerin teknik gözetimi ve sorumluluğu altında yürütülmek zorundadır. Yapı işlerinde kullanılan iskeleler, platformlar, geçitler, korkuluklar, merdiven parmaklıkları, güvenlik halatları ve güvenlik fileleri, zincirler, kablolar ve diğer koruma önlemlerine ait araç ve gereçler işçileri her tür tehlikeden korumaya yeterli olacaktır. Alet, parça ve malzeme gibi cisimlerin düşmesi olası yerlerde çalışacak işçilere baret denilen koruma başlıkları kullanılmalıdır. Ayrıca yüksekliği tabandan itibaren 3 metreden daha fazla olan ve düşme veya kayma tehlikesi bulunan yerlerde çalışanlara güvenlik kemerleri verilerek bunları kullanmaları sağlanmalıdır.

İş güvenliği bakımından öncelikle işyerlerinde yangına karşı güvenlik önlemlerinin alınmış olması gerekmektedir. İşçilerin ateş ve dumana karşı korunmuş bir merdiven boşluğuna veya ateş kesici bir duvarın kapısına ulaşabilecekleri uzaklık çok tehlikeli yerlerde 15, tehlikeli ve az tehlikeli yerlerde 30 metreyi geçmemelidir. İşyerlerinde yangının söndürülebilmesi için yeterli miktar ve basınçta su bulundurulmalıdır. Bunun için de işyerlerinde suyu çekecek motorlu pompa ve boru tesisatı her an iyi işler durumda olmalıdır. Daha sonra güvenli bir çalışma çevresi

²³¹ Erkan, a.g.k., 1989, s.13.

için makine koruyucularının yerleştirilmesi zorunludur. İşyerlerindeki makine ve tezgâhlarda gerekli güvenlik önlemleri sağlanmalıdır. Elle beslemeli geniş dişli daire testereleriyle donatılan bıçklarda, testerenin tabla üzerindeki bölümünün operasyon noktasının görülebileceği aralık 1.5 cm'den fazla olmayacak diğer kesimleri ise tamamen kapalı olacaktır. Mekanik beslemeli bıçklarda ise merdane ve bıçkları üstten ve yanlardan tamamen örten koruyucularla kapatılmalı ve koruyucunun alt kenarı ile merdanelerin altı arasındaki aralık da 1 cm.den fazla olmamalıdır. Planya tezgâhları bıçaklarının ayar ve bağlantısı sık sık kontrol edilmeli ve bunlar her zaman için iyi korunmalıdır. Kayış ve kasnakla çalıştırılan planya tezgâhlarında kasnak saç koruyucu veya sık tel kafesle tamamen örtülmelidir. Torna tezgâhı üzerindeki aynası ve üzerindeki bağlantılar operatörün istenmedik temasını önlemek için bunları saran bir koruyucuyla örtünmek zorundadır. Her vardiya başında preslerin ayak pedalları ve boşaltma mekanizmaları kontrol edilmelidir. İşçilere kişisel korunma araçları verilmeli ve işyerine uyarıcı levhaların asılması gerekmektedir.²³² İş ortamı koşullarının sağlıklı ve güvenli olması, işçilerin çalışmalarının fiziksel yükünü azaltacak, yaratacağı psikolojik streslerin onların beden ve ruh sağlıklarını tehdit edecek boyutlara ulaşmasının önlenmesi sağlanacaktır.²³³

İşyerinde çalışan işçi, gereken bilgi ve deneyime çoğu kez sahip değildir. Bu yüzden, işverenler, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü tutulmuşlardır (İş K. m.77/2 c.1). İşçi sağlığı bakımından öncelikle işyerlerinde bazı koşulların yerine getirilmesi gerekir. Bunlardan bir bölümü İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğüne göre, işyerinin yapısına yani, çatı ile tavanların, döşemenin, koridorlar ile geçitlerin, kapıların, pencerelerin, korkulukların ve merdivenlerin sağlık üzerinde yaratabilecekleri tehlikelerin ortadan kaldırılmasına ilişkindir. Diğer bölümü de ayrı bir başlık altında incelediğimiz fiziksel çalışma koşullarını oluşturan işyerlerinin aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve gürültüye ilişkin sağlıklı ortam koşullarının sağlanmasıdır. Yapıya ilişkin sağlık koşullarında sürekli olarak işçi çalıştıran işyerlerinde tavan yüksekliğinin en az 3 metre, en alçak bölümünün ise 2.4 metre olması gerekir. Taban

²³² Demircioğlu ve Centel, a.g.k., ss.158-160.

²³³ Erkan, a.g.k., 1989, s.14.

döşeme ve kaplamaları, sağlam, kuru ve olabildiğince düz ve kaymaz bir malzemeyle yapılmalı, ayrıca elektrik kaçaklarını önlemek üzere yalıtkan özellikli malzemelerin seçilmesi zorunludur. Koridor ve geçitlerin genişliği en az 1.2 metre olmalıdır. İşyerlerindeki kapılar, işçilerin girip çıkmalarına engel olmayacak bir yükseklik ve genişlikte olmalıdır. İşyerlerinin dışarıdan ışık almaya yarayan pencereleri ile menfezlerin aydınlık veren yüzeyleri toplamı, işyeri taban yüzeyinin en az 1/10 oranında olmak zorundadır. Merdivenler de metrekarede en az 500 kg yük taşıyabilecek güçte ve en az 1.1 metre genişlikte olması gerekmektedir.²³⁴

İş yerlerinde kaza sıklığı ya da meslek hastalıklarının çok görülmesi halinde, yapılan işlerin sağlık ve güvenlik açısından sakıncaları ortaya çıkmakta fakat böyle bir sonradan değerlendirme yerine daha kuruluş aşamasında alınacak önlemler ile sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı hazırlamak mümkün olabilmektedir.²³⁵ İşletme içerisinde periyodik sağlık muayenelerinin yapılması, sağlık görevlisinin bulunması ve bu konuda verilecek korunmaya ilişkin eğitimler sağlıklı çalışanlara sahip olmayı sağlayacaktır. Çalışanların genel sağlığının takibi ve korunması yolundaki çalışmalar ile işletme hem kendi çıkarlarını korumuş olacak hem de toplum sağlığı açısından katkıda bulunacaktır. İş Kanunu gereği de işyerlerinde gerekli tıbbi malzemelerin, revirin ve çalışan sayısı ile orantılı işyeri hekiminin bulundurulması zorunlu tutulmaktadır.²³⁶ Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler, SSK tarafından sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere, işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha çok sayıda **işyeri hekimi** çalıştırmak ve bir **işyeri sağlık birimi** oluşturmakla yükümlüdürler (İş K. m.81/1). Aynı zamanda devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran 6 aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayi işyerlerinde her işveren **işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu** kurmakla ve bu kurulların mevzuata uygun biçimde alınmış kararlarını uygulamakla yükümlüdürler. İşçi sağlığı ve iş güvenliği denetimi devlet adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı teftiş ve denetleme yetkisine sahip iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır.²³⁷

²³⁴ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., ss.155-160.

²³⁵ Erkan, a.g.h.,1989, s.14.

²³⁶ Tübek, a.g.e., s.67.

²³⁷ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., ss.161-162.

Modern dünyamızda iş kazaları ve işçi sağlığı sorunları giderek artan boyutları ile gerçekten kaygı duyulacak seviyelere gelmiştir. Büyük ölçüde insan ve verim kayıplarına neden olan işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına yapılacak yatırımlarında sağlam gerekçeleri vardır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı çalışanların ne ölçüde ızdırap ve sıkıntılara katlandıklarını ölçüye vurmak olanağı yoktur. İş kazaları ve iş yerinde oluşan meslek hastalıkları nedeni ile ortaya çıkan ekonomik kayıpları da bütün boyutları ile belgeleme olanağından yoksunuz yapılan tahmini hesaplara göre, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ülkelerin maddi kayıplarının, genel bütçelerinin %5'i ölçülerine varabildiği ileri sürülmektedir. Ayrıca, genel değerlendirmelere göre her 10 işçiden 1 kişi meslek hastalıkları nedeni ile işinden uzak kalmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu ekonomik kayıpların hesaplanmasında, aşağıdaki temel yaklaşımlar dikkate alınmaktadır.

- Devamsızlık, geç kalma kaza olayı ardından kaybedilen zaman, hastalıklara bağlı iş yavaşlamaları, aşırı stres altında çalışma, yorgunluk ve zorlamaların neden olduğu üretim kayıpları.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak ortaya çıkan kadro değişikliklerinin üretime yansması.
- Kazalarda kaybolan zamanın yanı sıra araç gereç ve makinelerde meydana gelen zararlar ve üretim kayıpları.

Bütün bu kayıpların parasal karşılıkları dikkate alındığı zaman, ulusal endüstrilerde verimliliğe akseden kayıplar bir tür ulusal kalkınma kayıpları olarak kabul edilebilir ve gelişme yolundaki endüstrilerde de bu tür zararlar çok yüksek düzeylere erişebilmektedir.²³⁸ Sorumlu işletmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliğine önem verildiğinde veya verilmediğinde hem birey hem toplum hem de genel ekonomi üzerindeki etkilerinin kazanç ve kayıplarını çok iyi bilmektedirler. Bu nedenle toplumun işletmelerden beklentisi ahlaki ve yasal sorumlulukları yerine getirerek ekonomik kazançlarını maksimum seviyeye çıkartırken bundan toplumun tüm bireylerinin en yüksek faydayı sağlaması olmalıdır.

²³⁸ Erkan, 1989, a.g.k., ss.14-15.

3.1.5. Yönetime Katılmanın Gerçekleştirilmesi

Günümüzde çalışanlar gerek işletmelerde, gerekse kamu kuruluşları, sendikalar ve mesleki kuruluşlarda olsun çalıştıkları örgütün yönetimine katılmak istemektedirler. Çalışanlar kendilerini ilgilendiren her türlü kararların görüşülmesine ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp düşüncelerini ifade etmek veya bu konularda fikirlerinin sorulmasını²³⁹, yani yönetime katılmak istemektedirler. O halde yönetime katılmanın tanımını yapalım: Kişilerin, çalıştıkları örgütü ve işlerini etkileyen sorunların çözümü için fikir katkısında bulunmaları süreci yönetime katılmadır. Yukarıdaki tanımdan çıkarılabilecek sonuçlardan biri şudur. Yönetime katılma öyle bir yönetim yöntemidir ki üstlerin sahip oldukları yetke ve yetkileri astlarıyla paylaşmalarını gerektirir. Karar verme sürecine katılmak aslında zahmetli, güç ve sorumluluk taşıyan bir iştir. Yönetime katılma yönteminin yaygınlaşması ve uygulanması lider yöneticilerin sayısının artmasıyla doğrudan ilişkilidir.²⁴⁰ Özellikle kalitenin yükseltilmesi ve maliyetlerin düşürülmesinde önemli rolü olan çalışanların işletmeye bağlılıklarını arttırmak ve onların süreç geliştirme ve sorun çözme alanındaki katkılarını almak için katılımcı yönetim anlayışını yaşama geçirmek bir zorunluluktur. Yönetime katılma aynı zamanda Toplam Kalite Yönetimi felsefesinin anlayışdır.²⁴¹

İşçilerin çalıştıkları işletmelerin yönetimine katılma hakları ILO'nun üzerinde önemle durduğu bir konudur. Bu hedefe ulaşmak üzere ILO 1980'li yıllardan başlayarak çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Bu konuda atılan ilk adım 1952 yılında ILO'nun kabul ettiği İşverenler ve İşçiler Arasında İşletme Düzeyinde Dayanışma ve İşbirliğine İlişkin 94 Sayılı Öneriyle somutlaşmıştır. Bu adımı 1960 yılında kabul edilen Danışma Hakkındaki 113 Sayılı Öneri izlemiştir. Bu öneri, işçi ve işveren kuruluşlarının endüstri ve ulusal düzeydeki ekonomik ve toplumsal gelişme izlencelerine demokratik katılımlarını öngörmektedir.²⁴²

²³⁹ Eren, a.g.k., s.365.

²⁴⁰ Tosun, a.g.k., ss.532-535.

²⁴¹ İsmail Türkmen, Katılımcı Yönetimin Önkoşulu Yönetimsel Değişimler, **3.Verimlilik Kongresi Bildiriler**, Mayıs, 1997, s.659.

²⁴² Güven, a.g.k., s.149.

Genel olarak iki yönetime katılma biçiminden söz edilir. Bunlar formal ve informal yönetime katılmadır. Kısaca şöyle açıklayabiliriz;

Biçimsel (formal) yönetime katılma da, işçiler genellikle toplu sözleşme görüşmelerinde sendika ve yönetim arasındaki ortak görüşmeler aracılığıyla işletmelerin yönetimine katılırlar. Bazı ülkelerde ise işletmelerin yönetim kurullarında işçilerin ve sendikaların temsil edilmesi yolu ile de katılım sağlanabilmektedir. İsveç, Almanya ve Norveç de formal katılım yasal olarak uygulanmaktadır.²⁴³

Biçimsel olmayan (informal) yönetime katılmaya daha çok çalışma grupları düzeyinde rastlanmaktadır. Burada ekibin şefi, grup üyelerinin bütünü üzerinde etki edecek bazı karar türlerinin grup üyeleriyle beraber planlamanın yararını kişisel olarak bilmektedir. Grup kararına konu olan sorunlar işletme sahibi ve tepe yöneticilerinden değil grubu yöneten bir yöneticiden hatta işçibaşı (usta, ustabaşı) gibi en alt kademe yöneticilerinin iradelerinden doğmaktadır. Diğer bir deyimle kararlar işletmenin genel yöneticileri ve genel politikası dışında gayri resmi olarak sınırlı yetkiye sahip bir grup yöneticisi tarafından alınmaktadır.

Yönetime katılma üç önemli özellik taşımaktadır. Bunlar; Bir örgütün alt yönetim kademelerinin veya işgörenlerin örgüt politikası ve yönetimi konusundaki kararlara katılmaları, katılanların böyle bir yönetim türü ile psikolojik benlik gereksinmelerini tatmin edecekleri bir demokratik ortama kavuşmaları ve yönetici ile işgören arasında bir diyalog ve işbirliğinin geliştirilerek örgütün daha gerçekçi ve ekonomik karar verme olanaklarına, diğer bir deyimle, yönetsel etkinlik ve verimliliğe kavuşturulmasıdır.

Alınacak kararlara personelin katkısının niteliği ve derecesi katılma konusunun özelliğine göre değişebilmektedir. ABD’de 201 işletmede yapılan ankete göre 22 yönetime katılma konusunun bulunduğu saptanmıştır. Bunların içinde en yüksek sıklığa sahip olan yönetime katılma konularının 201 işletmenin en azından %50’sinde mevcut bulunan başlıcaları şunlardır. Kazaların önlenmesi, firelerin azaltılması, iş kaybının önlenmesi, çalışanların güvenliği, kalite kontrolü, iş

²⁴³ Joseph Prokopenko, Çeviri: Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan, **Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı**, 3.b, Milli Produktivite Merkezi yayın no 476, Ankara, 1998, s.264.

değerleme, çalışma ortamının fiziksel koşulları, işe geç kalmalar. % 50'nin altında kalan bazı önemli yönetime katılma konuları; araç ve gereçlerin bakım ve korunması, çalışanların sağlığı, disiplin işlerinin kontrolü, işçi eğitimi, personel devri, üretim normlarının belirlenmesi, personeli teşvik araçlarının belirlenmesidir.

Yurdumuz açısından da değerlendirecek olursak bu alanda yapılan uygulamaların çok sınırlı kaldığını ifade edebiliriz. 907 işletmede yapılan bir araştırmaya göre en çok yönetime katılma konusu disiplin kurulları teşkilinde görülmektedir. Katılan işletmelerin % 49'unda bulunmaktadır. Bu ana katılma konusu dışında %0.5 ile % 5 arasında değişen bazı yönetime katılma konuları, uyuşmazlıkları çözümleme kurulu, işletme komitesi ve izin kuruludur. Ülkemizde bu sorumluluğun yerine getirilmesinin pek önemsenmediği görülmektedir. Ancak bu konuda eğilimler yönetime katılma lehinde olmak üzere hızla değişmektedir.²⁴⁴

Yönetime katılma da amaç, giderek büyüyen ve genişleyen endüstriyel yaşamın yönetimine, işçilerin demokrasi kurallarına göre katılmalarıdır. Yönetime katılmanın ekonomik, sosyal ve özendirici amaçları vardır.

Ekonomik Amaçlar: Yönetime katılma işletmenin verimliliğini arttırarak kişisel ve toplumsal refahın yükselmesini sağlamaktadır. Verimlilik ile sağlanan üretim artışı, hissedarların kârlılığını da arttıracaktır. İşletmenin iyi yönetilmemesinden doğan riskleri ve olumsuzlukları azaltma isteği de yönetime katılma amaçlarındandır. Çünkü çalışanlar alınmasında kendilerinin rol sahibi olmadıkları kararların risklerini yüklenmek istememektedirler.

Sosyal Amaçlar: İşletmelerin yönetiminde söz sahibi olarak demokratik karar almanın ve katılımın gerçekleştirilmesidir. Çalışanlar endüstriyel demokrasiye ulaşma isteği ile yönetime katılma isteği duymaktadırlar. Yönetime katılmanın bir hak olarak kabul edilmesi ve çalışanların bu hakları kullanarak işletmelerin yönetim sistemlerinin bir parçası haline gelmeleri ve kendilerini doğrudan ilgilendiren kararlara katılmaları sosyal amaçları oluşturmaktadır.

Özendirici Amaçlar: İşçilerin işletmeye yabancılaşmalarının önlenmesi ve çalışmanın insancillaştırılması yönetime katılmada motivasyon arttırıcı etken olarak kullanılmaktadır. Çalışma ortamında sosyal-psikolojik gereksinimlerin karşılanması

²⁴⁴ Eren, a.g.k., ss.366-370.

işyerinin çalışmaya değer mutlu bir ortam olarak algılanmasını sağlar. Çalışanlar işletmenin faaliyetlerinde kendisini ve toplumu ilgilendiren kararlarda yetki sahibi olduğunu hissederek moral yönden doyum sağlamaktadır.²⁴⁵ Özellikle değişen değer yargıları nedeniyle, 1950 ve 60'larda çalışanlar için para ve statü yegane motivasyon aracı iken, günümüzde karar alma mekanizmalarına katılmak daha önemli bir motivasyon aracı haline gelmiştir. Yeni yetişen genç ve eğitilmiş nesillerin bu konudaki beklentilerinin daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Yeni nesil, kendine doğru olarak sunulan hazır bilgileri sorgulamakta ve çalıştığı işletme içinde kendini geliştirebileceği aktif görevlerde bulunmayı²⁴⁶ ve bilgisini paylaşmayı, düşüncelerinin değerlendirilmesini talep etmektedir.

Yönetime katılma işletmeden işletmeye geçişle beraber genel anlayış, çalışanların sonucundan etkilenecekleri her türlü kararlara katılımlarını sağlamak şeklindedir. Karar alma sürecinin iki özelliği vardır. Birincisi, grupları etkileyen kararların yine grup üyelerinin çoğunluğu tarafından alınması, ikincisi ise, kararların tamamıyla açık ve özgür bir tartışmadan sonra alınmasıdır. Bu karar alma sürecine bütün grup üyeleri katılabileceği gibi, temsilcileri vasıtasıyla da katılabilirler. Katılımcı demokrasi görüşünden hareket eden pek çok düşünür, demokrasinin ideallerinin işletmelerde de uygulanmasını amaçlamaktadır. Çalışanların işletme ile ilgili karar alma süreçlerine katılımının sağlanması, çalışanlar ve yöneticiler arasında açık bir iletişimin yayılmasına, kişilerin kendilerini özgürce ifade edebilmelerine, eleştiri ve katkılarını dile getirmelerine imkân vermesi yoluyla demokratik ortamın gelişmesine katkıda bulunmaktadır. İş yerindeki uzlaşma, anlaşma atmosferi, çalışan ve yöneticilerin aktif ve yapıcı iletişimleri demokrasinin yerleşmesine ve gelişmesine katkıda bulunacaktır.²⁴⁷

Bilgi paylaşımı ile karar verme mekanizmaları merkeziyetçilikten uzaklaştırılarak çalışanların katılımının artırılması sağlanırken, kendi iş süreçlerini denetleyecek şekilde yetkilendirilmeleri de etkinliği artırmanın bir yoludur. Lincoln Electric'te şu kural dikkat çekicidir; "Tüm işçiler bir yönetici ve tüm yöneticiler birer işçi olmalıdır. Etkinliğin ana yolu kendi kendini yönetmedir, çünkü maliyeti en çok

²⁴⁵ Güven, a.g.k.,ss.187-188.

²⁴⁶ Çavuşoğlu, a.g.e., s.103.

²⁴⁷ Bayrak, a.g.k., ss.114-115.

yükselten şey gereksiz yönetim katmanlarıdır.” Bu işletmede işçiler tarafından seçilen ve iki haftada bir üst yönetimle toplantı yapan bir danışma kurulu bulunmaktadır. Bu kurul, şirketin yaptığı her şeyi sorgulama hakkına sahiptir. Verilere göre yönetime katılım hem iş tatminini hem de çalışanların verimliliğini arttırdığını göstermektedir. 1960 ve 70’lerde çalışma hayatında kalite hareketiyle birlikte hiyerarşik denetim yerini alt kademe elemanlarının da katıldığı bir yönetim anlayışına getirmiştir. Bunun yararını, Levi Strauss kot tesislerinde yaşanan bir örnek olayla anlatalım. İşletmeye yeni bir forklift alma ihtiyacı doğmuş ve araç alımını belirleyecek olanların onları kullananlar olması gerektiğinden yola çıkılarak araç için gerekli nitelikleri, standartları belirleyip tedarikçilerle görüşmeleri yaparak nihai kararı veren alt kademe çalışanları olmuştur. Böylece şirketin hem tasarruf etmesini sağlamışlar hem de tesis için en uygun araçları satın almışlardır. Görüldüğü gibi satınalmada kullanılan yönetime katılma yöntemi hem işletme sahipleri hemde çalışanlar açısından pek çok olumlu sonuç ortaya koymaktadır. Fakat karar almaya katılan işgörenlerin kendi iş süreçlerinden gerçekten sorumlu olabilmeleri için gerekli eğitimleri de almaları gerekmektedir. Ayrıca karar süreçlerinin başarısızlığında da iş teminatının verilmesi önemlidir.²⁴⁸

Çağdaş yönetim düşüncesinin gelişmesi ve uygulamaların sonucunun işletmeye olumlu katkıları ile yönetime katılma yönteminin yaygınlaştığı görülmektedir. İşletmeler iç müşteri anlayışıyla sorumluluklarını en üst düzeyde yerine getirdikleri çalışanlarının fikri katılımlarıyla küresel ekonomi içinde sarsılmaz duruşlarını koruyacaklardır.

3.1.6. Eğitim Olanaklarının Sağlanması

Eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve verimini artıran, kalkınma çabasının gerçekleşmesi için gerekli nitelik ve nicelikte elemanların yetişmesini sağlayıcı ve toplumda kişilere yeteneklerine göre yetişme olanağı veren en etkili araçtır. Eğitim, birey olarak yüksek bir yaşama düzeyi elde etmenin başlıca yolu, hem toplum olarak gelişme ve ilerlemenin, ileri ülkeler arasında yer almanın aracı hem de bir ülkede

²⁴⁸ Jeffrey Pfeffer , çev.Sinem Gül, **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İNSAN**, 2.b, Sabah Kitapları, 1995, İstanbul, s.34.

demokratik, siyasal ve toplumsal yaşamı gerçekleştirmenin temel yoludur. Gerçekte eğitim bir ülkenin kalkınmışlığıyla eş anlamlıdır. Bu nedenle birçok ekonomist, ülkelerin gelişme kriteri olarak kişi başına düşen ulusal gelirden daha çok o ülkenin sahip olduğu eğitilmiş insan gücü oranını kalkınmışlık ölçütü olarak alınmasını önerir. Ünlü ekonomist Adam Smith de Milletlerin Zenginliği adlı yapıtında eğitim ile kalkınma arasındaki ilişkiyi açıklayarak konunun önemini anlatmıştır.²⁴⁹

Eğitimi çalışanların aday veya asil işe girişinden, çeşitli nedenler ile işinden ayrılışına kadar geçen süre içinde bilgi, beceri ve davranışlarında kalıcı ve sürekli değişiklik yapmaya dönük etkinlikler olarak tanımlayabiliriz. İşletmeler eğitimin maliyetinden hiçbir zaman kaçmamalı ve eğitimin yararlarına her zaman inanmalıdırlar. Çünkü eğitim ile sağlanacak çalışan niteliğinin artması ile işletmeler hızla değişen dünyada değişimlere ayak uydurabilmekte ve bu sayede işletmeye çok büyük yararlar sağlayabilmektedirler. Bu nedenle insan kaynakları teknolojik gelişmelere ayak uyduracak düzeyde yetiştirilmeli, devamlı ve düzenli eğitim programları organize edilmelidir. Çalışanların yapacağı hatalar üretimi büyük ölçüde aksatabileceği gibi pahalı makine ve donanımlara da zarar verebilmektedir. Aynı zamanda eğitim iş kazalarının azaltılması, önlenmesi ve iş güvenliğinin sağlanması açısından da önemlidir.²⁵⁰

İşletme açısından bakıldığında eğitim programlarının devreye sokularak çalıştırılan insan gücünün daha verimli olabilmesi, bilgi beceri ve davranışlarında olumlu gelişme sağlanması amaçlanmaktadır. Eğitim, çalışanların işletmede yüklendikleri ve ileride yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimler yapmayı amaçlayan bilgi görgü ve becerileri arttıran eğitsel eylemlerin tümüdür.

İşletmeler çalışanlarına karşı sorumluluklarını sürekli eğitim programlarıyla gerçekleştirirken onlarda eğitilmiş çalışanlar olarak işletmeye sürekli verim artışı, örgütsel bağlılık ve teknolojik buluşlar kazandırarak katkı sağlamaktadırlar.

²⁴⁹ Zeyyat Sabuncuoğlu, **Personel Yönetimi**, 8.b., Bursa, 1997, ss.124-125.

²⁵⁰ Ersen, a.g.k., ss.117-118.

İşletmeler tarafından yürütülen eğitim uğraşlarından beklenen amaçları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

Ekonomik Amaçlar: Günümüzün modern işletmecilik anlayışı içinde eğitim uğraşlarının belirlenmesinde hedef örgütün temel amaçlarına ulaşmaktır. Bu amaç sanayi devriminden bu yana işletmelerde mal veya hizmet şeklinde belirlenen üretime en düşük maliyetle en yüksek düzeye ulaştırmak diğer bir deyişle üretimde optimal noktaya varmak şeklinde saptanmıştır. Eğitim uğraşları iş görenin mesleki ve teknik yeteneklerini artırmaya yöneliktir. Eğitim ile çalışanlar pahalıya mal olan üretimin daha az harcama ile elde edilmesini veya üretimin nicelik ve nitelik açısından yüksek bir düzeye ulaştırılmasını sağlayabildiği gibi bakım giderlerinde azalma, araç ve aygıtların az masraflı ve rasyonel kullanımı daha az işgücü ile aynı verimin sağlanabilmesi, iş kazalarının azalması gibi ekonomik olanaklar da sağlamaktadır. Örgütün her basamağında yer alan iş göreni işletmenin personel politikasına göre çeşitli eğitim programlarında yetiştirmek, onları yaptıkları veya ileride yapacakları işin gereklerine uygun en iyi biçimde hazırlamak hiç kuşkusuz işletmede verimliliğin yükselmesine yol açacaktır. Bu nedenle eğitim sonucu beklenen ekonomik amaç, üretimi ve verimi yükseltici etken olarak nitelendirilebilir.

Sosyal ve İnsancıl Amaçlar: Bilindiği gibi işletmede her şeyin kaynağı olan işletmeye varlık ve dirlik veren onun yaşamını sürdüren insan unsurudur. Eğitim uğraşlarının sadece üretimi artıran verimliliği yükselten bir araç olmadığı, aynı zamanda bireylerin anlayış, tavır ve davranışlarını da etkileyen unsur olduğu Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorne araştırmaları ile anlaşılmıştır. Eğitim işlevi, genel kültür, teknik ve mesleki bilgi, fiziksel veya entelektüel yeteneklerin gelişmesi gibi olanaklar dışında, bireyleri işletmeye bağlayan veya bütünleyen, kendi aralarında sıkı bir işbirliğine sürükleyen, toplumsal kaynaşmayı yaratan bir önemli görev dizisini daha gerçekleştirmektedir. Eğitim işletme içinde oluşan çeşitli çalışma grupları arasındaki kişisel veya toplumsal ilişkileri düzenlemeye çalışır. Nitekim konferanslar, seminerler, çeşitli kurslar, toplumsal kaynaşma ve kişisel ilişkileri geliştiren ve iyileştirme yaratan önemli eğitim teknikleri olarak göze çarpar. Bu tür toplumsal çalışmalarda çeşitli görüşlerin ortaya atılması, tartışılması bireyler arasında

olumlu ilişkilerin artmasına, sorunların birlikte çözülmesi alışkanlığının edinilmesine yardımcı olmaktadır.

Bu nedenle eğitimde ekonomik, sosyal, insancıl amaçlar bir bütün olarak düşünülmelidir. Eğitimin biri işletmeye, diğeri insana yönelik olan bu iki amacı birbirinden ayırt edilemez. Sistematik bir eğitim, üretimin maliyetini düşüren etkili bir ekonomik kaynak olduğu gibi çalışan gruplar için de iyi bir atmosfer ve moral yaratarak, bireyleri kişisel ve toplumsal doyuma sürüklemektedir. Bu sonuçlara ulaşabilmek için öncelikle izlenmesi gereken ana ilkeleri belirlememiz gerekmektedir. Hiç kuşkusuz bir sanayi ortamından diğetine, bir işletmeden ötekine farklılık göstermesiyle birlikte geçerli olabilecek ortak ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz.

Sürekli Eğitim: İşgören eğitiminin başarıya ulaşabilmesinin birinci koşulu bu çabaların sürekli olmasıdır. İnsan gereksinimleri sürekli olarak değiştiğinden bu yeniliklere cevap verebilmek için eğitim uğraşlarının da sürekli olması doğaldır. Özellikle sanayi dünyasının hızlı değişme süreci içinde bulunan günümüzün modern işletmeleri kendilerini yenilemek, yeni teknolojik, sosyal, ekonomik buluş ve araştırmaları yakından izlemek, gerekirse uğraşı alanlarını genişletmek veya tamamen değiştirmek, uyguladıkları çalışma yöntemlerini daha rasyonel yöntemlere bırakmak zorunluluğunu her an duymaktadırlar. İşte bu olağan sayılan yenilik ve değişimlere ayak uydurabilmenin tek çıkar yolu eğitimin sürekli olmasıdır. Ancak böylesine bir eğitim çalışan kesimini beklenmedik bir değişim karşısında yeni koşullara hazırlama olanağı verir ve onları güç durumdan kurtarabilir. Sürekli eğitim daha çok sürekli değişimin bir sonucu ya da ürünüdür. Günlük yaşamda karşılaşılan değişiklikler ve gelişmeler ekonomik, teknik, psiko-sosyal ve hatta matematiksel alanda bilgilerin yenilenmesini gerektirir. İşletme yaşamında özellikle yöneticilerin değişimleri hızla kabullenerek uygulamaya geçirebilmesi çeşitli eğitim programlarına katılarak kendisini sürekli yenilemesi ile mümkündür.

İlgili Tüm İşgörenin Etkin Katılımı: İşletmeler tarafından hazırlanan eğitim plan ve programlarının başarı oranı uygulamaya katılanların genel toplamı ve etkinlik dereceleri ile ölçülebilmektedir. İşletmeye can veren onu sürekli olarak dinamik tutan

insan kitlesi etkili ve olumlu biçimde eğitim uğraşlarına katılmadıkça gerçek bir dengeli gelişmeden söz edilemez. Bu katılma toplumsal ve kişisel gelişmeler, yetenek ve davranışlar üzerinde olumlu değişimler ve insanın gerçek yükselmesinde bilgi ufuklarının genişlemesi gibi etkili sonuçlar doğurmaktadır.

Eğitim Sorumluluğunun Belirlenmesi: Eğitim çalışmalarından kimlerin sorumlu olduğu işletme örgütü içinde açıkça belirtilmelidir. Eğitim alanında tam bir otoriteye sahip fonksiyonel özellikte bir eğitim bölümünün örgüt içinde yer alması, eğitim sorumluluğuna açıklık getirmekte ve daha başarılı, cesaretli, etkili, çalışma olanağı sağlamaktadır.

Eğitimde Fırsat Eşitliği: Bu ilke eğitimin hukuki yönünü ortaya koymakta ve örgüt içinde basamaklı veya kişisel ayrıcalık yaratmaksızın işletmeye ve kendisine yararlı olmak isteyen herkese eşit koşullar içinde eğitim kapılarını açmayı önermektedir. Ancak bir ilke olarak eğitim nimetlerinden en yüksek basamakları işgal edenlerden işçilere kadar uzanan tüm işgören kitlesinin ayırım yapılmaksızın yararlanması hukuki ve psiko sosyolojik faydalar sağlayacaktır.

Eğitimcilerin Yetenekli Kişiler Olması: Eğitim uğraşlarının başarı ile yürütülmesinde en önemli faktörlerden biri bu görevi yüklenenlerin kaliteli ve yetenekli kişiler olmasına bağlanmaktadır. Gerçekten birçok eğitim programının etkinliği her şeyden önce iyi yetiştirilmiş, yetenekli eğitimcilerin görevlendirilmesi ile ölçülmektedir. Hiç kuşkusuz davranışları geliştirme koşullarının yaratılması, bazı tutumların gelişmesi ve değişmesi için grup gücünden yararlanılması ve uygulanacak yöntemlerin seçimi gibi konularda eğitimcileri de eğitmek gerekmektedir.²⁵¹

Rekabette üstünlüğün sırrının çalışandan yani insandan kaynaklandığını bilen işletmeler eğitim stratejileriyle onlara karşı sorumluluklarını yerine getirerek endüstri ve toplum düzeyinde farklarını ortaya koymaktadırlar. Rekabet insan faktörüyle kazanılıyorsa bu insanların becerilerinin geliştirilmesi günümüzde daha fazla önem taşıyor demektir. 1929-1982 döneminde ABD’de üretimin artmasına %26 çalışma öncesi eğitim, %55 işbaşı eğitiminin katkı yaptığı araştırmalar sonucu

²⁵¹ Sabuncuoğlu, a.g.k., ss.125-135.

anlaşılmaktadır. Örneğin California’da Toyota-GM ortak girişimiyle kurulan montaj fabrikası New United Motor tam kapasite çalışmadığı dönemlerde çalışanlarını eğitmeyi tercih etmiştir. 1990’larda başarıya ulaşmanın eğitilmiş işgörenlerle gerçekleşeceğini düşünen işletme, dünyanın en iyi şirketleriyle rekabet edebilmek için elemanlarını işe başlatmadan önce Japonya’ya gönderip diğer otomobil endüstrilerinin 4 katı eğitim vermekteydiler. Bu eğitimin maliyeti yüksek olmasına rağmen üretim kapasitesi arttığında kalifiye işgücünün rekabet üstünlüğü sağlayacağını bilmekteydiler. Bunun sonucu bilindiği üzere Toyota’nın gelişmiş üretim teknikleri ve satış hacminin artışı ile yani başarıyla kanıtlanmıştır. İşletmelerin eğitim harcamaları vergiden düşülebilmesine rağmen, eğitilen işgücünün başka işletmelere geçme korkusu bazen işverenlerin eğitimi maliyet olarak algılamasına neden olmaktadır. Doğal olarak eğitimin yararları uzun vadeli olduğundan kısa vadeli bütçe ve kâr baskısı altında eğitim, kesinti yapılacak ilk alan olarak düşünülmektedir. Ama şu da bir gerçektir ki işletmeler eğitimi ve eğitim sonunda edinilecek becerileri bir rekabet aracı olarak kullanmaktadırlar.²⁵²

İnsana değer anlayışıyla gelişen günümüzün çağdaş işletmeleri insan kaynakları ve yönetimi konusunda gösterdikleri hassasiyetle oluşturdukları eğitim departmanlarında konunun uzmanları tarafından planlanan ve işletme politikasına dönüştürülerek uygulanan eğitim programlarıyla çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirirken toplumun gelişmesine de katkıda bulunmaktadırlar.

3.1.7. Toplu Sözleşme ve Sendikalaşma Hakkı

Sendikalar ve onların işlevini oluşturan toplu iş sözleşmeleri işçilerle işverenler arasındaki güç dengesinin kurulmasında rol oynayan temel ve evrensel kurumlardır. Sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri emeğin sermaye karşısında her zaman daha güçsüz bir konumda bulunması gerçeğinin ortaya çıkardığı birer savunma kurumlardır. Üretimin iki faktörü arasındaki (emek ve sermaye) güç dengesinin sağlanması ve işçi sınıfına insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyinin güvence altına alınması gereksinimi, sendikaların var oluş nedenlerini

²⁵² Preffer, a.g.k., ss.13-16.

açıklamaktadır. Bu nitelikleriyle sendikalar sosyal barışın sağlanmasında en önde gelen sivil toplum örgütleridir.

Sendikayı, çok genel bir tanımla, işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan mesleki örgütler şeklinde tanımlayabiliriz. Sendikalar bu amaçlarına, toplu sözleşmeler yoluyla emeği en iyi koşullarda sunarak ve siyasal iktidarlar karşısında emeği temsil eden etkili bir baskı grubu olarak ulaşmaya çalışırlar. Bu açıklamalardan sendikaların iki ana işlevinin olduğu anlaşılmaktadır. Birincisi toplu sözleşme ile sınırlı olan klasik işlevi, diğeri ise bu işlevin yanında işçi sınıfının etkisini ve gücünü bir baskı grubu olarak toplumsal ve siyasal düzlemlere taşıyarak toplumsal barışı sağlayan en büyük ve önemli sivil toplum örgütleri olmasıdır.

Sendikaların çağdaş işlevlerinin en önemli özelliği yalnızca kendi üyelerinin toplumsal ve ekonomik çıkarlarını koruyan meslek kuruluşları olma niteliğinden sınırlanarak, tüm ülkeyi ve tüm toplumun yararlarını ilgilendiren konularda görevler üstlenmeleridir. Günümüzde sendikalar, kentleşme, konut, sağlık, eğitim, demokratikleşme, çevre, insan hakları, işsizlik, bölgesel kalkınma, sanayileşme, gelir dağılımı, özelleştirme, kooperatifçilik, çokuluslu şirketler, tekelleşme, teknoloji aktarımı vb. gibi tüm ülkeyi ilgilendiren konularda, geniş bir görev anlayışı içinde tüm toplum sorunlarıyla yakından ilgilenmektedirler. Sendika hakkı Avrupa Topluluğu'nun yayınladığı Çalışanların Sosyal Temel Hakları Şartı'nda da açıklandığı gibi ekonomik olduğu kadar sosyal bir hak olarak da kabul edilmektedir.

Sendikalar işçi örgütlenmelerinin en eskilerinden biri olup, eski lonca örgütlerine dayanmaktadır. Sanayide sermayenin önemi arttıkça loncaların yerini sendikalar almıştır. Sendikal örgütlenme en fazla fabrika sistemine dayalı olarak gelişen büyük şehirlerin sanayilerinde güçlü olmuştur. İlk işçi sendikası sanayileşmenin beşiği olan İngiltere'de 1824'te etkinlik göstermiştir.²⁵³

²⁵³ Faruk Kocacık, **Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No:94, Sivas, Mayıs, 2004, s.50.

Sendika hakkına ve özgürlüğüne ilişkin düzenlemeler, her ülkede işçilerin en çok önem verdikleri ve en duyarlı oldukları konuların başında gelmektedir. Sendika hakkının kaynağını işçi hareketleri oluşturmaktadır. İşçiler ancak uzun süren savaşımlar sonucunda bu hakkı elde etmişlerdir. Ekonomik ve toplumsal çıkarlarını savunmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve artan refahtan hakça pay almak üzere sendikaları kurmuşlar, sendika hakkını sağlamışlar ve bugünkü düzeyine ulaştırmışlardır. ILO hazırladığı çeşitli sözleşmelerle çalışanların temel toplumsal hak ve özgürlüklerinin ölçütlerini saptamıştır. İşçilerin ve işverenlerin sendika kurma hakkını güvence altına alan Sendika Özgürlüğüne ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 87 nolu Sözleşme'yi 1948 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşmeye göre işçi ve işverenler ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almadan diledikleri kuruluşları kurma ve bunlara uymak koşuluyla üye olma, tüzük ve yönetmelik hazırlama, temsilcilerini serbestçe seçme, çalışmalarını düzenleme haklarına ve özgürlüğüne sahiptirler. Ayrıca federasyon ve konfederasyon gibi üst organlarını kurma ve uluslar arası kuruluşlara katılma hakkı da sözleşmeyle taraflara tanınmıştır. Sendika hakkının önemli bir yönü de devlete karşı da güvencelere bağlanmış olmasıdır. Sendika hakları ile ilgili 1949 yılında kabul edilen bir sözleşme ile işveren tarafından gelebilecek ve sendika özgürlüğünü kısıtlamaya yönelik her türlü eyleme karşı korunma amaçlanmaktadır. Aynı şekilde işçinin çalıştırılması sendikadan çıkma koşuluna bağlanamayacağı gibi sendikaya üye olduğu için işten çıkarılması da sözleşmeye aykırıdır.²⁵⁴ Ülkemizde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası 1982 Anayasası ilkeleri doğrultusunda hazırlanmış ve 1983 yılında yürürlüğe konulmuştur.²⁵⁵ 87 nolu ILO sözleşmesi ise ülkemizde 1992'de onaylanmış 1993'de yürürlüğe girmiştir.²⁵⁶

Eskiden yönetimler genellikle işçi örgütlerini işyerindeki kontrol sürecinden dışlamaya ve kurulmalarını engellemeye çalışmaktaydılar. UPS örneği sendikalarla olumlu bir ilişki kurulmasının sektördeki en yüksek noktaya ulaşmayı nasıl sağladığını açıkça göstermektedir. UPS şirketinin kurucusu Jim Cosey, sendikalardan kaçınmanın mümkün olmayacağını 1919 yılında anlayarak bu konuda şu yorumu yapmıştır: Bence aynı anda hem iyi bir UPS üyesi hem de sendika üyesi olmak

²⁵⁴ Güven, a.g.k., ss.90-147.

²⁵⁵ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.251.

²⁵⁶ www.ilo.org

mümkün. UPS’de kurulan bu köklü ilişki sayesinde değişken çalışma saatleri, fazla mesai gibi konularda sendika ile yönetim arasında esnek bir ilişki oluşturulabilmiştir. Sendikanın bizzat şirket tarafından davet edilmiş olması UPS’in başarısını hazırlayarak, üretken ve motivasyonu yüksek işgücü sayesinde rekabetçi başarıya ulaşılmıştır.²⁵⁷ Ayakkabı üreticisi Nike International ve Reebok International’ın 1990’ların başında başlayan, Çin ve Güneydoğu Asya’daki üretim tesislerinde çalışma hakları ihlalleri ile ilgili pek çok raporun yayınlanmış olması olumsuz bir örnek olarak karşımıza çıkmakla birlikte Reebok buna karşılık çalışanların örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkını içeren ilk kontrol kodunu uygulamaya başlamıştır.²⁵⁸

31 Ocak 1999 tarihinde Davos’ta Dünya Ekonomik Forumu’nda, dünyanın önde gelen iş adamları hem kişisel hem de şirket çalışmalarında uygulayacakları Küresel Sorumluluk Anlaşması’nı (Global Compact) imzalamışlar ve İş Gücü konusunda 4 ana kuraldan biri olan çalışanların serbest sendikalaşma ve toplu pazarlık yapma haklarının tanınmasını kabul etmişlerdir. Bu kuralın anlamı, çalışanların organizasyon kurabilmeleri veya organizasyonlara katılabilmeleri ve bu şekilde çıkarlarını temsil edebilmeleri demektir. Bu organizasyonlar hem ulusal hem de uluslararası gruplarla serbestçe bağlantılara girebilmektedirler. Organizasyon kurma ve katılma çalışmaları, kural ve yönetmelik çıkarmayı, temsilcilerin serbest seçilmesini, yönetim ve çalışmaların organize edilmesini ve programların oluşturulması gibi hususları içermektedir. Serbest sendikalaşma ve ortak pazarlık yapma haklarının etkin bir şekilde tanınması ile hızla değişen dünya pazarlarında birçok belirsizliklerle karşı karşıya olan işletmeler, seçilmiş işçi temsilcileriyle sağlıklı, gelişmiş diyalog ortamları sağlayarak, hem çalışanların hem de işverenlerin birbirlerinin sorunlarını daha iyi anlamalarına ve çözüm şekilleri bulmalarına fırsat sağlamaktadır. Yapıcı diyalog ortamı mevcut enerjinin, yatırımın, hissedarların ve geniş tabanda toplumun yararına sonuçlanacak çözümler sağlanmaktadır. Sendikal özgürlükten doğan dinamik güç, bütün ilgili tarafların verimliliğini, gelirlerini ve

²⁵⁷ Preffer, a.g.k., ss.138-139.

²⁵⁸ Arıkök, a.g.e., s.15.

kârlarını artırarak iş dünyasına ivme kazandırmaktadır. Temsil edilme güvencesi, sürdürülebilir bir büyüme için sağlam temeller oluşturmaktadır.²⁵⁹

3.1.8. Eşit Muamele Yapılması

İşletmenin çalışan elemanlarına karşı sosyal sorumluluğunu yerine getirebilmesi için dil, ırk, cinsiyet, düşünce, inanç ve din ayrılığı gözetmeksizin eşitlik ilkesine uygun ve yansız bir tutum takınması gerekmektedir. Özellikle işe alma ve işte ilerleme konularında fırsat eşitliği tanınmalı, personelin beceri, bilgi, kişilik ve yeteneklerinin dışında başka ölçütlere yer verilmemelidir.²⁶⁰ Eşitlik ilkesi Anayasanın 10. maddesinde haklar ve hürriyetler ile ilgili temel ilkelerden biri olarak yer almaktadır. Kamu hizmetlerine girme hakkı ile ilgili eşitlik ilkesi kaynağını bu maddeden almaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi de eşitlik ilkesinden açıkça bahsetmektedir. Bu anlamda eşitlik demokrasi düşüncesinin özünü oluşturmaktadır. Görevlendirme ve yükseltmelerde de yeterliliğe göre fırsat eşitliği ilkesi savunulmaktadır.²⁶¹ İş Kanunu ise eşit davranmanın içeriğini m.5/I'da, iş ilişkilerinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzer nedenlerle ayırım yapılamayacağı şeklinde belirtmektedir.²⁶² Özürlülere karşı ayrımcılık yapılmaması için de yasalar devreye girmiştir. 159 sayılı ILO sözleşmesi özürlülerin mesleki rehabilitasyonu için, özürünün uygun bir iş edinmesini temin ederek, bu işini sürdürmesini ve işinde ilerlemesini sağlayarak topluma entegrasyonunu amaçlamaktadır.²⁶³ Devlet bu konudaki ayrımcılığı önlemek için İş Kanunu gereği 50 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerde belli oranda (%6) özürlü çalışma zorunluluğu getirmektedir.

İnsan kaynaklarının başlangıç fonksiyonu olan işe alma, birçok ahlaki soruna neden olacak kararları almayı gerektirir. İşe alma süreci o iş için istenen özelliklerin ya da standartların tespit edilmesiyle başlar. İşe eleman bulma ve seçme sürecinde objektif kriterlere uyulmalıdır. İşe alma sürecinde yapılacak haksızlık ve

²⁵⁹ Argüden, a.g.k., ss.25-26.

²⁶⁰ Sabuncuoğlu, a.g.k., s.44.

²⁶¹ Doğan Canman, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara:Yargı yayınevi, no:37, Eylül, 2000, s.33-34.

²⁶² Demircioğlu ve Centel, s.120.

²⁶³ Arıkök, a.g.e., s.49.

adaletsizlikler unutulmamalı ki mevcut çalışanları da etkileyecek ve motivasyon konusunda olumsuzluklar yaratacaktır. Örneğin iş için gerekli olmadığı halde yaş, cinsiyet, inanç, etnik grup ya da benzer faktörlerin bir dışlama mekanizması olarak kullanılması çok görülen bir durumdur. Ancak işletmeler sadece kendi özkaynaklarını değil kamunun onlara sunduğu imkânları da kullanmaktadırlar ve bu nedenle adil istihdam yaratma şeklinde bir sosyal sorumluluğa da sahiptirler. İşletmelerin sadece işe almada değil, eğitim imkânlarında, yükseltmelerde ve ücret belirlemelerinde çalışanlar arasında adaleti gözetmesi ve ayrımcılık yapmaması da çalışanlarına karşı sorumlulukları dahilindedir.²⁶⁴ Fakat görünen odur ki DİE'nin Eylül 2005 Hanehalkı İşgücü Anketi'ne göre ülkemizde işgücüne katılma oranı erkeklerde %73.1, kadınlarda %25.3 dolayındadır. Bu pekte adaletli bir dağılımın gerçekleşmediği sonucunu açıkça göstermektedir. İşsizlik oranı ise kadınlarda %10.6, erkeklerde %9.4 olarak görülmektedir.²⁶⁵ Cinsiyet faktörüne bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşılaştıkları eşitsizlik sorunları dört grupta toplamak mümkündür. Bunlar sırasıyla; eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltimede eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik ve sosyal haklardan yararlanmada eşitsizliktir.²⁶⁶

Sanayi devriminden bu yana kadınlar çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. Ancak kadınların çalışma yaşamına yoğun olarak girmeleri 2. Dünya Savaşı'ndan sonra gerçekleşmiştir. Kadınların iş yaşamına artan oranda girmeleriyle beraber cinsiyet farkından kaynaklanan ayrımcılık da ortaya çıkmaya başlamıştır. Kadınların ayrımcılık konusunda en çok karşılaştıkları sorun ise evlilik, hamilelik ve doğum gibi özel hayatlarına ilişkin unsurların işe alınırken ya da yükseltmelerde pazarlık konusu yapılması ve bazı durumlarda evlendikleri, hamile kaldıkları ya da doğum nedeniyle işten çıkarılmalarıdır.²⁶⁷ Örneğin 1991'de Amercan Telephone and Telgraph, hamile kadınlara karşı ayrımcılık davası sonucunda 66 milyon dolar tazminat ödemiştir.²⁶⁸ Ülkemizde İş Kanunu'nun m.5/3'e göre "işveren, işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona

²⁶⁴ Arslan, a.g.k., ss.93-100.

²⁶⁵ www.die.gov.tr

²⁶⁶ TİSK, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No:219, Mart, 2002, s.25.

²⁶⁷ Arslan, a.g.k., s.108.

²⁶⁸ Bayrak, s.g.k., s.104.

erdirilmesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak farklı işlem yapamaz” denilmektedir.²⁶⁹ Ayrımcılık yapıldığına dair bir örnek de 1997-1998’de başlayan Güneydoğu Asya ve Rusya krizlerinde yaşanmıştır. Bu kriz esnasında işten çıkarmalarda öncelik kadınlara verilmiştir. Güney Kore’de “kadınların istihdam oranında %8, erkekte %5’lik gerileme olmuş, banka ve mali kurumlarda işten çıkarılanların %48’i kadın olmuştur.”²⁷⁰

İstihdam ve iş konularındaki ayrımcılık, işçi potansiyelini ve yeteneklerinin gelişmesini kısıtlar, işvereni çevresinden koparır. Tarafsız uygulamalar ise, en kalifiye çalışanın seçilmesine yardımcı olmaktadır. Tarafli uygulamalar şirketin imajına zarar verebilir, kâr ve hisse değerlerini etkileyebilir. İş dünyasında ayrımcılık ekonomik büyümeyi yavaşlatır. Tolerans ortamının eksikliği, yetenek geliştirme olanaklarının kaçırılmasına neden olur, dünya ekonomisi genelinde rekabeti güçlendirecek altyapıdan yoksun kalır.²⁷¹ 1992 sonlarında Oregon merkezli Nike Inc’in Endonezyalı işçileri yoksulluk sınırının altında ücretlerle ve emniyetsiz tesislerde çalıştırdığı duyurusu yapıldığında yönetim kurulu başkanı Philip Knight haberi yalanlamak durumunda kalmıştır. Daha sonra tüm gazetelere bir mektup göndererek, “iş yaptığımız fabrikalardaki sorumluluğu kabul ediyor ve fabrikamızda çalışan elemanların hayat standartlarını ve becerilerini arttırmaya çalışıyoruz” açıklamasını yapmıştır.²⁷² Özellikle Güneydoğu Asya ülkelerindeki emek yoğun yatırımlarda işletmeler işçilik maliyetlerini azaltmak için bu ülkeleri tercih etmekte²⁷³ ve çalışanlara karşı sorumluluklarını yerine getirmeden çalışmalarına devam etmektedirler. STK’larının ve toplumun baskısı ise önemli bir yaptırım gücü yaratmakta işletmelerde buna kayıtsız kalamamaktadır. Önemli olan olumsuz çalışma ortamıyla değil çalışma hayatının tüm gereklerini çalışanlarına karşı uygulayan bir imaj ile baskı gruplarının önünde başı dik yürüyebilmektir. Biraz fazla kazanç uğruna yitirilen değerler ise kazanılan harcamadan daha fazlası ödense bile tekrar kazanılmasında güçlük yaşanacaktır.

²⁶⁹ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.121.

²⁷⁰ Çolak-Kılıç, a.g.e., s.37.

²⁷¹ Argüden, a.g.k., s.28.

²⁷² Bayrak, a.g.k., s.21.

²⁷³ T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, Kasım, 1999, s.26.

Görüldüğü gibi ayrımcılık konusu işletmelerin yasal sorumluluklarını yerine getirmemesinden kaynaklandığı gibi en önemlisi de ahlaki bir sorun olarak karşımıza çıkmasıdır. İşletmelerden beklenen, tüm toplum yapılarında sosyal duyarlılık sahibi olmaları ve sorumluluklarını her zaman yerine getirmeleridir.

3.1.9. Zorla Çalıştırmama

İşletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluğu içerisinde en önemlilerinden biriside Küresel Sorumluluk Anlaşması (Global Compact) ile kabul edilen her çeşit dayatmalı ve zorunlu işçiliğin kaldırılmasıdır. Zorunlu iş gücü özellikle çocuklarda olmak üzere, hem bireylerde hem de ekonomilerde kötü sonuçlar doğurmaktadır. Zorla çalıştırma, insan kaynaklarının uygun gelişmesini geciktirmekte, toplumun genel olarak üretim düzeyini ve ekonomik büyümesini azaltmaktadır. Özellikle ekonomilerde zorunlu iş gücü uygulamalarından doğan insan kapitali ve sosyal denge bozuklukları yatırım güvensizlikleri oluşturmakta ve gelir kayıplarına yol açmaktadır.

Zorunlu veya zorlamalı iş gücü, ceza tehdidi altında şahıslardan alınan her türlü iş veya hizmet demektir. Çünkü bu iş için kişi gönül rızasıyla talepte bulunmamaktadır. İşçiye ücret vermek veya başka menfaatler sağlanması da, o işin zoraki iş olmadığı anlamına gelmemektedir. Zorunlu iş gücü örnekleri: Eski bir uygulamadır fakat bazı ülkelerde geçerlidir, kendi borcunu veya anne-baba ya da akrabaların borçlarını geri ödemek için köle şartlarında çalışmaya zorlamak. Çocukların, tercih yapma hakkının olmadığı çalışma ortamında çalıştırılmaları. Mahkûmların özel kişilere, şirketlere kiralanarak, kendi iradeleri ve resmi yetkililerin denetimi dışında iş veya hizmet gerçekleştirmeleridir.²⁷⁴

Zorla çalıştırmanın yasaklanması, çalışma hakkı ve özgürlüğünün vazgeçilmez bir koşuludur. Çünkü çalışma hakkının anlamı, herkesin kendi seçeceği bir işte özgürce çalışmasının güvence altına alınmasıdır. İLO 1930 yılında kabul ettiği Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı Sözleşme ile zorla çalışmanın her çeşidini yasaklamıştır. Daha sonra 1957 tarihli bir sözleşmeyle de siyasal amaçlı zorla

²⁷⁴ Argüden, a.g.k., s.27.

çalıştırma yöntemini yasaklamıştır.²⁷⁵ 1995 yılında Kaliforniya’da Amerika’nın birçok ünlü giyim markası için üretim yapan bir fabrikada, Taylandlı 76 kadın işçinin yedi yıla yakın bir süredir tutsak olarak çalıştırıldıklarının ortaya çıkması oldukça düşündürücüdür ve Amerika’da şirketlerin tutumu ile ilgili çarpıcı bir örnektir.²⁷⁶ Bu nedenle sosyal sorumluluk standardının (SA 8000) önemi günümüzde daha iyi anlaşılakta ve bu standardı uygulayan işletmeler zorla çalıştırmaya başvurmayacağını ve yapanları desteklemeyeceğini taahhüt etmektedirler. Bu standardın amacı, bütün işçilerin işlerinde kendi istekleriyle sözleşme dâhilinde istihdam edilmesinin sağlanmasıdır.²⁷⁷

Aynı zamanda bir insan hakları sorunu olan zorla çalıştırma modern yönetim düşüncesiyle yönetilen günümüz işletmelerinde umuyoruz ki bundan sonra bir ihlale neden olmasın. Çünkü zorla çalıştırma, sürdürülebilir kalkınma için işletmelerin topluma karşı gönüllü olarak kabul ettikleri sosyal sorunlara karşı sosyal uzlaşma tavrını da tehlikeye atacaktır. İşletmelerin sosyal sorumluluk sürecinde bugünkü geldiği noktada sosyo-ekonomik sistemler olarak kabul edilmesi dolayısıyla tüm paydaşlarıyla kurduğu dengeli ilişkide çalışanlarına karşı daha dikkatli davranması ve baskı gruplarının (STK’ların) önemli rol üstlenmesi beklenmektedir.

3.1.10. Çocuk İşçi Çalıştırmama

Çocuk işçiliği dünya gündeminde en üst sırada yer alması gereken ve ivedi çözüm bekleyen bir sorundur. Milyonlarca çocuk fiziksel, zihinsel, eğitsel, sosyal, duygusal ve kültürel gelişimlerine zarar veren ve ulusal yasalar ve uluslararası standartlara uygun olmayan koşullarda çalıştırılmaktadır. ILO araştırmalarına göre dünyada 5-14 yaş grubunda 250 milyon çalışan çocuk bulunduğu, 12-17 yaş grubu 283 milyon çocuğun çalıştığı için okula devam edemediği tahmin edilmektedir.²⁷⁸ Bu nedenle çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde kaldırılması işletmelerin sosyal sorumluluklarındandır. Çocukların çalıştırılması ile kalifiye olmayan işçilerin artmasına neden olunurken işgücündeki beceri artışları da tehlikeye atılmakta, temel

²⁷⁵ Güven, a.g.k., s.147.

²⁷⁶ Arıkök, a.g.k., s.15.

²⁷⁷ Nudan Atalay, **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı**, MPM, Kalkınmada Verimlilik Anahtar, sayı 156, yıl 13, Aralık, 2001, s.11.

²⁷⁸ www.ilo.org/public

eğitimlerini tamamlayamayan çocuk işçilerin eğitimsiz kalmasına neden olmaktadır. Çocuk işçiler şirketlerin itibarını da zedelemekte, çocukluğunu yaşamaktan ve özgüvenden mahrum bırakılmaktadırlar. Özellikle düşük ücretle veya ücretsiz uzun saatler çalıştırma, sağlığa, fiziksel ve zihinsel gelişime zararlı şartlarda çalışan çocuklar ile eğitimden mahrum bırakılan ve ailelerinden iş nedeniyle uzaklaştırılan çocuklar öncelikli düşünülmeli ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Çocukların ekonomik çöküntüden korunması, onların eğitimlerini engelleyici veya sağlığına zarar verici işlerde çalıştırılmalarına engel olunmalıdır. En erken işe başlama dönemi, kural olarak, zorunlu eğitim bittikten sonra olmalı ve hiçbir şekilde 15 yaşın altında olmamalıdır. İş tehlikesi olan yerlerde ise en erken 18 yaş olmalıdır.²⁷⁹ 14-18 yaşındaki çocukların herhangi bir işe alınmaları söz konusu ise önce muayene ettirilerek vücut yapılarının dayanıklı olduğunun sağlık raporu ile belirtilmesi ve 18 yaşını dolduruncaya kadar en az her altı ayda bir doktor muayenesinden geçirilerek çalışmaya devamlarında bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi İş K. m.87/1 gereği zorunludur.²⁸⁰

Sendikalaşma oranının %68.69 olduğu ülkemizde de sigortasız çalıştırabildikleri için bazı işletmelerce çocukların tercih edildiği görülmektedir. Türkiye küçük çocuk çalıştırmada Kenya, Bangladeş ve Haiti'den sonra 4. sırada yer almaktadır.²⁸¹ Kuruluşundan bu yana ILO çocuk işçiliğini önemli bir konu olarak ele almış ve 1992-93 yıllarından itibaren “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı”nı (International Programme on the Elimination of Child labour-IPEC) başlatmıştır. Ülkemizde de uygulanmakta olan bu program halen 74 ülkede sürdürülmektedir. Çalışmalar kamu, gönüllü kuruluşlar ve ilgili kilit gruplar tarafından yürütülmektedir. IPEC’in uzun vadeli hedefi çocuk işçiliğine son verilmesi, kısa ve orta vadeli hedefi ise çocukların korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Bunun gerçekleşmesi ise ülkedeki sosyal ve ekonomik koşulların iyileşmesine bağlıdır.²⁸²

²⁷⁹ Argüden, a.g.k., s.27.

²⁸⁰ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., s.157.

²⁸¹ Muzaffer Aydemir, “Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3, 1999, s.6.

²⁸² www.ilo.org.public

Türkiye ILO'nun 138 sayılı "İstihdama Kabulde Asgari Yaşa" ilişkin sözleşmesini imzalayarak çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırması ve istihdama kabul için asgari yaşın çocukların fiziksel ve zihinsel gelişmelerine olanak tanıyacak bir seviyeye yükseltilmesi konusunda ulusal bir politika izlemeyi kabul etmiştir. Ayrıca ILO'nun 15, 58, 77, 123 ve 59 numaralı sözleşmesi olan "Çocuk İşçiliğinin Sona erdirilmesi Uluslararası Programı"nı kabul etmiş ve BM Çocuk Hakları Sözleşmesini onaylamış olmasına karşın uygulamada beklenen gelişme henüz sağlanabilmiş değildir.²⁸³ ILO katkısıyla DİE tarafından gerçekleştirilen Ekim 1999 Çocuk İşgücü anketi temel göstergelerine bakıldığında Türkiye genelinde 6-17 yaş grubu arasında bulunan 16.088.000 çocuğun içerisinde ekonomik faaliyete bulunanların oranı % 10.2 (1.635.000 kişi) olarak tahmin edilmektedir. Çalışan çocukların %61.8'ini erkekler, %38.2'sini ise kızlar oluşturmaktadır. Bu çocukların okula devam durumları incelendiğinde %78.8'lik bir devam oranı karşımıza çıkmaktadır. Ekim 1994 Anketi ile karşılaştırdığımızda IPEC programının hedef kitesini oluşturan 6-14 yaş grubunda istihdam edilen çocukların oranında önemli bir azalış olduğu dikkat çekmektedir (%8.5'dan %4.2'ye düşmüştür).

Çalışma ortamı ve koşulları da çocuğun bedensel sağlığı ve gelişiminde önemli etkilere yol açmaktadır. Gürültü, kirlilik, toz, nem, yetersiz aydınlanma, kaygan zeminler ve merdivenler gibi çevre etkenlerinin çocukların sağlığı ve bedensel özellikleri açısından olumsuz etkilere yol açtığı bir gerçektir. Sürekli olarak olumsuz çalışma ortamlarında bulunmaları, çocuklarda görme ve işitme kayıplarına, büyüme geriliklerine, tüberküloz, astım gibi üst solunum yolu hastalıklarına neden olabilmektedir. İş güvenliği tedbirlerinin yeterli ölçüde alınmadığı çalışma ortamlarında iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi sorunlarla karşılaşmak söz konusudur.²⁸⁴ Ortaçağa damgasını vuran esnaf ve sanatkârların mesleki kuruluşları olan loncaların kapitalizmin serbest piyasa düzeniyle çelişmesi ve sanayinin önünde engel oluşturması gerekçesiyle yasaklanıp ortadan kaldırılması ve kapitalist üretim ilişkilerinin ön plana çıkışıyla fabrika ve maden ocaklarında çalıştırılan çocukların pek çok olumsuz çalışma yöntemleriyle karşılaştıklarına tanık olunmuştur. Yaşanan birkaç örnek vermek gerekirse, bunlardan biri kurumla dolmuş fabrika bacalarının

²⁸³ Aydemir, a.g.e., s.6.

²⁸⁴ TİSK, **Sanayi Bölgelerinde Çalışan Çocukların Sorunları**, Işıl Bulut, Yayın No 171, Kasım, 1997, s.62.

temizliğinde kullanılan çocuklardır. Dar ve pis bacalarda üzerlerine giydirilen paçavra elbiselerle aşağıdan yukarıya doğru çıkmalarını sağlamak amacıyla alttan ateş yakıldığı ve çıkan dumanlardan boğulmamak için yukarıya, temiz havaya ulaşmak üzere zorlukla bacaya tırmanan çocukların bacamın üstüne nefes nefese, yüzü gözü simsiyah ve elleri kanlar içinde çıktıklarında, bacayı da bu yolla temizledikleri belirtilir. Bunun gibi Belçika'daki maden ocaklarında çalışan 15 yaşından küçük kız çocuklarının kısa bir süre sonra ahlaksızlığın en kötü haliyle karşılaştıkları ve bir rapora göre de 10-14 yaşlarındaki 13 kız işçinin işveren tarafından ahlaksızca sömürülmesi ve çalışma yaşamına atılan bir çocuğun ender olarak bekaretini koruyabildiği çarpıcı örneklerden birkaçıdır.²⁸⁵

1980'lerde Avrupa televizyonlarında Hindistan ve Pakistan'da, halı endüstrisinde neredeyse köle gibi çalıştırılan çocukların olduğu detaylı bir şekilde gösterilmiştir. Bu haber, Hindistan'ın Avrupa ve özellikle Almanya'ya olan dünyadaki en büyük antik halı pazarında muazzam bir satış kaybına neden olmuştur. Bu nedenle 1994 Eylül'ünde vakıf olarak oluşturulan sertifikalandırma programı Rugmark ile endüstride çocuk emeğini azaltmak ve çözümler bulmak amaçlanmış, 1997 Aralık itibarıyla Hindistan'da 180'den fazla üreticinin lisans alması sonucu yeniden bir milyondan fazla halının ihracatının yapılması sağlanmıştır.²⁸⁶ Sivil toplum kuruluşlarının baskısı sonucu iyileştirilen çalışma koşullarına bir örnek de Pakistan'da 12 yaşındaki çocukların futbol topu üretiminde çalıştırılması ile ilgilidir. 1997 yılında Dünya Spor Ürünleri Federasyonu ve ABD Spor Ürünleri Üreticileri Derneği, Pakistan futbol topu endüstrisinde çocuk işçi çalıştırmayı engelleme kararı almış, Reebok da bu kararı destekleyerek ve futbol topu üretiminin denetlenmesi için bağımsız bir denetim sistemi kurulması ve eski çocuk işçörenler için okul vb. sosyal programlar hazırlanmasını sağlamıştır. STK'ların bu konuda yaptıkları baskının yanı sıra tüketicilerin bilinçlenmesi ile insancıl koşullarda işçören çalıştıran işletmelerden alış veriş yapmayı tercih eden tüketicilerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. ABD'de 1995'de yapılan bir araştırma sonucuna göre bu oran % 78'dir. İnsan haklarının ve demokratikleşmenin öne çıktığı günümüzde yasaların ve cezai yaptırımların gerçekleştiremediğini sivil insiyatiflerin ve özellikle bilinçli tüketicilerin

²⁸⁵ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., ss.29-30.

²⁸⁶ Arıkök, a.g.e., s.17.

gerçekleştirdiğini görmek, tüketicilere ve topluma düşen sorumlulukların yerine getirilmesinin önemini bir kez daha göstermektedir.

Avrupalı dev giyecek işletmelerinin de Doğu Avrupa ve Asya'daki üretim tesislerindeki kötü çalışma koşulları tartışılmaktadır. Bu tesislerde haftada 70 saat kötü koşullar altında çalışmaya zorlanan 14 yaşlarındaki kız çocuklarına günde sadece iki kez tuvalete gitme izni verilmekte olduğu, tuvalette kalma süresi üç dakikayı aştığında ise bir günlük ücretlerinin kesilerek cezalandırıldıkları bilinmektedir. Sendikali çalışmaya karşı olan bu işyerlerinde düzenli aralıklarla hamilelik testi uygulanmakta ve hamile olduğu anlaşılanlar ise işten uzaklaştırılmaktadırlar. Dünya giyecek üretiminin % 40'ını tüketen ABD ve Avrupa'nın SA 8000 gibi standartlara destek vermesi dünyadaki çalışma koşullarını iyileştireceğini düşündürmektedir.²⁸⁷ Günümüzde bu sorunların yaşanmaması için uygulanan sosyal sorumluluk standardı SA 8000 mevcuttur. Bu standart çalışma hayatına katkı yaparak çalışanlara karşı sorumlulukların neler olması ve neler yapılmaması gerektiği ile ilgili kodları belirlemiştir. SA 8000, çalışan çocukların çıkarlarının en iyi biçimde korunmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Yerel yasaların çalışma veya zorunlu eğitim için daha yüksek bir yaş sınırı koymaması durumunda, 15 yaşın altındaki her çalışan "çocuk emeği" olarak tanımlanmaktadır. Bu standart ile işletmeler 15 yaşın altındaki çocuk emeğini kullanmamayı taahhüt etmektedirler.²⁸⁸ 15 yaşın üzerindeki çocuk işgören eğer okula da devam ediyorsa iş için harcayacağı toplam zaman günde iş, okul, ulaşım dâhil 10 saati geçemeyecektir.

Son yıllarda sivil toplum örgütleri dünya genelinde insan haklarına aykırı uygulamaların dile getirilmesinde ve önleyici girişimlerin başlatılmasında aktif rol oynamışlardır. Artık satılan birçok ürünün üzerinde örneğin, "Bu top için ne çocuk, ne de köle işgören çalıştırılmamıştır" şeklinde ifadeler görülmektedir. STK'lardaki bu bilinçlenmeye karşın gelişmekte olan ülke yönetimlerinin hala çok gerilerde olduğu görülmektedir. Seattle'de 135 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen WTO toplantısında gelişmekte olan ülkeler işçi haklarını pazarlık masasına getirmekten kaçınırken, çevreciler deniz kaplumbağalarına kötü davranan, sendikalar ise çocuk

²⁸⁷ Aydemir, a.g.e., ss.3-4.

²⁸⁸ Atalay, a.g.e., s.11.

işgören çalıştıran ülkelere ambargo uygulanmasını istemişlerdir. Her ne kadar hükümetler gerekli adımları atmaktan kaçınıyorlarsa da sivil toplum örgütlerinin çabaları gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının dünyaya duyurulmasına ve düzeltici adımların atılmasına yardımcı olmaya devam etmektedir. Örneğin bu örgütlerin ağır eleştiri ve baskılarına maruz kalan Disney, Nike ve Mattel gibi işletmeler Asya'daki fabrikalarında çalışma koşullarını iyileştirme yoluna gitmişlerdir. Mattel bu olumlu çabaları sonucunda Çin'de SA 8000 alan ilk işletme olmuş ve bütün fabrikalarını bağımsız denetçilere açmıştır. Nike, hem kendisi hem de tedarikçileri için ayrıntılı davranış kuralları geliştirerek ciddi bir kontrol gerçekleştirmeye başlamıştır. STK'ların bu çalışmaları sonucunda özel sektörlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesine önemli katkıda bulunmaya başladığı görülmektedir.²⁸⁹

Türkiye kırsal yerleşimden kentsel yerleşime ve tarımsal ekonomiden sanayi ekonomisine geçiş süreci yaşamaktadır. Bu nedenle kent merkezlerine göç, sosyal destek ağının yetersizliği veya kent yaşamına uyum sağlayamama ile birleştiğinde çocuk işçiliği daha fazla gündeme gelmekte, özellikle ailenin gelir düzeyini arttırmak amacıyla sokaklarda ve marjinal sektörlerde çalışan çocukların sayısı belirgin bir şekilde artmaktadır.²⁹⁰ Çocuk emeğinin kayıtsız çalışanlar olması dolayısıyla aslında görünenden daha fazla olmaları toplumsal duyarsızlığın varlığını da ortaya koymaktadır. Ekonomik hayatta çocuk emeğinin kullanımının yaygınlığı, toplumların gelişme düzeyini de gösteren önemli bir kanıttır. Çocuk işgücü kullanımını doğuran en önemli neden ise yoksulluktur. Ülkemizde çocuklar ucuz işgücü olarak görülmekte ve bu nedenle de özellikle kırsal bölgelerde yaygın olarak çalıştırılmaktadırlar.

Genel olarak değerlendirildiğinde çocukların çalıştırılması onların haklarını elinden alan bir davranıştır. Çocuğun öğrenme, sosyal ilişkiler kurma, istediğini yapma ve oyun oynama ihtiyaçları bir anlamda elinden alınmaktadır. Bu nedenle çocuk işçiliğine son vermek tüm ülkeler için ulaşılmaması gereken en önemli ancak uzun vadeli bir hedefdir. Bu nedenle en önde gelen öncelik sosyal ve ekonomik

²⁸⁹ Aydemir, a.g.e., s.4.

²⁹⁰ www.ilo.org.public

açından sömürüye açık istihdam ilişkileri içinde ve tehlikeli işlerde çocuk istihdamının kesinlikle yasaklanmasıdır.²⁹¹ Burada öncelikli sorumluluk da tabii ki işverenlere düşmektedir. İşletmelerin yasal sınırlamalar ve çalışma şartları dahilinde çocuk işçi istihdam etmeleri sorunun çözümüdür.

3.1.11. Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

ILO, varlık nedenlerinden en önemlisini oluşturan işçilerin çalışma ve yaşam koşullarının geliştirilmesi amacı ile kurulduğu ilk yılda (1919) işçilerin çalışma sürelerini 8 saat olarak saptayan ilk sözleşmesini kabul etmiştir. ILO'nun çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili sözleşmelerinden biride 1935 yılında kabul ettiği Haftalık 40 Saatlik Çalışmaya İlişkin 47 Sayılı Sözleşmesidir. Bunu 1936 ve 1970 yıllarındaki Hafta Tatili ve Ücretli İzinlerle İlgili Sözleşmeler izlemiştir.²⁹² Haftalık çalışma saatleri yerel yasalarla belirlenmekle birlikte, 48 saati geçmemesi Sosyal Sorumluluk Standardı ile de güvence altına alınmıştır. Standart, işverenlerin fazla mesai talep edebilmesi için, önceden belirlenemeyen koşulların oluşmasının gerektiğini hükme bağlamaktadır. Çalışanlara düzenli olarak her yedi günlük çalışma için en az bir gün izin verilmesi gerekmektedir. İstisnai durumlar dışında çalışanlardan haftada 12 saatin üzerinde fazla mesai yapması istenemeyecek, fazla mesai her zaman normal çalışma ücretinin üzerinde ücretlendirilecektir, standardı uygulayan işletmeler bunu garanti etmektedir.²⁹³

Çalışma süresinin uzunluğu, önce yasa sonrada sözleşme ile sınırlandırılmıştır. Söz konusu sınırlar içinde kalmak koşuluyla işveren, çalışma süresini kural olarak kendisi saptamaktadır. Bu konuda işçinin çalışma gücünü ve işyerinin gereksinimlerini en iyi bilen kişi olarak işverenin düzenleme yetkisine sahip olduğu benimsenir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi haftalık çalışma saatleri sosyal sorumluluk standardında belirtilmekle birlikte yerel yasalarla da standardı geçmeyecek düzeyde belirlenmektedir. İş Kanunumuz m.61/a genel bakımdan çalışma süresini, haftada en çok 45 saat olarak belirlemiştir. Daha önce ülkemizde 48 saat olan haftalık çalışma süresi, 1983 yılında yapılan yasal değişiklikle 45 saat

²⁹¹ TİSK, 1997, a.g.k., ss.68-69.

²⁹² Güven, a.g.k., ss.148-149.

²⁹³ Atalay, a.g.e., s.11.

olarak belirlenmiştir. 45 saatlik haftalık çalışma süresi aksi kararlaştırılmamışsa işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İş K. M.63/1). Buna göre haftada altı işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat ve cumartesi günleri tamamen tatil edilen işyerlerinde de 9 saattir. Çalışma saatleri tarafların anlaşmasıyla eşit olmayacak biçimde de bölünerek uygulanabilmektedir (İş K. m.63/1 c.2). Fakat, taraflar anlaşmış olsa bile günde 11 saati aşmamak kaydıyla farklı biçimde de dağıtılabilir. Sağlık kuralları bakımından bazı işlerde çalışan işçilerin günde ancak 7,5 saat veya daha az çalıştırılmaları gerekmekte, çünkü bu işler nitelikleri itibarıyla işçi sağlığını bozucu etkilere sahiptir.²⁹⁴

Dinlenme süreleri de iş kanunda düzenlenmiştir. İşletmelerin çalışanlarına yasa gereği ara dinlenme, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ve yıllık dinlenme sürelerinde ücretli izinin verilmesi sağlanmıştır. İşletmeler hukuki sorumlulukları gereği bu yasalara uymak zorundadırlar, fakat görülmektedir ki sosyal sorumluluk duyarlılığı gösteren işletmeler zaten yasalara ve ahlaki kurallara uymakta ve mutlu çalışanlara sahip olmaktadır. Mutlu çalışanlarda toplumun tüm üyelerinin gelişimi için sorumluluk duyacak ve bu duygunun paylaşımını da gönüllü çalışmalarla göstereceklerdir.

²⁹⁴ Demircioğlu ve Centel, a.g.k., ss.127-131.

4. SOSYAL SORUMLULUĞUN EVRENSEL STANDARTLARI VE İŞLETME İÇİN SONUÇLARI

Sosyal sorumluluk anlayışının tarihi süreci bize göstermektedir ki bilgi toplumuna geçişle birlikte inanılmaz bir hızla büyüyen işletmelerin rekabet ortamında uzun süreli ve kalıcı başarı elde etmeleri dünyadaki gelişmeleri misyonları içine alıp özümseyerek hızla uygulamaya geçirmeleriyle mümkündür. Pazar sınırlarının kalktığı dünya ekonomisinde uluslar arası arenada var olabilmek yine uluslar arası standartları kabul etmekle başlamaktadır. Bugüne kadar pek çok standardın uluslar arası işletmelerde uygulandığını görmekle birlikte sosyal sorumlulukların uygulanırılığını denetlemek amacıyla geliştirilen SA 8000 standardı ve yatırımcıların sosyal sorumluluk sahibi işletmelere yönelişini kolaylaştıran FTSE4GOOD endeksi dünyadaki yeni gelişmeler olarak karşımıza çıkan örneklerdendir. Aşağıda sosyal sorumluluk standardı ve endeksi ile birlikte sosyal sorumluluğun işletme için sonuçlarının neler olabileceği konusundaki görüşlere yer verilmektedir.

4.1. Sosyal Sorumluluk Standardı 8000 (SA 8000)

1970'lerde ekonomik krizin ortaya çıkmasıyla önce ekonomik durgunluk, ardından da derin bir işsizlik meydana gelmiştir, kitle üretimi zedelenmiş, mevcut katı hukuki düzenlemeler sorunlara çözüm üretmede yetersiz kalmıştır. Krizin başlangıcıyla birlikte günümüze kadar gelen dönemde dünya geniş bir küreselleşme dalgasıyla karşı karşıya kalmış ve dünya ekonomisi ile bütünleşmeyi gerçekleştirilemeyen ülke ekonomileri küreselleşmenin mağduru durumuna düşmüşlerdir. Söz konusu durum işletmelerin kendilerini yoğun ve acımasız bir rekabet ortamında bulmalarına yol açmış ve çalışma hayatının yapısı köklü bir değişime uğramıştır. Gittikçe daha da şiddetlenen rekabete karşı koymak için gelişmiş ülkelerdeki işletmeler, teknolojik yenilikler yaratılması ve şirket yapılarındaki değişikliklerle baş döndüren bir hızla yenilenmişlerdir. Yeni liberal devrimin öncüsü olan otomasyon, işgücünün ikamesini büyük ölçüde sağlayarak ve üretim maliyetinde işgücünün payını yarıdan fazla azaltarak birçok alanda %15'in dahi altına düşürmüştür, bununla birlikte vasıflı işgücü ihtiyacını artırmıştır. Bu durum

dünyanın her yerinde köklü değişimlere yol açarak, gelişmiş ülkelerde artan işsizlik oranları, çözülen refah devleti, yarı zamanlı çalışma, taşeronlaşma gibi sosyo-ekonomik boyutta sorunlar yaratmıştır. Günümüzde sosyal taraflar geliri ve istihdamı koruyabilmek için işletmenin rekabet gücünü artırmak gerektiği bilincine varmışlardır. Rekabet ulusal olmaktan çıkıp küresel hale gelince, milli mevzuatların farklılıkları dolayısıyla rakip işletmelerin değişik hukuki düzenlemelere tabi olmaları haksız rekabet ortamını hazırlamış ve çalışma normlarında bir standarda uyulması zorunluluğu daha açık bir şekilde hissedilir olmuştur.²⁹⁵

Günümüzde kuruluşlar kalite, verimlilik ve zamanında teslimat gibi iş yaşamının üstesinden gelmesi gereken geleneksel güçlüklerinin yanında, işlerinin bunlardan etkilenmesi olası kişiler için sosyal açıdan kabul edilebilir yöntemlerle yürütüldüğünü kanıtlamak durumunda kalacak şekilde devlet, ortaklar, müşteriler ve başka çevrelerin denetimi altındadır. Topluma hesap verme sorumluluğu kavramı yeni bir kavram değildir. Uluslararası kuruluşlar, sendikalar, baskı grupları ve devletin yasa uygulayıcıları, işyerlerindeki eşitsizlikleri gidermek amacıyla uzun bir süredir mücadele etmektedirler. İşyerlerinde çocukların çalıştırılması ve zor kullanarak insan çalıştırma, dünyanın birçok yerinde hâlâ sorun oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bile, ırk ve cinsiyet gibi konularda çok sayıda ayrımcılığa ve yasa dışı iş uygulamalarına rastlanmaktadır. Geçmişte kuruluşların bu konulardaki performansının ölçülmesine yarayan bir standarttan bahsetmek oldukça zordu. Şimdi ise, fikir birliğinden türetilmiş ve dünya çapında kabul gören anlaşmalara dayanan SA8000 gereksinim duyulan bir standart sağlamaktadır. SA8000 ilkeleri ister bir kuruluşun içinde uygulansın ister kuruluşa mal ve hizmet sağlayan tedarikçilerin yönetimi için bir araç olarak kullanılсын, her tür iş alanında olumlu bir katkı sağlamaktadır.²⁹⁶ Taşeronlaştırmanın büyük yoğunlukla yaşandığı günümüzde, her ne kadar işletmeler standartlara uysa da SA 8000 alabilmek için birlikte çalıştıkları taşeronların da buna uyması gerekmektedir.²⁹⁷

²⁹⁵ Serkan Odaman, "SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı", **Türkiye Selüloz, Kağıt ve Mamulleri İşçileri Yayın Organı**, Sayı 69, Ağustos, 2001, s.9.

²⁹⁶ Sema Oğlak, Necdet Kamil Ar, "SA 8000 Kuruluş Değerlerinin Kanıtlanmasının Yeni Evrensel Çözümü", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO**, www.isguc.org.

²⁹⁷ Odaman, a.g.e., s.10.

Kurumsal sosyal sorumluluk alanında ortak etik ve sosyal ilkeler oluşturulmaya 1970'li yıllarda başlanmıştır. 1973 yılında Amerikan şirketlerinin Şili'de hükümete karşı yapılan darbeye rol aldıklarının ve 1975'de askeri ihaleleri almak için Japon politikacılarına rüşvet verildiğinin açığa çıkması, hükümetlerin ve sivil toplum kuruluşlarının sosyal sorumluluk çalışmalarını başlatmıştır. 1976 yılında OECD, çokuluslu şirketlere çalışanların organize olma ve toplu sözleşme haklarını kabul etmeleri için bir kılavuz göndermiştir. Fakat sadece OECD ülkelerini ilgilendiren bu kılavuz, zaten oturmuş bir sendika yapısı ve iş kanunları bulunan bu ülkelere pek katkıda bulunamamıştır. 1977'de ILO (International Labor Organization) Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika Hakkında Üçlü Deklarasyon benimsemiş fakat ceza ve yaptırım mekanizması olmadığından başarılı olamamıştır. 1980'lerde şirket sorumluluğu felsefesi hızla yayılmaya başlamış çevre, çalışma hayatı vb. akademik araştırmalar yapılmış ve raporlar yayınlanmıştır. 1988 yılında ILO'da "Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi" kabul edilmiştir. Bu anlaşma pek çok ulusal ve bölgesel ölçekli yasa, tüzük, yönetmelik ve çerçeve anlaşmalara kaynaklık etmektedir. Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000 (Social Accountability 8000) de buna bir örnek olarak verilebilir.²⁹⁸

ILO sözleşmelerinin büyük bölümü doğrudan uygulanabilirlik kabiliyetinden yoksundur. Sosyal Sorumluluk Standardı 8000 bu nedenle ILO sözleşmelerinin bağlayıcı olmadığı bir ortamda işletmelerin çalışanlar açısından sosyal sorumluluklarını düzenlemek ve yol göstermek için kurulmuştur. SA 8000 Standardı 1997 yılında Ekonomik Öncelikler Konseyi (Council on Economic Priorities)'in bir alt kuruluşu olan Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Makamı (CEPPA-Council on Economic Priorities Accreditation Agency)'nin himayesinde, işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin bulunduğu bir grup organizasyon tarafından, çalışanlarının temel haklarının garanti altına alınması amacıyla işletmeler için geliştirilmiştir.²⁹⁹ Mayıs 1998'de SGS ICS; (Uluslararası Uygunluk Belgeleme Hizmetleri) (International Certification Services) SA8000'e uygunluğu denetlemek ve belgelemek için ilk akredite olan uluslararası denetleme organizasyonu olmuştur. Bu organizasyon, günümüzde bu hizmeti yaygın

²⁹⁸ Arıkök, a.g.e., ss.14-16.

²⁹⁹ Odaman, a.g.e., s.10.

ağ ve bürolarını kullanarak dünya çapında vermektedir. Birçok kuruluş için artık sadece "Doğru olanı yapmak" yeterli değildir. SGS ICS gibi akredite bir organizasyondan SA8000'e uygunluk belgesini alarak "Doğru olanın doğru yöntemle yapıldığı" kanıtlanabilmektedir.³⁰⁰

Günümüzde kurumsallaşmış işletmelerin çoğunda çalışanlara karşı yerine getirilmesi gereken sosyal sorumluluklar ülkelerde geçerli olan yasal düzenlemelerle güvence altına alınmış durumdadır. Ancak sosyal sorumluluk alanlarındaki yükümlülüklerin bir standart biçimine dönüştürülmesi ve evrensel düzenlemelerin yapılması ile Sosyal Sorumluluk Standardı 8000 oluşmuştur.³⁰¹ SA 8000, iyileşen çalışma koşullarıyla insan kaynaklarına yapılan ve bir süre sonra yüksek verimlilik ve moral olarak işletmeye geri dönecek olan bir yatırım olarak değerlendirilebilir. SA 8000 insan haklarına saygılı bir iş dünyasının oluşturulmasına yapılacak anlamlı bir katkı olarak değerlendirilmektedir.³⁰² Bu nedenle işletmelerin sosyal sorumluluk alanlarından olan çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları SA 8000 ölçütlerini oluşturmaktadır.

SA 8000, bazı ILO sözleşmeleri temel alınarak hazırlanmıştır. Bunlar,

- 29 ve 105 sayılı ILO sözleşmeleri (Zorla Çalıştırma)
- 100 ve 111 sayılı ILO sözleşmeleri (Eşit ücret-Ayrımcılık)
- 87 sayılı ILO sözleşmesi (Sendika Özgürlüğü)
- 98 sayılı ILO Sözleşmesi (Toplu Pazarlık Hakkı)
- 135 sayılı ILO sözleşmesi (İşçi Temsilcileri)
- 138 sayılı ILO sözleşmesi ve 146 sayılı Tavsiye Kararı (Asgari Yaş ve Tavsiyeler)
- 155 sayılı ILO sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği)
- 159 sayılı ILO sözleşmesi (Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam)
- 177 sayılı ILO sözleşmesi (Ev İşçiliği)'dir.

³⁰⁰ Oğlak ve Ar, www.isguc.org

³⁰¹ Atalay, a.g.e., s.22.

³⁰² Arıkök, a.g.e., s.45.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi de SA 8000'in oluşturulmasında referans dokümanlar olarak kullanılmıştır. Ayrıca Danışma Kurulunda sendika temsilcileri, insan hakları kuruluşları üyeleri, STK temsilcileri, akademisyenler, üreticilerden satış temsilcilerine konunun tarafı olabilecek birçok kesimin bulunması sağlanmıştır. Böylelikle standardın tasarımında ve geliştirilmesinde ilgili tarafların görüşlerinin yansıtılmasına özen gösterilmiştir.³⁰³

SA 8000, malların üretimi ve hizmetlerin sunulmasında etik unsurları garanti altına alan bir standarttır ve tüm sanayi kollarında, çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirdiklerini kanıtlamak isteyen her büyüklükteki işletmeye tatbik kabiliyeti vardır. Genelde suistimaller giyim, ayakkabı, kozmetik, oyuncak ve tarım alanlarında görülmektedir. SA 8000, sosyal sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getiren işletmeleri diğerlerinden ayırt etmeye yaramaktadır. İşletmenin imajını korumak ya da düzeltmek, çalışanların moralini ve verimliliğini artırmak, müşterilerin beklenti ve ihtiyaçlarını karşılamak ve yeni pazar olanaklarıyla rekabette üstünlük kazandırmak SA 8000'in işlevleri olarak ifade edilebilir. Ayrıca SA 8000 ile birlikte toplumsal bir güven kazanıldığı, şirketin kamuoyundaki izlenim ve itibarının arttığı, işçilerle ilişkilerin geliştiği, uluslar arası ticaret kabiliyetinin arttığı söylenebilir. Bu özellikleri dolayısıyla SA 8000 yakın bir zamanda tüm tüketicilerin mal alırken varlığını arayacakları bir unsur olarak karşımıza çıkacaktır. Zira gelişmiş ülkelerde tüketiciler satın aldıkları malın nerede, hangi şartlar altında, kimler tarafından üretildiğini bilmek istemektedirler. Bu anlamda, her geçen gün, satın alacağı mal hakkında daha çok bilgi talep eden tüketicinin varlığı SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nın mevcudiyetini daha da anlamlı kılmaktadır.

Bugün gerek işverenler gerek işçiler gerekse devlet açısından en büyük problemlerden biri de kayıt dışı sektördür. İşverenler açısından haksız rekabetin önlenmesi için kayıt dışı sektörün ortadan kaldırılması zorunluluktur. Çünkü aynı işkolunda üretim yapan ya da hizmet sunan işletmelerin birinde kayıtsız işçi çalıştırmak, ciddi işgücü maliyetleri farkı yarattığından kayıtlı işçi çalıştıran işletme rekabet edemez duruma gelmektedir. Ulusal planda görülen bu olumsuz durum

³⁰³ Atalay, a.g.e., s.11.

uluslararası platformda daha vahim sonuçlara yol açmakta ve üretim, ucuz işgücü olan ve kayıt dışı çalıştırılan çevre ülkelere kaydıran çok uluslu işletmeler büyük rekabet avantajı kazanmaktadır. Bu nedenle SA 8000'in tüm dünyada uygulama alanı bulması son derece önemlidir. Özellikle sendikalaşmayla birlikte kayıt altına alınan çalışanların maliyeti haksız rekabet yaratmayacaktır. Çalışanlar açısından ise primlerinin düzenli ödenmesi, insanca ücret alması ve sağlıklı koşullarda çalışması kayıt altına alınması ile mümkündür. Devletler açısından da daha fazla vergi gelirine sahip olmak, sosyal devlet olmanın gereklerini rahatlıkla yerine getirebilmek demektir.³⁰⁴

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nın kapsamı temel olarak; Çocuk Emeği, Zorla Çalıştırma, İşçi Sağlığı İş Güvenliği, Sendika Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı, Ayrımcılık, Disiplin Uygulamaları, Çalışma Saatleri, Ücretlendirme ve Yönetim sistemleri alanlarına giren konuları kapsamaktadır. Söz konusu alanlara ilişkin SA8000 ile getirilen yükümlülükler aşağıda açıklanmaktadır.

Çocuk Emeğinin korunmasını sağlamayı amaçlayan SA 8000, yasalarla belirlenen bir hüküm olmadığı sürece 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmamasını desteklemeyi taahhüt etmektedir. Öte yandan işletmeler, çocuk emeği tanımına uygun koşullarda çalıştığı görülen işçilerin durumlarının iyileştirilmesi için gerekli politika ve prosedürlerin oluşturulmasını, bunların belgelendirilmesini, çocukların çocukluk çağından çıkıncaya kadar okula devam edebilmesini ve bunun sürdürülmesi için yeterli desteğin sağlanmasını taahhüt etmektedir. Bu standardı uygulayan kuruluş ayrıca, çocukları veya genç işçileri, işyeri içinde veya dışında tehlikeli, güvenli olmayan veya sağlıksız koşullara maruz bırakmamayı güvence altına almaktadır.

Zorla Çalıştırmaya başvurmayacağını veya başvurulmasını desteklemeyeceğini taahhüt ettiğini veya çalışanlardan istihdamlarının başlaması için herhangi bir para istenmeyeceğini garanti altına alan SA 8000 standardı işverenin ulusal çalışma yasalarına uyum göstermesini sağlayarak çalışanların haklarının korunmasını

³⁰⁴ Odaman, a.g.e., ss.11-12.

güvence altına almaktadır.³⁰⁵ Bu standart ile işletme zorla işgören çalıştıramaz veya işgörenlerin kimliklerini yada belli bir depoziti işletmeye bırakmalarını isteyemez.³⁰⁶

İşçi Sağlığı İş Güvenliği, Sosyal Sorumluluk Standardı 8000 ölçütünün amacı, çalışanların bulunduğu ortamlarda, sağlık ve güvenlikten kaynaklanan hasar ve kazaları önleyici tedbirlerin alınması, temiz ve güvenli bir işyeri ortamının sağlanması, düzenli olarak işçi sağlığı iş güvenliği eğitimlerinin verilmesidir. İşletme SA 8000 ile iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla uygun önlemleri almayı üstlenmektedir.

Toplu Sözleşme ve Sendikalaşma hakkı SA 8000 içinde, temel insan hakları arasında yer almakta ve toplu pazarlığın çalışanların özgürce sendikalaşma haklarının nihai hedefi olduğunu göz önünde bulundurmaktadır. Standardı uygulamaya koyan kuruluşlarda, bütün çalışanların diledikleri sendikaya girme ve toplu pazarlık yapma haklarına saygı duyulacaktır. Bu hakların yasalarla sınırlandırılması durumunda dahi, benzer olanakların sağlanması güvence altına alınmaktadır.

Ayrımcılık SA 8000'in içeriğinde yer alan bir ölçüttür, işe alma, ücretlendirme, eğitim olanaklarından yararlanma, emeklilik veya işe son verme işlemlerinde ırk, renk, sınıf, milliyet, din, cinsiyet, maluliyet, mahkûmiyet, cinsel tercih, sendika üyeliği veya politik eğilimlere göre ayrımcılık yapılmamasını ve bunun desteklenmesini garanti altına almaktadır.³⁰⁷ Ancak, yapılacak işin niteliğine göre getirilen kısıtlamalar ve sınırlandırmalar ayrımcılık değildir.³⁰⁸ Sosyal Sorumluluk Standardı 8000'i uygulayan kuruluşlar, cinsel açıdan zorlamaya, tehdit etmeye, tacize ve sömürüye yönelik olarak mimik, konuşma ve fiziksel temas gibi davranışlara izin verilmeyeceği konusunda söz vermektedirler.

Disiplin Uygulamaları, SA 8000'in amacı, çalışmanın gönüllü olması ilkesine dayanmaktadır. Çalışanın performansına ilişkin veya disiplin kurallarına uymama konusunda yapılacak yazılı veya sözlü uyarılar için anlaşılması kolay prosedürlerin

³⁰⁵ Atalay, a.g.e., s.11.

³⁰⁶ Arıkök, a.g.e., s.79.

³⁰⁷ Atalay, a.g.e., s.11.

³⁰⁸ Argüden, a.g.k., s.28.

bulunması gerekmektedir. Sosyal Sorumluluk Standardı'nı uygulayan işletme, çalışanlara bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel zorlama, sözle taciz yapılmasına izin vermeyeceğini ve bu uygulamaları desteklemeyeceğini taahhüt etmektedir.

Çalışma Saatleri SA 8000 ölçütü ile haftalık 48 saati geçmemesini ve fazla mesainin ise istisnai durumlar dışında 12 saatin üzerinde olmaması, normalin üzerinde ücretlendirilmesini güvence altına almaktadır. Standardı uygulayan kuruluş çalışma saatleriyle ilgili olarak uygulanmakta olan yasalara ve endüstriyel standartlara uyacaktır. Her 7 günlük çalışma döneminden sonra en az 1 gün izin verilmesi gerekmektedir.³⁰⁹

Ücretlendirme ölçütü açısından SA 8000'in amacı, çalışanların iş sözleşmeleriyle korunması, ücretlerden yapılan kesintilerin ayrıntılı bir şekilde çalışanlara açıklanmasını üstlenmiş olmalarıdır.

Yönetim Sistemleri, İşletmeler SA 8000 ile uyumluluğu sağlamak için, alınan önlemleri ayrıntılandırarak bir sosyal sorumluluk politikasına sahip olmalıdır. Yeni işe alınan bütün personel ilk ay içinde sosyal sorumluluk politikası konusunda oryantasyona tabi tutulmalıdır. SA 8000'in yönetim sistemleri ölçütünün amacı, tüm bileşenlerin (8 ölçütün) uygulanmasının kurumsallaşması ve belgelerin sürekliliğinin sağlanmasıdır.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı bağımsız denetçiler tarafından denetlenmektedir. Denetimler altı aylık periyotlarla, kontratlar ise üç yıllık süre ile yapılmaktadır. SA 8000'de denetçilerin düzeltme yapma ve gerekirse belgeyi geri alma yetkilerinin olması, önemli bir yaptırım gücü olarak görülmektedir. Standartta yer alan tüm ölçütler uluslararası düzeyde kabul görmüş bir temele oturmaktadır. SA 8000 çalışma ilişkilerine ortak bir terminoloji getirmektedir. Böylelikle küreselleşen dünya ekonomisinde birbirinden oldukça farklı coğrafyalarda ve farklı sektörlerde faaliyette bulunan, ölçek büyüklüğü açısından da birbirinden farklılaşan şirketlerde çalışma ilişkilerinin sosyal boyutunun standartları belirlenebilir hale gelmektedir.

³⁰⁹ Atalay, a.g.e., s.11.

SA 8000 belgelendirme süreci dört aşamadan oluşmaktadır. Planlama ve Hazırlık aşamasında istenen gereklilikler ile işletmede var olan koşullar arasındaki farklılıklar ortaya çıkartılıp ön değerlendirme yapılmaktadır. Uygulama aşamasında, personel eğitimi ve prosedür yazım çalışmaları yürütülür. Kontrol ve Tetkikler aşaması, standardın ölçütlerine uyulup uyulmadığının belirlendiği aşamadır. Ana tetkik yapılp ölçütlere uyulduğu kanısına ulaşırsa üç yıl için geçerli olacak belgeyi almak mümkün olacaktır. Gözden Geçirme – Gelişmenin Sürekliliği aşaması belge alındıktan sonra, denetçi kuruluş, sistemin işlediğinden ve devamlılığında emin olmak için işletmeyi periyodik olarak takibe alır, tetkiklerini yürütür.³¹⁰

SA8000 uygunluk belgesi sahibi olmak yalnızca müşterileri etkilemeyecektir. SA8000 uygulamasının başlatılması, çalışanların inandığı değerlere bağlılığını da pekiştirecek ve böylelikle çalışanların işverenlerine karşı bağlılığını arttıracaktır. Çünkü yüksek becerili çalışanını bünyelerinde tutmakta zorlanan kuruluşların sayısı giderek artmaktadır. Bu uygulamanın her kuruluş için büyük yararlar sağlayacağı çok açıktır. Genel olarak yerel çevre ve toplumun diğer üyeleriyle ilişki içinde ve bunların temel bir parçası olan bir kuruluş, SA8000'i kabul edip uygulamakla insan haklarıyla ve insani değerlere olan bağlılığını da kanıtlayacaktır. Bu yalnızca gelişmekte olan ülkelerdeki mal ve hizmet üreten kuruluşların kabul edilemez çalışma uygulamalarını önleme anlamına gelmemekte, aynı zamanda kuruluşun her yerde ve her düzeyde temel ilkelere olan bağlılığının da bir göstergesi olmaktadır. Bununla birlikte, SA8000 uygunluk belgesi, şimdiki ve potansiyel müşterilere veya kuruluşlara yardımda bulunanlara sosyal sorunlarla ilgili olarak girişimlerde bulunduğunu gösterme açısından da yarar sağlamaktadır. Etkin bir SA8000 sosyal sorumluluk sisteminin uygulanması, kuruluşun çalışanlarına olduğu kadar genel olarak toplum ve paydaşlar gibi diğer ilgili taraflara da sorumluluklarının bilincinde bir kurumsal tüzel kişi olduğu mesajının verilmesini sağlamaktadır.³¹¹

³¹⁰ Atalay, a.g.e., s.22.

³¹¹ www.isguc.org

4.2. Sosyal Sorumluluk Endeksi FTSE4GOOD

FTSE4GOOD, dünyanın önde gelen endeks sağlayıcılarından FTSE tarafından tasarlanmış, sosyal sorumluluk yatırım endeksidir. FTSE4GOOD, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerde yatırımları kolaylaştıracak bir takım kıyaslamalar ve ticari endeksler içermektedir. Endeks serilerinin amacı, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerde performansı ölçmek ve yatırımları kolaylaştırmaktır. Sosyal sorumluluk yatırımı subjektif bir konudur, endeksler uluslararası kabul görmüş yönetim kurallarına ve FTSE'nin şeffaf ve kabul görmüş endeks hesaplama metodolojisine dayandırılmıştır. FTSE4GOOD seçim ölçütleri şu alanları kapsamaktadır;

- Sürdürülebilir çevresel konulara yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Paydaşlar ile olumlu ilişkiler geliştirmek,
- İnsan haklarını desteklemek.

Etik ve sosyal sorumluluğa sahip fonlara yatırımlar giderek artmaktadır. Sosyal sorumluluğa sahip şirketleri tanımlamak için FTSE şeffaf küresel standartlar koyarak, artan yatırımcı ilgisini karşılamaya çalışmıştır. Yatırımcılara da bu politikaların sonuçlarını değerlendirmek ve kurumsal sosyal sorumluluk konusunda şirketleri sorgulama ortamı sağlamaktadır.

FTSE yıllardır UNICEF'i desteklemekte ve endeksten elde edilecek tüm lisans gelirlerini dünya çocuklarına yardım amacıyla UNICEF'e bağışlamaktadır. Endeks fon yöneticilerine, sponsorluk planları yapanlara yatırıma yönelik öncü ve piyasayı yönlendirici küresel çözümler sunmaktadır. Şeffaf ve pazar tarafından belirlenen bir endekstir. FTSE4GOOD, şirketleri olumlu yaklaşımlar ile gözlemler ve kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarına yönelik çabalarını göz önüne alır. Katılmak isteyen tüm şirketlerin belirlenen ölçütlere uygun hareket etmeleri gerekmektedir.³¹²

³¹² Argüden, a.g.k.,s.57.

4.3. Sosyal Sorumluluğun İşletme Açısından Sonuçları

Günümüzde dünyada olduğu kadar Türkiye’de de tartışılmaya başlanan kurumsal sosyal sorumluluk kavramını, şirketlerin daha iyi bir toplum ve daha iyi bir çevre için gönüllü olarak katkıda bulunmaları olarak tanımlamıştık. 1980’lerde borsanın önem kazanmasıyla, şirketlerin sosyal sorumluluk değerlendirme raporlamaları azalma göstermişti, 90’larda ise küreselleşme ve özelleştirme akımları ile birlikte kurumların, uluslararası kuruluşların, kalite ve karşılıklı kazanç kavramları, sosyal ve bilgi paylaşma sorumlulukları tekrar önem kazanmaya başladı. Bugün dünya genelinde, şirketlerin %45’i gönüllü çalışmalarını desteklemektedir. Şirketlerin başarısı artık yalnız ticari ölçütlerle değil, sosyal sorumluluk kavramıyla, yani topluma ne oranda katkı sağladıklarıyla ölçülmektedir.³¹³

Yıllık raporlarında sosyal ve etik ile ilgili bilgilere yer veren işletmeler, diğer işletmelere göre finansal bakımdan da daha başarılı olmaktadır.³¹⁴ Amerikan Sosyal Yatırım Fonu’nun yayınladığı raporlara göre 1995 yılında toplam 639 milyon dolarlık fonların sahipleri yatırımlarını, etik değerler, çevre ve sosyal sorumluluk bilinci açısından değerlendirmektedir. Bu rakam 1997 yılında bir trilyon doların üstüne çıkmıştır. Ancak sadece uluslararası yatırımcıların değerlendirmelerinde etik, sosyal ve çevre sorumlulukları kurumlar üzerinde zorlayıcı etken olarak yer almaktadır. 1997 yılında DePaul Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırma da ise tanımlanmış etik prensipleri olan şirketlerin finansal performanslarının etik kodları olmayan şirketlerden daha iyi olduğunu ortaya koymuştur. Harvard Üniversitesi tarafından yapılan ve 11 yıl süren son araştırmaya göre şirket ortağı olarak sadece hissedarlarını gören şirketlere oranla dengeli bir ortak görüşüne sahip olan şirketlerin dört kat daha fazla büyüme oranı ve 8 kat daha fazla istihdam artış oranı yakaladıklarını ortaya çıkarmıştır. Benzer şekilde Southwestern Louisiana Üniversitesi tarafından yapılan bir inceleme, etik değerlere uymayan faaliyetlerde bulunan şirketlerin hisse senetleri değerlerinin en geç 6 ay içerisinde düşme eğiliminde bulduklarını göstermektedir. Görüldüğü gibi sosyal sorumluluk uygulamaları işletmeler için gelir azaltıcı değil gelir arttırıcı etki olarak

³¹³ www.insankaynaklari.com

³¹⁴ Halim Sözbilir, “Finansal Başarı ve İşletme Etiği”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi**, Cilt 1, Sayı1, Şubat 1999, s.11.

gözlenmektedir. Sosyal sorumluluk faaliyetleri özellikle çevre odaklı ve iş ortamını düzenleyici etkisiyle de belirgin şekilde israfı ve verimsizliği engellemekte, üretkenliği arttırmakta ve böylece maliyetleri de azaltıcı etkisiyle karşımıza çıkmaktadır. Örneğin küresel ısınmaya gösterilen duyarlılık sonucu çevreye atık olarak verilen gaz emisyonlarını düşürücü çalışmalar enerji kullanımında verimliliği arttırmakta ve giderlerin azalmasını sağlamaktadır. Birçok geri dönüşüm faaliyeti de atık lojistiği giderlerini azaltmaktadır.³¹⁵

Kurumsal sosyal sorumluluk konusunu ciddiye alan şirketler önemli kazanımlar sağlamaktadır. Bu şirketlerin marka değerleri ve dolayısıyla piyasa değerleri artmaktadır. Çünkü tüketiciler için artık sadece bir ürünün maddi değeri ve kalitesi onu satın almak için yeterli olmamaktadır. Günümüzde tüketiciler, satın aldıkları ürünün arkasındaki firmanın toplum için ne yaptığına bakmaktadırlar. Bu beklenti, toplumun gelişmişlik düzeyine bağlı olarak artmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluklarının bilincinde olan şirketler yeni pazarlara girme ve müşteri sadakati sağlamada önemli avantajlar elde etmektedirler.

Bir organizasyon kendi çalışanlarını düşünüp koruyorsa, çalışanlar da bu organizasyon için daha etkin çalışacaklardır. Çalışanlar işletmeye sadık kalarak, verimlilik ve kaliteyi arttırarak bu düşünülme ve koruma için ödenen finansal maliyetin üstünde bir yarar sağlayacaklardır. Bu inanç, işletme yönetiminin, çalışma koşullarını iyileştirme, çalışanlarını mutlu ve verimli kılmaya teşvik eden motivasyon gücüdür.³¹⁶ Yaşadıkları dünyanın gelişimine katkı sağlayan, inandıkları değerlere saygı duyan, kurumsal sosyal sorumluluklarını yerine getiren işletmelerde çalışmak, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırır, iş tatmini sağlar, işletme nitelikli çalışanları cezp eder dolayısıyla nitelikli elemanların işten ayrılma eğilimi azalır çalışanların motivasyonları buna bağlı olarak da iş performansları ve verimlilikleri artar. İşletmede SA 8000'in mevcudiyeti iç müşteri memnuniyetinin sağlanmasında en etkin araçtır. İşletme bu ölçütler ile çalışanların güvenini kazanır.³¹⁷ Çalışma hayatının kalitesizliği ise bilim adamlarınca İşyeri Travması

³¹⁵ Zoroğlu, a.g.e., ss.26-27.

³¹⁶ Tülin Ural, Editör Cemal Yükselen, **İşletme ve Pazarlama Etiği**, Ankara: Detay, 1.b., Şubat 2003, s.43.

³¹⁷ www.insankaynaklari.com

olarak adlandırılır ki, işverenin bilinçli olarak yaptığı devamlı ve kötü davranışlar, yetersiz zihinsel ve fiziksel koşullar, uzun çalışma saatleri, haksız işten çıkarmalar, ayrımcılık ve cinsel taciz vb. sonucunda çalışanın öz benliğinin parçalanması olarak tanımlanan bir durum ortaya çıkar. Bu durumun çalışanları derinden etkilediği, travmatik bir strese soktuğu ve dolayısıyla çalışanın veriminde önemli düşüşlerin yaşandığı ispatlanmıştır.³¹⁸

Bir işletmenin sosyal sorumluluk başarısının analizi konusunda mantıklı ve tutarlı bazı yöntemlere gereksinim duyulur ki bu da sosyal sorumluluk muhasebesidir. Şirketlerin pek çoğu sosyal sorumluluğu kabul etmişlerdir bu nedenle şirketin sosyal amaçlarına uygun tablo geliştirmek ve tahmin edilen ilerlemeleri yıllık olarak ölçmek ve kayıtlamak gereklidir. Her muhasebe sistemi güdeleyicidir, bu nedenle sosyal sorumluluk muhasebesi sistemi de yöneticinin davranışını etkileyecektir.³¹⁹ Dünyada birçok fon, bir şirkete yatırım yapmadan önce, o şirketin toplumsal sorumluluk konusundaki performansını değerlendirmeye başlamıştır. Büyük şirketleri mal ve hizmet üretmenin ötesine taşıyan ve farklı alanlarda topluma katkı sağlamalarına olanak veren kurumsal sosyal sorumluluk anlayışı pek çok araştırmanın da konusu olmaktadır. MORI araştırma şirketinin 2000 yılının başlarında yaptığı bir araştırmada yöneticilerin %45'i, "Önümüzdeki beş yılda kendi işlerinin benzeri işlerde toplumsal sorumluluk kavramı artarak önem kazanacaktır" düşüncesine katıldıklarını belirtmişlerdir. 1999 yılında yapılan Kurumsal Sosyal Sorumluluk üzerine Milenyum Anketi'nde 6 kıtadaki 23 ülkede yaşayan 25.000 kişiye sorulan soruların cevapları şu şekildedir: Görüşülen kişilerin yarısının şirketlerin toplumsal düzeydeki tavırlarına dikkat ettikleri; bireysel şirketlerin oluşturdukları etkinin, marka niteliği/ünü (%40) ile temel iş niteliklerinden (%34) çok kurumsal vatandaşlık düzeylerine (%56) göre belirlendiği vurgulanmıştır.

Şirketlerin toplumsal sorumluluğa önem vermeleri ile genel olarak olumlu bir izlenim vermeleri arasında çok yüksek bir ilişki olduğu bilinmektedir. MORI'nin gerçekleştirdiği bir araştırmada katılımcıların %17'sinin bir şirketin ürünlerini etik gerekçelerle boykot ettiğini, %19'unun bir şirketin ürünlerini, söz konusu şirketin

³¹⁸ Çavuşoğlu, a.g.e., s.104.

³¹⁹ Robert H.Anderson, Çev.Hüseyin Ergin, "Sosyal Sorumluluk Muhasebesi: Ne, Nasıl Ölçümlenmeli", **İTİA Dergisi**, Yayın No:250/170, Cilt 18, Sayı 2, Haziran 1982, ss.112-114.

etik ünü dolayısıyla tercih etmeye başladığını, %28'inin yukarıdaki davranışların her ikisini de gerçekleştirdiğini belirtmiştir. Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarla bağlantı içinde olan şirketler, rekabet avantajı da sağlayabilmektedir. MORI tarafından 1998 yılında yapılan diğer bir araştırmada, ürünün satışından çeşitli hayır kuruluşlarına pay veren ve bunu duyuran şirketlerin tüketiciyi etkilediği, tüketicinin neredeyse üçte birinin (%30) bir ürün ya da hizmet satın alırken bu durumu da göz önünde bulundurduğu gözlemlenmiştir.

Yine MORI tarafından 1990'lar boyunca yapılan araştırmalar, insanların büyük bir bölümünün, toplum ve kamu yararına destek sağlayan bir şirketin, çalışmak için iyi bir yer olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur. Yararlar yalnızca işe alıma ilişkin değildir. Sosyal sorumluluk şirketlerin çalışanlarının performanslarını sürdürmelerine, geliştirmelerine ve arttırmalarına da yardımcı olmaktadır. 1997 yılında bilgi teknolojileri hizmeti veren FI Grubu çalışanları arasında yapılan bağımsız araştırma %21'i gönüllü çalışmalara katılan çalışanların %74'ünün şirkete ilişkin algılarını değiştirdiklerini, %58'inin kişisel olarak gelişim sağladığına inandığını, %35'inin profesyonel anlamda gelişim sağladığını belirlemiştir.³²⁰

Sonuç olarak günümüzde ahlaki ve sosyal açıdan kurumsallaşmış bir işletme anlayışı rekabette başarıyı belirleyici temel faktör olarak değerlendirilmektedir. Özellikle sosyal performansın sürekli incelendiği ve rapor edildiği bir dönemde bu konunun taşıdığı kritik değer dikkatle değerlendirilmelidir. İşletmelerin yakın ve uzak çevresinden gelen etkiler dikkate alındığında, günümüzde işletmelerin iş ahlâkı ve sosyal sorumluluklara karşıt olan görüş ve yaklaşımlardan hızla uzaklaşarak, işletmelerin sosyal sorumluluklarını destekleyen görüşlere doğru bir kayış gerçekleştirdikleri görülmektedir. Son yıllarda yapılan çalışmaların bu konuya ağırlık vermesi bir ahlâk ve sosyal sorumluluk çağından bile söz edilmesine neden olmaktadır. 1960'lardan itibaren halkın işletmelerden sosyal beklentilerinin artması, ekonomik olduğu kadar sosyal amaçları da bekliyor olması bunda etkindir. Sosyal sorumluluğu kabul eden işletmelerin uzun dönemde daha kârlı olmaları, kamuoyundaki imajlarının olumlu etkilenmesi, daha iyi işçileri istihdam etme, finans

³²⁰ www.insankaynaklari.com

pazarlarına daha kolay girebilme olanaklarının olmasının da çok büyük etkisi vardır. Sosyal sorumluluk uzun vadede işletmenin borsadaki değerini yükseltir. Borsa sosyal sorumlu işletmeleri daha az riskli kabul eder. Böylece hisse senetlerinin değeri artar ve daha fazla kazanç sağlanır.³²¹

Kamu sektörü de sosyal sorumluluk ve gönüllülük girişimlerini gerekli yasaları çıkararak desteklemelidir. İşletmeler de, sosyal sorumluluklarının bilincinde olmalı, gönüllü olarak daha iyi bir toplum ve daha iyi bir çevrenin yaratılması için katkıda bulunmalı ve çalışanlarını STK çalışmalarında etkin rol almaları için teşvik etmelidirler. Devletin üstündeki ekonomik yükü oldukça azaltan gönüllü çalışmaların önemli bir katkısı ise toplumun bireyleri arasında daha sağlam bağlar oluşturarak toplum içinde güvenin artmasına ve devamlılığın sağlanmasına yardımcı olmasıdır.

³²¹ Bayrak, a.g.k., ss.101-135.

5. SOSYAL SORUMLULUK ÜZERİNE AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, kuramsal olarak temellerini açıklamaya çalıştığımız sosyal sorumluluk konusuna deneysel açıdan yaklaşarak, çalışanların işletmelerin sosyal sorumluluklarına ilişkin algıları değerlendirilecektir. Elde edilen bulgular çerçevesinde teori ve uygulama arasında ilişki kurularak durum tespiti yapılacaktır. Öncelikle araştırmanın amacı ve örnekleme hakkında bilgi verilecek, hipotezler belirlenecek daha sonra araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilecektir.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı işletme çalışanlarının işletmelerin sosyal sorumlulukları ile ilgili bilinç düzeylerinin incelenmesine yöneliktir. Araştırmada ayrıca, sosyal sorumluluk alanlarının niteliğine yönelik çalışanların algıları, işletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarını gerçekleştirme düzeyi ve çalışanlarına karşı en çok hangi alanda sorumlu davrandığı tespit edilecektir. Bununla birlikte işletmenin paydaşlarından hangilerine karşı kendini daha çok sorumlu hissettiği belirlenecek, işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmede çalışanların kendilerini ne kadar sorumlu hissettikleri araştırılacaktır. Ayrıca bu çalışmada, sosyal sorumlulukların işletmenin sosyal başarısı üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmada inşaat sektöründen bir işletme araştırma alanı olarak seçilmiştir. Araştırma alanını oluşturan işletmenin sosyal sorumluluk çerçevesinde öncelikli hedefi tespit edilecek ve klasik iktisadi görüşe göre kar hedefine yönelik mi çalıştığı yoksa iç müşteri tatminine mi önem verdiği ya da makro ekonomik hedeflerle mi çalıştığı belirlenecektir.

Bu anket çalışması ile işletmedeki genel durum tespit edilecek, teorik bilgiler ile pratik işleyiş arasında kıyaslama yapılacaktır. Bu araştırma sonucunda işletmelerin paydaşlarına karşı sorumlulukları konusundaki duyarlılıklarının artırılması ve yapılacak iyileştirmelerde izlenecek yolların belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın diğer araştırmacılara yol göstereceği ve literatüre katkıda bulunacağı umulmaktadır.

5.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini inşaat sektöründe faaliyet gösteren, ulusal ekonomik kalkınmamızda önemli yeri olan işletmelerimizden biri oluşturmaktadır. İşletmelerin sosyal sorumlulukları ile ilgili araştırmalar genellikle hisseleri ulusal pazarda işlem gören, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin bulunduğu büyük ölçekli sanayi işletmelerinde yapılmaktadır. Bu nedenle araştırmamızın amacına uygun olduğu düşünülen inşaat sektöründeki işletmemiz ile görüşülerek çalışmamız hakkında bilgi verilmiştir. Ancak, çalışanların işletmelerini değerlendirmeleri söz konusu olduğundan işletme yönetimi bu konuda hassas davranarak organizasyonun kimliği ile ilgili bilgilerin gizliliğini sağlamamızı istemişlerdir. Konumuzla ilgili diğer çalışmalarda da yöneticilerin engelleriyle karşılaştığı ve araştırmaların sınırlı sayıda işletmelerde gerçekleştirilebildiği araştırmacılar tarafından belirtilmektedir. Araştırma alanımızın ulusal ve uluslararası rekabet ortamında önemli başarılar elde eden ülkemiz inşaat sektörü içinde büyük değer taşıyan bir alan içinden seçilmesinin nedeni işletmemizin sosyal sorumluluk projelerini desteklerken bulunduğu bölgeye yaptığı önemli yatırımlar nedeniyledir. Toplumdan ve doğadan aldığını tekrar çevresine kazandırmayı ilke edinen işletmemiz bölge kalkınmasına yaptığı katkılarla toplum karşısında imajını ve müşteri sadakatini arttırırken ülke ekonomisine yaptığı önemli katkı ile de devlete karşı sorumluluklarında liderliğini korumaktadır.

Araştırma anketlerinin cevaplandırılması İnsan Kaynakları Departmanı ile yapılan işbirliği sonucunda gerçekleştirilmiştir. Araştırma, anket cevaplandırılma düzeyini arttırmak için beyaz yakalılar üzerinde uygulanmış, anket formları söz konusu personelin tamamen gönüllü katılımlarına dayanarak doldurulmuştur. Araştırma sorularının cevaplayıcılar tarafından samimiyetle ifade edilmesini sağlamak amacıyla anketin kapak yazısında çalışmanın akademik bir amaca yönelik olduğu belirtilmiştir. Araştırmamıza katılan 107 beyaz yakalı çalışandan elde edilen veriler SPSS 11.0 programı ile istatistiki analizlere tabi tutularak değerlendirilmiştir. Çalışanların organizasyon içindeki statüleri şef, müdür yardımcısı ve müdür olarak tanımlanmaktadır.

5.3. Araştırmanın Hipotezleri

- Hipotez 1: İşletme çalışanlarının sosyal sorumluluk bilinç düzeyleri ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 2: İşletmenin sosyal sorumluluk alanlarında sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 3: İşletmenin çalışanlarına karşı çeşitli düzeylerde sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 4: İşletmenin öncelikli hedefi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 5: İşletmenin paydaşlarına karşı sosyal sorumluluğa sahip olması ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 6: İşletmenin paydaşlarından hissedarlarına karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 7: İşletmenin paydaşlarından tüketicilere karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 8: İşletmenin paydaşlarından devlete karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 9: İşletmenin paydaşlarından çevreye karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 10: İşletmenin paydaşlarından tedarikçilerine karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 11: İşletmenin paydaşlarından rakiplerine karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 12: İşletmenin paydaşlarından çalışanlarına karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Hipotez 13: İşletmenin paydaşlarından topluma karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif bir ilişki vardır.

5.4. Ölçüm

Veri toplama aracı olarak anket tekniğine başvurulmuştur. İşletmede anket yapılacak beyaz yakalı çalışan sayısı 150 ile sınırlandırılmış, geri dönen anket sayısı 107, geri dönüş oranı %71 olup bu oran yeterli görülmüş ve istatistiksel analiz yapılmıştır.

Araştırma işletme çalışanlarının demografik bilgileri ile birlikte 49 sorudan oluşan anket formu aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışanların kişisel bilgileri 6 maddeden oluşmaktadır. İlk gruptaki 7 soru çalışanların sosyal sorumluluk bilincine ne ölçüde sahip olduğunu ölçmeyi hedeflemektedir. Diğer grupta bulunan 9 soru işletmenin sosyal sorumluluk alanlarının belirlenmesine yöneliktir. İşletmenin çalışanlarına karşı sosyal sorumlulukların tespitine yönelik 11 soru bulunmaktadır. İşletmenin öncelikli hedefi çalışanlar tarafından 3 soru ile belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmamızda, işletmelerin sosyal başarılarında sosyal sorumlulukların yerine getirilmesinin etkisi³²² 4 soru yardımıyla ölçülmüştür. Anket formunda işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmesinde çalışanların sorumluluğunu sorgulamak ve ilişkinin boyutunu belirlemek üzere 1 soru bulunmaktadır. İşletmelerinin sosyal paydaşlarından hangilerine karşı kendini daha çok sorumlu hissettiği ile ilgili grup 8 sorudan oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan anket formu Ek-1'de verilmiştir. Soruların hazırlanmasında çeşitli makale ve doktora tezlerinden (Özgener ve Gültekin) yararlanılmıştır. Kullanılan soru tipinin seçiminde cevaplayıcıların kullanımını kolaylaştırması, karşılaştırmaya olanak vermesi, anlaşılır olması ve anketin güvenilirliğini artırması nedeniyle kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. Cevap seçeneklerinde Likert Tipi sayısal ölçek kullanılmıştır.³²³ Katılımcılar cevaplarını 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum ifadeleri ile belirtmişlerdir. Araştırmada düzey tespitinde 1 (kesinlikle katılmıyorum) + 2 (katılmıyorum) = düşük düzey, 3 (kararsızım) = orta düzey, 4

³²² Nihat Gültekin, **İşletmenin Sosyal Başarısında Sosyal Sorumluluğun Rolü ve GAP Bölgesi Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2003.

³²³ Türker Baş, **Anket**, Ankara: Seçkin, 4. baskı, 2006, s.58.

(katılıyorum) + 5 (kesinlikle katılıyorum) = yüksek düzey olarak gruplanarak konunun algılanması ve takibi açısından netlik sağlanmaya çalışılmıştır.³²⁴ Anket, çalışanların her maddeye verdikleri cevapların karşılığı olan puanların toplamına göre SPSS 11.0 istatistik programı ile değerlendirilmiştir.

5.5. Analizler

5.5.1. Demografik Bulguların Yüzde Dağılımları

Araştırma kapsamındaki işletme çalışanlarımızın demografik bilgilerinin dağılımları aşağıda tablolar halinde sunulmaktadır.

Tablo 1’de araştırmaya katılan 107 çalışanın yaşlarına göre yüzde dağılımları verilmektedir. Çalışanların %29’unu 41-50 yaş arası 31 çalışanın oluşturduğu görülmektedir. 28 çalışanın %26 oranı ile 30-35 yaş aralığını oluşturduğu, 24 çalışanın %22 ile 36-40 yaş, 19 çalışanın %18 oranı ile 30 yaş altı ve 5 çalışanın %5 oranında 51 yaş ve üzerinde olduğu saptanmıştır.

Tablo 1.Çalışanların Yaş Dağılımları

YAŞ	ADET	YÜZDE (%)
30’dan az	19	18
30-35	28	26
36-40	24	22
41-50	31	29
51 ve üstü	5	5
Toplam	107	100

Tablo 2’de araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre yüzde dağılımları verilmektedir. Araştırmanın analiz aşamasına katılan 107 çalışanın 30’u (%28) bayan, 77’si (%72) erkektir.

³²⁴ Bayrak, a.g.k., s.147.

Tablo 2.Çalışanların Cinsiyet Dağılımları

<i>CİNSİYET</i>	ADET	YÜZDE (%)
Erkek	77	72
Bayan	30	28
Toplam	107	100

Tablo 3.'de araştırmaya katılan çalışanların medeni durumlarına göre yüzde dağılımları verilmektedir. Çalışanların 79'u (%74) evli, 28'i (%26) bekârdır.

Tablo 3.Çalışanların Medeni Durumları

<i>MEDENİ DURUM</i>	ADET	YÜZDE (%)
Evli	79	74
Bekâr	28	26
Toplam	107	100

Tablo 4.'de araştırmaya katılan çalışanların eğitim durumlarına göre yüzde dağılımları verilmektedir. Çalışanların % 64,5'unu (69 kişi) üniversite mezunları oluşturmaktadır. 1 kişinin ilköğretim mezunu olduğu bununla birlikte 5 kişinin de (%4,7) yüksek lisans-doktora mezunu olduğu gözlenmiştir. Çalışanların %21,5'unun (23 kişi) lise ve dengi, %8,4'ünün (9 kişi) ise Meslek Yüksek Okulu mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.Çalışanların Eğitim Durumları

<i>EĞİTİM DURUMU</i>	ADET	YÜZDE (%)
İlköğretim	1	0,9
Lise ve Dengi	23	21,5
MYO	9	8,4
Üniversite	69	64,5
Yüksek Lisans - Doktora	5	4,7
Toplam	107	100,0

Tablo 5.'de araştırmaya katılan çalışanların işletmede çalışma sürelerine göre yüzde dağılımları verilmektedir. Çalışanların çoğunluğunu işe yeni giren personelin oluşturduğu görülmektedir. Bununla birlikte 21 yıl ve üzeri çalışanların oranının ykseklėi de dikkat çekicidir. 1-5 yıl arası çalışanlar %28 (30 kişi) ile ilk sırada, 21 yıl ve üzeri %22,4 (24 kişi) alışanlar ise ikinci sırada yer almaktadır. 11-15 yıl arası çalışanların (19 kişi) %17,8 oranında, 16-20 yıl arası çalışanların %16,8 (18 kişi) oranında, 6-10 yıl arası çalışanların da (16 kişi) %15 oranında oldukları görülmektedir.

Tablo 5.alışanların alışma Sürelerinin Dağılımı

<i>ÇALIŞMA SÜRESİ</i>	ADET	YÜZDE (%)
1-5 yıl	30	28
6-10 yıl	16	15
11-15 yıl	19	17,8
16-20 yıl	18	16,8
21 yıl ve zeri	24	22,4
Toplam	107	100,0

Tablo 6.'da ankete cevap veren çalışanların mevcut pozisyonlarına göre dağılımlarına bakıldığında Şef düzeyinde çalışan personelin % 51,4 (55 kişi), müdür yardımcısı pozisyonunda çalışanların %44,9 (48 kişi), müdür statüsünde çalışanların %3,7 (4kişi) olduğu gözlenmiştir.

Tablo 6.alışanların işletme içindeki Statülerine Göre Dağılımı

<i>STATÜ</i>	ADET	YÜZDE (%)
Şef	55	51,4
Müdür Yardımcısı	48	44,9
Müdür	4	3,7
Toplam	107	100,0

5.5.2. Demografik Bulguların Statüleri Göre Dağılımları

Araştırmamıza katılan işletme çalışanlarının demografik bulgularının buldukları statüleri göre dağılımları aşağıda tablolar halinde gruplanmıştır. Tablo 7.'de çalışanların statülerine göre cinsiyet dağılımları verilmektedir. İşletmenin araştırmamıza katılan beyaz yakalı çalışanları şef, müdür yardımcısı ve müdür statülerindedir. Çalışanların 55'i (%51,4) şef, 48'i (%44,9) müdür yardımcısı, 4'ü (%3,7) müdür olarak çalışmaktadır. Şef statüsünde 37 erkek (%34,6), 18 bayan (%16,8), müdür yardımcısı statüsünde 37 erkek (%34,6), 11 bayan (%10,3), müdür statüsünde 3 erkek (%2,8), 1 bayan (%0,9) çalışmaktadır.

Tablo 7. Çalışanların Statülerine Göre Cinsiyet Dağılımları

<i>CİNSİYET</i>	ŞEF	%	MDR. YRD.	%	MDR.	%	Toplam
Erkek	37	%34,6	37	%34,6	3	%2,8	77
Bayan	18	%16,8	11	%10,3	1	%0,9	30
Toplam	55	%51,4	48	%44,9	4	%3,7	107

Tablo 8.'de çalışanların statülerine göre yaş dağılımları verilmektedir. Araştırmamıza katılan çalışanlardan şef statüsünde 30 yaş altında 14 kişi (%13,1), 30-35 yaş arası 15 kişi (%14), 36-40 yaş arası 10 kişi (%9,3), 41-50 yaş arası 15 kişi (%14), 51 yaş ve üstü çalışan 1 kişi (%0,9) bulunmaktadır. Müdür yardımcısı statüsünde çalışan 5 kişi (%4,7) 30 yaşından az, 13 kişi (%12,1) 30-35 yaş, 14'er kişi (%13,1) 36-40 ve 41-50 yaş, 2 kişi (%1,9) 51 yaş ve üzeridir. Müdür statüsünde çalışan 2'şer kişi (%1,9) 41-50 ve 51 yaş üzerindedir. 41-50 yaş arası çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir. İşletmede 30 yaşın altında çalışanların bulunması yeni mezunlara iş olanaklarının sağlandığını ve işletmenin istihdam konusunda sosyal sorumluluklarının bilincinde hareket ettiği ve duyarlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 8.Çalışanların Statülerine Göre Yaşları

YAŞ	ŞEF	%	MDR.YRD.	%	MÜDÜR	%	Toplam
30'dan az	14	%13,1	5	%4,7			19
30 – 35 yaş	15	%14	13	%12,1			28
36 – 40 yaş	10	%9,3	14	%13,1			24
41 – 50 yaş	15	%14	14	%13,1	2	%1,9	31
51 yaş ve üstü	1	%0,9	2	%1,9	2	%1,9	5
Toplam	55	%51,4	48	%44,9	4	%3,7	107

Tablo 9. çalışanların statülerine göre kıdemlerini göstermektedir. İnşaat sektöründeki işletmemizde araştırmaya katılan çalışanların 30'u 1-5 yıl arası, 16'sı 6-10 yıl arası, 19'u 11-15 yıl arası, 18'i 16-20 yıl arası, 24'ü 21 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. İşletmede 1-5 yıl arası çalışanların diğerlerinden daha fazla olması dikkat çekicidir. İşletme kadrosuna yeni personellerin katıldığı görülmekle birlikte 21 yıl ve üzeri çalışanların olması tatmin edici, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamının olduğunu göstermektedir. Statülere göre kıdem dağılımlar şu şekildedir: Şef statüsünde 20 kişi (%18,7) 1-5 yıl, 7 kişi (%6,5) 6-10 yıl, 10 kişi (%9,3) 11-15 yıl, 5 kişi (%4,7) 16-20 yıl, 13 kişi (%12,1) 21 yıl ve üzeri çalışandan oluşmaktadır. Müdür yardımcısı olarak çalışanlardan 10 kişi (%9,3) 1-5 yıl, 9'ar kişi (%8,4) 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri, 11 kişi (%10,3) 16-20 yıl aralığında çalışma süresine sahiptir. Müdür statüsünde 2 kişi (%1,9)16-20 yıl, 2 kişi de (%1,9) 21 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 9.Çalışanların Statülerine Göre Kıdemleri

KIDEM	ŞEF	%	MDR.YRD.	%	MÜDÜR	%	Toplam
1 – 5 yıl	20	%18,7	10	%9,3			30
6 – 10 yıl	7	%6,5	9	%8,4			16
11 – 15 yıl	10	%9,3	9	%8,4			19
16 – 20 yıl	5	%4,7	11	%10,3	2	%1,9	18
21 yıl ve üstü	13	%12,1	9	%8,4	2	%1,9	24
Toplam	55	%51,4	48	%44,9	4	%3,7	107

Tablo 10’da çalışanların statülerine göre eğitim durumları verilmektedir. Buna göre çalışanlardan 1’i İlköğretim, 23’ü lise ve dengi okul, 9’u Meslek Yüksek Okulu, 68’i üniversite, 6’sı Yüksek Lisans-Doktora mezunudur. Çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturan Şef ve Müdür yardımcısı statülerinin büyük bir bölümünü üniversite mezunlarının oluşturduğu görülmektedir. Bunun yanında Yüksek Lisans ve Doktora yapmış çalışanların bulunması işletmede eğitimi destekleyen bir yönetim anlayışı olduğunu göstermektedir. Şef pozisyonunda 1 kişi (%0,9) ilköğretim, 22 kişi (%20,6) lise, 7 kişi (%6,5) Meslek Yüksek Okulu, 24 kişi (%22,4) üniversite, 1 kişi (%0,9) Yüksek lisans-Doktora mezunudur. Müdür Yardımcısı statüsünde 1 kişi (%0,9) lise, 1 kişi (%0,9) MYO, 42 kişi (%39,3) üniversite, 4 kişi (%3,7) Yüksek Lisans – Doktora mezunudur. Müdür statüsünde çalışanlardan 1 kişi (%0,9) MYO, 2 kişi (%1,9) üniversite, 1 kişi (%0,9) Yüksek Lisans-Doktora mezunudur.

Tablo 10. Çalışanların Statülerine Göre Eğitimleri

<i>EĞİTİM</i>	ŞEF	%	MDR. YRD.	%	MÜDÜR	%	Toplam
İlköğretim	1	%0,9					1
Lise	22	%20,6	1	%0,9			23
MYO	7	%6,5	1	%0,9	1	%0,9	9
Üniversite	24	%22,4	42	%39,3	2	%1,9	68
Yük.L.-Dr.	1	%0,9	4	%3,7	1	%0,9	6
Toplam	55	%51,4	48	%44,9	4	%3,7	107

5.5.3. Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler

Anket içerisinde bulunan her sorunun çalışanlar tarafından algılanışını görmek amacıyla SPSS 11.0 programı kullanılarak her değişkene ait ölçeğe verilen en düşük ve en yüksek derece, ortalama değerler, düzey tespiti ve standart sapmalar hesaplanarak istatistikî sonuçlara ulaşılmıştır. Aşağıda grup başlıkları altında değişkenlerin analiz sonuçları yer almaktadır.

5.5.3.1. İşletme Çalışanlarının Sosyal Sorumlulukla İlgili Bilinç Düzeylerinin Değerlendirilmesi

İşletme çalışanlarının sosyal sorumluluklarla ilgili bilinç düzeylerinin değerlendirilebilmesi için anketimizin bu grubunda sorulan soruların aritmetik ortalamaları ve düzeyleri Tablo 11.'de görülmektedir. Çalışanların sosyal sorumlulukla ilgili görüşleri incelendiğinde sorulan ifadelere yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. En yüksek değer ($X=4,31$) “toplumda olumlu imaj uyandırmak isteyen işletme sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmelidir” anlayışının benimsenmesi olarak saptanmıştır. Çalışanların bu yargıya yüksek düzeyde katılmaları, kurum imajının toplumsal düzeyde algılanışının iç ve dış müşterilerine yaptıkları katkılarla belirleneceğinin farkında olduklarını göstermektedir.

Tablo 11. Çalışanların Sosyal Sorumlulukla İlgili Görüşleri

	Min	Max	Mean	Düzye	Std. Sapm.
1.İşletmeler kısmen yasalar kısmen de sosyal baskıların etkisinde kaldıklarından çevre sorunlarıyla uğraşmak zorunda olduklarını kabul ederler.	1	5	3,76	Yüksek	,872
2.Yöneticiler karar alırken sadece ekonomik maliyet ve karlılığı değil sosyal maliyetleri de dikkate almalıdırlar.	1	5	4,22	Yüksek	,866
3.Sorumlu işletme davranışı hissedarların ekonomik kazançlarını en yüksek düzeye çıkarmayla mümkün olabilir.	1	5	3,20	Orta	1,147
4.Toplumda olumlu bir imaj uyandırmak isteyen işletme sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ettiğini davranışlarıyla kanıtlamak zorundadır.	1	5	4,31	Yüksek	,880
5.Sosyal sorumluluk anlayışı uzun vadede işletmeye kar getirir.	1	5	4,26	Yüksek	,877
6.İşletmeler sosyal sorumluluğu toplumsal değerlere saygının gereği olarak yerine getirmelidirler.	1	5	4,06	Yüksek	,918
7.Sosyal sorumluluk gereği yapılan harcamalar işletmeye ek bir maliyetten başka bir şey getirmez.	1	4	2,01	Düşük	,740

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

Tablo 11.'de yer alan ortalama değerler incelendiğinde, ‘‘Sosyal sorumluluk anlayışı işletmeye uzun donemde kar sağlar’’ ifadesine ilişkin değerin ($X=4,26$) olduğu gorlmektedir. Bu değer 1-5 arasında yer alan ortalama değerin üzerindedir. Dolayısıyla bu değer bize, çalışanların bu önermeye yüksek düzeyde katıldıklarını ve sosyal sorumluluk bilincine sahip olduklarını gostermektedir. İşletmelerin toplumsal sorunların ozmnde kaynaklarını kullanarak katkı sağlamaları uzun süreli çalışmalardır. Bu çalışmaların işletmeye kar olarak geri donş paydaşlarının zihninde yarattığı anlam ve tercih edilme oranının artması ile ilgilidir.

‘‘Yoneticiler kararlarında sosyal maliyeti dikkate almalıdırlar’’ önermesine ait ortalama değerin ($X=4,22$) olduğu gorlmektedir. Bu değer bize, çalışanların önermeye yüksek düzeyde katıldıklarını gostermektedir. Böylece günümüzde işletmelerin kararlarında sadece ekonomik kazançların etkili olmaması gerektiği, yaşadığı toplumun gelişimi ve kalkınması için gerekli maliyetlere katlanarak, sorunlar çıkmadan engelleme anlayışı ile yaklaşılması gorşne sahip olmaları kanaatini doğrulamaktadır.

‘‘Sosyal sorumluluk işletmelerin toplumsal değerlerine saygı anlayışı gereği uygulanmalıdır’’ önermesinin ortalama değerinin ($X=4,06$) olduğu gorlmektedir. Ortalama değerin üzerinde yüksek düzey olarak belirlenen önermenin çalışanlar tarafından pozitif yonde algılandığı söylenebilir. ‘‘İşletmeler hem hukuki hem de toplumsal baskılar nedeniyle evre sorunlarıyla ilgilenirler’’ önermesine ilişkin değer ($X=3,76$) ortalamanın üzerinde yüksek düzeye sahiptir. Bu değer, işletmelerin sosyal sorumlulukları gereği yaptıkları davranışların, yasal yaptırımlarla birlikte toplumsal baskılarında etkisinde kalarak yapıldığını gostermektedir.

Araştırma modelinin değişkenlerinden ‘‘İşletmenin sorumlu davranışı hissedarlarının ekonomik kazançlarını arttırmaktır’’ ifadesinin ortalama değeri ($X=3,20$) olarak saptanmıştır. Bu değer, çalışanların önermeye orta düzeyde katıldıklarını gostermektedir. Araştırma modelinin en düşük düzeyi ($X=2,01$) değeri ile ‘‘sosyal sorumluluk gereği yapılan harcamalar işletmeye ek bir maliyetten başka bir şey getirmez’’ ifadesidir. Bu değer ortalamanın altındadır, çalışanlar bu ifadeye

katılmadıklarını belirtmişlerdir. Önermeye verilen en düşük değer 1 (kesinlikle katılmıyorum), en yüksek değer ise 4 (katılıyorum)'dür.

Araştırmada sosyal sorumlukla ilgili görüşler günümüz bilgi toplumu çalışanlarının düzeyine uygun değerlerle sonuçlanmıştır. İşletmelerin toplumdaki olumlu imajlarının sosyal sorumluluk bilinciyle yüksek düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca sosyal sorumluluk bilinciyle hareket eden işletmelerin uzun dönemde karlı olacakları, yöneticilerin karar alırken sosyal maliyetlere önem vermeleri gerektiği, toplumsal değerlere saygılı olan işletmelerin sosyal sorumluluklarını da yerine getirecekleri, yasalar ve toplumun baskısının çevresel sorunların azaltılması konusunda uyarıcı etkisinin olduğu, çalışanların büyük çoğunluğunun katıldığı görüşler olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde klasik görüşün yerini sosyo ekonomik görüşün aldığı araştırma sonuçları ile de görülmektedir. Özellikle, sorumlu işletme davranışının karın en yüksek düzeye çıkartılmasıyla gerçekleşeceği görüşünün analiz sonucunun orta düzeyde belirlenmesi bu ifadeyi desteklemektedir. Araştırmada çalışanların vermiş olduğu cevapların Bayrak'ın araştırma sonucu ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Değişkenlerden sosyal sorumluluk harcamalarının işletmeye ek maliyet olacağı önermesinin en düşük değeri olarak ortalamanın altında yer alması klasik görüşteki değişimin işareti olarak değerlendirilebilir.

5.5.3.2. İşletmenin Sosyal Sorumluluk Alanlarının Niteliğine İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi

İşletmelerin sosyal sorumluluk alanlarına ilişkin çalışanların görüşlerinin değerlendirildiği değişkenlerin ortalama değerleri Tablo 12.'de yer almaktadır. Değişkenlerin ortalama değerleri incelendiğinde, "İşletmemiz müşterilerinin istek ve şikâyetlerini dikkate alır" önermesinin ($X=4,50$) en yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. İfadenin minimum ölçek değeri 3 (kararsızım), maksimum 5 (kesinlikle katılıyorum)'dir. Yüksek düzeyde sorumluluğa karşılık gelen ifadeler sırasıyla şöyledir. "İşletmemiz enerji ve doğal kaynakların etkili bir kullanıcısıdır" önermesine ilişkin ortalama değer ($X=4,33$), minimum ölçek değerinin 2 (katılmıyorum) olduğu görülmektedir. "İşletmeler tedarikçilerinin sosyal

sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda seçici davranmalıdır” değişkenine ait ortalama değer ($X=4,15$), minimum ölçek değeri ise 2 (katılmıyorum)’dir. “İşletmemiz faaliyetleri sonucu oluşabilecek çevresel etkileri araştırır ve gerekli önlemleri alır” önermesi ($X=4,07$) ortalama değere ve minimum 2 (katılmıyorum) ölçek değerine sahiptir. Modelde “işletmemiz sağlık ve sosyal refah projelerine katkı yapar” önermesinin ortalama değeri ($X= 3,84$) ve “toplumsal sorunlara karşı duyarlılıklarımız artmaktadır” önermesinin değerinin ($X=3,70$) olduğu görülmektedir.

Tablo 12. İşletmenin Sosyal Sorumluluk Alanlarının Niteliği

	Min	Max	Mean	Düzye	Std. Sapma
8.İşletmemiz enerji ve doğal kaynakların etkili bir kullanıcısıdır.	2	5	4,33	Yüksek	,626
9.İşletmemiz ortaya çıkabilecek potansiyel çevresel etkileri araştırır ve gerekli önlemleri alır.	2	5	4,07	Yüksek	,677
10.İşletmemiz çalışanların iş memnuniyetini en yüksek düzeye çıkarmak için olası her türlü araçtan yararlanarak çalışanlarının haklarını korur.	1	5	3,36	Orta	1,030
11.Sağlık ve sosyal refah projelerini destekler ve sosyal fonlara katkıda bulunur.	1	5	3,84	Yüksek	,814
12.İşletmemizin toplumsal sorunlara karşı duyarlılıkları giderek artmaktadır.	1	5	3,70	Yüksek	,898
13.İşletmeler tedarikçilerinin de sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda seçici davranmalıdır.	2	5	4,15	Yüksek	,647
14.İşletmemiz müşterilerinin isteklerini ve şikâyetlerini dikkate alır.	3	5	4,50	Yüksek	,521
15.İşletmelerin tüketici hakları konusundaki duyarlılıkları ve uygulamaları toplumsal baskıdan kaynaklanmaktadır.	1	5	2,90	Orta	1,088
16.İşletmeler rakipleriyle rekabet edebilmek için sosyal sorumluluklarını yerine getirmelidirler.	1	5	3,32	Orta	,976

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek.

Analiz sonucu Tablo 12.’de yer alan orta düzey değerler sırasıyla şöyledir. Çalışanlarının haklarını koruyarak iş memnuniyetinin en yüksek seviyede sağlanması konusundaki önermemizin ortalama değeri ($X=3,36$) olarak saptanmıştır. İşletmelerin rakipleriyle rekabet edebilmek için sosyal sorumlu davranışlarda buldukları önermesi ($X=3,32$) ortalama değere sahiptir. İşletmelerin tüketici haklarına

duyarlılıkları toplumsal baskıdan kaynaklanmaktadır önermesine ilişkin değer çalışanlar tarafından ($X=2,90$) olarak belirlenmiştir

Müşteri talepleri ve şikâyetleri, kıt kaynakların kullanımı, tedarikçilerin seçimi, ekolojik dengeye verilen önem ve gerekli tedbirlerin alınması, toplumsal sorunlara duyarlılık ve refah projelerinin desteklenmesi işletmemizin yüksek düzeyde sorumluluk duyduğu alanları göstermektedir. Analiz sonucu, sosyal sorumluluk alanlarından müşterilere karşı sorumluluğun işletme tarafından birinci derecede sorumluluk duyulan alan olarak belirlendiği görülmektedir. Sonuç, paydaşlar grubunun belirlenmesi için yapılan analiz ile de paralellik göstermektedir. İşletmenin çevreye karşı duyduğu sorumluluklarının da yapılan diğer analizle aynı düzeyde olduğu görülmektedir. İşletmemizin kendini ikinci derece sorumlu hissettiği alan olan çevreye saygı sürdürülebilir gelişmenin de koşuludur. Tedarikçilere karşı sorumluluk duyulması ve onların sorumluluklarını yerine getirdiğinden emin olunması, tedarikçilerin seçiminde titiz davranılması gerektiğini göstermektedir. Sosyal fayda ve sosyal uzlaşma sağlayan işletmeler kurum imajını pozitif etkileyerek pazarda güçlü bir yer edinecektir. Toplumsal sorunların çözümü ile kalıcı başarı arasında pozitif ilişki görülmektedir. Bu nedenle toplumun işletmeleri takip ettiklerinin ve pazar payındaki etkisinin öneminin unutulmaması gerektiği söylenebilir.

Modelde çalışanlarla ilgili önermemizin ortalama bir düzeye sahip olduğu görülmektedir. Bu nedenle, çalışanlara karşı sorumluluklarını yerine getirmede işletmemizin daha duyarlı olması gerektiği düşünülmektedir. Analiz sonucu rakiplerle ilgili önermemizde, sosyal sorumlulukların rekabet edebilmek için yerine getirilmesinin orta düzeyde sorumluluk alanı içinde yer aldığı görülmektedir. Paydaşlara karşı sorumluluk düzeyiyle ilgili analiz sonucu da rakiplerin orta düzeyde sorumluluk alanı içinde olduğunu göstermektedir. Çalışanlarımız işletmelerin tüketici hakları konusundaki duyarlılıklarının toplumsal baskıdan orta düzeyde etkilendiğini düşünmektedirler. Çağdaş işletmecilik yapısı içinde ve eğitimi yüksek çalışanların bulunduğu büyük işletmelerde tüketici haklarına duyarlılık özellikle uluslararası piyasalara girmenin birinci koşulunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla, tüketicilere karşı sorumluluklarını yerine getirmeyen, aldatıcı reklâm, düşük kalite,

güvenli olmayan ürün sunan işletmeler hem yasaların hem de toplumun baskısı ile karşılaşacaklardır. Bu nedenle işletmeler ahlaki sorumlulukları gereği önemseyecekleri tüketici hakları konusundaki duyarlılıklarının gereğini yerine getireceklerdir.

5.5.3.3. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarla İlgili Görüşlerin Değerlendirilmesi

İşletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumlulukları ile ilgili önermelerin ortalama değerleri Tablo 13.'de yer almaktadır.

Tablo 13. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarla İlgili Görüşler

	Min	Max	Mean	Düzye	Std. Sapma
17.İşyerimizde haklı ve adaletli bir terfi sistemi uygulanmaktadır.	1	5	2,63	Orta	1,112
18.Aldığımız ücretler ve teşvik sistemleri yeterli ve adaletlidir.	1	5	2,61	Orta	1,007
19.İşletmemiz iş güvenliği standartlarına sahiptir ve uygulayıcısıdır.	2	5	4,05	Yüksek	,706
20.İşyerimizde güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı vardır.	1	5	3,79	Yüksek	,866
21.İşyerimizde şikâyetlerimizi ve fikirlerimizi söylemede kendimizi özgür hissederiz.	1	5	3,35	Orta	1,038
22.Çalışanlara eşit fırsatlar verildiğini, gelişme ve ilerlemenin sağlandığını düşünüyoruz.	1	5	3,05	Orta	1,076
23.İşletmemiz çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmektedir.	1	5	3,50	Yüksek	,985
24.Çalışanların sürekli eğitilmesi sonucunda iş kazaları ve hata oranlarında azalma gözlenmiştir.	1	5	4,06	Yüksek	,738
25.İşletmeler çalışanlarının eğitimi ve hayat standartlarının yükseltilmesinden sorumludur.	1	5	4,12	Yüksek	,832
26.Sendikaların doğuş ve gelişmesinde sosyal sorumluluk fikrinin önemi vardır.	1	5	3,64	Yüksek	,871
27.İşletmeler çalışanlarına iş güvencesi sağlama sorumluluğu taşır.	1	5	4,10	Yüksek	,776

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

Tablo 13.'de yüksek düzeyde çıkan önermeler şunlardır: “İşletmeler çalışanlarının eğitimi ve hayat standartlarının yükseltilmesinden sorumludur” önermesinin ortalama değeri ($X=4,12$) olarak saptanmıştır. “İşletmeler çalışanlarına iş güvencesi sağlama sorumluluğu taşır” önermesi ($X=4,10$) aritmetik ortalamaya sahiptir. “Çalışanlarının sürekli eğitilmesi iş kazaları ve hata oranlarında azalmaya neden olmuştur” önermesi ($X=4,06$) ortalama değerine sahiptir. “İşletmemiz iş güvenliği standardına sahiptir ve uygulayıcısıdır” bir önceki önerme ile de paralellik göstermekte ($X=4,05$) ortalaması ile doğrulanmaktadır. Bu önermeye verilen en düşük ölçek değerinin tablo 13.'de 2 (katılmıyorum) olduğu görülmektedir. “İşyerimizde güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı vardır” ortalama değeri ($X=3,79$) olarak saptanmıştır. Analiz sonucu, işletmenin fiziksel çalışma ortamının İSİG standartlarına uygunluğunu belirtmektedir. “Sendikaların doğuş ve gelişmesinde sosyal sorumluluk fikrinin önemi vardır” önermesinin ortalama değerinin ($X=3,64$) olduğu görülmektedir. “İşletmemiz çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmektedir” önermesi ($X=3,50$) ortalama değeri ile yüksek düzeyde sorumluluk anlayışına sahip olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işletmelerinin orta düzeyde sorumluluk taşıdıklarını belirttikleri önermelerimiz şunlardır: “İşyerimizde şikâyetlerimizi ve fikirlerimizi özgürce söyleyebiliriz” önermesi ($X=3,35$) ortalama değerine sahiptir. “Çalışanlara eşit fırsatlar verildiği” önermesinin ortalama değeri ($X=3,05$) olarak saptanmıştır. “İşyerimizde haklı ve adaletli bir terfi sistemi uygulanır” önermesi ($X=2,63$) ortalama değerine sahiptir. “Aldığımız ücretler ve teşvikler adil ve yeterlidir” önermesinin ortalama değeri ($X=2,61$) olarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucu, çalışanların işletmelerinin en çok sorumlu olması gerektiğini düşündükleri önerme eğitim ve hayat standartlarının yükseltilmesi ile ilgili ifadedir. Çalışanların öncelikle eğitime önem vermeleri ve yaşam niteliğinin yükseltilmesi ihtiyacı işletmeden beklentileri vurgulamaktadır. Eğitilmiş ve hayat standardı yükseltilmiş çalışan işletme ve toplum içinde daha yararlı çalışmalarda bulunacak ve işyerini kurum imajına uygun temsil edecektir. Bu nedenle çalışanlar işletmelerden ikinci olarak iş güvencesi sağlanmasını beklemektedirler. Yetiştirilmiş eğitilmiş personelin işletmede gelecek endişesi olmadan güvenle çalışabilmesi işverenin

sağlayacağı koşullara bağlı olacaktır. Eğitimin önemini çalışanlar, iş kazaları ve hatalarda azalma olduğunu belirterek değerlendirmektedirler. Analizde işletmenin fiziksel çalışma koşullarına uygunluğu ve işçi sağlığı iş güvenliği standartlarını uyguladığı görülmektedir. Sorumlulukların en önemlisi insan unsuruna önem verilmesidir. Bu nedenle çalışanların etkin ve verimli üretim yapabilmeleri çalışma koşullarının standartlara, yasal mevzuata, ergonomik yapıya uygun olması ile mümkün olacaktır. Çalışanların kararsız kaldıkları konular yönetime katılma, eşit muamele ve adil ücret ödeme sorumluluğudur. Araştırma alanımızın en kritik noktası çalışanlara karşı işletmeler sorumluluklarını ne kadar yerine getirmektedirler sorusunun araştırılmasıdır. Bu konuda yapılan diğer araştırmalara bakıldığında özellikle bu alanda çok fazla alan araştırması yapılamadığı görülmektedir. İşletmelerin bu konuda hassasiyet göstermeleriyle birlikte çalışanların da soruları iş güvencelerinin tehlikeye gireceği düşüncesiyle çekinerek cevapladıklarını gözlemlemekteyiz. İşletmelerin bu alanda yapılan araştırmalara kısıtlama getirdikleri yapılan diğer çalışmalarda da aynı kanaati doğrular niteliktedir.

5.5.3.4. İşletmenin Öncelikli Hedefi İle İlgili Görüşlerin Değerlendirilmesi

Çalışanların işletmelerinin öncelikli hedefi ile ilgili görüşlerinin ortalama değerleri Tablo 14.'de yer almaktadır.

Tablo 14. İşletmenin Öncelikli Hedefleriyle İlgili Görüşler

	Min	Max	Mean	Düzyey	Std. Sapma
28.İşletmemiz için öncelikli hedef kârını sürekli artırmaktır.	1	5	3,86	Yüksek	,985
29.İşletmemiz için öncelikli hedef çalışanlarını tatmin edici bir iş ortamı yaratmaktır.	1	5	3,50	Yüksek	,945
30.İşletmemiz için öncelikli hedef ülke ekonomisine katkıda bulunmaktır.	1	5	3,93	Yüksek	,809

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

“işletmemizin öncelikli hedefi ülke ekonomisine katkı sağlamaktır” ifadesi (X=3,93) yüksek düzey olarak saptanmıştır. Devlete karşı sorumluluklarının çalışanlar tarafından öncelikli hedef olarak belirlenmesi şaşırtıcı bir değer olarak

çıkamıştır çünkü işletmemiz vergi sıralamasında üst sıralarda yer almaktadır. Sonuç çalışanların işletmeleri hakkındaki görüşleri ile paralellik göstermektedir.

İşletmeler varlıklarını devam ettirebilmek, istihdam olanakları sağlayabilmek için kârını sürekli arttırmak hedefi ile çalışmaktadırlar. Bu nedenle “işletmemizin öncelikli hedefi karını arttırmaktır” önermesinin ortalama değeri ($X=3,86$) yüksek düzey olarak saptanmıştır. İşletmelerin karlarını maksimize etmesinin önemi rekabet şartlarında daha anlaşılır olmakla birlikte sosyal sorumluluk kavramının gelişimiyle işletmelerin sosyo ekonomik yapılar olarak kabul edilmesi, karın öncelikli hedef olarak görülmemesi gerektiğini düşündürmektedir. Önermemiz, çalışanların sorumlulukla ilgili bilinç düzeylerinin tespit edildiği gruptaki görüşle farklılık göstermektedir. Çalışanlar, karı maksimum yapmanın sorumlu işletme davranışı olmadığını düşünürken işletmelerinin yüksek düzeyde öncelikli hedefi olduğu görülmektedir.

Araştırmada, “işletmemiz için öncelikli hedefi çalışanlarını tatmin edici bir iş ortamı yaratmaktır” önermesinin ortalama değerinin ($X=3,50$) olduğu görülmektedir. Önerme yüksek düzey değerine sahiptir. Çalışanlara karşı sorumlulukların değerlendirildiği önceki grupta da işletmenin iç müşterilerine karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirdiği önerme yüksek düzey olarak belirlenmiş fakat adil ücret ödeme ve eşit muamele sorumlulukları orta düzeyde saptanmıştı. İşletme çalışanlarına uygun fiziksel çalışma ortamı yaratmakta, işçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarını uygulamakta, sosyal güvenliklerini sağlamakta ve eğitimi desteklemekte olduğundan önermenin yüksek düzey olarak analiz edildiği değerlendirilmektedir.

5.5.3.5. Sosyal Sorumlulukların İşletmenin Sosyal Başarısı Üzerindeki Etkisiyle İlgili Görüşlerin Değerlendirilmesi

İşletmelerin sosyal başarısında sosyal sorumlulukların yerine getirilmesinin etkisi Tablo 15.'de değerlendirilmiştir. Değişkenlerin ortalama değerleri incelendiğinde yüksek düzey değerler sırasıyla şöyledir. “Kalıcı başarı ekonomik başarının sosyal sorumluluk konusunda da başarılar gösterilerek desteklenmesi ile

mümkündür” önermesinin ortalama değeri ($X=4,18$) yüksek düzey olarak saptanmıştır. “İşletmelerin uzun dönemdeki başarıları büyük ölçüde toplumun çıkarlarını dikkate almaya bağlıdır” önermesi ($X=3,83$) aritmetik ortalamaya sahiptir. Toplumun çıkarlarını hesaba katmayan işletmeler başarılarını uzun dönem devam ettiremezler yargısı işletmelerin sürekli başarı elde etmelerinin, kârlılıklarının, sosyal sorumluluklarla desteklenerek sağlanacağını göstermektedir.

Tablo 15. Sosyal Sorumluluğun İşletmenin Sosyal Başarısı Üzerindeki Etkisi

	Min	Max	Mean	Düzyey	Std. Sapma
31.İşletmenin başarısı için toplumu geliştirmek ve çevreye duyarlı olmak şart değildir.	1	5	2,21	Düşük	,962
32.İşletmelerin uzun dönemdeki başarıları büyük ölçüde toplumun çıkarlarını hesaba katmasına bağlıdır.	1	5	3,83	Yüksek	,720
33.Bir işletme kârını kısa vadede maksimize ediyorsa başarılıdır.	1	5	3,04	Orta	1,063
34.Kalıcı başarı ekonomik başarının sosyal sorumluluk konusunda gösterilen başarıyla desteklenmesiyle mümkündür.	3	5	4,18	Yüksek	,627

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

“Bir işletme karını kısa vadede maksimize ediyorsa başarılıdır” ifadesinin ortalama değeri ($X=3,04$) olarak saptanmıştır. Önerme karın kısa sürede maksimize edilmesinin başarı olmayacağını göstermektedir. Analizde, “işletmenin başarısı için toplumu geliştirmek ve çevreye duyarlı olmak şart değildir” ifadesi ($X=2,21$) ortalama değeri ile düşük düzey seviyesinde belirlenmiş, işletmenin sosyal başarısının toplumu geliştirmeden ve çevreye duyarlı olmadan sağlanamayacağını göstermiştir. Toplumsal fayda yaratmak, sosyal sorunların çözümüne katkı sağlamak ve çevre bilinci ile hareket ederek içinde bulunduğu ortamın gelişmesine katkı sağlayan işletmeler başarı elde edeceklerdir, önermemiz de bunu doğrulamaktadır.

5.5.3.6. İşletmenin Sosyal Sorumluluklarını Yerine Getirmesinde Çalışanların Sorumlu Davranışlarının Etkisinin Değerlendirilmesi

İşletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmesinden çalışanlarda sorumludur önermesinin ortalama değeri Tablo 16.’da ($X=4,10$) yüksek düzey olarak

analiz edilmiştir. Çalışmada, işletmelerin iç ve dış müşterilerine karşı sosyal sorumlulukları gruplar halinde ortalama değerleriyle incelenmiştir. İşletme sorumluluklarının yerine getirilmesinde insan kaynaklarının tümünün etkisi olacağı düşüncesine sahibiz. Bu nedenle analizde çalışanların işletme sorumluluklarının uygulanmasında üzerlerine düşen görev bilincinin farkındalıkları ölçülmeye çalışılmıştır.

Tablo 16. Sosyal Sorumlulukların Yerine Getirilmesinde Çalışanların Sorumlu Davranışlarının Etkisi

	Min	Max	Mean	Düzyey	Std. Sapma
35.İşletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinden çalışanlarda sorumludur.	1	5	4,10	Yüksek	,776

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

Sosyal sorumluluklardan bahsedildiğinde genellikle işletme sahip ve yöneticilerinin sorumlulukları akla gelmekte, çalışanların işletmeye karşı sorumlulukları olduğu gerçeği çok fazla düşünülmemektedir. Oysaki çalışanlar ve işletme arasındaki sorumluluk ilişkisi değerlendirildiğinde işletmeyi temsil eden çalışanların her davranışının işletme imajını etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle işletmeyi bire bir etkileyen çalışanların hem ahlaki hem de yasal davranışları konuyla ilgili hassasiyeti ve gösterilmesi gereken önemi anlaşılır kılmaktadır.

Çalışanların sorumlulukları, işletme sorumluluk boyutları olan ekonomik, yasal, ahlaki ve gönüllü sorumlulukların uygulanmasıdır. İşletme davranışlarıyla çalışan davranışları sorumluluk düzeyinde farklılık göstermemektedir. İşin içinde insan faktörün bulunması sorumlulukların paylaşıldığını ya da başka bir ifade ile karar verenlerin uygulayıcısı olarak çalışanlara da sorumluluk düştüğünün bilinmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışanların özenli ve istekli çalışmaları yüksek kalitede ürün çıktısı sağlayacak, verimlilik artacak, bunun sonucunda işletme olumlu etkileneceği gibi ekonomik başarı (karlılık) için bir adım atılmış olacaktır. Çalışanların ahlaki davranışları yolsuzlukları engelleyecek, kayıtların doğruluğu hakkında şüpheye düşürmeyecektir. Kurum imajının zedelenmemesi hukuki

konularda gösterilecek titizliğe bağlıdır. Yasal prosedürlere uymayan işletmeler kamuoyu tarafından deşifre edilmekte ve rekabet gücü azaltılmaktadır. Bu nedenle hukuki kuralları uygulamada ahlaki yönün ağır bastığını söyleyebiliriz. Aynı zamanda işletme bilgilerinin gizli tutulması, eğitilmiş elemanın işletmeye sadakati, işletme ilke ve değerlerine uygun davranmak işletmeye karşı çalışanların sorumluluğunu göstermektedir. Çalışanların ahlaki davranışları yasal sorumlulukların yerine getirilmesini sağlayacak, çalışanların sorumlu davranışları da uzun süreli başarının temelini oluşturacaktır. Araştırmanın bu grubunda çalışanlarında işletmelerin sosyal sorumluluklarının yerine getirilmesinden yüksek düzeyde sorumlu oldukları sonucu çıkartılmaktadır.

5.5.3.7. İşletmenin Paydaşlarına Karşı Kendini Sorumlu Hissetme Düzeylerine İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi

İşletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken ilişkide buldukları gruplar işletmenin paydaşları (çıkarcı grubu) olarak ifade edilmektedir. Tablo 17.'de işletmenin paydaşlarına karşı sorumluluk düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 17. İşletmenin Paydaşlarına Karşı Sorumluluk Düzeyleri

	Min	Max	Mean	Düzye	Std. Sapma
36.İşletmemiz Hissedarlarına karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	1	5	3,47	Yüksek	1,127
37.İşletmemiz Müşterilerine/Tüketicilere karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	2	5	4,23	Yüksek	,819
38.İşletmemiz Devlete karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	1	5	4,10	Yüksek	,846
39.İşletmemiz Çevreye karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	1	5	3,93	Yüksek	,804
40.İşletmemiz Tedarikçilerine karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	1	5	3,32	Orta	,928
41.İşletmemiz Rakiplerine karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	1	5	3,25	Orta	1,117
42.İşletmemiz Çalışanlarına karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	1	5	3,58	Yüksek	1,010
43.İşletmemiz Topluma karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir.	2	5	3,79	Yüksek	,762

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

Tablo 17.'de yer alan ortalama değerler dikkate alındığında, en yüksek düzeyin “işletmemiz müşterilerine/tüketicilere karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir” önermesine ilişkin değerin ($X=4,23$) olduğu görülmektedir. İfadelere verilen değerler sırasıyla şöyledir: “İşletmemiz devlete karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir” değişkeninin ortalama değeri ($X=4,10$) olarak saptanmıştır. “İşletmemiz çevreye karşı daha çok sorumluluk hissetmektedir” önermesinin değerinin ($X=3,93$) olduğu görülmektedir. “İşletmemiz topluma karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir” değişkeni ($X=3,79$) ortalama değerine sahiptir. “İşletmemiz çalışanlara karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir” değişkeni ($X=3,58$) yüksek düzey değerine sahiptir. “İşletmemiz hissedarlara karşı kendini daha çok sorumlu hissetmektedir” önermesinin ortalama değeri ($X=3,47$) yüksek düzeye sahiptir. İşletmemizin kendini orta düzeyde sorumlu hissettiği paydaşları sırasıyla şöyledir: “tedarikçilere karşı sorumluluk” değişkeninin ortalama değeri ($X=3,32$), “rakiplere karşı sorumluluk” değişkeninin ortalama değeri ise ($X=3,25$) olarak saptanmıştır.

Araştırmada, işletmenin paydaşlarına karşı sorumluluk düzeyleri belirlenmiştir. Çalışanlar işletmelerini değerlendirirken en çok sorumluluk duyulan alanı müşteriler/tüketiciler olarak saptamışlardır. Kalite Yönetimi felsefesinin temelini oluşturan müşteri kavramı, işletme rekabetinin yoğun yaşandığı günümüzde, iş piyasasında ayakta kalmanın ön koşuludur. Tüketici egemen bir çağda müşterilere karşı sorumlulukların yerine getirilmesi de işletmeler tarafından ayrı bir önem ve ilgiye sahiptir. Bununla birlikte işletmenin içinde bulunduğu gruplar arasında en önemli ve güçlü sistemi oluşturan devlet, işletmenin faaliyetlerini etkilemekte, alacağı kararlarda etkili olabilmektedir. Bu nedenle işletmenin önde gelen sorumlulukları arasında devlete karşı uyması gereken sorumluluklar gelmektedir. Analiz sonucu ulaşılan devlete karşı sorumluluk ilişkisi de bu yönde görülmektedir. Araştırmada çevreye karşı sorumluluk düzeyi 3. sırada bulunmaktadır. Kalkınmayı ve ekolojik dengeyi sağlayacak olan işletmelere önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Sürdürülebilir gelişmenin sağlanabilmesi, işletmelerin çevre ile dost olacak biçimde faaliyet göstermelerine bağlıdır. Bu nedenle sorumlulukların yerine getirilmesi yaşam alanımızın, temiz su ve havanın sağlıklı kullanımını arttıracak, kaynak israfını önleyecek, doğal dengenin korunmasına yardımcı olacaktır.

Araştırmada, topluma karşı sorumluluk düzeyinin 4. sırada yer aldığı görülmektedir. İşletme ve toplum etkileşimli sistemler olduklarından birinin diğerine ihtiyacı vardır. Toplumsal uzlaşma ve fayda yaratma işletmelerin sorumlulukları arasındadır. Toplumsal sorunların çözümü için kaynaklarını tahsis eden işletme, kararları ile toplumun yaşam kalitesini, beklentilerini, ekonomik ve sosyal refahını etkilemektedir. Dolayısıyla, işletmelerin topluma karşı sorumlulukları önemlidir yargısına varabiliriz. Endüstrileşmeyle birlikte çalışma yaşamında meydana gelen değişiklikler ve beraberinde ortaya çıkan sorunların giderilmesi, işletmelerin sorumluluklarını ve evrensel boyutlarda geliştirilen standartları uygulamaları ile mümkün olacaktır. Analiz sonucu çalışanlara karşı sorumluluk düzeyi 5. sırada yer almaktadır. İşletmelerin sosyal sorumluluk kapsamına giren ilk konu işletmenin hissedarlarına karşı yükümlülükleridir. Fakat işletmelerin günümüzdeki sosyo ekonomik yapıları nedeni ile araştırmada hissedarlara karşı sorumluluk düzeyi 6. sırada yer almaktadır. Araştırma sonucu, hissedarlara karşı sorumluluğun yerini müşterilere karşı sorumluluğun aldığı gözlenmiştir.

Tedarikçilere karşı sorumluluk duyulması demek, işletmenin benimsediği davranışlarının tedarikçiler tarafından da yerine getiriliyor olması demektir. Bu nedenle 7.sırada tedarikçilerinin sorumluluklarının yerine getirilmesinden sorumlu olan işletme bulunmaktadır. Rakiplere karşı sorumluluk duyulup duyulmayacağı tartışma konusu olmakla birlikte analizde en son sırada bulunan paydaş olarak görülmektedir. Rakipler hukuki kurallar çerçevesinde hareket ederek, haksız rekabet, rakibi karalama, gizli bilgileri sızdırma, fiyat indirimleri, ayıplı malın piyasaya sürülmesine göz yumulması gibi girişimlere başvurmadan tüketicilere kaliteli mal ve hizmet sunma sorumluluğu taşımaktadırlar.

5.5.3.8. Tüm Değişkenlerin Ortalamalarının Değerlendirilmesi

İşletmenin sosyal sorumluluklarına ilişkin algılayışlarının 107 çalışan ile değerlendirildiği araştırmada, gruplar halinde incelediğimiz analizin tüm değişkenlerinin minimum, maksimum ve ortalama değerleri ile standart sapma ve düzey bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 18. Tüm Değişkenlerin Değerlendirilmesi

	Kişi Sayısı	Minimum	Maximum	Mean	Düzyey	Std. Sapma
Sosyal Sorumlulukla İlgili Bilinç Düzeyi	107	1	5	3,69	Yüksek	,498
İşletmenin Sosyal Sorumluluk Alanları	107	3	5	3,79	Yüksek	,418
İşletmenin Çalışanlarına Karşı Sosyal Sorumlulukları	107	2	5	3,54	Yüksek	,567
İşletmenin Öncelikli Hedefi	107	2	5	3,76	Yüksek	,600
Sosyal Sorumluluğun İşletmenin Sosyal Başarısı Üzerindeki Etkisi	107	2	5	3,76	Yüksek	,600

(X)Mean=1 – 2,59 Düşük, (X)Mean=2,60 – 3,39 Orta, (X)Mean=3,40 – 5 Yüksek

Tablo 18.'e bakıldığında, işletme çalışanlarının sosyal sorumluluklarla ilgili bilinç düzeylerinin belirlendiği ilk 7 önermenin ortalama değeri ($X=3,69$) yüksek düzey olarak saptanmıştır. Çalışanların sosyal sorumluluk kavramına yönelik görüşleri dikkate alındığında, sorumluluk bilincine sahip olduklarını söyleyebiliriz. 1950'li yıllardan itibaren kamuoyu baskısıyla gelişen sosyal sorumluluk düşüncesi, analiz sonucu günümüzde çalışanların sosyal sorumluluklara karşı duyarlılığının geliştiğini göstermektedir. İşletmenin sosyal sorumluluk alanlarının niteliğinin değerlendirildiği 9 önermenin analizde ortalama değeri ($X=3,79$) olarak saptanmıştır. Aritmetik ortalama değerinin yüksek düzey olarak gözlenmesi, işletmelerin varlıklarında önemli yere sahip olan, faaliyetlerinde ilişkide buldukları çıkar gruplarına sorumluluk duyduklarını göstermektedir.

İşletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının değerlendirilmesi güçlük taşımakla birlikte ilgili 11 önermenin aritmetik ortalama değeri ($X=3,54$) yüksek düzey olarak görülmektedir. Ortalama düzeyin yüksek oluşu çalışanlara karşı sorumlulukların büyük bir kısmının yerine getirilmekte olduğunu göstermektedir. Araştırmada, çalışanlara karşı sorumlulukların değerlendirildiği önermelerde

özellikle adil ücret ödeme sorumluluğu ve eşit muamele konusunda işletmelerinin orta düzeyde sorumluluğa sahip olduğu görülmektedir.

İşletmenin öncelikli hedefinin değerlendirilmesine ait 3 önermenin analiz sonucu ortalama değeri ($X=3,76$) yüksek düzey olarak görülmektedir. Çalışanların belirlediği işletmenin öncelikli hedefi, ülke ekonomisine katkı olarak saptanmıştır. İşletmelerin devlete karşı yükümlülükleri ve devletin en temel gelir kaynaklarından biri olan kurumlar, katma değer vergisi, resim ve harçların zamanında ödenmesi ülke ekonomisine yapılan katkıları oluşturmaktadır. Bu nedenle işletmelerin sorumlulukları, ahlaki davranışlar göstererek dürüst gelir beyanıyla ülke ve toplum çıkarlarını korumak olmalıdır. İktisadi doktrinde öncülüğünü Adam Smith'in yaptığı ve Milton Friedman'ın savunduğu klasik görüş "karın maksimizasyonu" önermesi analizde ikinci sırada yer almakta, "çalışanlara iş tatmini sağlayan uygun ortamın yaratılması" hedefi ise üçüncü sırada yer almaktadır.

İşletmenin sosyal başarısında sosyal sorumlulukların rolü ile ilgili çalışanların görüşlerinin değerlendirildiği 4 önermenin ortalama değerinin ($X=3,76$) yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Toplumsal sorunlara çözüm arayan, içinde yaşadığı çevreyi geliştirme sorumluluğu taşıyan işletmeler uzun dönemde başarılarını koruyacaklardır. İşletme imajı, toplum gözünde sosyal duyarlı davranışlarla oluşmakta ve zihinlerdeki kalıcılığı sağlamaktadır. Bu nedenle işletmelerin ekonomik başarısı sosyal başarıyla paralel olarak sürdürülmelidir.

Tüm değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında en yüksek değer, işletmenin sosyal sorumluluk alanlarına ilişkin çalışanların algılarının değerlendirildiği grupta görülmektedir. Daha sonra işletmenin öncelikli hedefi, sosyal sorumluluğun işletmenin sosyal başarısı üzerindeki etkisi ve çalışanların sosyal sorumlulukla ilgili bilinç düzeyi ile ilgili önermelerin bulunduğu gruplar takip etmektedir. İşletmenin çalışanlarına karşı sorumlulukları ile ilgili grubun en son sırada yer aldığı analiz edilmiştir.

5.5.4. Korelasyon Analizi

5.5.4.1. Tüm Değişkenlere Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki birebir ilişkileri incelemek üzere yapılan korelasyon analizi bize Tablo 19.'da değişkenler arasında istatistiksel olarak 0.01 ile 0.05 anlamlılık düzeyinde ilişkiler olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. Tüm Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyon Analizi

	Mean	Std. Sapma	Çalışanların Sosyal Sorumluluk Bilinç Düzeyleri	İşletmenin Sosyal Sorumluluk Alanları	İşletmenin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlu.	İşletmenin Öncelikli Hedefi	Paydaş. Sorum. Düzeyi	İşletme. Sosyal Başarısı
Çalışanların Sosyal Sorumluluk Bilinç Düzeyleri	3,69	,498		,104	,123	-,044	,205*	-,044
İşletmenin Sosyal Sorumluluk Alanları	3,79	,418			,495**	,462**	,320**	,462**
İşletmenin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları	3,54	,567				,512**	,384**	,512**
İşletmenin Öncelikli Hedefi	3,76	,600					,358**	1,000**
İşletmenin Paydaşlarına Karşı Sorumluluk Düzeyi	3,71	,586						,358**
İşletmenin Sosyal Başarısı	3,76	,473						

* 0.05 seviyesinde anlamlı (çift taraflı)

** 0.01 seviyesinde anlamlı (çift taraflı)

Tablo 19.'daki korelasyon analizi incelendiğinde çalışanların sosyal sorumlulukla ilgili görüşlerinin işletmenin paydaşlarına karşı (hissedarlar, müşteriler/tüketiciler, devlet, çevre, tedarikçiler, rakipler, çalışanlar, toplum) sorumluluk düzeylerini (.205) korelasyon katsayısı ile $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ancak, işletme çalışanlarının sosyal sorumluluk bilinç düzeyleri ile işletmenin sosyal başarısı arasında anlamlı ilişki saptanamaması nedeniyle Hipotez 1 ret edilmektedir.

Modelde, işletmenin sosyal sorumluluk alanları ile çalışanlara karşı çeşitli düzeylerde sorumluluk hissetmesi (adil ücret ödeme sorumluluğu, uygun fiziksel çalışma koşulları sağlama sorumluluğu, sosyal güvenlik olanaklarının sağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin alınması, yönetime katılmanın gerçekleştirilmesi, eğitim olanaklarının sağlanması, toplu sözleşme ve sendikalaşma hakkının kullanılması, çalışanlara eşit muamele yapılması, zorla çalıştırmama, çocuk işçi çalıştırmama, çalışma sürelerinin düzenlenmesi) arasında (.495) korelasyon katsayısı ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde çift taraflı pozitif etki olduğu saptanmıştır. (İşletmenin çalışanlara karşı çeşitli düzeylerdeki sorumlulukları ile işletmenin sosyal başarısı arasındaki ilişki ayrıntılı olarak Tablo 21’de incelenecektir.) Aynı zamanda işletmenin sosyal sorumluluk alanlarının işletmenin öncelikli hedefini (.462), paydaşlara karşı sorumluluk düzeyini (.320) ve işletmenin sosyal başarısını (.462) korelasyon katsayısı ve $p < 0.01$ seviyesinde çift taraflı anlamlı pozitif etkilediği görülmektedir. Bu nedenle, işletmenin sosyal sorumluluk alanlarında sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 2 kabul edilmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, işletmenin çalışanlarına karşı çeşitli düzeylerde sorumluluk hissetmesinin işletmenin öncelikli hedefini (.512), işletmenin sosyal başarısını (.512) ve paydaşlara karşı sorumluluk düzeyini (.384) korelasyon katsayısı ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif etkilediği görülmektedir. Bu nedenle, işletmenin çalışanlarına karşı çeşitli düzeylerde sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 3 kabul edilmektedir.

Ayrıca analiz, işletmenin öncelikli hedefinin işletmenin sosyal başarısını (1,000) gibi güçlü bir katsayı, paydaşlara karşı sorumluluk düzeyini (.358) korelasyon katsayısı ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, işletmenin öncelikli hedefleriyle işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 4 kabul edilmektedir.

Değişkenlerden paydaşlara karşı sorumluluk düzeyi ile işletmenin sosyal başarısı arasında (.358) katsayısı ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif ilişki

olduğu saptanmıştır. Bu nedenle, işletmenin paydaşlarına karşı sosyal sorumluluğa sahip olması ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 5 kabul edilmektedir.

Korelasyon analizi sonucu hipotezlerden en g¼c¼l¼ ilişkinin, işletmenin öncelikli hedefi ile işletmenin sosyal başarısı arasında olduğu gör¼lmektedir. Diğer en g¼c¼l¼ ilişki, çalışanlara karşı çeşitli d¼zeylerde sorumluluk hissedilmesi ile işletmenin sosyal başarısı ve işletmenin öncelikli hedefi arasındaki etkidir. İşletmenin sosyal sorumluluk alanları ile çalışanlarına karşı çeşitli d¼zeylerde hissettiği sorumluluk arasındaki ilişki üç¼nc¼ sırada yer almaktadır.

5.5.4.2. İşletmenin Paydaşlarına Karşı Sorumluluk D¼zeyi İle İşletmenin Sosyal Başarısı Arasındaki Korelasyon Analizi

İşletmelerin paydaşlarına karşı sorumluluk d¼zeyleri Tablo 20.'de işletmenin sosyal başarısı değişkeni ile karşılaştırılmıştır. Değişkenlere ait analizde ikili d¼zeyde $p < 0.01$ ile $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde ilişkiler olduğu saptanmıştır. Aşağıda, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları, anlamlılık seviyeleri ve hipotezlere ait kabul ve ret bilgileri verilmektedir.

Modelde analiz sonucu işletmenin paydaşlarından hissedarlarına karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında anlamlı bir ilişki saptanamaması nedeniyle Hipotez 6 ret edilmektedir. İşletmenin paydaşlarından m¼řterilere/t¼keticilere karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında (.217) korelasyon katsayısı ve $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde pozitif etki saptanmıştır. Bu nedenle, işletmenin m¼řterilerine/t¼keticilere karşı sorumluluk hissetmesiyle işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 7 kabul edilmektedir.

Tablo 20. Paydaşlara Karşı Sosyal Sorumluluk Düzeyi ile İşletmenin Sosyal Başarısı Değişkeni Arasında Pearson Korelasyon Analizi

	Mean	Std. Sapma	Hiss.	Müş.	Devlet	Çevre	Tedarik	Rakip	Çalışan	Toplum	İSB
Hissedar	3,47	1,127		,208*	,167	,117	,245*	,063	,025	,135	,098
Müşteri	4,23	,819			,591**	,539**	,323**	,255**	,188	,395**	,217*
Devlet	4,10	,846				,731**	,355**	,192*	,305**	,531**	,253**
Çevre	3,93	,804					,395**	,260**	,407**	,594**	,332**
Tedarik	3,32	,928						,550**	,315**	,481**	,268**
Rakipler	3,25	1,117							,229*	,295**	,166
Çalışan	3,58	1,010								,549**	,278**
Toplum	3,79	,762									,256**
İSB	2,79	,962									

* 0.05 seviyesinde çift taraflı anlamlı

İSB : İşletmenin Sosyal Başarısı

** 0.01 seviyesinde çift taraflı anlamlı

Analiz sonucunda işletmenin paydaşlarından devlete karşı hissedilen sorumluluk düzeyinin işletmenin sosyal başarısını (.253) korelasyon katsayısı ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği bu nedenle, işletmenin devlete karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 8 kabul edilmektedir.

İşletmenin çıkar grupları arasında yer alan çevreye karşı sorumluluk düzeyi ile işletmenin sosyal başarısı arasındaki korelasyon katsayısının (.332) ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle, işletmenin paydaşlarından çevreye karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 9 kabul edilmektedir. Yapılan araştırma neticesinde işletmenin sosyal başarısı ile en kuvvetli ilişkinin işletmenin paydaşlarından çevre ile olduğu saptanmıştır. O halde işletmenin sosyal başarısı için çevre faktörü en önemli parametredir diyebiliriz.

İşletmenin dış müşteri grubunu oluşturan tedarikçilerine karşı sorumluluk hissetmesinin işletmenin sosyal başarısını (.268) korelasyon katsayısı ve $p < 0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu nedenle, işletmenin

paydaşlarından tedarikçilerine karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 10 kabul edilmektedir.

İşletmelerin aynı pazarda yer aldıkları rakiplerine karşı sorumluluk hissetme düzeyi ile işletmenin sosyal başarısı arasında anlamlı bir ilişki saptanamaması nedeniyle Hipotez 11 ret edilmektedir.

İşletmelerin iç müşteri olarak da tanımlanan çıkar gruplarından olan çalışanlarına karşı hissettiği sorumluluk düzeyinin işletmenin sosyal başarısını (.278) korelasyon katsayısı ile $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu nedenle, işletmenin paydaşlarından çalışanlarına karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 12 kabul edilmektedir. İşletmenin sosyal başarısı ile yüksek derecede ilişkili ikinci alan olarak çalışanların yer aldığı görülmektedir. İşletmenin çevre faktöründen sonra en çok sorumluluk hissettiği paydaşın çalışanlar olduğunu ifade edebiliriz.

İşletmelerin içinde yaşadıkları ve faaliyetlerini sürdürürken etkiledikleri topluma karşı hissettikleri sorumluluk düzeyi ile işletmenin sosyal başarısı arasında (.256) korelasyon katsayısı ve $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu nedenle, işletmenin paydaşlarından topluma karşı sorumluluk hissetmesi ile işletmenin sosyal başarısı arasında pozitif ilişki olduğuna dair kurulan Hipotez 13 kabul edilmektedir.

5.5.4.3. İşletmenin Çalışanlarına Karşı Sorumlulukları İle İşletmenin Sosyal Başarısı Arasındaki Korelasyon Analizi

Tablo 21. işletmenin çalışanlarına karşı çeşitli düzeyde hissettiği sorumluluklar ile işletmenin sosyal başarısı değişkeni arasındaki birebir ilişkileri incelemek üzere yapılan korelasyon analizini göstermektedir. Değişkenler arasında ikili düzeyde $p<0.01$ ile $p<0.05$ anlamlılık seviyesinde ilişkiler olduğu görülmektedir. Aşağıda analiz ile ilgili korelasyon katsayıları ve anlamlılık seviyeleri verilmektedir.

Korelasyon analizi incelendiğinde sorumluluklardan adil terfi sistemi (.331), adil ücret ödeme sorumluluğu (.332) korelasyon katsayısı ile $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde işletmenin sosyal başarısını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bununla birlikte sosyal başarıyı en yüksek seviyede pozitif yönde etkileyen değişkenin işçi sağlığı ve iş güvenliği değişkeni olduğu (.487) korelasyon katsayısı ile görülmektedir. Analizde İSİG ile işletmenin sosyal başarısı ilişkisinin $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca fiziksel çalışma koşullarının işletmenin sosyal başarısını (.322), yönetime katılma değişkeninin (.357), eşit muamelenin (.280) korelasyon katsayısı ile $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Analizde eğitim değişkeninin işletmenin sosyal başarısını etkileyen ikinci en güçlü pozitif ilişki olduğu (.443) korelasyon katsayısı ile belirlenmiştir. Modelde belirlenen üçüncü yüksek düzey ilişki çalışanlara karşı sorumluluk ile işletmenin sosyal başarısı arasındaki (.404) korelasyon katsayısı ve $p<0.01$ anlamlılık seviyesindeki pozitif etkidir.

Tablo 21. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklar ile İşletmenin Sosyal Başarısı Değişkeni Arasındaki Pearson Korelasyon Analizi

	AT	AÜ	İSİG	FÇK	YK	EM	ÇKS	EGT	HSY	TSS	SG	İSB
AT		,744**	,395**	,547**	,644**	,661**	,501**	,244*	-,012	-,012	,078	,331**
AÜ			,464**	,588**	,600**	,609**	,563**	,259**	-,055	-,064	-,057	,332**
İSİG				,649**	,557**	,444**	,550**	,412**	,231*	-,019	,181	,487**
FÇK					,678**	,618**	,665**	,358**	,087	-,110	,018	,322**
YK						,745**	,557**	,332**	,191*	-,134	,119	,357**
EM							,619**	,282**	,099	-,073	,209*	,280**
ÇKS								,389**	,109	-,031	,067	,404**
EGT									,296**	,105	,105	,443**
HSY										,203*	,316**	,279**
TSS											,278**	,076**
SG												,222*
İSB												

* 0.05 seviyesinde çift taraflı anlamlı

AT : Adil Terfi Sistemi
 AU : Adil Ücret Ödeme Sorumluluğu
 İSİG : İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
 FÇK : Fiziksel Çalışma Koşulları
 YK :Yönetime Katılma
 EM : Eşit Muamele

** 0.01 seviyesinde çift taraflı anlamlı

ÇKS : Çalışanlara Karşı Sorumluluklar
 EGT : Eğitim
 HSY : Hayat Standartının Yükseltilmesi
 TSS : Toplu Sözleşme ve Sendika
 SG : Sosyal Güvenlik
 İSB : İşletmenin Sosyal Başarısı

Tablo 21. hayat standardının yükseltilmesi değişkeninin işletmenin sosyal başarısını (.279) korelasyon katsayısı, toplu sözleşme ve sendikalaşma hakkını ise (.076) gibi düşük bir korelasyon katsayısı ile $p<0.01$ anlamlılık seviyesinde pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Araştırma yapılan işletmede sendika bulunmadığını hatırlatmak ve sonucu bu yönüyle değerlendirme gereğini belirtmeliyiz.

Modelimizde bulunan bağımsız değişkenlerden sadece sosyal güvenlik hakkının işletmenin sosyal başarısını $p<0.05$ anlamlılık seviyesinde pozitif etkilediği saptanmıştır. Analiz sonuçları işletmenin çalışanlarına iş güvencesi sağlama sorumluluğu ile işletmenin sosyal başarısı arasındaki ilişkinin korelasyon katsayısının (.222) olduğunu göstermektedir.

İşletmenin çalışanlarına karşı çeşitli düzeylerde hissettiği sorumluluklar ile işletmenin sosyal başarısı arasındaki ilişki incelendiğinde, birebir her sorumluluk düzeyinin işletmenin başarısını önemli ölçüde etkilediği görölmektedir. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarına karşı sorumluluklarını eksiksiz yerine getirme sorumluluğu taşıdıklarını belirtmeliyiz. Evrensel standartlarla çalışanlara verilen değer, küresel pazarda işletmeler için artık olmazsa olmaz uygulamalardır. İnsan kaynağının önem ve değeri tartışılmaz her çalışmada karşımıza çıkmakta, yapılan araştırmaların da işletmelerin duyarlılıklarını arttırtma ve uygulamalardaki hassasiyeti belirtmede etkili olacağı düşünölmektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Kamuoyu baskısıyla gelişen toplumsal duyarlılık, rekabet pazarından daha fazla yararlanabilme düşüncesi, değişimin hızla artması ile toplumsal yaşamın gelişimi ve insanların bilinçlenerek haklar ve değerlere sahip çıkma eğilimi göstermesi, insan odaklı ve müşteri tatminini ön plana çıkaran yönetim stratejilerinin gelişmesi, toplumsal barışı sağlama ve hesap verme yükümlülüğü gereği ilgilenilen bir alan olarak sosyal sorumluluk kavramı hem iş yaşamı hem de yönetim literatürü açısından dikkat çeken güncel bir konu haline gelmiştir. Çıkış noktamızı oluşturan sorumluluk kavramı ve işletmeler açısından ele aldığımızda sosyal sorumluluk kavramı çalışma alanımızı oluşturmaktadır. Araştırmamızda 21.yy bilgi toplumunun çalışanlarının işletmelerin sosyal sorumluluklarını algılayışları değerlendirilmiştir.

İşletmeler çevre ile etkileşimli sosyo-ekonomik yapılar olduklarından alacakları her kararın ilişkide olduğu tüm birimleri etkilemesi söz konusudur. Bu nedenle işletmenin, kararlarından etkilenen çevresini oluşturan gruplara karşı kendini sorumlu hissetmesi ve sosyal sorumluluk stratejileri belirlemesi gerekmektedir. Çünkü işletmeler varlıklarını sürdürebilmek için çevrelerindeki fırsat ve tehlikelere karşı hazırlıklı olmalı, bunları değerlendirebilecek güçlü yapılar oluşturmalarıdır.

Çalışmada işletmelerin rekabet ortamında yarışabilmeleri için gerekli sosyal sorumluluk anlayışı ile ilgili tarihsel çerçeve çizilmiş, sosyal sorumluluk boyutlarını oluşturan ekonomik, hukuki, ahlaki ve gönüllü sorumluluklar hakkında bilgi verilmiştir. İşletmelerin sosyal sorumluluk alanları belirlenerek yerine getirilmesi gereken sorumlu davranışlar açıklanmış, bunların işletme içinde kurumsallaşmasının yani benimsenip uygulanmasının önemi vurgulanmıştır. Rekabet alanını bir savaş alanına benzetirsek zırhını güçlü giyinen, gerekli önlemleri önceden alan ve zamanında uygulayanların savaşı kazanacağı kesindir. Sorunlar çıkmadan olabilecekleri tahmin etmek ve izlenecek yolu belirlemek sorumlu işletmelerin davranışları olacaktır. Bu nedenle işletmelerin iç ve dış çevrelerine karşı duyarlılıklarını kaybetmemeleri gerekliliği önem kazanmaktadır.

Sosyal sorumluluk kavramının önemi sürdürülebilir kalkınma arayışları içinde de yerini bulmakta ve her geçen gün daha hassasiyetle takip edilen bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamız bu nedenle önemlidir ve araştırmamızdan elde edilen sonuçların literatüre ve iş dünyamıza katkı sağlayacağı düşüncesini taşımaktayız.

Araştırma bulguları, toplumda olumlu imaj uyandırmak isteyen işletmelerin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ettiğini davranışlarıyla kanıtlamak zorunda olduğunu göstermektedir. Bu sonuç Bayrak'ın araştırması ile de paralellik göstermektedir. Ayrıca araştırma kapsamındaki işletmemizin müşteri istek ve şikâyetlerini dikkate aldığı ve müşterilerine/tüketicilere karşı kendini daha çok sorumlu hissettiği analiz edilmiştir. Analiz sonucu işletmenin öncelikli hedefinin ülke ekonomisine katkıda bulunmak olduğu, işletmenin sosyal başarısı için ekonomik başarının yeterli olamayacağı aynı oranda sosyal sorumluluk konusunda da başarı gösterilmesi gerektiği görülmektedir. Taşkan'ın araştırması da karlılık ve sosyal getiri arasında denge kurulması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda işletmenin sosyal başarı sonuçları iki çalışmada da birbirini destekler niteliktedir. Araştırmada, işletmelerin çalışanlarının eğitimi ve hayat standartlarının yükseltilmesinden sorumlu tutulduğu bununla birlikte çalışanlarında işletmelerine karşı sorumluluklarının olduğu saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki korelasyon analizi işletmenin öncelikli hedefi ile işletmenin sosyal başarısı arasında çok güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte sosyal başarıyı etkileyen en önemli paydaşın çevre olduğu, hissedarlar ve rakiplerin ise işletmenin sosyal başarısında anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Çalışanlara karşı sorumluluklar kapsamında yer alan işçi sağlığı ve iş güvenliği değişkeni ile işletmenin sosyal başarısı arasında yüksek seviyede pozitif yönde etki olduğu analiz edilmiştir.

Araştırmamız sonucunda elde ettiğimiz verileri değerlendirdiğimizde çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Konumuzla ilgili önerilerimizin sosyal sorumluluk anlayışına katkı yapması ve bu konuda yeni bir tartışma açması beklentilerimiz arasındadır.

- İşletmelerin sanayi devrimi ile birlikte günümüze kadar geçen sürede geçirdiği değişim sonucu yaşadığı 21.yy küresel ekonomisinde ekonomik kazançların yerini alan değerler kavramının benimsenmesi bilgi toplumu sürecinin devam ettiği günümüzde işletme başarısını ve kalıcılığı uzun süre sağlayan etmenlerdir. Değerlerimiz, müşteri memnuniyeti, sağlıklı ve güvenilir ürünler, vergilerin tam ve zamanında ödenmesi, ekolojik dengeye verilen önem, kıt kaynakların rasyonel kullanımı, toplumsal sorunların çözümü konusunda sorumluluk hissetmek, karlı olmak, çalıştığı tüm tedarikçilerinin sorumluluklarını paylaşmak ve haksız rekabet ortamı yaratmamak sonucu işletmenin kazanacağı kurumsal imaj, iş tatmini ve motivasyon sağlama, tercih edilme oranının yüksekliği olarak işletmeye geri dönecektir. Önerimiz paydaşlara saygının işletme içindeki değerlerimizi oluşturmasıdır bunun karşılığı da piyasa değerinin yükselmesi ile uzun süreli kalıcı ekonomik ve sosyal başarının kazanılması olacaktır.
- Çalışmada işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirirken toplumun etkisi altında olduğu açıklanmış, olumlu imaj yaratmak isteyen işletmenin sosyal sorumluluk bilinciyle hareket ettiğini topluma kanıtlamak zorunda olduğunu belirtmiştik. Araştırma sonucu çalışanların da bu ifadeye yüksek düzeyde katıldığı görülmektedir. Sosyal sorumluluk harcamalarının çalışanlar tarafından maliyet olarak algılanmadığı görüşü sevindiricidir. Kar yap, kanunlara uy klasik görüşünün yerine topluma katkı yap, kazan anlayışının benimsendiğini, önerimizin bu doğrultuda toplumsal sorunları çöz kalıcı başarı sağla ifadesiyle tartışılması gerektiğini düşünmekteyiz.
- Toplumun ve işletmenin en değerli varlığı önce insan anlayışı ahlaki olmanın yanında artık hukuki yaptırımlarıyla da üstünlüğünü korumak için çok uluslu şirketlerin elinde çaba sarf ederken bilgi toplumu ve sosyal sorumluluğun ana aktörü olarak artık işletmelerin istekle sorumluluk taşıdıkları alan olmayı

başarmıştır. Çalışma koşullarının standartlarda belirlendiği şekliyle devamlı suretle uygulanır olması motivasyonu artırırken işte kalma süresini de etkileyecektir. Eğitimli insan kaynağının işletmede tutulabilmesi çalışanlarına adil, eşit ve güvenilir bir iş ortamı yaratmakla mümkündür. Çalışanlar işletmenin sürekli bir parçası olarak düşünülmesi ve alınacak her kararda etkilerinin olması sağlanmalıdır. Araştırmamızda işletmenin öncelikli hedefi ülke ekonomisine katkıda bulunmak ve karını sürekli arttırmaktır görüşü yüksek derece sorumlulukla benimsenmiş olmakla birlikte önerimiz işletmelerin öncelikli hedefinin çalışanlarını tatmin edici bir iş ortamı yaratmak olmalıdır. Çünkü işletmelerin temel yapısını oluşturan insan, emeğini, yaratıcılığını işletme amaçlarını gerçekleştirmek için kullanırken maddi ve manevi tatmin sağlamayı bekler. Tatmin edici bir iş ortamında çalışan birey ise işletme hedefini ve başarısını gerçekleştirmek için çalışacak hatta en üst düzeye taşıyacaktır.

- Araştırmada, “çalışanlarda işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinden sorumludur” ifadesine çalışanların yüksek düzeyde katıldıkları saptanmıştır. Çalışanların yasalara uygun ve ahlaki olarak görevlerini yerine getirmeleri, verimli çalışmalarını ve işletmelerinin gönüllü çalışmalarını duyurarak ya da bizzat bu alanlarda görev alarak işletme sorumluluklarının insan kaynaklı gerçekleştirildiği bilinciyle hareket ederek sorumlu işletme vatandaşı olarak çalışması işletmenin sosyal sorumluluklarını yerine getirmesinde etkili yoldur. Önerim çalışanların gönüllü projelerde çalışma saatleri içerisinde yer alması sağlanarak toplumsal fayda yaratmada etkili olduklarını algılamaları ve aynı faydayı işletme faaliyetlerinde de uygulayarak işletmenin sosyal sorumluluklarının yerine getirilmesine katkı yapmaları amaçlanmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. Akat, Ömer, **Uygulamaya Yönelik İşletme Politikası ve Stratejik Pazarlama**, 2.b., Bursa: Ekim, 2000.
2. Alabulut, İsmail, **İşverenlerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları**, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.
3. Alkan, Cemal, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.
4. Anderson, Robert H., Çev.Hüseyin Ergin, **Sosyal Sorumluluk Muhasebesi: Ne, Nasıl Ölçümlenmeli**, İTİA Dergisi, Yayın No:250/170, Cilt 18, Sayı 2, Haziran, 1982.
5. Argüden, Yılmaz, **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, 1.b., ARGE, Yayın No:03, 2002.
6. Arıkan, Semra, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı**, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, 1995.
7. Arıkök, Mehmet, **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
8. Arslan, Mahmut, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel, Ekim, 2001.
9. Ataç, Deniz, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları**, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Sayı 1, Cilt 18, Ocak, 1982.
10. Atalay, Nurdan, **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı**, Milli Prodüktivite Merkezi Aylık Yayın Organı, Kalkınmada Verimlilik Anahtar, Sayı 156, Aralık, 2001.

11. Ay, Ünal ve Cemile Çelik, **Sanayi ve İşadamları Dernekleri Üyelerinin İşletme Sosyal Sorumluluğuna İlişkin Algılamaları: Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma**, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 5, 2002-2.
12. Ay, Ünal, **İşletme Amaçları ve Sosyal Sorumluluğu**, Erciyes Üniversitesi, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, Nevşehir, 2000.
13. Aydemir, Muzaffer, **Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı 3, 1999.
14. Bayrak, Sabahat, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, 1.b., İstanbul: Beta, 2001.
15. Berkman, Ümit, www.kho.edu.tr/yayinlar/bilimdergisi/bilimder/doc/1999-2/bilder5.doc
16. Canman, Doğan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, No:37, Ankara: Yargı Yayınevi, Eylül, 2000.
17. Cora, İhsan, **İşletmelerde Sosyal Sorumlulukların Yönetimi ve Doğu Karadeniz Bölgesi Çay İşletmeleri Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1996.
18. Çağatay, Neşet, **Ahiliğin Ortaçağ Anadolu Toplumuna Etkileri**, I.Uluslararası Ahilik Kültürü Sempozyum Bildirileri 13-15 Ekim 1993, Kültür Bakanlığı Yayınları No:1798, Ankara, Kasım, 1996.
19. Çavuşoğlu, Feyza, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları ve Çalışma Hayatının Kalitesinin Arttırılması Üzerine Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2002.

20. olak, Ömer Faruk, Cem Kılıç, **Yeni Sanayileşen Bölgede Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği**, TİSK, 2001.
21. Demir, Hulusi ve Neş Songür, **Sosyal Sorumluluk ve İş Ahlakı**, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yayın No:13, Cilt:2, Sayı:3, Kasım 1999.
22. Demircioğlu, Murat, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 9.b., İstanbul: Beta, Eylül, 2003.
23. Diken, Ahmet, **İşletmelerde İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 1998.
24. Dinler, Zeynel, **İktisada Giriş**, 10.b., Bursa: Ekin Yayınları, 2004.
25. Dönek, Ekrem, **Türk Toplumunun İş Ahlakı ve Ekonomik Gelişmesinde Ahilik Kültürünün Yeri ve Önemi**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 1998.
26. Düren, Zeynep, **2000'li Yıllarda Yönetim**, 2.b., Alfa, Yönetim Dizisi.
27. Eren, Erol, **Yönetim ve Organizasyon**, 4.b., İstanbul: Beta, Ocak, 1998.
28. Erkan, Necmettin, **Ergonomi Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik İçin İnsan Faktörü Mühendisliği**, Genişletilmiş 4.b., Ankara: MPM No:373, 1997.
29. Erkan, Necmettin, **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin**, Ankara: MPM No:384, 1989.
30. Ersen, Haldun, **Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları İlişkisi, Verimli ve Etkin Olmanın Yolu**, 2.b., İstanbul, 1997.

31. Gökdayı, İsmail, **Yozlaşan Kamu Yönetimi'nde Etik İnkilemler, İlkeler ve Etik Kültür**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 1998.
32. Gültekin, Nihat, **İşletmenin Sosyal Başarısında Sosyal Sorumluluğun Rolü ve GAP Bölgesi Yöneticilerinin Sosyal Sorumluluk Anlayışlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, 2003.
33. Güven, H.Sami, **Sosyal Politikannın Temelleri**, 1.b., Bursa: Ezgi Kitabevi, Eylül, 1995.
34. Halıcı, Ali, **İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma**, Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Sayı 1, Cilt 7, 2001.
35. Halis, Muhsin, **Paradigmadan Uygulamaya Toplam Kalite Yönetimi**, 1.b, İstanbul: Beta, 2000.
36. Hatipoğlu, Zeyyat, **İşletmelerde Stratejik Yönetim**, 1.b., İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, Ekim, 1995.
37. Hodgetts, Richard M., **YÖNETİM, Teori, Süreç ve Uygulamalar**, Çev. Canan Çetin ve Esin Can Mutlu.
38. Kaleli, Nilay ve Ahmet Şen, **Bilgi Toplumu İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk**, www.bilgiyonetimi.org
39. Kazgan, Gülten, **İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi**, 7.b., İstanbul: Remzi Kitabevi, Ocak, 1997.
40. Keskin, Gülümser, **İşletmelerin Sosyal sorumlulukları Kuram ve Bazı İş Örgütlerinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 1985.

41. Kılavuz, Raci, **Yönetmel Etik ve Halkın Yönetmel Etik Oluşumuna Etkileri**, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 26, No:2, 2002.
42. Kirel, Çiğdem, **Örgütlerde Etik Davranışlar, Yönetimi ve Bir Uygulama Çalışması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1211, Eskişehir, 2000.
43. Kocacık, Faruk, **Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No:94, Sivas, Mayıs, 2004.
44. Köktaş, Emin, **Toplumsal ve Siyasal Hayatımızda İhmal Edilen Bir Değer: Ahlak**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 1998.
45. McHugh, Francis P., **İş Ahlakı**, İstanbul: Yayın No. TÜSİAD-T/92, 8-154, Ağustos, 1992.
46. Odaman, Serkan, **SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı**, Türkiye Selüloz, Kağıt ve Mamulleri İşçileri Yayın Organı, Selüloz-İş, Sayı 69, Ağustos, 2001.
47. Oğlak, Sema, Necdet Kamil Ar, **Sa8000 Kuruluş Değerlerinin Kanıtlanmasının Yeni Evrensel Çözümü**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, www.isguc.org.
48. Otlu, Fikret, **Sosyal Sorumluluk Kavramı, İşletme Yönetiminin ve Muhasebesinin Sosyal Sorumluluğu**, Atatürk Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt 16, Sayı:1-2, 2002.
49. Öcal, Hülya, **İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk ve Uygulamalı Sorunlarına İlişkin Çözüm Önerileri**, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 1991.

50. Özgener, Şevki, **İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayinde Bir Uygulama**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya, 2000, s.135.
51. Palmer, Margeret ve Kenneth T.Winters, **İnsan Kaynakları**, 1.b, Rota, 1993.
52. Preffer, Jeffrey, çev.Sinem Gül, **Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İNSAN**, 2.b, İstanbul: Sabah Kitapları, 1995.
53. Pringle, Hamis ve Marjorie Thompson, **Marka Ruhü**, çev. Zeynep Yelçe ve Canan Feyyat, 1.b., Scala Yayıncılık, 2000.
54. Prokopenko, Joseph, çev. Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan, **Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı**, 3.b., Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayın No 476, 1998.
55. Sabancı, Alaettin **Ergonomi ve Tarihsel Gelişim**, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, Ankara, 1989, ss.20-21.
56. Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Tuncer Tokol, **İşletme**, Bursa: Ezgi yayınları, 2001.
57. Sabuncuoğlu, Zeyyat, **Personel Yönetimi**, 8.b., Bursa: 1997.
58. Seyyar, Ali, **Ahlak Terimleri**, 1.b., İstanbul: Beta, 2003.
59. Sezer, İsmet Füsün, **Sosyal Pazarlama Kavramı ve Türkiye Uygulamaları**, Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı 14, 1999.
60. Sözbilir, Halim, **Finansal Başarı ve İşletme Etiği**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt 1, Sayı1, Şubat, 1999.
61. Şenlier, Nihal, Ayşe Nur Albayrak, GOSB Örneğinde Çevre Kirliliğini Önleyici Endüstriyel Yaklaşımlar, **Türkiye’de Çevre Kirlenmesi Öncelikleri Sempozyumu IV**, Gebze, Ekim, 2003.

62. Şimşek, M.Şerif, Şevki Özgener, **Organizasyonlarda Sosyal Duyarlılık**, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 1, Eskişehir, 2001.
63. T.C.Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, **Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği**, Kasım, 1999.
64. Tarcan, Ayşe ve Aslı Arbel,
www.aksam.com.tr/arsiv/2003/03/11/ekonomi/ekonomi9.html
65. Taşkan, Uğur, **İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarını yerine getirmelerinde Halkla İlişkilerin Rolü ve Konuyla ilgili Bir Model Önerisi**, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2003.
66. Tenekecioğlu, Birol, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları**, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, cilt 13, sayı 2, Eskişehir, 1977.
67. Tierney, Elizabeth P., **İş Ahlakı**, 1.b., Rota, Temmuz, 1997.
68. Torlak, Ömer, **Pazarlama Ahlakı**, 1.b., İstanbul: Beta, 2001.
69. Tosun, Kemal, **Yönetim ve İşletme politikası**, İşletme Fakültesi Yayın No 232, 1990.
70. Turan, Güngör, **Türk Endüstri İşletmelerinde Sosyal Sorumluluk Anlayışı**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 1998.
71. Tübek, Sami, **İş İlişkilerinde Ahlak ve Sosyal Sorumluluklar**, Yüksek Lisan Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995.
72. Türer, Neşat Tolga, **İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları Açısından İşletme Çevre İlişkileri**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1994.

73. Türk Dil Kurumu, **Okul Sözlüğü**, Ankara: Yayın No 603, 1994.
74. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği**, Yayın No:219, Mart, 2002.
75. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **Sanayi Bölgelerinde Çalışan Çocukların Sorunları**, Işıl Bulut, Yayın No 171, Kasım, 1997.
76. Türkmen, İsmail, **Katılımcı Yönetimin Önkoşulu Yönetimsel Değişimler**, 3.Verimlilik Kongresi Bildiriler, Ankara, Mayıs, 1997.
77. Ural, Tülin, Editör Cemal Yükselen, **İşletme ve Pazarlama Etiği**, 1.b., Ankara: Detay, Şubat, 2003.
78. Uzunçarşılı Ülkü, Meral Toprak, Oğuz Ersun, **Şirket Kültürü ve İş Prensipleri**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2000-4.
79. Ünsür, Ahmet, **Geleneksel Türk Kültüründe İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk**, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya, 1998.
80. Vural, Tuba, Bahriye Başaran Kıcıroğlu, Saliha Ağaç, **Türk Hazır Giyim İşletmelerinde “Çevrenin Korunması” Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma**, 3.Verimlilik Kongresi Bildiriler, Ankara, Mayıs, 1997.
81. Yaşamış, Firuz D., **Çevresel Etki Değerlendirmesi Kuram, Teknik ve Yöntemler**, Ankara: Takav yayıncılık, 1997.
82. Yazıcı, Nihat, **İşletmelerde Yöneten ve Yönetilenlerin Sosyal Sorumlulukları Algılayışları**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1992.

83. Yurtseven, H.Rıdvan, **İşletme Yönetiminde Etik: Toplum ve İşletmeler Açısından Çanakkale Kenti'nde Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Erciyes Üniversitesi, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, Nevşehir, 2000.
84. Yüksel, Berrin, **Pazarlama Kararlarının Değerlendirilmesinde Bir Araç: Pazarlama Etiği Döngüsü**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Sayı 1, Cilt 1, Şubat, 1999.
85. Yüksel, Öznur ve Azize Tunç, **Turizm İşletmeleri Yöneticilerinin İş Etiğine Yaklaşımları (Ankara İlinde Uygulamalı Bir Araştırma)**, Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 5, 2001.
86. Zoroğlu, Ekrem, **Sosyal Sorumluluk Kavramı: Türk Otomotiv Sektöründe Sosyal Sorumluluk Uygulamaları**, Yüksek Lisans Tezi, İTÜ, 2001.
87. www.bilgiyonetimi.org
88. www.die.gov.tr
89. www.ilo.org.public
90. www.insankaynaklari.com
91. www.isguc.org
92. www.rekabet.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

13.12.1969 Sakarya Karasu doğumluyum. İlköğretimi İzmit 28 Haziran İlkokulu, orta ve lise eğitimimi İzmit Mimar Sinan Lisesi ve Körfez Tüpraş 50.Yıl Lisesi'nde tamamladım.

Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden 1999 yılında mezun oldum. 2003 yılında Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Bankacılık ve Sigortacılık Programı'nı tamamladım. Kocaeli Üniversitesi Yüksek Lisans Programı'na 2001 yılında başladım.

1997-2002 yıllarında İzmit'te bulunan İZAYDAŞ İzmit Atık ve Artıkları Arıtma Yakma ve Değerlendirme A.Ş.'nde çalıştım. 1988 yılında evlendim, 2 erkek çocuk annesiyim.