

146172

T. C.
DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İŞLETMELERİN ÇALIŞANLARA KARŞI
SOSYAL SORUMLULUKLARININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE
ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Danışman

YRD. DOÇ. DR. KAZIM DEVELİOĞLU

Hazırlayan

Nida PEHLİVAN

146172,

0091014170

Kütahya – 2004



**İŞLETMELERİN ÇALIŞANLARA KARŞI
SOSYAL SORUMLULUKLARININ
İŞ TATMİNİNE ETKİSİ:
TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Nida PEHLİVAN

Kütahya - 2004

Kabul ve Onay

Nida PEHLİVAN'ın hazırladığı “İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” başlıklı Yüksek Lisans tez çalışması, jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğin ilgili maddelerine göre değerlendirilip kabul edilmiştir.

22/04/2004

Tez Jürisi

Yrd. Doç. Dr. Kazım DEVELİOĞLU (Danışman)



Yrd.Doç.Dr. Derya ŞERBETCİ



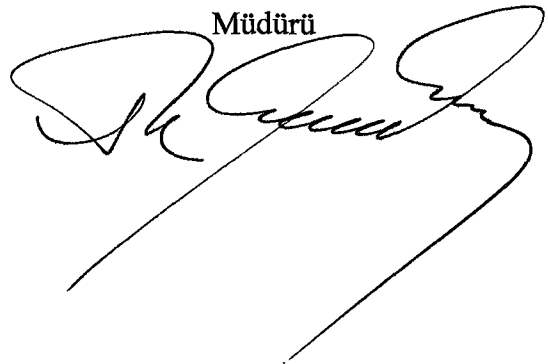
Yrd. Doç. Dr. Hayrettin ÖZLER



Prof.Dr.Ahmet KARAASLAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Müdürü



Yemin Metni

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerine Etkisi : Tekstil Sektöründe bir Uygulama” adlı çalışmamın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım kaynakların kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılar yararlanmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım

23 / 01 / 2004

Nida PEHLİVAN



ÖZGEÇMİŞ

1978 yılında Uşak'ta doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Uşak'ta tamamladı. 1995 yılında Dumlupınar Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Seramik Bölümü'nü kazandı. 1999 yılında mezun oldu. 2000 yılından bu yana Dumlupınar Üniversitesi İ.İ.B.F Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü'nde Yüksek Lisans Programı'na devam etmektedir.



ÖZET

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde çalışanların (işçi), işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri bağlamında iş tatminlerini “adil ücret, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, kararlara katılma, eğitim ve gelişim, başarı değerlendirme ve yükselme, cinsel ayrımcılık yapmama, sendika hakkı ve iş güvencesi” boyutları açısından incelemek ve bu boyutlardan hangilerinin iş tatminini etkilemek açısından daha etkili olduğunu ortaya koymaktır.

Çalışmanın verileri Uşak İli’nde tekstil sektöründe faaliyet gösteren büyük ölçekli 13 işletmedeki 362 çalışan üzerinde uygulanan bir anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmanın hipotezlerini test etmek için; frekans analizi, t-test, ANOVA, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Çalışmanın bulguları, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının boyutlarının iş tatmini ile ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmini ile en güçlü ilişkinin, başarı değerlendirme ve yükselme ile, sağlıklı ve güvenli koşullar boyutlarında olduğu gözlenmiştir. İşletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinin iş tatminini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Elde edilen bulgulardan yola çıkarak, Uşak tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde iş tatminine diğer boyutlara göre daha az etkisi olan; kararlara katılma, eğitim/gelişim, cinsel ayırım yapmama boyutları üzerinde daha çok durularak iş tatmini üzerine etkileri artırılması ve bu işletmelerde gözlenen sendikal faaliyetler konusundaki olumsuzlukların yaşanmaması için, işletmelerin sosyal sorumluluklarının gerektirdiği şekilde, uzlaşmacı bir tavırla çözüm yoluna gidilmesi yönünde öneriler getirilmiştir.

ABSTRACT

The aim of this study is, first, to investigate the job satisfaction of the employees in relation with the social responsibilities of the companies based on the dimensions of “fair wage, health and safety conditions, employee participation, training and development, performance evaluations and promotion and gender discrimination, second, to examine the impact of these dimensions on job satisfaction.

The data of the study was collected by a questionnaire involving 362 employees who are working for 13 large scale textile companies located in UŞAK. In order to test the hypotheses of the study, frequency, t-test, ANOVA, correlation and multiple regression analyses were applied.

The findings of the study show that there is a significant relationship between job satisfaction and the dimensions of social responsibilities that companies implement for their employees. The strongest relationship was found between job satisfaction and performance evaluation and promotion, and health and safety conditions. It is found that performing social responsibilities towards employees influences the level of job satisfaction in a positive way. Based on these findings, several recommendations are made in the final section of the study.

İÇİNDEKİLER

	<u>sayfa</u>
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar.....	x
KISALTMALAR.....	xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Çalışmanın Önemi.....	1
1.2. Çalışmanın Amacı.....	3
1.3. Çalışmada İzlenen Yöntem.....	3
1.4. Çalışmanın Planı.....	4

İKİNCİ BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı.....	5
2.1.1. İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi.....	6
2.1.2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	7
2.1.3. İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları Hakkındaki Görüşler.....	8
2.1.3.1 Ortak Yönetimi - Kar Maksimizasyonu	9
2.1.3.2. Paydaşlar ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları.....	11
2.1.4. İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Temel Unsurları.....	12
2.1.4.1. İşletmelerin Hissedarlara Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	13
2.1.4.2. İşletmelerin Tüketicilere Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	14
2.1.4.3. İşletmelerin Topluma Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	16
2.1.4.4. İşletmelerin İstihdam Konusundaki Sosyal Sorumlulukları.....	20
2.1.4.5. İşletmelerin Doğal Çevreye Karşı Sorumlulukları.....	20
2.1.4.6. İşletmelerin Uluslararası Sorumlulukları.....	24
2.1.4.7. İşletmelerin Tedarikçilere Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	25

2.1.4.8. İşletmelerin Rakiplere Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	25
2.1.4.9. İşletmelerin Meslek Odalarına Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	26
2.1.4.10. İşletmelerin Yerel Yönetimlere Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	26
2.1.4.11. İşletmelerin Devlete Karşı Sosyal Sorumlulukları.....	27
2.2. İşletme Yönetiminin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Anlayışı.....	28
2.2.1.Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Anlayışında Temel Kavramlar.....	28
2.2.2. İşletmede Çalışan Bireyi Tanımak.....	30
2.2.3. İşletmelerde Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklar ve Standartlaşma	34
2.2.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Standartlaşmadaki Etkisi.....	36
2.2.3.2. SA 8000 Standardı.....	37
2.2.4. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklar.....	40
2.2.4.1. Adil Ücret Ödeme Sorumluluğu	40
2.2.4.2.Çalışanlara Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Sağlamaya Yönelik Sosyal Sorumluluklar.....	44
2.2.4.3. Cinsel Ayrımcılık Yapmamaya ve İş Yerinde Cinsel Tacizden Sakınmaya Yönelik Sosyal Sorumluluklar.....	50
2.2.4.4.Çalışanların Kararlara Katılma Hakkına Yönelik Sosyal Sorumluluklar.....	53
2.2.4.5. Başarının Değerlendirilmesi ve Yükselme Olanaklarına Yönelik Sosyal Sorumluluklar.....	54
2.2.4.6. Çalışanların Sendika Kurma Toplu Pazarlık ve Grev Yapma Hakkına ve İş Güvencesine Yönelik Sosyal Sorumluluklar.....	55
2.2.4.7.Çalışanların Eğitimi ve Gelişimi ile İlgili Sosyal Sorumluluklar.....	57
2.2.5. Küreselleşme ile Birlikte İşletmeler ve Çalışanların Durumunda Meydana Gelen Değişmeler.....	59
2.2.5.1. Çalışma Hayatının Düzenlenmesi.....	60
2.2.5.2. İşletme ile Çalışanlar Arasında İşbirliği Yaklaşımı.....	61
2.2.5.3. Çalışma Hayatında Esneklik.....	62
2.3. İş Tatmini	64
2.3.1. İş Tatmininin Tanımı.....	64
2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	66
2.4. İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları ve Çalışanların İş Tatmini ile İlişkisi.....	70

2.4.1. Adil Ücret Ödeme Sorumluluğu ve İş Tatmini İlişkisi.....	70
2.4.2. Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Sağlama Konusundaki Sorumluluklar ve İş Tatmini İlişkisi.....	71
2.4.3. Çalışanların Kararlara Katılmasına Yönelik Sorumluluklar ve İş Tatmini İlişkisi.....	72
2.4.4. Eğitim ve Gelişim Konusundaki Sorumluluklar ve İş Tatmini İlişkisi.....	72
2.4.5. Çalışanların Başarılarının Değerlendirilmesi ve İşlerinde Yükselme Olanakları ve İş Tatmini İlişkisi	73
2.4.6. Çalışanlar Arasında Cinsel Ayrımcılık Yapmamaya ve Cinsel Tacizden Sakınmaya Yönelik Sosyal Sorumluluklar ve İş Tatmini İlişkisi.....	74
2.4.7. Çalışanların Çıkarlarını Koruma ve İş Güvencesi Sağlama Konusundaki Sorumluluğu ve İş Tatmini İlişkisi.....	74

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM METODOLOJİ VE BULGULAR

3.1. Problem	76
3.2. Araştırmanın Amacı.....	76
3.3. Hipotezler.....	76
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	77
3.4.1. Örneklem ve Sınırlılıklar.....	77
3.4.2. Anket Sorularının Hazırlanması.....	77
3.4.3. Verilerin Analiz Edilmesi.....	81
3.5. Bulgular.....	81
3.5.1. Örneklem Demografik Özellikleri.....	81
3.5.2. Çalışanların Yaşları İle İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi.....	83
3.5.3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	84
3.5.4. Eğitim Düzeylerinin İş Tatminine Etkisine İlişkin Bulgular.....	85
3.5.5. Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi.....	86
3.5.6. Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi.....	88

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	89
EKLER.....	92
KAYNAKÇA.....	95
DİZİN.....	101



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Birinci ve İkinci Derece Paydaşlar ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları.....	12
Tablo 2. 2: Çalışanlar İle İşverenlerin Hakları ve Ödevleri.....	34
Tablo 3. 1: İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Boyutlarının Güvenilirlik Analizi.....	80
Tablo 3. 2: Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 3. 3: Yaş ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 3. 4: Cinsiyet ile Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki t-test Sonuçları.....	84
Tablo 3.5. Eğitim Düzeyleri ile İş Tatmini İçin Betimleyici İstatistiksel Değerlendirme.....	85
Tablo 3. 6: Eğitim Düzeyleri ile İş Tatmini Arasında Yapılan Varyans Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 3. 7: Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	86
Tablo 3. 8: Korelasyon Analize göre Hipotezlerin Durumu.....	87
Tablo 3. 9: Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları.....	89

KISALTMALAR

CEPAA	The Council on Economic Priorities Accreditation Agency (Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü)
ÇYK	Çalışma Yaşamında Kalite
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	International Labor Organization
ICFTU	Dünya Özgür İşçi sendikaları Konfederasyonu
TKY	Toplam Kalite Yönetimi
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
UÇÖ	Uluslar arası Çocuk Örgütü





BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Çalışmanın Önemi

İşletmeler kar elde etmek ve büyümek gibi ekonomik amaçlarla kurulsalar da; yaşamlarını, ilişkilerini toplum içinde sürdürmeleri nedeniyle, çevrelerine karşı sorumlu ve duyarlı olma zorunluluğu doğmaktadır. Bu bakımdan, işletmede alınacak kararlar, atılacak adımlar, bundan etkilenecek olan her birim açısından değerlendirilerek gerçekleştirilmek durumundadır.

İşletmelerin sosyal sorumlulukları, kendi çıkarlarının yanında, işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma, geliştirme ve toplumun refahına katkıda bulunma yükümlülüklerini de ifade etmektedir. Sosyal sorumluluk kavramı, hukuksal düzenlemelere uymanın yanısıra, iş etiğine, çalışanlarının ve işletme dışı kişi ve grupların beklentilerine uygun politika izlemesi anlamını taşımaktadır. İşletmeler, bir ekonomik varlık olarak yaşamlarını sürdürebilmek için kar elde etmesi gerekliliğinin yanı sıra, bir "kurumsal vatandaş" olarak üstüne düşeni yerine getirmekle de sorumludur. Bunun yanında işletmeler, devletin yasa ve yönetmeliklerine uymak, toplumun diğer fertlerine faydalı olmak ve faaliyetlerini etik değerler çerçevesinde yürütmekle yükümlüdür.

İşletmelerin sosyal sorumluluklarının toplum çıkarlarıyla ilgili olması, sürdürülebilirlik kavramını gündeme getirmektedir. Sürdürülebilirlik kavramı, işletmelerin önemle üstünde durması gereken bir kavramdır. Sürdürülebilirlik iki anlamda önem taşımaktadır. Birincisi; işletmelerin ihtiyaç duyduğu doğal kaynakların doğru kullanımı ve atıkların doğaya verdiği zararın en aza indirilmesiyle gelecekte kullanılabilir olması yönünden, ikincisi; sosyal sorumluluk kapsamında benimsenen ilke ve yürütülen faaliyetlerin sürdürülebilir olup kısa süreli çözüm anlayışından uzak olması yönünden önemli olmaktadır.

İşletmeler toplumun ihtiyaçlarını karşılayan ürün ve hizmet üretmeleriyle toplumda büyük önem taşıyan kurumlardır. İşletmelerin sosyal sorumlulukları kavramı da günümüzde önemi artmakta olan bir kavramdır. İçine aldığı konuların artmasıyla kapsamı sürekli genişleme eğilimindedir. Ortakların haklarının korunması, yatırımları karlı kılacak şekilde yönetilmesi, istihdam olanakları yaratılması, doğal çevrenin korunması, sağlık, eğitim, kültür-sanat etkinliklerinin desteklenmesi, tüketicinin

korunması, çalışanların çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, tedarikçiler, rakip işletmeler ile ilişkilerde iş etiğine uygun hareket edilmesi gibi konular işletmelerin sosyal sorumlulukları çerçevesi içinde yer almaktadır. Buna ek olarak işletmelerin, haksız rekabet, asılsız reklam yapma, yüksek fiyat ve fırsatçı kar elde etme politikaları izleme gibi etik dışı yollara başvurmamaları sosyal sorumlulukları ile paralel şekilde benimsenen gerekliliklerdir.

İşletmeler, sosyal sorumlulukları doğrultusunda yaptıkları çalışmaları kısa dönemde bir maliyet unsuru olarak görebilmektedir. Ancak uzun dönemde, karlılığı, verimliliği artırarak büyümeyi sağlayacak ve yeni istihdam olanakları sağlayarak topluma hizmet edilebilecektir. Sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi, işletmelerin sıkı bir rekabetin yaşandığı piyasa ortamında rekabet edebilmeleri ve varlığını sürdürebilmeleri önemli bir koşul haline gelmiştir.

Sosyal sorumluluklar, işletmelerde bir bütün olarak benimsenmesi gereken bir anlayıştır. İşletme içi ve dışı alanlarda etkisini hissettiren uygulamalardır. Günümüzde kalite bilincinin artması, sosyal sorumlulukların gerekliliğini desteklemektedir. Kaliteli ürünlere ulaşabilmenin, üretimi gerçekleştiren çalışanların mutlu olduğu çalışma koşullarında mümkün olduğu düşünülmektedir.

Çalışanlar işinden ve işletmeden çeşitli beklentiler içerisinde olmaktadır. İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları, çalışanların bu beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayacak yönde girişilen faaliyetlerdir. İşletmelerin bu sorumluluklarını yerine getirmeleri, çalışanların yaptığı işten ve işletmeden memnun olmalarını, işlerini istekle ve mutlu bir şekilde yapmalarını sağlayabileceği ve iş tatminlerini pozitif yönde etkileyeceği varsayılmaktadır.

Ülkemizde son yıllarda, işletmelerin sosyal sorumlulukları kavramı önemi gittikçe artan bir kavram olmuştur. Bu çalışmanın, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının ortaya konması ve iş tatminlerini nasıl etkileyeceği konusunda bazı sonuçların ortaya konması açısından fayda sağlayacağı kanısındayız.

1.2. Çalışmanın Amacı

İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları, çalışanların çıkarlarının gözetilmesine yöneliktir ve onların hak ve özgürlüklerinin korunması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacını taşımaktadır. Dünyada çeşitli sektörlerdeki kötü çalışma koşullarının iyileştirilmesi çabaları bu konuda standartlaşmaya kadar gitmiş ve çalışanların sağlıklı, güvenli, istekli, sömürülmeden, rahat, ayrımcılık yapılmayan, adil çalışma koşullarında çalışmalarını için gerekli düzenlemeyi getirmiştir. Çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışanlara verilen değerin artmasıyla ve uygulamaya yansıtılmasıyla mümkün olabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, işletmelerde çalışanların, işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri bağlamında iş tatminlerini “adil ücret, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, kararlara katılma, eğitim ve gelişim, başarı değerlendirme ve yükselme, cinsel ayrımcılık yapmama, sendika hakkı ve iş güvencesi” boyutları açısından incelemek ve bu boyutlardan hangilerinin iş tatminini sağlamak açısından daha etkili olduğunu ortaya koymaktır.

1.3. Çalışmada İzlenen Yöntem

Bu çalışma teori ve uygulama olmak üzere iki ana bölümden oluşmaktadır. Teorik bölümde, yerli ve yabancı kaynaklar taranarak elde edilen; sosyal sorumluluk kavramı, çalışanlara karşı sosyal sorumluluklar ve bunların unsurları ile iş tatmini ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

Uygulama bölümünde; Uşak ili tekstil sektöründe faaliyet gösteren 13 adet büyük ölçekli işletmede yapılan araştırma bulguları ve sonuçları yer almaktadır. Çalışmada gerekli veriler, bu işletmelerdeki 362 çalışana uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Anket sorularına verilen cevaplardan çeşitli yöntemlerle analiz edilmiş, kurulan hipotezler test edilmiş ve ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

1.4. Çalışmanın Planı

Bu tez çalışması üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümü, giriş bölümüdür. Bu bölümde; çalışmanın önemi, amacı, çalışmada izlenen yöntem ve çalışmanın planı bulunmaktadır.

İkinci bölümde; teorik çerçeve başlığı altında öncelikle işletmelerin tüm çevresine karşı sosyal sorumluluklarına değinilmiş, özellikle işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları, çeşitli yönleriyle ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra iş tatmini konusu ele alınmış, işletmelerin sosyal sorumluluklarının getirisi olarak, çalışanların iş tatmini ile sosyal sorumluluklar arasındaki ilişki incelenmiş ve üçüncü bölümde yer alan araştırmanın hipotezleri ortaya konmuştur.

Üçüncü bölümde, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının iş tatminine etkisini ölçmek amacıyla yapılan araştırma yer almaktadır. Bu bölümde verilerin elde edilmesinde yararlanılan anket çalışmasına ilişkin açıklamalara değinilmiş, anket çalışmasının sonuçları değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için frekans analizi, t-test, ANOVA, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Sonuç ve öneriler bölümünde ise, çalışmanın genel değerlendirmesi yapılarak sonuçlar ortaya konmuş, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri bağlamında iş tatminlerinin artırılmasına yönelik öneriler getirilmiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Sosyal Sorumluluk Kavramı

İşletmelerin en tipik özelliklerinden biri topluma dönük, toplum gereksinimlerini karşılayacak üretim eylemlerine girişmeleridir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 6). Temel olarak işletmeler “sahip oldukları kaynakları etkin şekilde kullanarak ve kar ederek topluma mal ve hizmetler sunmakla” (Tak, 2002, 86) sorumludurlar.

“İşletmelerin sosyal sorumluluğu ‘toplumun bir parçası olan işletmelerin etik değerlere uygun şekilde davranma yükümlülüğünü’ (Schermerhorn ve diğ., 1995, 28 ; Alpay ve diğ., 2002, 73) ifade etmektedir. Kavram kendi içerisinde iş dünyası ve toplumun sosyal olarak içiçe geçmiş olduklarını belirtmektedir (Alpay ve diğ., 2002, 73). İşletmelerin içinde buldukları çevreye ve topluma bağımlı olduğu açıktır. Buna bağlı olarak işletmelerin sosyal sorumluluğu, işletmelerin attığı her adımdan kendilerini sorumlu hissetmeleri (Platin, 2003) olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler, toplumu ve tüm çevresini etkileyen faaliyetlerinden sorumlu tutulabilmeli, bu bağlamda insanların ve toplumun üzerinde olumsuz etkileri olan faaliyetlerinin düzeltilmesinde etkili olabilmelidir (Frederick ve diğ., 1992, 30). Sosyal sorumluluklar, işletmenin iç ve dış çevre koşullarına yönelik olarak, onların beklentilerine, işletmecilik anlayışı çerçevesinde cevap verebilme yükümlülüğüdür (Özdevecioğlu,1997).

Örgütsel sosyal sorumluluk, örgütlerin kendi ilgi alanları çerçevesinde sosyal refahın korunması ve geliştirilmesi için zorunlu olduğu faaliyetlerin araştırılmasına işaret eder (Halıcı, 2001). “Sosyal sorumluluklar, bir işletmenin ekonomik ve yasal koşullara, iş ahlakına, çerçevesindeki kişi ve kurumların beklentilerine uygun bir çalışma stratejisi ve politikası gütmesine, insanları mutlu ve memnun etmesine yöneliktir” (Eren, 1990,110).

İşletmelerin sosyal sorumluluğu, işletme faaliyetlerinin toplumun etiksel, yasal, kamusal ve ticari beklentilerini karşılayan ve hatta bu beklentileri aşacak şekilde yerine getirilmesini öngörmektedir (GRRRC, 1999; Alpay ve diğ., 2002, 73). Bu yaklaşıma göre, işletmeler kararlarını etik değerler çerçevesinde; insanların, toplumun, çevrenin beklentilerine ve yasal yükümlülüklerine uygun şekilde almak durumundadırlar (Alpay ve diğ., 2002).

2.1.1. İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk İlişkisi

Ahlak en genelde toplumlar ve insanlar için ‘Doğru nedir?’e yanıt arar. ‘İş ahlakı’da ahlak normu ve kurallarının iş hayatında işletmelerde, uygulanmasıyla ilgilidir. İngilizce kullanımda “Ethics in the Work Place” (İş Yerinde Ahlak) ya da “Business Ethics” (İş Ahlakı) olarak bilinen bu konu, önceleri “şirketlerin sosyal sorumluluğu” başlığı altında özellikle ABD’de 1960’lar ve 1970’lerde gündeme gelmiş, 1980’lerde de gerek ABD’de gerekse diğer pek çok ülkede “iş ahlakı-iş etiği” olarak yoğunluk kazanmıştır (Berkman, 1999).

Sosyal sorumluluk, işletmenin ekonomik koşullarına uygun davranışları, o ülkenin kendisine işletme için emanet ettiği kaynakları en etkili ve verimli biçimde kullanması, toplumun ihtiyaçlarına uygun miktar ve kalitede üretimde bulunması zorunluluğuna işaret eder. Yasal koşullara uygun davranış göstermesi ise, işletmenin içinde bulunduğu ve faaliyetlerini sürdürdüğü toplumun kanunlarına, kararnamelerine, yönetmeliklerine, örf ve adetleri ile diğer düzenleyici hükümlerine aykırı hareket etmemesine ilişkindir (Halıcı,2001). Sosyal sorumluluk kavramı işletmenin faaliyette bulunduğu ortamı koruma ve geliştirme yükümlülüklerini niteler. Doğal çevreyi koruma; müşterilerin tercihlerini dikkate alarak kaliteli ve güvenli ürünler sunma; çalışanların temel hak ve özgürlüklerine saygı gösterme, faaliyetlere ilişkin doğru bilgi sunma ve toplumun refah seviyesine katkıda bulunacak ve yatırımları karlı kılacak eğitim, sağlık ve sanat etkinliklerini destekleme gibi konular bu kavram kapsamında değerlendirilmektedir (Griffin,1990; Aydemir,1999); Bu sorumlulukları ortakların sermayelerini korumak ve geliştirmekle sınırlandıranların yanısıra, daha da genişletenler de vardır (Aydemir, 1999).

İş ahlakı, iş dünyasında hüküm süren doğru ve yanlış davranışları ele alır. Hakça davranış, yapılan haksızlıklara karşı çıkmak, bütün ilişkilerde dürüstlük, güven ve saygılı davranmak (Mc Hugh, 1992, 11) anlamına gelir. Bu anlamda iş ahlakı; fiyatları makul düzeyde tutma, fırsatçılıktan kaçınma, sahiplere karşı haksız rekabetten ve asılsız reklamlardan sakınma, alacaklılara karşı dürüst davranma ve benzeri konuları kapsamaktadır (Halıcı, 2001).

İşletmelerin sosyal sorumluluğu İşletmenin içinde çalışanlara terfi, ücretlendirme ve benzeri hususlarda adil davranma, kayırım yapmama, çocuklu hanımlar için kreş açma, hastalar için evde çalışma olanağı hazırlama, mahkum ve sakatlara iş

olanakları sağlama, çevre halkına eşit istihdam olanakları tanıma gibi hususlar ile işletmenin çevresindeki kişi ve kurumların başta devlete, belediyelere karşı vergi yükümlülüklerini yerine getirme, müşterilerin isteklerini, ihtiyaçlarını, insan sevgisi ve birlikte yaşama zorunluluğu açısından dikkate alma gibi konuları kapsamaktadır (Eren, 1990, 110)

2.1.2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi

İşletmelerin sosyal sorumluluğu fikri, yirminci yüzyılın başlarında, ABD’de meydana çıkmıştır (Frederick ve diğ., 1992, 28). Ancak, sosyal sorumluluklar, 1800’lü yılların sonunda, büyük şirketlerin sayılarının artmasıyla kavramsal olarak ortaya çıkmaya başlamış ve o dönemlerde, baskı ya da anlaşma ile verilen komisyonlar ve sabit fiyat anlaşmaları gibi anti-rekabet uygulamaları hükümetleri yasal reformlar yapmaya itmiştir (Bartol ve Martin,1994; Halıcı, 2001).

1929 yılında pek çok ülkeyi etkisi altına alan “Büyük Bunalım”dan sonra işletmelerin içinde buldukları çevreden ve toplumdaki bağımsız olamayacakları (Platin, 2003) anlaşılmıştır. Bu dönemden sonra sosyal sorumluluk kavramındaki gelişmeler hızlanmaya başlamıştır.

1936’da Sears Şirketi tarafından ilk olarak, sosyal sorumlulukları ve davranış şekillerini tartışmak için üst düzey toplantılar düzenlenmiştir. 1960’larda sivil örgütler, kadın hakları ve çevrecilik gibi sosyal hareketler, şirketlerin sosyal sorumluluklarına halkın verdiği değerlerin gelişmesine ışık tutmuştur (Halıcı, 2001).

Belirtilen tarihsel gelişim sürecinde bazı sosyal sorumluluk perspektifleri ortaya konmuştur. Bunlar; gizli el, devlet ve yönetim yaklaşımlarıdır (Halıcı 2001).

Gizli el teoremini savunanların başı Milton Friedman’dır. Bu yaklaşım ilk sosyal sorumluluk yaklaşımlarını şu şekilde özetler; “kar yap ve kanunlara uy”. Bu yaklaşıma göre işletmeler yasal zorunluluklar doğrultusunda karlarını artırmaya uğraşacaklardır (Bartol ve Martin,1994; Halıcı, 2001).

Devlet açısından ise sosyal sorumluluk, işletmelerin yasaların varlığında kar araştırmalarındaki rollerini ifade etmektir. Toplumun ilgili taraflarına yasal ve politik süreçlerle yapılan düzenlemelerle, gizli bir elin vereceği hizmetten daha iyi hizmet verileceği ifade edilmektedir (Halıcı, 2001).

Yönetimci yaklaşıma göre de ne “gizli el” ne de devletçi yaklaşım sosyal konularla işletme liderlerine karar vermede genişlik vermektedir. Bu yaklaşım, işletmeler ve yöneticilerden sosyal refahın korunması ve yükseltilmesi konusunda işletmenin ekonomik çıkarlarına mümkün olduğu kadar uygun olan davranışlar üzerine kurulur (Bartol ve Martin, 1994, 106).

Günümüzde ise küreselleşme ile birlikte sosyal sorumluluk kavramına verilen önem artmıştır. Gerek toplumun işletmelerden talep ve beklentilerinin artması ve gerekse işletmelerin rekabet anlayışının finansal olduğu kadar sosyal göstergeler bazında da değerlendirilme eğiliminin yaygınlaşması nedeniyle daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır (Tak, 2002, 86). Sosyal sorumluluk kavramına ilişkin en ilginç noktalardan biri, tümüyle yeni bir fikir olmamasıdır. Sosyal sorumluluk uygulamaları da daha çok , artık zamana gelmiş bir fikirdir (Pringle ve Thompson,2000, 2).

2.1.3. İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları Hakkındaki Görüşler

İşletmelerin toplumsal sorumluluğunu tanımlayan bir kuramsal çerçeve, Nobel İktisat ödüllü Amerikalı İktisatçı Milton Friedman tarafından ileri sürülmüştür (Ersel 2001). Klasik görüş (Shermerhorn, 1993) olarak da adlandırılan bu görüş, işletmelerin sadece karlarını maksimize etme sorumluluğunu ifade etmektedir. Bu görüş, işletmelerin sosyal işlevlerinin öncelikle ortaklarının beklentilerini yerine getirmek ve değer yaratmak olduğunu ve işletmelerin üzerinde durması gereken ana unsurun, karı maksimize ederek ortaklar için değer yaratmak fikrini ileri sürmektedir (Alpay ve diğ., 2002, 74)

Ayrıca Friedman yardımsever yaklaşımların sosyal sorumluluk olmadığını ifade etmektedir. Çünkü bu, pay sahiplerinin paralarını elden nasıl çıkaracakları hakkında kendi kararlarını vermelerini engellemektedir (Bartol ve Martin, 1994,103).

II. Dünya savaşıyla birlikte savaşın getirdiği koşullar nedeniyle işletmeler sosyal sistemin bir parçası olarak görülmeye başlanmıştır. İşletmelerde çalışanlar artık işletmeyi, işletme sahibinin veya hissedarların karlarını daha da artırma aracı olarak görmemişlerdir. Tam tersine çalışanlar kendi amaç, çıkar ve beklentileri için örgütü bir araç olarak görmeye başlamışlardır (Ay, 2000, 240-241).

Friedman'ın fikirlerine dayanan klasik görüşe alternatif olarak Freeman, ortakların yanısıra; işletmelerin faaliyetlerinin sonuçlarından etkilenen ve bir bütünün parçaları durumunda sayılabilecek paydaşlara (stakeholders) karşı da sorumluluk içerisinde olduklarını ileri sürmektedir (Freeman,1984; Alpay ve diğ., 2002).

Klasik görüşe karşı olarak, Sosyo-ekonomik görüş de ortaya konulmuştur. Bu görüşe Elton Mayo, Peter Drucker, Adolph Berle, J.M. Keynes gibi düşünürlerin çalışmalarında rastlanmaktadır. Bu kişilerin ileri sürdükleri farklı düşünceleri Thomas Petit iki grupta toplamıştır (Eren, 1990, 112-113):

- Büyük işletmelerin, sayısal olarak artması ve büyümesiyle endüstriyel toplumda ciddi beşeri ve sosyal sorunları da getirmektedir.
- Sorunlara neden olan bu kuruluşların yöneticilerinin gerekli tedbir ve çareleri almaları da zorunludur. Böylece işletme ya bu sorunları çözecek biçimde işletmesinin faaliyetlerini değiştirmek ve yönlendirmek zorundadır ya da bu sorunları en azından iyileştirecek ve zararlı etkilerini azaltacak şekilde hareket etmelidir.

2.1.3.1. Ortak Yönetimi - Kar Maksimizasyonu

Klasik görüşün temsilcisi olan Friedman'a göre sorumluluk kurumlara değil kişilere ait bir kavramdır. Bu nedenle de işletmeler yapay bir kişilik olduğu için sorumlulukların da yapay olması kaçınılmazdır. "Dolayısıyla herhangi bir sorumluluktan söz edilecekse bu yönetime ait bir sorumluluk olmalıdır. İşletme yönetiminin sorumluluğu ise sadece hissedarlara karşıdır ve bu sorumluluğun çerçevesi de işletmenin onların arzu ettiği yönde faaliyette bulunmasını sağlamakla sınırlıdır" (Friedman,1970, 2; Tak, 2002, 85). Friedman, sorumluluğun, sahiplerin mümkün olduğunca çok kar etmek şeklindeki isteklerine uygun olarak hareket etmek ve bunu yaparken de toplumun temel kurallarına, kanunlara ve etik alışkanlıklara uymak olduğunu ortaya koymuştur (Baron, 2000, 566).

İşletmelerin sorumluluğunu kar maksimizasyonu bakış açısıyla açıklayan yaklaşıma göre işletmelerin sorumluluğu ortakların karlarını en yüksek düzeye çıkarmaktır. Bir işletme ortaklarına hayır kurumlarına bağışlarda bulunarak hizmet etmemelidir. Buna rağmen ortaklar isterlerse karlarından hayır işlerine ve diğer

istedikleri bir sosyal alana kaynak aktarmakta özgürdürler. Ayrıca işletmeler ortaklar için kar sağlamadığı sürece, örneğin çevre koruma örgütlerinin isteklerine göre atıklarını, geri dönüşüm işlemine tabi tutmamalıdır. Bu görüş, sosyal sorumluluğun işletmelerin değil, hükümetin işlevlerinden birisi olduğunu ileri sürmektedir (Alpay ve diğ., 2002, 74).

Kar maksimizasyonu konusunda, başka yaklaşımlar da olmuştur. Bu yaklaşımlar, kar maksimizasyonu ile ortakların öncelikleri ile ilgili olmanın dışında toplumsal refah ile de ilgilidir. Bu konuya ilk değinenlerden biri Adam Smith olmuştur. Smith, Kar maksimizasyonu ile toplumun refahı ve zenginliği arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır:

Bireyin girişimciliği ve yatırımlarında belirleyici faktör, onun kar beklentisidir. Beklenen kara göre girişimciler, yatırım yapmak için belli sektörleri diğerlerine tercih ederler. Kar elde ettiği sürece birey o sektörden ayrılmaz ve böylece sektörün gelişmesine katkıda bulunur. Çünkü girişimcinin ürettiği ürünün bir değeri vardır ve faaliyetten kazanç elde etmektedir. Dolayısıyla herkes kendi karını artırarak toplumun kazancının artırılmasına katkıda bulunmaktadır. Genellikle girişimci toplumsal refahı artırma gibi bir kaygı taşımaz ve faaliyetleriyle toplumsal refaha ne kadar katkıda bulunduğunu da bilmez. Ancak sadece ve sadece kendi çıkarlarını takip ederek işletme sahibi toplumsal refaha katkıda bulunabilir. Aslında girişimci toplumsal refaha bilinçli bir şekilde katkıda bulunmak istediğinde bile, kendi çıkarlarını takip ederek bulunabileceği katkıdan daha fazlasını sağlayamaz (Ay, 2000, 242).

Kar beklentisi, rekabet pazarlarında işletmelerin kaynaklarını en doğru biçimde kullanmalarına olanak hazırlamaktadır. Bu yaklaşımda kar maksimizasyonu hem müşteri tatmini sağlayan, hem de işletme sahibini ödüllendiren bir mekanizma olarak görülmektedir (Ay, 2000, 243).

Kar maksimizasyonu amacını başka boyutlarda anlamlandırmak isteyen görüşler de vardır. Elias ve Dees'in (1997) belirttiklerine göre işletmeler toplumsal refahın sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi amacıyla kar elde etme amaçlarını canlı tutmalıdırlar (Alpay ve diğ., 2002, 74).

2.1.3.2. Paydaşlar ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları

İşletmelerin sosyal sorumlulukları tanımlanırken sosyal performansları ve sosyal taleplere cevap verebilirlik düzeyi gibi kavramlar kullanılmaktadır. Bu kapsamda kullanılan diğer bir kavram ise, yatırım kararlarında sosyal sorumlulukların dikkate alınma düzeyi (social investing) olarak ifade edilmektedir. Bu kavramın temelinde yöneticilerin yatırım kararı alırken sosyal, etik ve çevresel kriterleri dikkate alması anlayışı yer almaktadır (Tak, 2002, 87). İşletmeler attığı her adımda “doğrudan ya da dolaylı etkilenen ya da etkileyen insan gurupları olduğunu” (Tokat ve Şerbetçi, 1998) hatırlamalıdır.

İşletmenin sosyal sorumluluğu üzerine çalışan bilim adamlarının birçoğu Freeman’ın işletmelerin paydaşlarına karşı kapsamlı sorumlulukları olduğu görüşünü paylaşmışlardır. Bu görüşe paralel olarak paydaş yönetimi kavramı ortaya çıkmıştır (Alpay ve diğ., 2002, 75).

“Paydaş (stakeholder), örgütün işleyişinden, alınan kararlardan, politikalarından, uygulamalardan ve örgütün hedef ve amaçlarından etkilenen ya da bunları etkileyen herhangi bir grup ya da birey” (Freeman, 1984, 25; Weiss, 1998, 31) olarak tanımlanabilir.

Paydaşlar, işletme nezdinde değer verilmesi gereken veya işletmelerden bazı talepleri olan kişi ve guruplardır. Bunlar işletme faaliyetlerinden yarar sağlayan veya zarar gören; hakları ihlal edilen veya değer verilen kişi ve guruplardır (Freeman 2000, 249; Tak, 2002, 87).

Paydaş yönetimi kavramı, yönetimin sorumluluklarını sadece hissedarlara karşı değil, geniş bir yelpaze içinde yer alan ilgi guruplarına karşı olacak şekilde tanımlamaktadır (Tak, 2002, 89). Bu kavram, işletme kaynaklarının, birinci ve ikinci derece olarak ikiye ayrılan paydaşlar arasında dağıtımının etkilerini incelemeyi hedeflemiştir (Alpay ve diğ., 2002, 75).

Birinci derece paydaşlar, işletmelerin topluma etkin şekilde mal ve hizmet sağlamak amacıyla ilişki halinde oldukları kişi ve/veya kurumları ifade etmektedir. Bu kişi ve/veya kurumlar; hissedarlar, şirket çalışanları, tedarikçiler, dağıtıcılar, rakipler ve müşterilerdir (Alpay ve diğ., 2002).

İkinci derece paydaşlar ise normal faaliyetlerini yerine getirirken işletmelerin bu faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenen toplumsal grupları ifade etmektedir. İkinci derece paydaş grubuna ise; yerel topluluklar, sosyal aktivite grupları, medya, ticaret ve sanayi odaları, ticaretle ilgili dernek ve vakıflar, genel olarak tüm toplum (Alpay ve diğ., 2002), sendikalar, hükümet (Arslan, 2001, 91) girmektedir.

Tablo 2.1’de birinci ve ikinci derece paydaşlar ve işletmelerin bunlara karşı sorumlulukları özet halinde sunulmaktadır.

Tablo2.1.Birinci ve İkinci Derece Paydaşlar ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları

Paydaşlar	İşletmenin sosyal sorumlulukları
Hissedarlar-Sahipler Çalışanlar	Karlılık Adil ücret, iyi ve güvenli çalışma ortamı, iş güvencesi, adil davranmak
Sendikalar	Müzakerelerde iyi niyetli olmak, iş anlaşmasına bağlı kalmak
Devletler	Ulusal ve iş yasalarına bağlı kalmak
Müşteriler	Arzu edilen mal ve hizmeti istenilen kalite, miktar, fiyat, yer ve zamanda temin etmek
Tedarikçiler	Anlaşmalara bağlı kalmak, pazarlarda adil olmak
Distribütörler	Anlaşmalara bağlı kalmak, pazarlarda adil olmak
Kamu(müşteri olmayan, baskı grupları) Rakipler	Aldatıcı olmayan, inandırıcı tanıtımda bulunmak ve bilgi sunmak Adil ücret uygulamalarına sadık kalmak

Kaynak: Alpay ve diğ., “İşletmelerin sosyal sorumlulukları” 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.75, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F., 23-25, Mayıs 2002

2.1.4. İşletmelerin Sosyal Sorumluluklarının Temel Unsurları

İşletmeler, içinde buldukları iç ve dış çevreye karşı sorumludurlar. Bu durumda, işletmelerin kimlere ve ne şekilde sorumlu oldukları konusu gündeme

gelmektedir. İşletmeler faaliyetlerini sürdürürken, bu faaliyetlerden etkilenen birey ve gruplar ile bunlara karşı sorumluluklar, aşağıda belirtilmektedir.

2.1.4.1. İşletmelerin Hissedarlara Karşı Sosyal Sorumlulukları

“İşletmelerin sosyal sorumluluk kapsamına giren ilk konu, işletmelerin ve onun yöneticilerinin hissedarlara ve sermaye sahiplerine karşı olan yükümlülükleridir” (Eren,1990, 114). İşletme hissedarları işletmeye mal ve hizmet üretmek için gerekli nakit ve öteki varlıklardan oluşan belirli bir miktarda sermaye koyarlar (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 50). İşletmenin en önemli kaynağı sermayesidir. Sermaye sağlayan hissedarlar, bunun karşılığı belirli bir kar elde etmek isteyeceklerdir (Eren, 1990).

İşletme yönetimi, ortakların çıkarlarını korumak durumundadır (Arslan, 2001, 184). İşletmelerin öncelikli rollerinin kar elde etmek ve bunları pay sahiplerine, işletmeye koydukları sermayeleri oranında adil ve makul şekilde dağıtmaktır (Özdevecioğlu, 1997, 22). Bu, işletmelerin yaşamlarını geliştirmeleri ve büyümeleri için gerekli kapitali pay sahiplerine sağlayacaktır. Bunun sonucu olarak, pay sahipleri yönetimden, kar dağıtım ya da varlık değer artışı şeklinde yatırımlarına mümkün olan en yüksek dönüşün sağlanmasını isteyeceklerdir (Bartol ve Martin, 1994).

“Hissedarlar, yönetimde söz sahibi olan büyük paya sahip ortaklar olabileceği gibi, menkul kıymetler borsasından, o işletmenin hisse senetlerini almış olan küçük yatırımcılar da olabilir” (Arslan, 2001, 184). Bu yatırımcılar da hisse senetlerinin piyasa değerinin yükselmesini arzu ederler (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 50). “İşletmelerin değerinin yükseltilmesi, büyütülmesi, varlığının devam ettirilmesi, işletmenin hissedarlarına karşı temel sorumluluklarıdır (Özdevecioğlu, 1997, 25).

Hissedarların temel hakları şu şekilde sıralanabilir (Arslan, 2001, 184-185):

- Dağıtıldığında kar payı almak,
- Sermaye artırımında rüçhan hakkını (artırılan sermayede payına düşen yeni hisseleri öncelikli ve ucuza alma hakkı) kullanmak,
- Genel kurulda yönetimi belirlemek ve gündemdeki diğer konularda oy kullanmak,

- İşletme faaliyetlerine ilişkin yıllık rapor almak,
- Sahip olduğu hisseleri başkasına satabilmek.

Sosyal sorumluluklarını yerine getirmek isteyen bir işletme, hissedarlarına işletme faaliyetleri ve finansal yapısıyla ilgili gerekli bilgileri iletmelidir. Çünkü yatırımcı sözkonusu yatırımını değerlendirebilmek için hisse senetlerine sahip olduğu işletme hakkında mümkün olduğunca fazla bilgi sahibi olmalıdır. Bunun için de yatırımcılar genel kurula katılmalı ve buradaki tartışmaları izleyerek işletmede neler olup bittiğine yönelik bilgilerle donanmalıdırlar (Arslan, 2001, 185).

2.1.4.2. İşletmelerin Tüketicilere Karşı Sosyal Sorumlulukları

Tüketiciler, işletmelerden kaliteli ve yeterli sayıda, uygun fiyat ve zamanında ürün ve hizmet satın almak amacındadırlar. İşletmeler için de tüketiciye hizmet, işletme olmanın gereği olan ve işletmelerin yaşamlarının sürekliliği için zorunlu olan hizmetlerdir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 48).

Günümüz işletmecilik anlayışı; tüketici talebinin, işletmenin kurulmasında ve üretim konusu mal ve hizmetlerin belirlenmesinde dikkatle araştırılması gerekli unsuru oluşturduğunun bilincindedir. Ancak tüketici talebine uygun nitelikte ve miktarda mal veya hizmet üretildiğinde tüketim gerçekleştirilebilir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 69).

Sosyal kapsamlı iki alan tüketicilerin dikkatini çekmektedir. Sağlıklı-güvenli ürünler ve kalite. İşletmelerin tüketicilere karşı sosyal sorumlulukları burada ortaya çıkmaktadır. Ürün güvenliği ve sağlığa uygunluk konusundaki sorumluluklar; ürünü “doğru” (Özdevecioğlu, 1997, 23) tanıtmak, onun hakkında tüketiciyi bilgilendirmek, ürünlerin hangi hammaddelerden yapıldığını, herhangi bir tehlike arz edip etmediğini, nasıl kullanılacağı hakkında kullanma kılavuzları ve etiketler hazırlamak, ürünün üzerine tutturmak veya ambalajınır içine yerleştirmek (Eren, 1990), satış ve ambalaj kolaylıkları sağlamak, tüketici ihtiyaçlarını dikkate almak, tüketici şikayetlerini dinlemek ve dikkate almak (Özdevecioğlu, 1997, 23) şeklinde sıralanabilir.

Kalite konusundaki sorumluluklar ise, kaliteli ürün veya hizmet sunmakla başlar. Ürünle ilgili kalite güvencesi vermek, satış sonrası hizmet vermek de

işletmelerin bu konudaki sosyal sorumluluklarındandır. Bu açıdan, Halıcı (2001)'e göre kalite konusunun gelişimi her geçen gün hız kazanmaktadır. Özellikle alıcı, kendine sunulan ürün ve hizmetten memnun olmadığı takdirde nasıl bir mekanizma ile işletmeye şikayetlerini bildirecektir, ne tür ve ne kadar süreli garantiler verilecektir, satış sonrası hizmetten nasıl yararlanacaktır ve bu tür bilgiler tüketicilere nasıl ulaşacaktır? İşletmeler, tüketicilerin bu gibi soru ve sorunları karşısında sorumlu ve muhatap olmalıdırlar.

Son zamanlarda Tüketici Haklarını Koruma Yasası'nın gündeme gelmesiyle satılan ürünlerin, tüketicilere veya aile bireylerine zarar vermemesi, reklam yoluyla tanıtılan ürünlerin, reklamda gösterildiği gibi olması; alınan ürünlerin ve hizmetlerin fiyatlarının satın alınmalarını olanaksız kılacak kadar yüksek olmaması ve bu malları üreticilerin veya satıcıların garantisi altında alma istekleri de ortaya çıkmıştır (Tokat ve Şerbetçi, 1998).

Herhangi bir ürün ya da hizmet satın alan tüketicilerin birtakım hakları mevcuttur. Bu haklar ürün ya da hizmetin, tüketicinin ihtiyaçlarını giderebilme özelliğine sahip olması, bilinçli olarak seçilebilme, tüketicinin fiziki ve psikolojik sağlığını güven altına alma gibi konuları kapsamaktadır. Tüketicinin bu haklarını korumak için işletmeler, haksız rekabet, fırsatçılık, kötü niyete dayalı fiyatlandırma, tüketici aleyhine rakiplerle anlaşma, etiketlerin yeterli bilgiyi taşımaması gibi davranışları sergilememesi gerekir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 71). İşletmelerin hem tüketiciyi koruması, hem de iyi niyeti kötüye kullanan kişi ve gruplarla mücadele etmesi en önemli sosyal sorumluluğudur

Ancak, işletmenin müşteri istek ve ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmasına farklı eleştiriler getirilmiştir. Örneğin Gailbrith (1958), müşteri odaklı olmayı, müşteri ihtiyacını karşılamaktan ziyade müşteriyi gereksiz ve yararsız ürünler için "kışkırtma" olarak görmektedir. Diğer eleştirel çıkış noktası ise, toplumsal tüketimin "tahrik" edilmesi olarak yorumlanmaktadır. Özellikle reklam, promosyon gibi araçlar kullanılarak herkes her şeyin tüketicisi olarak hedeflenmektedir. Tüketim odaklı toplumların, geleceğe yönelik hazırlık ve yatırımları da mevcut tüketimden dolayı göz ardı edilmektedir (Ay, 2000, 244). İşletmeler, tüketicileri koruma sorumlulukları gereği,

tüketicilere yönelik bu gibi kötüye kullanma ve yanıltma gibi faaliyetlerden kaçınmalıdırlar.

Günümüzde müşteriler, sa-intl.org (Social Accountability International) internet web sitesinde belirtildiğine göre, her zamankinden daha talepkar davranmaktadır. Konu fiyat, kalite ve ihtiyacı karşılamaya uygunluk olduğunda, yüksek beklentiler içerisinde olmaktadır. Ayrıca çalışan haklarına ve çevreye karşı duyarlı olup olunmadığı konularında da endişeleri bulunmaktadır. Bu bağlamda müşteriler artık farklı bazı sorular sormaktadırlar, örneğin: Bu tişört, çalışma koşulları kötü olan bir işyerinde mi yapıldı? Bu topu yapmak için, bir çocuk okulunu mu bıraktı? Bu muzun toplayan işçiler zehirli ilaçlara maruz kaldılar mı? Bu ayakkabının yapıldığı işletme, konusunun gerektirdiği kanunnameye uyuyor mu? Güvенеbileceğimiz bir standart kullanıyor mu?. İşletmelerin bu gibi konularda duyarlı olmaları, onların sosyal sorumluluğunun gereğidir.

2.1.4.3. İşletmelerin Topluma Karşı Sosyal Sorumlulukları

İşletmelerin toplumsal sorumlulukları çok geniş bir yelpaze içinde ele alınabilir (Aydın, 2001, 90). İşletmelerin topluma karşı sosyal sorumluluklarının, toplumu oluşturan birey ve gruplara, tüketicilere olan sorumluluklarından net bir çizgiyle ayrılması düşünülemez. Topluma karşı sorumluluklar, işletmelerin içinde yaşadığı toplumu bütünüyle ilgilendiren, toplumun ortak şekilde fayda sağlayabileceği faaliyetleri ve bu kapsamda doğal çevreyi de ilgilendiren konulardadır.

İnsanlar, ticari kuruluşların toplumdaki yeri hakkında giderek daha çok soru sormakta ve onların, ilgili bütün paydaşların ihtiyaçlarını bilen ve bu konuda sorumluluk duyan kuruluşlar olduklarını görmek istemektedirler (Pringle ve Thompson, 2000, 3). Toplumsal sorumluluk kavramının öneminin artması, insan ihtiyaçlarının değişmesi, yönetim biçimlerinin değişmesi, işletme ve ekonomik sistemin değişmesi ve toplumun değişmesi (Yurtseven, 2000, 249) nedeniyledir.

Toplumsal sorumluluk kavramının özünde, topluma zarar vermemek ve toplumun yararına çalışmak yatar. Örgüt temel politikaları, ürünleri, etkinlikleri ve çalışanlarının davranışları ile bu toplumsal sorumluluğu topluma yansıtır (Aydın, 2001, 185).

İşletmelerin toplumsal hizmetleri, toplumun ekonomik ve sosyal yönden gelişmesine, başka bir ifadeyle, refah düzeyinin yükseltilmesine yönelik hizmetlerdir. Sosyal sorumluluk, işletmelerin kendi olanakları içinde, toplumsal konulara ne derecede katkıda bulunabileceklerini kapsamaktadır (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 96).

İşletmelerin toplumsal sorumluluk çerçevesinde destek verdikleri etkinlik alanlarını Aydın (2001, 185-186) şöyle sıralamıştır:

Toplumsal yardım; yeniliklerin uygulanması, konut yardımı ve eğitim çalışmalarının desteklenmesi,

Dezavantajlı kesimlerin desteklenmesi ; engellilerin ve eski hükümlü istihdamının sağlanması, ayrımcı politikadan kaçınma,

Çevre koruma açısından; çevresel kirlenmenin önlenmesi, atıkların geri dönüşümünün sağlanması, alternatif yakıtların kullanılması, ve

Ürün kalitesi açısından; ürünün kalitesinin en üst düzeyde tutulması, tüketici haklarına saygı ve ekonomik olarak dezavantajlı olanların korunması.

İşletmeler yeni ve uygun teknolojilerin araştırılması, üretim ve tüketimde özendirme israf ve firelerin önlenmesi, hurda ve kullanılmış ürünlerin yeniden üretim sürecine sokulması, yatırımların toplumun ihtiyaçlarındaki önceliğe bakılarak yapılması, uzun vadede tüketicilere ve topluma zarar verecek yatırımların, çok karlı bile olsa terk edilmesi, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin özendirilmesi ve desteklenmesi gibi faaliyetler, işletmelerin topluma karşı sosyal sorumluluklarındandır (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 69).

İşletmelerin toplumsal sorumlulukları konusunda “dışsallık” kavramı öne çıkmaktadır. TESEV’in yürüttüğü “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” proje etkinliklerini çerçevesinde Hasan Ersel’in (2001) açıklamalarından yola çıkarak, işletmelerin toplumsal sorumlulukları konusunda, dışsallık açısından şunlar söylenebilir:

İşletmeler yaşamlarını sürdürürken içinde buldukları toplumun öğeleriyle çeşitli ilişkiler kurar. Bazı faaliyetleri ise işletmenin tek taraflı eylemleridir. Yeni bir ürünün yapılması, işletmenin mali tablolarını açıklaması, işletmenin bir sanat etkinliğini desteklemesi gibi. Bütün bu tür eylemlerin sonucunda bir işletme doğrudan ya da dolaylı olarak ilişki içinde olduğu toplumun çeşitli öğelerinin gönenc (welfare) ya da

karlarını, isteyerek ya da istemeyerek etkilemektedir. Ama çoğu kez etkilenenler ne para ödemektedirler, ne de para almaktadırlar. Örneğin;

- Bir işletme meşhur bir sanatçının katıldığı bir bedava konser düzenliyor (yararlananlar para ödemiyor)
- Bir işletme havayı kirletiyor (bundan etkilenenlere ödeme yapılmıyor)

İktisatta bunlara dışsallık (externality) denilmektedir. Eğer bir eylem toplumun bir üyesinin kar ya da gönencini artırıyorsa (azaltıyorsa) buna olumlu (olumsuz) dışsallık denir. Görüldüğü üzere toplumlarda dışsallık vardır, ama yöneticilerin sorumluluğunu işletmelerin karını artırmakla sınırlayan görüşün temelinde yatan rekabetçi ortam dışsallıkların olmadığını varsaymaktadır.

Ancak, dışsallığın var olduğunu ve rekabetçi piyasaların da devam ettiğini varsayarsak nasıl bir durumla karşılaşılacağına örneklerle bakarsak;

- Bir işletmenin civardaki insanlara bedava periyodik sağlık kontrolü olanağı sunduğunu kabul edelim. Bu insanların yaşam kalitesi ve dolayısıyla gönenci artacaktır. Bundan yararlananlar için işletme olumlu bir dışsallık yaratmıştır. Ama bir işletme bunu niçin yapsın? Toplumun gönencini artırdığı için bir kazanç elde etmeyecektir ki ...

- Bir çamaşırhane, pahalı filtreler koyarak maliyetlerini artırmamak için kirli suyu, yakınından geçen ırmağa doğrudan boşaltmaktadır. Birkaç yüz metre aşağıda bir fabrikanın ise suyu temizlemek için büyük bir yatırım yapması gerekecektir. Bu durumda çamaşırhanenin suyu kirletmekten vazgeçmesi için bir nedeni var mıdır?

Açıktır ki ilk örnekte işletmenin komşularına olumlu bir dışsallık yaratması için hiçbir özendirim yoktur. Öte yandan da çamaşırhanenin olumsuz dışsallık yaratmaya devam etmesini özendiren bir durum söz konusudur. Dikkat edilirse her iki durumda da karın maksimizasyonu hedefi, toplumsal gönenci azaltabilecektir. Başka bir deyişle, sadece ortaklara olan sorumluluklarını yerine getiren işletmeler toplumsal gönenci artırmaktan çok uzaktadırlar. İşletmelerin toplumsal sorumluluğu kar çoğaltması kuralına indirgenemez. İşletmelerin toplumsal sorumluluğu bağımsız bir biçimde tanımlanmalıdır.

İşletmelerin topluma karşı sorumlu olma anlayışı, bu konudaki uygulamalarda farklılık göstermektedir. Bağış, yardım ve sosyal sorumluluk uygulamaları aynı amaca yönelik faaliyetler gibi görünse de değişik özellikler taşımaktadır. Toplum bilincinin ortaya çıkması için bazen çeşitli katalizörlere ihtiyaç vardır (Göğüş, 2001). Topluluklar ve işletmeler özellikle felaket gibi durumlardan sonra zarar görenlerin iyileştirilmesi yolunda yardım faaliyetleri gösterirler. Türkiye’de de Göğüş’e göre Marmara depreminden sonra gösterilen kurumsal sosyal sorumluluk seviyesinin neredeyse hiç bu kadar yüksek olduğu görülmemiştir. Ancak bu, dünya genelinde olduğu gibi normal hayatta bebek ölümlerinin, sokakta insanların soğuk, hastalık ve diğer nedenlerle ölenlerin sayısının depremde yitirilen canlardan daha fazla olduğunu gizleyememektedir. Felaket haberlerinde açıklanan ölü sayısı korkunç, ancak yaşam tarzımızın sonucu olan, zamana yayılmış diğer ölüm haberleri ise, demografik bilgidir.

Kurumsal sosyal sorumluluk seviyesinin her şeyden önce algılanması, takdir edilmesi beklentileri karşılması ve en önemlisi değere dönüşmesi gerekmektedir. Toplumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin değer zincirindeki halkalardan biri olmalıdır (Göğüş, 2001).

İşletmelerin sosyal sorumlulukları ile ilgili uygulamalar ile eski moda bağış promosyonları arasında önemli farklar vardır. En önemlisi, kısa vadeli promosyonların öncelikli amacı olan, hızlı satış tutarlılığı yaratmasının pek mümkün olmamasıdır. Bu durum giderek daha bilgilenen ve pazarlama olgusunu kavrayan tüketicilerin, söz konusu programların arka yüzünü görebilmelerinden ve gerçekte ne olduklarını anlayabilmelerinden kaynaklanır. Etik değerleri ve müşteri bağlılığını ‘satın almaya’ yönelik istismar girişimleri, bu kıymetli vasıfların kazanılmak zorunda olduğu bir çağda, başarısızlıkla sonuçlanmaya mahkumdurlar (Pringle ve Thompson, 2000, 97).

Sosyal sorumluluk uygulamaları ise, uzun döneme yayılan ve sürekli olabilen faaliyetlerdir. Bazı işletmeler sosyal sorumluluk adına yapılan faaliyetleri şu şekilde ifade etmektedirler: “Bir işletmeyi, gönüllü sosyal yardım sektöründe uzun vadeli etkinlik programına teşvik etmek; bu suretle de markanın ‘Alan’ın güçlendirmek, reklam ve iletişim vasıtasıyla tüketicinin işletmeyi ya da markayı algılayışında aktif bir unsur olarak ‘sosyal amaç’ ile bağlantısını geliştirmek.” Bu

kapsamda sosyal sorumluluklar yerine getirilirken karşılıklı yarar sağlamak temel olmaktadır (Pringle ve Thompson, 2000, 101).

2.1.4.4. İşletmelerin İstihdam Konusundaki Sosyal Sorumlulukları

İşsizlik oranlarının yükselmesinde, özellikle otomasyonun ve nüfusun artması, etkili olmaktadır (Halıcı, 2001). İşletmelerin toplumun kalkınmasındaki önemli bir rolü, istihdam yaratmak, işsizliğe karşı iş olanakları sağlamak ve denge oluşturmaktır. Varolan işgücünün iyi ve etkin değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır (Kutadgu, 2001). İşletmelerin işe alım ve işten çıkarmalar konusunda dikkatli ve hassas davranmaları gerekmektedir.

İşletmeler istihdam sağlarken herkese eşit davranmalı, ayrıcalık gözetmemelidir; din, dil, ırk, cinsiyet ayrımı yapmamalıdır. Eski mahkumlara, doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle sakat kalmış kimselere, rahatsızlığı çalışmaya engel olmayan kronik hastalara iş vermek suretiyle istihdam olanakları tanınmalıdır (Alkan, 1997, 31). Ancak işletmeler, çalışanlarına öncelik vererek, iş ve pozisyon yaratmayı öncelikli amaç edinebilirler. Çünkü bütün paydaşlar arasında çalışanların durumu hepsinden daha risklidir (Watson 1991, 99-110). Üretim raporlarının, satış rakamlarının, kar-zarar açıklamalarının vs. gerisinde insan vardır. İnsan olmanın bir ihtiyacı ise başkalarına ilgi ve kaygı taşımaktır. “insanlar yaşamlarına ‘anlam’ kazandırma hakkına sahiptir ve yönetim çalışanların yaşamının anlamlı kılmak sorumluluğunu taşımaktadır” (Ay, 2000, 244).

İstihdam olanakları ile ilgili diğer bir sosyal sorumluluk konusu ise işletmelerin, çevrede bulunan meslek okulları, liseler ve üniversiteler öğrencilerine paralı ve parasız staj olanakları sağlanması ayrıca işsiz gençlerin iş olanaklarına kavuşturulması ve meslek edindirilmesi için çıraklık ve meslek edindirme kursları açılması veya bunların finansmanına katkıda bulunmasıdır (Alkan, 1997, 31).

2.1.4.5. İşletmelerin Doğal Çevreye Karşı Sorumlulukları

Dünyada ve ülkemizde gittikçe artan sayıda işletme, çevreyi koruma konusunda kendilerine düşen görevlerin farkına varmakta ve doğal çevreye karşı bakış

açılarını değiştirmektedirler. Son yıllarda sürdürülebilir kalkınma anlayışı ve çevre koruma bilincinin artışıyla birlikte değişen bakış açısı çerçevesinde; kaynakların verimli kullanımı, atıkların minimize edilmesi, geri dönüştürülmesi, çevre dostu tasarım ve paketlenme gibi unsurlar ön plana çıkmaktadır. İşletmelerde çevreye karşı sosyal sorumluluk bilincinin yerleşmesi ve çevre yönetim sisteminin oluşturulması öncelikle tepe yönetiminin konuya duyarlı olmasına bağlıdır (Nemli, 2000).

Günlük yaşamda, milyarlarca insanın en temel ihtiyaçlarını karşılamak için muazzam miktarda doğal kaynak tüketilmekte ve doğal çevreye “katı, sıvı ya da gaz şeklinde” (Özdevecioğlu, 1998, 27) atıklar bırakılmaktadır. Dünyamız endüstriyel üretim-tüketim ilişkilerinin bir sonucu olarak tehlike bir biçimde kirlenmekte ve ısınmaktadır. Çevre kirliliği ve doğal kaynakların tüketilmesi konusunun önemi tartışılmaz derecede büyüktür (Arslan, 2001, 187). İşletme yöneticileri, Nemli’ye (2000) göre 2000’li yılların başlangıcında, çevreden elde edilen doğal kaynakları verimli kullanmayı fazla önemsemeyen, üretim sonucu ortaya çıkan katı atıkları, kirli suları, emisyonları hiçbir filtreleme işleminden geçirmeden çevreye bırakan bir anlayıştan, doğal kaynaklar açısından dünyanın sınırlarına yaklaşıldığını farkederek, atıkları geri dönüştürmek veya yeniden kullanmak konusunda hassas davranan, üretimde çevre dostu ve temiz teknolojiler kullanan ve çevre korumayı sadece yasalar gerektirdiği için değil, bir felsefe olarak benimseyen bir anlayışa doğru geçmektedir.

İşletmelerin çevreye karşı sorumluluğunu bu çerçeve içinde iki ana başlık altında belirtebiliriz (Arslan, 2001, 188):

- Çevre kirlenmesini önlemek,
- Kıt olan doğal kaynakların gelecek kuşaklarca da kullanılacağı bilinciyle hareket etmek.

İşletmenin 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. Dünyadaki kaynakların sorumlu kullanılması gerekmektedir.

Shrivastava (1995, 31), çevreye duyarlı işletmelerde yönetim anlayışını, Amaçlar, Ürünler ve Çevre açısından şu şekilde göstermektedir:

Amaçlar :

- Sürdürülebilirlik ve yaşam kalitesi
- Ortakların refahı

Ürünler :

- Çevre için tasarlanmış, çevre dostu ürünler

Çevre :

- Doğayla uyum içinde olma
- Doğal kaynakların sınırsız olmadığını farkına varılması
- Kirlilik ve atıkların yönetilmesi ve minimize edilmesi

İşletmeler sosyal açıdan duyarlı olurken kullandıkları ürünlere ve yöntemlere de dikkat etmeleri gerekmektedir. Arslan (2001)'e göre; bazen belli bir açıdan çevreci sayılan bir ürün, başka bir açıdan zararlı olabilir. Örneğin havanın kirlenmemesi ve küresel ısınmaya yol açmaması için elektrikli otomobiller çevreci bir ürün olarak değerlendirilebilir ancak bu arabalarda kullanılacak elektriğin nasıl üretildiği de önemlidir. Eğer elektrik üretimi çevreye zarar veren termik ya da nükleer santrallerde yapılıyorsa, elektrikli otomobiller bu zararı daha da artıracığı için çevreci olmaktan çok, çevreye zararlı ürünler olarak görülecektir, şeklinde örneklemiştir.

İşletmelerin çevreye karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmek ve bununla birlikte çevreci rekabet avantajları yakalayabilmesi için şu şekilde davranmaları beklenir (Cannon, 1994; Arslan, 2001, 192-193) :

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

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

- Endüstriyel Atıkların Azaltılması : Çevreye zararlı olan endüstriyel atıklar mümkün olduğunca azaltılmalı ve geri dönüşümlü ürünler üretilmelidir. Ancak geri dönüşüm sürecinde de aynı ilkeye uyulmalıdır.
- Enerji Kullanımında Sorumlu Tüketim : Çevresel açıdan güvenilir ve sürdürülebilir enerji kaynaklarının kullanılması konusunda her tür çaba sarf edilmelidir.
- Çevresel Riskleri En Aza İndirme : Çalışanların ve faaliyet gösterilen bölge halkının çevre, sağlık ve güvenlikle ilgili riskleri güvenli ve çevreye dost teknolojiler kullanılarak en aza indirilmelidir.
- Güvenli Ürün ve Hizmetlerin Pazarlamasını Yapmak : Çevreye zararlı olan ürün ve hizmetlerin satılmaması ve satılan ürünlerin çevresel etkileri hakkında tüketicilerin bilgilendirilmesi.
- Çevresel Hasarları Tazmin Etmek : İktisadi faaliyet sonucu çevreye ve çevrede yaşayan insanlara bir zarar geldiyse bunun tazmin edilmesi ve bu konuda toplumun bilgilendirilmesi.
- Çevre Müdürleri ya da Yöneticileri : Yönetim kurulu üyelerinden en az birisi çevre konularında sorumlu olmalıdır. Büyük işletmelerde çevreden sorumlu bir birim ya da yönetici bulunmalıdır.
- Çevresel Denetim : Her yıl sonunda mali raporlar gibi çevresel raporlar da yayınlanmalıdır.
- Kurumsallaşma : Çevre konusundaki ilke ve politikalar, yazılı olarak belirtilmelidir.

Çevreyle ilgili çabaları sistematik hale getirmek, belirli hedefler koyup bunlara ne ölçüde ulaşıldığını belirlemek ve düzeltici önlemler almak isteyen işletmeler çevre yönetim sistemlerini oluşturma ve belgelendirme yoluna gitmektedirler (Nemli, 2000) Çevre performansının iyileştirilmesinde çok önemli bir yere sahip olan çevre yönetim sistemi, TS ISO 14004'e göre "Genel yönetim sisteminin; çevre politikasının geliştirilmesi, uygulanması, başarıya ulaştırılması, gözden geçirilmesi ve idame amacını güden; işletme yapısı, planlama faaliyetleri, uygulamalar, usuller, işlemleri de içine alan parçasıdır (TSE, 1997).

Dünya çapında en fazla kabul gören ISO 14001 standardı, Uluslararası Standartlar Örgütü (ISO) tarafından geliştirilmiştir. ISO 14001, ISO 14000 Serisinin denetlenen ve sertifika verilen tek standardıdır (Nemli, 2000).

Çevreye karşı sorumlu olduklarının bilincinde olan ve sorumluluklarının gereğini yerine getiren işletmeler aynı zamanda bunu belgeledikleri takdirde;

- Kamu kurum ve tüketicide güven uyandırma,
- İmaj kazanma ve daha iyi dış temaslar,
- Rekabette avantaj gibi kazançlar da elde edeceklerdir (Elmacı, 2001, 85).

ISO 14001 Standardı, işletmelere çevre yönetimi konusunda yol gösterici bir rol üstlenmekte ve çevresel performansları iyileştirmelerine yardım etmekte, yasal düzenlemelere uyumu kolaylaştırmakta, toplumdaki imajlarını iyileştirmelerine yardımcı olmakta ve işletme kültürlerinin çevre sorunlarına daha duyarlı hale gelmesini hızlandırmaktadır (Nemli, 2000).

2.1.4.6. İşletmelerin Uluslararası Sorumlulukları

Sosyal sorumluluk giderek artan bir şekilde uluslararası konular içinde yer almaya başlamıştır. Özellikle uluslararası işletmeleri ilgilendiren bir yaklaşımdır. Dolayısıyla çok uluslu işletmeler bu konuda çok daha fazla duyarlı olmaktadır (Halicı, 2001).

Günümüz işletmeleri ihracat ve ithalat olanaklarının bir hayli artmasıyla, dış dünya ile ciddi düzeyde temasa geçmişlerdir. Dış dünyaya açılan işletmelerimizin sosyal sorumlulukları da aynı oranda artmıştır. Milli sınırlar içindeki rekabet sorumluluğu milli sınırlar dışında da geçerlidir. Ayrıca, işletmeler, ülkelerin koydukları sınırlara, kontenjan ve kotalara, teşvik ve liberasyon gibi kurallara uymak zorundadır. Ülke kanunları, yabancı ülke işletmeleri için de geçerlidir. İşletmeler temasa geçtikleri ülkelerin milli ve manevi duygularını zedeleyecek, ülkesini küçük düşürecek faaliyetlerden kaçınmalıdır. Bu milli bir sorumluluk gibi algılanabilir (Özdecevioğlu, 1997, 31).

2.1.4.7. İşletmelerin Tedarikçilere Karşı Sosyal Sorumlulukları

İşletmelere girdi sağlayan satıcı işletmeler ve şahıslar ürettikleri ürün ve hizmetleri uygun fiyattan satabilmeyi, alacaklarını zamanında tahsil edebilmeyi ve işletmeyle olan ilişkilerinin istikrarlı olmasını beklemektedirler (Soytekin, 2001, 27).

İşletmelere girdi sağlayan ve sorumlu olması gereken diğer işletmeler üç grupta toplanabilir. Bunlar :

- Ürün ve hizmet alınan işletmeler,
- Ürün ve hizmet satılan işletmeler (endüstriyel tüketiciler ya da tüketiciler).
- Rakip işletmeler.

Satıcı durumda olan işletmelere siparişlerin düzenli verilmesi, ödemelerin gerektiği zamanda yapılması gibi dürüst ticaret yapma sorumluluklarıdır. Alıcı durumda olan işletmelere karşı sorumluluk, müşterilerle aynı özelliklerdedir.

İşletmelerin kendi sorumluluklarını yerine getirmeleri tek başına yeterli olmayıp, birlikte çalıştıkları üretici ve tedarikçi işletmelerin de sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri gerekmektedir. “işletmelerin birlikte çalışacakları işletmeleri seçerken bunların, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki fabrikalardaki çalışma saatleri, ücretler, hastalık ve kaza ödenekleri, sağlık ve güvenlik koşulları, disiplin uygulamaları, çalışanları zorla çalıştırıp çalıştırmadıkları ve ‘çocuk’ kavramını nasıl tanımladıklarına ilişkin bilgileri kapsayan davranış kurallarını; bu kurullarla ilgili kontrolleri kendilerinin mi yoksa bağımsız bir danışman ya da sivil toplum örgütlerine mi yaptırdıklarını incelemeleri” (Aydemir, 1999) gerekmektedir.

2.1.4.8. İşletmelerin Rakiplere Karşı Sosyal Sorumlulukları

Ekonomik yaşamın içinde her zaman rekabet ortamı söz konusudur. Bu rekabet ortamının tüketiciye çok olumlu yansımaları vardır. Haklı rekabet, yasaların öngördüğü ve belirli koşullarda izin verdiği rekabettir. Aynı dalda üretim yapan işletmeler, birbirleriyle kıyasıya rekabete girerler ve hatta rekabet ortamını kaldırmak için aralarında kartel, tröst, holding gibi gizli veya açık örgütler kurarlar. Tüm bu

ilişkiler, işletmeler arasında normal ve doğal karşılanan çevresel ilişkilere dendir. Bunun yanı sıra haksız rekabet ortamı yaratan işletmeler de vardır. Örneğin bir işletme kapanış saatini daha geç olarak, diğer işletmelerin, o saat içinde müşterilerini kapma yoluna gidebilir. Bunlar hoş karşılanmaz; haksızlığa uğrayan işletmeler birleşerek, haksız rekabette bulunan işletmenin cezalandırılması yollarına başvurabilir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 52). Ya da, aynı dalda üretim yapan işletmelerde, bölgesel farklılıklardan kaynaklanan, işletmelerin isteği dışında gelişen haksız rekabet koşulları meydana gelebilir. Örneğin, endüstriyel işletmelerin kullandıkları yakıt türlerine dayalı bir haksız rekabet ortamı oluşabilir. Bazı bölgeler doğal gaz kullanma olanağına sahip olurken, diğer bazı bölgeler bundan yoksun oldukları ve daha pahalı (LPG gibi) yakıt türü kullanmak zorunda oldukları için yükselen maliyetleri sebebiyle haksız rekabete maruz kalabilirler. İşletmelerin, rakiplerinin bu gibi durumlarından, onları mağdur edecek şekilde faydalanmamaları gerekmektedir.

İşletmeler rakipleriyle meşru sınırlar içinde rekabet etmek isterler. Bu anlamda işletmeler birbirlerine karşı sorumludurlar. Haksız rekabet ortamı yaratılmamasını beklerler.

2.1.4.9. İşletmelerin Meslek Odalarına Karşı Sosyal Sorumlulukları

İşletmeler, üye olunan meslek teşekküllerine karşı da sorumludur. Meslek kuruluşlarının aldıkları kararlara uyma, aidatlarını düzenli ödeme, toplantılarına, seminerlerine katılma, faaliyetlerini destekleme de bir işletmenin sosyal sorumluluk alanlarındadır. Bu meslek odalarının ayakta kalabilmeleri, işletmelerinin desteğine bağlıdır (Özdevecioğlu, 1997, 27).

2.1.4.10. İşletmelerin Yerel Yönetimlere Karşı Sosyal Sorumlulukları

Kamu hizmeti niteliğinde hizmet üreten ve kar amacı gütmeyen yerel yönetimlere karşı işletmelerin sorumluluklarının başında yerel vergilerin ödenmesi gelir. Yerel yönetimlerin faaliyetlerini kolaylaştırma, getirilen sınırlama ve kurallara uyma da, sosyal sorumluluklardandır. Elbette yerel yönetimler de, işletmelerin faaliyetlerini engelleyici kural ve sınırlamalar getirmemelidir. İşletmeler ve yerel

yönetimin ortak noktası, toplumun ihtiyaçlarının giderilmesidir. Bu noktada kader birliği yapmış bu iki kurum olumlu bir diyalogla birbirine destek olmalıdır (Özdevecioğlu, 2001, 28).

2.1.4.11. İşletmelerin Devlete Karşı Sosyal Sorumlulukları

İşletmelerin devletle olan ilişkisi belirli bir sisteme göre düzenlenir. Devlet ve diğer kamu kuruluşları, genel olarak işletmelerden ülkeye hizmet ve vergi sorumluluklarını yerine getirmelerini beklemektedir. Devlet, işletmelerden belirli zamanlarda, elde ettikleri kazançların bir bölümünü vergi olarak almaktadır. İşletmeler istekli olmasalar da vergi vermek zorundadırlar (Soytekin, 2001, 28). İşletmenin vergi sistemi, devletin belli zamanlarda belirlediği ödeme planlarına uymak zorundadır. Aynı zamanda devlet, işletmenin üretimi en az hangi koşullara uyarak gerçekleştirmesi gerektiğini genel çizgilerle ortaya koyar. İşletmeler bu koşulların gereğini yerine getirmekle sorumludur.

Devlet işletmelerin istihdama katkıda bulunmasını, gerektiği durumlarda harp araçlarının üretimini gerçekleştirmesini, ithalat ve ihracatta ekonomi politikalarına uyulmasını ve elde edilen gelirin bir bölümünü vergi olarak düzenli aralıklarla ödemesini ister. İşletme de devletten iyi bir çalışma ortamı sağlamasını ve teşvik edilme bekler.

Ayrıca Soytekin'e (2001) göre işletmeler kurulurken ya da büyüme politikası izledikleri zaman bazı kamusal kuruluşlarla belirli işlemleri yapmak zorundadırlar. Örneğin yatırım indiriminden yararlanmak isteyen işletmeler, hazırladıkları fizibilite raporlarını DPT'ye sunarak onay almak durumundadırlar. İşletmeler verecekleri kararlarla devletin getirdiği düzenlemelere uymak, devletin kendi kurduğu, ya da ortağı olduğu işletmelerle ekonomik yaşama çeşitli düzeylerde karışabileceğini dikkate almalıdırlar.

2.2. İşletme Yönetiminin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Anlayışı

İşletme yönetiminin çalışanlara karşı sosyal sorumluluk anlayışı, temelde bazı kavramların benimsenmesiyle oluşmaktadır. Bu kavramlar, sosyal sorumlulukların yerine getirilmesinde gözetilmesi gereken kavramlardır.

2.2.1.Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluk Anlayışında Temel Kavramlar

İşletmeler, çalışanlarından en etkin ve en verimli şekilde fayda sağlamak istemektedirler ve bunun için çalışanlara yönelik olarak uygun bir politika izlemektedirler. “Çalışan politikaları sosyal sorumluluğa ilişkin temel ilkeler bütünüdür. Bu ilkeler, belirli zaman içinde, çeşitli deneyimler sonucu benimsenen ve uygulanan kurallardır” (Sönmez, 2000, 36). Sosyal sorumluluk anlayışında temel olabilecek bazı kavramlar ve etik değerler, şöyle ifade edilebilir:

- **Adalet:** Temelinde eşit toplumsal koşullar ve olanaklar içinde tüm insanların özgürce ve çok yönlü gelişmesini, eşit hak ve sorumluluğun paylaşıldığı bir toplulukta kişilerin yaratıcı olarak iş görebilmesini, herkese temel eşit hak ve ödevler tanınmış olmasını, kişinin erdemlerinin toplumca ve toplumun tüm üyelerince güvence altına alınmış bulunmasını öngören ve dile getiren etik ve hukuk ilkesidir. Genel olarak adalet, eşit davranmayı içerir. Örgütlerde adalet, çalışanlara, örgüte katkıları oranında haklarını, kurallara aykırı davranışları oranında da ceza verilmesidir.

Çalışanlar arasında adaleti gözetmek, işletmelerin çalışanlarına karşı en önemli sorumluluklarından biridir. Adalet, eşitlik kavramıyla da yakından ilgilidir. İşe almada, eğitim olanaklarında, yükselmelerde ve ücret belirlemelerinde çalışanlar arasında adalet sağlanmalı ve ayırım yapılmamalıdır (Arslan, 2001, 47).

Hak dağıtıcı adalet, çalışanlara hakların, yararların ve sorumlulukların dağıtılması ilkelerini belirlemeyi ve düzenlemeyi amaçlar. Dağıtıcı adaletin dağıttığı hak, dağıtılan her çalışanca farklı algılandığından görelidir. Verilen yönetsel kararlar, ilgili kişilerce haklı ya da haksız bulunabilir. Bir çalışan, hakkında verilen yönetsel kararların kendisini zarara uğrattığını görürse, dağıtıcı adaletin kusurlu çalıştığı kanısına ulaşır. Kusurlu adalet, yarattığı zarar sonucunda çalışana gerilime iter.

- **Eşitlik:** Eşitlik kavramı, çalışanlar arasında ırk, düşünce, cinsiyet, inanç ve din ayrımcılığı yapılmadan, işe alımdan işten ayrılmaya kadar eşitlik ilkesine uygun bir tutum içinde olunmasını gerektirir. Çalışanlara, fırsat eşitliği tanınmalı, bilgi, beceri, kişilik ve yetenekleri haricinde ölçütlere yer verilmemelidir (Sönmez, 2000, 42).

- **Tarafsızlık:** Yansız davranışları, yansız hizmet sunulmasını, objektifliği ifade etmektedir. Özellikle siyasal tarafsızlık işletmelerin en önemli sorumluluklarından biridir. Çoğu kez, siyasal iktidarı elinde tutanlar, kendi yandaşlarını yönetim görevine atamak yoluyla ödüllendirerek, örgütsel amaçlara değil, partizan amaçlara hizmet edecek tutumlar içinde bulunabilmektedirler.

İşletme yönetiminin çalışanlara tarafı davranması, çalışanın üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmelerine ve daha da önemlisi, çalışanların adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır (Aydın, 2001, 50).

- **İnsan hakları:** İnsan hakları, insanın insan olma özelliği nedeniyle sahip olduğu; dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır. İnsan haklarının iyi anlaşılması ve çalışanların bu haklarına saygılı davranılması (Aydın, 2001, 51) işletmenin sosyal sorumluluklarından ve etik değerler içinde de önemli bir yerdedir.

- **Örgütsel bağlılık:** Aydın (2001, 52)'e göre, örgütsel bağlılık, çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak tanımlanabilir. Örgüte bağlı çalışanlar, örgütten etkilenirler ve kendileri de ortak amaçların gerçekleştirilmesi için ortaklaşa bir çaba gösterirler.

- **Güven:** Çalışanlar işletmeden önce güven beklerler. Özveri içinde emeğini ortaya koyan çalışan, kanunlarda tanımlanmış bir suç işlemedikçe işini, statüsünü ve diğer haklarını kaybetmeyeceğinden emin olmak ister. İşini kaybetme korkusu içinde bulunan çalışandan verimli bir hizmet beklemek yanlış olur.

- **Açıklık:** Açıklık karşılıklı iletişim gerektirir. İletişim kısaca, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci olarak tanımlanabilir. Çalışanlara yönelik politikanın başarısında, açıklığın büyük payı vardır. Uygulanacak politikada tüm çalışanların desteği ancak açıklık ilkesinin benimsenmesi ile gerçekleşir. Bu nedenle, tüm çalışanlara ve temsilcilerine, izlenecek politika konusunda bilgi verilmesi gerekmektedir (Sönmez, 2000, 42). Verilen kararlarda ve eylemlerde gizli kapaklılık,

çalışanlarda güvensizlik ve kuşku yaratır. İşletmeler, eylemlerinde açık olmak kadar, eylemleri hakkında ilgili kişi ya da gruplara hesap verme açıklığını da gösterebilmelidir.

- **Emeğin Hakkını Verme:** Emek, çalışanın örgütsel edimini elde etmek için harcadığı kafa ve kol gücüdür. çalışanın emeğinin hakkı, örgütün yapacağı ödeme ile verilir. Ödeme, çalışanın üretim için işletmeye harcadığı emekle, yarattığı değer artışından hak ettiği değer, kendisine döndürülmesidir. Ödeme kavramı içine, çalışanın işletmece karşılanan her türlü ihtiyacı girmektedir. Çalışanların kendinden beklenen edim düzeyine ulaşmaları için, onlara emeklerine denk ödemenin yapılması gerekmektedir.

- **Gizlilik:** Çalışanların, kendi adına işe ilk girdiği günde açılan dosyada kimliği, özlük hakları, eğitsel durumu ve her yıl yapılan kişisel değerlendirme bilgileri bulunmaktadır. Çalışan bölümünde bu bilgilerin gizli tutulması inancının taşınması gerekir.

- **Esneklik:** Çalışanlara karşı tutum ve izlenen politikaların gerekli durumlarda yeniden gözden geçirilmesi ve üzerinde değişiklik yapılması gerekebilir. Daha önce uygulanan sert ve katı politikanın yerine, durumuna göre daha esnek ve yumuşak bir politikanın izlenmesi yerinde olabilir (Yalçın, 1961, 25).

2.2.2. İşletmede Çalışan Bireyi Tanımak

İnsangücü işletmedeki en önemli faktörlerden biridir. İşletmeler insan gücünü etkin ve verimli şekilde kullanma çabası içindedirler. Davis (1988)'e göre, işletmede beşeri ilişkiler ; bireylerin bir bütün olarak, onları birlik halinde, verimli çalışma yönünde motive eden ve ekonomik, psikolojik ve sosyal tatmin sağlayan bir işe yöneltilmeleri anlamına gelmektedir

İşletme ile işletmede çalışan birey arasındaki ilişki temel olarak, çalışan kişinin o işletmede çalışmaya başlamasıyla oluşmaktadır (Şimşek 1999, 105). Hatta işe girmeden önce karşılıklı sorumlulukların başladığını söylemek mümkündür. Kişiler, bir işletmede çalışmaya başlamadan önce ücret ve çalışma koşullarını düzenleyen bir yazılı iş sözleşmesi hazırlamaktadırlar. Çalışan, yeteneği el verdiğince uygun bir ücret karşılığında şirkete hizmet etme görevi olan biri gibi görülmektedir (McHugh, 1992,

14). Sözleşmede belirlenen görev ve sorumluluklar, çalışma saatleri, çalışma yeri, öğle yemekleri ve ulaşım gibi konuların yanında, işletmelerin sözleşme maddelerinin ötesinde ahlaki ve sosyal sorumlulukları da söz konusudur (Arslan, 2001, 98).

İşletmelerde ürün ya da hizmeti üretenler, işletme çalışanları, yani bireylerdir. Bireylerin işletmede çalışmaya başlamalarıyla birlikte, karşılıklı sorumluluklar, uyulması gereken düzen ve kurallar ve davranış biçimleri ortaya çıkmaktadır. Çalışanlara karşı sorumlulukları incelemeden önce, çalışan bireyi tanımaya ve anlamaya çalışmak gerekecektir.

· **Birey:** Örgüt, belirlenmiş bir amaca ulaşmak için bir araya gelmiş bireylerden oluşur. Bireyler örgüte üye olduklarında, kendi kişiliklerini ve sosyal görgülerini de beraberlerinde getirirler. Başka bir deyişle örgüt, örgüt üyeleri arasındaki etkileşim ve sosyal ilişkilerden oluşan bir sistemdir.

Bireyler örgütlerden fiziksel ihtiyaçları kadar sosyal ihtiyaçlarının da karşılanmasını beklerler. Bireylerin sosyal ihtiyaçlarındaysa, kişisel duygular ve sosyal şartlanmalar kadar, örgüt içinde ve dışında ilişkide oldukları diğer bireylerin duyguları da etkindir.

Diğer taraftan bireyin bir durumu algılamasına etki eden çok sayıda değişkenden de söz edilebilir. Örgüt üyesinin düşünce ve davranışları çok zaman bunlara bağlı olarak belirlenir. Birey, karar alırken ve davranışlarını düzenlerken, görgü ve deneyleri, amaç ve istekleri ve çevresel etkenler tarafından oluşturulan algılama yeteneğine dayanır (Önal, 1998, 23).

· **Bireysel Amaçlar:** Her birey diğer bireylerden farklıdır ve diğerlerinden değişik istek ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu ihtiyaçlar onu farklı davranışlara yöneltir. İnsanlar belli amaçların peşinde koştukları için yaptıkları herşey bilinçli ya da bilinçsiz kendi kişisel amaçlarının bir ifadesidir.

İnsan ihtiyaçları iki temel bölümde toplanabilir; Fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlar. Fizyolojik ihtiyaçlar hemen hemen bütün insanlar için ortaktır. Beslenme ısınma-barınma ve bunun gibi ihtiyaçlar yeterince doyuruldukça bireyler, sosyal ihtiyaçlarının eksikliğini daha çok duymaya başlarlar. Buna karşın sosyal ihtiyaçlar, kişiden kişiye değişen ağırlıktadır. Bu sosyal ihtiyaçlar oransal önemi toplumun değer yargılarına göre önceliklerini değiştirirler. Bazen bu değer yargıları herhangi bir sosyal

ihtiyacın bile önüne çıkarabilir. Bireyin yaşam düzeyleri gelişip değiştikçe, ihtiyaçlar da değişecektir.

Yüksek öğrenim görmüş, heyecanlı bir genç insanın bazı amaç ve hedefleri vardır. Buna karşın orta yaşın üstündeki bir kişi yaşlandığı ve emekli olduğu zaman kendi güvenliğini sağlamak gereği duyar. İşletme, bu iki bireyden birine ilerleme ve rekabet olanağı, diğerine ise yeterli emeklilik güvencesi sağlamalıdır. Onların farklı fakat, aynı derecede geçerli olan bu ihtiyaçlarına cevap verebilmelidir.

· **Sosyalleşme:** Bireyler, yaşadıkları toplumun kültürünü sosyalleşme sürecinde elde ederler. Bir anlamda sosyalleşme, bireyin başkaları ile olan ilişkileri aracılığıyla toplumun değer yargılarını ve kurallarını benimsemesidir. Bireyi, toplumun ve çeşitli grupların bir üyesi haline getiren, tutum ve davranışlarını kurallara uygun olarak belirleyen bir süreçtir (Önal, 1998, 25).

Birey, hergün karşılaştığı türlü uyarılardan kendisiyle ilgili olanlara tepki gösterir. Bu tepki bireyin uyarılan algılamasıyla yakından ilgilidir. Algılamansa kişilik yapısıyla ilişkili olduğu açıktır. Kişilik yapıları farklı bireyler, aynı olaylar karşısında farklı tepkiler gösterirler. Toplumsal ve kültürel etkilerin sonucu olarak gelişmiş olan bu kişiliklerinin etkileşimleri ve kişiyle toplumun kültür alışverişi olgusu, birlikte sosyalleşmeyi oluşturacaktır (Tolan, 1975, 227).

· **Benlik ve Statü:** Bireyler biyolojik yapılarıyla birlikte, öğrenim, kültür düzeyleri ve sosyal etkileşmelerin oluşturduğu bir yapıya da sahiptirler. Bilgi, güdü ve varsayımlarına dayanarak zaman içinde aldıkları kararlar, bireyin kişilik oluşumunu sürekli etkiler.

Bireyler karar alırken yetenekleri konusundaki düşüncelerine göre davranırlar. Bu kararlar sonucunda kazandıkları başarılar veya uğradıkları başarısızlıklar benliğin sürekli gelişim ve değişiminin nedenidir. Kendi kararları nedeniyle uğradıkları bireysel başarısızlıkların sürekli olması durumunda birey, kendine olan güveni kaybeder ve üyesi olduğu grubun normlarına daha çok uyum sağlar. Bireyin üyesi olduğu gruptaki statüsü konusundaki algılamaları düşünce ve kararlarını da etkileyecektir. Bir başka deyişle, benlik, türlü deneyler sonucunda oluşan sürekli değişip gelişen bir olgudur.

Bireyin sahip olduğu mevki onun statüsünü de belirleyecektir. Statü, kişiye başkaları tarafından verilen saygınlık ve değer ile eşdeğer bir sosyal savunma, sosyal güvence olduğuna göre bireyin diğerlerinden beklediği davranışların tümüne o bireyin statüsü diyebiliriz (Scoat ve Mitchell, 1972, 195 ; Önal, 1998, 28). Çoğu birey çevrelerinde saygı görmek ve sosyal statülerini yükseltmek isterler. Bir kimsenin çevresinden gördüğü saygı, gerçek bir özendirme aracıdır (Newman 1972, 414)

Statünün birey için belli fonksiyonları vardır. Biçimsel açıdan statü, bir referans çerçevesi, bir norm görevi yapar. Bireyi tutarlı bir biçimde anlatır ve daha önemlisi bireyin varlığının kanıtıdır ve ona özgüdür. Bireyin hak ve ödevlerini belirleyerek kişinin tanımını gerçekleştirir.

Yöneticiler: Yönetim süreci sürekli olarak, başkalarını yakından ilgilendiren ve etkileyen kararlar almayı; karar ve politikaları herkesin yararına olacak şekilde uygulamayı; örgütsel ve bireysel ihtiyaçlarının karşılanmasını; çatışmaların örgüt ve bireylerin yararlarını gözetecek şekilde çözümlenmesini, örgütte yapılması gereken görevlerin çalışanlara adil olarak paylaşılmasını, emeğin değerinin verilmesini, çalışanların yansız olarak değerlendirilmesini, örgütün kaynaklarının bir kişi ya da grup için değil örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kullanılmasını, hakların ve sorumlulukların adil olarak paylaşımını gerektirir (Aydın, 2001, 39). Bu süreç içerisinde davranışlara etik ilkeler ve sosyal sorumluluklar önemli ölçüde yön verir.

Küçük işletmelerde girişimci aynı zamanda yönetim işini yüklenerek girişimci yönetici rolünü üstlenir. Oysa büyük işletmelerin yönetimini, yöneticiliği meslek edinen yöneticiler yüklenir. Bu nedenle yöneticiler her şeyden önce, işletmede yönetsel yeteneklerini kullanabilecekleri ve bu yeteneklerini geliştirebilecekleri bir ortamın yanı sıra, yönetimin karşılığı olarak doyurucu bir parasal karşılık beklerler (Tokat ve Şerbetçi, 1998). İşletme, yöneticilerine önem vermeli, gerekli ortamı onlara sunmalı, tatmin edici ücret ödemelidir. Bunun yanında yöneticiler de işletmenin çalışanları ve birer birey oldukları için diğer çalışanlarla birlikte sahip oldukları hak ve özgürlüklerin gözetilmesini isterler. Bunlar iş akdinden doğan hakların yanında, sosyal haklar ve insan haklarını da kapsamaktadır.

İşgörenler: İşletmelerin üretimleri işgörenler vasıtasıyla gerçekleştirilir. Mal, hizmet ya da düşünce şeklinde gerçekleştirilen üretim sürecinin niteliği,

işgörenlerin yeterlikleriyle doğrudan ilişkilidir. Yeterlik kavramı, bilgi, beceri ve tutumları içeren ve işgörenin kendinden beklenen rolleri, beklenen nitelik ve nicelikte gerçekleştirmelerini anlatan bir kavramdır. İşgörenlerin yeterliklerinden söz edebilmek için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar işe ve çalışma alanına özgü tutumlara da sahip olmaları gerekmektedir. İşgörenlerin mesleki karar, davranış ve ilişkilerinde temel alacakları değerler ve bunlara ilişkin yargılar, çalışma yaşamı ve örgütsel gelişim açısından büyük önem taşımaktadır. Bir örgütte çalışmaya başlayan işgörenler, kendi inanç değer, düşünce sistemi, yargı ve davranışa kalıplarını da örgüte getirirler. Ayrıca örgüt içinde katıldıkları gruplar da işgörenlerin bu davranış ve düşünce kalıplarını etkiler ve değiştirir. İşgörenlerin oluşturup benimsedikleri etik değerler onların tutum ve davranışlarında temel yol göstericiler olmaktadır (Aydın, 2001, 44).

İşletmelerin işgörenlerine karşı sosyal sorumlulukları, etik değerlerle ilişkilendirilmektedir. Arslan, (2001, 91)'e göre, işletmecilik ahlakının en önemli boyutlarından biri, bir işletmenin çalışanlarına nasıl davrandığı konusudur. İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları da çalışanların davranışlarını, çalışma yaşamlarını ve örgütsel gelişimi etkileyen konuları içerir ve çalışanları korumaya ve kaliteli, güvenli, mutlu ve sağlıklı koşullarda çalışabilmelerine olanak vermeye yöneliktir.

2.2.3. İşletmelerde Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklar ve Standartlaşma

Bir işletmede üretimi gerçekleştiren ve işletmenin asıl gücünü oluşturan işletme çalışanları gerçek anlamda işletmenin kendisidir (Şimşek, 1999,108) denilebilir. Bu iki grubun karşılıklı hak ve yükümlülükleri daha önce de belirtildiği gibi, temelde formel sözleşmeye dayandırılmaktadır. Her iki grup da istediği an (bazı koşullar ışığında) bu sözleşmeye son verebilir. Fakat son yıllarda kabul edilen görüşe göre, çalışanların haklarını korumak için bu sözleşme yeterli kalmamaktadır. Tarafların birbirlerine karşı birtakım etik, informal ve “sosyal” (Frederick ve diğ., 1992) sorumlulukları vardır. Taraflar arasında yalnız formel sözleşmesel düzenlemeler olduğunu ele alan rasyonel örgüt teorisi, temel sorumlulukları iki alanda toplamaktadır. Birincisi; çalışanların örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde gayretli olması ve

sadakatidir. İkincisi ise; işletmenin çalışanlara adil ücret ve çalışma koşulları sağlamasıdır (Şimşek, 1999, 108). Burada, sadece araştırma konumuz olan işletmelerin çalışanlara karşı olan sorumlulukları incelenecektir.

Ancak, önce işçi-işveren arasında karşılıklı hak ve ödevleri şematik olarak göstermek faydalı olacaktır . Çalışanların ve işverenlerin hakları ve ödevleri birbirini tamamlayıcıdır. Bir grubun hakkı demek, diğer grubun ödevi demektir. Bir hak, bunun ödev olarak kim tarafından yerine getirileceği belirtilmedikçe, hükümsüz olur (Şimşek, 1999, 108)

Tablo 2.2. Çalışanlar İle İşverenlerin Hakları ve Ödevleri

Çalışanların Hakları ve Ödevleri	İşverenlerin Hakları ve Ödevleri
<ul style="list-style-type: none"> • Çalışma Hakkı • Adil ücret hakkı • Özgürce birlik (sendika) kurma ve grev yapma hakkı • Özel hayatın gizliliği ve normal aile yaşamı hakkı • Kanun ve kurallara uygun olarak ele alınma hakkı (due process) • Yönetim kararlarına katılma (participation) hakkı • Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı • Emek sözleşmesine uyumlu olma hakkı • İşletmeye güven ve sadakat ödevi • Mevcut yasal ve etik normlara uyma ödevi 	<ul style="list-style-type: none"> • İşçi alımında ayrımcılık yapmama • Adil ücret ödevi • Sendika varlığını ve etkinliklerini kabul etme ödevi • Çalışmayla uyumlu davranış kuralı • Baskı olmaksızın, işçilerden eleştiri kabul etme • Çatışmalarda iş mahkemelerinin kurallarını kabul etme • İşçilere danışma ve bilgi verme • Emek sözleşmesinde taahhüt ettiklerini garanti etme ödevi • Çalışma kalitesini yükseltme ödevi • İşçilerden maksimum verimliliğini talep etmek • İşbirliğine güven hakkı • İşyerinde etik kurallara uyma

Kaynak: Şimşek, Birgül, Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma, Doktora Tezi, s.109, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eskişehir, 1999

Bu kısımda, işletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumlulukları maddeler halinde ele alınacak ve ilgili konuda, ilgili standart, mevzuat ve sözleşme maddelerine (SA 8000 Standardı, ilgili Türk Mevzuatı, ILO sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı Maddeleri gibi) yer verilecektir. Ancak öncelikle, ILO, SA 8000 Standardı ve Avrupa Sosyal Şartı hakkında açıklama yapılacaktır.

2.2.3.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Standartlaşmadaki Etkisi

Dünyanın bir köşesinde sosyal devletin unsurları görece olarak yerine gelirken, diğer bir bölümünde çalışma hayatı, olabilecek en acımasız koşullarla devam etmektedir. Bu nedenle, çalışma kurallarının düzenlenmesinde bir standart yakalanması, çalışanlar için de bir güvence teşkil etmektedir (Arıkök, 2002, 29). Bu görev Birleşmiş Milletlerin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan ILO (International Labor Organization) tarafından yerine getirilmektedir.

ILO'nun çalışma alanlarını Arıkök (2002, 29) şöyle ifade etmiştir: çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmeye, iş bulma olanaklarını artırmaya ve temel insan haklarını daha ileri düzeylere taşımaya yönelik katkılarda bulunacak, uluslararası politika ve faaliyet programlarını hazırlamak, bu politikaların ulusal yetkililer tarafından onaylanarak uygulanabilmesi için uluslararası düzeyde çalışma standartları oluşturmak, bu politikaların etkinlikle uygulanabilmesinde hükümetlere yardımcı olacak, içerikli bir uluslararası teknik işbirliği programı hazırlamak ve nihayet bu çabaların tümünü daha etkin bir çerçeve içinde ilerletebilmek amacı ile eğitim, öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunmaktadır.

ILO, argümanlarını esas olarak işgücü, mal sermaye ve sigorta piyasalarındaki aksaklıklara ve piyasaların kendi kendilerine dengeye gelemeyeceği görüşüne dayandırır. ILO'nun bu yaklaşımı üye ülkelerin imzaladığı uluslararası sözleşmelerde ifadesini bulmaktadır. Temel haklara ilişkin ILO sözleşmeleri örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme özgürlüğünün korunması, ücret ve çalışma koşulları hakkında toplu pazarlık yapma hakkı, asgari ücret saptama ve iş güvencesini kapsamaktadır (Odaman, 2001, 9-12)

Türkiye gibi bazı ülkeler sözleşmelerin birçoğunu onayladıkları halde, iç hukuka uyumunu sağlamamakta ve söz konusu standartların yaşama geçmesini askıya almaktadırlar. Örneğin; Türkiye 138 sayılı “İstihdama Kabulde Asgari Yaş”a ilişkin UÇÖ (ILO) Sözleşmesini imzalayarak çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı ve istihdama kabul için asgari yaşın çocukların fiziksel ve zihinsel gelişmelerine olanak tanıyacak bir seviyeye yükseltilmesi konusunda ulusal bir politika izlemeyi kabul etmiş olmasına (İnan, 1998); UÇÖ’nün 15, 58, 77, 123 ve 59 numaralı sözleşmelerini ve “ Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı”nı kabul etmiş ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesini onaylamış (Aslantepe, 1999) olmasına karşın uygulamada beklenen gelişme henüz sağlanamamıştır. ILO sözleşmelerinin büyük bir bölümü doğrudan uygulanabilirlik (self-executing) kabiliyetinden yoksundur. Sözleşme metni ”uygulama anında hiçbir tartışmaya fırsat vermeyecek derecede” açık, ayrıntılı ve belirli olması gerektiği halde, söz konusu sözleşmeler genellikle soyut, belirsiz bir üslupla kaleme alınmıştır

Dünyadaki ve ülkemizdeki bu uygulamalara bakıldığında iş yasalarının ve ILO’nun düzenlemelerinin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesinde yeterince etkili olamadığı görülmektedir (Aydemir, 1999). Böyle bir ortamda işletmelerin işgörenlere karşı sosyal sorumluluklarını düzenlemek ve onlara yol gösterici olabilmek amacıyla SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı geliştirilmiştir.

2.2.3.2. SA 8000 Standardı

SA 8000 Standardı, işletmelere, “çalışanlara” karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinde kılavuzluk edecek bir standarttır. SA 8000, ISO 9000 ve ISO 14001’i örnek alan, performans koşulları kadar prosedür ve sistem koşullarını da önemseyen, yönetim sistemi ile davranış kodunun bileşimi bir standarttır (Aydemir, 1999). 1997 yılı Ekim ayında CEPAA (The Council on Economic Priorities Accreditation Agency) Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü tarafından geliştirilmiştir (McIntosh ve diğerleri, 1998). Sosyal sorumluluk taşıyan ticaretin ilk denetlenebilir uluslararası standardını geliştirmek amaç olmuştur.

SA 8000, denetlemeye uygun olan ISO 9000 yönetim sistemine dayanmaktadır (Arıkök, 2002, 34). SA 8000'in oluşumunda Toplam Kalite Yönetiminin çalışmalarının da önemli bir katkısı olmuştur. ISO 9000 Endüstriyel Kalite Yönetimi, ISO 14000 Çevre Sistemleri Yönetimi standartlarını harekete geçirmiş ve son olarak da SA 8000 standardı gündeme gelmiştir. TKY'ye göre gelişme için bütün işgörenlerin katkısı gerekmektedir (Elmacı, 2001, 175). TKY çabaları, iç müşteri (çalışanlar) memnuniyetinin sağlanmasında kullanılabilir etkin bir araç olan SA 8000'in doğuşunda etkili olduğu gibi yayılıp benimsenmesinde de etkili olacaktır (Aydemir, 1999).

SA 8000 Standardına ihtiyaç duyulmasının nedenleri; gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşullarının artık göz ardı edilemeyecek bir boyuta ulaşmış olması, sivil toplum örgütlerinin, çalışma koşullarını iyileştirme yönündeki çabaları ve tasarruf sahiplerinin yatırım kararı verirken kar kadar, aday işletmelerin sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediklerini de dikkate almaya başlamaları olarak sayılabilir (Aydemir, 1999).

Son zamanlarda bazı gruplar finansal performansın yanı sıra, işletmelerin sosyal ve ekolojik çevreye karşı olan etkilerinin ve bu yöndeki performanslarının da denetlenmesi gerektiğini savunmaktadır (Belsie, 1999). İşletmelerin üretimlerini ve diğer faaliyetlerini uygun çalışma koşullarında sürdürmelerini garanti etmeyi amaçlayan SA 8000, bu açıdan önemli bir ihtiyacı giderecektir.

İşyerinde çocukların çalıştırılması ve zor kullanarak insan çalıştırma, dünyanın birçok yerinde hala sorun oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bile, ırk ve cinsiyet gibi konularda çok sayıda ayrımcılığa ve yasa dışı iş uygulamalarına rastlanmaktadır. Geçmişte kuruluşların bu konudaki performansının ölçülmesine yarayan bir standarttan bahsetmek oldukça zordu. Şimdi ise, fikir birliğinden türetilmiş ve dünya çapında kabul gören anlaşmalara dayanan SA 8000, gereksinim duyulan bir standart sağlamaktadır. Buna ek olarak çalışma hayatına yönelik bir çözüm sağlamak amacıyla sağlam bir akreditasyon ve uygunluk belgeleme sistemi geliştirildiği gibi, bağımsız denetçilerin kullanılmasıyla daha önceki girişimlerde görülmeyen inanırılık da sağlanmıştır (Oğlak ve Ar, 2003).

Özetle SA 8000, çocuk işgören çalıştırılmasının önüne geçilmesinde; sendikal hakların iyileştirilmesinde ve sendikalaşma oranının yükseltilmesinde, çalışma saatlerinin iyileştirilmesinde, düşük ücretlerin insan onuruna yakışır bir seviyeye çıkarılmasında, sağlık ve güvenlik konularında olumlu gelişmelerin sağlanabilmesinde gelişmekte olan ülkeler için önemli işlevler görececek önemli bir standarttır.

SA 8000 Standardının getirdiği koşullara ve açıklamalarına, konuyla ilgili diğer başlıklar altında yer verilecektir.

Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) maddelerinde de çalışanların hakları belirtilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa Konseyi Üyesi Hükümetlerce, bazı kriterleri göz önünde tutarak mutabık kılınan hükümleri içermektedir.

Bu şartı imzalayan Avrupa Konseyi Üyesi Hükümetler;

İnsan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve devam ettirilmesi suretiyle, sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanmasını göz önüne alarak;

Hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin, sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması gerektiğini göz önüne alarak (Aktan, 2000); aşağıdaki hususlarda mutabık kalmışlardır: (yalnızca konu ile ilgili maddelere yer verilmiştir)

- Çalışma hakkı,
- Adil çalışma koşulları hakkı,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı,
- Adil bir ücret hakkı,
- Örgütlenme hakkı,
- Toplu pazarlık hakkı,
- Çocukların ve gençlerin korunma hakkı,
- Çalışan kadınların (annelik durumunda) korunma hakkı,
- Mesleki eğitim hakkı,

- Sosyal güvenlik hakkı (Aktan, 2002, 257-276),
- İstihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı,
- Bilgilendirilme ve danışılma hakkı,
- İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı,
- Onurlu çalışma hakkı,
- Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı,
- Çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı (www.avrupakonseyi.org.tr/tur/antlaşma/).

2.2.4. Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklar

Bu bölümde; işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları alt başlıklar halinde sıralanarak incelenecektir.

2.2.4.1. Adil Ücret Ödeme Sorumluluğu

İşletmelerin, işe aldıkları çalışanlarına ne kadar ücret ödeyeceği önemli ve karmaşık bir konudur. Ücret çalışanlar için de en başta gelen amaç olmuştur. Ekonomik gereksinmelerini karşılayabilmeleri için gerekli olan bir araç niteliğindedir. Sönmez (2000, 58)'e göre ücret, çalışanların, işletmeden emeği karşılığı aldığı ekonomik değerdir. Çalışanlar için ücret tabii ki çok önemlidir. Çünkü temel gelir kaynaklarıdır ve temel ihtiyaçların sağlanması için ücret zorunlu bir koşul olmaktadır (Şimşek, 1999, 110).

İşletmeler, temel olarak, işin niteliğine, zorluğuna, miktarına uygun ve adil bir şekilde ücret ödemekle sorumludurlar. Arslan (2001, 112)'a göre adil ücretin ne olması gerektiği, iktisat teorisi ve politikanın da cevap aradığı önemli bir sorudur. İktisat teorisine göre ücret, emek ve arz talebinin birleştiği noktada, emeğe ödenen fiyattır ve emeğin marjinal verimliliğine eşit olmalıdır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Bildirgesi'nin 23. maddesine göre çalışan herkes, kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu

aile üyeleri için insan haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayacak bir ücret düzeyinde ücretlendirilmelidir ve mümkünse diğer sosyal güvenlik hizmetlerinden de yararlandırılmalıdır.

Çalışanlar, aynı tip işi yapan ve aynı örgütte çalışanlar ile aynı miktarda ücret almak, bu ücretin aynı iş kolundaki ve yöredeki diğer işletmelerde ödenen ücretten aşağı olmamasını isterler. Bunu sağlamak, işletmelerin sorumlulukları kapsamındadır (Sönmez, 2000, 59). Ancak, farklı şehirlerdeki işletmeler için aynı durum geçerli olmayabilir. Burada farklılık gerektiren bazı durumlar (büyük şehirlerdeki hayat pahalılığı vb.) ve başka kriterler de gündeme gelebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün eşit değerde iş için, erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği hakkında 100 sayılı ILO sözleşmesine göre, "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret haddini ifade etmektedir (Aktan, 2000, 197). Bu konuya, Avrupa sosyal şartı maddelerinde de yer verilmiştir.

Bazı işlere çok yüksek ücret ödenirken, bazı işlere çok az ücret ödenebilmektedir. Adil ücret kavramı karmaşık bir kavramdır. Adil ücret düzeyinin oluşturulmasında üç kriter önemlidir. Bunlar aşağıdaki gibidir (Arslan 2001, 113):

- Arz ve talep koşulları,
- Tazminat ve risk payları,
- Sosyal statü.

SA 8000, ücretlendirme konusundan önce, çalışma saatleri konusunu güvence altına almaktadır. Çalışanların adil çalışma koşullarında iş görmesini sağlamaya çalışmaktadır. Buna göre olağan bir çalışma haftasının 48 saati geçmemesi gerekmektedir (Şakar, 2000). SA 8000, işletmelerin fazla mesai talep edebilmeleri için, koşulların kısa dönemli ve önceden belirlenemeyen nitelikte olması gerektiğini hükme bağlamaktadır. İşverenlerin fazla mesai yaptırılmaları için iki şart gerekmektedir ; süresi kısa olmalı ve istisnai olmalıdır (Arıkök, 2002, 38). Standardı uygulayan işletme, standarda göre, personelin düzenli olarak haftada 48 saatin üzerinde çalışmaya zorlanmaması ve çalışanlara her 7 günlük dönem için en azından 1 gün izin verilmesi gerekmektedir. İstisnai durumlar ve kısa dönemli iş koşulları dışında işletmeler,

çalışanlardan haftada 12 saatin üzerinde fazla mesai istenmemesini ve fazla mesainin her zaman normalin üzerinde ücretlendirilmesini garanti edecektir. Bu bağlamda, düzenli çalışma saatlerinde kazanılan ücretlerin, çalışanın ve kendisine bağımlı olanların beslenmesi, giyimi ve barınabilmesi için yeterli olması; geçimlik ücretin sağlanabilmesi için fazla mesainin zorunlu olmaması amaçlanmaktadır (Atalay, 2001, 11-22).

Avrupa Sosyal Şartı, madde 4, adil bir ücret hakkına ilişkindir ve adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere;

- Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını,
- Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını,
- Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkını,
- Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi şart koşmuştur.

İşletmelerin, çalışanların bu haklarının getirdiği düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Adil ücret ödeme sorumluluğunun yerine getirilmesi için bazı kriterler ve ilkeler saptanmıştır.

Çoğu ülkede, yasalar tarafından belirlenen minimum ücret, adil bir ücretin ilk belirtisidir (Şimşek, 111, 1999). İşletmeler de en az bu düzeyde ücret ödemekle yükümlüdürler. Ücretler en azından ülkenin “asgari ücret” seviyesinde ve çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olmak zorundadır (Aydemir, 1999).

İşin zorluğu, adil ücret için diğer bir kriterdir. Bazı işler içerdikleri risklerden ötürü bir iş riski tazminatını da içerirler. Ya da bir meslek daha yüksek nitelik gerektirebilir. Bu durumda ücret de genelde çalışan için riskin yüksekliğini gerektirir. Ayrıca sorumluluk düzeyi diğer çalışanlara göre yüksekse, bu çalışanın diğerlerine göre daha fazla ücret alması gerekmektedir. Bu bağlamda, “işletmelerdeki iş dağılımının ve işin niteliklerine göre değişiklik gösteren sorumluluk, çaba, iş kolları ve eğitim gibi öğelere dayalı kesin bir ücret planı geliştirilmesi gereklidir” (Sönmez, 2000, 58). Ücret

planı, çalışanlar ve yapılan işlerin niteliklerini ayırmalıdır. İşin özellikleri ücret seviyesini saptayan asıl öğedir.

Eşit ücret ödeme ilkesi ise, cinsiyet, etnik köken gibi ayrımcılık ve diğer adalet dışı tutumlardan kaçınılmasını gerektirir. Kişilerin iş görmeleri sırasında katkı ve üretkenlikleri ölçüsünde yan ödemelerle başarıya bağlı olarak değişiklik olabilir. Ücretin yanında, prim ve ikramiyeler, karda pay dağıtma gibi yan ödemelerin olması çalışan ile işletme ilişkilerini iyileştirmektedir. Özendirme yöntemleri de aynı sonucu verebilmektedir (Moynahan, 1975).

Eşit işe eşit ücret ilkesi, aynı koşullarda, aynı bilgi, beceri, ve emek gerektiren işlerde, aynı ücretin ödenmesini ifade etmektedir. Aynı iş kolunda, aynı nitelikteki işe ödenen ücretler denk olmalıdır. Ancak Arslan, (2001)'e göre, eşit işe eşit ücret ilkesi, her zaman adil olmayabilir. Örneğin paranın satın alma gücü, şehirden şehire değiştiği için, aynı işi yapan iki kişiye Mersin ve İstanbul'da aynı ücret ödenirse, adil davranılmış olunmaz. Çünkü, İstanbul'da hayat daha pahalı olduğu için aslında, İstanbul'daki işçiye reel olarak daha az ödeme yapılmış olur. Ancak, eşit işe eşit ücret ilkesi "eşit koşullar" altında eşit ücretten söz eder. Burada koşulların büyük ölçüde aynı olmadığı unutulmamalıdır.

Piyasa koşulları da bazı işlere az, bazılarına çok ücret ödenmesinin bir sebebi olmaktadır. Bir banka müdürü, veznedardan fazla ücret almaktadır, çünkü emek piyasasından bulunabilecek iyi bir banka genel müdürü sayısı, iyi veznedar sayısından çok azdır.

Sektörler arasında ortalama ücret, farklılık gösterebilmektedir. Bu da piyasa koşullarının yol açtığı bir durumdur. Bu nedenle sektörel ortalama ücrete de dikkat edilmelidir.

Tüm çalışanlara ve ilgili sendikalara ücret yönetiminin uygulanması ve süreçler hakkında bilgi vermek, ücretlerin belirlenmesine ilişkin süreçlerin açık olması, örgütte çalışanlar için uzun dönemde verimlilik ve etkinlik açısından kazanç sağlar (Scott, Clothier ve Spriegel, 1961).

İşletmeler ücretleri belirlerken, bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde, hile, baskı, zorlama, tehdit ve aldatma gibi etik-dışı davranışlara yönelmemelidir. Örneğin, bir işletmenin çalışanlara karşı tehdidiyle oluşan ücret de adil değildir. Ya da greve

gidilirse kesin bir iflasın içine gireceği düşünölen zayıf bir işletmeye şantaj yaparak elde edilen ücret de adil değildir (Velasquez, 1988, 364; Şimşek, 1999, 112).

Kıdem konusu da adil ücret kriterlerinden birisidir. Kıdem, çalışanların işletmeye girmesiyle başlayan ve o işletmede çalıştığı süre boyunca edindiği tecrübe, işi bilme derecesi yüksek olduğu varsayımına dayanan ve firmaya olan bağlılığıyla ilgili bir kavramdır. Şimşek (1999)'a göre, kıdem arttıkça, diğer bir deyişle işletmede çalışma süresi arttıkça, çalışanların ücreti de artmaktadır. Yine de ücretlerin kıdeme göre belirlenmesinde birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. Genç ve eğitimli çalışanlar üzerinde olumsuz baskılara neden olan kıdeme göre ücret, kıdemli ve daha az kıdemli çalışanlar arasında çatışmaya neden olmaktadır.

İşletmelerin ücretleri, çalışanların temel fizyolojik, fizyolojik ve ekonomik gereksinimlerini karşılayacak şekilde hazırlamasının yanında onların psikolojik beklentilerine uygun olarak hazırlanmalıdır. Kişinin çalışacağı işe uygun olması ve böylece o iş için seçilmiş olması, ödenecek ücretin de belirli bir düzeyde olmasını gerektirmektedir. Saptanmaya çalışılan bu kriterler ele alınarak adil ücret belirlenmesi, bunun yanında, kişinin beklentileri de göz önünde tutularak, bununla paralel bir ücret ödenmesi gerekmektedir.

2.2.4.2. Çalışanlara Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları Sağlamaya Yönelik Sosyal Sorumluluklar

İşletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinde bir kılavuz niteliğindeki SA 8000 standardının geliştirilmesindeki en büyük etkenlerden biri, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarının kötülüğünün, insan hakları konusunda duyarlı gelişmiş ülkelerin bazı adımlar atmasını zorunlu hale getirmiş olmasıdır (Aydemir, 1999).

Çalışanların, sağlıklı, güvenli ve düzgün koşullar altında çalışmalarını, onların temel haklarından. Bu tür ortamları yaratmak, işletmelerin sorumlulukları arasındadır.

Çalışanların fiziksel ve psikolojik durumuna zarar vermesi muhtemel etkenlerin ortadan kaldırılması sorumluluğu, çalışanların, işyerinde endişe ve rahatsızlık duymadan huzur ve güvenle çalışmalarını sağlayacak bir sorumluluktur.

Çalışanların fizyolojik bir risk olan hastalıklardan ve işin yürütülmesi nedeniyle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarından korunması için gerekli çalışma ortamının hazırlanması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi için yapılan yöntemli çalışmaların tümü, işçi sağlığının korunmasına yöneliktir. İşletmelerin işçi sağlığına yönelik sorumluluğu (Sönmez, 2000, 54);

- Çalışanların hastalık ve meslek hastalıklarına karşı korunması
- Çalışma ortamı ve koşullarının düzeltilmesi
- Hastalığı doğurabilecek nedenlerin ortadan kaldırılması
- Bu çalışmaların tümünün sistemli ve yöntemli bir şekilde yapılmasını kapsamaktadır.

İşyeri güvenliği, işyerinde çalışma koşullarının meydana getirdiği, çalışanlara, makine ve tesislere ya da üretime yönelik tehlike, zarar ve aksaklıkların araştırılması ve önlenmesi bakımından yapılan metotlu çalışmaların tümüdür. Bu tanımlamada iş güvenliğinin önemli bir özelliği belirginleşmektedir. Bu da, iş güvenliğinin plansız ve düzensiz bir önlemler dizisi olmayıp, başlı başına bir teknik olduğudur (DPT, 2000, 98).

İş güvenliği aynı zamanda, farklı bilim dallarının birlikte eğildiği bir konudur. Hukuk, ekonomi, siyaset gibi sosyal bilimler, ergonomi, çeşitli mühendislik bilimleri, istatistik ve matematik, iş güvenliğine farklı açılardan katkıda bulunan disiplinlerdir. İşletmelerde yararlı ve etkin bir iş güvenliği sistemi, işletme, çalışan ve ekonomik çevrelerin bu konunun önemini kavramaları ve gerekliliğine inanmaları ile sağlanabilir. Bu ise tarafların iş güvenliğine ilişkin önlemleri almanın ekonomik ve sosyal yararlarını ve iş kazaları ile meslek hastalıklarından doğan kayıpların maliyetlerini bilmeleriyle mümkün olmaktadır.

SA 8000 standardı, sağlık ve güvenlik konusunda, çalışanlara, hem uzun hem de kısa dönemde sağlık ve güvenlikten kaynaklanan hasar ve kazaların önlenmesine yönelik önleyici tedbirlerin alındığı, temiz ve güvenli bir işyeri ortamının

sağlanması amacını taşımaktadır (Arıkök, 2002). Standardı uygulamaya koyan işletme, işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında, sanayideki ve özel kazalar hakkındaki mevcut bilgileri göz önünde bulundurarak, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamayı, iş kazalarını en alt düzeye indirmeyi, iş sırasında oluşan sağlık sorunlarının önlenmesi amacıyla, uygun önlemleri almayı üstlenmektedir. Öte yandan işletme, çalışanların düzenli olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almasını ve yeni işe almanlar için eğitimlerin yinelenmesini garanti etmektedir.

İşletme, çalışanlara sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirler almak, sağlık ve güvenlik eğitimi vermek, temiz sağlık tesisleri ve içilebilir su sağlamak zorundadır (Aydemir, 1999).

İşyerlerindeki fiziksel çalışma koşullarının, çalışanların rahat çalışmasına uygun olmasını sağlamak işletmelerin bu konudaki sosyal sorumluluklarıdır. Buna göre ; çalışılan yerin yeterince aydınlatılması, yani; aydınlatılacak yerin her metrekaresi için 12 Watt'lık bir aydınlatma gücü bulunmalıdır.

Havalandırılmasının ve sıcaklık derecesinin insan sağlığı için uygun seviyede olması; serinletici önlemlerin alınması, soğuk havalarda işyerinin yeteri kadar ısıtılması ve genel olarak 15 dereceden az ve 30 dereceden yüksek ısıda olmaması genel koşullardır.

Fazla gürültünün, ağır ve tehlikeli olmayan işlerde gürültü derecesi 80 desibeli, ağır ve tehlikeli işlerde 100 desibeli geçmemesi gerekmektedir (Sönmez, 2000, 55).

İşletmelerde güvenlik, üretim etkinliği, iş tatmini ve verimlilik, birbirinden ayrı düşünülmemesi gereken kavramlardır. Bir işletmede verimliliği artırmaya yönelik çabaların, iş güvenliği sağlamaya yönelik çabalara benzer olduğu, bu yolda kullanılacak yöntemlerin de aynı olacağı, ABD'de yapılan araştırmalarda ileri sürülmüştür. Araştırmalara göre; 'kazalardan korunma yöntemleri ile üretim hatalarını kontrol altına alma yöntemleri bütünüyle benzerdir' (DPT, 2000, 98).

İş güvenliği organizasyonunun yapılması, çalışanların güven ve huzur içinde çalışması ve güvenlik bakımından çalışana iş tatmini sağlaması bakımından önemlidir. Bu durum, işletmenin gelişmesi ve kalitesi yönünden de son derece önemlidir. Bir iş

yerinin “çalışmak için iyi bir yer” olarak nitelendirilmesi, toplumda bu işyerine duyulan güveni arttırır.

İş güvenliğinin arttırılması alanında eğitim programlarıyla çok önemli sonuçlar alınabilmektedir. Burada, uygulanabilecek bütün eğitim programlarında vurgulanması gereken temel noktalar şunlardır (DPT, 2000, 99) :

- İşyerinin güvenliği, doğrudan doğruya çalışanın beden ve ruh bütünlüğünü ilgilendirmektedir.
- Kişisel güvenliğini ilgilendiren konularda çalışanlar, kazadan doğrudan etkilenmeyecek olanlara oranla daha duyarlıdır.
- Bu konuda çalışanların getirecekleri yararlı öneriler ödüllendirilmelidir.
- Getirilecek öneriler, her şeyden önce doğrudan doğruya çalışanın kendisini ilgilendirdiği için çalışanlar karşılaştıkları güvensiz durumlar üzerine düşünmeye yöneltilmelidir.

Herhangi bir kaza meydana geldiğinde, bu kazanın tekrarlanmasını engellemek için çalışanın kaza raporları sonuçlarına dayanarak aydınlatmak faydalı olmaktadır. Bu hizmetlerin tam olarak yerine getirilmesi için sanayi mühendisi, sanayi hekimi gibi uzmanların grup çalışması yapmaları gerekmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, gelişen teknoloji ve giderek artan nüfus sonucu büyümekte olan endüstri, insan sağlığını ve yaşamını daha riskli bir duruma getirmektedir. Çalışanların sağlığı, çalışma ortamından kaynaklanan fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikolojik risklerden olumsuz yönde etkilenmektedir.

Güvensizlik durumu ya da güvensizlik davranışı sonucu oluşan iş kazalarının farkına varılabilecek durumlar olmasına karşın, iş yeri ortam koşullarından ileri gelen kronik sağlık zararları hemen fark edilmeyen, fakat yıllar sonra ortaya çıkan meslek hastalıkları biçiminde görülmektedir. Bu bağlamda işletmeler, bu riskin en aza indirilmesi için önlem alma ve bilgilendirme gibi faaliyetleri yerine getirmek konusunda sorumludurlar. Bu kapsamda;

- İşletmelerde uygulanacak iş sağlığı ve iş güvenliği programını yürütecek ekibin, eşgüdüm içerisinde hızlı ve etkin çalışmayı öngöreceği biçimde organize olması,

- Her işletmenin yapısına uygun olarak hazırlanması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği programlarının resmi olarak belgelenmesi, standart çalışma koşulları ve ayrıntılı sağlık, güvenlik kitapçıkları ile tüm çalışanlara bilgi aktarılması,
- İşletmelerin tümünde yerleşim planı ve iş akışına yönelik inceleme yapılması ve çalışma sahasındaki bütün risk gruplarının belirlenmesi,
- İşletmelerde her birim için risk analizi yapılması ve risklerin tespit edilmesi, ortam koşullarından doğacak potansiyel tehlikeleri saptayacak ölçümler ve incelemeler yapılması, değerlendirilmesi, bilimsel çözüm önerileri geliştirilmesi ve alınacak önlemlerin belirlenmesi,
- Tespit edilen risklerden, çalışanların haberdar edilmesi ve gerekli önlemler konusunda eğitilmesi gerekmektedir (DPT, 2000, 99-100).

Güvenli ve sağlıklı koşullarda çalıştırma sorumluluğu, Hoffman ve Fraderick (1995)'e göre aslında çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesiyle ilgilidir. Çalışanların çalışma yaşamından beklentileri, giderek değişime uğramaktadır.

Doğaldır ki, en genel ifadeyle işçilerin sosyal olanak ve yaşamlarını çağdaş düzeylere çıkarmadan onlardan yüksek verim beklemek, yöneticilerin yeterince eğitilip, çeşitli özelliklerle donatılmadan onların dünya pazarlarında başarılı olmalarını beklemek (Kozlu, 1986, 119) pek de gerçekçi değildir.

Çalışma yaşamında kalite anlayışı, özellikle son yıllarda, çalışanların fiziksel ve psikolojik refah düzeyini yükselten, örgütsel kültürde değişimler yaratan ve tüm çalışanların değerini arttıran bir yönetim felsefesi olarak görülmektedir.

Çalışma yaşamında kalite yaklaşımı, çalışanla yönetim arasında karşılıklı saygının oluşturulması, işbirliğinin sağlanması ve çalışanların, organizasyondaki yaşantıları vasıtası ile önemli kişisel ihtiyaçlarını doyurabilme derecesi olarak tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda çalışma yaşamında kalite (ÇYK) yaklaşımının temel amacı, organizasyonun karlılık, büyüme ve süreklilik gibi temel amaçlarını gerçekleştirme sürecinde çalışanlara, verimli bir şekilde faaliyette bulunacakları koşulların sağlanmasıdır.

Özellikle yönetim açısından ÇYK, gelişme ve verimliliğin teknolojik girdilerden çok, insanların niteliğindeki değişmelerle mümkün olabileceği anlamına gelmektedir. Bazı iş gruplarına göre ise ÇYK, gelirin ve karların daha eşit paylaşımı, daha insancıl ve sağlıklı iş koşullarının sağlanması olarak ifade edilmektedir. Başka bir tanıma göre de ÇYK, tüm organizasyonel kültürü insanileştirme, yapısal ve yönetsel sistemi kökünden değiştirme olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamla ÇYK, daha çok çalışan düzeyinde ele alınmakta, genelde unutulmuş insan boyutuna vurgu yapılmaktadır.

İnsangücü, işletmelerin gelecekte başarılı olmalarını sağlayan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Çalışanların işteki tatminini sağlamak ve dolayısıyla işletmenin genel amaç, hedef ve stratejilerini gerçekleştirmede çalışma yaşamının kalitesinin artırılması gereği göz ardı edilmemelidir. Bu bağlamda, işletmelerde beşeri unsurun verimliliğini yükseltecek organizasyonel girişimlerin başlatılması bir zorunluluk haline gelmiştir (Kaymaz, 2003).

Çalışma koşulları hakkında dünyadaki duruma bakıldığında, dünya oyuncak üretiminin %80'i ucuz işgücü nedeniyle, üçüncü dünya ülkelerinde, özellikle de Asya'da, sağlıksız çalışma koşulları altında yapıldığı görülmektedir (Consumer Reports, 1997).

Uzun çalışma saatleri ve batı standartlarının çok altındaki işçilik ücretleri, günümüzün en önemli sorunları haline gelmiştir (Ekonomist, 1999). Çoğu kırsal kesimden gelen ve çoğu kalifiye olmayan bu insanlar, uluslararası işletmeler için "her koşulda çalışmaya hazır" potansiyel işgücü konumundadırlar. Bu durum, küresel ekonominin, uluslararası işletmelerin, gelişmiş ülkelerdeki çalışma standartlarından kaçmalarına izin vererek, dünyadaki çalışma standartlarının olumsuz etkileyeceğini, dolayısıyla da çalışanların bu şartlar altında çalışmaktan başka alternatiflerinin kalmayacağını öngören ekonomistleri haklı çıkarmaktadır (Aydemir, 1999).

Son yıllarda, Avrupalı dev giyecek işletmelerinin Doğu Avrupa ve Asya'daki üretim tesislerindeki kötü çalışma koşulları tartışılmaya başlanmıştır. Bu tesislerde, Bu tesislerde, haftada 70 saat kötü koşullar altında çalışmaya zorlanan 14 yaşlarındaki kız çocuklarına günde sadece iki kez tuvalete gitme izni verilmekte, tuvalette kalma süresi üç dakikayı aştığında ise, bir günlük ücretleri kesilerek cezalandırılmaktadırlar. Sendikali çalışmaya karşı olan bu işyerlerinde, düzenli

aralıklarla hamilelik testi uygulanmakta ve hamile olduğu anlaşılanlar işten uzaklaştırmaktadır.

Uzmanlar, dünya giyecek üretiminin yüzde 40'ını tüketen ABD ve Avrupa'nın, SA 8000 gibi standartlara destek vermesinin dünyadaki çalışma koşullarını iyileştireceğini tahmin etmektedirler. Bu yönde önemli bir adım, Amerikan pazarının beşte birine sahip olan Toys 'R' Us tarafından atılmıştır. Toys 'R' Us, 5000 kadar tedarikçisinden SA 8000 Standardı'nı almalarını istemiştir (Bernstein, 1997; Aydemir 1999).

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 Standardı'nı alan ilk işletme olmuş ve bütün fabrikalarını bağımsız denetçilere açmıştır. Nike, hem kendisi hem de tedarikçi işletmeleri için ayrıntılı davranış kuralları geliştirerek ciddi bir kontrol gerçekleştirmeye başlamıştır (Aydemir, 1999).

Sivil toplum örgütlerinin yanı sıra son yıllarda tüketicilerin de bu konudaki duyarlılığı artmaya başlamıştır. Örneğin, ABD'de 1995'te yapılan bir kamuoyu araştırmasında deneklerin yüzde 78'inin, çalışanlarını kötü koşullarda çalıştıran işletmeler yerine, (örneğin, 20 dolarlık bir giyecek için birkaç dolar daha fazla ödeyerek) insancıl koşullarda çalıştıran işletmelerden alış-veriş yapmayı tercih ettikleri görülmüştür (Economist, 1998).

2.2.4.3. Cinsel Ayrımcılık Yapmamaya ve İşyerinde Cinsel Tacizden Sakınmaya Yönelik Sosyal Sorumluluklar

Cinsel taciz, yeni olmayan bir sorun ancak ortaya yeni atılan bir tanımlamadır. Kadın ya da erkek çalışanın onurunu zedeleyecek biçimde, istenmeyen cinsel nitelikli davranışlar anlamına gelen cinsel taciz, istenmeyen fiziki, sözlü veya sözlü olmayan davranış şekilleridir (Şimşek, 1999, 121). Cinsel taciz, çalışanın

istihdamının veya işle ilgili kazanımlarının, cinsiyetinden ötürü istenmeyen bir koşula bağlanması olarak da tanımlanabilir.

İşyerinde cinsel taciz, aynı zamanda bir çalışma koşulu haline gelerek, buna maruz kalan çalışanın çalışma hak ve özgürlüğünü ihlal ettiği için ekonomik özgürlüğünü ve özerkliğini tehdit etmektedir. Bu nedenle olsa gerek, işyerinde cinsel taciz bir yazar tarafından, "ekonomik tecavüz" olarak nitelendirilmiştir. İşletmede cinsel tacizi, işletmede gerçekleşen diğer taciz türlerinden (bir sendikaya üye olup olmama, engelli olma, AIDS'li olma vb.) ayıran husus ise, cinsel tacizin çoğunlukla kadınların kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüğüne saldırı oluşturması ve dolayısıyla bir cinsiyet grubundakilerin diğerine kıyasla mağdur olmasına yol açarak, cinsiyet ayrımcılığına neden olmasıdır.

Cinsel taciz olayları, farklı biçimler ve derecelerde gerçekleşebildiğinden, hem sosyal hem de hukuksal metinler tarafından genel kabul gören ortak bir tanımın yapılması güçtür. Cinsel tacizin pek çok farklı tanımı yapılmış ve yapılmaktadır. İşyerinde cinsel tacizi cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul eden ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Rehber Kuralları ve işletmenin bu konudaki sorumluluğu büyük örnek taşır. Sözü edilen kurallar, UÇÖ Uzmanlar Komitesi ve AB İşyerinde Kadın ve Erkeğin Onurunun Korunması Hakkındaki Tavsiye'ye ekli Cinsel Tacizle Mücadeleye İlişkin Önlemler Hakkında Uygulama Kodu ortak özellikler taşıyan tanımlar kabul etmişlerdir. Bu tanımlar incelendiğinde ortaya çıkan ortak özellikler şunlardır (Bakırcı, 2000) :

- Cinsel nitelikteki davranışların bazıları niteliği gereği taciz oluşturmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilir. Bu nedenle istenmeyen davranışlar cinsel taciz oluşturur.
- Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. ~~Cinsel nitelikli~~ olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden ötürü yöneltilen istenmeyen davranışlar da cinsel taciz oluşturur.

Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) Kadın Komitesi'ne göre, işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestleriyle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz, cinsel tacizdir. Cinsel taciz, ilgili

çalışana saldırıdır; çalışanın kendisini tehdit edilmiş, aşağılanmış, korunmaya muhtaç duruma düşürülmüş veya tacize uğramış hissetmesine neden olur. Çalışanın performansını etkiler, iş güvencesinin temelini zayıflatır, ya da iş ortamına tehdit yaratır ve iş ortamını bozar (Yıldırım, 1997; Şimşek, 1999).

Ayrımcılık konusunda cinsiyete dayalı ve daha çok kadınlara yönelik ayrımcı tutumlarda, bazı işler için fiziki görünüm ya da güzellik işe almada bir faktör olabilmektedir. Bunun yanında, evlilik, çocuk yapma gibi özel hayata ilişkin şartlar öne sürülebilmektedir. Söz konusu unsurlar (evlilik, hamilelik, doğum gibi) işe alınırken ya da yükseltmelerde pazarlık konusu yapılabilmesinin yanında bazı durumlarda işten çıkarılmalara da sebep olabilmektedir.

Bazı işlerin yapılmasında, kadınlara kadın olduklarından dolayı, bu işi yapamayacakları şeklinde bir önyargı ile yaklaşılabilir. Erkek egemen toplumda, kadınların erkekler üzerinde amir olarak otorite kurması zorlaşabilmektedir.

Kadınlara yönelik cinsel ayrımcılık, ücret belirlemede de haksız uygulamalar şeklinde görülebilmektedir. Aynı niteliklere ve aynı eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasında, kadın çalışanlara aynı koşullarda daha düşük ücret verilebilmektedir. Bunlar olmaması gereken ve aynı zamanda etik-dışı davranışlardır

İşletmeler, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda maruz kaldıkları kınanılacak, ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler açısından bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bu olumsuz davranışların engellenmesini desteklemesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alması gerekmektedir.

SA 8000 Standardı'na göre de ayrımcılık, ırk, sınıf, milli köken, din, cinsiyet, cinsel tercih, sendika üyeliği veya siyasal üyelik açılarından yasaktır (Oğlak ve Ar, 2003). SA 8000'in içeriğinde yer alan "Ayrımcılık" ölçütü, işe alma, ücretlendirme, eğitim olanaklarından yararlanma, emeklilik veya işe son verme işlemlerinde, yukarıda belirtilen kriterlere göre ayrımcılık yapılmamasını ve bunun desteklenmemesini garanti altına almaktadır (Arıkök, 2002, 37). Standardı uygulayan işletme ayrıca, cinsel açıdan zorlamaya, tehdit etmeye, tacize ve sömürüye yönelik olarak, mimik, konuşma ve fiziksel temas gibi davranışlara izin verilmeyeceği konusunda söz vermiş olmaktadır (Atalay, 2001, 11-22).

2.2.4.4. Çalışanların Kararlara Katılma Hakkına Yönelik Sosyal

Sorumluluklar

Çalışanların yönetim kararlarına katılması, çalışanların çalıştıkları bölüm ve iş ile ilgili konularda söz sahibi olabilmeleri ya da kendilerini ilgilendiren kararlarda çalışanlara söz hakkı tanınması ile ilgili bir haktır.

İşletmelerde çalışanların yönetim kararlarına katılma haklarının varlığı zaman zaman, liberal ve kapitalist düşünce taraftarlarınca, özel mülkiyet prensibi dikkate alınarak tartışılmıştır. Bu konudaki bir görüş şu şekildedir; özel mülkiyet kavramına işletmenin sermayesi ve sermaye malları da dahildir. Bu durumda işletme, piyasada özgürce alınıp satılan bir mal olarak görülmektedir. Bu bakış açısına göre emek, bir mal niteliğindedir. Üstelik üretici bir faktör olarak işletme içerisindeki konumu, sermayeye eşit bir unsur olarak görülmemektedir. İşletme sahipleri çalışanları belirli bir amaç ve süre için kiralamakta ve belirli bir ücret sunmaktadır. Bu nedenle çalışanların işletme içinde karar alma sürecine dahil olma hakları yoktur (Şimşek, 1999, 124).

Ancak, bir işletmede çalışanların yönetim kararlarına katılma hakkının olduğu görüşü de, "işletmeler demokratik bir devlet yönetimi gibi yönetilmelidir" fikrine dayandırılmaktadır. Bireyler kendilerini etkileyen politik kararlara katılma hakkına sahiptirler. Buna göre grubu etkileyen kararlar, üyelerin çoğunluğu tarafından alınmalıdır ve kararlar özgür, açık ve tam anlamıyla tartışıldıktan sonra alınmalıdır.

Yönetim kararlarına katılımın önemli bir boyutu işletmelerin içinden, çalışanlardan gelen baskıdır. Günümüzde çalışanlar yalnızca maddi ihtiyaçlarını karşılayarak tatmin olmamaktadırlar. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde önemli bir yer tutan insanın başarıya ve toplumda önemsenen bir konuma sahip olma gereksinimi, onlar için katılımı gerekli kılan bir öğedir. İşletmelerde, çalışanlar kendilerini ilgilendiren işlerin görülebilmesi ve sonuçlandırılmasına aktif olarak katılıp fikirlerini ifade etmek, konular hakkındaki düşüncelerinin alınmasını talep etmektedirler (Elmacı, 2001, 78). Kararların alınmasında doğrudan etken olamıyorlarsa, bu durumda temsilciler gibi birtakım aracılar kanalıyla karar alma sürecinde bulunabilmek

istemektedirler. İşletmeler, çalışanlara bu gibi haklardan faydalanmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamalıdır.

Günümüzde kültür düzeyi ve bilgi seviyesi yükselen çalışanlar sadece tek yönlü olarak başkaları tarafından yönetilen bir araç durumunda olmak istememektedirler (Elmacı, 2001, 78). Kararlara katılmanın kişiliği geliştiren bir araç olduğu görüşü göz önüne alınarak, kişiliğin de insan onurunu korumada büyük rol oynadığı düşünülerek, işletmelerin, çalışanların kendi işlerinin organizasyonunda söz sahibi olmalarına olanak tanınmaları, çalışanlar için yararlı olacaktır.

Çalışanların kararlara katılma sürecinde, öneri getirme, kararları etkileyecek bilgiler verme ve hatta protesto etme haklarını etkin şekilde yerine getirmek de işletmelerin sorumluluklarındandır. Bununla beraber, sadece danışma hakkını değil aynı zamanda çalışanların çalışma koşullarıyla ilgili kuralları (dinlenme periyotları, çalışma saatleri) belirleme (Velasquez, 1988) hakkını sağlamak da sorumlulukları arasındadır.

2.2.4.5. Başarının Değerlendirilmesi ve Yükselme Olanaklarına Yönelik

Sosyal Sorumluluklar

Başarının değerlendirilmesi, bir işletmede çalışanların belli bir süre içinde çalışmalarının ve yeteneklerinin bir çok yönden sistemli olarak ölçülmesidir. Böyle bir değerlendirme çalışanların yeteneklerinin tespiti için kurulmuş bir düzen olduğu kadar kendilerini geliştirme ve ilerlemelerine de olanak sağlamaktadır (Şenatalar, 1975, 206).

Başarının değerlendirilmesi, çalışanın kendisinden beklenen görevleri ne derece gerçekleştirdiğinin belirlendiği süreçtir. İşletmelerde değerlendirmenin objektif, sağlıklı ve adil kriterler aracılığıyla ölçülmesi önem taşımaktadır. Başarının değerlendirilmesinin olumlu olarak etkileyeceği ve yarar sağlayacağı konulardan bazıları şunlardır (Şenatalar, 1975, 206):

- Çalışanın başarı ve ilerlemesinin ölçülebilmesi,
- Eğitim ihtiyaçlarının ve bu ihtiyaçla ilgili esasların tespit edilmesi,
- Görevde yükselme (terfi), ücret artışı ve benzeri kararların alınması.

İşletmelerde çalışmanın ve başarının değerlendirilmesi, çalışanları isteklendirmede ve onların daha verimli çalışmalarında etkindir. İşletmelerin sosyal sorumluluğu, başarılı ve başarısız çalışanların doğru şekilde ayırt edebilmesi yönündedir. Değerlendirme güvenilir, değişmez ve amaca uygun olmalıdır.

Başarı değerlendirmesinin sonunda çalışanların, başarıları nedeniyle takdir edilme, işlerinde yükselme, ücret artışı ve daha yüksek statü, daha büyük prestij gibi beklentileri olmaktadır. “Yükselme, çalışanın yetki ve sorumlulukları daha fazla olan bir göreve geçmesidir” (Tortop, 1994, 121). Bununla birlikte, çalışanın aldığı ücrette de artış olmaktadır.

Bir işletmenin insangücü ihtiyacı zaman içinde nitelik ve nicelik yönünden değişiklikler göstermektedir. İşletmede çalışanlar, yapmakta oldukları işe oranla daha iyi işlere geçmeyi arzulamaktadırlar. Üst görevlere işletme içinden atama yapılması, çalışanların işlerinde yükselme ve ilerleme arzularını yerine getirmeye yardımcı olduğu gibi, işletme içindeki insan gücünün iyi bir şekilde değerlendirilmesine de olanak sağlamaktadır (Şenatalar, 1975, 195).

İşletmelerin, çalışanların işlerinde yükseltilmesi sürecinde adil davranmaları sosyal sorumluluklarındandır. Yükselmede ölçü, her bir çalışanın yeteneklerini en iyi şekilde kullanma olanağı yaratmak olması gerekmektedir. İşletme, işte yükseltme yoluyla her bir işe en yetenekli, en başarılı ve en verimli şekilde çalışacak kişiyi bulmalıdır.

Çalışanların işlerinde yükselmeleri konusunda kıdem bir ölçü olmaktadır. Ancak, kıdem tek bir ölçü olarak alınması durumunda görevlerin en yetenekli ve en verimli çalışan tarafından yerine getirilmesi önlenmiş olur. Yükselmede kıdem, aynı nitelikte iki kişi olması durumunda bir tercih faktörü olmalıdır.

2.2.4.6. Çalışanların Sendika Kurma Toplu Pazarlık ve Grev Yapma

Hakkına ve İş Güvencesine Yönelik Sosyal Sorumluluklar

Sanayileşmenin gelişmesine bağlı olarak, çalışanlar, çalışma koşullarını etkilemek ve geliştirmek amacıyla birleşme ve birlikte davranma çabalarına girmişlerdir. Çalışanların toplumsal ve ekonomik konumunu geliştirmek ve değiştirmek

işlevini yüklenen, toplu ve örgütsel nitelikteki bu hareket olan, işletmelerdeki çalışma koşullarını ve işletme yönetimi arasındaki ilişkileri etkilemektedir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 338).

Sendika kurma hakkı, belirtildiği gibi çalışanların, işletme içinde yasal olarak, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için örgütlenmelerini ifade etmektedir. Çalışanların bu hakları, Avrupa Sosyal Şartı (1961) madde 5 ve madde 6 (Aktan, 2000, 257-276)'da, Temel İnsan Hakları Bildirgesi (1948), Avrupa Birliği İşçilerin Temel Sosyal Hakları (1989)'nda belirtilmiştir.

Sendikalar örgütlenmiş işgücü kuruluşlarıdır. Bu kuruluşların etkinliği yalnızca örgütlendiği kuruluşlarla kalmayarak öteki işletmelere de yansımaktadır. Sendikalaşma hareketinin başlaması ile işletmeler, çalışanların yönetimi konusuna artan bir ölçüde eğilmek zorunda kalmışlardır. Sendikaların toplu sözleşmeler yoluyla, işletmelerde çalışanlar adına hareket etmesi, çalışan bölümlerinin yeni bir yapıya dönüşmelerini zorunlu kılmıştır. Bir sendikanın, işletmelerde çalışanların ve yönetimin üzerindeki etkileri şu şekilde sıralanabilir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 338):

- Yönetimin davranışlarını kısıtlayabilir,
- Tüm çalışanlara eşit davranılmasını zorunlu kılabilir,
- Çalışan politikaları ve uygulamaları geliştirebilir,
- Çalışanlar adına tek sözcü oluşabilir,
- İşgücü ilişkilerinde karar alma merkezleşir.

Sendikaların yetki almasından sonra, işletmeler de birçok konuda çalışanlarına yardımcı olmaktadır. Bu konular işe alıştırma, eğitim, tatil olanakları sağlamak, çeşitli aile yardımları düzenlemek gibi farklı konuları kapsamaktadır. Sendikaların en önemli işlevi yönetimde işçiler adına toplu pazarlık görüşmelerini yapmaktır. Toplu pazarlık, işgücünün ve yönetimin hakları ve sorumlulukları üzerinde yapılan karşılıklı pazarlıktır. Bu görüşmelerde sendikaların iyileştirmeyi amaçladığı dört temel konu vardır :

- Ücretler ve ücret politikaları,
- Çalışma saatleri,

- Çalışma koşulları,
- İş güvenliği ile ilgili haklar,

Toplu sözleşme görüşmelerinde, yukarıdaki konular üzerinde uzun pazarlıklar yapılarak belirli bir uyum sağlanmaya çalışılmaktadır (Tokat ve Şerbetçi, 1998). Karşılıklı bir uzlaşmanın sağlanamaması durumunda hem sendika hakkının bir devamı olan grev hakkı, toplu pazarlığın en zor süreci olarak kabul edilmektedir. Grev hakkı, sendikaya bağlı değildir, bir bütün olarak, tamamıyla çalışanlara bağlıdır (Adler ve Bigones, 1992).

İşletmelerin, çalışanlara sendika kurma, sendikal faaliyetler, toplu pazarlık ve grev yapma hakkını tanıması ve bunlara engel olmaması sosyal sorumlulukları arasında yer alır.

Ayrıca, işletmelerin çalışanları ile ilişkileri gözönüne alındığında, istihdam ilişkisini betimleyen psikolojik sözleşmenin bozulması konusu, çalışanlar açısından önem taşımaktadır. Psikolojik sözleşme, özellikle gelişmiş ülkelerde, işletmelerce çalışanlara iyi bir ücret, sosyal güvenlik ve uzun dönemli çalışma olanaklarının sağlanması, bunun karşılığında da çalışanın makul bir çaba sarfetmesi ve işletmeye bağlılık göstermesi ile kurulmaktadır (Önder ve Wasti, 2002, 111-113). İş güvencesi, çalışanların işletmeden bekledikleri ve onların işlerinden tatmin duymaya yönelten önemli bir faktördür.

Ancak, işletmelerin uyguladıkları yeniden yapılanma programları psikolojik sözleşmenin tek tarafı olarak feshedilmesi söz konusu olabilmektedir. İşten çıkarmalar, iş ve görev değişiklikleri, statü ve ücret kayıpları, çalışanların bunlara bağlı demoralizasyon ve sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır (Önder ve Wasti, 111).

Çalışanların iş güvencesinin artarak işlerini kaybetme korkusunu azalması, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde büyük ölçüde etken bir faktördür.

2.2.4.7. Çalışanların Eğitimi ve Gelişimi ile İlgili Sosyal Sorumluluklar

Çalışan eğitiminin amacı, onlara bilgi, yetenek ve beceri düzeyinde değişiklikler yaparak, onların etkin ve verimli bir biçimde çalışmalarını sağlamaktır.

Eğitim ve geliştirme kavramları birbirine yakın kavramlardır. alışan eğitimi ve çalışan gelişimi arasındaki tek fark “amaç” farkıdır. Buradaki eğitimin amacı çalışanın bilgi, yetenek ve beceri düzeyinde değişiklikler yaparak onların etkin ve verimli biçimde çalışmalarını sağlamaktır. Geliştirmenin amacı ise çalışanı gelecekte yapacağı işlere hazırlamaktır (Tokat ve şerbetçi, 1998, 323).

İşletmelerde uygun renme koşullarının sağlanması, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, eğitim verecek kişi ya da kuruluşun belirlenmesi, eğitim için gerekli araç ve gereçlerin hazırlanması ve değerlendirilmesi (Sönmez, 2000), işletmenin sorumlulukları arasındadır.

Eğitim işletmelerin çalışanlara yaptđđ yatırımdır. Bu anlamda da eğitim son derece önemlidir. nk eğitime önem vermeyen iş örgütlerinin çalışanlarının, başarı ve verimliliklerini arttırmaları ve rekabet ortamına dayanarak srekliликlerini devam ettirmeleri çok güç olmaktadır (Bingl, 1990, 97).

Eğitimin alışanlara sađladđđ temel yararlar şu şekilde sıralanabilmektedir:

- İşin yürütülmesinde renme zamanını en uygun sreye indirilmesi,
- İşletmenin amaçlarının renilmesi ve benimsenmesini sağlaması,
- İşleyiş sorunlarının zmne yardımcı olması,
- İşletme içinde iş kaydırması yoluyla çalışanların gereksinimlerini karşılamak,
- Çalışanların yeni bilgi ve becerilerle pazarlık gücünü artırması,
- İş tatminini yükseltmesi,
- Çalışanların performanslarını yükselterek, terfi olanakları sağlaması

Çalışanlara yönelik eğitimin etkin olabilmesi için, bir program hazırlanması ve bu programa göre yürütülmesi gereklidir. İşletmelerde düzenlenen eğitim programları, ilkeler ve amaçlar açısından farklılıklar gösterecektir. Hangi konularda eğitim yapılacađđ, hangi tekniklerin kullanılacađđ, hangi araçlardan yararlanılacađđ, ne zaman, nerede, kimler tarafından ve kimlere verileceđđ, işletmelerin eğitim programlarında yer alması gereken temel konulardır.

İşletmelerde, eğitim programının hazırlanmasında dört aşama bulunmaktadır. Bu aşamalar şu şekilde açıklanabilir (Tokat ve Şerbetçi, 1998, 324):

- **Eğitim Gereksinimlerinin Belirlenmesi:** Eğitim programları hazırlanırken üzerinde durulması gereken ilk konu, hangi çalışanın eğitime gereksinimi olduğunu belirlemek olacaktır. Doğru zaman ve yerde, doğru kişilerin eğitimi, eğitim çalışmalarının etkinliğini arttıracaktır. İşletmenin aldığı stratejik kararlar ve çevresel değişiklikler, çalışanın bilgi, beceri ve yetenek düzeyini geliştirmeyi zorunlu kılabilir. Böyle bir durumda da eğitim gereksinimi gündeme gelir. Gerekli eğitimi verecek, uygun kişi veya kuruluşların belirlenmesi gerekir.

- **Ulaşılmak İstenen Hedeflerin Belirlenmesi:** Hangi çalışanın eğitime alınacağına karar verildikten sonra, eğitimi alacak çalışanın ulaşması gereken hedefler belirlenmelidir.

- **Konuların Belirlenmesi:** Eğitim programının hangi konuları kapsayacağı, eğitim gereksinimleri ve eğitim hedeflerinden yararlanılarak belirlenir. Programa alınan konuların, işletmenin ve eğitilen kişinin gereksinimlerine cevap vermesi gerekir. Eğitim programındaki konular genellikle üç amaca hizmet eder. Bunlar; katılımcıların bilgi düzeyini arttırmak, onlara yeni yetenekler kazandırmak ve istenmeyen davranışları azaltmaktır.

- **Öğrenme İlkelerinin Gözden Geçirilmesi:** Öğrenme ilkeleri kolay, çabuk ve etkin biçimde öğrenmenin pratik yollarını gösterir. Bu ilkelerin dikkate alınması etkinliği arttıracaktır.

2.2.5. Küreselleşme ile Birlikte İşletmeler ve Çalışanların Durumunda

Meydana Gelen Değişmeler

Küreselleşmeyle birlikte çalışma yaşamının düzenlenmesi, işletme ile çalışanlar arasındaki işbirliği yaklaşımı ve çalışma yaşamındaki esneklik kavramı önem kazanmıştır.

2.2.5.1. Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi

İşletmeler, dünya insanların ve çalışanlarının refahından sorumludur. Bu doğrultuda, Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Davos'ta 31 Ocak 1999 tarihinde gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu'nda bu konuyu gündeme getirmiştir. Söz konusu toplantıda, Genel Sekreter, iş dünyasına, insan haklarına, emek ve çevreye odaklanacak bir küresel sözleşme önermiştir. Bu vesileyle, küresel sözleşmenin de temelini oluşturan dokuz prensibi ortaya koymuştur (Witschi, 2001). Konuyla ilgili olarak bunlardan altı tanesi şu şekilde ifade edilmiştir :

- Birinci Prensip : Her işletmenin kendi etki alanı içinde, Uluslararası İnsan Haklarına destek ve saygının yanı sıra teşvik sağlaması.
- İkinci Prensip : İşletmenin, insan hakları ihlallerinden sorumlu olabilecek, nihai ortaklarla ilişkisinin olmadığından emin olmak.
- Üçüncü Prensip : Bu prensip emekle ilgili olup, örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınmasına vurgu yapmaktadır.
- Dördüncü Prensip : İş dünyası, her türlü zorunlu emeğin ve angaryanın ortadan kaldırılmasını desteklemelidir.
- Beşinci Prensip : Çocuk emeğinin fiili olarak kaldırılmasına çalışmalıdır.
- Altıncı Prensip : İş ve meslek ayrımcılığının kaldırılması

Küreselleşme olgusu, işletmeler, endüstriler ve ülkeler için rekabet gücünü ön plana çıkartmış bulunmaktadır. Rekabet gücüyle çalışma hayatı ve endüstri ilişkileri arasında çok yakın ilişki ve etkileşim bulunduğu ortadadır. Çalışma barışı, iş hayatında ve yasalarında esneklik ve verimliliğe dayalı ücret politikaları rekabet gücünü arttıran; iş uyuşmazlıkları, çeşitli işgücü piyasası katılıkları, ücret-verimlilik bağlantısızlığı ise rekabet gücünü azaltan etkenler olarak sayılmaktadır. Küreselleşmenin sosyal taraflar arasında çok sıkı bir diyalog ve işbirliği gerektirdiği, dünyadaki pek çok ülkede iyice anlaşılmış durumdadır. Bu doğrultuda alınan tedbirler ve yapılan düzenlemeler artık modern çalışma hayatını karakterize eder hale gelmiştir.

Bu durumda; "işletme merkezli" çalışma ve düzenlemelerin önem kazanması, daha etkin, daha az masraflı sosyal güvenlik sistemlerine yönelme, işsizlikle

mücadelede sosyal tarafların rolünün daha iyi anlaşılması, çalışma hayatına ve mevzuatına esneklik kazandırması, eğitime, verimliliğe, AR-GE etkinliklerine yönelik yatırımların artırılmasına ve hükümet- işletme-çalışan diyalogunun ön plana çıkması gerekmektedir (DPT, 2000, 82).

2.2.5.2. İşletme ile Çalışanlar Arasında İşbirliği Yaklaşımı

Uluslararası ve ulusal deneyimler, işletmelerde sosyal taraflar arasında işbirliği yaklaşımının, iş ortamının kalitesinde ve işçilerin yaşam boyu öğrenmelerinde gelişme yaratacağını göstermektedir. Bu bağlamda tarafların uzlaşması gereken hususlar şunlardır (DPT, 2000, 85):

- Esnek bir ulusal çerçeve ve esnek çalışma metotları çerçevesinde, işletmelerin, çalışanların, yöneticilerin ve sendikaların çok taraflı bir işbirliğine teşviki,
- Devamlı yenilik ve iyileşme ile verimlilik, ve kalite; yüksek vasıflı çalışanlar ve tüm işlerde hayat boyu eğitim ile mümkün olduğundan, eğitim, bireysel gelişme, vasıf geliştirme, mesleki eğitim, yetenek geliştirme ve teknoloji eğitimlerinin desteklenmesinin sağlanması,
- Çalışanların, işletmede çeşitli karar verme süreçlerine katılımını destekleyici insan kaynakları yönetimi stratejilerine önem verilmesi,
- Çalışma hayatında fırsat eşitliğini sağlayıcı düzenlemelerin desteklenmesi,
- İşletmede üretimden ve yönetimden kaynaklanan sorunların çözümünde, işbirlikçi bir kültürün geliştirilmesi,
- Sendika, çalışan temsilciliği ve diğer temsil ya da yönetime katılma mekanizmalarında daha etkin bir temsil için gerekli düzenlemelerin gerçekleştirilmesi,
- Yeni çalışma düzeni biçimleri dahil alternatif işbirliği modellerinin teşviki ve çalışan ve yöneticilerin sürekli olarak yeniliklere açık olmalarını ve bu düşüncenin benimsenmesine yol açacak gönüllü ya da kurumsal mekanizmaların oluşmasının desteklenmesi,

- Çevre, çalışan sağlığı, iş güvenliği konularında evrensel norm standartlarının adaptasyonu yanında gönüllü girişimlere dayalı çalışmaların başlatılması ve desteklenmesi,
- Toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde, yatırımların hacmi ve istihdamın dikkate alınması,
- İşletmelerde yaygınlaştırılacak uzlaşma ve işbirliği firmaların rekabetini, gelişimini ve ortak çıkarlarını üst düzeye yükselteceği bir ruh, felsefe ve düşünce birliğine dayanır. Bu da çalışanların kaliteli ve etkili sonuçlar verecek çalışmalarını sürdürmeleri, işverenlerin çalışanları, onları etkileyecek önemli kararlarda dikkate alması gereken hak ve çıkarlara sahip kişiler olarak kabul etmeleri demektir.

2.2.5.3. Çalışma Yaşamında Esneklik

Küreselleşme, ülkeler arasındaki ekonomik entegrasyonlar, ihracata dayalı büyüme programları sonucu oluşan sert rekabet şartları, çalışanı korumanın yanında, çalışan ve işyerinin birlikte düşünülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İşyerinin korunması, çalışanın de korunması demek olacaktır. Bu çerçevede belirginleşen “esneklik” ile, çalışma süreleri ve şekillerinin işletmelerin ihtiyaç duydukları biçimde değiştirilmesi ve böylece en verimli ve en uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması amaçlanmaktadır.

Esnekliği gerekli kılan ekonomik ve sosyal nedenler bir başka deyişle çalışma hayatında esnekliği gerekli kılan faktörler ve bunun getirileri, şu şekilde sıralanabilir (DPT, 2000, 87):

- Küreselleşmenin gelişmesiyle birlikte endüstri ilişkilerinde yeni bazı kavramlar ortaya çıkmış ve bunlar ülkelerin sosyo-ekonomik yaşantısını derinden etkilemiştir. Geleneksel üretim tarzının bir sonucu olan günümüz endüstri ilişkileri sisteminde bugüne kadar geçerli olan “zaman birliği”, “mekan birliği” ve “ürün birliği” kavramları giderek ortadan kalma eğilimine girmişlerdir.

Geleneksel iktisat yapısı içerisinde ulusların zenginliğini yaratan emek, sermaye ve hammadde faktörlerine bilgi faktörleri de dahil olunca klasik endüstri ilişkileri kapsamında, ortaya değişken ve yeni kavramlar çıkmıştır. Bunların başında da

zaman, mekan ve ürün birliği kavramlarını sanayi ve hizmet sektörlerinin, toplumun ve özellikle çalışanların ihtiyaçlarına göre dengeleyen esneklik kavramı yer almaktadır.

- Hem küresel planda, hem ülkeler düzeyinde yaşanan ekonomik darboğaz ve durgunluklar, ya da ekonomide canlanma olarak ifade edilebilecek konjonktürel dalgalanmalar sonucu işletmelerin üretimlerini artırmaları ya da kısmaları şeklinde görülen değişimler, çalışma hayatında esnekliği doğuran en önemli etkenlerdendir. Bu gibi durumlarda işletmelerin ekonomik konjoktüre kendilerini uydurabilmeleri için belirli zamanlarda işgücüne olan ihtiyaçları artmakta ya da azalmaktadır. Bunun yanında çalışanların, daha kısa ya da duruma göre daha fazla süre çalışmaları gerekebilmektedir. İşletmelerin, böyle durumlarda daha fazla çalışma gerektiren durumlarda, çalışma saatlerinin kısıtını ve daha az işgücü gerektiren durumlarda da işten çıkarma gibi gereklilikleri, belli düzenlemelere uyarak ayarlamaları ve adil davranmaları gerekmektedir.

- Esnekliği doğuran en önemli faktörlerden bir diğeri de işsizliktir. Esneklikle birlikte, çalışma sürelerinin değişik uygulanabilmesi olanağının doğması ya da iş paylaşımı çalışma biçiminde olduğu gibi, bir işin birçok kişinin paylaşımı ile yapılması sonucunda, işsizlik sorunu belli ölçüde giderilebilmektedir.

- Dünyada yaşanan ekonomik gelişmeler, çalışanın gelir düzeylerinin arttığı kesimlerde çalışanların daha çok boş zaman isteklerine yol açmıştır. Esneklik çalışanlara genel olarak çalışma sürelerini kişisel ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda ayarlayabilme olanağı vermektedir.

- Günümüzde giderek önem kazanan bir diğer faktör ise, kesimler arası uzlaşma ve diyalogdur. Özellikle işletmelerde işçi ve işveren kesimleri arasında başlayan yaklaşma ve uzlaşma felsefesi, endüstri ilişkilerinin bütününe damgasını vurmuştur. Bu çerçevede toplu iş sözleşmelerinde kesimler, işletmelerin gereğine uygun düzenlemelere başvurmaktadırlar. Çeşitli ülkelerde “Çerçeve Anlaşmaları”, “Üçlü Anlaşmalar”, “Uzlaşma Paketi” vb. şekilde adlandırılan kesimler arası uzlaşma metinleri ve deklarasyonlar, ülkelerin çalışma yaşamlarındaki temel esneklik noktalarını ortaya koyma bakımından önem taşımaktadır. Türkiye’de çalışma mevzuatındaki esneklik düzenlemeleri dışında pek çok konuda, kesimler arası diyalog ve uzlaşma noktaları

bulunmakta ve hatta bunlar, genellikle toplu iş sözleşmeleri yoluyla giderek endüstri ilişkileri sistemimize yerleşmektedir

- Ücret sisteminin pek çok ülkede çalışan kesimlerin aleyhine kurulmuş olması, gerek üretim, gerekse verimlilik ve tatmin düzeylerine olumsuz etki yapmaktadır. Bu durum ücretler anlamında da esnek uygulamaların gündeme gelmesine neden olmuştur. Özellikle kayıt dışı sektörün daraltılmasına yönelik tedbirlerde, ekonomik içerikli teşvik tedbirleri yanında ücret ve çalışma saatlerine yönelik esneklik uygulamaları, yeterli bir altyapı oluşturmaktadır.

- Dünyadaki bütün gelişme ve değişimin yanında, işgücünün niteliğinde de çok hızlı bir değişim olmuştur. Sanayi işçisi kavramı, yerini bilgi işçisi kavramına bırakmaktadır. Bu çerçevede, öğrenmeyi öğrenen, öğrendiğini uygulayabilen ve öğrendiği her şeyi gerektiğinde untabilen ve yeniden öğrenebilen insanlar olarak tanımlanabilen bilgi işçisinin ihtiyaçlarına klasik endüstri ilişkileri içinde ve toplu iş hukukunun düzenlemeleri dahilinde yanıt bulmak mümkün olmamaktadır. Bireysel pazarlık ve bireysel hizmet akitleri gibi düzenlemeler ile diğer esneklik uygulamaları (ücret, çalışma süresi, atipik çalışma türleri, bireysel emeklilik fonları, özel istihdam acentaları vb.) ve standartlara uyma, bilgi işçileri için gerekli görülmektedir.

2.3. İş Tatmini

Bu bölümde, iş tatminin tanımı, iş tatminini etkileyen faktörler ve iş tatmini ile işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları arasındaki ilişkiye değinilecektir.

2.3.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini, en geniş anlamda, bireyin işine karşı genel tutumu (Rue ve Byars, 1995, 363) olarak görülmüştür. İş tatmini bireylerin kendi işlerine karşı gösterdikleri olumlu etki ya da duygular olarak tanımlanmaktadır (Greenberg, 2000). Buna benzer olarak, Schermerhorn ve diğerleri iş tatminini, “kişilerin işleri hakkında olumlu ya da olumsuz hislerinin derecesidir” şeklinde tanımlamışlardır (Keskin ve Ceylan, 2002, 375). Kişinin işine, fiziki ve sosyal şartlara karşı bir duygusal cevabı olarak ele alınan iş

tatmini kavramı, kişinin işinden beklediklerinden ne kadar tatmin olduğunun bir göstergesidir (Schermerhorn ve diğ., 1994, 144).

İş tatmini kavramı, birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olsa da, temelinde işten duyulan memnuniyeti ifade etmektedir.

Soyut bir kavram olan iş tatminini ifade etmek için çoğunlukla işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlar kullanılmaktadır. Örgüt kuramlarında tatmin, genellikle katkı-karşılık dengesi olarak tanımlanmaktadır; işin nitelikleriyle kişinin kendinde bulduğu nitelikler ne kadar birbirine yakınsa, tatmin düzeyinin o kadar yüksek olacağı, tatminsizliğin, gerçek ile kişinin benlik ideali arasındaki ayrılıktan doğduğu kabul edilmektedir ve ayrılık büyüdükçe o durumdan kurtulma isteğinin şiddetlendiği varsayılmaktadır (İncir, 1990).

İş tatmini insanların işlerinin farklı yönleri hakkında ne hissettiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında, Tikici ve Aydemir (2002, 862)'in belirttiği gibi; Looke iş tatminini "farklılık teorisi" ile açıklayabilmektedir. Bu teoride farklılık, bir işten beklenen ile elde edilenler arasındaki farkı ifade etmektedir. Kişiler işlerinin kendilerine sağladığı olanaklar oranında tatmine ulaşırlar. İş tatminin birden çok boyutu vardır. İnsanlar bir bütün olarak işinden memnun olabilir, fakat ücret, fiziki ortam gibi herhangi bir yönünden tatmin olmayabilir. Yapılan araştırmalar işin bu tür boyutlarına verilen önemin iş tatminini artırdığını ifade etmektedir (Reitz, 1997, 208). İşletmeler, çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirerek onların iş tatminini arttırabilirler.

Ayrıca, çalışma ortamının dışında bazı kişisel özellikler de iş tatminini etkilemektedir. Örneğin mesleki çalışma süresi, iş tatmini derecesi için önemli belirleyicilerdendir. Bu süre arttıkça çalışanın işinden duyduğu tatminin de arttığı gözlenmiştir (Bruce, 1987).

Biyolojik organizmanın algısıyla şekillenen ve bireyin iş ve iş çevresi tarafından karşılanabilen ihtiyaçlarının ifadesi olan iş tatmini, bireysel düzeyde tercihleri, güdüleri, ihtiyaçları ve tutumları yansıtmaktadırlar (Naktiyok, 2002, 165-169). İş tatmini yalnızca tekil olarak işten, çalışandan veya çevreden bağımlı değildir. Tüm bu etkenlerin bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990, 113).

İş tatmini, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir (Öztürk ve Özdemir, 2003, 190). Davis (1988, 96), iş tatminin işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşeceğini savunmuştur.

2.3.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışanların işe karşı genel tutumu olarak tanımlanan iş tatmini etkileyen birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlar genel bir ifade ile şöyledir (Çerik, 2001, 5);

- İşin kendisi
- Ücret
- Yükselme olanağı (terfi)
- Yönetim tarzı
- İş arkadaşları
- Çalışma koşulları (Ceylan, 1998, 79).

İş tatminin temelinde fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları yattığına göre, bu oluşuma etki eden faktörler de bu açılardan ele alınarak çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuşlardır. İç ve dış faktörler şeklinde yapılan sınıflandırma en bilinen ve kabul görmüş sınıflandırma olup iş tatmini literatüründe de uzunca bir süreden beri yer almaktadır. İç faktörler iş performansı üzerinde direkt olarak etkilidir. Dış faktörler ise işin çevresi ile olan ilişkilerden kaynaklanmaktadır (Çerik, 2001, 6). Herzberg bu durumu yaptığı araştırma sonucunda hijyen faktörler ve motivasyonel faktörler şeklinde ortaya koymuştur.

Hijyen faktörler; işletme politikası ve yönetimi, kişiler arası iletişim, çalışma koşulları, ücret, kişisel yaşam, statü ve iş güvenliği olarak belirlenmiştir. Bu faktörlerin çalışmanı motive etme özelliği yoktur. Fakat Herzberg'e göre hijyen faktörler yeterli ve düzenli olmadıkları zaman iş tatmini gerçekleşmeyecektir. Bunların varolması, çalışanın tatmini için gereken asgari koşulları sağlayacaktır. Ancak motivasyon, motivasyonel faktörlerin varlığıyla mümkündür.

Motivasyonel Faktörler; iş'in kendisi, sorumluluk, yükselme imkanları, gelişme, statü, başarıma ve tanınma gibi kavramları içermektedir. Motive edici bu faktörler, çalışana yöneltici, kamçılایıcı ve giderildikleri ölçüde tatmin yaratıcı niteliktedirler. Bu faktörlerin varlığı çalışana kişisel başarı hissi vereceğinden, çalışana motive etmektedir. Söz konusu faktörlerden birinin gerçekleşmemesi, çalışanın motivasyonunu engeller (Koçel, 1998). Bu bağlamda iç ve dış faktörler şu şekilde sıralanabilir (Çerik, 2001, 6-7):

Dış faktörler:

- Ücret artışı
- Yönetimin insan ilişkisi kalitesi
- İşletme politikası ve yönetimi
- İş şartları veya fiziksel çevre
- İş güvenliği

İç faktörler:

- Önemli bir görevi başarıma ve tamamlama
- Tanınma veya övülme
- Sorumluluk
- Statü değişikliği
- İşin kendisi

İş tatmini denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile, çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. İş tatminini etkileyen faktörleri Öztürk ve Özdemir (2003, 190-191) şöyle ifade etmiştir:

- İş tatmini çalışanın yaptığı işe karşılık olarak, elde ettiği maddi ve maddi olmayan çıkarlarla ilgilidir. Bir çalışan çalışması karşılığında elde ettiği ücret, sosyal haklar, saygınlık, yetkilendirme düzeyi ölçüsünde tatmine ulaşacaktır. Bunun yanısıra çalışanın elde ettiği bu çıkarların, örgüt içinde adil bir şekilde dağıtıldığı kanısında olması gerekir.

- İş tatmini, işten çıkarılma korkusunun az olduğu, çalışan sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığı bir ortamda daha yüksek bir düzeyde olacaktır.
- Bir çalışan, becerilerini, deneyimlerini ve kişisel meraklarını karşılayan görevlerini yerine getirmekten dolayı tatmine ulaşır. Bunun yanında, çalışanın, yaptığı işin gerektirdiği niteliklerle, kendisinin sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun sağlanması gerekir.
- Eğer çalışan, çalıştığı işyerinde yükselme olanağına sahipse ve terfiler genellikle performansa göre gerçekleştirilirse, onun duyacağı tatmin düzeyi yüksek olacaktır.
- İş tatmini, iş ortamındaki olumlu ilişkilerle de ilgilidir. Bu nedenle bir çalışanın görevlerini yerine getirdiği örgütün herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu mutluluk da, iş tatmini içinde düşünülmektedir. Burada sözü edilen grup, çalışanın iş arkadaşlarına olan sevgi ve bağlılığı açısından tanımlanan mutluluk duygusunu veren gruptur.
- İş tatmini işletmenin genel durumuyla ilgilidir; çalışanın tatmin duygusunda, işletmenin başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, toplumdaki statüsü rol oynar.
- İş tatmini, çalışana üstünün tutumuyla da ilgilidir; üstün çalışana karşı olumlu tutumu, ona değer vermesi, onunla ilgili konularda yetkilendirmenin gerçekleştirilmesi, kararlara katılımının sağlanması çalışanın işinde mutlu olmasına neden olan ayrı bir etkidir.

Çalışanlarının iş tatmininin sağlanması yönünde, işletmelerin üzerinde durmaları gereken bazı noktalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, tüm çalışanların kişisel benliklerine dönük tatmin arayan ve bu tatminin her çalışanın içindeki değişik türlerden ihtiyaçlarının giderilmesi ile gerçekleşecek nitelikler taşıdığı bilinmesidir. Bir diğer nokta; ne zaman hangi ihtiyacının çalışan açısından dominant olduğunun ve hangisinin iş tatminini gerçekleştirecek nitelikte olduğunun tahmin edilmesidir. Diğer nokta ise; tatmin edilen ihtiyacı giderecek ve çalışana eyleme itecek ortamın ve uyarıcıların seçilmesidir (Kaynak, 1990).

Çalışanlara karşı sosyal sorumluluklar, işletmelerin ekonomik ve sosyal faaliyetlerini gerçekleştirirken, stratejilerini ve politikalarını işletmenin temel faktörü olan çalışanların beklentilerini gözönünde tutarak belirlemesine ve çalışanları memnun ve mutlu etmesine yöneliktir. İşletmeler çalışanlarının huzurlu, rahat ve istekli çalışabilmesi için maddi ve maddi olmayan yükümlülüklerini yerine getirmekle sorumludur.

Çalışanların yaptıkları işe karşı tutumları ile ilgili olan iş tatmini, bilgi, inanç, davranış ve değerlendirmeleri içermektedir. İş tatmini yüksek olan çalışan, işe karşı olumlu tutum içindedir. İş tatmini duymayan çalışanın işe karşı tutumu olumsuz olmaktadır. Günümüzde çalışanlar kendilerine sunulanı kader kabul edip boyun eğecek pasif insanlar değildir. İşletmelerde çalışanların önemi üzerinde durulmaktadır. Yalnızca teknoloji ve muhasebe sistemlerinin geliştirilmesinin yeterli olmadığına, insanın yetenek ve kapasitesinin geliştirilmesi ile çalışma hayatındaki fiziksel rahathğının ve mutluluğunun sağlanmasının gerektiğine inanılmaktadır (Yüksel, 1990, 3-5 ve 22). İşletmelerin, çalışanlarına karşı sosyal sorumlulukları bu koşulların sağlanmasını gerektirmektedir. Çalışanların çalıştıkları iş çevresinden, iş ve işletme tasarımıından büyük ölçüde etkilendikleri bilinmektedir. Yüksel (1990)'a göre, "iş" öyle organize edilmelidir ki, çalışanlar daha fazla katkı ve yaratıcılık ortaya koyabilsinler. Çalışanların iş hayatının kalitesini artırmak ve yaratıcılığın teşviki, işletmenin amaç ve çıkarlarını olumlu etkilediği gibi, çalışanların en üst düzeydeki kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının tatminini sağlayabilecektir.

Özet olarak; işletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının gerektirdiği faaliyetler, çok yönlü ve onların iş hayatını ve sosyal hayatını olumlu yönde etkileme yolundaki faaliyetlerdir ve çalışanların farklı beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayabilme çabasındadır. Bu nedenle işletmelerin bu yöndeki çalışmalarının, çalışanların iş tatminini sağlayabilecek çalışmalar olduğu düşünülmektedir. Çalışanların işlerinde bilgi, zeka ve yeteneklerini uygulayıp geliştirmesine imkan veren ortam yakalayabilmesi, eksik yönlerinin tamamlanması, başarılarının maddi ve manevi karşılığını, karşılaştırılabilir ve adil şekillerde alabilmeleri, kendilerine ve işleriyle ilgili konularda fikirlerine değer verilmesi, işlerinin geleceğini ve kendilerini işyerinde güvende hissetmelerinin sağlanması, işletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarındandır. İşletmelerin bu sorumluluklarını yerine getirmeleri, çalışanların

işlerinden tatmin duymaları için aradıkları koşulların onlara sunulması anlamına gelmektedir.

2.4. İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumlulukları ve Çalışanların İş Tatmini ile İlişkisi

İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumlulukları, aslında çalışanların memnun edilmesi, haklarının ve çıkarlarının korunması, ihtiyaçlarının giderilmesi için hassasiyetle üzerinde durulması gereken konular ile ilgilidir. Bu sorumluluklar, işletmeler tarafından gerektiği şekilde, ölçüde ve zamanında yerine getirildiği takdirde, büyük ölçüde çalışanların iş tatminini sağlayacak zemin oluşmaktadır ve her bir çalışanı tatmin eden faktörler farklılık gösterse de iş tatmini sağlamak mümkün olabilmektedir.

Temel olarak iş tatmini çalışanın işinden bireysel beklentileri ile işletmelerin onlara sunduğu koşulların etkisi altında ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin bu koşullar ile çalışanların beklentilerini uyumlaştırması, iş tatmini açısından büyük önem taşımaktadır (Mitchell ve Larson 1987; Öztürk ve Özdemir, 2003).

Çalışanların iş tatmininin sağlanması, onların sosyal hayatlarını büyük ölçüde etkilemektedir. İş hayatındaki tatmin, aile ve toplum hayatındaki tatmin anlamına gelebilmektedir. Aynı şekilde tersi durumunda da; iş tatmininin yetersiz olması durumunda, hayat tatmini de düşük olabilmektedir. Buna göre çalışanın iş tatmininin artırılması, onu hem işinde hem de toplumda mutlu bir insan haline getirecek ve bundan etkilenenlerin de mutluluğu sağlanacaktır (Öztürk ve Özdemir, 2003, 191-192).

2.4.1. Adil Ücret Ödeme Sorumluluğu ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışanların, yaptıkları iş karşısında beklentileri, temel gelir kaynakları olan ücrettir. Çalışanın hayatını idame ettirebilmesi, kendinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçlarının giderilebilmesi, kısaca geçimini sağlayabilmesi, aldığı ücret oranında mümkün olabilmektedir.

Herzberg'in hijyen faktörleri arasında olan ücret, tek başına çalışanların iş tatminini sağlamasa da beklenen düzeyde olmaması durumunda tatminsizliğe yol

açmaktadır. Buradaki önemli nokta işletmelerin adil ücreti belirleyebilmeleri yönündeki sosyal sorumluluğu ile ilgilidir. Çalışanlar, aldıkları ücretin işletmede adil şekilde belirlenmiş ve verilmiş olmasını istemektedirler. Ücret ve ücretin adilliği, iş tatmini sağlanması yolunda varılması gereken temel faktör niteliğindedir ve etkisi büyüktür. İşletmeler adil ücret belirleme konusunda hassas davranmazlarsa, tatmin olmayan çalışanın işletmeye katkısı azalmakta, inancı ve güveni sarsılabilmektedir.

İşletmelerde, çalışan için, işin özelliklerine ve çalışanın niteliklerine göre, en az temel ihtiyaçlarını karşılayabileceği adil bir ücretin belirlenmesi, belirtildiği gibi, direkt tatmin düzeyinde artış sağlamasa bile çalışanın beklentileri doğrultusunda olması nedeniyle tatmin edici bir etkiye sahip olabileceği varsayılmaktadır.

H1 : İşletmelerde ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.

2.4.2. Sağlık ve Güvenli Çalışma Koşulları Sağlama Konusundaki Sorumluluklar ve İş Tatmini İlişkisi

İşletmeler çalışanlarına sosyal sorumluluklarının gereği olarak, rahat çalışacakları uygun fiziksel ortam, sağlık için gereken özen gösterilen, tehlike ve kazaların önlenmesine yönelik tedbirler alınarak güvenli hale getirilmiş bir ortam sunarak onların huzurlu ve endişeden uzak şekilde çalışmasını sağlayabilirler. Bu da çalışanların iş yerinde rahat, mutlu olmasını ve iş tatmini için gereken temel şartların var olmasını sağlamaktadır.

Ayrıca, çalışanların işyerinde belirlenen risk faktörlerinden haberdar edilmesi ve güvenlik için gerekli eğitimin verilmesi, güven duygusunu artırarak çalışanları işine karşı olumlu duygu ve tavırlar sergilemesinde, böylece iş tatminin sağlanmasında etken olabilecektir.

H2 : İşletmelerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlanması, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.

2.4.3. Çalışanların Kararlara Katılmasına Yönelik Sorumluluklar ve İş

Tatmini İlişkisi

Çalışanın yaptıkları iş ile ilgili konularda alınan kararlarda etkili olabilmeleri, iş tatmini oluşturan önemli bir etken olmaktadır. Bunun bilincinde olan işletmeler için çalışanların iş tatmininin sağlanmasında etkin bir araç olabilmektedir.

Katılma çalışanın kendine saygı ve tanınma ihtiyaçlarına bir karşılıktır. İşinde bu ihtiyaçları gideremeyecek olan bir çalışan bunları başka yer ve ortamda gidermeye yönelebilmektedir. Bu çalışanın işinden tatmin olmamasının temel nedenini oluşturmaktadır. Çalışanların işi ve kendisiyle ilgili kararlar ve hatta yönetsel kararlara da dahil edilmesi, fikrinin alınması, onu işine daha bağlı bir duruma getirecek ve çalışanın iş tatminini artıracaktır (Kaynak, 1990).

H3 : İşletmelerin çalışanların kararlara katılmasına yönelik sorumluluklarını yerine getirmeleri çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.

2.4.4. Eğitim Ve Gelişim Konusundaki Sorumluluklar ve İş Tatmini

İlişkisi

Sürekli değişen ve gelişen koşullar altında işletmeler yeni bilgi ve ilkeler edinmektedirler. Çalışanlarının bilgi beceri ve yeteneklerini de bu yönde eğitim yoluyla artırmak durumundadırlar. Çalışanlar da değişen koşullara uyum sağlama zorunluluğunun farkında olacaktırlar ve bu gerekliliği hissedecektir. İşletmenin çalışanın gerekli olan yeni beceri ve bilgilerle donatması çalışanın bu ihtiyacını karşılayacaktır ve bu açıdan bir tatmin yaşanmasını sağlayacaktır.

İşletmelerin çalışanlarına verdiği eğitim, onlara yatırım yaptığı anlamına gelmektedir. Çalışan için de kendisinin faydalı ve istenen biri olduğu anlamını taşımaktadır. “İşletmede kendilerine yeni bilgiler sunulan, gelişimine önem verilen çalışanın, ait olma, sevgi görme, ilgilenilme gibi sosyal içerikli gereksinimleri büyük ölçüde giderilmiş olacaktır” (Kaynak, 1990, 141). İşletmeler bu sorumluluklarının yerine getirilmesiyle çalışanların iş tatminini arttırabileceklerdir. Eğer eğitim grup halinde ele alınırsa, elde edilecek sonuç daha da etkin olabilecektir.

Ayrıca söz konusu durum, çalışanda, işletme içerisinde kendine değer verildiği ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla bir tutulduğu bilincinin yerleşmesini sağlayacağından, çalışanlarının güven ve saygı görme ihtiyaçlarının da karşılanması ve iş tatmini yaratılması yüksek olasılıktadır (Kaynak, 1990).

H4 : İşletmelerin, çalışanlarının eğitim ve gelişimini sağlaması yönündeki faaliyetleri çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.

2.4.5. Çalışanların Başarılarının Değerlendirilmesi ve İşlerinde Yükselme Olanakları ve İş Tatmini İlişkisi

Yapılan çeşitli araştırmalarda, yükselmenin iş tatminini etkilediği görülmüştür. Patchen 1969 yılında, yükselmeyi hak ettiği halde terfi alamayan çalışanların, bu nedenle iş tatminlerinin azaldığını ve devamsızlık oranlarının yükseldiğini belirtmiştir.

Yükselme emeğin ve gösterilen başarının bir gereği, karşılığı ya da ödül olarak düşünülmektedir. Çalışanlar, başarılarının ardından bir takdir ya da bunun somut bir görüntüsü olarak yükselme durumunu beklemektedirler. Bu beklenti yine çalışanın takdir edilme, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacının bir sonucudur. Çalışanların bu ihtiyaç ve beklentilerinin karşılanması, onları tatmin edici unsurlardır.

İşletmede çalışanlara yükselme olanağı sunuluyorsa, terfi sistemi gerçekten performansa dayalı ve objektif bir sistemse ve çalışanlar bu sisteme güveniyorlarsa bu durumda çalışan, emeğinin boşa gitmeyeceği, iyi değerlendirileceği duygusuyla çalışacaktır. Bunun sonunda gelen başarının terfi ile sonuçlanması çalışanı, imkanlarının artması, prestij sağlaması gibi bir çok yönden etkileyerek tatmin duymasını sağlayacaktır.

H5 : İşletmelerde çalışanlara adil şekilde yükselme olanakları sağlanması, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.

2.4.6. Çalışanlar Arasında Cinsel Ayrımcılık Yapmamaya ve Cinsel Tacizden Sakınmaya Yönelik Sosyal Sorumluluklar ve İş Tatmini İlişkisi

Çalışanların işletmede maruz kaldıkları onurlarını zedeleyici, onları cinsiyetlerine yönelik davranışlarla rahatsız eden tutumlar iş tatminini olumsuz yönde etkileyen durumlar olmaktadır. Çünkü bunlar çalışanın kişilik haklarına, çalışma hak ve özgürlüklerine saldırı niteliği taşımaktadır. Çalışanın kendisini tacize uğramış ve tehdit altında olduğunu hissetmesine sebep olmaktadır. Çalışanların bu gibi durumlardaki rahatsızlığının sonucu onların işinden ayrılma kararı almalarına kadar uzanabilmektedir.

Bu konuda somut olarak tedbir alınması güç olsa da işletmelerin bu tür durumların yaşanması karşısında duyarlı davranarak mağdur olan çalışanın mağduriyetini giderecek çareler araması ve önlem alması gerekmektedir. Bu durumda, çalışan zarar görmüş olsa da işletmenin kendisine karşı destekleyici ve yapıcı tutumu karşısında olumsuz düşüncelerinden arınabilecektir.

İşletmeler çalışanlara cinsiyetinden ötürü ayrımcılık yapmama konusunda da sorumludurlar. Aynı işi yapan kadın ve erkek çalışanların ayırım yapılmadan eşit ücret almaları, kadın çalışanların özel hayatlarının (evlilik, çocuk) işten çıkarma sebebi olmaması ya da terfide pazarlık konusu olmaması gibi hususlara dikkat edilmesi çalışanların iş tatmininin sağlanmasında uygun ortam hazırlamaktadır.

H6 : İşletmelerin, cinsel ayrımcılığa gitmeden çalışanlara eşit imkanlar tanınması çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.

2.4.7. Çalışanların Çıkarlarını Koruma Ve İş Güvencesi Konusundaki Sorumluluğu Ve İş Tatmini İlişkisi

İşletmeler, çalışanların çıkarlarını korumak için yasal olarak örgütlenen sendikaları tanımak, faaliyetlerine engel olmamakla sorumludurlar. Çalışanlar bu örgütlere üye olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesini toplu olarak işletme ile görüşüp halletmek isteyebilmektedirler. İşletmeler çalışanların üyeliklerini engellemeden, hatta bu faaliyetlerini destekleyerek çalışanların iş tatmini sağlayabilirler.

Ayrıca çalışanlar, işletmelerde emeklerinin karşılığında iş güvencesinin olmasını beklemektedirler. İşine son verilme korkusunun ve gelecek endişesinin en aza indiği koşullarda çalışmak istemektedirler. Bu konudaki olumlu girişimler çalışanların iş tatminini sağlayan unsurlardır. Ancak, işletmelerin bu konuda garanti sağlamaları pek mümkün olamamaktadır. İşletmelerde bu durum yasal düzenlemeler çerçevesinde çalışanların hakları korunması ile belli şekillerde düzenlenmektedir.

H7 : İşletmelerin, çalışanların çıkarlarını korumak için giriştikleri faaliyetlere engel olmamaları, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler..





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

METODOLOJİ VE BULGULAR

3.1. Problem

İşletmelerin sosyal sorumlulukları nelerdir? İşletmelerin faaliyetlerinden etkilenenler kimlerdir? İşletmelerin, temel üretim faktörlerinden olan çalışanlarına karşı sosyal sorumlulukları nelerdir? İşletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri ile çalışanların iş tatmini arasında ilişki var mıdır?

3.2. Araştırmanın Amacı

İşletmelerin sosyal sorumlulukları, ülkemizde yeni gelişmeye başlayan bir kavram olmuştur. Bu araştırmanın temel amacı, işletmelerin sosyal sorumlulukların unsurlarını inceleyerek, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının, çalışanların iş tatmini üzerine etkilerini ortaya koymaktır.

3.3. Hipotezler

Araştırmada test edilmek üzere aşağıda belirtilen hipotezler geliştirilmiştir.

H1 : İşletmelerde ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi ile çalışanların iş tatminini arasında bir ilişki vardır.

H2 : İşletmelerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlaması, çalışanların iş tatminini arasında bir ilişki vardır.

H3 : İşletmelerin çalışanların kararlara katılmasına yönelik sorumluluklarını yerine getirmeleri ile çalışanların iş tatminini arasında bir ilişki vardır.

H4 : İşletmelerin, çalışanlarının eğitim ve gelişimi yönündeki faaliyetleri ile çalışanların iş tatminini arasında bir ilişki vardır.

H5 : İşletmelerde çalışanlara adil şekilde yükselme olanakları sağlanması ile çalışanların iş tatminini arasında bir ilişki vardır.

H6 : İşletmelerin cinsel ayrımcılığa gitmeden çalışanlara eşit imkanlar tanınması ile çalışanların iş tatmini arasında bir ilişki vardır.

H7 : İşletmelerin, çalışanların çıkarlarını korumak için giriştikleri faaliyetlere engel olmamaları ile çalışanların iş tatminini arasında bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

3.4.1. Örneklem ve Sınırlılıklar

Örneklem seçiminde, işletmelere daha kolay ulaşabilmek amacıyla, Uşak İlinde, tekstil sektöründe faaliyet gösteren işletmeler tercih edilmiştir. Araştırma kapsamına alınan işletmeler, Uşak Ticaret Odası kayıtları taranarak seçilmiştir. Uşak'ta faaliyet gösteren 60 adet büyük ölçekli işletme arasından rastgele seçilen 20 işletmeden, 13 işletme anket çalışmamıza katılmayı kabul etmiştir. 13 işletmede rastgele seçilen 550 çalışana(işçi) dağıtılan anketten, geri dönen anket sayısı 480 olmuştur. Geri dönen anketler içinden geçerli olan 362 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmamıza katılmak istemeyen işletmeler, bunun sebebinin, son dönemde artan sendikal hareketlenme nedeniyle, işletme-çalışan-sendika arasındaki huzursuz ortam olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılmayı kabul eden işletmeler arasında da, ortamdaki huzursuzluk nedeniyle fikir değiştirip, katılmaktan vazgeçen işletmeler olmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre elde edilen bulgu ve yorumlar, örnekleme yer alan çalışanlardan alınan verilerle sınırlıdır. Ayrıca tatmin gibi çalışanlar açısından çok yönlü bir konuda yapılacak olan her araştırmada olduğu gibi, bu araştırmada da zaman ve mekan sınırlılıkları bulunmaktadır. Sayısal verilerin güvenilirliği, veri toplamada kullanılan anket tekniğinin özelliği ile sınırlıdır.

3.4.2. Anket Sorularının Hazırlanması

Araştırmada veri toplama amacıyla anket uygulamasından faydalanılmıştır. Araştırmada hazır bir tatmin anketi kullanılmamış, daha önce yapılan çalışmalar incelenerek, araştırma konusu ve çalışma koşulları (çalışmanın uygulanacağı kişiler ve ortam) göz önüne alınarak, aralarından en uygun maddeleri seçme ve yeni maddeler üretme yoluyla sorular hazırlanmıştır.

Araştırmada izlenen amaç doğrultusunda, çalışanların, işletmelerin sosyal sorumlulukları bağlamında iş tatmin düzeylerini ortaya koymak amacıyla 5'li Likert ölçeği çerçevesinde hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun ön kısmı

demografik sorular başlığı altında; yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim durumu sorularından oluşmaktadır. Sonraki kısım ise çalışanların tatmin düzeylerini ölçmeye yönelik 35 sorudan oluşmaktadır. Aşağıda, ankette yer alan sorular ile bağımlı ve bağımsız değişkenler belirtilmiştir.

Bağımsız Değişkenler

· Adil ücret ödeme

1. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmektedir.
2. Aldığım ücret, yaptığım işin sorumlulukları ve niteliklerine göre uygundur.
3. Aldığım ücret, benim niteliklerime ve çalışmama göre uygundur.
4. Yaptığım işte fazla mesaiye kalmam gerekirse, bunun karşılığı daima adil bir şekilde verilir.
5. Bu işletmede uygulanan ücretlendirme sistemi bana göre adildir.

· Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlama

1. Bu işyerinde, çalıştığım yerde, rahat çalışabileceğim, ihtiyaçlarıma uygun bir fiziksel ortam sunulmaktadır.
2. Bu iş yerinde çalışanların sağlığına özen gösterilir.
3. Bu iş yerinde çalıştığım ortam sağlık yönünden elverişlidir.
4. Çalıştığım yerde tehlike ve kazaların önlenmesi için önlemler alınmıştır, çalışırken kendimi güvende hissederim.
5. Yaptığım işte ve ortamdaki tehlikelerden haberdar edirim ve ne yapmam gerektiğini bilirim.

· Çalışanların kararlara katılımı

1. İşim ve kendimle ilgili kararlarda fikrim alınır ve değer verilir.
2. İşimde kendi başıma karar verme yetkisine sahibim.
3. Çalışanların yönetsel kararlara katılmasına imkan verilir.

· Çalışanların eğitim ve gelişimi

1. İşyerinde değişen koşullara ayak uydurabilmek için çalışanlara yeni bilgiler sunulur.
2. Değişen koşullarda işin gerektirdiği yeni beceri ve yetenekler eğitimle bana kazandırılır.

· **Çalışanların başarılarının değerlendirilmesi ve işlerinde yükselme olanakları**

1. Mesleki açıdan ilerlemem için işyerim bana önemli katkılar sağlamaktadır
2. Bu işletme, işini iyi yapan çalışanımı takdir eder.
3. Bu işletme, işimde yükselme (terfi etme) ve ilerleme imkanları sunar.
4. Bu işletme, çalışanlarımı objektif bir biçimde değerlendirir.
5. Bu işletme, terfi sistemi bakımından adaletli davranır.

· **Çalışanlar arasında cinsel ayırım yapmama**

1. Bu işyerinde, çalışanlara cinsiyet yönünden (ücrette, terfide) ayırım yapılmaz, eşit davranılır.
2. Bu işyerinde, cinsiyete yönelik rahatsız edici davranışlardan (taciz) zarar gören bir çalışan olursa, işletme onlarla ilgilenir, destek ve yardımcı olur.

· **Çalışanların sosyal hak ve çıkarlarını koruma ve iş güvencesi sağlama**

1. Bu işletme, sendikalara üye olmama izin verir.
2. Bu işletme, sendikal faaliyetlere izin verir.
3. Bu işletme, çalışanlarının çıkarlarını düşünür.
4. Bu işletme, çalışanlarımı mümkün olduğunca işten çıkarmaktan kaçınır.
5. Bu işletme, benim için gelecek açısından güven vaatetmektedir.

Bağımlı değişken

· **İş Tatmini**

1. Yaptığım işi severek ve isteyerek yapmaktayım
2. İstedğim gibi bir iş bulamadığım için bu işi yapıyorum
3. Çoğu zaman işe gitmekte zorlanırım

4. Yaptığım işten sıkılıyorum
5. Bu işi kendi özel işim gibi benimseyip yapıyorum
6. Çalışmalarımın karşılığını yeterince alıyorum
7. Bu işi yapmaktan mutluluk duyuyorum

Bu ankette yer alan sorular 5'li ölçeğe göre cevaplandırılmaktadır. Her sorunun, sırasıyla “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “fikrim yok”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklindeki seçeneklerden biri işaretlenerek cevaplanması istenmiştir. Ankette yer alan seçeneklerin puanlaması; sırasıyla “1”, “2”, “3”, “4”, “5” olarak yapılmıştır. Her maddeye ilişkin tahmin puanı 1 ile 5 arasında değişebilecek bir puan olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış, anketin toplam güvenilirlik katsayısı (Cronbach α) 0,93 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, her bir boyutun Cronbach α değeri Tablo 2’de görülmektedir. Söz konusu değerler incelendiğinde içsel tutarlılığın kabul edilebilir düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo.3.1.İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Boyutlarının Güvenilirlik Analizi

Boyutlar	Adil ücret	sağlıklı-güvenli koşullar	kararlara katılma	eğitim-gelişim	Başarı değ. ve yükselme	Cinsel ayırım yapmama	Sendika hakkı	iş güvenesi	İş tatmini
Kişi sayısı	358	359	385	362	350	362	361	359	356
Soru sayısı	5	5	5	2	5	2	2	3	8
Cronbach Alfa (α)	0,85	0,83	0,74	0,64	0,87	0,63	0,92	0,79	0,60

3.4.3. Verilerin Analiz Edilmesi

Anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS 11.5 programında değerlendirilmiştir.

Anketteki demografik sorular için öncelikle frekans analizi yapılmıştır. Sonrasında çalışanların yaşı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Cinsiyete göre bağımsız ve bağımlı değişkenlerin farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymak için bağımsız örneklemelerde t-test analizi yapılmıştır. Çalışanların eğitim düzeyinin, iş tatminine etkisi olup olmadığını görmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testine bakılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, araştırmanın bağımsız değişkenleri ile bağımlı değişken olan iş tatmini arasındaki ilişkiye bakmak için korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin, hangisinde daha fazla olduğunu belirlemek için ise regresyon analizi kullanılmıştır.

3.5. Bulgular

3.5.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Araştırmamıza katılan çalışanların 125'i kadın, 237'si ise erkektir (Tablo 1). Deneklerin %14,1'i 11-20, %54,1'i 21-30, %27,1'i 31-40, %4,1'i 41-50 ve %0,6'sı 50+ yaş grubundadır. Tablo 1'de görüldüğü gibi çalışanların %67,7'si evli, %31,5'i bekar ve %0,8'i diğer grubu içindedir. Araştırmamıza katılan çalışanların %48,1'i ilkokul, %26'sı ortaokul, %19,3'ü lise ve %6,6'sı üniversite diplomasına sahiptir.

Tablo 3.2. Çalışanların Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

ÖZELLİK		F	%
Genel		362	100
Cinsiyet	Kadın	125	34,5
	Erkek	237	65,5
Yaş	11-20	51	14,1
	21-30	235	54,1
	31-40	98	27,1
	41-50	15	4,1
	50+	2	0,6
Medeni hali	Evli	245	67,7
	Bekar	114	31,5
	Diğer	3	0,8
Eğitim düzeyi	İlkokul	174	48,1
	Ortaokul	94	26,0
	Lise	70	19,3
	Üniversite	24	6,6

3.5.2. Çalışanların Yaşları İle İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi

Tablo 3.3. Yaş ve İş Tatmini Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Yaş	İş Tatmini
YAŞ	Pearson Katsayısı	1,000	,085
	p	,	,111
	N	362	356

Tablo 3.3'de görüldüğü gibi, çalışanların yaşları ve iş tatmini ile ilgili değerler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0.11$, $r=0,085$). Diğer bir deyişle çalışanların yaşlarının artmasına bağlı olarak iş tatmini ile ilgili değerlerde bir artış ya da azalış olmamaktadır.

3.5.3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Cinsiyete Göre Farklaşması

Tablo 3.4. Cinsiyet ile Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki t-test Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Başarı değerlendirilmesi ve yükselme	Kadın	122	3,44	,90	2,09	,04
	Erkek	228	3,21	1,04		
Adil ücret	Kadın	125	3,16	1,00	4,25	,00
	Erkek	233	2,67	1,07		
Sağlıklı ve güvenli koşullar	Kadın	125	3,57	,88	1,39	,16
	Erkek	234	3,42	,98		
Sendika hakkı	Kadın	124	2,80	1,02	,83	,41
	Erkek	237	2,69	1,33		
Kararlara katılma	Kadın	123	3,04	,96	1,61	,11
	Erkek	235	2,85	1,11		
Cinsiyet ayrımı yapmama	Kadın	125	3,76	,91	-,20	,84
	Erkek	237	3,78	1,04		
Eğitim ve gelişim	Kadın	125	3,42	1,05	1,26	,21
	Erkek	237	3,27	1,09		
İş güvencesi	Kadın	124	3,57	,99	2,45	,01
	Erkek	235	3,28	1,11		
İş tatmini	Kadın	124	3,46	,62	,96	,34
	Erkek	232	3,39	,70		

Çalışanların cinsiyeti ile bağımsız değişkenler ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi test etmek için bağımsız örneklem testi yapılmıştır. Tablo 3.4’de görülen t-test sonuçlarına göre, cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna dair 0.05 anlam düzeyinde yeterli kanıt bulunamamıştır ($t=0,96$; $p=0,34$). Aynı metotla cinsiyetle bağımsız değişkenler arasında ilişki olup olmadığına bakıldığında, cinsiyetle, sağlıklı ve güvenli koşullar, sendika hakkı, kararlara katılma, cinsel ayrımcılık yapmama, eğitim ve gelişim bağımsız değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair yeterli kanıt bulunamamıştır. Fakat, t-test sonucunda cinsiyet ile başarı değerlendirme ve yükselme, adil ücret ve iş güvencesi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle; cinsiyet ile, başarı değerlendirme ve yükselme değişkeni, adil ücret ve iş güvencesi değerleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

3.5.4. Eğitim Düzeylerinin İş Tatminine Etkisine İlişkin Bulgular

Eğitim düzeyleri farklı olan çalışanların iş tatminlerinde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Öncelikle Levene’s teste bakılarak varyansların eşit olduğu varsayımı reddedilememiştir ($p=0,578$, $\alpha=0,05$). Daha sonra, ANOVA tablosuna bakıldığında iş tatmininin, eğitim düzeylerine göre farklılaştığı görülmüştür ($p=0,023$, $\alpha=0,05$). İş tatmini üzerinde hangi eğitim düzeyinin daha fazla etkili olduğunu belirlemek için Tukey test yapılmıştır. Buna göre üniversite düzeyinin iş tatmini üzerinde, ilkokul ve ortaokul düzeylerine göre daha etkili olduğu görülmüştür ($\alpha=0,05$).

Tablo 3.5. Eğitim Düzeyleri ile İş Tatmini İçin Betimleyici İstatistiksel Değerlendirme

	Eğitim düzeyleri	N	Ortalama	Std. Sapma
İş tatmini	ilkokul	171	3,36	,66
	Ortaokul	92	3,35	,61
	Lise	69	3,51	,69
	Üniversite	24	3,76	,81
	Toplam	356	3,41	,67

Tablo 3.6. Eğitim Düzeyleri ile İş Tatmini Arasında Yapılan Varyans Analizi Sonuçları

	Levene katsayısı	SD1	SD2	p
İş tatmini	,658	3	352	,578

		Kareler Toplamı	SD	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	4,28	3,00	3,23	,023
	Gruplar içi	155,52	352,00		

3.5.5. Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki Korelasyon

Analizi

Tablo 3.7. Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki İlişki

		başarı değerlendirme ve yükselme	adil ücret	sağlıklı ve güvenli koşullar	sendika hakkı	kararlara katılma	cinsel ayrımcılık yapmama	eğitim ve gelişim	iş güvencesi
İş tatmini	Pearson katsayısı	,517**	,446**	,509**	,193**	,396**	,268**	,350**	,493**
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	344	352	353	355	352	356	356	353

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

Değişkenler arasındaki korelasyon analizinin sonuçlarını 0,01 anlam düzeyinde incelediğimizde, işletmelerin çalışanlarına karşı sosyal sorumluluklarının boyutlarıyla (başarı değerlendirme/yükselme, adil ücret, sağlıklı/güvenli koşullar, sendika hakkı, kararlara katılma, cinsel ayrımcılık yapmama, eğitim/gelişim, iş güvencesi) çalışanların iş tatmini arasında, olumlu ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3.8. Korelasyon Analize göre Hipotezlerin Durumu

<u>Hipotez</u>	<u>Gerçeklenme</u>
1. İşletmelerde ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.	İşletmelerde ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi, çalışanların iş tatminini artırır
2. İşletmelerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlaması, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler	İşletmelerin çalışanlarına sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlaması, çalışanların iş tatminini artırır
3. İşletmelerin çalışanların kararlara katılmasına yönelik sorumluluklarını yerine getirmeleri, çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler.	İşletmelerin çalışanların kararlara katılmasına yönelik sorumluluklarını yerine getirmeleri, çalışanların iş tatminini artırır
4. İşletmelerin, çalışanlarının eğitim ve gelişimini sağlaması yönündeki faaliyetleri çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler	İşletmelerin, çalışanlarının eğitim ve gelişimi yönündeki faaliyetleri çalışanların iş tatminini artırır
5. İşletmelerde çalışanlara adil şekilde yükselme olanakları sağlanması çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler	İşletmelerde çalışanlara adil şekilde yükselme olanakları sağlanması, çalışanların iş tatminini artırır.
6. İşletmelerin, cinsel ayrımcılığa gitmeden çalışanlara eşit imkanlar tanınması çalışanların iş tatmini pozitif yönde etkiler	İşletmelerin, cinsel ayrımcılığa gitmeden çalışanlara eşit imkanlar tanınması, çalışanların iş tatmini artırır
7. İşletmelerin, çıkarlarını korumak için giriştikleri faaliyetlere engel olmamaları çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkiler	İşletmelerin, çıkarlarını korumak için giriştikleri faaliyetlere engel olmamaları, çalışanların iş tatminini artırır

3.5.6. Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi

Tablo 3.9. Bağımsız Değişkenler ile İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız değişkenler	Beta	t	p
Sabit değer	1,840	15,318	,000
Başarı değerlendirmesi ve yükselme	,120	2,644	,009
Sağlıklı ve güvenli koşullar	,170	4,129	,000
İş güvencesi	,104	2,686	,008
Adil ücret	,082	2,308	,022

Not: Bağımlı değişken: İş tatmini $R^2 = 0,35$, $F=46,62$, $p=,00$

Yapılan analiz ile bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenler belirlenmiş, hesaplanan regresyon katsayılarının anlamlı olup olmadığı varyans analizi (ANOVA) aracılığı ile yapılan F testi uygulanarak bulunmuştur. Tablo 3.9'da görüldüğü gibi, başarı değerlendirmesi/yükselme, sağlıklı/güvenli koşullar, iş güvencesi ve adil ücret bağımsız değişkenlerinin iş tatmini bağımlı değişkeni üzerinde %35 etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu etki ANOVA tablosu yardımı ile test edildiğinde istatistiki olarak 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı bulunmuştur ($F=46,62$; $p=0,00$).

Tablo 3.9'da, başarı değerlendirmesi/yükselme, sağlıklı/güvenli koşullar, iş güvencesi ve adil ücret ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, sağlıklı/güvenli koşullar değişkeninin iş tatmini üzerine etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde işletmeler kendi içlerinde en düşük maliyetle kaliteli ürünlere ulaşip maksimum kar elde etme amaçlarının yanı sıra, dışa dönük, toplumda yaşayan bir kurumsal vatandaş olarak, faaliyetlerini sürdürdükleri çevrelerine karşı sosyal sorumluluklarının olduğunu fikriyle hareket etmeye başlamışlardır. Piyasadaki yoğun rekabet ortamında rekabet gücü sağlayabilmek için bir zorunluluk haline gelme eğiliminde olan işletmelerin sosyal sorumlulukları kavramı, giderek önemini hissettirmeye başlamıştır. Aslında çok yeni bir kavram olmayan sosyal sorumluluklar, daha çok zamanı gelmiş bir kavram olarak kabul edilmektedir.

İşletmelerin sosyal sorumluluklarının unsurlarından olan ve işletmede emeğini ortaya koyan çalışanlarına karşı olan sosyal sorumlulukların araştırıldığı bu çalışmada, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerinin çalışanların iş tatmin düzeylerine olan etkisi saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın yapıldığı Uşak tekstil sektöründe üretim yapan işletmeler, toplam 60 adet büyük işletme içinden seçilmiştir. Tekstil sektörü, Uşak'ta oldukça gelişmiş ve gelişmeye hızla devam eden bir sektördür. Sıkı rekabetin yaşandığı sektörde işletmelerin sosyal sorumluluklarının farkında olan, buna inanan, tüm sorumluluklarının yanında, çalışanlara karşı sorumluluklarının bilinciyle hareket etmesi beklenen büyük ölçekli bu işletmelerdeki 362 çalışandan elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının boyutları ile iş tatmini üzerine etkileri incelendiğinde, çeşitli ilişkiler ortaya çıkmıştır. Yapılan analizler sonucunda, çalışanlara karşı sosyal sorumluluğun boyutlarıyla iş tatmini arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ilişkinin, pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Çalışanların işyerinden beklediği adil, sağlıklı, rahat, huzurlu koşullar, işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleriyle gerçekleşecek, çalışanların iş tatminini artıracak yönde etki edecektir. Analiz sonuçlarına göre, boyutlar ile iş tatmini arasındaki en güçlü ilişkinin sağlıklı/güvenli koşullar değişkeni ve başarı değerlendirmesi/yükselme değişkeniyle arasında olduğu görülmüştür. Değişkenler arasında, iş tatminiyle en zayıf ilişkisi olan değişken, sendika hakkı olmuştur. Bu sonuç, anket yoluyla elde edilen verilerde dikkat

çeken; sendika hakkı konusundaki sorulara verilen (soru 27,28) “fikrim yok” cevabının frekansı (126, 121) ile ilgili olduğu düşünülmektedir. Bu durum, sendika hakkının ayrı bir boyut olarak incelemesini gerektirmiştir. Son zamanlarda, Uşaktaki işletmelerle sendikalar arasındaki gergin ve tedirgin ortam nedeniyle, diğer sektörlerde ve çoğu işletmede olduğu bilinen huzursuzluğun, verilerin toplandığı tekstil sektöründeki işletmelerde de hakim olması nedeniyle, çalışanların bu değişkenle ilgili sorularda gerçekçi ve samimi fikirlerini belirlemedikleri kanaatine varılmıştır.

Yapılan regresyon analizi sonuçları, bağımsız değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişkilerde hangi değişkenlerin daha fazla ve hangi değişkenin ne derece etkili olduğu ortaya konmaya çalışılmıştır. Analizinin sonuçları, işletmelerin çalışanlara karşı sosyal sorumluluklarının başarı değerlendirmesi/yükselme, sağlıklı/güvenli çalışma koşulları, iş güvencesi ve adil ücret değişkenleri tarafından açıklandığını göstermektedir. Değişkenler arasında sağlıklı/güvenli koşullar değişkeninin iş tatminine, diğer değişkenlerden daha etkili olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, işletmelerin çalışanlara sunduğu çalışma ortamının niteliği çalışanlar için büyük önem taşıdığı anlaşılmaktadır. İşletmelerin, çalışanların sağlığını ve can güvenliğini ön planda tutarak hazırladıkları çalışma ortamı, işyerinde huzurlu, endişeden uzak bir şekilde çalışmaya imkan tanıyacak ve iş tatmini üzerinde etkili olacaktır.

Başarı değerlendirmesi/yükselme değişkeninin iş tatminine etkisi, sağlıklı/güvenli koşullar değişkeninden daha az olmakla birlikte, diğer değişkenlere nispeten daha yüksek olduğu görülmektedir. İşletmelerin, çalışanların çalışmalarının ve başarılarının objektif olarak değerlendirilerek işlerinde adil şekilde yükselme imkanlarına sahip olduklarını hissettirmeleri, çalışanları isteklendirecek ve örgütsel etkinliği sağlayacaktır.

Başarı değerlendirmesi/yükselme değişkeninden sonra iş tatminine, diğer değişkenlere göre daha az etkili olan değişkenler sırasıyla iş güvencesi ve adil ücret değişkenleridir. Yaşanan ekonomik kriz ve bunun sonucunda meydana gelen işsizlik, Uşakta tekstil sektöründe de etkili olmuş ve istihdam sorunu yaratmıştır. Bunun sonucunda işletmelerde işten çıkarma yoluna gidilmiştir. Bu durum iş güvencesi ve adil ücret boyutunun daha geriye itilmesi sonucunu doğurduğu kanısına varılmıştır.

Kararlara katılma, eğitim/gelişim, cinsel ayrımcılık yapmama değişkenleri ise daha az etkili olan değişkenlerdir.

Ayrıca çalışanların demografik özellikleri üzerinde frekans, t-test, ANOVA, korelasyon analizleri yapılmıştır. Buna göre, çalışanların yaşları ile iş tatmini arasında yapılan korelasyon analizinde çok düşük bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet değişkeniyle iş tatmini ve bağımsız değişkenler arasında t-testi uygulanmış ve sonuçta iş tatminin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bağımsız değişkenlerden ise başarı değerlendirmesi/yükselme, adil ücret ve iş güvencesi değişkenleri üzerinde etkisi olduğu görülmüştür.

Çalışanların eğitim düzeyleri ile iş tatmini arasında yapılan varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, tüm eğitim düzeylerinin iş tatmini üzerine etkisi olduğu saptanmıştır, üniversite düzeyinin ilk ve orta eğitim düzeylerine göre daha etkili olduğu görülmüştür. Üniversite mezunlarının iş tatminlerinin yüksek olması, işsizlik oranının yüksek olduğu ve üniversite mezunlarının iş bulabilmelerinin hayli güç olduğu ülkemizde, “bir iş bulabilmiş olmak” düşüncesinden kaynaklanıyor olabilir.

Günümüzde “kaliteli ürünler çalışanların mutlu olduğu koşullarda üretilebilir” söyleminden hareketle, işletmelerin üretim faktörlerinden olan çalışanlara değer verilmesi ve bunun hissettirilmesi, çalışanların iş tatmini artıracak olan sosyal sorumlulukların yerine getirilmesi ile mümkün olabilecektir. Böylece, işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri, işletmeye güven, verim ve karlılık olarak geri dönebilecektir.

İşletmelerde iş tatminine daha az etkili olan kararlara katılma, eğitim/gelişim, cinsel ayırım yapmama boyutları üzerinde daha çok durularak iş tatmini üzerine etkileri artırılabilir. Cinsiyet ayırımı yapmaksızın çalışanlara gelişen teknoloji ile paralel, gerekli eğitim ve gelişme imkanları tanınarak, kendi işlerinde fikir belirtebilme ve karar verebilme becerisi ve yetkisi verilmesi önerilebilir.

İşletmelerde sendikal faaliyetler konusundaki olumsuzlukların yaşanmaması için, işletmelerin sosyal sorumluluklarının gerektirdiği şekilde, çalışanlarının haklarını korumaları, bu sayede çalışanların da yüksek verimle çalışarak, karşılıklı iyi ilişkiler içersine girerek, zaman zaman çatışma ortamı doğuran bu tür faaliyetlerin yerine uzlaşmacı bakış açısıyla daha iyi sonuçlar alma yoluna gidilmesi önerilebilir.

ANKET FORMU

Aşağıdaki soru formu, Dumlupınar Üniversitesi İşletme (Yönetim ve Organizasyon) Yüksek Lisans Programı'nda bitirme tezi olarak hazırlanmış bir çalışma olup sonuçları sadece bu tez amacıyla değerlendirilecektir. İşletme Bu nedenle, formda isminizi belirtmenize gerek yoktur. Kişisel bilgi olarak yalnızca demografik soruları yanıtlamanız yeterlidir.

Lütfen soruları atlamadan eksiksiz doldurunuz. Zaman ayırdığınız ve çalışmamıza katıldığınız için teşekkür ederiz.

Nida PEHLİVAN

Dumlupınar Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Bölümü Öğrencisi

DEMOGRAFİK SORULAR

Yaş:

Cinsiyet: K () E ()

Medeni Durum: Evli () Bekar () Diğer ()

Eğitim Durumu : İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite ()

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Çalıştığım işin özellikleri beklentilerimi karşılamaktadır.					
2	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret ihtiyaçlarımı karşılamaya yetmektedir.					
3	Aldığım ücret, yaptığım işin sorumlulukları ve niteliklerine göre uygundur.					
4	Aldığım ücret, benim niteliklerime ve çalışmama göre uygundur.					
5	Yaptığım işte fazla mesaiye kalmam gerekirse, bunun karşılığı daima adil bir şekilde verilir					
6	Bu işletmede uygulanan ücretlendirme sistemi bana göre adildir.					
7	Bu işyerinde, çalıştığım yerde, rahat çalışabileceğim, ihtiyaçlarıma uygun bir fiziksel ortam sunulmaktadır.					
8	Bu iş yerinde çalışanların sağlığına özen gösterilir.					
9	Bu iş yerinde çalıştığım ortam sağlık yönünden elverişlidir.					
10	Çalıştığım yerde tehlike ve kazaların önlenmesi için önlemler alınmıştır, çalışırken kendimi güvende hissedirim.					
11	Yaptığım işte ve ortamdaki tehlikelerden haberdar edilirim ve ne yapmam gerektiğini bilirim.					
12	İşim ve kendimle ilgili kararlarda fikrim alınır ve değer verilir.					
13	İşimde kendi başıma karar verme yetkisine sahibim.					
14	Çalışanların yönetsel kararlara katılmasına imkan verilir.					
15	İşyerinde değişen koşullara ayak uydurabilmek için çalışanlara yeni bilgiler sunulur.					

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
16	Değişen koşullarda işin gerektirdiği yeni beceri ve yetenekler eğitimle bana kazandırılır.					
17	Mesleki açıdan ilerlemem için işyerim bana önemli katkılar sağlamaktadır.					
18	Bu işletme, işini iyi yapan çalışanımı takdir eder.					
19	Bu işletme, işimde yükselme (terfi etme) ve ilerleme imkanları sunar.					
20	Bu işletme, çalışanlarımı objektif bir biçimde değerlendirir.					
21	Bu işletme, terfi sistemi bakımından adaletli davranır.					
22	Bu işyerinde, çalışanlara cinsiyet yönünden (ücrette, terfide) ayırım yapılmaz, eşit davranılır.					
23	Bu işyerinde, cinsiyete yönelik rahatsız edici davranışlardan (taciz) zarar gören bir çalışan olursa, işletme onlarla ilgilenir, destek ve yardımcı olur.					
24	Bu işletme, sendikalara üye olmama izin verir.					
25	Bu işletme, sendikal faaliyetlere izin verir					
26	Bu işletme, çalışanlarının çıkarlarını düşünür.					
27	Bu işletme, çalışanlarımı mümkün olduğunca işten çıkarmaktan kaçınır.					
28	Bu işletme, benim için gelecek açısından güven vaatmektedir.					
29	Yaptığım işi severek ve isteyerek yapmaktayım					
30	İstedğim gibi bir iş bulamadığım için bu işi yapıyorum					
31	Çoğu zaman işe gitmekte zorlanırım					
32	Yaptığım işten sıkılıyorum					
33	Bu işi kendi özel işim gibi benimseyip yapıyorum					
34	Çalışmalarımın karşılığını yeterince alıyorum					
35	Bu işi yapmaktan mutluluk duyuyorum					

KAYNAKÇA

Kitaplar

- AKIN, Besim, C. Çetin, E. Vedat, **Toplam kalite Yönetimi ve ISO 90 Kalite Güvence Sistemi**, Beta Yay., İstanbul, 1998.
- AKTAN, Coşkun C., **Haklar ve Özgürlükler Antolojisi**, Türkiye Hak İşçi Sendikaları Hak-İş Yay., Ankara, 2000.
- ARSLAN, Mahmut, **İş ve Meslek Ahlakı**, Nobel Yay., Ankara, 2001.
- AYDIN, İnayet, **Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik**, Pegem Yay., Ankara, 2001.
- BARON, David P., **Business and Its Environment**, third ed., Prentice Hall, 2000.
- BARTOL, K.M., Martin D.C., **Management**, second ed., McGraw Hill, 1994.
- BAYSAL, Can, E. Tekarslan, **İşletmeler için Davranış Bilimleri**, Avcıol Yay., İstanbul, 1996.
- BİNGÖL, Dursun, **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum, 1997.
- CANNON, T., **Corporate Responsibility**, Pitman Publishing, 1994.
- DAVIS, Keith, **İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış**, Çev. Kemal Tosun, İ.Ü. İşletme Fakültesi, Yayın No.199, İstanbul 1988.
- DPT, Küreselleşme, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No:DPT- 2544-ÖİK: 560, Ankara, 2000.
- ELMACI, Orhan, **Toplam Kalite Yönetimi**, Kütahya, 2001.
- EREN, Erol, **İşletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim**, üçüncü baskı, İ.Ü.İ.F. Yay., İstanbul, 1990.
- EROĞLU, Feyzullah, **Davranış Bilimleri**, Beta Yay., İstanbul, 1998.
- FREDERICK, W.C., Post, J.E., Davis, K., **Business and Society**, McGraw Hill Ed., 1992.
- FREEMAN, R. Edward, **Strategic Management: A Stakeholder Approach**, Boston: Pitman, 1984.
- , **A Stakeholder Theory Of The Modern Corporation**, Der.: Johnt W Dienhart, Oxford University Press, New York, 2000.

- GREENBERG, J. Baron, **Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side of Work**, Prentice-Hall Inc., 2000.
- GAILBRITH, J.K., **The Affluent Society**, Boston: Houghton Mifflin Company, 1958.
- HOFFMAN, W. Michael, FRADERICK, Robert E., **Business Ethics Readings and Cases in Corporate Morality**, üçüncü baskı, USA: Mc Graw-Hill, Inc., 1995.
- İNCİR, Gülten, **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**, Milli Prodüktivite Merkezi Yay., No : 401, Ankara, 1990.
- KAYNAK, Tuğray, **Organizasyonel Davranış**, İ.Ü.İ.F. Yay., İstanbul, 1990.
- KOÇEL, Tamer, **İşletme Yöneticiliği**, (gözden geçirilmiş baskı), Beta Yay., İstanbul, 1998.
- KOZLU, Cem M., **Kurumsal Kültür**, Defne Yay., İstanbul, 1986.
- MCHUGH, Francis P., **İş Ahlakı**, TUSİAD Yay., İstanbul, 1992.
- MCINTOSH, M., Leipziger, D., Jones, K., Coleman, G., **Corporate Citizenship**, Financial Times Pitman Publishing, 1998.
- MİTCHELL, Terence R., James R. LARSON, **People in Organizations. An Introduction Organizational Behavior**. Mc Graw-Hill, USA, 1987 (Öztürk ve Özdemir, 2003, s.190'daki alıntı).
- MOYNAHAN, John, Maintaining a Wage and Salary Program, **Handbook of Modern Personnel Administration**, ed.: J.Famularo Joseph, Mc Graw Hill Book Co: New York, 1975.
- NEWMAN, W.H., **Sevk ve İdare**, Çev. Kenan Sürgit, Ankara, 1972.
- ÖNAL, Güngör, **İşletme Yönetimi ve Organizasyonu**, ikinci baskı, İstanbul, 1998.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, **Ahlik Teşkilatından Günümüz İşletmelerine İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk Anlayışı**, Kayseri Ticaret Odası Yay., Kayseri, 1998.
- PRINGLE, H., Thompson, M., **Marka Ruhu**, Scala Yay., İstanbul, 2000.
- SCHERMERHORN, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R.N., **"Basic Organizational Behavior"**, Wiley, 1995.
- "SCOOT, W.G., Mitchell, T.R., **Organization Theory**, Richard D. Irwin Inc., and The Dorsey Press, Homewood, Illinois 1972" (Önal, 1998, s: 28'deki alıntı).

SCOTT, W., Clothier, R., Spriegel, W., Personel Management, Mc Graw Hill Book Co. Inc.: New York, 1961.

ŞAKAR, Müjdat, **İş Hukuku Uygulaması**, Beta Yay., İstanbul, 2000.

ŞENATALAR, Ferhat, **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, E Yay., İstanbul, 1975.

ŞİMŞEK, Muhittin, **Toplam Kalite Yönetimi**, Alfa Yay., İstanbul, 2001.

TOKAT, B., Şerbetçi, D., **İşletmecilik Bilgisi**, üçüncü baskı, Kütahya, 1998.

TOLAN, Barlas, **Toplum Bilimine Giriş**, Ankara, 1975.

TORTOP, Nuri, **Personel Yönetimi**, beşinci baskı, Yargı Yay., Ankara, 1994.

TSE, TS EN ISO 14001, **Çevre Yönetim Sistemleri-Özellikler ve Kullanım Kılavuzu**, Ankara, 1997.

VELASQUEZ, Manuel, **Business Ethics, Concepts and Cases**, ikinci baskı, USA: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1988.

WEİSS, Joseph W., **Business Ethics**, Harcourt Brace Collage Publishers, 1998.

YÜKSEL, Öznur, **Personel Organizasyonu: İşgören Verimliliği ve Tatmini Açısından**, Ankara, 1990.

Sempozyumlar

Alpay, G., K.Develioğlu, İ. Evcimen, “İşletmelerin sosyal sorumlulukları: belirleyici etken olarak kurumsal değerler” 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.73-84, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F., 23-25 Mayıs 2002.

Ay, Ünal, “İşletme amaçları ve sosyal sorumluluğu”, 8. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.239-247, Nevşehir, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F., 25-27 Mayıs 2000.

Keskin H., A. Ceylan, “Çalışanların Güçlendirici Lider Davranışlarını Algılamalarını İle İş Tatmini Ve Stresi Arasındaki İlişkiler” 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.374-382, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F., 23-25 Mayıs 2002.

Önder, Ç., S.A. Wasti, “İş Güvencesi Endeksi ve İş Güvencesi Memnuniyeti Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi”, 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.111-113, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F., 23-25 Mayıs 2002.

Tak, Bilçin, “İşletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmeleri açısından algılanan performanslarının ölçümüne yönelik bir ölçek geliştirme çalışması”, 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.85-99, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F., 23-25 Mayıs 2002.

Tikici, M., B. Akdemir, “Stratejik insan kaynakları ve iş tatmini üzerine bir uygulama”, 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.860-870, Antalya, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F., 23-25 Mayıs 2002.

Yurtseven, Rıdvan, “İşletme yönetiminde etik (toplum ve işletmeler açısından) Çanakkale Kenti’nde karşılaştırmalı bir araştırma”, 8. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, s.249-261, Nevşehir, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F., 25-27 Mayıs 2000.

Dergiler

Adler, Robert S., Bigones, William J., “Contemporary Ethical Issues in Labor-Management Relations”, **Journal of Business Ethics**, S.11, Nedherland: Kluwer Academics Pub., 1992.

Aydemir, Muzaffer, “Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountability 8000) Standardı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.1 , Sayı 3, s.1-11, İzmir, 1999.

Altan, Ö. Zühtü, “Kota Tekniği ve Kota Oranlarının Yükseltilmesinde Ülkemizde Daha Çok Sakatın İstihdam Edilebilmesine Yardımcı Olabilir mi”, **Mercek Dergisi**, MESS Yay., s:25-33, Nisan 1998.

Atalay, Nurdan, “Endüstriyel İlişkilerin İyileştirilmesine Dayalı Rekabet Gücü Arayışı: SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı”, **Anahtar Dergisi**, MPM Yay., sayı 156, yıl 13, s.11, Aralık 2001.

Aslantepe, Gülay, “Kesimlerin Aktif ve İstekli Katılımları, ILO-IPEC Programının Türkiye’deki Başarısına Önemli Katkıda Bulunmuştur”, **İşveren Dergisi**, TİSK, cilt: XXXVII, sayı:7, Nisan 1999.

Belsie, Laurent., “Seeking New Social Responsibility Measures”, **Christian Science Monitor**, Vol. 91 Issue 124, May 1999.

Bernstein, Aaron, “Sweatshop Police”, **Business Week**, Issue 3549, 20 October 1997 (Aydemir, 1999’daki alıntı).

Consumer Reports, “Which Hot Toys Are Cool?”, Vol. 62, Issue 12, December 1997.

- Economist, "The Power of Publicity", Vol. 349, Issue 8097, Human-Rights Law Survey, 12 May 1998.
- Elias, J., Dees, G., "The Normative Foundations of Business" **Harvard Business Review**, p. 1-19, June 1997.
- Naktiyok, Atilhan, "Motivasyonel Değerler Ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, c. 16, sayı 3-4, , s. 165-185, Erzurum, 2003.
- Nemli, Esra, "Çevreye Duyarlı Yönetim Anlayışı" **İ.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi** No: 23-24, İstanbul, Ekim 2000.
- Öztürk, Azim, F. Özdemir, " İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması", **Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, cilt 17, sayı 1-2, s.198-201, Erzurum, 2003.
- Shrivastava, Paul, "Ecocentric Management For a Risk Society" **Academy of Management Review**, Vol 20, No 1, s.130, 1995.
- Yalçın, Selçuk, "İş Değerlendirmesi", **İ.Ü. İktisat Fakültesi Dergisi**, c.22, No.2, s.25, İstanbul, 1961.
- Yıldırım, Fatma, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, cilt: XXI, S.201, Ankara, Temmuz 1997.

İnternet

- Bakırcı, Kadriye, "İşyerinde Cinsel Taciz ve Türk İş Hukukuna İlişkin Çözüm Önerileri", 2000, http://www.turkhukuk sitesi.com/faq/cinsel_taciz, 26 Eylül 2003.
- Berkman, Ümit, "Sosyal Sorumluluk, İş Ahlakı Gelişimi ve Yakın Geleceği", 1999, <http://www.kho.edu.tr/yayinlar/bilimdergisi>, 22 Eylül 2003.
- GRRC, (Global Responsibility Resource Centre), 1999, <http://www.bsr.org> (Alpay ve diğerleri, 2002, s.73'deki alıntı).
- Göğüş, Melda, "Kurumsal Sosyal Sorumluluk proje Basın Toplantısı", Şirketlerde Sosyal Sorumluluk, Aralık 2001, <http://www.tesev.org.tr/ocak02/t4.html>, 25 Eylül 2003.
- Halıcı, Ali, "İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale İlinde Bir Araştırma", Eylül 2001, <http://www.iktisat.uludag.edu.tr/dergi/ali.html>, 23 Eylül 2003.

Kaymaz, Kurtuluş, “Çalışma Yaşamında Kalite”, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, <http://www.isguc.org/arc>, cilt5 sayı 1, 2003.

Oğlak, S., N.K. Ar, “ SA 8000-Kuruluş Değerlerinin Kanıtlanmasının Yeni Evrensel Çözümü”, İşgüç e-dergi, cilt 5, sayı 1, 2003, <http://www.isguc.org/arc>, 22 Ekim 2003.

Platin, “Dünya Doğru Yolda mı”, Temmuz 2003, <http://www.globaltanitim.com/eng/platin.html>, 25 Eylül 2003.

SAI, “Social Accountability International”, <http://www.sa-intl.org>, 25 Eylül 2003.

<http://www.avrupakonseyi.org.tr/tur/antlaşma>, “Avrupa Antlaşmaları” 25 Eylül 2003.

Wischi, Alfredo, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk proje Basın Toplantısı”, Kalkınma ve Ortaklık, Aralık 2001, <http://www.tesev.org.tr/ocak02/t4.html>, 25 Eylül 2003.

Ersel, Hasan, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk proje Basın Toplantısı”, Şirketlerin sosyal sorumluluğu neden toplumun ilgi duyması gereken bir konudur-Bir iktisatçının gözünden, Ekim 2001, , <http://www.tesev.org.tr/ocak02/t4.html>, 25 Eylül 2003.

Tezler

ARIKÖK, Mehmet, SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Sakarya, 2002.

ÇERİK, Ramazan, Ödülün İş Tatminine Etkisi ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2001.

ŞİMŞEK, Birgül, Yöneticilerin Çalışanlara Karşı İş Etiğine Yönelik Değerlerinin Tespit ve Analizine İlişkin Bir Çalışma, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Eskişehir, 1999.

SÖNMEZ, Deniz, İşletmelerde Personele İlişkin Sosyal Sorumluluk Anlayışı ve Verimliliğe Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul, 2000.

SOYTEKİN, Yılmaz, İşletmelerde Sosyal Sorumluluğun Yeni Boyutları ve Afyon Bölgesindeki İşletmelerde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Afyon, 2001.

DİZİN**-A-**

Adil ücret, 8, 34, 42, 43, 66
Avrupa sosyal şartı, 42
Adalet, 21

-C-

Cinsel taciz, 50, 51

-Ç-

Çevre, 15, 16, 17, 29, 33
Çalışmanın değerlendirilmesi, 53

-D-

Devlet, 3, 20, 28

-E-

Etik, 14
Eşitlik, 21, 64
Esneklik, 23, 29, 30

-F-

ILO, 31, 32, 35, 42

-İ-

İş Ahlakı, 2
İş tatmini, 56, 57, 58, 59, 60, 61

-P-

Paydaşlar, 6, 7, 8

-R-

Rakipler, 8

-S-

SA 8000, 32, 33, 35, 37, 39, 41, 42, 45, 46,
50
Sendika, 28, 34, 54

-T-

Tüketici, 11

-Y-

Yükselme, 52, 53, 68