

**T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
LETME ANABİLİM DALI**

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKINA ETKİSİ ÜZERİNDE
BANDIRMA YERELİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgür SAÇ

Balıkesir, 2009

**BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
LETME ANABİLİM DALI**

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKINA ETKİSİ ÜZERİNDE
BANDIRMA YERELİNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgür SAÇ

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Harun KAYA**

Balıkesir, 2009

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün İktisadi İdari Bilimler Dalında 200112507016 numaralı
Özgür SAÇ'ın hazırladığı "Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin
çalışanlar üzerindeki örgütsel bağlılığına etkisi üzerine Bandırma yerelinde bir
araştırma" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI,
Lisansüstü Eğitim Öretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 06.04.2009
tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına
OY BİRLİKLE /OY ÇOKLUKLA onaylanmıştır.

Başkan 06.04.2009 İmza
Unvan, Ad-Soyad

Üye 06.04.2009 İmza
Unvan, Ad-Soyad (Danışman)

Üye 06.04.2009 İmza
Unvan, Ad-Soyad

Üye 06.04.2009 İmza
Unvan, Ad-Soyad

Üye 06.04.2009 İmza
Unvan, Ad-Soyad

Üye 06.04.2009 İmza
Unvan, Ad-Soyad

Yukarıdaki imzaların ad geçen öğretim üyelerine ait oldukları
onaylanmıştır.

06.04.2009
Enstitü Müdürü
(Unvan, Ad, Soyad)

ÖNSÖZ

Kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel bağlılık son yıllarda birçok araştırmacı tarafından incelenmekte olan kavramlardır. Bu iki kavram üzerine birbirinden bağımsız olarak birçok çalışmaya olmasına rağmen her iki kavramında birlikte ele alınıp aralarındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar sayısızdır.

Günümüz toplumu işletmelerden, ürün ve hizmet üreterek kar etmelerinde gönüllü olarak sosyal sorumluluk faaliyetlerini de gerçekleştirilmelerini ya da destek olmalarını beklemektedir. İşletmelerin örgütsel bağlılıkları ise işletmelerin çalışmalarında olmasını arzuladıkları en büyük özelliktir. Buradan hareketle, işletmelerin gerçekleştirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışmaların örgütsel bağlılığına etkisini inceleyerek, işletmelerin sosyal sorumluluk faaliyetlerine katılmalarını işletmelere nasıl bir getirisi sağlayacağına ortaya koymak çalışmaların temel amaçlarıdır.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde bana her türlü desteği sağlayan, ümitsizliğe kapılmadığımları anlarda verdiği sinerjiyle beni harekete geçiren, devam etmemi sağlayan saygıdeğer hocam Yrd. Doç. Dr. Harun KAYA'ya öncelikle olmak üzere, öğrenciliğim süresince fikir ve tecrübeleriyle yol gösteren Balıkesir Üniversitemizin çok değerli öğretim üyelerine ve çok değerli dostlarımla öğrencilerimle arkadaşlarıma ayrı ayrı teşekkürlerimi sunarım.

Özgür SAÇ

ÖZET

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FAALİYETLERİNİN ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLIĞINA ETKİSİ ÜZERİNDE BANDIRMA YERELİNDE BİR ARAŞTIRMA

SAÇ, Özgür

Yüksek Lisans, İletişim Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Harun Kaya
2009, 145. Sayfa

Bu araştırmanın amacı; kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini belirlemektir. Bu amaçla, birinci sınıf ya da üst düzey yöneticilere, ikinci sınıf ya da alt düzey yönetici ya da çalışanlara uygulanmak üzere iki gruba anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anketler, Bandırma yöresinde faaliyette bulunan, ürün ve hizmet üreten ve 10 kişiden fazla çalışan olan 90 işletmeye uygulanmıştır.

Her birinden 90 kadar tane olmak üzere toplam 180 anketten elde edilen veriler SPSS 15 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin güvenilirliğini test edilmesinde alfa katsayısından, örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı belirlemede frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistiklerinden, örneklem grubunun kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemede aritmetik ortalama ve standart sapma istatistiklerinden, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemede regresyon ve korelasyon analizlerinden, örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine bağlı olarak değişimleri ise t-testi ve varyans analizi yöntemleri yardımıyla incelenmiştir.

Yapılan araştırma sonucunda; kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında ilişki tespit edilmiştir.

Ara tırmanın en önemli bulgusu; kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin, örgütsel bağlılık çetirlerinden olan ve istenen bağlılık çetiri olan duygusal bağlılık olumlu seviyede etkiledi idir. Ara tırmada demografik özellikler ile örgütsel bağlılık arasında ise herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel bağlılık, SA 8000, kurumsal sosyal sorumluluk

ABSTRACT

A LOCAL STUDY ON DETERMINING CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ACTIVITIES ON EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN BANDIRMA

SAÇ, Özgür

M. A. Thesis, Department of Management

Adviser: Asst. Professor Harun Kaya

2009, 145 Pages

Aim of this study is to determine effect of corporate social responsibility activities on employees' organizational commitment. In this sense, two questionnaires -one for owners and high level executives, and other one for low level executives and employees- were prepared. The questionnaires were applied to 90 business enterprises, which run around Bandırma, produce service or product, and have employees more than 10.

Data collected from 180 questionnaires, 90 ones from each questionnaire, were analyzed on computer system by using SPSS 15 software package. Alfa coefficient was used to test reliability of the collected data, frequency and percent descriptive statistics were used to determine distribution of sampling groups according to demographic features, arithmetic average and standard deviation statistics were used to determine the sampling groups' corporate social responsibility and organizational commitment levels, regression and correlation analysis were used to determine relationship between corporate social responsibility activities and organizational commitment, change at organizational commitment levels according to demographic features was analyzed by using t-test and variance methods.

According to conclusion of the study, a relationship between corporate social responsibility activities and organizational commitment was determined. The most important finding of the study is that corporate social responsibility activities affective emotional commitment, which is one of

organizational commitment types and preferred commitment types, in a positive way. In the study, any differences between demographic features and organizational commitment could not be found.

Key Words: Organizational commitment, SA 8000, corporate social responsibility.

THAF

Bu çalınmanın bana örettiği en önemli kazanımlardan biri de bilimsel bir çalınmanın ne kadar zor meydana geldiğini ya da ayararak görmemdir. Uzun ve yorucu bir süreçti. Bir tarafta stresli ve yoğun bir temposu, bir tarafta aile sorumluluğu ve bunlarla birlikte yaşamda milad olarak görüp çok önem verdiğim bu çalınmanın ma

Yüksek Lisans Tezimi sonuçlandırmak üzere olduğum günlerden geriye doğru bakıldığında aslında tek başıma ne kadar zayıfım diye düşünmeden alamıyorum kendimi.

Sevgili benim, güzel insan Nihal Hanım; ümitsizliğe kapıldığım, bırakmayacağım ümümlerde beni bana bırakmayarak sürüklediğin için, evin bütün sorumluluğunu alıp kendiyi yorgunluğunu da bir tarafa bırakarak benimle birlikte uykusuz kaldığın ve gecenin ilerleyen saatlerinde biraz daha çalınabilmem için yaptığın o nefis kahveler için teşekkürlerimi sunuyorum.

Dünyalar tatlısı kızım Zeynep Öykü; o tatlı dilinden süzölen babam dersine çalın + sözleriyle benim ruhuma girerek motive ettiğin için, kreş çağında senden çaldığım zamanlardan dolayı bir kere olsun sitem etmediğin için sana da teşekkürlerimi sunuyorum.

Ve ailemizin yeni üyesi tatlı bebeğim Mehmet Ege; adeta bu günleri müjdelere gibi girdin hayatıma. O tatlı masum yüzüne baktıkça ortaya çıkan seninle daha fazla birlikte olabilme duygusu, güçlü bir motivasyon kaynağı oldu. Sana da teşekkürlerimi sunuyorum.

Ç NDEK LER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
THAF	viii
Ç NDEK LER	ix
Ç ZELGELER L STES	xiii
EK LLER L STES	xv
KISALTMALAR L STES	xvi
1. G R	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	3
1.3. Ara tırmanın Önemi	4
1.4. Ara tırmanın Varsayımları	4
1.5. Ara tırmanın Sınırları	5
1.6. Tanımlar	5
2. LG L ALANYAZIN	7
2.1. Kuramsal Çerçeve	7
2.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Tanımı	7
2.1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Doğuşu	10
2.1.2.1 Sanayi Devrimi Öncesi Dönemde Kurumsal Sosyal Sorumluluk	10
2.1.2.2 Sanayi Devrimi Sonrası Dönemde Kurumsal Sosyal Sorumluluk	13
2.1.3. İletmeler için Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi	17
2.1.4. Sosyal Sorumluluk Kavramının Açıklayan Temel Yaklaşımları	19
2.1.4.1 Klasik Görüş	20
2.1.4.2. Sosyo - Ekonomik Görüş	21
2.1.4.3. Modern Görüş	22

2.1.4.4. Yardımcı Görü	24
2.1.5. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı	25
2.1.5.1. SA 8000'ün Doğuşu	25
2.1.5.2. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardına İhtiyaç Duyulma Nedenleri	27
2.1.5.3. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Belgelendirme Süreci	29
2.1.5.4. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının Çerçevesi	32
2.1.5.5. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Gereklilikleri	37
2.1.6. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı	60
2.1.7. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	62
2.1.7.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	62
2.1.7.2. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	63
2.1.7.3. Mowday'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	64
2.1.7.4. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	64
2.1.7.5. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	65
2.1.7.6. Örgütsel Bağlılık Etkileyen Faktörler	66
2.1.8. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	72
2.1.8.1. Bireyler Açısından Örgütsel Bağlılık Sonuçları	72
2.1.8.2. Örgütler Açısından Örgütsel Bağlılık Sonuçları	73
2.2. İlgili Araştırmalar	76
2.2.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Yapılan Çalışmalar	76
2.2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar	78
3. YÖNTEM	81
3.1. Araştırmanın Modeli	81
3.2. Evren ve Örneklem	82
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	82
3.4. Verilerin Analizi	83
4. BULGULAR VE YORUMLAR	88
4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	88
4.2. Şirketin Sosyal Sorumluluğuna İlişkin Bulgular	92
4.3. Dış Sosyal Sorumluluğuna İlişkin Bulgular	93

4.4.SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalarıyla İlgili Bulgular	96
4.4.1. Sağlık ve Güvenlik Uygulamalarına İlişkin Bulgular	96
4.4.2. Toplu Sözleşme Hakkında ve Örgütlenme Özgürlüğüne İlişkin Bulgular	97
4.4.3. Zorla Çalıştırılmaya İlişkin Bulgular	98
4.4.4. Ayrımcılığa İlişkin Bulgular	99
4.4.5. Disiplin Uygulamalarına İlişkin Bulgular	100
4.4.6. Çalışma Saatlerine İlişkin Bulgular	101
4.4.7. Ücrete İlişkin Bulgular	102
4.4.8. Yönetim Sistemlerine İlişkin Bulgular	103
4.4.9. Çocuk Çalışmaya İlişkin Bulgular	104
4.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Bulgular	105
4.5.1. Duygusal Bağlılık İle İlgili Bulgular	105
4.5.2. Zorunlu Bağlılık İle İlgili Bulgular	106
4.5.3. Devam Bağlılığına İlişkin Bulgular	107
4.6. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi	108
4.6.1. Sağlık ve Güvenlik Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	109
4.6.2. Toplu Sözleşme Hakkında ve Örgütlenme Özgürlüğü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	111
4.6.3. Zorla Çalıştırma Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	113
4.6.4. Ayrımcılıkla Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	114
4.6.5. Disiplin Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	116
4.6.6. Çalışma Saatleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	118
4.6.7. Ücret Politikaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	119
4.6.8. Yönetim Sistemleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	121
4.6.9. Çocuk Çalışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	122
4.6.10. SA 8000 Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ...	124
4.7. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Bağlı Olarak Değişimi	126
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	130

5.1. Sonuç	130
5.2.Öneriler	135
KAYNAKÇA	137
EKLER	141

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. Dünyadaki SA 8000 Belgelendirme Yetkisine Sahip Şirketler.....	30
Çizelge 2. Başlık Düzeylerinin Sonuçları.....	74
Çizelge 3. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri.....	90
Çizelge 4. Sosyal Sorumlulukla İlgili Bulgular.....	92
Çizelge 5. D2 Sosyal Sorumlulukla İlgili Bulgular.....	94
Çizelge 6. Sağlık ve Güvenlikle İlgili Bulgular.....	97
Çizelge 7. Toplu Sözleşme Hakkında ve Örgütlenme Özgürlüğüne İlgili Bulgular.....	98
Çizelge 8. Zorla Çalışmaya İlgili Bulgular.....	99
Çizelge 9. Ayrımcılıkla İlgili Bulgular.....	100
Çizelge 10. Disiplin Uygulamalarına İlgili Bulgular.....	100
Çizelge 11. Çalışma Saatlerine İlgili Bulgular.....	101
Çizelge 12. Ücrete İlgili Bulgular.....	102
Çizelge 13. Yönetim Sistemlerine İlgili Bulgular.....	103
Çizelge 14. Çocuk İşçi Çalışmaya İlgili Bulgular.....	104
Çizelge 15. Duygusal Başlıkla İlgili Bulgular.....	105
Çizelge 16. Zorunlu Başlıkla İlgili Bulgular.....	106
Çizelge 17. Devam Başlığına İlgili Bulgular.....	107
Çizelge 18. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi.....	108
Çizelge 19. Korelasyon Matrisi.....	109
Çizelge 20. Regresyon Analizi Sonuçları.....	110
Çizelge 21. Model Özeti.....	110
Çizelge 22. Korelasyon Matrisi.....	111
Çizelge 23. Regresyon Analizi Sonuçları.....	112
Çizelge 24. Model Özeti.....	112
Çizelge 25. Korelasyon Matrisi.....	113
Çizelge 26. Regresyon Analizi Sonuçları.....	113
Çizelge 27. Model Özeti.....	114

Çizelge 28. Korelasyon Matrisi	115
Çizelge 29. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	115
Çizelge 30. Model Özeti.....	115
Çizelge 31. Korelasyon Matrisi	116
Çizelge 32. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	117
Çizelge 33. Model Özeti.....	117
Çizelge 34. Korelasyon Matrisi	118
Çizelge 35. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	118
Çizelge 36. Model Özeti.....	119
Çizelge 37. Korelasyon Matrisi	120
Çizelge 38. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	120
Çizelge 39. Model Özeti.....	120
Çizelge 40. Korelasyon Matrisi	121
Çizelge 41. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	122
Çizelge 42. Model Özeti.....	122
Çizelge 43. Korelasyon Matrisi	123
Çizelge 44. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	123
Çizelge 45. Model Özeti.....	123
Çizelge 46. Korelasyon Matrisi	125
Çizelge 47. Regresyon Analizi Sonuçlar ²	125
Çizelge 48. Model Özeti.....	125

EK LLER L STES

	<u>Sayfa</u>
ekil 1. Ara trmann Modeli	81

KISALTMALAR LİSTESİ

1. ABD: Amerika Birleşik Devletleri
2. ISO: International Organization for Standardization (Uluslararası Standartlar Teşkilatı).
3. KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk.
4. SA: Social Accountability (Sosyal Sorumluluk).
5. SAI: Social Accountability International (Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü).
6. yy: yüzyıl.

BÖLÜM I

1. G R

Günümüz dünyasında artık işletmelerin sadece mal ve hizmet üreterek varlıklarını sürdürmeleri mümkün olmamaktadır. 20. yüzyılın başlarındaki ne üretirsen satarsın, kalite ve verimlilik önemli değil, insan makinedir gibi fikirlerle işletmeleri yönetmek artık çok gerilerde kaldı.

Acımasız ve yoğun rekabetin yanında günümüz piyasa koşullarında ayakta kalabilmek için işletmelerin, toplumda kabul görecektir, tercih edilecek farklar yaratmaları gerekmektedir. İletişim ve bilgi çağında bu dönemde farklı olabilmek ve bu farklılıkta da sürdürebilmek çok da kolay değildir. Hep önde olabilmek, rekabette başarılı olabilmek yeni, sürekli ve etkili strateji geliştirmeyi gerektirmektedir.

Piyanın lideri olabilme, varlığını sürdürebilmek için geliştirilen tüm stratejilerin aslında tek amacı belirli odaklanabilmek ve faaliyette bulunan toplumda kabul edilmektir. Artık toplum işletmeleri sadece mal ve hizmet üreten kurumlar olarak görmemekte, onlardan bazı sosyal amaçları beklemektedirler.

İletmeler toplumun gelenek, görenek, örf ve adetlerine uygun davranmak, toplumun sorunlarıyla ilgilenmek ve topluma katkı sağlamak zorundadırlar. Topluma katkı sağlayan, toplumun problemlerini kendi problemleri gibi görüp sorunların çözülmesi için gönüllü olarak çaba gösteren işletmeler toplumda daha fazla kabul görmekte ve geri dönüş olarak da varlıklarını başarıyla sürdürebilmektedirler.

Bu tür işletmelerin çalışmaları da kendilerinin toplumda kabul görmüş, fark yaratmış saygın ve lider bir işletmenin üyesi olmalarıdan dolayı motive olmaktadır.

Topluma saygı duyan, sosyal sorumluluklarının bilincinde olan kurumların çalışmaları, bu tür sosyal faydaların sağlanması faaliyetlerinin içinde oldukları için kendilerini farklı görmekte, topluma faydalı olabilmenin de huzuru ile çalışmaları kurumları sevmekte ve başarı düzeyleri artmaktadır.

İletmelerin dış çevrelerindeki sorunların yanında çalışanların da problemleriyle ilgilenmesi gerekmektedir. Problemleri çözülmeye çalışılan, insani muamele gören, kurumlarının bir üyesi olmaktan mutlu olan çalışanlar, görevlerini zevkle yapar hatta kurumlara daha ileri düzeyde katkı sağlamaya çalışırlar.

Çalışmaları işletmelerde mutlu olan, örgütsel başarı yüksek çalışanlar işletmelerin verimli çalışmalarına da sebep olurlar. Böylece yapılan sosyal sorumluluk faaliyetleri kurumların ürün ve hizmet üretim maliyetlerini de düşürerek karlarını artırmaktadır.

Yeni çağda uzun yıllardır meydana gelen değişimler neticesinde işletmelerin topluma ve çalışanlarına bakış açıları değişmiştir. Nitelikli çalışanların istihdam edilebilmesi, çalışanların performanslarının arttırılabilmesi gibi sebeplerden dolayı işletmeler sosyal sorumluluklarının farkına varmış ve kazanımlarından çalışanlarına daha fazla oranda aktarmaya başlamışlardır.

Özellikle kötü çalışma ortamı, doğayı kirleten üretim faaliyetleri gibi nedenlerden dolayı oluşan toplum baskısı ve yatırımcılar tarafından bu tür faaliyetlerin sorgulanması amacıyla SA 8000 sosyal sorumluluk standardı oluşturulmuştur. Tamamen gönüllük esasına dayanan bu standarda uymak zorunlu olmayıp, günümüzde bazı büyük firmalar hatta içerisinde buldukları tedarikçileri, tüketicileri vb. işletmelerden de SA 8000 standardının gereklerini yerine getirmelerini istemektedirler.

1.1. Problem

İletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri, müşteri odaklı stratejiler geliştirmelerine bağlıdır. Müşteriler, işletmenin organizasyonunda yer alan ve iç müşteri diye adlandırılan istihdam edilmiş çalışanlarını, organizasyon

d² 2nda bulunan ancak i letmenin faaliyetlerinden direk veya dolayl² olarak etkilenen ve d² mü teriler denilen iki gruptan oluşmaktadır.

İletmelerin varlıklarının sürdürülebilmeleri hem iç hem de d² mü terilerinin refah seviyesinin yüksek ve mutlu bir yaşam sürmelerine bağlıdır.

Refah seviyesi yüksek, mutlu bir toplum yaratabilmek için i letmelerin faaliyetlerini yerine getirirken sosyal sorumluluklarının bilincinde olmaları ve sosyal sorumluluk faaliyetlerine kaynak aktarmaları gerekmektedir.

Bu kapsamda ara tırmanın problemini; %0 i letmelerin kurumsal sosyal sorumluluk düzeyleri ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin i letmelere sağladığı kazanımların artırılmaktadır.

1.2. Amaç

Toplum artık i letmelerin ürün ve hizmetlerini tercih ederken, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunup bulunmadıklarında göz önünde bulundurmaktadırlar.

Yapılan kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri başlangıçta i letmeler için geri dönüşü olmayan bir maliyet gibi görünse de, uzun vadede toplumda itibar kazanmanın, kabul görülmenin, marka değerinin artmasının bir araçtır.

Ayrıca yüksek verimde ve kalitede ürün üretmenin en önemli araçlarından biri de personelin tatmin edilerek i letmenin amaç ve hedefleriyle bütünleştirilmesidir.

Kendini i letmenin bir parçası olarak gören i çalışanlar, kurumsal amaçlara ulaşabilmek için görevlerine ilave olarak daha fazla çaba sarfederler. Kurumlarına bağlı olarak yüksek düzeyde i çalışanlara sahip i letmelerde i çalışan devir hızı düşüktür. i çalışan devir hızının düşük olması da i letmelerin i çalışan istihdam maliyetlerinin düşmesine, nitelikli personellere sahip olmalarına neden olur.

Bu çalışmanın amacı; SA 8000 sosyal sorumluluk standardının gereklerinin yerine getirilmesinin örgütsel başarıya etkisinin belirlenmesi+olu turmaktadır.

1.3. Ara tırmanın Önemi

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı ISO 9000 ve ISO 14000 standartları örnek alınarak hazırlanan ve tamamen gönüllülük esasına dayanan bir standarttır.

Son yıllarda önemi giderek artan SA 8000 standardı gereklerinin yerine getirilmesi işletmelerin ürünlerinin daha fazla tercih edilmesi ve marka değerlerinin artması gibi kazanımlar sağlamaktadır.

SA 8000 standardının gereklerinin yapılması işletmelerin en büyük kaynakları olan işletmenlerin motivasyonu, nitelikli işgücünün istihdam edilebilmesi gibi kazanımlar da sağlamaktadır.

Bu çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin, günümüz rekabet ortamında işletmelere sağlayacağı faydaları ortaya koyarak, henüz SA 8000 standartlarının gereklerini yerine getirmeyen veya kısmen getiren işletme yöneticilerine destek olmak için önemlidir.

1.4. Ara tırmanın Varsayımları

1. Sahip ya da üst düzey yöneticilere uygulanan anket, işletmelerin sosyal sorumluluk düzeylerini ölçmek için yeterli olup, anket uygulanan işletmelerin görüşleri işletmelerin sosyal sorumluluk uygulamalarına bakılmaları temsil etmektedir.

2. Orta düzey yöneticilere ya da çalışanlara uygulanan anket, işletmelerin SA 8000 standardının gereklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini ve çalışanların örgütsel başarı düzeylerini ölçmek için yeterli olup, anket uygulanan orta düzey yöneticiler ya da çalışanlar işletmelerin tüm işletmenlerinin görüşlerini temsil etmektedir.

1.5. Ara tırmanın Sınırlılıkları

1. Ara tırma Bandırma yerinde yapılmış olup, kurumsallaşmış işletmelerin değerlendirilebilmesi için 10 kişi ve üzerinde çalışmış olan, ürün ve hizmet üreten 138 firma çalışmış olan evrenini oluşturmaktadır.

2. Ara tırmada işletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini ölçebilmek için, işletme politikalarına hakim oldukları düşünülen her işletmeden bir kişiye (sahip ya da üst düzey yönetici) bir grup anket uygulanmıştır.

3. İşletmelerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ve işletmelerin sosyal sorumluluk standartlarının gereklerinin ne kadarını yerine getirebildiklerini ölçebilmek için her işletmeden bir kişiye (orta düzey yönetici ya da iş gören) ayrı bir anket uygulanmıştır.

4. Ara tırmanın anketleri işletmelere tek tek gidilerek yüz yüze görüşme ile yapılmış olup, ara tırmanın genel bir ara tırma olduğu ve işletme isimlerinin kullanılmayacağı detaylı olarak anlatılmasına rağmen, gerek bazı işletmelerin politika olarak bu tür anketlere cevap vermemeleri, gerekse bir kısmı iş görenlerin duydukları kaygılardan dolayı ancak 90 işletmeye her iki anket uygulanabilmiştir. Bu da ara tırma evreninin % 65'ine karşılık gelmektedir.

1.6. Tanımlar

1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmelerin geleneksel kar etme anlayışı ile günümüz piyasa koşullarında ayakta kalamayacaklarını bu nedenle kaynaklarından bir kısmını da toplumun de ellerini korumaya ve amaçlarına ulaşmaya yardımcı olmaya ayırmaları gerektiğini ifade etmektedir.

2. SA 8000: Merkezi Manhattan, New York'ta bulunan SAI Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, önceki ismiyle Ceppa Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon Bölümü tarafından Ekim 1997 yılında içinde, işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin de bulunduğu bir çalışmış grubu tarafından, çalışanların temel

hakların garanti altına almayı amaçlayan işletmeler için SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı yayımlanmıştır (Filiz, 2005).

3. Örgütsel Bağlılık: yönetimin örgütün amaç ve hedefleri ile misyon ve vizyonunu benimsemesi, bunlara ulaşması için çaba göstermesi ve örgütte çalışmaya devam etme isteğinin seviyesidir.

BÖLÜM II

2. LG L ALANYAZIN

2.1.Kuramsal Çerçeve

2.1.1.Kurumsal Sosyal Sorumlulu un Tanımı

Her işletme faaliyette bulunduğu çevreyle sürekli ve doğal etkileşim halindedir. Bu etkileşim; işletme ile çevrenin canlı-cansız tüm elemanlarıyla karşılıklı olarak gerçekleşmekte olup, işletmelerin ömürleri boyunca devam etmektedir. İşletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için buldukları çevrenin kaynaklarını kullanarak ürün ve hizmet üretmeleri, ürettikleri ürün ve hizmetleri de yine çevrenin tüketmesi gerekmektedir. İşletmelerin ömürlerini sürdürebilmeleri için tüketiciler tarafından ürün ve hizmetlerinin tercih edilmesi gerekmektedir. Tüketiciler satın alma süreçlerinde, ürün ve hizmetlerin fiyat ve kalitesinin yanında işletmelerin toplumun sorunlarına çözümüne katkı sağlayacakları, toplumun gelişmesine destek olup olmadıklarına da bakmaktadır.

Literatürde ilk defa H.Bowen'in 1953 yılında yayımlanan "Social Responsibilities of the Businessman" (İnsanların Sosyal Sorumlulukları) kitabında yer alan kurumsal sosyal sorumluluk kavramı (KSS) açıklamak için birçok tanımlama yapılmış olup, ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlardaki gelişim ve gelişmelere paralel olarak kurumsal sosyal sorumluluk kavramının da kapsamı gelişmiştir. Bowen'in insanları, toplumun değer ve amaçlarıyla örtünen sosyal sorumluluk faaliyetleriyle ilgilenmelerini savunmuştur (Bowen, 1953; Akt. Aktan ve Börü, 2006).

Business for Social Responsibility, KSS'yi toplumun işletmeden bekledi etik, legal, ticari ve toplumsal beklentilerini karşılayan ya da aynı şekilde ticaret yapmak şeklinde tanımlamaktadır (Kotler ve Lee, 2005).

KSS anlayış, işletmelerin geleneksel kar etme anlayışı ile günümüz piyasa koşullarında ayakta kalamayacakları bu nedenle kaynaklarından bir kısmında toplumun değerlerini korumaya ve amaçlarına ulaşmaya yardımcı olmaya ayrılmaları gerektiğini ifade etmektedir. KSS anlayışına sahip şirketler, toplumun refahını artırarak daha iyi, yaşanabilir bir çevre oluşması için çaba harcarlar. Bu anlayışta yapılan faaliyetler ilk bakışta karlı olmayan maliyet olarak gözükebilir de uzun vadede işletmelerin markalarının artmasına neden olmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk, organizasyonlar açısından ekonomik faaliyetlerin ötesinde gönüllü olarak daha iyi bir toplum ve daha temiz bir çevreye katkıda bulunma rolünün altını çizmektedir (Carroll, 1999; Akt. Çakır, 2006).

Artan rekabet ortamında fiyat, ürün ve hizmet kalitesi yoluyla farklılaştırma yönünde, işletmeler sosyal sorumluluk anlayışına sahip bir kurum oldukları her faaliyetlerinde göstererek etkili ve güçlü bir işletme imajı oluşturma yoluyla da farklılaşmaya gitmektedirler (Güzelcik, 1999; Akt. Kaya, 2008).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramıyla örgütlerin sadece faaliyette buldukları topluma ve çevreye karşı değil, örgüt içi unsurlara da ahlaki ve sorumlu davranması anlatılmaktadır. Örgütlerin, faaliyetlerinden dolayı veya dolaysız etkilenen tüm paydaşlarına karşı sorumlulukları vardır. Bu nedenle literatürde akademisyenler ve araştırmacılar tarafından deyimli bir çok tanım yapılmış kurumsal sosyal sorumluluğu tam manasıyla doğru anlayabilmek için paydaşlar teorisini de irdelemek gerekir.

Paydaşlar, toplumda işletmenin ilikide olduğu, işletmenin faaliyetlerinden etkilenen ve faaliyetleriyle işletmeyi etkileyen toplumsal taraflardır (Baron, 2000). Diğer bir ifadeyle paydaşlar; organizasyonel amaçların başarılmasını etkileyen veya başarısından etkilenen bir grup ya da kişileri olarak tanımlamak mümkündür (Freeman, 1984; Akt. Aktan ve Börü, 2007).

Payda lar² kurum içi payda lar ve kurum d² 2 payda lar olarak iki grupta s²n²fland²rmak mümkündür. Kurum içi payda lar; kurucu ana sahipler, hissedarlar, yöneticiler ve çal² anlardan olu ur. Kurum d² 2 payda lar ise toplum, hükümet, mü teriler, tedarikçiler, rakipler ve di er kesimlerden olu ur (Aktan ve Börü, 2007). KSS kavram²; hem iç hem de d² payda lara kar ² olan sorumluluklar² ifade etmektedir. Bu sorumluluk alanlar²n² u ekilde s²n²fland²rmak mümkündür:

- Çal² anlara kar ² sorumluluk,
- Mü terilere (tüketicilere) yönelik sorumluluk,
- Hissedarlara yönelik sorumluluk,
- Do aya ve çevreye kar ² sorumluluk,
- Devlete kar ² sorumluluk,
- Tedarikçilere kar ² sorumluluk,
- Rakiplere yönelik sorumluluk,
- Topluma kar ² sorumluluk .

Bunlardan çal² anlara, hissedarlara ve yöneticilere kar ² olan sorumluluk i letmenin kurum içi sorumluluk alan²na girer. Rakiplere, mü terilere, tedarikçilere, çevreye, topluma ve hükümete kar ² sorumluluklar ise i letmenin kurum d² 2 sorumluluk alan² içerisinde yer almaktadır (Aktan ve Börü, 2007).

Ancak geçen zamanla birlikte payda kavram² da geli mi tir. I letmelerin karar almalar²nda etkili olan payda larla ili kiler onlar²n gelece ini belirlemektedir. Çünkü günümüz dünyas²nda art²k i letmeler tek de ildir. Bir ürün veya hizmet bir çok firma taraf²ndan en az ayn² kalitede rahatla²kla üretilmektedir. Rekabet her alanda öylesine ac²mas²z bir hale gelmi tir ki; art²k kar amac² gütmeyen sosyal organizasyonlar bile bu rekabetin etkisi alt²ndad²r. Rekabette ayakta kalman²n ve kurumsal varl² 2 sürdürülebilmenin anahtar² payda larla ili kilerde ba ar²2 olmaktadır. KSS

kavramı, tüm paydaşlarla dengeli ilişki kurarak her birine karşı sorumlulukları yerine getirmeyi ifade etmektedir.

2.1.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Doğuşu

KSS, tarihi çok eskiye dayanan bir kavramdır. Kurumların topluma karşı yerine getirmeleri gereken sorumlulukları ifade eden ve kurumların varlıklarını sürdürdürebilmeleri için bir gereklilik olan KSS, her toplum için tarihin farklı zamanlarında farklı şekillerde kurumların karşısına çıkmıştır (Aydede, 2007). İnsanların birlikte yaşamaya başladığı ilk çağlarda da toplumsal yaşamı düzenleyen bir takım kurallar vardı. Beraber düzenli ve huzurlu yaşamabilmek için oluşturulan bu kurallar daha sonraları sosyal dayanışma ve yardımlaşma fikirlerinin de temeli olmuştur. Bu nedenle KSS kavramının temelleri, insanların beraber yaşamaya başladıkları tarihin ilk dönemlerine dayanmaktadır.

Literatüre bakıldığında, Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının modern anlamda ilk defa 1920'li yılların başında ortaya çıktığı görülmektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının tarihsel gelişimini daha iyi inceleyebilmek için konuyu sanayi devrimi öncesi dönem ve sanayi devrimi sonrası dönem olarak ayırmak uygun olacaktır.

2.1.2.1 Sanayi Devrimi Öncesi Dönemde Kurumsal Sosyal Sorumluluk

12. ve 18. yüzyıllar arasında kalan sanayi devrimi öncesi dönemde işletmecilik faaliyetleri bilimsel temellerden uzak, işletmeler ise küçük ölçekli, sipariş üzerine üretim yapan dükkan ve ticarethanelerden oluşmaktaydı (Aktan ve Börü, 2007). Sanayi devrimi öncesi dönemde ticari faaliyetler dinsel kurallarla düzenlenmiş, ticari faaliyetlerle uğraşanların ve işletme yöneticilerinin sorumluluk anlayışları dini inanışları tarafından belirlenmiştir. Tarihte ticari faaliyetlerin düzenlendiği ilk yasa M.Ö. 1792 - 1750 yılları arasında Babil kralı olan Hamurabi tarafından yazılan Hamurabi Kanunlarıdır. Hamurabi Kanunları, 282 davanın yargısal kararlarının derlenip Akad diliyle ve çivi yazısıyla taşa üstüne yazılmış kanunlardır. Muhasebe kayıtları, ücret sistemleri gibi konuları içeren Hamurabi Kanunları ile, tüccarın müşteriye verilen hizmet için gördüğü kârı düzenlenmiştir. Topluma karşı sorumluluktan ilk

söz eden yunan dü ünürü Eflatun, idarecilerin ekonomik meselelerde genel yarar² her eyden üstün tutmalar² gerekti ini söylemi , bir ba ka dü ünür olan Aristo ise konuyu ahlaki aç²dan ele al²p fiyatlar²n ve kazançlar²n adaletli bir ekilde olmas² gerekti ini ve faizin adaletsiz oldu unu savunmu tur (Çak²r, 2006).

1500 ile 1800 y²llar² aras²ndaki dönemi kapsayan Merkantalizm dönemine kadar ticarete sosyal sorumluluk ki inin ahlak²na, dini inan² lar²na ve vicdan²na ba l² olarak ekillenmi tir. Din toplumlardaki sosyal ya am² düzenledi i gibi ticari faaliyetleri de etkilemi tir. Devletin ekonomik ya am içinde aktif olarak yer almas²n² destekleyen Merkantalizm dönemde her devlet, ihracat²n² ithalattan fazla olmas²n² sa lamaya çal² m² t²r. Merkantalizm, daha çok devleti güçlendirmeye yönelik bir d² ticaret doktrini ve politikas²n² ifade etmektedir (Acar, 2006). Ekonomik faaliyetlerden en yüksek oranda kar elde etmeyi amaç edinen Merkantalizm dü üncenin hakim oldu u bu dönemde bu amaca ula abilmek için i gören ücretleri en küçük seviyede tutulmu , bu da gelir da ²m²ndaki e itsizlik ve fakirlik nedeniyle toplumda huzursuzlu a neden olmu tur. Devletin en büyük güç oldu u bu dönemde topl um ad²na her türlü karar devlet taraf²ndan verilmi tir. Bir ülkenin zenginli inin sahip oldu u de erli madenlerle ölçüldü ü bu dönemde devletler, kendi ekonomilerini geli tirmek için özellikle de erli madenlere sahip devletleri sömürdü , onlar² ucuz hammadde kayna ² olarak kullanm² lard²r. Fakirlere yard²m etme, i sizlere i bulma görevi ve sorumlulu ununun devletin oldu u benimsenmi tir.

slami medeniyetin hakim oldu u ayn² dönemde Do u medeniyetinde ise sosyal sorumluluk anlay² ² Bat²qya göre daha ileri düzeydeydi. Daha dengeli bir ekonominin hakim oldu u Anadolu ticaret anlay² ²nda sosyal sorumluluk anlay² ²n² ön plana ç²karan ahilik ve loncalar kurulmu tur.

Türklere özgü bir te kilat olan ahilik, bir esnaf örgütlenmesidir. Ahilik, ahlaki de erleri ön plana ç²karan bir te kilat olmas² itibariyle Selçuklular²n son dönemlerinden itibaren Türk tarihinin az²msanmayacak kadar uzun bir döneminde toplumda sosyal, kültürel ve ekonomik hayat² derinden etkileyen bir anlay² ²n ismi olmu tur. Özellikle Osmanl²lar döneminde i hayat²n²n

dürüst ilkeler çerçevesinde yürütülmesine katkıda bulunarak i ahlakın kurumsallaşmasında önemli rol oynamıştır. Ahilik sanatta mükemmellik, ya aynı zamanda dürüstlük, toplum ve insana hizmette erdemi esas alır (Özgener, 2004).

Ahilikte odak noktası insandır ve hedef insanın mutlu kalmaktır. Sosyal yardımlaşma esas alınarak toplum gruplarının çıkarlarının birbirleriyle çarpışmasında set çekilmiştir. Onlarda bireyler i çiyi veren, üretici-tüketici, kadın-erkek, genç-yaşlı vb. gruplandırılarak birbirleriyle çatışma ve mücadeleye zorlanmayıp toplumda iç huzur ve barışın sağlanmasına çalışmıştır (Ekinci, 2001).

Ahi ahlakında birey, topluma model olan ve sosyal yaşamda pozitif katkıları bulunan bir kişidir. Başka bir deyişle bir Ahi, sosyal yaşamda katkıda bulunan bir sanat sahibidir ve kötü özelliklerinden arındırılmış, kendi ihtiyaçlarını kendisi karşılayıp topluma yük olmayan ve maddi ve manevi olanaklarıyla diğer insanlar ve toplum için var olan insandır (Arslan, 2005). Osmanlı İmparatorluğunda 15.yyda ahilik zayıflayarak yerini Lonca denilen kuruluşlara bırakmıştır.

Loncalar, günümüzdeki sendikaların öncüsünü de yürütürler, özellikle kalite kontrolüne ve standarda büyük önem verirlerdi (Türe, 2000; Akt.Çakır, 2006). Loncalarda geliri, esnafın borçları, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçenler için ustaların tarafından verilen paralar olan yardımlaşma sandıkları oluşturulmuştur. Yardımlaşma sandığından zor durumda bulunan esnafa kredi verilmekteydi. İlk dönemlerde Müslüman ve gayr-i Müslim esnafın ileri gelenleri yani ustalar aynı yerde toplanırlar, esnafın ileri gelenleri ile ilgili müzakerelerde bulunurlar, ufak tefek davaları kadâyaya gitmeden hallederler, esnaf ve tüccar arasında geçerli olan kuralları müzakere ederler, esnafa ait orta sandığının muhasebesini yaparlardı. Ayrıca loncalar her sanat kolunda i gören esnafın sayısını da belirlerlerdi (Akgündüz ve Öztürk, 2006). Bunların dışında loncaların, esnaf ve sanatkarların toplumdaki yerini vurgulayıcı ve sosyal denetim rolü oynadıkları söylemek mümkündür. Daha sonraları Müslüman ve gayr-i Müslimler ayrı ayrı lonca kurmuşlardır (Güven, 2003). Loncalar Osmanlı İmparatorluğunda sosyal sorumluluk anlayışını

ayakta tutmu lardır. Ticari bir kurulu tan ziyade sosyal bir kurulu olan loncalar sanayi devrimi sonrasında etkilerini kaybetmi lerdir.

slamiyetq in hakim oldu u Do u medeniyetinde toplumsal bir çok sorunun dini kaidelere ba lanmas², fakirlere yard²m edilmesi, birlik, beraberlik, karde lik, adalet, hak, anlay² lar²n²n her türlü ili kide ön planda tutulmas², faizin ve haks²z kazanc²n yasaklanmas², yard²ma ihtiyac² olanlara zenginlerin zekat vermesinin emredilmesi gibi anlay² larla sosyal sorumluluk anlay² n²n Do uqda Bat²qya oranla daha ileri düzeyde gerçekte mi tir.

2.1.2.2 Sanayi Devrimi So nrası Dönemde Kurumsal Sosyal Sorumluluk

1765qte James Watt taraf²ndan icat edilen buhar makinas² ve bunun bir enerji kayna ² olarak üretimde kullan²lmas² ve böylece fabrika düzenine geçilmesi modern anlamda yönetim ve i letmecilik uygulamalar²n²n da temelini olu turmu tur (Aktan ve Börü, 2006). Tar²msal üretimden endüstriye yönelim sanayi devrimiyle ba lam² tır.

Sanayi devrimi s²ras²ndaki hakim görü fikir babas² Adam Smith olan , felsefesi 1776 y²nda yazd² ² ~~M~~illetlerin Zenginli iq adl² eserinde ortaya konulan kapitalizmdir. Adam Smith²n iktisadi görü ünde, ki inin mülkiyet haklar² her eyin üstünde tutuldu undan bireyci bir felsefe gözlemlenmektedir. Bu dü ünçeye göre, bireyin ki isel menfaati için giri ece i eylemler sonucu, toplumu olu turan tüm bireylerin sadece kendi menfaatlerine ula mas² nedeniyle sa layaca ² faydalar²n etkisiyle toplum yarar²n²n da maksimize edilece i dü ünçesi sanayile me felsefesiyle örtü tü ü için kabul görmü tür. Adam Smith²n görünmez el teorisideneden bu dü ünçeye göre, toplumdaki bireylerin ve kurumlar²n kendi hedeflerine ula abilmek için yapt²klar² faaliyetlerin etkisiyle olu an sinerji (görünmez el) tüm topluma bir bütün olarak fayda sa lamakta ve iktisadi hayat² düzenlemektedir. Bu dönemde hakim olan bu görü nedeniyle özel sektörde faaliyet gösteren örgütler karl²ık ve üretim art² ² getirmeyen konularla ilgilenmemi , topluma fayda sa layacak ancak kar getirmeyen eylemlerin devletlerin görevi oldu u bu yüzden bu tür eylemlerin devletler taraf²ndan yap²lmas² gerekti i fikri hakim olmu tur. Bu nedenle bu görü ü benimseyen

i letme sahipleri de topluma fayda sağlayacak faaliyetlerde bulunmamaları yalnızca kişisel karlarını maksimize etmeyi hedeflemiştir.

Endüstriyel üretimi artırmasıyla birlikte 1800'ü yıllarda, John D. Rockefeller, Cornelius Vanderbilt ve Andrew Carnegie gibi büyük aile şirketleri kurulmuştur. Özellikle Amerika'da yerel şirketlerin haksız rekabete neden olmaları hükümetleri yasal reformlar yapmaya itmiştir. Örneğin, 1839 yılında Rockefellerlar tarafından kurulmuş olan Standard Oil, 1868 yılında dünyanın en büyük petrol arama şirketi haline gelmiş, 1870'den sonra da tüm petrol arama şirketlerini bir firma altında toplamaya başlayan bu firmanın haksız bir şekilde tekel olup büyümesi üzerine 1890 yılında ABD Millet Meclisi tekelleşme kanunu çıkarılmış ve Standard Oil firmasının dikkatini çekmiştir. Konunun medyada da etkili bir şekilde dile getirilmesi üzerine Standard Oil'e tepki olunmuş ve topluma zararlı faaliyetlerini sürdürmeye çalışmış bu şirket daha sonraları sosyal sorumluluk bilinciyle hareket etmeye çalışmış ancak olumsuz itibarıyla yetersiz ve 1911 yılında dağılmıştır. Standard Oil'in topluma zararlı tekel olmasının ve halkın tepki göstererek kendisine karşı çevirmesi diğer büyük şirketleri halka hassas ve duyarlı davranmaya itmiştir. Büyük sanayi şirketlerinin toplumda itibar kazanma çabaları nedeniyle bu dönemde KSS kavramı şirketlerin içine yerleşmeye başlamıştır.

1900'ü yıllara gelindiğinde özellikle ABD'deki işletmeler dev boyutlara ulaşmış ancak görünmez el teorisinde söylenildiği gibi toplumun sosyal beklentileri karşılanamamıştır. 1929 yılında New York Borsası'nın çökmesiyle Büyük Buhran'a başlamış, birçok kişi işsiz kalmıştır. ABD'de başlayan bu panik diğer ülkelere de sıçramış toplumun satın alma gücü zayıflamış ve dev işletmeler birbirini ardına kapanmaya başlamıştır. Yaşanan Büyük Buhran neticesinde sanayilemiş toplumlarda sosyal ve kültürel değişimler meydana gelmiştir. İşletmelerin çalışmaları ve ekonomi üzerindeki etkileri azalmış, işletmeler güven kaybetmiştir. Özellikle Amerikan halkı ile halk arasında işler gerilmişlikler kritik bir hal almıştır. Görünmez el teorisinin iddia ettiği gibi işletmelerin büyümesinin toplumun refahını artırmadığı, beklentilerini karşılayamadığı görüldükçe sistem de

de i meye ba lam² t²r. Bu y²llarda, çal² anlar²n sendikal haklar²n² edinmeye ba lad² ², daha iyi ücret, çal² ma artlar² ve di er sosyal haklar için pazarlık gücü elde etti i gözlemlenmektedir (Ataman, 2002).

20. yüzy²ın ilk yar²s²nda ya anan ve dünyay² etkileyen sava lar nedeniyle i siz kalan ki iler birle erek sendikalar olu turmu ve güç sahibi olmu lard²r. Bireysel felsefe yerini toplum felsefesine b²rakm² , i hayat²nda i görenlerin öneminin ve i görenlere kar ² sorumluluklar²n fark²na var²lmaya ba lanm² t²r (Bardakç², 2005; Akt. Çak²r, 2006).

Büyük Bunal²m² neticesinde kopan i dünyas² ile Amerikan halk² aras²ndaki ili kileri yeniden in a etmek amacıyla hükümet bir tak²m sosyal reformlar yapm² t²r. Amerikan hükümetleri yap²lan sosyal reformlar²n içine i dünyas²n² da dahil ederek halk²n dikkatini çekmeye, i dünyas² ile Amerikan halk² aras²ndaki ili kileri yumu atmaya çal² m² t²r. dünyas² da ekonomik bunal²m sonras²ndaki y²llarda topluma duyarlı²k göstermi bu ekilde halk²n yeniden güvenini kazanm² t²r.

1930 ve sonras²nda i letmelerin ula t² ² dev boyutlar²n toplumda yapt² ² tahribat² önlemek amacıyla anti-tröst yasalar²n ç²kart²lmas², çal² anlara daha insani haklar tan²nmas² kurumsal sosyal sorumluluk kavram²na kanuni boyutun eklenmesi anlam²na gelmi , i letmeler için kurumsal sosyal sorumluluklar karlı ve verimli olman²n yan² s²ra kanunlarla yap²lm² olan düzenlemelere de uymak ekinde gerçekleşmi tir. Bu anlamda kurumsal sosyal sorumluluk anlay² ²n² i letmelere a ²lanmas²nda öncülük kanuni zorlamalarla olmu tur (Aktan ve Börü, 2006).

II. Dünya Sava ²ıdan sonra Amerika ve Bat²ıdaki i letmeler h²zla büyümeye ba lam² , yeni i letmeler kurulmu tur. Ayn² y²llarda Dünyanın di er ülkelerinde ise fakirlik ya anmakta insanlar zor artlar alt²nda ya amaktayd². Büyüyen ve Dünya üzerinde di er ülkelerde de faaliyette bulunmaya ba layan irketler zamanla etkilendikleri ve etki alanlar²ndaki tüm toplumlar²n hassasiyetlerine duyarlı² olmaya ba lad²lar. Bu dönemde e itime verilen önem artm² , verilen e itimlerle hem i görenlerin kalitesi artm² hem de i letmeler yöneticilerini sosyal sorumluluk konular²nda yeti tirmi tir.

Sosyal sorumluluk konularında bilinçlenen yöneticiler de işletme faaliyetlerinde toplumun gelişimini de göz önünde bulundurmulardır.

1960'lı yıllarda oluşturulan İnsan Hakları Sözleşmesi ve Ulusal Çevre Politikası gibi sözleşmelerle kurumlar açısından çok önemli bir yer teşkil eden hisse, kar, gibi kavramların yerini, paydaşlar, çalışanlar, toplum gibi kavramlar almaya başladılar (Aydede, 2007). Bu yıllarda sivil toplum örgütleri önemli bir güç haline gelmiş ve bunların etkisiyle kadın hakları, yaşlılar, çevreye duyarlılık gibi konularda önemli adımlar atılmış, çalışanların emeklilik, sigorta, sağlık, güvenlik gibi haklarına daha önem verilmeye başlanmıştır.

1970'lerde işletmelerde görülen başlıca kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları; ortaklara bilgi sağlama, iş vermede adalet, kar paylaşma, reklamların ahlaki olması, çevreyi koruma ve faaliyetlerin topluma yapacağı etkileri düşünerek eylemde bulunmaları olarak sıralanabilir (Aktan ve Börü, 2006).

1980'li yıllarda ise rekabette üstünlük sağlamak için sadece kaliteli ve ucuz mal üretmenin yeterli olmayacağı görülmüş, işletmelerin faaliyetlerinin her aşamasında topluma fayda sağlama bilinciyle hareket etmeleri gerekliliği kabul görmüştür.

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri tarihsel gelişim süresince farklı ekollerde ortaya çıkmış ve toplumun değişen hassasiyetlerine göre yeni ekollerde kendini göstermiştir. Globalleşen ve acımasız rekabetin hüküm sürdüğü günümüz dünyasında işletmelerin başarılarını sürdürebilmeleri için toplumda güven ve itibar kazanmaları bir zorunluluk haline gelmiştir. Bunu sağlamanın yolu da sosyal sorumluluk faaliyetlerini yönetim programlarına dahil etmelerinden geçmektedir.

İşletmeler artık insanlara önem vermeye başladıkları için onların eğitimine, sağlığına ve refaha ulaşmalarına gönüllü katkı sağlamaktadırlar. Hükümetler daha sağlıklı bir toplum, daha sağlıklı bir çevre ve yaşanabilir dünya için yasalarında düzenlemeler yapmakta bunları yapmayan ülkeler bir şekilde izole edilmeye çalışılarak yasal reformlar yapmaya zorlanmaktadır.

İletmeler de sosyal sorumluluk faaliyetlerini kar elde etmeden ayrı olarak de erlendirmekte, faaliyet ve etki çevrelerindeki toplumun bütün problemleriyle ilgilenmekte, üretim süreçlerini de insan sağlığına ve çevreye duyarlı teknolojilerle yenilemektedirler.

2.1.3. İletmeler için Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Önemi

Günümüz dünyasında firmalar her sektörde büyük bir rekabetin içindedir. Özellikle bilişim çağında son yirmi yılda meydana gelen hızlı gelişmeye paralel olarak hizmet ve üretim sektörlerinde de teknolojiye yararlanma hızla artmaktadır. Farklı firmaların ürettiği ürünler arasındaki farklar giderek daralmaktadır. Firmaların tüketicilere sundukları ürün ve hizmet kalitesindeki farklılıkların azalması nedeniyle firmaların varlıklarını sürdürdürebilmeleri için müşterileriyle farklılık yaratarak duygusal bağlar kurmak zorunda kalmışlardır.

Günümüzde artık tüketiciler de daha bilinçli ve seçicidir. Medya ve bilgisayar sayesinde toplum şirketlerin her türlü faaliyetlerini görebilmekte, hızla büyük halk kitlelerine iletebilmekte ve firmalar toplumsal baskılarla karşı karşıya kalabilmektedir. Toplum, firmalardan ürün ve hizmet üretmelerinin yanında, toplumsal sorunlara da engel olarak refah düzeyinin geliştirilmesine ve yaşanabilir bir toplum oluşturulmasına katkı sağlamasını beklemektedir. Güvenilir olmayan ürünleri piyasaya çıkaran, üretim süreçlerinde gerekli önlemleri almayarak çevreye zarar veren, sadece kar etmeyi hedefleyen bunun için de her yolu mübah sayan firmaların ürünleri artık müşteriler tarafından tercih edilmemektedir. Bu nedenle firmaların kurumsal sosyal sorumluluğuna verdikleri önem artmaktadır.

Dünyada son 20 yıldır süregelen bir kavram olan kurumsal sosyal sorumluluk, özellikle son yıllarda tüm dünyada ülkelerin gündemine girmiş durumdadır. Başta BM olmak üzere, AB, OECD, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, kurumsal Sosyal Sorumluluk kavramına büyük önem vermektedirler. Dünyada birçok fon da, bir şirkete yatırım yapmadan önce, o şirketin toplumsal sorumluluk konusundaki performansını de erlendirmeye başlamıştır. İngiltere'de bir KSS Bakanlığı bile bulunmaktadır. Bu konuda

duyarlı şirketlere yatırım yapanlara yardımcı olmak için Londra'da FT4GOOD isimli ayrı bir endeks oluşturulmuştur (Özgen, 2006).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramının ciddiye alınan şirketler için üç ana tema üzerinde taahhütte bulunuyorlar (Argüden, 2007):

- Her şeyden önce şirketlerin ticari faaliyetlerini yürütürken kanuna, ahlak standartlarına, insan haklarına tam anlamıyla uyumlu davranışlar ve faaliyetlerinin dünyanın her yerinde çevreye verebileceği zarar en aza indirgemek durumunda olduklarını kabul etmeleri ve buna uygun davranışlar,
- Şirket faaliyetlerinin sadece şirketin için değil, aynı zamanda piyasa, tedarik piyasalarını, içinde yaşadıkları yöreyi, sivil toplum örgütlerini ve kamu sektörünü de etkilediğinin ve tüm sosyal paydaşlarıyla birliktirliğinde çalışmaları gereğinin bilincinde olmaları,
- Bu sorumluluğun en başta şirket Yönetim Kurulları, Yönetim Kurulu Başkanları ve Genel Müdürlerin olduğu kabul edilmesi.

Kurumsal sosyal sorumluluk;

- Şirketlerin marka değerlerinin ve dolayısıyla piyasa değerlerinin artmasını,
- Çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artmasını,
- Nitelikli iş gücünün şirkete çekilmesini,
- Kurumsal öğrenme ve yaratıcılık potansiyelinin artmasını,
- Yatırımcılar ve finansal analistler gözünde şirketin daha çekici hale gelmesini,
- Müteri memnuniyeti ve bağlılığı ile pazarda rekabet gücünün artmasını,
- Çalışan verimliliğini ve kalitede yükselme olmasını,

- Kamuoyunun ve kural koyucuların şirketin görüşlerine önem vermesini sağlar (Çakır, 2006).

Başarıları sadece ürün ve hizmetleriyle değil aynı zamanda topluma yaptıkları katkılarıyla da farklılık yaratıyorlar. Çünkü başarıları şirketler, toplumsal saygınlık kazanmanın kurumun değerini artırıyor ve biliyorlar. Ancak unutmamak gerekir ki, bu konudaki faaliyetlerdeki en ufak bir samimiyetsizlik, toplumsal katkıyı kendi çıkarı yönünde kullanma eğilimi yarardan çok zarar getirebilir (Argüden, 2007). Toplumsal yaşamı katkısızlayan ve samimiyetle yapılan faaliyetler ise şirketlerin itibarlarını artırarak marka değerlerinin yükselmesini sağlar. Toplum için yapılan yararlı faaliyetler müsterilerin kuruma olan bağlılıklarını artırır. Toplumsal yaşamın gelişmesine katkısızlayan şirketlerin çalışanları da böyle bir örgütün içinde görev almanın hazzını yaşayarak gurur duyarlar. Nitelikli kişiler için de şirket tercih edilen cazip bir kurum olur. Böylece nitelikli personele sahip olan şirketin verimliliği ve karlılığı da artar.

Dünyada birçok fon, bir şirkete yatırım yapmadan önce, o şirketin toplumsal sorumluluk konusundaki performansını değerlendirir. Bu konuda duyarlı şirketlere yatırım yapanlara yardımcı olmak için Dow Jones Sustainability Index veya FTSE4GOOD isimli ayrı endeksler oluşturuldu (Argüden, 2007). Fortune Dergisinin her yıl yaptığı en başarılı şirketler araştırmasında da sosyal sorumluluk ana kriterlerden biri haline gelmiştir (Özgen, 2006). Dolayısıyla, toplumsal yaşamın gelişmesine yapılan katkılar şirketleri yatırımcı kuruluşlar için cazip hale getirerek, finansman kaynaklarına daha kolay ulaşmalarına da yardımcı oluyor.

2.1.4. Sosyal Sorumluluk Kavramını Açıklayan Temel Yaklaşımlar

Şirketlerin sosyal sorumluluk kavramını açıklamak üzere birçok görüş vardır. Bu görüşlerden kimi şirketlerin sosyal sorumluluklarının sadece karlarını artırmaya odaklanmaları olduğunu savunurken, başka görüşlerde şirketlerin öncelikle toplumun değerlerine ve gelişimine hizmet etmeleri gerektiğini savunmaktadır.

Quazi ve OqBrien (2000) i letmelerin sosyal sorumluluklar²n² aç²klayan görü leri dört gruba ay²rm² lard²r. Bunlar; i) klasik görü , ii) sosyo-ekonomik görü , iii) modern görü , iv) yardımsever görü tür. Klasik görü e göre, i letmeler k²sa vadede sadece karlar²n² maksimize etme güdüsüyle hareket ederler. Sosyo-ekonomik görü e göre, i letmelerin faaliyetleri içerisinde, do al çevrenin ve do al kaynaklar²n korunmas², toplumun refah²n² art²r²lmas² ve toplumdaki ihtiyaç sahiplerine yardım edilmesi yer almaktadır. Modern görü e göre, sosyal sorumluluk faaliyetleri nedeniyle ba lang²çta maliyetler yüklenilse de uzun vadede i letmeler bu faaliyetlerinden dolayı fayda sa layacaklardır. Yardımsever görü e göre ise, i letmeler sosyal sorumluluk faaliyetlerini gerçekle tirmek için maliyet yüklenmesi gerekti ini bilmesine ra men, toplum için yardımsever faaliyetlere kat²lıdır.

2.1.4.1 Klasik Görü

Klasik görü ün en önemli savunucusu Milton Friedman²d²r. Bu yakla ²m²n kayna ² Adam Smith²in %uluslar²n Zenginli i+ isimli eserinde belirtti i görü lere dayanmaktadır. Buna göre her i letme kendi ki isel çabalar²na ula ²rken harekete geçirdi i kuvvetle (görünmez elle) toplumun tüm kesiminin geli mesine neden olacakt²r.

Klasik yakla ²m²a göre sosyal sorumluluk:

- i) letmenin kar²n² dü mesine,
- ii) letmelerin maliyetlerinin artmas²na,
- iii) letme amaçlar²n² suland²r²lmas²na,
- iv) letme için daha fazla sosyal güce neden olacakt²r (Schermerhorn, 1993; Akt. Bak²rta , 2005).

Klasik yakla ²m² savunanlar, letmelerin tek sosyal sorumluluklar²n² karlar²n² maksimize ederek, yeni yat²r²mlar yapmalar², bu ekilde daha fazla istihdam alanlar² yaratarak toplumun refah²n² geli mesini sa lamak oldu unu belirtmi leridir. Friedman, yöneticilerin i letmelerin sosyal sorumluluklar² konusunda karar alamayacaklar²n², yap²lacak sosyal içerikli

yardımların işletmelerin de il ancak ki ilerinin sosyal sorumlulukları olacağı ifade etmiştir. İşletmelerin asıl hedefi karları artırmak olduğundan işletme ortak ve pay sahiplerine ait paralarını onların izni dışında toplumun sosyal amaçları için kullanmalarını yanlı olarak veya bunun mümkün olmadığı da belirtmektedir (Friedman, 1970).

Klasik yaklaşıma göre, işletmeler finansman kaynaklarını sosyal sorumluluk faaliyetleri için kullanırlarsa, yatırım için kullanılmaları gereken kaynakları azalacağından veya tükenenlerden dolayı yeni yatırım yapamazlar, üretim maliyetleri artar ve tüketicilere yansımada ürünlerin fiyatlarının artması şeklinde olur. Fiyatları artan ürünlere talebin azalması neticesinde işletmelerin karları azalır bu da yeni yatırımların yapılmasını engelleyecek için toplumun gelişmesini olumsuz yönde etkiler.

İşletmenin bir tek sosyal sorumluluğu vardır, o da karlarını maksimize etmektir+ diyor Friedman, mevcut hukuki ve ahlaki sistem içerisinde toplum için yapabileceği en iyi hizmetin bu olduğunu savunmuş ve işletmelerin topluma karşı olan temel sorumluluğu da, insan refahı için esas olan kaliteli kaynakları ekonomik prensiplere göre faaliyette bulunarak etkin şekilde kullanmaları olarak belirtmiştir (Friedman, 1970).

2.1.4.2. Sosyo - Ekonomik Görü

Klasik görüşlere karşı olarak, sosyal sorumluluğun lehinde olan fikirleri ortaya koyan bu görüşlere, Elton Mayo, Peter Drucker, Adolph Berle, J.M.Keynes gibi düşünürlerin çalışmalarında rastlanmaktadır. Bu fikirlerin ileri sürdükleri farklı düşünceleri Thomas Pettit iki grupta toplamıştır (Eren, 1990):

- 1- Büyük işletmelerin sayısal olarak artması ve ilişkilerinin genişlemesiyle endüstriyel toplumda ciddi beşeri ve sosyal sorunlar beraberinde getirmektedir.
- 2- Sorunlara sebep olan bu kuruluşların yöneticileri gerekli tedbir ve çareleri almaları da zorunludur. Böylece işletme ya bu sorunları çözecek biçimde işletmenin faaliyetlerini de bitirmek ve yönlendirmek zorundadır ya

da bu sorunlar en azından iyile tirecek ve zararlı etkilerini azaltacak şekilde hareket etmelidir.

Bu görüşe göre sosyal sorumluluklar; işletmenin uzun dönem karları, işletmenin sosyal sorumluluğunu destekleyen kamuoyu beklentileri, işletmenin gelecekteki imajı, herkes için daha iyi bir çevre için önemlidir.

İletmelerin elinde teknik, parasal ve yönetsel kaynakları vardır. Bu nedenle zaman zaman karmaşık sosyal sorunların üstesinden gelebilirler ve gelmelidirler. İletmelerin etiksel sorumlulukları vardır (Schermerhorn, 1993; Akt. Halıcı, 2001).

Toplumun bir parçası olan işletmelerin faaliyetlerinin sosyal ve ekonomik etkileri vardır. İletmeler faaliyetlerini sürdürürken kendi çıkarları, hissedarları ve toplumun çıkarları örtü örtü iyile tirmeler ve alanlar bulmalıdır. Örneğin elektrik üretim santrallerinin bacalarından atmosfere atılan emisyon gazları sonucu havanın kirlenmesinden sadece toplum değil, aynı çevrede yaşayan hissedarlar, yöneticiler, çalışanlar ve müşteriler de zarar görecektir. Bu nedenle işletme kendi çıkarları için de tesisinde baca gazı arıtma tesisini kurması gereklidir.

Bu görüşü savunan kişiler, işletmenin yüklenecekleri maliyetleri gözetilerek toplumun bazı sosyal sorunlarıyla ilgilenmesi sonucu toplumun gözünde imajı ve marka değerinin artarak, uzun vadede işletmelerin kar edeceğini belirtmektedirler. Bu görüş, işletmenin varlığını sürdürebilmesi için toplumun mutlak desteğine ihtiyaç olduğunu ifade ederek, işletmeyi ekonomik ve sosyal bir varlık olarak değerli hale getirme gayretini taahhüt etmektedir (Baron, 1993; Akt. Top ve Öner, 2008).

2.1.4.3. Modern Görüş

Bu görüşe göre, işletmeler daha geniş anlamda sosyal sorumluluğa sahiptir. Sahip oldukları bu sorumlulukları yerine getirmeleri sonucu fayda sağlamaktadırlar.

Archie B. Carroll (1991), işletmelerin sosyal sorumluluk gereği yapmak zorunda oldukları hizmetleri toplumun, devletin ve insanların lehine

ise; bu durum, ahlaki bir davranışın sonucudur+ ekinde ifade ederek, işletmelerin sosyal sorumluluğunu dört grupta toplamıştır. Bunlar:

- Sosyal sorumluluğun ekonomik boyutu,
- Sosyal sorumluluğun hukuki boyutu,
- Sosyal sorumluluğun ahlaki boyutu,
- Sosyal sorumluluğun yardımsever boyutudur.

Sosyal sorumluluğun ekonomik boyutunda işletmenin öncelikli hedefi maksimum kar elde edebilmektir. Öncelikle, ortakların maksimum kazanç elde etmeleri, verimlilik sağlanarak sürdürülebilir rekabet avantajı sağlanmalı ve bu amaçlardan sapmayacak şekilde finansal gücü oranında sosyal sorunların çözümü için destek verilmelidir.

Sosyal sorumluluğun hukuki boyutu ise işletmelerin faaliyetlerinde kendileriyle ilgili her türlü yasal ve kanuni düzenlemelere uygun hareket etmeleridir. Toplum, işletmelerin tüketici güvenliği ve çevre koruması gibi bazı alanlarda kendi başına yeterli duyarlılığa sahip olmayacağına düşünerek, hükümetlerden sosyal sorumluluk uygulamalarını garanti altına alacak kanunların çıkarılmasını ve uygulamaya konmasını beklemektedir (Ferrell ve Friedrich, 1994).

Sosyal sorumluluğun ahlaki boyutu ise işletmelerin faaliyetlerini sürdürdükleri toplumun değerlerine saygı duymalarını ve onunla uyumlu faaliyetlerde bulunmalarını ifade etmektedir. Bu kapsamda işletmelerin sosyal sorumluluklarına ilişkin ahlaki bileşenleri şu şekilde ifade edilmektedir (Carroll, 1991):

- Toplumun belirlediği norm ve kurallara uyulmalı,
- Toplumun işletmelerden beklendiği saygıyı göstermeli,
- Ahlaki norm ve kurallardan fedakarlık edilmemeli,

- Ahlaki aç²dan toplumun i letmeden beklentileri aç²k bir ekilde tan²mlanmal²,
- al² ma hayat²n²n ahlaki davran² kurallar²n²n, yasal d¼zenlemelerin daha ¼st¼nde oldu u kabul edilmelidir.

Sosyal sorumlulu un g¼n¼ll¼l¼k boyutu ise i letmelerin herhangi bir menfaatleri olmamas²na ve yasal bir y¼k¼ml¼l¼klerinin de olmamas²na ra men öz¼zebilecekleri, toplumsal sorunlarla ilgilenmeleridir. Bu faaliyetler i letmelerin marka de erlerinin artmas²na neden olarak uzun vadede kar elde etmelerine neden olur. Carroll¼n ifade etti i hay²rsever yakla ²m²n sosyal sorumluluk bile enleri u ekilde ifade edilmektedir (Carroll, 1991):

- Toplumunun i letmelerden hay²rsever yard²mlar konusunda beklenti içerisinde oldu u unutulmamal²,
- Talep edilen g¼n¼ll¼ yard²mlar, i letmeler taraf²ndan en iyi ekilde kar ²lanmal²,
- Y¼netici ve al² anlar ile birlikte toplumsal çevreye de yard²m yap²lmal²,
- ¼zel ve kamuya ait e itim kurumlar²na maddi olarak destek verilmeli,
- G¼n¼ll¼ projelere, kendisine iyi bir imaj kazand²raca ² için destek vermelidirler.

2.1.4.4. Yard²msever G¼r¼

Yard²msever g¼r¼ e g¼re i letmeler, sosyal sorumluluk faaliyetlerine çok daha geni anlamda destek verir ve bunu da herhangi bir menfaat veya fayda beklemeden yapar .

letme gerçekle tirdi i sosyal sorumluluk faaliyetlerinden dolay² maliyet y¼klenmesine kar ²n, sosyal sorumluluk faaliyetlerine kat²lmay² kabul eder. Bu g¼r¼ ¼n temel motivasyon unsuru i letmelerin altruist ve etiksel davran² lar²d²r (Quazi ve O'Brrien, 2000).

2.1.5. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardi

2.1.5.1. SA 8000'ün Doğuşu

1997 yılında, merkezi Manhattan, New York'ta bulunan Ekonomik Öncelikler Komisyonu Akreditasyon Bölümü (The Council on Economic Priorities Accreditation Agency), imdiki adıyla Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü (Social Accountability International-SAI), işçi sendikaları, insan hakları ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler ve işverenlerin de bulunduğu bir çalışma grubu tarafından hazırlanan, çalışma ortam ve şartlarının iyileştirilmesini, çalışanların temel haklarını garanti altına almayı amaçlayan SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardi geliştirilerek yayımlanmıştır.

SA 8000, bazı ILO sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi temel alınarak oluşturulmuştur. Aşağıdaki ILO sözleşmeleri içinde (Özgen, 2006);

- İşe Alınma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Müttefiklik 98 sayılı sözleşme;
- İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme;
- Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 105 Sayılı Sözleşme;
- Zorunlu veya Mecburi Çalıştırmaya İlişkin 29 Sayılı Sözleşme;
- Eritimde Çin Erkek ve Kadın İşçileri Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme;
- Üçüncü ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin 111 Sayılı Sözleşme;
- İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşme;
- İşçi Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 155 sayılı Sözleşme;

- Mesleki Rehabilitasyon ve Özürlülerin Çalıştırılmasına İlişkin 159 Sayılı Sözleşme,
- Evde Çalışmaya İlişkin 177 Sayılı Sözleşme,
- Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkındaki Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme bulunmaktadır.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, kaliteli ve güvenli ürün ve hizmet sunmayı taahhüt eden ISO 9000 ve doğal çevreyi korumayı taahhüt eden ISO 14000 serileri örnek alınarak hazırlanmış, performans koşulları kadar prosedür ve sistem koşullarında da önemseyen, yönetim sistemi ile davranış kodunun bileşimi bir standarttır.

SA 8000 ve ISO standartları arasında farklılıklar bulunmaktadır. ISO standartları kalite yönetim sistemi ve çevre yönetim sistemi için süreç tabanlı, hizmet ve üretim sektörlerinin her ikisinde de uygulanabilen standartlardır. SA 8000 standardı ise daha az süreç tabanlı, daha fazla kuralsal ve sonuç odaklıdır (Gobbels ve Jonker, 2003; Akt. Çakır, 2006). SA 8000 üretim sektörü ile daha fazla ilgilidir ve denetimleri ISO 9000 ve ISO 14000'den farklıdır. Bu gibi sadece süreç yerinde değil, aynı zamanda işçilerin, pay sahipleri ve ilgili diğer taraflar ile görüşmeleri ve çalışma ortamında gerekli olan yerlerin ziyaretlerini de kapsar (Miles ve Munilla, 2004; Akt. Çakır, 2006).

1997 yılında SAI (Social Accountability International) tarafından yayınlanan SA 8000 standardının tek revizyonu 2001 yılında gerçekleştirilerek yeni versiyonu yayınlanmıştır. Bu yeni versiyon ile işçilerin korunması, işçilerin evlerinde de korunmasını sağlayacak şekilde geliştirilmiştir.

Gönüllülük ilkesine dayanan ve tedarikçi seçiminde dünyadaki ilk evrensel ahlak standardı olma özelliğine sahip bulunan SA 8000, küresel işletmelerin tedarikçilerinden, ISO belgelerinin yanısıra isteyecekleri önemli bir standart olacaktır (Tarantino, 1998).

2.1.5.2. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardında İhtiyaç Duyulma Nedenleri

SA 8000 Standardına ihtiyaç duyulmasının nedenlerini üç ana başlıkta incelemek olanaklıdır. Bu nedenler, 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 kararları verirken kar kadar, aday işletmelerin sosyal sorumluluklarına uygun faaliyet gösterip göstermediklerini de dikkate almaya başlamaları olarak sayılabilir (Aydemir, 2007).

2.1.5.2.1. Gelişmekte olan Ülkelerdeki Kötü Çalışma Koşulları

Gelişmiş ülkelerdeki teknolojik gelişmeler ve kalifiye iş gücü maliyetlerinin yüksekliği, bu ülkelerdeki işletmeleri maliyetlerini düşürerek küresel ölçekte rekabet edebilme arayışlarına sokmuştur.

Gelişmekte veya az gelişmiş ülkeler ise yabancı sermayeyi ülkelerine çekebilmek için kadının ve çocuk iş gücünün kullanılmasına müsaade etmekte, ücretler üzerine baskı yaparak düşük iş gücü maliyetleri nedeniyle ülkelerindeki yatırımları cazip hale getirmeyi amaçlamaktadırlar. Küresel boyutta hatta iç piyasadaki rekabette ayakta kalabilmek için bu ülkelerin elindeki tek kaynak ucuz iş gücüdür.

Nüfus artışıyla kaynaklanan ve her yıl çalışma nüfusa yeni milyonlar eklenen bir ortamda, ne olduğu bile tam saptanamayan işsizlik oranını sabit tutmak dahi büyük yatırım istemekte, varolan işsizler ise çok büyük rakamlara ulaşmakta ve ücretleri düşürme yolunda bir diler baskıyı yaratmaktadır (Özgen, 2006).

Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerdeki düşük iş gücü maliyetleri ve insan hakları ve çalışma hayatıyla ilgili zayıf yasalar nedeniyle özellikle küresel işletmeler bu ülkeleri fırsat olarak görmüştür. Birçok Avrupa ve Amerikan firmaları maliyetlerini aşağıya çekebilmek için üretim merkezlerini bu ülkelere kaydırmışlardır.

Ancak üretim faaliyetlerini geli mekte olan ülkelere kayd²ran küresel irketler tesislerinde uygun olmayan çal² ma artlar², sa l²ks²z ortam, yo un kad²n ve çocuk i gücü gibi insan haklar²na ayk²r² olarak faaliyetlerde bulunmu lard²r. Örne in, Do u Avrupa'daki fabrikalarda 14 ya ²nda ve haftada 70 saat kötü çal² ma ortamlar²nda zorla çal² t²r²lan k²zlara günde sadece 2 kez tuvalete gitmelerine izin verilmekte ve tuvalette geçirdikleri süre 3 dakikay² geçti inde de ücretleri kesilmektedir (Aydemir, 2007). Kad²nlara iste i d² ²nda s²k s²k hamilelik testi uygulanmakta ve hamile olanlar²n i ine derhal son verilmektedir.

Az geli mi ve geli mekte olan ülkelerdeki çal² ma ko ullar²n²n kötülü ü, insan haklar² konusunda duyarl² geli mi ülkelerin baz² ad²mlar atmas²n² zorunlu hale getirilmi ve SA 8000, bu zorunlulu un sonucunda ortaya ç²km² t²r (Aydemir, 2007).

2.1.5.2.2. Sivil Toplum Örgütlerinin Çabaları

Sivil toplum örgütleri, geli mekte olan ve az geli mi ülkelerdeki insan haklar²na ayk²r² uygulamalar²n ve sa l²ks²z çal² ma artlar²n²n özellikle ileti im teknolojisindeki geli melerinde etkisiyle gündeme ta ²m² ve sorunlar²n çözümü için aktif rol oynam² t²r. Örne in Nike firmas²n²n Endonezyada daki fabrikas²nda küçük k²z çocuklar²n²n zor artlarda ve sa l²ks²z ortamlarda çal² t²r²ld² ², fazla mesai yapmaya zorland²klar² cinsel tacize u rad²klar² ve çok dü ük ücretlerle çal² t²klar² belirlenmi tir. Bu tür olaylar²n ortaya ç²kmas²ndan sonra 1997 Nisan'da 10.000 Endonezyal² Nike i çisi firmay² protesto etmek için sokaklara dökülmü tür. Bu tür protestolar Nike firmas²n²n marka de erinin dü mesine ve çok büyük zarara u ramas²na neden olmu tur. Nike firmas² bunun neticesinde i çileriyle dayan² ma için on Kanada kentinde örgütlenerek, yürüyü ler düzenlenmi , bro ürler da ²²lm² t²r. Ayr²ca Nike firmas² kendisi için üretim yapan fabrikalar²n denetlenmesi için sivil toplum örgütlerine açm² t²r. Nike firmas²n²n kar ²la t² ² bu olay di er i letmelere de örnek olmu , bu i letmeler, geli mi veya az geli mi ülkelerde bulunan fabrikalardaki çal² ma ko ullar²n² iyile tirmi lerdir.

Sivil toplum örgütlerindeki bilinçlenmeye karşın, gelişmekte olan ülke yönetimlerinin hala çok gerilerde olduğu görülmektedir. Seattle'da 135 ülkenin katılımıyla gerçekleştirilen DTÖ toplantısında gelişmekte olan ülkeler, içi hakların pazarlık masasına getirmekten kaçınırken; çevreciler, deniz kaplumbağalarına kötü davranan, sendikacılar ise, çocuk işçileri gören çalıtıran ülkelere ticari ambargo uygulanmasını istemi lerdir (Berberolu, 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 %78'inin, işçilerini kötü koşullarda çalıştıran işletmeler yerine, örneğin, 20 dolarlık bir giyecek için birkaç dolar daha fazla ödeyerek, insanlık dışı koşullarda çalıştıran işletmelerden alışveriş yapmayı tercih ettikleri görülmüştür (Aydemir, 2007).

2.1.5.2.3. Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonları

SA 8000 standardının doğmasına neden olan bir diğer etken de Sosyal Sorumluluk Yatırım Fonlarıdır. Dünyadaki birçok fon bir işletmeye yatırım yapmadan önce işletmenin sosyal sorumluluk performansını incelemekte ve buna göre yatırım yapmaktadır.

ABD'de yapılan yatırımların %10'u sosyal sorumluluk yatırım fonlarına aktarılmaktadır. Bu fonlarla sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunan işletmeler desteklenerek teşvik edilmektedir.

Artık işletmelere yatırım yapan sermaye sahipleri ve yatırım fonları, işletmenin yalnızca finansal başarılarına değil, paydaşlarına ve doğaya karşı olan performansına da değeri vermektedir.

2.1.5.3. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardi Belgelendirme Süreci

Bir işletmenin SA 8000 Standardına uygun faaliyet gösterip göstermediği belgelendirme süreçlerinde denetlenmekte ve gerekli koşullar sağlanmadıkça karar verilen işletmelere SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardi Belgesi verilmemektedir.

Çizelge 1. Dünyadaki SA 8000 Belgelendirme Yetkisine Sahip İirketler

Belgelendirme İirketinin Adı	Ülkesi
ABS Quality Evaluations, Inc.	ABD
ALGI	ABD
APCER	PORTEK Z
BSI	NG LTERE
Bureau Veritas Certification	NG LTERE
CISE	TALYA
CSCC	ABD
DNV	H ND STAN
HKQAA	HONG KONG
INTERTEK	ABD
IQNet Ltd	SV ÇRE
LATU Sistemas	URUGUAY
LRQA	NG LTERE
LIRA S.P.A	TALYA
SGS-SSC	TALYA
TUV NORD Group	HONG KONG

Çizelge 1-devam

TUV Rheinland Group	HONG KONG
TUV SUD South Asia	HINDISTAN

Kaynak: <http://www.saasaccreditation.org/accredcertbodies.htm>

Bařmsöz belgelendirme firmalar SA 8000 tarafından akredite edilmekte zaman zaman yine SA 8000 tarafından denetlenmektedir. SA 8000 standardına göre akredite olabilmek için firmaların, ISO/ISO/IEC Guide 62, SA 8000 Guideline I dökümanlarındaki maddeleri karşamaları gerekmektedir. Belgelendirme firmalarında denetçi olarak çalışacak personelin SA 8000 denetçisi olmaları ve bu yetimden yararlanmaları gerekmektedir. Halen SA 8000 tarafından akredite edilmiş, SA 8000 belgesi vermeye yetkili belgelendirme kuruluşları Çizelge 1de verilmiştir.

SA 8000 belgelendirme süreci dört aşamadan oluşmaktadır. Bunlar; planlama, uygulama, kontrol, ve periyodik kontroldür.

a) Planlama: Belgelendirilecek örgütün yönetim sistemleri konusunda deneyimli ve bilgili bir yönetici, üst yönetimin desteği ile denetimden sorumlu olarak seçilir.

b) Uygulama: Bu aşamada SA 8000 standardının gereklerinin yerine getirildiğini kanıtlayacak kayıtlar tutulur.

c) Kontrol: Bu aşamada gerekli olmayıp yapılmışında fayda vardır. Kontrol aşamasında örgüt, belgelendirme için kesin başvuru yapmadan önce kendini bir ön denetime tabi tutabilir. Ön denetimde çıkan olumsuzluklar belgelendirme dönemine kadar düzeltilebilir.

d) Periyodik Kontrol: SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı Belgesi 3 yıl için geçerlidir. Bu 3 yıllık süre içerisinde her 6 ayda bir standartlara uyulup uyulmadığı ayrıca denetlenir.

SA 8000 gönüllü alınan bir belge olup hiçbir ülkede yasal olarak örgütlerin alması zorunlu değildir. Ancak özellikle üretim sektöründe faaliyette

bulunan örgütler SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nı kendilerine sağlamaları için faydalardan dolayı bu belgeyi almaktadırlar.

2.1.5.4. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nı içeriği

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, ISO 9001 (Tasarım, geliştirme, üretim, tesis ve serviste kalite güvencesi modeli) ve ISO 14001 (Çevre Yönetim Sistemleri) gibi örnek alan, performans, prosedür ve sistem koşullarını önemseyen, yönetim sistemi ile davranış kodunun bileşimi bir standarttır.

SA 8000 standardının yürürlükte olan ekli üçüncü kez düzenlenen sayıdadır. Ulusal yasa, uluslararası insan hakları normları ve ILO sözleşmeleri esas alınarak hazırlanan bu standartta, iş yerinde iş veren tarafından gönüllü olarak karşılanacak gereksinimler düzenlenmiştir.

SA 8000 standardını kullanacak işletmelerin standardı, SA 8000 Klavuz Dökümanla beraber kullanmaları gerekmektedir. SA 8000 Klavuz Dökümanı, firmalara el kitabı olarak hizmet ederek, standardın gereksinimlerinin nasıl yerine getireceğini örneklerle açıklar.

SA 8000 standardı dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde standardın amacı ve kapsamı açıklanmakta, ikinci bölümde işletmenin uymak zorunda olduğu ulusal ve uluslararası yasalar belirtilmekte, üçüncü bölümde standartla ilgili tanımlar açıklanmakta, dördüncü bölümde ise işletmenin standardı almak için sağlaması gereken gereksinimler açıklanmaktadır.

2.1.5.4.1 SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nın Amaç ve Kapsamı

Standardın amacı, işletmenin kontrol edebildiği ve etki alanındaki tüm personeli koruyacak ve yetkilendirecek uluslararası insan hakları normları ve ulusal iş yasalarına dayanan bir standart sağlamaktır. Bu personel işletme için ürün ve hizmet üreten kendi personeli olabileceği gibi, tedarikçiler/taraflar, alt tedarikçiler ve evi sahipleri de olabilir.

SA 8000 standardının gerekleri şirketin büyüklüğü, coğrafi konumu ve faaliyette bulunduğu sektör dikkate alınmaksızın evrensel olarak uygulanabilir.

Bu standardın gereklerini yerine getirmek bir şirkete;

- Kontrol ettiği ve etkilediği konularda başvuruya ulaştırılacak prosedürler ve politikalar geliştirmesini, bunların korumasını ve yürütmesini,
- şirketin politika, prosedür ve uygulamalarında bu standardın gereklerini yerine getirmek üzere, mevcut olan ilgili konularda güven verici olmasını sağlar.

2.1.5.4.2. Normatif Kısımlar ve Bunların Yorumları

Standart gereği şirket, ulusal ve diğer uygulanabilir tüm yasalar, yürürlükte olan standartlar, ayrıca şirketin abone olduğu diğer gerekleri ve SA 8000 standardının hükümlerini yerine getirecektir.

Şirket a) a)daki uluslararası sözleşme ve bildirgelerin hükümlerini de yerine getirecektir. Bunlar;

- ILO Antlaşması 1 (Çalışma Saati-Sanayi) ve Tavsiyesi 116 (Çalışma Saatlerinin Azaltılması),
- ILO Antlaşması 29 (Zorunlu Çalışma) ve 105 (Zorunlu Çalışmanın Kaldırılması),
- ILO Antlaşması 87 (Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması),
- ILO Antlaşması 98 (Organizasyon ve Toplu Pazarlık Hakkında),
- ILO Antlaşması 100 ve 101 (Kadın ve erkek çalışanlara eşit haklar ve eşit değerlendirilmesi; ayrımcılık),
- ILO Antlaşması 102 (Sosyal Güvenlik-Minimum Standartlar),
- ILO Antlaşması 131 (Minimum Ücret Sabitleme),

- ILO Antlaşması 135 (Çocukların Temsilciliği Antlaşması),
- ILO Antlaşması 138 ve Tavsiye 146 (Minimum Yaş ve Tavsiye),
- ILO Antlaşması 155 Tavsiye 164 (Güvenli İş ve Sağlık),
- ILO Antlaşması 159 (Meslek Rehabilitasyonu ve İstihdam / Özürlü Kişiler),
- ILO Antlaşması 169 (Yerli ve Kabile Halkları),
- ILO Antlaşması 177 (Evde Çalışma),
- ILO Antlaşması 182 (Kötü Şartlardaki Çocuk İşinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılması),
- ILO Antlaşması 183 (Anelelik Koruması)
- HIV / AIDS Uygulanmasının ILO Kodu ve Dünyası,
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,
- Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi,
- Uluslararası Sivil ve Politik Haklar Sözleşmesi,
- Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi,
- Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi,
- Birleşmiş Milletler Her Türü Irk Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi,

2.1.5.4.3. Tanımlar

İrket Tanımı :

Her ne şekilde istihdam edilmiş tüm personel ile birlikte standardın gerekliliklerini yerine getirmekle yükümlü bir kuruluşa ya da örgütün tümü.

Personelin Tanımı :

irket tarafından do rudan istihdam edilen veya sözleşmeli olan kadın ve erkeklerden oluşan müdürler, danışmanlar ve çalışanlar.

Çi Tanımı :

Yönetici olmayan tüm personel.

Tedarikçi ve Taahhüt Tanımı :

irket için mal ve hizmet sağlayan veya genel olarak irketin mal ve hizmetlerini üretmekle yükümlü organizasyonlar.

Örneğin bir elbise fabrikasına kumaş sağlayan firma o firmanın tedarikçisidir. Bir diğer fabrikasının, ürettiği ürünlerin sadece paketleme işlerini kendi adına yaptırarak başka bir firma diğer fabrikasının taahhütüdür.

Alt-Tedarikçi Tanımı:

Tedarikçi için mal ve hizmet sağlayan veya genel olarak tedarikçinin mal ve hizmetlerini üretmekle yükümlü kuruluştur. Örneğin, elbise fabrikasına kumaş sağlayan bir firmaya iplik sağlayan irket alt tedarikçidir.

Düzeltilici ve Önleyici Faaliyet Tanımı:

SA 8000 standardına uygunsuzluk olduğunda, derhal veya sürekli çözümler.

İlgili Tarafların Tanımı:

irketin sosyal performansından etkilenen veya onunla ilgili olan kişiler veya gruplar.

Çocuk Tanımı:

Yerel yasalar tarafından zorunlu eğitim yaşı olarak daha yüksek bir yaşa arttırılmadıkça, 15 yaşından küçük kişiler çocuk olarak tanımlanmaktadır.

Genç İçi Tanımı :

Yukarıdaki maddede çocuk için belirlenen azami yaş ile 18 yaş arasında kalan kişiler genç kişilerdir.

Çocuk Çalışması Tanımı:

ILO Tavsiye Kararı 146'da art koşullarında, yukarıdaki maddede çocuk için tanımlanan ya da daha genç olanlarca yapılan her türlü işlerdir.

Zorla Çalıştırma :

Kişinin istekli olmadığı her türlü iş veya hizmetin tehdit veya ceza baskısıyla zorla yaptırılmaya zorlanmasıdır.

İnsan Ticaretinin Tanımı:

Sömürü amacıyla tehdit, güç kullanma veya çeyitli aldatma yöntemleriyle kişilerin toplanması veya alıkonulmasıdır.

Çocukların Durumlarının iyileştirilmesinin Tanımı:

Yukarıda belirtildiği şekilde, çocuk olarak çalıştıranların ve sonra işten çıkarılanların maruz kaldıklarına karşı güvenlik, sağlık, eğitim alanlarında ve çocuğun gelişimini sağlamak için, alınan bütün gerekli destek ve önlemlerdir.

Ev İşçisinin Tanımı :

İrketeye, tedarikçiye, alt tedarikçiye veya taahhüde sözleşme ile bağlı olarak onların iş yerinin dışında talep edilen ürün veya hizmeti üretenlerdir.

SA8000 İçi Temsilcisinin Tanımı :

İçi sendikalar tarafından yönetici olmayan personel arasından, üst yönetimle SA 8000 konusunda iletişimi kurmak üzere, seçilen kişidir.

Yönetim Temsilcisi :

Yönetim tarafından, şirket içinde üst kademe arasından,standartların gereklerini karşılamak üzere seçilen üyedir.

Çi Örgütü :

Çocuklar arasında, iş ve işyeri koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla sürekli ve gönüllü olarak kurulan birliktir.

Toplu Pazarlık Anlaşması:

İstihdam şartlarını belirlemek üzere, bir veya bir grup işveren ile bir veya daha çok işçi örgütü arasında yapılan görüşmeler için sözleşmedir.

2.1.5.5. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standartlarının Gereklilikleri

2.1.5.5.1. Çocuk İşçi

1. İşveren,yukarıda tanımlanan çocuk iş gücünü desteklemeyecek ve iş yerinde çalıştırmayacaktır.

İstihdamda asgari yaşla ilgili 138 sayılı ILO Sözleşmesi'ne göre istihdamda kabulde asgari yaş zorunlu okula gitiminin tamamlandığı yaşa tanımlanmış ve her halükarda 15 yaşa tanımlanmış olmayacaktır. Ancak yine 138 sayılı sözleşme; ekonomisi ve eğitim imkanları yeterince gelişmiş ülkeler için geçerliyse ilgili işveren ve işçi temsilatörlerinin görüşlerini de alarak asgari yaş 14 olarak belirleyebilirler.

2. İşveren, yukarıda belirtilen koşullarda yapılan çocuk çalışması'nda yasal haklarının sağlanması için personelle ve ilgili kuruluşlarla etkili şekilde iletişim kuracak, önlemler tesis ederek bunları yürütecek, dokümantasyon yapacak ve çalıştırılabilecek yaşa gelinceye kadar çocukların okula devam edebilmeleri için gerekli parasal ve diğer destekleri sağlayacaktır.

Çocuk iş görenlerin çalıştırılması durumunda ilgili prosedürlerde işe alma ve ücret şartları ile ilgili konular da yer almalıdır. Çocuk refahı

konusunda uzman olan, örneğin yerel yönetimler, sivil toplum örgütleri ve e-
alma sürecine dahil edilmelidir (Çakır, 2006).

3. Çalışan, genç işçi çalıştırılabilecek, ancak bunların yasal olarak
e-
itim görmeleri gerekiyorsa ancak mesai saatleri dışında çalıştırılabilecektir.
Hiçbir koşul altında genç işçiler günde sekiz saatten fazla çalışmayacak ve
okul, çalışma ve yolculuk süreleri toplamda günde on saati geçemeyecektir.
Genç işçiler gece çalışmayacaklardır.

4. Çalışan genç veya çocuk işçileri, iş yerinde veya dışında fiziksel ve
zihinsel sağlıklarına veya gelişmelerine zararlı ve emniyetsiz yerlerde hiçbir
koşul altında çalıştırmayacaktır.

Çocuk ve Genç işçiler, sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki
ve sosyal gelişmelerini veya eğitim ve öğrenimlerini tehlikeye atmayacak
şekilde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve Genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında
Yönetmeliğe göre çocuk ve genç işçiler şu işlerde çalıştırılmazlar:

- Gece mesailerinde yapılan işlerde,
- Yer altında veya su altında çalışılacak işlerde,
- Petrol ve maden çıkarılması, ağır metal sanayi gibi ağır ve tehlikeli
işlerde,
- Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde,
- Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha
az çalışması gereken işlerde,
- Alkol, sigara ve bağımlıya yol açan maddelerin üretimi ve toptan satış
işlerinde,
- Patlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende
satış işleri bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ve bu
maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde,

- Gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde,
- Aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışmaya gerektiren işlerle sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde,
- Radyoaktif maddelere ve zararlı maddelere maruz kalma ihtimali olan işlerde,
- Mühendislik makineler kullanılarak yapılan işlerde,
- Fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde,
- Parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde,
- Para tahsilat ve tahsilat işlerinde,
- İş bitiminde emeklilik amaçlı işler hariç olmak üzere, evine veya ailesinin yanına dönmeye olanak olmayan işlerde,
- Staj hariç olmak üzere güzellik salonlarında yapılan yüz, vücut bakım ve estetik işleri, epilasyon ve masaj işleri,
- Açık bir şekilde veya uzman hekim raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde,
- Toksik, kanserojen, nesil takip eden genler zararlı veya doğrudan çocuğa zararlı veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelerle ilgili işlerde,
- Kazasız risk taşıyan işlerde.

Çocuk işçilerin çalışabileceği işler ise şunlardır:

- Düme ve yaralanma tehlikesi olmayacak şekilde çalışmayan gerektirecek olanlar hariç meyve, sebze, çiçek toplama işleri,
- Kümes hayvanlar besiciliğinde yardımcı işler ve ipek böcekçiliği işleri,

- Esnaf ve sanatkarlar arşın yanşında satş i leri,
- Büro hizmetlerine yardřmcı i ler,
- Gazete, dergi ya da yazđı matbuatřn da řtřm ve satřm i leri,
- Fřřn, pastane, manav, büfe ve içkisiz lokantalarda komi ve satř eleman olarak yapđan i ler,
- Satř e yalarřna etiket yapř třma ve elle paketleme i leri,
- Kütüphane, fuar, panayř ve sergi yerlerinde yardřmcı i ler,
- Spor tesislerinde yardřmcı i ler,
- Çiçek satř ř, düzenlenmesi i leri.

2.1.5.5.2. Zorla ve Mecburi Çalı tırma

1. irket, ILOq nun 29 sayđı sözleşme sinde tarif edilen zorla veya mecburi olarak i gören çalı tırmayacak ve çalı tırđımasđn desteklemeyecek, ayrđca i e alşmlarda da depozit ya da kimlik belgelerini vermeleri talep edilmeyecektir.

Zorla veya Mecburi Çalı tırma; herhangi bir ki inin ceza tehdidi altđnda ve ki inin iste i olmadan çalı tırđımaya mecbur edildi i tüm i veya hizmetlere denir.

Zorla Çalı tırma yasa 2 anayasamız ile hüküm altđna alđnan ki i haklarđndandır. Anayasamızın 18. maddesinde %iç kimse zorla çalı tırđılamaz, angarya yasaktır+denilmektedir.

Bir çok ülkedeki i görenler irketlere olan borçlarđn geri ödemek için zorla çalı tırđılmaktadır. Örne in Tayvanqdaki bir fabrika bir i bulma acentas ile anla arak Filipinlerq den i gören i e alm ve acentaya bu hizmeti kar đđ nda belli bir para ödemi tir. görenler Tayvanqa geldikten sonra i verenler tarafđndan acentaya ödenen para, i görenlere borç olarak yazđm

ve borçların kar zıyana kadar i yerinden ayrılmalarına engel olunmu tur (Çakır, 2006).

u i ler zorla veya Mecburi Çalırma+ kapsamında de erlendirilmezler:

- Mecburi askerlik hizmeti hakkındaki kanunlar gere ince mecbur tutulan ve sadece askeri bir mahiyet ta zıyan i lere hasredilen bir çalırma veya hizmet,
- Bizzat kendi kendini yöneten bir memleketin vatandaş larının ola an kamu hizmeti yükümlülüklerinin bir parçasını te kil eden bir i veya hizmet,
- Bir mahkemenin verdi i mahkumiyet kararının sonucu olarak yapmaya mecbur edildi i bir i veya hizmet,
- Ola anüstü hallerde, yani harp, felaketler veya yangın, su baskını, açlık, yer sarsıntılar, salgın hastalıklar ve iddetli hayvan salgınları, hayvanların ve mahsule zarar veren böcek veya parazitlerin hastalık yaymaları durumunda ve genel halkın bütünü veya bir kısmının normal ya ama artları veya hayatını tehlikeye koyan tehlikeli veya zarar verici her türlü artlarda yapılması mecburi bir i veya hizmet,
- Küçük çaplı toplumsal hizmetler, yani toplumun fertleri tarafından do rudan do ruya toplum menfaatine yapılan i ler, bizzat toplumun fertleri veya do rudan do ruya temsilcilerinin bu çalırma maları gerekli oldu unu beyan etmeleri hakkını tanınması artıyla toplum üyelerine dü en ola an kamu hizmeti mükellefiyetleri.

2. irket veya tedarikçi kurulu lar, i çiyi orada çalırma maya devam etmesini zorlamak için, maa nın, kazançlarının veya malının bir kısmına veya tamamına el koymayacaktır.

sizli in hat safhaya ula tır günümüzde özellikle ta eron firmalar, i görenlerin maa larının bir kısmına veya tamamına el koyarak onları i e zorla devam etmelerini sa lamaya çalırma maktadırlar. Maa nı alamayan

i gören bu nedenle zor artlar altında da olsa zorla çal maya devam etmektedirler.

Geri kalm ülkelerden çal mak üzere göç eden i görenlerin pasaportlarına, kimliklerine vb. belgelerine istihdam eden irket tarafından el konularak a 2r i lerde gönülsüz olarak zorla çal t2r2lmaktadır.

3. Personel, günlük çal ma saatini tamamladıktan sonra, i yerinden ayrılma ve i verenine bildirmek kaydıyla, i i bırakma hakkına sahiptir.

2.1.5.5.3. Sa lık ve Güvenlik

1. veren, endüstrinin do as2n2 ve sahip oldu u her türlü tehlikeleri göz önünde bulundurarak güvenli ve sa lıklı bir i yeri ortam2 sa layacak ve i çilerin yaralanmasına neden olabilecek potansiyel tehlikeleri önleyecek etkili ad2mlar2 atacak ve daha önceki deneyimlerden de yararlanarak i yeri çevresindeki kaza ve yaralanma olaylar2n2 en aza indirecektir.

2. veren, güvenli ve sa lıklı bir i yeri çevresi sa lamakla sorumlu tutaca 2 ve standard2n sa lık ve güvenlik hükümlerinin yerine getirilebilmesi için üst düzey bir yöneticiyi sorumlu olarak atayacaktır.

3. veren sa lık ve güvenlik talimatlar2n2n ve gerekirse, her i yerine ait spesifik uygulamalar2n düzenli ve etkili olarak yerine getirilebilmesi için personel sa layacaktır. Kazalar2n meydana gelmesi halinde bu talimatlar ve önlemler yeniden atanm2 personelle tekrarlanacaktır.

4. veren, tüm personelin sa lık ve güvenli ini tehdit edecek potansiyel tehlikeleri belirleyecek, bunlardan kaç2n2lmas2n2 sa layacak veya bu tehlikelere cevap verecek sistemleri kuracaktır. veren i yerinde, kendi kontrolü altında olan yerlerde ve mülkünde olu an bütün kazalar2n yaz2lı kay2tlar2n2n tutulmas2n2 sa layacaktır.

5. veren, uygun koruyucu malzemeleri paras2n2 ödeyerek sa layacak ve personeline kullanmak üzere verecektir. Yaralanma durumunda irket, ilk yardım malzemelerini ve elemanlar2n2 haz2r tutacaktır.

6. veren, yapılan i nedeniyle oluabilecek risklere ait risk analizini yaptırarak ve i güvenli i ve sa lı ına olabilecek riskleri azaltacak veya ortadan kaldırarak makul admların atılmasını sa layacaktır.

7. veren, personelin kullanabilmesi için hijyenik tuvalet, yemekhane ve g2dalarla ilgili sa lık saklama yerleri sa layacaktır.

8. veren, personelin temel ihtiya2ların kar şılayacak ekilde temiz ve güvenli yatakhane tesisleri sa layacaktır.

9. Her personel, i verenin iznini aramaksızın kendisini yakın ve ciddi tehlikelerden koruma hakkına sahiptir.

veren i yerindeki tüm personelin sa lık ve güvenli inden sorumludur. Bu nedenle i yerinde sa lık ve güvenli bir ortam sa lamak için i veren her türlü önlemi almak zorundadır.

veren i yerinde ald 2 önlemlere uyulup uyulmad 2 denetlemeli, uyulmasını sa layacak her türlü tedbiri ve gerekli e itimleri vermek zorundadır.

4857 sayılı Kanununa göre i veren, al ınması olan i güvenli i önlemlerine i çiler tarafından uyulup uyulmad 2 denetleme, i çileri kar şı kar şıya oldukları mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme ve gerekli i sa lık ve güvenli i e itimini vermekle yükümlüdür. verenin bu yükümlülü ü yalnız kendi i çilerine kar şı de il, kendi i yerinde ba ka i verenlere ba lı olarak 2 anlara da vardır.

veren i yerinde etkin bir i sa lık ve güvenli i sistemi kurmalıdır. Bunun sa lanabilmesi için öncelikle üst düzey yöneticilerden birini i sa lık ve güvenli i uygulamalarından sorumlu olarak tam yetkiyle atmalıdır. sa lık ve güvenli i ile ilgili tüm 2 anlara görev ve sorumlulukları detaylı olarak anlatılmalı ve gerekli kadro olu turulmalıdır.

sa lık ve güvenli i konusunda tüm personel periyodik olarak e itime alınmalıdır. Verilen e itimlerin maliyeti i veren tarafından

kar 2lanmal2 ve mesai saatleri içinde verilmelidir. E itim konular2 seçilirken uzman firmalardan, sendikalardan ve i gorenlerden goru al2nmal2, e itim program2 birlikte olu turulmal2d2r.

E itimlerde amaç, i gorenlerin kar 2 kar 2ya olduklar2 risklerin anlat2lmas2 ve bunlar2n en aza indirilmesinin sa lanmas2 olmal2d2r.

i sa l2 2 ve i güvenli i e itimleri i çilerin anlayabilecekleri e kilde ve ücretsiz olmal2d2r. E itimler, mesai saatleri içinde verilmelidir. Tatil gunlerinde verilen e itimlerde i ilere fazla mesai ücreti ödenmelidir.

letmeler, s2f2r meslek hastal2 2 ve s2f2r i kazas2n2 hedeflemeli ve buna ula abilmek için yo un al2 malar yapmal2d2rlar. Bunun için önleyici tedbirlere önem verilmeli, i kazalar2na ve meslek hastal2klar2 problemlerine sebep olabilecek riskler önceden belirlenerek gerekli tedbirler al2nmal2d2r.

letmeler, i alanlar2 ile ilgili koruyucu tahaffuz malzemeler kullan2lmas2n2 sa lamal2d2r. Bunun için gerekli koruyucu malzemeler temin edilerek ücretsiz olarak da 2lmal2 ve usulüne uygun olarak kullan2m2 sa lanmal2d2r.

letmeler i i sa l2 2 ve güvenli i konusundaki performanslar2n2 periyodik olarak ölçmeli ve performanslar2n2 sürekli olarak iyile tirmeye al2 mal2d2rlar.

2.1.5.5.4. Örgütlenme Özgürlü ü ve Toplu Sözle me Hakkı

1. Tüm personel, kendi istekleriyle sendika kurmak, sendikaya kat2lmak ve örgütlenmi sendikalar2n kendileri ad2na irketle toplu sözleşme yapma haklar2na sahiptir. irket, tüm personelin bu haklar2na sayg2 gösterecek ve al2 anlar2n istedikleri örgütlere kat2labileceklerini, böyle yapt2klar2nda kendileri hakk2nda herhangi bir olumsuz i lem ve misilleme yap2lmayaca 2 konular2nda etkili olarak bilgilendirecektir. irket, i çilerin bu tür örgütleri kurmalar2, yönetmeleri ve faaliyetleri esnas2nda müdahalelerde bulunmayacaktır.

2. Örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının yasalarla kısıtlandığı durumlarda işçilerin kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin verecektir.

3. İşirket, işçileri organize etmek isteyen işçi temsilcilerinin ve diğer tüm personelin ayrımcılığa, tehdit edilmesine, gözünün korkutulmasına veya sendika üyesi olmaları ve sendika faaliyetlerine katılmaları yüzünden misilleme görmesini önleyecek tedbirleri alacaktır. Bu temsilciler üyelerini iş yerine sokabileceklerdir.

SA 8000 sendika kurulmasını art ko maz. SA 8000 iş görenler ve yönetim arasında sağlıklı iletişimin kurulmasını, iş görenlerin haklarının korunması ve kendilerini temsil etme ve yönetim ile toplu pazarlık yapmalarını sağlamayı, iş gören temsilcilerinin ve iş gören örgütlerine üye olanlara karşı uygulanan ayrımcılığa karşı iş görenlerin korunmasını, kurulmuş olan iş gören organizasyonlarının toplu pazarlık isteklerinin yönetim tarafından red edilmesinin önlenmesi amaçlanmaktadır (Çakır, 2006).

İletmeler, iş görenlere kanunlarla sınırlandırılmış veya yasaklandırılmış durumlarda dahi, kendilerinin temsil edilmesi ve toplu pazarlık yapmalarını sağlamalıdır.

Anayasamıza göre, toplu sözleşme ve örgütlenme hakkı sosyal ve ekonomik haklar ve ödevlerdendir. Anayasamızın 51. maddesinde; çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışmaları ile ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz+denilmektedir.

Anayasamızın 53. maddesinde de; işçiler ve işverenler, çalışmaları olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışmaları düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler+denmektedir.

Anayasal güvence altına alınmış olmasına rağmen uygulamada, iş görenlerin sendikal faaliyetlerde bulunmaları ve toplu sözleşme yapmaları

konusunda özel teebbüste engellerle karşılaşmaktadır. Örgütlenme çabalarının olduğu işletmelerde, aktif faaliyette bulunan işçilerin işine son verilerek diğer işçilerin için de caydırıcılık sağlanmaktadır. Ülkemizde zaman zaman başına yansayan bu tür olaylarda işçilere baskı ve tehdit uygulanarak sendika kurmaları veya mevcut sendikalara üye olmaları engellenmektedir. Mahkemeye intikal eden bu tür olaylar da ise mahkeme süreçleri uzun sürmekte, bu anlamada işçilerin işine son verilen işçilerin mağdur olmakta ve genellikle de mahkeme kararları işçilerin aleyhine olacak şekilde sonuçlanmaktadır.

Zaman zaman da işverenler işçi örgütlerinin yönetim seçimlerinde aktif rol oynayarak bir grubu desteklemekte, finansal katkı sağlamakta bu şekilde sendikaların faaliyetlerini kontrol altına almaktadırlar.

2.1.5.5.5. Ayrımcılık

1. İşirket, çalışanlar arasında, işe almada, ücret vermede, emtimde, ödüllendirmede, terfi ve emeklilikte renk, sınıfta, ulusal köken, cinsiyet, din, özürllülük durumu, cinsel tercih, yaş, medeni durum, politik görüş, sendika üyeli işi veya diğer herhangi bir bakımdan ayrımcılıkta desteklemeyecektir.

2. İşirket, personelin inanç ve öretilerinin gereklerini yerine getirme ya da renk, sınıfta, ulusal köken, din, özürllülük, cinsiyet, cinsel tercih, sendika üyeli işi ya da siyasal emilimle ilgili gereksinimlerini karşılama haklarının kullanmasına müdahale etmeyecektir.

3. İşirket, işi yerinde veya kendisinin sa ladığı ve personelin kullanmakta olduğu ikametgah ve diğer yerlerde, personele a a şayıcı, onu sömürme amaçta şyan, cinsel olarak a a şlayan hareketlere, dille veya fiziksel temas yoluyla yapılan davranışlara izin vermeyecektir.

4. İşirket hiçbir koşul altında personele gebelik ve bekaret testi uygulamayacaktır.

Ayrımcılık, bir kişiyi ya da gruba renk, dil, din, yaş, milliyet, ya da etnik köken, cinsiyet, gebelik ya da medeni durum, özürllülük, cinsel tercih, siyasal

dü ünçe ve di er ki isel özellikler nedeniyle ba ka ki i ya da gruplara göre farklı davranışlar sonucu olur.

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre ayrımcılık; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal men e bakımından yapılan i veya meslek edinmede veya edinilen i veya meslekte tabi olunacak muamelede e itli i yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrımcılık gözetme, ayrı veya üstün tutma, ilgili üye memleketin, varsa temsilci, i ç i ve i veren te ekkülleri ve di er ilgili makamlarla istiare etmek suretiyle tespit edece i, meslek veya i edinmede veya edilen i veya meslekte tabi olunacak muamelede e itli i yok edici veya bozucu etkisi olan bütün di er ayrımcılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutma olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma hayatında ayrımcılık u ekillerde ortaya çıkabilmektedir :

- Niyetli ayrımcılık; ki ilerin i le ilgili performanslar göz önüne alınmadan özel bir gruba karşı öfke, kin ya da e itsizli in açkça ifade edilmesi.
- E itsiz muamele; bir grup için di erlerinden farklı standart ya da i lemlerin uygulanması.
- E itsiz etki yaratan ayrımcılık; bir grup için olumsuz yan etkileri olan ayrı standardın herkese uygulanması.
- Geçmi etkili ayrımcılığın devam etmesi; geçmi te gerçekte ayrımcılığın etkilerinin devam etmesine yol açan i lemlerin yapılması.
- Ayrımcılık ikayetinde bulunan ki ilere karşı olumsuz tavır geli tirme; ayrımcılık iddialar ya da davalarla ilgili soru turmalara katılan ki ilere karşı alay, baskı veya zorlamaya yönelik davranışlarda bulunulmasıdır.
- Dini ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde, herkes ırk, renk, cins, dil, din, politik dü ünçe, ulusal ya da sosyal köken, mülk ya da di er nedenlere bakılmaksızın bu beyannamedeki tüm hak ve özgürlüklere sahiptir+denmektedir (irin, 2008).

Örne in benzer niteliklere sahip olmalarına rağmen beyazların kasiyer, azınlıklarınsa temizlikçi olarak işe alındığını söyleyerek, yasaların baskı vuruda olmasa bile sonraki amaçlarda ayrımcılık önlemeye yetmediği söylenebilir. Azınlık grupları bir işe baskı vurduklarına sahip olsa bile iş verenin önyargılarına aynamamaktadır (Patrick, 2005).

- Yaşaya dayalı ayrımcılık.

Görenlerin yaşlarına göre farklı muamelelerde bulunması çalışmaları hayatlarında sık görülen bir durumdur. İş yerinde yaşlı personel fiziki olarak güçsüz görülerek daha az üretken oldukları ve daha az faydalı oldukları yargısına vardır. Yaşlı insanların de işime ayak uyduramadıkları ve işitilmelerinin zor olduğu güçlü bir önyargıdır. Genç iş görenler ise tecrübesiz olarak görülmektedir. SA 8000 standardı yaşa baskı ayrımcılık yasaklamaktadır.

- Engellilere dayalı ayrımcılık;

Engellilik, kişinin temel yaşam faaliyetlerini kısıtlayan fiziksel veya zihinsel eksikliktir.

Uluslararası çalışma örgütüne göre engelli kişi; uzun bir süre boyunca yaşa da tekrar edilde fiziksel, zihinsel, psikiyatrik ya da duygusal rahatsızlığı olan ve bu rahatsızlık nedeniyle diğer çalışmalardan daha dezavantajlı bir konumda kabul edilen kişidir.

Dünya Sağlık Örgütü 2005 yılı verilerine göre dünya nüfusunun %8-10'unun engelli olduğu tahmin edilmektedir. Ancak bu nüfusun yaklaşık %20'si yani çok küçük bir bölümü çalışmaları hayatı içinde yer almaktadır.

Altyapı yetersizlikleri ve engellilerin ihtiyaçları dikkate alınmadan inşa edilen yapılar nedeniyle kişiler toplumsal yaşamına itilmekte, ancak yasal zorunluluklarla çalışmaları hayatına dahil olabilmektedirler.

Şirketler, sahip oldukları özürler nedeniyle engelli kişileri yararlı olarak görmedikleri, diğer iş görenler tarafından benimsenmeyecekleri nedeniyle tercih etmemektedirler.

- Cinsiyete dayalı ayrımcılık;

Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık iki şekilde tanımlanmaktadır. Bunlar;

Kadın ve erkeklerin farklı mesleklerde çalışmaları durumunda ortaya çıkmakta ve erkeklerin daha üst düzey beceri gerektiren işlere atanırken kadınların daha alt düzeyde kabul edilen mesleklerde çalışmaları durumunda görülmektedir.

Şirketler çalışma hayatında, kadın erkek eşitliğini esas almalıdırlar. Çalışma hakkının kadınlar içinde bir hak olduğu, işe yerleştirilmede eşit fırsatlar verilmesi, toplumsal, sosyal özlük hakları ve ücret konularında erkeklerle eşit olunması, emeklilik, işsizlik, hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışamama halinde erkeklerle aynı haklara sahip olunması SA 8000q in temel direktiflerindedir.

Kapitalizmin önde gelen düşünürlerinden Milton Friedman'a göre ayrımcılık işin ilacı serbest piyasadır. Çünkü yalnızca kar güdüsüyle hareket eden işverenlere, cinsiyetine bakmaksızın daha nitelikli iş gücünü istihdam etmek kaygısındadır.

Şirketler, iş sahibi yapma anlamında kadınlara karşı ayrımcılık önlemek, kadın-erkek eşitliğini esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır.

Kadın işverenlerin güvenliklerini ve saygılılıklarını korumak için, yönetim kadınlara saygı kültürünü şirkette oturtmalı ve olumsuz davranışlara, alçaltıcı hal ve hareketlere sıfır tolerans göstermelidir. Herhangi bir cinsel taciz durumunda yönetim anlamında, etkin, gelecekte bu tür olayların bir daha olmasını engelleyecek disiplin uygulamaları uygulamalıdır. Kadın işverenler için etkin bir şikâyet prosedürü oluşturulmalıdır. Güvenilir bir kişi bu konular ile ilgili danışman olarak atanabilir ve bu kişi kadın işverenleri bu tür olaylardan korku hissetmeden, ceza korkusu duymadan rapor etmeleri konusunda cesaretlendirebilir (Çakır, 2006).

2.1.5.5.6. Disiplin Uygulamaları

1. İrket, tüm personele saygınlık ve a 2rba l22kla davranacaktır. İrket, 2al2 anlar2na bedensel ceza, zihinsel veya fiziksel bask2 ya da sözlü a a 2lama yap2lmas2n2 ho görmeyecektir. İnsanlık d2 2 muameleye izin vermeyecektir.

Disiplin, toplum hayat2n2n her alan2nda gerekli ve kaç2n2lmazdır. İrketin, irketteki kurallara, prosedürlere, normlara ve politikalara uymalar2n2 sa layan davran2 lar2 kapsar.

İrketlerdeki disiplin uygulamalar2n2n temel amac2, i görenlerin i letmelerin performans standartlar2na uygun olarak davranmas2n2 sa lamaktır. İrketin, i gören kendisinden beklenen i i yapamazsa disiplin uygulamalar2 ile kar 2 kar 2ya kal2r.

Disiplin cezalar2 2al2 anlar2 i ve görevlerine ba l2 insanlar haline getirmek için uygulan2r. İrkette huzurlu ortam2n sa lanmas2 da disiplin cezalar2n2n amaçlar2ndadır. Disiplin cezalar2 ayn2 hata ve kusurlar2n tekerrür etmesini önler. Uygulanan disiplin cezalar2 en üst düzeyden en alt kademeye kadar tüm i görenleri kapsamal2dır.

Disiplinin bir di er amac2 da astlar ile üstler arasında kar 2kl2 sayg2 ve güven ortam2n2 olu turmak ve olu an bu ortam2 devam ettirebilmektir.

İrketin, i yerinde, yap2c2 bir disiplin ortam2 yaratarak, i görenlerden ne tür davran2 lar bekledi ini, irketin amaçlar2n2, politikalar2n2, her türlü kurallar2 açık bir ekilde ilan etmeli ve uyulmamas2 durumunda uygulanacak yapt2r2mlar2 açık ve net bir ekilde ilan etmelidir. İrketin, i gören, irkette kar 2la abilece i disiplin uygulamalar2n2 bilmelidir.

Disiplin uygulamalar2, insan haklar2na ayk2r2 olmamal2dır. Disiplin uygulamalar2 belirlenirken ahlaki de erlere, ki i haklar2na, gelenek ve göreneklere, ki inin fiziksel ve ruhsal sa l2 2na sayg2 olunmal2dır.

irketlerin disiplin cezalarının yasal bir dayanağı olması gerekir. Bu nedenle işçilerin suç olarak görülen eylemleri ve bunlara karşı uygulanacak disiplin cezaları şirketlerin yönetmeliklerinde yer almalıdır.

SA 8000 disiplin uygulamalarında işçilerin kişilik haklarına, ahlaki değerlerine, fiziksel ve ruhsal sağlıklarına saygı gösterilmesini önermektedir.

Her hata veya olumsuz davranışlara karşı bir şekilde cezalandırılmadan önce işçinin hatası motive edici şekilde sözlü olarak anlatılmalı ve yumuşak şekilde uyarılmalıdır.

İşçinin aynı olumsuz davranışlara ya da hatalara devam ederse yazılı olarak uyarılarak dikkati çekilmelidir. Yapılan yazılı uyarıda işçiyi görene bu tür davranışlara devam etmesi durumunda şirketin bundan nasıl etkileneceği ve kendisinin karşılaştığı disiplin uygulamaları nedenleriyle birlikte anlatılmalıdır.

Disiplin uygulamalarında ve yapılan uyarılardaki yegane hedef, işçiyi görene doğru tutum ve davranışlara sergilemesini, ya da performansını artırmasını sağlayacak motivasyonun verilmesi olmalıdır. Çünkü her hatanın ya da başarısız performansın karşı bir şekilde cezalandırılması işçinin devir hızını artırmakta ve nitelikli iş gücünün şirketi tercih etmemesine neden olmaktadır.

İşçi yazılı uyarıya rağmen aynı hatalara devam ederse olumsuz davranışlar ve hatalar nedeniyle işine son verilebileceğinin bildirildiği son bir yazılı uyarı yapılabilir.

İşçi hala davranışlarını düzeltmezse, hatalarına devam ederse pozisyonunu düşürücü ya da işine son verme şeklinde karar alınarak bu karar işçiyi görene bildirilir.

2.1.5.5.7. Çalışma Saatleri

1. Şirket, çalışma saatleri ve resmi tatiller konusunda uygulanabilir kanunlara ve endüstri standartlarına uyacaktır. Normal haftalık çalışma saati,

fazla al² ma süreleri hariç kanunda belirlenmi ve 48 saati geçmeyecek ekilde olacaktır.

SA 8000 standard² haftalık al² ma saatini maksimum 48 saat olarak belirlemi tir. Ülkemizde mevcut 4857 Sayılı Kanununun 63. maddesine göre haftalık al² ma süresi 45 saattir ve aksine bir sözle me yoksa bu süre haftanın al² ma günlerine e it olarak da tır.

Uluslar arası al² ma rgt de haftalık maksimum al² ma süresini 48 saat olarak belirlemi tir.

Avrupa Birli i ülkelerinde haftalık al² ma süreleri daha dü ktr. Bu ülkelerde 40 saatin üzerinde haftalık al² ma süresi yoktur. Örne in haftalık al² ma süresi, Bulgaristan, Yunanistan, Romanya ve Polonya da 40 saat, rlanda ve Lksenburgta 39 saat, ek Cumhuriyeti ve talya da 38 saat, Almanya da 37,7 saat, Finlandiya, Hollanda ve Norveçte 37,5 saat ve Fransa da 35 saat olarak uygulanmaktadır.

2. Personelin birbirini takip eden 6 al² ma gününden sonraki en az bir gün tatil yapması sa lanacaktır. Ancak a a 2daki durumlarda bu kural uygulanmayacaktır:

- Ulusal yasaların al² ma süresi bu snr a tyorsa,
- Uygulanmakta olan serbest toplu sözle me anla mas, ortalama al² ma süresine belirli dinlenme sürelerini müsaade ediyorsa.

4857 Sayılı Kanununun 46. maddesinde; %Bu kanun kapsamına giren i yerlerinde, i ilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen i günlerinde al² m olmaları ko ulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir+denilmektedir.

3. Tüm fazla al² malar a a 2daki maddede belirtilenler hariç olmak üzere gönüllü olarak yapabilir ve fazla al² ma süreleri haftada 12 saati geçemez.

4. K2sa d2nemli i taleplerini kar 2lamak üzere veya i 2i sendikas2yla yap2lan geni kapsaml2 toplu s2zle me g2r2melerinde irketin, i g2c2n2n b2y2k k2sm2 g2revli ise, bu anla malar gere i i veren fazla mesaiye gerek duyabilir.

SA 8000 Standard2na g2re fazla mesai g2n2ll2 olmal2d2r. g2renlere bir disiplin cezas2 uygulamas2 olarak fazla mesai yapt2r2lmamal2d2r. Yapt2r2lan fazla mesainin ücreti muhakkak i g2rene 2denmelidir.

Fazla mesai ücreti normal 2al2 ma ücretinden fazla olmal2d2r. 2lkemizde 4857 Say22 Kanunu2na g2re fazla mesai ücret olarak normal 2al2 ma ücretinin % 50 fazlas2 2denmektedir. Bu oran yap2lan Toplu s2zle me anla malar2yla artt2r2labilmektedir.

Fazla 2al2 ma kar 22 2 olarak i g2renin iste i durumunda her bir saat fazla 2al2 ma kar 22 2nda 1.5 saat dinlenme verilebilir.

SA 8000 standard2 haftal2k maksimum 2al2 ma s2uresini 48 saat ve fazla 2al2 ma s2uresini 12 saat olarak belirleyerek bir i g2renin bir haftada ancak 60 saat 2al2 mas2na m2saade etmektedir.

Bunun en 2nemli nedeni a 2r2 2al2 ma sonucu dikkatin ve g2c2n azalmas2 sebebiyle i kazalar2 olma riskinin artmas2d2r. SA 8000 Standard2 bu ekinde i g2renlerin sa l2k ve g2venliklerinin sa lanmas2n2 ama2lamaktad2r.

2.1.5.5.8. 2cret

1. irket, normal bir 2al2 ma haftas2 i2in, personelin ald2 2 ücretin en az2ndan yasal veya sanayi standartlar2nda olmas2n2 ve temel ihtiya2lar2n2 kar 2lamaya yeterli ve bunun 2zerinde de bir miktar 2zel gereksinmelere para ay2rmaya yeter d2zeyde olmas2n2 sa layacak ve buna sayg2 g2sterecektir.

Temel ihtiya2lar g2da, konut, giyim, sa l2k, ula 2m, e itim ve k2lt2r vb. gibi insanlar2n ya malar2n2 s2rd2rebilmeleri i2in gerekli ihtiya2lard2r.

Herkesin, kendisi ve ailesi için, yiyecek, giyim, konut, sağlık ve refahına sahip olacak uygun bir hayat standardına ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkanlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenli ve hakkı vardır.

2. İşirket, ücretlerden disiplin amaçlı kesinti yapmamasına sahip olacaktır. Bu kuralın istisnası, aşağıda verilmiştir;

a) Ücretlerden disiplin amaçlı kesinti yapılmasına ulusal yasalar izin veriyorsa,

b) Yürürlükteki toplu pazarlık sözleşmeleri buna izin veriyorsa.

SA 8000 sosyal sorumluluk standardı, vergi ve sosyal sigorta gibi zorunlu kesintiler dışında ücretten yapılan kesintileri yasaklamaz. İşverenlerin ücreti belirli zaman periyotlarında ödenmelidir. Ücretler, iş görene nakit olarak veya kabul etmesi halinde ikametgah bölgesinde bulunan banka hesabına yatırılmalı ve eklinde ödenmelidir.

3. İşirket, personelin maaş ve diğer ücretlerinin dökümünü her ödeme döneminde tam ayrıntılı olarak hazırlayıp kendisine verecektir. Maaş ve diğer ödemeler yasalara uygun olarak hesap edilip, işçi için hangisi uygun ise peşin veya çek ile kendisine verecektir.

İşirket, işçiye yapılan ödemeyle ilgili ücret hesabını gösteren imzalı veya kağıtli bir bordro vermek zorundadır. Bu dökümden ödemenin hangi gün yapıldığı, hangi döneme ait olduğu, fazla mesai, hafta tatili, bayram çalışması ve diğer ek ücretler ile vergi, sosyal güvenlik primi, avans mahsubu gibi kesintilerin bu bordroda ayrı ayrı gösterilmesi gerekmektedir.

4. Fazla çalışma ücreti ulusal yasalara uygun olarak hesaplanıp ödenecektir. Fazla çalışma ücretinin ulusal yasalar veya toplu sözleşme ile belirlenmediği ülkelerde, işçinin çıkarına hangisi uygun ise, temel ücret ya da endüstri standartlarına göre hesaplanacaktır.

Fazla çalışma SA 8000 standardına göre haftalık 48 saati aşan çalışma malardır. Ancak haftalık çalışma saatleri ülkeden ülkeye değişiklik

göstermektedir. Bu nedenle her ülkenin kanunlarında belirtilen ve haftalık 48 saatin üzerinde olmayan çalışmaları normal çalışma süresi olarak görülüp bunu aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Fazla çalışma ücreti normal çalışma ücretinden fazla olmalıdır. Ülkemizde 4857 sayılı Kanununa göre fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin %50'ini oranında fazla ödenmektedir.

5. İşirket, personelle ilgili iş ve sosyal güvenlik uygulamalarında konularında mevcut yasal yükümlülüklerini yerine getirebilmek için, arka arkaya kısa dönemli sözleşmeler ve/veya hatalı farklı uygulamalar yapamaz.

Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde faaliyetlerde bulunan birçok işirket, işçileriyle kısa dönemli sözleşmeler yaparak kanunlarla zorunlu tutuldukları bazı yükümlülükleri yerine getirmemektedirler. Bu tür uygulamalara ülkemizde de karşılaşılmaktadır. Örneğin ülkemizde 4857 sayılı Kanununa göre, 1 yıl aralıklarla izin veren işçilerin yerinde çalışmaları bir işçiyi veren işveren tarafından ödenmesi gereken kıdem tazminatı ve 14 gün ücretli izin hak etmektedir. Ancak işirketler, işçileriyle 1 yıldan az süreli ve aralıklı sözleşmeler yaparak bu yükümlülüklerden kaçmaktadırlar.

SA 8000 standardı, bu tür uygulamaları yasaklayarak işirketlerin, işçilerin sosyal güvenlik primlerini, kıdem tazminatları vb. haklarını ödemelerini sağlamaktadır.

2.1.5.5.9. Yönetim Sistemleri

Politika

1. Üst yönetim, sosyal sorumluluk ve çalışma koşulları hakkında işirket politikalarını belirleyecek, bunu, işçinin kendi dilinde yazarak işirketin kolaylıkla görülebilir bir yerine asacak ve SA 8000 standardını gönüllü olarak uygulayacaklarını duyuracaklardır. Bu politika aşağıdaki taahhütleri kapsayacaktır:

- Bu standardın tüm gereklerine uymak,

- Ulusal ve yürürlükteki di er yasalara, irketin uymakla yükümlü oldu u di er bütün artlara uymak ve yukar˘da Bölüm IIqde listelenen uluslar aras˘ belgelere ve bu belgelerin yorumlar˘na uymak,
- Politikas˘n˘ düzenli olarak sürekli geli tirmeyi gözden geçirmek, yasalardaki de i iklikleri dikkate almak, kendi ve di er irketlerin gereksinmelerini dikkate almak,
- Politikan˘n etkili bir ekilde dökümante edilmesi, maddelerinin yerine getirilmesi, korunmas˘, do rudan istihdam edilen veya sözle meli al˘ t˘r˘lan ya da herhangi bir ekilde irketi temsil eden müdürler, di er yöneticiler ve di er al˘ anlarca ula ˘abilir olmas˘,
- lgili di er ki i ve kurulu lar˘n kullan˘m˘na da aç˘k olmas˘.

Yönetim Temsilcisi

irket, di er görevlerini dikkate almaks˘z˘n bir üst düzey yönetim temsilcisi atayarak, standar d˘n gereklerinin yerine getirilmesini sa layacaktır.

SA 8000 i Temsilcisi

irket, i yeri diyalo unun sosyal sorumlulu un anahtar bile ni oldu unun blincinde olacak ve bütün i çilerin bu üst düzey temsilci ile SA 8000 ile ilgili bütün konularda ileti im kurma ve temsilci olma haklar˘n˘ yerine getirmelerini sa layacaktır. Sendikala m˘ i yerlerinde bu temsil, i i sendikas˘ taraf˘ndan yerine getirilecektir. Di er yerlerde i iler SA 8000 temsilcilerini kendi aralar˘ndan seçebilirler. Hiçbir surette SA 8000 i i temsilcisi, i i sendikas˘ temsilcisi olarak görülemez.

Yönetim Gözden Geçirmesi

Üst yönetim periyodik olarak irketin politikas˘n˘, prosedürleri ve performans sonuçlar˘n˘ standard˘n gerekleri ve irketin yükümlü oldu u di er gerekleri kar ˘kl˘ olarak yeterlilik, uygunluk ve sürekli etkinlik bak˘mlar˘ndan gözden geçirecektir. Bu gözden geçirmelere i i temsilcisi de kat˘lacakt˘r.

Planlama ve Uygulama

İrket bu standardın gereklerinin anlaşılması ve organizasyonun her kademesinde uygulanmasını sağlayacaktır. Yöntemler, aşağıdaki hususlar da kapsayacak ama bunlarla sınırlı olmayacaktır.

- Bütün bölümlerin rolleri, sorumlulukları ve yetkilerinin açıkça tanımlanması,
- Mevcut ve alınan yeni ve/veya geçici elemanların eğitilmesi,
- Mevcut personel için periyodik eğitim ve bilinçlendirme programlarının düzenlenmesi,
- İrketin politikaları ve standardın gereklerinin karşılanabilmesi için uygulanan sistemin etkinliğini gösterebilmek üzere faaliyetlerin sonuçlarının sürekli olarak izlenmesi.

Tedarikçi/Taahhütçü ve Alt Tedarikçinin Kontrolü

İrket, tedarikçi/taahhütçünün (ve uygun ise alt tedarikçi) sosyal sorumluluğuna uyduğunu taahhüt etmesini ve uygun kayıtları tutmasını aşağıdaki kapsamda sağlayacaktır:

- Bu standardın tüm gereklerine uyma,
- İrket tarafından istenildiğinde izleme faaliyetlerine katılma,
- Bu standardın gereklerine uygunsuzluk varsa temel nedenin bulunması ve hemen düzeltici, önleyici faaliyetlerin uygulanması,
- Diğer tedarikçi/taahhütçü ve alt tedarikçi ile olan ilişkileri hemen ve tam olarak ırkete bildirilmesi.

İrket, standardın gereklerini karşılamadaki taahhütleri ve performanslarını dikkate alınarak, tedarikçi/taahhütçülerini (ve uygun ise alt tedarikçi) seçimi ve değerlendirilmesi ile ilgili uygun prosedür ve dokümanlar yazacaktır.

irket, kendi kontrol ve etki alanındaki tedarikçi ve taeronların bu standardın maddeleri ile ilgili kararla tıklar sorunların çözümü ile ilgili çaba harcayacaktır.

irket, evi çisi çalı tıran tedarikçi/taeron ve alt tedarikçilerden mal ve hizmet alırsa, standart çerçevesinde bunların da dorudan istihdam edilen personelle aynı haklara sahip olması yönünde çaba harcayacaktır. Bu tür çabalar a a dakileri kapsayacak ama bunlarla sınırlı olmayacaktır.

- Bu standardın gereklerine uygun olarak, kriterlere minimum da olsa uygun, yasal esaslı satın alma sözleşmeleri yapılması.
- Bu yazılı sözleşmelerin evi çileri ve diğer tüm ilgili taraflarca anlaşılır ve uygulanır olması sağlanması.
- Bu evi çilerinin ayrıntılı kimlik bilgileri, üretilen mal ve hizmet miktarları ve her bir işin çalıma saatlerinin irkette muhafaza edilmesi.
- Yazılı satın alma sözleşmesinin şartlarına uyulup uyulmadığına belirlenmesi amacıyla haber verilerek veya verilmeden ziyaretlerde bulunarak izleme faaliyetlerinde bulunulması.

2.1.5.5.10. Sorunların Belirlenmesi ve Düzeltici Faaliyetler

1. irket, bütün çalıanların standart ile ilgili uygunsuzlukları gizli olarak irket yönetimine ve işi temsilcilerine rapor etmesini sağlayacaktır.

irket bunları standardın gereklerine, irketin politikasına göre ilgili personel ve taraflarla beraber inceleyecektir. irket, standardın gözlenmesiyle ilgili olarak bilgi sağladığı hiçbir personele disiplin vermesi, işten çıkarma veya bu elemana karşı ayrımcılıklarda bulunmaktan kaçınacaktır.

2. irket, irket politikasına ve/veya bu standardın gereklerine karşı saptanan uygunsuzluk durumlarında temel sorunu belirleyecek ve derhal düzeltici ve önleyici faaliyetleri uygulayacak ve standarda ve/veya irket politikasına uygunsuzluğun iddet ve biçimine göre yeterli kaynakları tahsis edecektir.

2.1.5.5.11. Di İleti İm ve Taraflarla Görü meler

1. İirket, tüm ilgili taraflarla düzenli olarak ileti İimi sa İlayacak, yönetim gözden geçİrmeleri ve izleme faaliyetlerini kapsayacak, ama bunl arla sİnİrlİ kalmayacak İekilde bu dökümanİn uygunlu İunu dikkate alan prosedürleri yazacak ve uygulayacaktır.

2. İirket, bu standarda sürdürülebilir uygunluk sa İlamak İin İİİiler, sendikalar, tedarikİi/ta İeron ve alt tedarikİiler, alİİİİar, devlet dİİİ kurulu İar ve yöresel ve ulusal devlet kurumlarİ ile ama bunlarla da sİnİrlİ kalmayacak İekilde, diyalolo İa İirmeye istekli olacaktır.

İirketin SA 8000 standardİ uygulamalarİ açİk ve ula İabilir olmalİdır.

İirket, ileti İim halinde bulundu İu tüm taraflarla SA 8000İ uygunluk durumunu payla İmalİdır.

2.1.5.5.12. Do İulama İemi

1. Standardİn gereklerine uygunlu İun belgelenmesi amacİyla İirketin haberli ya da habersiz olarak tetkik edilmesi durumunda İirket, tetkikİilere gerekli yardİmİ sa İlayacaktır.

Bu amaİla denetİiler tarafİndan istenen her türlü makul bilgiler verilecek, gerekli belgelere eri İim sa İlanacaktır.

2.1.5.5.13. Kayİİlar

İirket, standardİn gereklerine uygunlu İu gösteren uygun kayİİlarİ tutmayİ sürdürecektir.

Kayİİlarİn tutulmasİnİn amacİ İirketin SA 8000İe uygunlu İunu kanİİlayacak kayİİlarİn mevcudiyetini sa İlamaktİr. Daha önemlisi, düİgün tutulan kayİİlar İönetime performans de İerlendirme ve gözden geçİirme esnasİnda yardİm edece İi gibi, sistemin uygulanmasİnda da kolaylık sa İlayacaktır (Çakİr, 2006).

2.1.6. Örgütsel Bağlılık Kavramının Tanımı

Örgütler, faaliyet alanlarına göre kaliteli ürün ve hizmet üreterek ya amaçlarını sürdürürler. Kaliteli ürün ve hizmet üretimi yapmak için nitelikli ve becerili işçileri istihdam etmek yeterli değildir. Bu niteliklerin yanında örgütün, işçilerin becerilerini üretim süreçlerinde kullanmalarını sağlamak için onları motive etmeleri gerekmektedir. Bu motivasyon, işçilerin örgütlerine karşı sahip oldukları olumlu tutumlarla sağlanmaktadır. İşçilerin, örgüt içinde sahip oldukları olumlu tutumlarının seviyesi onların örgüte bağlılık derecelerini göstermektedir.

Örgütsel bağlılık, işçinin örgütün amaç ve hedefleri ile misyon ve vizyonunu benimsemesi, bunlara ulaşması için çaba göstermesi ve örgütte çalışmaya devam etme isteğinin seviyesidir.

Örgütsel bağlılık kavramı, örgütün başarabilmesi için işçinin gösterdiği ilgiyi, örgüte karşı sadakati ve örgütsel değerlere duyulan inancı yansıtmaktadır (Kaya, 2008).

Yoğun rekabetin yaşadığımız günümüz koşullarında örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri ancak örgütsel bağlılık yüksek olan işçilere sahip olmakla mümkün olur. Örgütsel bağlılık yüksek olan işçiler, örgütleri için üst düzeyde performans göstererek kaliteli ürün ve hizmet üretilmesine katkı sağlarlar.

Örgütsel bağlılık yüksek düzeyde olan çalışanlar aşağıda sıralanan özelliklere sahiptirler (Feldman ve Moore, 1982; Akt. Uygur, 2007):

1. Daha az denetime ve disipline ihtiyaç duyarlar. Bu kişilerin performansları, örgütsel bağlılık düşük düzeyde olanlara göre daha yüksektir.
2. Örgüt içi pozisyonlarla ilgili seçenekleri, çalışanları örgüte en yüksek katkı sağlayacak bir araç olarak değerlendirirler.
3. Bunların davranışlarının güvenilirliği ve samimiyeti, genellikle kriz ortamlarında kendini gösterir.

Örgütsel bağlılık temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar; sadakat ve örgütte kalma eilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. Çalınan değer ve beklentileri ile örgütte kalma ya da ayrılma kararları arasındaki ilişki önemli bir değişken olarak ortaya çıkar. Buna göre sadakat, örgütten ayrılma ile azalma gösterirken, olumlu ve ödüllendirici bir ortamda artma gösterir. Örgütte kalma eilimi ise duygusal bir yakınlık ve çalınan örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilir (Uygur, 2007).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine güçlü bir inanç duymaları ve örgütün değer sistemi ile bütünleşmelerini içeren karmaşık bir sadakat duygusunu ifade eder (Corser, 1998; Akt. Bolat ve Bolat, 2008).

Örgütsel bağlılık kavramının sosyal bilimlerdeki diğer tüm kavramlar gibi kesin ve net bir tanım bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramı hakkında bir çok tanım yapıldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramının ilk tanımlarından birini yapan Grusky'ye göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan bağlılığının gücüdür.

Oscar Grusky'nin (1966) örgütsel bağlılık araştırması ödüllendirme sistemine dayanmaktadır. çalışanların ödüllendirilmek için daha fazla performans göstereceğini, ayrıca gösterilecek performansın ve bağlılık, ödülün büyüklüğü ile doğrudan orantılı olarak artacağını savunmuştur.

Örgütsel bağlılık; Rafaeli ve Suttan (1987) tarafından bir organizasyonun üyesi kalma yolunda ısrarlı bir arzu, organizasyon adına yüksek düzeylerde çaba sarfetme isteği veya organizasyonun amaç ve değerlerine kesin bir inanç olarak belirtilir (Rafaeli ve Suttan, 1987; Akt. Kafalı, 2007).

Örgütsel bağlılık, çalışanların yerine psikolojik olarak bağlanmasındır. Yani, ayrılma durumunda karşı karşıya kalınacak çetireli kayıplara (kişisel ilişkilerin bozulması, yeni bir iş arama için harcanacak emek),

kaybedileceklere katlanmaktansa kalma e ilimidir (Becker ve Arkada lar², 2003; Akt. enyüz, 2003).

Mowday, Steers ve Porterq 2n s2k kullan2lan tan2m2nda örgütsel ba l22 a ait üç özellik ç2karmak mümkündür. Bunlar (Akba , 2008);

Örgüt hedef ve de erlerine yönelik inanç duyulmas2 ve bunlar2n kabulü,

Örgüt yarar2na dikkate de er ekilde çaba gösterme iste i,

Örgütün bir üyesi olarak kalabilmek için iddetli istek duymak olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel ba l22 2 Yüksel (2000), %adece i verene sadakat demek de il, örgütün iyili i ve ba ar2s2n2n sürmesi için örgüte dahil olanlar2n dü üncelerini aç2klay2p, çaba gösterdikleri bir süreçtir+ ekinde tan2mlarken, Celep (2000) de örgütsel ba l22 2, %bir örgütün bireyden bekledi i formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve de erlere yönelik davran2 lar2d2r+ ekinde tan2mlamaktad2r (Bayram, 2005).

2.1.7. Örgütsel Ba liliik Sınıflandırmaları

Örgütsel ba l22k kavram2n2n birçok bilim adam2 taraf2ndan de i ik tan2mlar2 yap2lm2 t2r. Tan2mlardaki farkl22k gibi birçok ara t2rmac2 örgütsel ba l22 2 farkl2 ekilde s2n2flandırm2 lard2r.

2.1.7.1. Etzioni2nin Örgütsel Ba liliik Sınıflandırması

Etzioni i görenlerin örgütsel ba l22klar2n2 üç gruba ay2rm2 t2r. Bunlar; ahlaki ba l22k, hesapç2 ba l22k ve yabanc2la t2r2c2 ba l22kt2r.

a) Ahlaki Ba liliik: görenin, örgütün amaç, de er ve standartlar2na kar 22ks2z olarak ba lanmas2 olan ahlaki ba l22kta i gören tüm bu de erleri içselle tirir. Ki i örgütünün faaliyetleri sonucu topluma yararlı olundu unun fark2na var2rsa ki ide bu ba l22k olu maktad2r.

Ahlaki ba lîkta ödüllerde meydana gelen de i meler ba lîk 2 de i tirmemektedir. Ki i bir kar 2k beklemeden örgütte bulunmakta ve i ini önemsemektedir. Baz2 ara t2rmac2lar bu ba lîk a moral ba lîk ta demektedirler.

b) Hesapçî Ba lîlik: Örgüt ile i görenler aras2nda kar 2kl2 menfaat ili kisine dayanan ba lîk türüdür. Hesapç2 ba lîkta i gören, i letmenin kendisine ödedi i ücrete kar 2k olarak bir i gününde ç2kar2mas2 gereken i normuna uygun i i ç2karacak ölçüde ba lîk ortaya koymaktad2r (Balay, 2000).

görenin örgütten ald2 2 maddi ve manevi kazançlar2 yeterli buldu u sürece örgütteki varl2 2n2 devam ettirmek istemektedir.

c) Yabancıla tîricî Ba lîlik: gören, psikolojik olarak örgüte ba lîk duymamas2na ra men örgütte kalmaya zorlanmaktad2r (Balay, 2000).

gören örgütte bask2 ve zorlama hissetti inde ortaya ç2kmaktad2r. Bu tür ba lîk a sahip birey, ba ka i bulamama, düzeni bozmama gibi nedenlerle mecburen örgütte kalmaya devam etmektedir.

Ahlaki ba lîk örgüte kar 2 olumlu tutumlar2 içerdî i için istenen ba lîk türüdür. Yabancıla t2r2c2 ba lîk ise örgüte kar 2 i gören taraf2ndan olumsuz tutumlar2n hakim oldu u tutum olup istenmeyen ba lîk türüdür. Hesapç2 ba lîk ise kar 2kl2 ç2karlara dayanan ba lîk türüdür.

2.1.7.2. KanterĐin Örgütsel Ba lîlik Sîniflandîrmasî

Kanter2 göre örgütsel ba lîk; i görenin örgüte duydu u sadakati veya i i, görevi ile ilgili enerjisini, sosyal bir sistem olan örgüte vermeye haz2r olmas2 demektir (Yavuz, 2008).

Kanter, örgüt taraf2ndan üyelere dayat2lan davran2 sal taleplerin, farkl2 ba lîk türlerinin ortaya ç2kmas2na sebep oldu unu savunmaktad2r. Bu talepler üç de i ik ba lîk olu turmaktad2r. Bunlar; devama yönelik ba lîk (continuance commitment), kenetlenme ba lîk 2 (cohesion commitment) ve kontrol ba lîk 2d2r (control commitment).

a) Devama Yönelik Ba İlilik: görenin örgütte kalmaya kendini adanmasıdır. görenlerin örgütten ayrılma maliyetlerinin örgütte kalma maliyetlerine göre daha fazla olduğunu düşünmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda iş görenler örgütten ayrılmalarına engel olacak kadar örgüt için özveriye bulunmuşlardır.

b) Kenetlenme Ba İlili ği: Örgüt içerisinde sosyal faaliyetler sonucu gelişen sosyal ilişkiler sayesinde oluşan bağ türüdür. Örgütler, iş görenlerin ikili ilişkiler geliştirmeleri için moral yemekleri, piknikler, geziler gibi bazı sosyal faaliyetler ile iş görenlerin örgüte bağlılıklarını arttırmaya çalışırlar.

c) Kontrol Ba İmlili ği: görenlerin, örgütün kurallarını ve normlarını benimsemesine dayanmaktadır. Çünkü, örgütün kendisinden beklediği davranışlar ve uyulmasını istediği kuralları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Çünkü bunlar kendi ahlak normları ve değerleriyle büyük bir uyum göstermektedir (Kafda İ, 2007).

2.1.7.3. Mowday'ın Örgütsel Ba İlilik Sınıflandırması

Mowday örgütsel bağlılık tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak sınıflandırmıştır. Örgütün amaç ve değerlerini benimseme sonucu tutumsal bağlılık oluşmaktadır. Davranışsal bağlılık ise iş görenin örgüte fayda sağlamak amacıyla davranışsal faaliyetlere bağlılıktan kaynaklanmaktadır.

İş görenler itaat etmekten ziyade, gönüllü olarak örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için özveriye bulunurlar.

2.1.7.4. Allen ve Meyer'ın Örgütsel Ba İlilik Sınıflandırması

1984 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılıkla ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu model duygusal ve devamlı bağlılık içeriyordu. Allen ve Meyer, örgütsel modellerine 1990 yılında, normatif bağlılık da ilave etmişlerdir.

a) Duygusal Ba İlilik (Affective Commitment) : görenin örgütsel değerler ve amaçlarla bütünleşmesini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık

çe itlerinin en istenen ekli olan duygusal ba lıkta i gören, örgütün amaçlar için gönüllü olarak çaba sarf etmektedir. gören örgütle özde le ti i için kurumda kalmay istekli bir ekilde istemektedir.

b) Devam Ba lili i (Continuance Commitment) : görenin örgütten ayrılmasyla olu acak maliyetlerinin yüksek olmasının dü ünülmesi nedeniyle olu an ba lıktır. Örgütten ayrılma maliyetleri, hak edilen kdem ve tazminatların kaybedilmesi, kazanılan kariyerin kaybedilmesi gibi uzun zaman boyunca elde edilen hakların kaybedilmesidir. Çal anın örgüte yapt katkılarının kar ını ald ını dü ünüyorsa bu ba lık türü geli ir.

c) Normatif Ba lilik (Normative Commitment) : Normatif ba lık ahlaki de erlere dayanmaktadır. Normatif ba lık, i görenlerin kendi çkarları için de il, ahlaki olarak örgüte ba l olmalarının gerekti i ve ba l ın do ru oldu unu dü ünmeleri sonucu geli mektedir. Bu tür ba lık geli en i görenler, ahlaki olarak kendilerini zorunlu hissettikleri için örgütte kalmaya devam ederler.

2.1.7.5. OReilly ve Chatman'ın Örgütsel Ba lilik Sınıflandırması

görenin psikolojik olarak örgüte ba lanmasıdır. OReilly ve Chatman örgütsel ba lık ı, üç boyutlu bir yapı olarak ele almışlardır. Bunlar uyum, özde le me ve içselle tirmedir (Bayram, 2005).

a) Uyum : Örgütsel ba lık ödül sistemiyle açıklanmıştır. görenin temel amacı belli ödülleri elde etmek ve belli cezalardan korunmaktır.

b) Özde le me : görenin örgütün amaç ve de erleriyle özde le mesi durumunda bu ba lık türü geli mektedir.

c) çselle tirme : gören ile örgüt arasındaki uyum sonucu olu maktadır. görenin de erlerinin, örgütün ve örgütün di er üyelerinin de erleriyle uyumlu olması halinde ortaya çkmaktadır.

2.1.7.6.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar örgütleri için daha çok fayda sağlamaktadır. Bu nedenle örgütler çalışanlarının bağlılık seviyelerini artıracak faktörleri ve etkilerini bilmelidirler.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde araştırmacılar, örgütsel bağlılık etkileyen faktörleri kişisel faktörler örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç grupta incelemiştir.

2.1.7.6.1. Kişisel Faktörler

Yaş, cinsiyet, renk, eğitim düzeyi, iş tecrübesi gibi demografik özellikler ile, kabiliyetler, beklentiler, tutum ve davranışlar gibi kişisel özellikler kişisel faktörleri oluşturmaktadır. Bunların örgütsel bağlılık etkileri farklı şekilde kendini göstermektedir.

Kişisel Özellikler

Kişisel özellikler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, etnik köken ve çalışmaya süresi gibi kavramlardan oluşmaktadır.

a) Yaş

Yaşın örgütsel bağlılık etkisi konusunda literatür incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşılmış olmakla birlikte genellikle yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla örgütlerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanın yaş arttıkça örgüt için yaptığı yatırımların miktarı artmaktadır. Ayrıca yaşlı çalışanların yeni bir iş bulma olanakları veya alternatifleri azaldığı için örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Yeni işe giren genç çalışanların örgütten beklentilerinin fazla olması ve bunların yeterince karşılanamaması ve alternatiflerinin daha fazla olması nedeniyle örgütlerine bağlılık düzeyleri daha düşüktür.

Ancak uzmanlık ve ihtisas gerektiren bazı illerde ya da örgütsel başarılar arasında olumlu bir ilişki olduğu söylenmektedir.

Meslek çeşitlerine göre ya da örgütsel başarılar için de sonuçları söyleyebiliriz. Özellikle mühendislik, doktorluk gibi uzmanlık gerektiren mesleklerde ya da örgütsel başarılar arasında önemli bir ilişki bulunmamaktadır (Rhodes, 1983).

b) Çalışma Süresi

Literatür incelendiğinde çalışma süresi ile örgütsel başarılar arasında da iki sonuç elde edilse de genel kanı olarak olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Görevin örgütte kalma süresi uzadıkça hak edilen ücret ve tazminat miktarları ile elde edilen kariyer örgüte başarıları artmaktadır. Çünkü her yıl yeniden başlamak bu kazanımların kaybedilmesine neden olacaktır. Ayrıca uzun yıllar aynı örgüt ikliminde çalışmaları görenlerin yeni bir düzene pek sıcak bakmamalarına neden olmaktadır.

Aynı örgütte uzun yıllar sonucu çalışma sonucu gören ilerleyen yaşlarla birlikte başarı bulamamalarıyla birlikte örgüte daha başarılı olmaktadırlar.

c) Cinsiyet

Literatürde cinsiyet ile örgütsel başarılar arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarında kesin bir yargıya ulaşılamamıştır.

Ancak iş yaşamı incelendiğinde kadınların ailevi sorumluluklarının fazla olması, fiziki olarak daha zayıf olmaları gibi fizyolojik nedenlerle daha fazla devamsızlık yaptıkları kendilerini tam manasıyla ilerleyemeyebildikleri bu nedenle de örgütsel başarıları daha zayıf olduğu söylenebilir.

d) Eğitim Seviyesi

Eğitim seviyesi ile örgütsel başarılar arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlar örgütlerine daha fazla katkı sağlayabilmektedir. Bunun karşılığında da örgütlerinin karşılayabileceğinden daha büyük beklentileri olmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek

i görenlerin yeni i bulabilme imkanlar² daha fazladır. Bu nedenle beklentileri ba ka yerde arayabilme dü üncesiyle örgütten kolayla ayrılabilirler.

e) Medeni Durum

görenin medeni durumu ile örgütsel ba lık² arasında zayıf düzeyde olumlu bir ili ki vardır. Bu ba lık seviyesi erkek i görende evli kadın i görene göre daha yüksektir. Ailenin ekonomisini s lama sorumlulu unu daha yüksek düzeyde hisseden evli erkek sahip oldu u kazançlar² riske atmamak için örgütlerine daha yüksek düzeyde ba lık gösterebilmektedir.

f) Irk

Farklı kültürel özellikler taşıyan çal anlar, örgütün bir parçası olmayı arzu ederler ama bu esnada örgüte kendi de er ve normları² taşımayı yani örgütte kendilerini farklı kılan özelliklerini ya atmaya isterler. Farklı açık olan bir örgütte çal anlar, bir ba ka deyi le farklı a saygı duyan ve farklı barındırmayın örgütün bir de eri olarak kabul eden örgütlerde çal anları i e katılm ve örgüte ba lık² daha yüksek olmaktadır (Kirby ve Richard, 2000).

Beklentiler

görenlerin örgütte bulunma nedenleri ki isel ihtiyaçları² ve beklentilerini kar şılayabilmektir. Bu nedenle i görenler ihtiyaçları² ve örgütten beklentilerini kar şılayabildikleri sürece örgüte ba lık kalmaktadırlar.

Örgütün hedefleri ve amaçları ile ki inin beklentileri örtü tü ü sürece i gören örgütte kalmaya devam etmektedir. Beklentileri fazla olan i görenlerin bu beklentileri her zaman kar şılanamadı için örgütsel ba lıkları zayıf olmaktadır.

2.1.7.6.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel ba lık etkileyen örgütsel faktörler; i in niteli i ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katkı, i grupları, örgütsel kültür, rol çatması, astların beceri düzeyi, i e odaklanma, görev kimli i ve örgütsel ödüller gibi de i kenlerdir (Kafda lı, 2007).

in Niteli i ve Önemi

kapsam² ile örgütsel ba lı² arasındaki ili kiyi ara tıran birçok çalı² ma vardır. Buradaki temel hipotez, i kapsam² arttı² 2 sürece çalı² anın kar ıla aca² 2 fırsatlar artacak ve bu da örgütsel ba lı² 2 olumlu etkileyecektir. Üstü kapalı² olan bir di er hipotez ise, de i -toku yakla ım² dır. lerinde daha çok fırsatla kar ıla an çalı² anın daha olumlu duygular besleyece i dü ünülür (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

görenin örgüt içinde motivasyonunu sağlay² c² sosyal faaliyetler, yetenekleri ve hedeflerine göre bir i i yapma, sorumluluk verilmesi ve birçok çalı² ma ekibinin içinde görevlendirilmesi örgütsel ba lı² 2 olumlu yönde etkilemektedir.

Yönetim Tarzi

Yönetime katılma ki isel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesinde küçümsenmeyecek bir rol oynar. Bu rollerinin yanıs² ra ayrıca; yönetime katılma; astların örgütsel problemlerin çözümüne önemli katkı² larda bulunmalar² nedeniyle, çevrelerinden, özellikle üstlerinden ve i arkada larından takdirler almalar² n² sa lar, bu durumda astların i doyumu ve örgüte ba lı² 2 artar (Eren, 2001).

Karar alma süreçlerinin alt kademelere yayıl² d² 2, herkesin fikrine de er veren yönetici davranı² lar² örgütsel ba lı² a olumlu yönde etki etmektedir. Merkeziyetçi ve her türlü karar ve yetkinin yöneticide toplandı² 2 ve astların sadece yöneticilerin aldı² 2 kararların yerine getirmeye çalı² tı² 2 örgütlerde ise i görenlerin örgüte olan ba lı² 2 olumsuz yönde etkil enmektedir.

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünü benimsemi i görenlerin örgütsel ba lı² düzeyleri yüksektir. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde sosyal ili ki düzeyleri oldukça geli mi tir. görenler örgütü bir aile kendilerini de ailenin bir üyesi olarak görürler. Örgütte yeni i e ba layan i görenler de kendilerini bu olumlu örgüt içerisinde kabul ettirmek için a ır² bir çaba sarf ederler.

Kurum kültürünün ana fonksiyonları u ekilde sıralamak mümkündür (nce ve Gül, 2005).

a) Bütünle tirme: Kurum kültürü çalışanlar kurum ile bütünlemesini kolaylaştırır.

b) Koordinasyon: Kurum kültürü belirli davranış talimatları sunar. Böylelikle de davranış yönlendirici etkisi vardır. Hatta gerektiğinde de davranışları koordine eder.

c) Motivasyon: Kurum kültürünün çalışanları motive edici bir özelliği vardır. Güçlü bir kurum kültürü çalışanları kurumları için olan anlayışları iyileştirilmesine katkıda bulunur.

Grup Çalışmaları

Büyük örgütlerde küçük örgütlere göre sosyal ilişkiler ve dayanışma daha azdır. Bu nedenle de örgütler de iki çalışma grupları olarak sosyal dayanışma ve paylaşım sağlayarak hem bu olumsuz etkiyi ortadan kaldırmaya çalışmakta hem de örgütsel bağlılığı arttırmaya çalışmaktadır.

Örgütteki küçük gruplar, ilişkilerin kolayca birbirlerini tanımalarına ve ilişkilerini yoğunlaştırarak daha samimi bir çalışma ortamına olanak sağlar. Bu için bu gruplarda moral düzeyi yüksek olmakta ve devamsızlıklar azalmaktadır. Ancak büyük gruplarda kişinin gruba kendini tanıtmaya ve ilişkisini kabul ettirmesi zor olmakta; kişisel grup içindeki değerinin takdir edilmediği düşüncesine kapılarak tatminsizlik duymakta, örgüte ve çalışmaya arkadaşlarına bağlılığı azalmaktadır (Eren, 2001).

İş ve Rolle İlgili Faktörler

İşle ilgili faktörler, işçinin yerinin sahip olduğu fiziksel özellikler, ücret politikaları, günlük çalışma süreleri, kariyer imkanları gibi faktörlerdir.

İşle ilgili faktörler işçilerin menfaatlerine göre düzenlenirse çalışanları örgütsel bağlılık düzeylerine olumlu yönde etki yapar. Çalışma saatlerinin kanunlarla belirlendiği ekilde düzenlenmesi, işçilerin

faýdalanabilece i sosyal tesislerin bulunmas² ve ki inin beklentilerini kar Őayabilecek ekilde dűzenlenmi űcret politikalar² i gűrenlerin űrgűtleriyle bűtűnle melerine ve ba lűkları²n artmas²na katkı sa lar.

Yűnetim adil ve e it űcret, sa lűkl² ve gűvenli bir çalı ma ortam², be eri kapasiteyi geli tirme ve kullanabilme fűrsat² ve i űrgűtűn űçinde bűtűnle meye yűnelik politikalar hazűrlayarak, çalı ma hayat²n² daha insanile tirebilir. Bűylece;

- Kendi hayat²n² etkileyen konularda űyelerin daha çok sűz sahibi olmalar²n² sa layan katűlmal² bir űrgűt yap²s²,
- Daha iyi i birli i, yűksek űretim ve artan karlıktan herkesin faýdalanmas²n² sa layan űcret ve űdűl sistemi,
- Çalı anlar²n haklar²n² geni leterek (çalı űrken ve emeklilik halinde) daha iyi i gűvenli i,
- nsanlar²n geli me ve uyum artlar²na imkan veren bir i ortam² hazűrlanm² olacakt² (Dinçer, 1992).

Role ili kin de i kenler çalı anlar aras²nda űrgűtsel ba lűk² belirlenmede űnemli olabilmektedir. Bu de i kenler sűz konusu edildi inde rol çat² mas² ve rol belirsizli i gibi iki űnemli kavram ortaya ç²kmaktadır. Rol çat² mas², ki inin űstlendi i gűrev ile o gűrevden beklentilerinin uyu mamas²d²r. Rol belirsizli i ise, űrgűtűn rol ile ilgili beklentilerinin s²n²rlar²n² tam olarak çalı ana bildirmemesidir (Maxwell ve Steele, 2003). Rolűyle çat² an yani i gűrene verilen gűrev ile ki inin o gűrevden beklentilerinin uyu mamas² űrgűtsel ba lűk dűzeyini olumsuz yűnde etki ler.

Rolűnű tam olarak bilmeyen i gűrenin de űrgűtűne olan ba lűk dűzeyi olumsuz yűnde etkil enir.

2.1.7.6.3. Örgütsel Olmayan Faktörler

Örgütsel olmayan faktörler; çalışanların yeni iş bulabilme imkanları, sektörün genel durumu ve ülkenin sosyo . ekonomik durumu gibi örgütün etki alanı dâhilinde gelişen faktörlerdir.

İş gören yeni iş bulma imkanlarına sahip olduğu zaman örgüte karışayamayacağı beklentiler içine girebilir. Beklentileri karışanamayan iş görenin de örgüte olan bağlılık düzeyi olumsuz yönde etkilenir. Ters yönde yaklaşımla iş görenin yeni iş bulma imkanı zayıf olduğu anda ise, iş gören örgütte kalmaya devam etmeye çabalamakta dolayısıyla örgütsel bağlılık artmaktadır.

İş görenin çalıştığı sektörün genel durumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki vardır. Sektörün devamlı büyümesi, iş olanaklarının ve sektörde çalışana sağlanan menfaatlerin artmasına bu da örgütsel bağlılık düzeyinin artmasına neden olur.

Ülkenin sosyo . ekonomik yapısıyla örgütsel bağlılık arasında da pozitif yönlü ilişki vardır. Ekonomideki daralma, işsizlik oranının artması, kapanan tesisler iş görenlerin gelecek korkusu ya umalarına neden olmaktadır.

2.1.8. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

İş görenlerin bağlılık düzeylerine göre örgütsel bağlılık hem iş görenler için hem de örgütler için olumlu ya da olumsuz sonuçlar bulunmaktadır.

2.1.8.1. Bireyler Açısından Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık yüksek olan iş görenler örgütte kalmaya devam edebilmek için daha fazla çaba sarfederler. Bu nedenle örgütsel bağlılık yüksek olan iş görenlerin performansları olumlu yönde etkilenir.

Örgütsel ba lîî 2 dü ük olan bireyler i lerini yaparken ihmal ederler, örgütsel amaçlara ula 2lmas2 için çaba sarf etmezler. Bu ki iler örgütsel ba lîî 2 yüksek olan i görenlere göre daha fazla devams2zl2k yaparlar.

Yüksek düzeyde örgütsel ba lîî 2n örgüt için olumsuz sonuçlar da do urdu u ileri sürülmektedir. Performans2 dü ük ancak ba lîî 2 yüksek olan i görenler verimlili i olumsuz yönde etkilerler. Yüksek ba lîî 2k düzeyinin de i ime kar 2 direnç olu turmas2ndan dolayı2 geleneksel uygulamalar2n de i tirilmemesine neden olmaktadır (Randal, 1987).

Örgütsel ba lîî 2n yüksek olmas2 her zaman olumlu sonuçlar sa lamamaktadır. Örgütsel ba lîî 2 yüksek olan bireyler örgütsel amaçlara ula 2abilmesi konusunda daha fazla stres ya amaktadır.

Örgütsel ba lîî 2 yüksek olan i görenler tüm zaman2n2 örgütsel hedeflere ula 2lmas2 için harcad2klar2ndan dolayı2 di er sosyal ili kileri risk alt2ndadır. Bu tür i görenler ailelerini ihmal ederler, i d2 2 sosyal ili ki kurmada zorlan2rlar.

2.1.8.2. Örgütler Açısından Örgütsel Ba lîî in Sonuçları

Her örgüt, örgütsel ba lîî 2 yüksek olan i görenlerle çal2mak ister. Örgütsel ba lîî 2 yüksek olan i görenlerin çal2t2 2 örgütlerde i gücü devri dü üktür. Bu da yeni i gücü istihdam etme maliyetlerinin (eleman al2m ilan2, i e al2m çal2malar2, i ba 2e itimleri vb.) dü ük kalmas2na2 sa lar.

Örgütsel ba lîî 2 yüksek olan i görenlerin bulundu u örgütlerde sosyal ili kiler, yardımla ma üst seviyededir. Böyle i görenler örgütlerin kaliteli ürün ve hizmet üretmesine, maliyetlerin dü mesine ve verimlili in artmas2na neden olurlar.

Çizelge 2. Ba İlilik Düzeylerinin Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Dü ük Ba İlilik Düzeyi	Bireysel kabiliyet, yenile me ve özgünlük, insan kaynaklar ² n ² n daha etkin kullan ² m ²	Yava mesleki geli me ve ilerleme,dedi kodu sonuçlu ki isel maliyetler, olas ² ihraç, ayr ² ma veya örgütsel amaçlar ² bozma	devri/ dü ük performans ² n engellenmesi, i görenin zarar ² n ² s ² n ² rlama, morali yükseltme, yeniden yerle tirme, söylentilerin örgüt için yararlı ² sonuçlar ²	Yüksek i devri, gecikme, devams ² zl ² k, kalma isteksizli i, dü ük i kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte kar ² yasal olmayan faaliyetler, s ² n ² rl ² rol üstü davran ² , rol modeline zarar verme, zarara yol aç ² c ² dedikodu, i gören üzerinde s ² n ² rl ² örgütsel kontrol
İlimli Ba İlilik Düzeyi	leri ba İl ² k duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, etkin bireycilik, kimli in korunmas ²	Mesleki geli me ve ilerleme f ² rsatlar ² s ² n ² rl ² olabilir. Parçal ² ba İl ² klar aras ² nda kolay olmayan uzla ma	Artan i gören k ² demi, s ² n ² rl ² ayr ² ma iste i, s ² n ² rl ² i devri, yüksek i doyumu	görenin rol üstü ve üyelik davran ² lar ² n ² n s ² n ² rlanmas ² , örgütsel istemlerle i d ² ² istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte dü ü

Çizelge 2-devam

Yüksek Ba lılık Düzeyi	Bireysel mesleki geli me ve beklentileri kar lama, davran ın örgütçe ödüllendirilm esi, bireyin i yapma tutkusu	Bilreysel geli me, yaratıcılık, yenile me ve hareketlilik fırsatların bo ulmas, de i meye kar ı direnç, sosyal ili kilerde gerilim, arkada dayan ması yoksunlu u, i d 2 örgütler için s nrl zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli i gücü için i gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yar s ve performans, örgütsel amaçların kar lanabilmesi	nsan kaynakların yerinde kullanılması, örgütsel esneklik, yenile me ve uyum yoksunlu u, geçmi teki politika ve süreçlere tam güven, gayretli i görenlerden öfke ve dü manlık, örgüt ad na yasa d 2 ve etik olmayan eylemlere giri me

Kaynak: Randall , (1987): Commitment and Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12, 462

Yüksek ba lılık beraberinde yönetici ve çalışan arasında açık bir iletişim ve de örgüt içinde aşağıdan yukarıya bir iletişim mekanizması getirecektir. Bu yönde bir iletişim mekanizması, tüketici beklentilerinin özellikle tüketicilerle birebir iletişimde bulunan çalışanlar tarafından ba lı buldukları üstlerine iletilmesini sağlar. Yüksek ba lılık, hem tüketicilerin beklentilerinin doğru algılanmasını hem de örgütlerin hizmet kalitesinin artmasına neden olacaktır (Üner, Karatepe ve Halıcı, 1998).

Örgütsel ba lılık bireyler ve örgütler açısından olumlu ve olumsuz sonuçları Çizelge 2'de özetlenmiştir.

2.2. İgili Ara tirmalar

2.2.1. Kurumsal So syal Sorumluluk ile İgili Yapılan Çali malar

Solmaz tarafından (2005) yılında yapılan çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluk bilincinden hareketle ve Türkiye'de nitelikli insan kaynağı oluşturmaya katkıda bulunma vizyonu ile Turkcell'in desteklediği; %Ça da Türkiye'nin Ça da K2zlar2+ projesinin amacı, kapsamı, uygulaması ve sonuçlarına yönelik genel bir değerlendirme yapılmıştır.

Solmaz, yaptığı bu çalışmada sonucunda;

1. Yöntem ne olursa olsun bir sosyal amaç, markaya güven veya değer sistemi sağlayabileceği ve tüketici algıları ile satın alma eğilimlerini önemli ölçüde geliştirebileceği,

2. Sosyal sorumluluk kampanyası, şirketin çalışanlar, tedarikçiler ve hükümet kuruluşları gibi bir dizi önemli paydaşlarla derli toplu olarak çalışmasını sağlayacağı,

3. Sosyal sorumluluk kampanyası ile Turkcell'in tüketicisiyle kurduğu duygusal bağ güçlendirilerek kurumsal anlamda daha güçlü konuma geldiği,

4. Turkcell'in sosyal sorumluluk bilincinden hareketle gerçekleştirdiği faaliyetler sonucu tüketicinin gönlünde ve aklında arzuladığı algılamaya ulaştığı sonuçlarına varmıştır.

Gülsün Severoğlu (2001) tarafından İstanbul ilinde 34 Anonim şirkette yapılan araştırma sonucunda;

1. İletmelerin uzun dönemde varlığını sürdürebilmesinin toplumsal algılanma, tutum ve davranışlarla yakından ilişkili olduğu,

2. Sosyal ve toplumsal istekler, bir işletmeyi çok sıkıntıya sokabileceği gibi, sosyal ve toplumsal çevreden gelen isteklere duyarlılık gösteren işletmelerin sorunlarının da azalabileceği,

3. İletme kararlarının toplumu olumlu ve olumsuz yönde etkileyebileceği,

4. Toplumsal tutum ve davranışların, işletmenin başarısı ve başarısızlığında belirlemekte olduğu sonuçlarına varılmaktadır.

Ali Rıza Gökbunar (1995) tarafından yapılan araştırmada;

1. İirketlerin çıkarlarının uzun dönemli bir perspektiften değerlendirilmeleri ve kendilerine daha elverişli bir ortam oluşturmak için çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olmalarına gerektiği,

2. İirketlerin, çevre sorunları gibi toplumsal sorunlara sahip çıktıkları ölçüde kamuoyunda itibar sağlamakta oldukları sonuçlarına varılmaktadır.

Elbeyi Pelit ve Evren Güçer (2007) tarafından yapılan çalışmada ;

1. Faaliyette bulunan sektör ne olursa olsun, herhangi bir işletmede yöneticilik görevini üstlenen kişinin %60'eti çerçevesinde, işletmenin ilgili içerisinde bulunduğu tüm guruplara karşı bir takım etik sorumluluklarının bulunduğu,

2. Çalışanların, yöneticilerinin kendilerine göstermiş oldukları davranışlardan etkilenmeleri ve bu etkilenme sonucunda gerek ürettikleri hizmet kapsamında gerekse işletmeye karşı sahip oldukları duygu ve düşünce kapsamında davranışları sergilemelerinin insan olmanın doğası gereği olduğu sonuçlarına varılmaktadır.

Ali M. Quazi ve Dennis O'Brien (2000) tarafından Bangladeş ve Avustralya'da yapılan çalışmalar sonucunda; farklı kültür ve sosyal yapıya sahip farklı toplumlarda, sosyal sorumluluk faaliyetlerinin farklı boyutlarına karşı farklı tutum ve davranışları gösterildiği sonucuna varılmaktadır.

Duygu Türker (2006) tarafından yapılan çalışmada;

1. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel başarı üzerinde etkisi olduğu,

2. Örgütlerin yasal sorumlulukları yerine getirilmelerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkisi olmadı

3. Çalışanlar kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini yerine getiren örgütlerde çalışmak isteyecekleri ve sosyal sorumluluk faaliyetlerinin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyeceği sonuçlarına varmışlardır.

Harmen Oppewal, Andrew Alexander ve Pauline Sullivan (2006) tarafından perakendecilik sektöründe yapılan araştırmada kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin tüketicilerin tercihlerine çok az etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.2. Örgütsel Bağlılık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Hülya Bakırta (2005) tarafından yapılan çalışmada sonucunda; çalışanlara daha fazla ücret ve sosyal imkanlar sağlayan işletmelerde, çalışanların işletmeye olan katkıları artırmak için daha çok gayret ettiği ve işletmeye olan bağlılıklarının arttığı sonucuna varılmıştır.

Birgül Çakır (2006) tarafından yapılan çalışmada;

1. SA 8000 sosyal sorumluluk standardının işletmelerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler içerdiği,

2. İşletmelerin işletmelerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamaları, işletmelerin işletmelerini işletmeye ait hissetmeleri için gerekli faaliyetleri yerine getirmeleri gerektiği vurgulanarak, SA 8000 standardı ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli ve pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ercan Yavuz (2008) tarafından yapılan araştırmada;

1. işletmenin işletmedeki kademi ile örgütsel bağlılık arasında doğrusal bir ilişki olduğu,

2. Orta yaş ve üzeri işletmelerin genç işletmelere oranla daha yüksek bağlılık gösterdikleri,

3. görenlerin i letmede çal² ma süreleri artt²kça örgütsel ba l²²klar²n²n da artt² ²,

4. görenin örgütteki rol ve görevlerinin aç²k bir eilde belirtilmesinin örgütsel ba l²² ² da artt²rabilece i,

5. görenin cinsiyeti ile örgütsel ba l²²k aras²nda herhangi bir ili ki olmad² ² sonuçlar²na var²lm² t²r.

Tu çe Kafda l² (2007) taraf²ndan yap²lan çal² mada;

1. Cinsiyet ile örgütsel ba l²²k aras²nda anlaml² bir ili ki oldu u di er demografik özelliklerle örgütsel ba l²²k aras²nda anlaml² bir ili ki olmad² ²,

2. Örgütsel ba l²²k ortalamalar² yüksekte olsa, irketin personel politikalar²n²n olumsuz olmas² durumunda ayn² tür i i yapabilecekleri ba ka irketlerde çal² abilecekleri sonuçlar²na ula ²lm² t²r.

Hilal Özden Özdemir (2007) taraf²ndan yap²lan çal² mada;

1. Tüm sosyal payda lar²na bilhassa da çal² anlar²na kar ² olan ahlaki sorumluluklar²n² yerine getiren bir firmada çal² anlar²n örgütsel ba l²²klar²n²n da bundan olumlu etkilenece i,

2. irketlerin gönüllü sorumluluklar²n² yerine getirmelerinin çal² anlar²n, gurur duyabilecekleri bir firmada çal² t²klar²n² hissetmelerinden dolayı bilhassa duygusal ba l²²klar² üzerinde etkili olabilece i,

3. Demografik özelliklerin örgütsel ba l²² a bir etkisi olmad² ² sonuçlar²na varm² t²r.

Akyay Uygur (2007) taraf²ndan yap²lan çal² mada;

1. görenlerin yapt²klar² i e daha fazla ba l² olduklar², bu nedenle daha iyi imkanlarla ayn² i i ba ka örgütlerde bulduklar²nda rahatlıkla ayr²abilecekleri,

2. i görenlerin karar mekanizmalar²na kat²²mlar²n²n sa lanmas²n²n, görü , istek ve önerilerinin alınmas²n²n onlar²n örgütsel ba l²²klar²n²

arttırılabilecek sonuçlarına varılmıŒtır.

Refik Balay (1999) tarafından yapılan çalıŒmada, örgütsel bağımlılığın iş arama faaliyetleri, iş bırakma, devamsızlık, örgütten geri çekilme isteği gibi sonuç değişkenleri ile, iş doyumu, iş esareti, algılanan prestij, iş gerilimi, iş güvensizliği, adalet dağılımı, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi tutumsal ve duygusal algılarla, üretim, verimlilik, özerklik ve sorumluluk gibi iş görenin işine ilişkin özellikler ile, ilerleme olanakları, yaş, yönetsel pozisyon, pozisyon hizmet süresi, örgütsel hizmet süresi, emeklilik yararlılıkları ve eğitim gibi iş görenlerin örgüte yaptıkları yatırımlar ve kişisel özellikleri ile yakından ilişkilendirilmiştir.

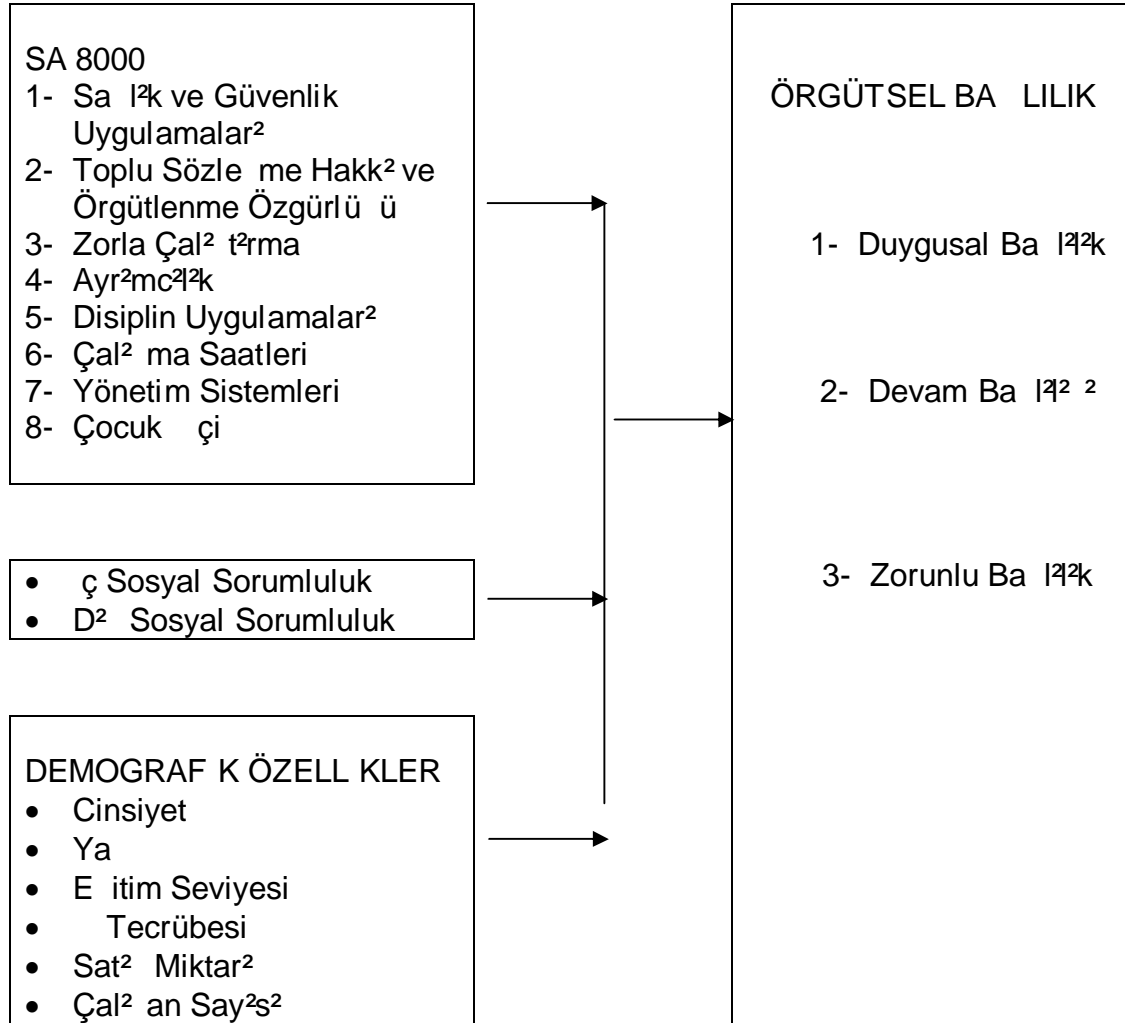
BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Ara tırmada ilk olarak literatür taramas² yap²ılarak kuramsal çerçeve belirlenmi ve daha önce yap²ılan ara tırmalarda hangi sonuçlara ula²ıd²ı tespit edilmi tir. Ara tırmada nicel yöntem kullan²ılm² tir. Hazırlanan anketle saha çal²ımas² yap²ılm² ve veriler elde edilmi tir. Son olarak, elde edilen verilerin analizi yap²ılm² tir.

3.1. Ara tırmanın Modeli

ekil 1. Ara tırmanın Modeli



Ara tırmada Bandırma'da faaliyette bulunan ve 10 ki iden fazla i göreni olan i letmelerdeki yöneticilerin ve i görenlerin kurumsal sosyal sorumluluk algılamaları ve i görenlerin örgütsel ba lık düzeyleri ara tırıp bunların aralarındaki ili kiler incelenmiştir. Ara tırmanın ba mlık de i kenleri örgütsel ba lık ve örgütsel ba lık çe itleri olan duygusal ba lık, devam ba lık ve zorunlu ba lık, ba msız de i kenler ise i görenlerin, i letmelerin SA 8000 uygulamalarını algılamaları, yöneticilerin iç sosyal sorumluluk ve dış sosyal sorumluluk algılamaları ile i görenlerin demografik özellikleridir (ekil 1).

3.2. Evren ve Örneklem

Ara tırma evreni; Balıkesir ili Bandırma ilçesinde yerle ik ve 10 ki iden fazla eleman çalış tıran hizmet ve ürün üreten i letmeler olarak belirlenmiştir. Bandırma Ticaret Odasından elde edilen listede bu artları ta ryan 201 firma tespit edilmiştir. Bu firmalardan 43 tanesinin taahhüt firması oldu u ve taahhütlerini tamamladıktan sonra Bandırma'dan ayrıldıkları, 20 firmanın kapandı 2 veya i gören sayısının 10'dan altına dü tü ü tespit edilmiştir. 18 firma anket talebimize olumsuz cevap vermiş , 30 firmaya ise çe itli nedenlerle ula şılamamıştır. Böylece yüz yüze görüş me yöntemi ile 90 firmanın birer yöneticisi ve çalış anıyla anket çalış ması yapılmıştır.

Anket yapılan firma sayısının toplam sayının %65'ini oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Ara tırma için gerekli olan veriler yapılan literatür taraması ve Bandırma Ticaret Odasından alınan ve 10 ki iden fazla i gören çalış tıran i letmelere uygulanan anketler sonucu elde edilmiştir.

irketlerin, Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzeylerini ölçebilmek için biri üst düzey yöneticilere ve biri de çalış anlara olmak üzere iki tür anket uygulanmıştır. Yöneticilere uygulanan anket olarak Türker (2006) tarafından geliştirilmiş anket kullanılmıştır. Çalış anlara uygulanan anket ise, Çakır (2006) tarafından geliştirilen anketten yararlanılarak ve SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının son versiyonu de rlendirilerek ara tırma tarafından geliştirilmiştir.

Yöneticilere yapılan ankette iç sosyal sorumlulu u ölçmek için 10 soru, dış sosyal sorumlulu u ölçmek için ise 21 soru olmak üzere toplam 31 soruluk bir ölçekle

i letmelerin sosyal sorumluluk düzeyleri belirlenmeye çalışmı tır. Ölçekte yer alan soruların cevapları 5 q li Likert ölçe ine göre düzenlenmiştir. Cevaplar kesinlikle katılmıyorum seçene ine 5, kesinlikle katılıyorum seçene ine 1 puan verilerek olu turulmu tur.

Çalış anlara uygulanan ankette i letmelerin sosyal sorumlulu unu ölçmek için 34 soru bulunmaktadır. Bu soruların cevapları 5 q li Likert ölçe ine göre düzenlenmiştir. Cevaplar tamamen katılmıyorum seçene ine 5, tamamen katılıyorum seçene ine 1 puan verilerek olu turulmu tur.

Ara tırmada çalış anların örgütsel ba lık düzeylerini belirlemek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geli tirilmiş ölçek kullanılmı tır. 15 soru içeren ölçekle çalış anların örgütsel ba lık na ili kin genel bir puan elde edilmektedir. Ölçekte yer alan soruların cevapları 5 q li Likert ölçe ine göre düzenlenmiştir. Cevaplar tamamen katılmıyorum seçene ine 5, tamamen katılıyorum seçene ine 1 puan verilerek olu turulmu tur. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalış anın örgütsel ba lık düzeyinin yüksek oldu unu, puanın dü ük olması ise çalış anın örgütsel ba lık düzeyinin dü ük oldu unu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Ara tırmada çoklu regresyon dü ünülmü fakat, açıklayıc de i kenler (SA 8000, ç Sosyal Sorumluluk, D² Sosyal Sorumluluk) arasında çoklu ba lantı sorunu olması nedeniyle tekli regresyon yöntemi tercih edilmiştir.

Anketin güvenilirli inin test edilmesinde Alfa Katsayı'sından (Cronbach Alfa) yararlanılmı tır. Cronbach Alfa katsayı'sı 0 ile 1 arasında bir de erdir. Bu de ere göre güvenilirlik düzeyleri ise öyledir (Özdamar, 1999):

0,00 m < 0,40 ise ölçek güvenilir de ildir.

0,40 m < 0,60 ise ölçek dü ük güvenilirliktedir.

0,60 m < 0,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.

0,80 m < 1,00 ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Yapılan analizlerde 90 i letmeden 180 ki iyle yapılan anketlerden elde edilen veriler kullanılmı tır. Ayrıca soruların, alfa katsayı'sına ne derecede ve ne yönde

etkide bulundukları saptayabilmek için; Deiken Silindi i Taktirde Ölçe in Alfa Katsayısı (Alpha if Item Deleted) de eri hesaplanmıştır. Söz konusu de erler, herhangi bir de i ken silindi i taktirde, geri kalan de i kenlerin iç tutarlıklarını göstermektedir.

Bu çerçevede anketinin, iç sosyal sorumluluk faktörünün güvenilirli inin incelenmesi sonrasında = 0,745 güvenilirlik de eri elde edilmiştir. Madde silindi inde cronbach alfa de erleri incelendi inde, %letme yönetimi i gücü istihdam ederken, erkekleri aynı yetenekteki bayanlara göre daha çok tercih etmektedir+ maddesinin anketten çıkarılması güvenilirli i arttıracağı görülmektedir. Ancak bu artış oranı 0,041 gibi düşük ve tüm maddelerden oluşan faktörün güvenilirlik oranı Cronbach Alfa olduğunda güvenilirlikleri içerisinde olduğu için faktörde herhangi bir de i iklik yapılmamıştır.

Anketinin, d sosyal sorumluluk faktörünün güvenilirli inin incelenmesi sonrasında = 0,913 güvenilirlik de eri elde edilmiştir. Madde silindi inde cronbach alfa de erleri incelendi inde, %Engellileri topluma kazandırmak için i letme yönetimi belli bir oranda engelli çalıştırmaktadır+ maddesinin anketten çıkarılması güvenilirli i arttıracağı görülmektedir. Ancak bu artış oranı 0,004 gibi düşük ve tüm maddelerden oluşan faktörün güvenilirlik oranı Cronbach Alfa yüksek derecede güvenilirlikleri içerisinde olduğu için faktörde herhangi bir de i iklik yapılmamıştır.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamaları anketinin Sağlık ve Güvenlik faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,803 güvenilirlik de eri elde edilmiştir. Madde Silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %Genel kullanım alanları (WC, yemekhane, vb) sağlık standartlarına uygundur+ ve %irketimizde sağlık ve güvenlik talimatlarının yerine getirilmesinden sorumlu i güvenli i birimi vardır+ maddelerinin anketten çıkarılması güvenilirli i arttıracağı görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oranı Cronbach Alfa yüksek derecede güvenilirlikleri içerisinde olduğu için faktörde herhangi bir de i iklik yapılmamıştır ve kabul edilmiştir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamaları anketinin Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğü faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,904 güvenilirlik de eri elde edilmiştir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde herhangi bir maddenin anketten çıkarılması güvenilirli i arttırmayacağı göstermektedir. Faktörün güvenilirlik oranı Cronbach Alfa yüksek derecede güvenilirlikleri içerisinde olduğu için kabul edilmiştir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Zorla Çal² t²рма+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,812 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %irketimiz, çal² anlar²n r²zas² olmadan mesai saati d² ında çal² anlar² zorla çal² t²rmaz+maddesinin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²raca ² görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %yüksek derecede güvenilir+s²n²rlar² içerisinde oldu u için faktörde herhangi bir de i iklik yap²lmam² ve kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Ayr²mc²ık+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,579 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde Silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %çal² anlara kar ² dü üncelerinden dolayı² ayr²mc²ık yap²lmaz+ maddesinin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²raca ² görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %dü ük derecede güvenilir+s²n²rlar² içerisinde oldu u ve 3 soruluk ölçe in bütünlü ünü bozmamak için faktörde herhangi bir de i iklik yap²lmam² ve kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Disiplin Uygulamalar²+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,732 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde herhangi bir maddenin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²rmayaca ² görülmektedir. Faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %oldukça güvenilir+s²n²rlar² içerisinde oldu u için 4 maddelik ölçek kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Çal² ma Saatleri+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,627 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde herhangi bir maddenin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²rmayaca ² görülmektedir. Faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %oldukça güvenilir+s²n²rlar² içerisinde oldu u için 3 maddelik ölçek kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Ücret+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,589 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde herhangi bir maddenin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²rmayaca ² görülmektedir. Faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %dü ük düzeyde güvenilir+s²n²rlar² içerisinde oldu u için 3 maddelik ölçek kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Yönetim Sistemleri+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,817 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %Çal² anlara SA 8000 standard² uygulamalar²n²n e itimi verilmektedir+ maddesinin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²raca ² görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %yüksek derecede güvenilir+ s²n²rlar² içerisinde oldu u ve 5 soruluk ölçe in bütünlü ünü bozmamak için faktörde herhangi bir de i iklik yap²lmam² ve kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin %Çocuk ç²i+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,628 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %irketimiz, 15 ya ²n²n alt²nda çocuk i ç²i çal² t²rmaz+ maddesinin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²raca ² görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %oldukça güvenilir+ s²n²rlar² içerisinde oldu u ve 3 soruluk ölçe in bütünlü ünü bozmamak için faktörde herhangi bir de i iklik yap²lmam² ve kabul edilmi tir.

Örgütsel Ba l²rk anketinin %Duyusal Ba l²rk+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,802 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %kendimi buraya ait hissetmiyorum+ maddesinin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²raca ² görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %yüksek derecede güvenilir+ s²n²rlar² içerisinde oldu u ve 6 soruluk ölçe in bütünlü ünü bozmamak için faktörde herhangi bir de i iklik yap²lmam² ve kabul edilmi tir.

Örgütsel Ba l²rk anketinin %Zorunlu Ba l²rk+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,798 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde Silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde, %Buraya bu kadar emek harcamasayd²m, ba ka bir yerde çal² abilirdim+ maddesinin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²raca ² görülmektedir. Ancak faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %oldukça güvenilir+s²n²rlar² içerisinde oldu u ve 5 soruluk ölçe in bütünlü ünü bozmamak için faktörde herhangi bir de i iklik yap²lmam² ve kabul edilmi tir.

Örgütsel Ba l²rk anketinin %Devam Ba l²rk²+ faktörünün güvenilirli inin incelenmesinde = 0,815 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde Silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde herhangi bir maddenin anketten ç²kar²mas²n²n güvenilirli i artt²rmayaca ²n² göstermektedir. Faktörün güvenilirlik

oran² Cronbach Alfa %² yüksek düzeyde güvenilir+ s²n²rlar² içerisinde oldu u için 6 maddelik ölçek kabul edilmi tir.

SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalar² anketinin 34 soruluk tüm ölçe in güvenilirli inin incelenmesinde = 0,923 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde Silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde bir maddenin anketten ç²kar²lmas²n²n güvenilirli i arttırac²ca ² görülmekle birlikte, faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %² yüksek düzeyde güvenilir+ s²n²rlar² içerisinde oldu u için 34 maddelik ölçek rahatla kabul edilebilecek güvenilirlik düzeyindedir..

Örgütsel Ba lık anketinin 17 soruluk tüm ölçe in güvenilirli inin incelenmesinde = 0,877 güvenilirlik de eri elde edilmi tir. Madde silindi inde Cronbach Alfa de erleri incelendi inde iki maddenin anketten ç²kar²lmas²n²n güvenilirli i arttırac²ca ² görülmekle birlikte, faktörün güvenilirlik oran² Cronbach Alfa %² yüksek düzeyde güvenilir+ s²n²rlar² içerisinde oldu u için 17 maddelik ölçek rahatla kabul edilebilecek güvenilirlik düzeyindedir.

Geçerlilik, bir test veya ölçe in ölçülmek istenen eyi ölçme derecesidir (Atun² k, 2005). Ara tırmada kullanılan ölçekler içerik geçerlili ini sa lamaktadır. Anketler, literatürde kabul görmü ve ara tırmacılar tarafından sıklıkla kullanılmakta olup yeterli sayıda ve ölçülmek istenen olgular² temsil eden sorulardan oluşmaktadır.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılım frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir. Araştırma anketine katılanların demografik dağılımları Çizelge 3'de gösterilmiştir.

Araştırmaya Bandırma'da faaliyet gösteren, 10 ve daha fazla kişi çalıştıran toplam 90 işletmeden 180 kişi katılmıştır. Bu 180 kişinin 90 tanesi sahip ya da üst düzey yönetici, 90 tanesi de orta düzey yönetici ya da daha alt düzeyde iş gören konumundadır.

Ankete katılan 90 sahip ya da üst düzey yöneticinin 12'si kadın, 78'i erkektir. Ankete katılan orta düzey yönetici ya da iş gören konumundaki 90 kişinin 22'si kadın, 68'i erkektir. Ankete katılanların cinsiyet dağılımı incelendiğinde yöneticilerin ve iş görenlerin büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Anketin uygulandığı işletmelerin büyük çoğunluğunun imalat ve üretim sektöründe faaliyette bulunduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu sektörlerde erkek iş gören istihdamının kadından iş gören istihdamından oldukça fazla olduğu söylenebilir.

Ankete katılan 180 kişinin cinsiyete göre yüzdelik dağılımı; % 19 kadın, % 81 erkek şeklindedir.

Ankete katılanların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde sahip ya da üst düzey yöneticilerin; 6'si 20-25 yaş aralarında, 14'ü 26-30 yaş aralarında, 18'i 31-35 yaş aralarında, 13'ü 36-40 yaş aralarında, 15'i 41-45 yaş aralarında, 9'u 46-50 yaş aralarında ve 15'i 51 yaş ve üzerindedir. Bu sonuçlara göre her yaş grubunda yaklaşık eşit sayıda sahip ya da üst düzey yöneticilerin bulunduğu söylenebilir.

Ankete katılanların yaşlarına göre dağılımı incelendiğinde orta düzey yönetici ya da iş görenlerin; 1'i 15-19 yaş aralarında, 12'si 20-25 yaş aralarında, 21'i 26-30 yaş

arasında, 22q si 31-35 ya arasında, 17q si 36-40 ya arasında, 11qi 41-45 ya arasında, 4qü 46-50 ya arasında ve 2q si 51 ya ve üzerindedir. Bu sonuçlara göre ankete katılanların 60q² 26-40 ya arasıdadır. Bu nedenle Bandırma'da faaliyette bulunan işletmelerin çoğunluğunun 26-40 yaşları arasında olduğu söylenebilir.

Ankete katılan 90 işletme sahibi ya da üst düzey yöneticinin 3qü ilköğretim, 2q si Ortaokul, 25qi Lise, 8qi Meslek Yüksek Okulu, 50q si Üniversite ve 2q si Yüksek Lisans mezunudur. Bu sonuçlara göre ankete katılan işletme sahipleri ya da üst düzey yöneticilerin çoğunluğunun üniversite mezunu olduğu görülmektedir.

Ankete katılan 90 orta düzey yönetici ya da işletme yöneticisinin 3q ü ilköğretim, 6q si Ortaokul, 40q² Lise, 40q² Meslek Yüksek Okulu ve 1qi Üniversite mezunudur. Bu sonuçlara göre ankete katılan orta düzey yönetici ya da işletme yöneticilerinin çoğunluğunun Lise ve M.Y.O mezunu olduğu görülmektedir.

Ankete katılan 90 işletme sahibi ya da üst düzey yöneticinin 4q ünün 1q den az, 12q sinin 1-5 yılları arasında, 19q unun 6-10 yılları arasında, 16q s²'nin 11-15 yılları arasında, 18q inin 16-20 yılları arasında ve 21q inin 21 yıl ve üzeri işletme tecrübesi vardır.

Ankete katılan 90 orta düzey yönetici ya da işletme yöneticisinin 3q ünün 1q den az, 27q sinin 1-5 yılları arasında, 28q inin 6-10 yılları arasında, 22q sinin 11-15 yılları arasında, 10q unun 16-20 yılları arasında işletme tecrübesi vardır. Bu sonuçlara göre ankete katılanların büyük çoğunluğunun 1-15 yılları arasında işletme tecrübesi vardır.

Ankete katılan 90 işletme sahibi ya da üst düzey yöneticinin 8q inin 1q den az, 23q ü 1-5 yıldır, 22q si 6-10 yıldır, 10qu 11-15 yıldır, 16q s² 16-20 yıldır ve 11qi 21 yıl ve daha üzeri süredir halen çalışmakta olduğu işletmelerde çalışmaktadır.

Ankete katılan 90 orta düzey yönetici ya da işletme yöneticisinin 13q ü 1q den az, 34q ü 1-5 yıldır, 26q s² 6-10 yıldır, 15qi 11-15 yıldır, 2q si 16-20 yıldır halen çalışmakta olduğu işletmelerde çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre ankete katılanların çoğunluğu 1-10 yıldır halen çalışmakta olduğu işletmelerde çalışmaktadır.

Anketin işletme yöneticilerinin hem yaşları, hem işletme deneyim süreleri, hem de halen çalışmakta olduğu işletmelerde ne kadar yıldır çalıştıkları ölçükleri birlikte değerlendirildiğinde; Bandırma'da faaliyette bulunan işletmelerin 10 ki işletme ve daha fazla işletme yöneticisi çalışırken işletmelerdeki işletme yöneticilerinin büyük çoğunluğu en fazla 15 yıl işletme tecrübesiyle çalışmaktadır.

çalı abilmektedir. Örneklem grubunun büyük ço unlu unun imalat ve üretim sektöründe faaliyette bulundu u göz önünde bulunduruldu unda 40 ya ve üzeri i görenlerin büyük fiziki efor gereken a ır çalı ma ortamlarında çalı amadıkları ve i lerinden ayrıldıkları ya da 40 ya ve üzeri i görenlerin i letmelerde tercih edilmedikleri söylenebilir.

Anketin uygulandı 2 90 i letmeden 62qsinde 10-49 ki i, 15qinde 50-150 ki i, 6q sında 151-250 ki i ve 7qsinde 251 ve üzeri ki i çalı maktadır. Bu sonuçlara göre anketin uygulandı 2 örgütlerin büyük ço unlu unda 10-49 ki i çalı maktadır.

Anket uygulanan i letmelerin 2007 yılı ciroları incelendi inde, 10 i letmenin 100.000 TL'den az, 10 i letmenin 100.000-250.000 TL aras, 16 i letmenin 251.000-500.000 TL aras, 15 i letmenin 501.000-1.000.000 TL aras ve 39 i letmenin 1.000.001 TL ve üzeri ciro yaptıkları tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre anket uygulanan i letmelerin ço unlu unun 2007 yılı cirosu 1.000.001 TL ve üzeridir.

Çizelge 3. Örneklem Grubunun Demografik Özellikleri

<u>Cinsiyet</u>	<u>Sayı</u>	<u>Yüzde</u>
Kadın	34	18,8
<u>Erkek</u>	146	81,2
Toplam	180	
<u>Ya</u>		
15-19 aras	1	0,5
20-25 aras	18	10
26-30 aras	35	19,4
31-35 aras	40	22,2
36-40 aras	30	16,6
41-45 aras	26	14,4
46-50 aras	13	7,2
<u>51 ve üzeri</u>	17	9,7
Toplam	180	
<u>Eğitim Seviyesi</u>		
İlkokul	6	3,3
Ortaokul	8	4,4
Lise	65	36,1
Meslek Y.O.	48	26,6
Üniversite	51	28,3
Yüksek Lisans	2	1,3
<u>Doktora</u>		
Toplam	180	

Çizelge 3-devam**Tecrübesi**

1'den az	7	3,8
1-5 aras ²	39	21,6
6-10 aras ²	47	26,1
11-15 aras ²	38	21,1
16-20 aras ²	28	15,5
<u>21 ve üzeri</u>	<u>21</u>	<u>11,9</u>
Toplam	180	

Kaç Yıldır Bu**te Çalışıyorsunuz**

1'den az	21	11,9
1-5 aras ²	57	31,6
6-10 aras ²	48	26,6
11-15 aras ²	25	13,8
16-20 aras ²	18	10
<u>21 ve üzeri</u>	<u>11</u>	<u>6,1</u>
Toplam	180	

Ünvan

Müdür	78	43,3
Yönetici-Sorumlu	59	32,7
Mühendis	12	6,6
Diğeri	<u>31</u>	<u>17,4</u>
Toplam	180	

Şirket Yapısı

	<u>Sayı</u>	<u>Yüzde</u>
Aile işletmesi (Ltd veya A.Ş.)	60	58
Ortaklık (Ltd)	18	20
Ortaklık (A.Ş.)	11	12
Kamu Kurumu	4	10
<u>Diğeri</u>	<u>31</u>	<u>30</u>
Toplam	90	

Çalışan Sayısı

10-49 aras ²	62	69
50-150 aras ²	15	17
151-250 aras ²	6	7
<u>250 ve üzeri</u>	<u>7</u>	<u>7</u>
Toplam	90	

2007 Ciro su

100.000 TL.den az	10	11
100.000-250.000	10	11
251.000-500.000	16	18
501.000-1.000.000	15	17
<u>1.000.001 ve üzeri</u>	<u>39</u>	<u>42</u>
Toplam	90	

4.2.  Sosyal Sorumlulu a li kin Bulgular

Bu bölümde yönetici ya da sahiplerine anket uygulanan örgütlerin i sosyal sorumluluk düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Ara trmada elde edilen ve izelge 4qde verilen istatistikler incelendi inde i sosyal sorumlulukla ilgili bölümde verilen sorulara sahip ya da yöneticilerin verdi i cevapların ortalaması 3,97'dir.

Çizelge 4q de verilen istatistiklerin her soru için ayrı ayrı incelenmesi durumunda sahip ya da yöneticilerin soruların bir bölümüne katıldıkları bir bölümüne karşı ise kararsız kaldıkları söylenebilir.

%letmede çalı anlar göreve başladıkları günden itibaren sosyal güvenlik hizmetlerinden gerekti i ekilde yararlanmaktadır.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,53'lk de erle en yüksek ortalamadır. Bu da Bandırma yerelinde faaliyet gösteren i letmelerin istihdam ettikleri elemanların ilk günden itibaren sosyal güvence altına aldıklarını göstermektedir.

Çizelge 4.  Sosyal Sorumlulu a li kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
irketimiz, e itim almak isteyen çalı anların destekler.	90	2	5	4,2444	0,7071
irketimiz, çalı anların yeteneklerini ve kariyerlerini geli tirmelerini te vik edici politikalara sahiptir.	90	1	5	4,1778	0
irketimiz çalı anların i özel ya am dengesini kurmalarını sa layan esnek politikalar uygular.	90	1	5	3,9444	0,7071
irketimiz çalı anların istek ve ihtiyaçlarına önem veren bir yönetime sahiptir.	90	2	5	4,2	1,4142
Yönetimin alı anlar hakkında aldıkları kararlar adildir.	90	1	5	4,1	2,8284
irketimiz çalı anlarına ya am kalitesini artıran sosyal haklar (ula ım-yemek-spor vb.) sa lıyor.	90	1	5	3,95	2,1213

Çizelge 4-devam

irketimiz çal ² anlar ² na hayatlar ² n ² sürdürmek için yeterli bir net ücret vermektedir.	90	1	5	3,87	2,1213
letme yönetimi i gücü istihdam ederken erkekleri ayn ² yetenekteki bayanlara göre daha çok tercih etmektedir.	90	1	5	3,1	1,4142
letme yönetimi çal ² anlarla ilgili kararlar ² nda çal ² anlara veya i çi temsilcilerine dan ² maktad ² r.	90	1	5	3,56	3,7071
letmede çal ² anlar göreve ba lad ² klar ² günden itibaren sosyal güvenlik hizmetlerinden gerekti i ekilde yararlanmaktad ² r.	90	1	5	4,53	2,1213
ç sosyal sorumluluk faktörü genel istatistik.	90	1	5	3,97	1,0684

Ayr²ca faktörü olu turan sorular incelendi inde yine bu i letmelerin çal² anlar²n istek ve ihtiyaçlar²na önem verdikleri, kariyerlerini ve yeteneklerini geli tirmelerini destekleyici e itim ve politikalara önem verdikleri ve adil bir yönetim prensibine sahip olduklar² söylenebilir.

Çizelge 4±de görülece i gibi anket uygulanan sahip ya da yöneticiler %o letme yönetimi i gücü istihdam ederken, erkekleri ayn² yetenekteki bayanlara göre daha çok tercih etmektedir.+ sorusu 3,1 ile en dü ük ortalamaya sahiptir. Bu da ankete cevap verenlerin bu konuda karars²z kald²klar²n² göstermektedir. Faktöre ili kin di er bulgular incelendi inde Band²рмаq da faaliyet gösteren i letmelerin çal² anlar²na k²smen yeterli ücret verdikleri ve çal² anlarla ilgili kararlar²nda ço unlukla i çi temsilcilerine dan² mad²klar² söylenebilir.

4.3. Di Sosyal Sorumlulu a li kin Bulgular

Bu bölümde yönetici ya da sahiplerine anket uygulanan örgütlerin d² sosyal sorumluluk düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yard²m²yla incelenmi tir.

Ara tırmada elde edilen ve izelge 5qde verilen istatistikler incelendi inde d² sosyal sorumlulukla ilgili bölümde verilen sorulara sahip ya da yöneticilerin verdi i cevaplar²n ortalamas² 4,0989qdur.

Çizelge 5q de verilen istatistiklerin her soru için ayr² ayr² incelenmesi durumunda sahip ya da yöneticilerin sorular²n büyük bir bölümüne kat²ld²klar² küçük bir bölümüne kar ² ise karars²z kald²klar² sylenabilir.

%irketimiz her zaman vergilerini zaman²nda ve eksiksiz der.+ %irketimiz devlete kar ² yasal yükümlülüklerini zaman²nda ve eksiksiz yerine getirmeye önem verir.+ve %irketimiz, her konuda yasalara uygun davran²r.+sorular² 4,62qlik ortalama ile en yüksek de eri alm² t²r. Bu da Band²rmaq da faaliyet gösteren i letmelerin kanuni yükümlülüklerini titizlikle yerine getirdi ini göstermektedir.

D² sosyal sorumluluk faktörünün m teriler, rakipler ve distribütörlerle ilgili sorular² incelendi inde; Band²rmaq da yerle ik i letmelerin m teriler, rakipler ve distribütörlerle olan her türlü ili kilerinde ahlaki s²n²rlar içinde ve ticari etik kurallar²na uygun hareket ettikleri tespit edilmi tir.

Çizelge 5. Di Sosyal Sorumlulu a li kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
irketimiz ürün ve hizmetler hakk ² nda m terilere tam ve do ru bilgi sunmaktadır.	90	2	5	4,5666	0
irketimiz tüketiciler haklar ² konusunda yasal düzenlemelerin ötesinde bir duyarlı ² a sahiptir.	90	1	5	4,3555	0,7071
irketimiz her zaman vergilerini zaman ² nda ve eksiksiz der.	90	2	5	4,6222	0
irketimiz devlete kar ² yasal yükümlülüklerini zaman ² nda ve eksiksiz yerine getirmeye önem verir.	90	2	5	4,6222	0,7071
irketimizde çevreye olan olumsuz etkileri azaltan e itli programlar uygulanmaktadır.	90	1	5	3,8777	1,4142
irketimiz do al çevreyi korumaya ve geli tirmeye dönük faaliyetlere aktif olarak katılmaktadır.	90	1	5	3,6777	0,7071
irketimizde tüm al ² anlar ² n gönüllü al ² malara ve hay ² r kurumu faaliyetlerine katılması te vik edilir.	90	1	5	3,5111	2,1213

Çizelge 5-devam

irketimiz de i ik alanlarda çal ² an dernek ve vak ² flar ² çe itli yollarla destekler.	90	1	5	3,8444	2,1213
irketimiz rekabetçi pozisyonunu sürekli k ² lmaya çal ² ır.	90	1	5	4,1	0
irketimiz mü terilere ulusal/uluslararası standartlara uygun ürün veya hizmetler sunmaktadır.	90	1	5	4,411	0,7071
irketimizde operasyonel verimlilik yüksek düzeyde ger çekle ir.	90	1	5	3,9666	0
irketimiz toplumun ihtiyaçlar ² do rultusunda okul, hastane, park vb. gibi çe itli projelere ba ² ta bulunmaktadır.	90	1	5	3,8111	2,1213
irketimiz, devletin ula amad ² 2 sosyal alanlarda, topluma yard ² mc ² olmaya özen gösterir.	90	1	5	3,7111	2,1213
irketimiz, her konuda yasalara uygun davranır.	90	2	5	4,6222	0
irketimiz her türlü i ili kilerinde dürüstlük ilkesine ba l ² hareket eder.	90	1	5	4,5555	0,7071
irketimiz her zaman haks ² z ve ezici rekabetten kaç ² nmaya özen gösterir.	90	1	5	4.4333	0,7071
Sivil toplum örgütlerinin do rudan ve dolayl ² olarak irketimizi ilgilendiren uyarılar ² irketimizce mutlaka dikkate al ² nır.	90	1	5	4,1	2,1213
Engellileri topluma kazand ² rmak için i letme yönetimi belli bir oranda engelli çal ² t ² rmaktadır.	90	1	5	3,3666	0,7071
irketimiz da ıt ² c ² lar ² m ² zla (distribütörlerimizle) ili kilerinde etik kurallara uygun davranır.	90	1	5	4,2	0,7071
letme yönetimi kamusal e itim çal ² malar ² na destek olmaktadır.	90	1	5	3,8777	1,4142
letme yönetimi kamusal sa lık çal ² malar ² na destek olmaktadır.	90	1	5	3,7444	1,4142
D ² sosyal sorumluluk faktörü genel istatistik.	90	1	5	4,0989	0,9752

letmeler mü terilerine do ru bilgiler sunmakta, tüketici haklar² konusunda a ır² bir duyarlılık ta ımaktadır. D² sosyal sorumluluk faktörüne ili kin bulgular incelendi inde Band²рмаğ da faaliyette bulunan i letmelerin ulusal ve uluslar aras² standartlarda ürün ve hizmet ürettikleri, rakiplerine kar ² haks²z ve ezici rekabetten kaç²klar² tespit edilmi tir.

Bandırma'da yerleşik işletmelerin bu olumlu özelliklerine rağmen Çizelge 5'deki bulgular incelendiğinde çevreye ve toplumsal yardımlar faaliyetlerine aynı oranda duyarlı olmadıkları tespit edilmiştir. Araştırmada anket uygulanan sahip ya da yöneticiler bunlarla ilgili sorulara aynı kararlılıkta katılmayıp genelde kararsız kalmışlardır.

Çizelge 5'den görüleceği gibi, %Engellileri topluma kazandırmak için işletme yönetimi belli bir oranda engelli çalıştırmaktadır.+ sorusuna işletmelerin sahip ya da yöneticilerinin verdiği cevapların ortalaması 3,36 ile en düşük deger almıştır.

Bu bulgulardan; Bandırma'da yerleşik işletmelerin toplumsal problemlere, sosyal yardımlar faaliyetlerine ve özellikle engellilerin topluma kazandırılması konularına karşı yeterince duyarlı olmadıkları tespit edilmiştir.

4.4.SA 8000 Sosyal Sorumluluk Uygulamalarıyla İlgili Bulgular

4.4.1. Sağlık ve Güvenlik Uygulamalarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışılanlara anket uygulanan işletmelerin sağlık ve güvenlik uygulamaları düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımlarla incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen ve Çizelge 6'da verilen istatistikler incelendiğinde sağlık ve güvenlikle ilgili bölümde verilen çalışılanların verdiği cevapların ortalaması 3,96'dır.

Çizelge 6'da verilen istatistiklerin her soru için ayrı ayrı incelenmesi durumunda çalışılanların sorulara genel olarak katıldıkları söylenebilir.

Genel kullanım alanları (WC, yemekhane, vb) sağlık standartlarına uygundur.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,28'lik degerle en yüksek ortalamaya, %irketimizde sağlık ve güvenlik talimatlarının yerine getirilmesinden sorumlu işletme güvenliği birimi vardır.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması ise 3,28'lik degerle en düşük ortalamaya sahiptir.

Sağlık ve güvenlik uygulamalarına ilişkin bulgular incelendiğinde; Bandırma'da yerleşik işletmelerin çalışılanların sağlığı ve güvenli bir ortamda çalışmalar konusunda hassas davranarak gerekli çalışmalar ve tespitleri yapıp gerekli önlemleri

aldıkları ancak sağlık ve güvenlik uygulamalarına ilişkin çalışmaların yapılması ve bu konulardan sorumlu bir birim oluşturulması hususunda yeterince duyarlı olmadıkları tespit edilmiştir.

Çizelge 6. Sağlık ve Güvenlik İlgili İnceleme Bulguları

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Yönetim sağlık ve güvenlik standartları ve uygulanması konusunda bilinçli ve etkindir.	90	1	5	3,9888	0,0000
Yönetim çalışmalarını için sağlık ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır.	90	1	5	4,1777	0,7071
Çalışmaların sağlık ve güvenliğini için olası tehlikeler analiz edilerek gerekli önlemler alınmaktadır.	90	2	5	4,1555	0,7071
Çalışmaların sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir.	90	1	5	3,7555	0,7071
Genel kullanım alanları (WC, yemekhane, vb) sağlık standartlarına uygundur.	90	1	5	4,2888	1,1414
Şirketimizde sağlık ve güvenlik talimatlarının yerine getirilmesinden sorumlu birimimiz vardır.	90	1	5	3,2888	0,7071
Şirketimiz uygun kişisel koruyucu malzemeleri temin ederek çalışmaların yapılmasına yardımcı olmaktadır.	90	1	5	4,0888	0,7071
Sağlık ve güvenlik faktörü genel istatistik.	90	1	5	3,9662	1,0701

4.4.2. Toplu Sözleşme Hakkında ve Örgütlenme Özgürlüğü İlgili İnceleme Bulguları

Bu bölümde çalışmaların yapılmasına anket uygulanan işletmelerin toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen ve Çizelge 7'de verilen istatistikler incelendiğinde toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü ilgili bölümde verilen sorulara çalışmaların yapılmasına verdiği cevapların ortalaması 3,67'dir.

Çizelge 7'de verilen istatistiklerin her soru için ayrı ayrı incelenmesi durumunda çalışmaların yapılmasına cevap verme konusunda genel olarak kararsız kaldıkları söylenebilir.

%Yönetim sendika üyesi olanlara ya da olmak isteyenlere baskı yapmamaktadır.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 3,78 ile en yüksek de ere ve %irketimiz yasal örgütlenme çalışmaları desteklemektedir.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması 3,48 ile en düşük de ere sahiptir.

Araştırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerleşik işletmelerin iş yerlerinde sendikal faaliyetler yapılması, çalışanların sendikalara üye olması konularında çok duyarlı olmadıkları bu faaliyetlere pek destek vermedikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 7. Toplu Sözleşme Hakkı ve Örgütlenme Özgürlüğüne İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Yönetim sendika üyesi olanlara ya da olmak isteyenlere baskı yapmamaktadır.	90	1	5	3,7888	0
Yönetim sendika temsilcilerinin faaliyetlerini engellememektedir.	90	1	5	3,7222	0
irketimiz yasal örgütlenme çalışmaları desteklemektedir.	90	1	5	3,4888	0
Toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü faktörü istatistiği.	90	1	5	3,6704	1,1322

4.4.3. Zorla Çalıştırmaya İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışanlara anket uygulanan işletmelerin, çalışanlara baskı yaparak zorla çalıştırmaları aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Araştırmada elde edilen ve Çizelge.8q'de verilen istatistikler incelendiğinde zorla çalıştırma ile ilgili bölümde verilen sorulara çalışanların verdiği cevapların ortalaması 4,35'tir.

Çizelge 8q'de verilen istatistiklerin her soru için ayrı ayrı incelenmesi durumunda çalışanların sorulara büyük oranda %katıyor+ veya %kesinlikle katıyor+ şeklinde cevap verdikleri görülmektedir.

%irketimizde çalışanlara çalışmaları için maddi ve manevi baskı yapılmaz.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,42 ile en yüksek de ere ve %irketimiz çalışanların rızasız olmadan mesai saatleri dışında çalışanları zorla

çalı tırma.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması 4,28 ile en düşük de ere sahiptir.

Ara tırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerleşik işletmelerin iş yerlerinde çalı anlarının istekleri dışında normal çalı ma saatleri dışında çalı tırmadıkları, iş yerlerinde maddi tazminat veya teminat istemedikleri tespit edilmiştir.

Çizelge 8. Zorla Çalışmaya İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
İşirketimiz çalı anlarının rızasız olmadan mesai saati dışında çalı anları zorla çalı tırma.	90	1	5	4,2888	0,7071
Çalı anlardan iş yerlerinde veya sonrasında maddi teminat vermeleri istenmez.	90	1	5	4,3888	0,7071
İşirketimizde çalı anlara çalı maları için maddi ve manevi baskı yapılmaz.	90	1	5	4,4222	0,7071
Zorla çalı tırma istatisti i.	90	1	5	4,3595	1,0213

4.4.4. Ayrımcılığa İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalı anlarına anket uygulanan işletmelerin düşünce, renk, din ve cinsiyet gibi farklılıklarından dolayı çalı anlarına karşı ayrımcılık yapıp yapmadıkları aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Ara tırmada elde edilen ve Çizelge 9'da verilen istatistikler incelendiğinde ayrımcılık ile ilgili bölümde verilen sorulara çalı anların verdiği cevapların ortalaması 4,71'dir.

Çizelge 9'da verilen istatistiklerin her soru için ayrı ayrı incelenmesi durumunda çalı anların sorulara büyük oranda %katıyorum+ veya %tamamen katıyorum+ ekinde cevap verdikleri görülmektedir.

%Cinsel açıdan zorlayıcı ve suistimal edici davranışlara müsaade edilmez.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,83 ile en yüksek de ere ve %çalı anlara karşı düşüncelerinden dolayı ayrımcılık yapılmaz.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması 4,5 ile en düşük de ere sahiptir.

Ara tırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerle ik i letmelerin çalı anlarına kar ı siyasi dü ünceleri, cinsiyetleri, ırklar, dilleri ve dini inançları nedeniyle farklı davranmadıkları tespit edilmiştir.

Çizelge 9. Ayrımcılı a li kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Çalı anlara kar ı dü üncelerinden dolayı ayrımcılık yapmaz.	90	1	5	4,5	0,7071
Cinsel açıdan zorlayıcı ve suistimal edici davranışlara müsaade edilmez.	90	4	5	4,8333	0,7071
İrketimizde ırk, din ayrımcılığı yapılmamaktadır.	90	3	5	4,8111	0,7071
Ayrımcılık faktörü istatistiği	90	1	5	4,7116	0,6094

4.4.5. Disiplin Uygulamalarına li kin Bulgular

Bu bölümde çalı anlarına anket uygulanan i letmelerin çalı anlarına insani değerler d ında disiplin cezaları uygulayıp uygulamadıkları aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Ara tırmada elde edilen ve Çizelge 10'da verilen istatistikler incelendi inde disiplin uygulamaları ile ilgili bölümde verilen sorulara çalı anların verdiği cevapların ortalaması 4,68'dir.

Çizelge 10. Disiplin Uygulamalarına li kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
İrketimizde çalı anlarına a a layıcı konular yapılmamaktadır.	90	1	5	4,5	0
Çalı anlara fiziksel zarar verecek disiplin cezaları uygulanmamaktadır	90	1	5	4,8	0
İrketimizde yasaların haricinde disiplin cezası uygulanmamaktadır	90	2	5	4,7666	0
İrketimizde çalı anlarına insanlık d ında muamele yapılmamaktadır	90	1	5	4,8	0
Disiplin uygulamaları faktörü istatistiği	90	1	5	4,6891	0,6750

Çizelge 10'da verilen istatistiklerin her soru için ayrı ayrı incelenmesi durumunda çalı anların sorulara büyük oranda %katıyorum+ veya %tamamen katıyorum+ ekinde cevap verdikleri görülmektedir.

%irketimizde çal² anlara insanl²k d² ² muamele yap²mamaktad²r.+ ve %çal² anlara fiziksel zarar verecek disiplin cezalar² uygulanmamaktad²r.+ sorular²na verilen cevaplar²n aritmetik ortalamas² 4,8 ile en yüksek de ere ve %irketimizde çal² anlar² a a ²lay²c² konu malar yap²mamaktad²r.+ sorusuna verilen cevaplar²n ortalamas² 4,5 ile en dü ük de ere sahiptir.

Ara t²rma sonucu elde edilen bu bulgular²n sonucunda; Band²rmaçda yerle ik i letmelerin çal² anlar²na kar ² yasalar haricinde insanl²k onuruyla ba da mayan a a ²lay²c², fiziksel zarar verecek insanl²k d² ² cezalar uygulamad²klar² tespit edilmi tir.

4.4.6. Çal² ma Saatlerine li kin Bulgular

Bu bölümde çal² anlar²na anket uygulanan i letmelerde uygulanan çal² ma saatleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yard²m²yla incelenmi tir.

Ara t²rmada elde edilen ve Çizelge 11qde verilen istatistikler incelendi inde çal² ma saatleri ile ilgili bölümde verilen sorulara çal² anlar²n verdi i cevaplar²n ortalamas² 4,11qdir.

Çizelge 11q de verilen istatistiklerin her soru için ayr² ayr² incelenmesi durumunda çal² anlar²n sorulara genelde %kat²yorum+ ekinde cevap verdiklerini söylemek mümkündür.

Çizelge 11. Çal² ma Saatlerine li kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Çal² ma saatleri haftada 45 saat (i kanunu) olarak uygulanmaktad²r.	90	1	5	4,06	0,7071
%irketimizde fazla mesaiye kal²nmas² için çal² anlar zorlanmamaktad²r	90	1	5	4,4333	0,7071
Fazla mesai saat ücreti normal çal² ma saati ücretinden daha fazlad²r.	90	1	5	3,8777	1,4142
Çal² ma saatleri faktörü istatisti i	90	1	5	4,1161	1,1591

%irketimizde fazla mesaiye kal²nmas² için çal² anlar zorlanmamaktad²r.+ sorusuna verilen cevaplar²n aritmetik ortalamas² 4,43 ile en yüksek de ere ve %fazla mesai saat ücreti normal çal² ma saati ücretinden daha fazlad²r.+ sorusuna verilen cevaplar²n ortalamas² 3,87 ile en dü ük de ere sahiptir.

Ara tırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerle ik işletmelerde haftalık çalışmaya saatinin yasaya uygun olarak 45 saat oldu u ve çalışmalara istekleri dünde fazla mesai yaptırılmadığı tespit edilmiştir. Ancak; anket uygulanan işletmelerin bir bölümünde fazla mesai ücretinin normal çalışmaya saat ücretinden farklı olmadığı tespit edilmiştir.

4.4.7. Ücrete İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışanlara anket uygulanan işletmelerde uygulanan ücret politikaları aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Çizelge 12. Ücrete İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Ücretler çalışmaları temel ihtiyaçların karşılayacak miktarın üzerindedir.	90	1	5	3,6666	0,7071
Bir disiplin uygulaması olarak ücretlerden kesinti yapılmamaktadır.	90	1	5	4,4222	0,7071
İrketimizde maaş bordrolarında ücreti oluşturan tüm kalemlerin dökümü açık ve nettir.	90	1	5	4,4777	0,7071
Ücret faktörü istatistiği	90	1	5	4,1985	0,9742

Ara tırmada elde edilen ve Çizelge.12'de verilen istatistikler incelendiğinde ücret ile ilgili bölümde verilen sorulara çalışanların verdiği cevapların ortalaması 4,19'dir.

%İrketimizde maaş bordrolarında ücreti oluşturan tüm kalemlerin dökümü açık ve nettir.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,47 ile en yüksek değer ve %Ücretler çalışmaları temel ihtiyaçların karşılayacak miktarın üzerindedir.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması 3,66 ile en düşük değer sahiptir.

Ara tırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerle ik işletmelerde çalışanların yarısına yakın bir kısmının ücretlerinin temel ihtiyaçların karşılayıp karşılamadığı konusunda kararsız kaldıklarıdır. Bu da ücretlerin bu kişiler için tatmin etmediğini göstermektedir. Buna karşın işletmelerin çalışanların ücretlerinden herhangi bir şekilde kesinti yapmadığı ve ücret kalemlerini çalışanlara net bir şekilde bildirdikleri görülmektedir.

4.4.8. Yönetim Sistemlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışanlara anket uygulanan işletmelerde yönetimlerin sosyal sorumluluk politikaları ve uygulamaları aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Çizelge 13. Yönetim Sistemlerine İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Yönetim sosyal sorumluluk ve çalışanlara politikaların tüm çalışanlara duyurumu tür.	90	2	5	4,2666	0
Çalışanlara SA 8000 standardı uygulanmaması değerlendirilmektedir.	90	1	5	3,2333	0
Şirketimizde çalışanların sorumlulukları ve yetkileri açıkça tanımlanmıştır.	90	1	5	4,2888	0,7071
Sosyal sorumluluk uygulamalarında yapılan değişiklikler çalışanlara duyurulmaktadır.	90	1	5	4,0333	0,7071
Saptanan uygunsuzluk durumlarında düzeltici faaliyetler uygulanmaktadır.	90	2	5	4,2555	0,7071
Yönetim sistemleri faktörü istatistiği	90	1	5	3,9288	1,0578

Araştırmada elde edilen ve Çizelge 13'de verilen istatistikler incelendiğinde yönetim sistemleri ile ilgili bölümde verilen sorulara çalışanların verdiği cevapların ortalaması 3,92'dir.

Şirketimizde çalışanların sorumlulukları ve yetkileri açıkça tanımlanmıştır.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,28 ile en yüksek değer ve çalışanlara SA 8000 standardı uygulamalarının değerlendirilmesi sorusuna verilen cevapların ortalaması 3,23 ile en düşük değerdir.

Araştırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerleşik işletmelerde sosyal sorumluluk uygulamalarından tüm çalışanların haberdar edildiği, saptanan uygunsuzlukların düzeltilmesi ve her bir görevlinin yetki ve sorumluluklarının açıkça tanımlandığı tespit edilmiştir. Ancak çalışanların büyük çoğunluğu, çalışanlara SA 8000 standardı uygulamalarının değerlendirilmesi sorusuna katılmıyorum ne katılmıyorum şeklinde cevap vermiştir. Bu da işletmelerde SA 8000 standardıyla ilgili eğitim verilmediğini göstermektedir.

4.4.9. Çocuk İyiliği Bulgular

Bu bölümde çalışmalarına anket uygulanan işletmelerin çocuk ve genç iyiliği çalışmaları durumları aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Çizelge 14. Çocuk İyiliği Çalışmalarına İlişkin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
İşirketimiz 15 yaşın altında çocuk iyiliği çalışmaz	90	1	5	4,6555	0,7071
İşletimizde çocuk iyiliğinin devam edebilmesi için maddi manevi her türlü destek verilmektedir.	90	1	5	3,6444	1,4142
Genç iyilikler işletimizde kolay ve sağlıklı ortamlarda çalışılmakta ve iyiliğine devam etmeleri sağlanmaktadır	90	1	5	3,9555	0,7071
Çocuk iyiliği faktörü istatistiği	90	1	5	4,0749	1,0942

Araştırmada elde edilen ve Çizelge.14'de verilen istatistikler incelendiğinde çocuk iyiliği çalışmaları ile ilgili bölümde verilen sorulara çalışmaları veren cevapların ortalaması 4,07'dir.

İşletimiz 15 yaşın altında çocuk iyiliği çalışmaz.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,65 ile en yüksek dereye ve işletimizde çocuk iyiliğinin devam edebilmesi için maddi manevi her türlü destek verilmektedir.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması 3,64 ile en düşük dereye sahiptir.

Araştırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerleşik işletmelerde çocuk iyiliği çalışılmadığı tespit edilmiştir. Çocuk iyiliğiyle ilgili soruya verilen cevapların aritmetik ortalamasının düşük çıkmasının sebebi, anket uygulanan işletmelerin yerlerinde çocuk iyiliği çalışılmadığı için bu sorunun cevabında kararsız kalmalarından kaynaklanmaktadır.

4.5. Örgütsel Bağlılık Bulgular

4.5.1. Duygusal Bağlılık Bulgular

Bu bölümde çalışanlara anket uygulanan işletmelerin çalışanların örgütlerine karşı olan duygusal bağlılık düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Çizelge 15. Duygusal Bağlılık Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Kariyerimin geri kalan kısmında bu işimde geçirmekten mutlu olurum.	90	1	5	4	1,4142
İşyerimin problemlerini kendi problemim gibi görürüm.	90	1	5	4,3	1,4142
Bu iş yerine kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	90	1	5	4,0222	0,7071
Bu iş yerinde kendimi ailemin bir parçası gibi hissediyorum.	90	1	5	4,0444	1,4142
Buradaki benim için özel bir anlam vardır.	90	1	5	3,9777	0
Kendimi buraya ait hissetmiyorum.	90	1	5	2,7333	0,7071
Duygusal bağlılık faktörü istatistiği	90	1	5	4,1310	0,9624

Araştırmada elde edilen ve Çizelge 15'de verilen istatistikler incelendiğinde duygusal bağlılık ile ilgili bölümde verilen sorulara çalışanların verdiği cevapların ortalaması 4,13'tür.

İşyerimin problemlerini kendi problemim gibi görürüm.+ sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,3 ile en yüksek değer ve Kendimi buraya ait hissetmiyorum.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması 2,73 ile en düşük değerdir.

Bu bölümde sorulan sorulara çalışanların verdiği cevaplar incelendiğinde, çalışanların oldukça yüksek bir oranda sorulara katılıyor+ ekinde cevap verdikleri görülmektedir. Kendimi buraya ait hissetmiyorum.+ sorusuna verilen cevaplarda ortalamanın düşük olması sorunun yapısından dolayı aslında pozitif bir algılamadır.

Ara tırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerle ik i letmelerde çalı anların kendilerini örgütleriyle bütünle tirdi i, örgütlerinin problemlerini kendi problemleri olarak gördükleri, bu örgütlerinde bulunmaktan mutlu oldukları ve kendilerini örgütlerine ait olarak hissettikleri tespit edilmiştir.

4.5.2. Zorunlu Ba lili a li kin Bulgular

Bu bölümde çalı anlarına anket uygulanan i letmelerin çalı anlarının örgütlerine karşı olan zorunlu ba lili düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Ara tırmada elde edilen ve Çizelge 16'da verilen istatistikler incelendi inde zorunlu ba lili ile ilgili bölümde verilen sorulara çalı anların verdiği cevapların ortalaması 3,19'dur.

“Burada alı maya devam etmek benim için bir gerekliliktir.” sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 3,47 ile en yüksek de ere ve “Buraya bu kadar emek harcamasaydım başka bir yerde çalı abilirdim.” sorusuna verilen cevapların ortalaması 2,68 ile en düşük de ere sahiptir.

Bu bölümde sorulan sorulara çalı anların verdiği cevaplar incelendi inde, çalı anların oldukça yüksek bir oranda sorulara “ne katılıyor ne katılmıyorum” ekinde cevap verdikleri görülmektedir.

Çizelge 16. Zorunlu Ba lili a li kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
Burada alı maya devam etmek benim için bir gerekliliktir.	90	1	5	3,4777	1,4142
ten ayrılmaya karar versem hayatımda pek çok şey altüst olurdu.	90	1	5	3,1555	0,7071
Buradan ayrılmayı düşünemeyecek kadar az alternatifim var.	90	1	5	2,9222	0
Buraya bu kadar emek harcamasaydım başka bir yerde çalı abilirdim.	90	1	5	2,6888	0
Bu i yerinden ayrılmak istesem bile benim için çok zordur.	90	1	5	3,1666	0
Zorunlu ba lili faktörü istatisti i	90	1	5	3,1985	1,2512

Ara tırma sonucu elde edilen bulguların sonucunda; Bandırma'da yerle ik i letmelerde alınanların, alınmaya devam etme konusunda herhangi bir zorunluluk hissetmedikleri tespit edilmiştir.

4.5.3. Devam Ba lili İna lli kin Bulgular

Bu bölümde alınanlara anket uygulanan i letmelerin alınanların örgütlerine karşı olan devam ba lili düzeyleri aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri yardımıyla incelenmiştir.

Ara tırmada elde edilen ve izelge 17'de verilen istatistikler incelendi inde devam ba lili ile ilgili bölümde verilen sorulara alınanların verdiği cevapların ortalaması 3,51'dir.

alınanlara karşı sorumlu olduğumdan, i imden hemen ayrılamam.+sorusuna verilen cevapların aritmetik ortalaması 4,07 ile en yüksek de ere ve Menfaatime olsa bile, i imden ayrılamam do ru olmaz.+sorusuna verilen cevapların ortalaması 3,3 ile en düşük de ere sahiptir.

Bu bölümde sorulan sorulara alınanların verdiği cevaplar incelendi inde, alınanların e it oranda ya kararsız kaldıkları ya da katılmıyorum+ ekinde cevap verdikleri görülmektedir.

Çizelge 17. Devam Ba lili İna lli kin Bulgular

	N	Min.	Max.	Ort.	Std. Sapma
imde kalmak için, bir zorunluluk hissediyorum.	90	1	5	3,5333	0,7071
Menfaatime olsa bile, i imden ayrılamam do ru olmaz.	90	1	5	3,3	1,4142
imden hemen ayrırsam kendimi suçlu hissederim.	90	1	5	3,6777	0
Bu i yeri ba lili hak ediyor.	90	1	5	3,9111	1,4142
alınanlara karşı sorumlu olduğumdan, i imden hemen ayrılamam.	90	1	5	4,0777	0,7071
Buraya çok ey borçluyum.	90	1	5	3,9111	0
Devam ba lili istatisti i	90	1	5	3,5168	1,2273

Ara tırma sonucu elde edilen bu bulguların sonucunda; Bandırma'da yerle ik i letmelerde çalı anların i yerlerine manevi olarak ba lı oldukları, ayrılmalarının do ru olmayacağı, ancak i yerlerinden ayrılmalarının menfaatlerine olmas durumunda nasıl davranacakları konusunda kararsız oldukları tespit edilmiştir.

4.6. De i kenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki de i ken arasındaki do rusal ili kiyi veya bir de i kenin iki veya daha çok de i ken ile olan ili kisini test etmek, varsa bu ili kinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (İler ve Sungur, 2006).

Çizelge 18. De i kenler Arasındaki Korelasyon Analizi

		ç Sosyal Sorumluluk	D ² Sosyal Sorumluluk	SA 8000	Örgütsel Ba lık
ç Sosyal Sorumluluk	Pearson Correlation		,754	,395	,541
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N		90	90	90
D ² Sosyal Sorumluluk	Pearson Correlation			,351	,551
	Sig. (2-tailed)			,001	,000
	N			90	90
SA 8000	Pearson Correlation				,589
	Sig. (2-tailed)				,000
	N				90
Örgütsel Ba lık	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
	N				

Çizelge 18qde de i kenler arasındaki ili kilerin yönünü ve kuvvetini gösteren korelasyon tablosu yer almaktadır.

ki de i ken arasında Pearson korelasyon katsayısının yorumu aşağıdaki gibi yapılmıştır (Çeliker ve Sungur, 2006):

<u>r</u>	<u>ili ki</u>
0,00	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Çizelge incelendiğinde tüm de i kenler arasında pozitif yönde ili ki vardır. Ç sosyal sorumluluk ile d² sosyal sorumluluk arasında yüksek, Ç sosyal sorumluluk ile SA 8000 uygulamaları arasında zayıf, iç sosyal sorumluluk ile örgütsel bağlılık arasında orta, d² sosyal sorumluluk ile SA 8000 uygulamaları arasında zayıf, d² sosyal sorumluluk ile örgütsel bağlılık arasında orta ve SA 8000 uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında orta derecede ili ki vardır.

4.6.1. Sa ğlık ve Güvenlik Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İli ki

Bu bölümde sa ğlık ve güvenlik uygulamaları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı) arasındaki ili ki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla aşağıdaki H1 hipotezi kullanılarak incelenmiştir, analiz sonuçları Çizelge 19 ve Çizelge 20qde verilmiştir.

Çizelge 19. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
Sa ğlık ve Güvenlik Uygulamaları	Pearson Correlation	,473	,088	,339	,420
	Sig. (2-tailed)	,000	,411	,001	,000
	N	90	90	90	90

H1: Sa lık ve güvenlik uygulamaları ile örgütsel ba lık arasında pozitif bir ilişki vardır. İletmeler sa lık ve güvenlik uygulamaları artırdıkça çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da aynı oranda artar.

Çizelgenin anlamlık sütunundaki değerden ($p = ,000$ $p < 0.05$) söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çizelge 20. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,25	,096		0	1,000
	Sa lık ve Güvenlik	,042	,097	,042	4,338	,000

a) Bağımsız Değişken: Örgütsel Bağlılık

İletmelerin sa lık ve güvenlik uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini gösteren model özeti Çizelge 21'de sunulmuştur. Çizelgenin R Kare sütunundaki değerden de görülebileceği gibi; sa lık ve güvenlik uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki varyansın % 17,6 oranında açıkladığı, diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılığın % 17,6'sının işletmelerin sa lık ve güvenlik uygulamalarına bağlı olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 21. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Hata
1	,042(a)	,176	,167	,91277

a) Bağımsız Değişken: (Sabit), sa lık ve güvenlik

Ayrıca sa lık ve güvenlik uygulamalarının örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devamlılıkları arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendiğinde;

a) Sa lık ve güvenlik uygulamaları ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p = ,000$ $p < 0.05$), duygusal bağlılığın işletmelerin sa lık ve güvenlik uygulamalarına bağlı olduğu,

b) Sa lık ve güvenlik uygulamaları ile devamlılık arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p = ,001$ $p < 0.05$), devam bağımlılığı % 11,5qinin işletmelerin sağlığı ve güvenlik uygulamalarına bağlı olduğu,

c) Sağlığı ve güvenlik uygulamaları ile zorunlu bağımlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı ($p = ,41$ $p > 0.05$) sonuçlarına ulaşılmıştır.

4.6.2. Toplu Sözleşme Hakkında ve Örgütlenme Özgürlüğü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağımlılığı) arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla araştırıldığı H2 hipotezi kullanılarak incelenmiştir, analiz sonuçları Çizelge 22 ve Çizelge 23'de verilmiştir.

H2: Toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. İşletmeler çalışanlarına toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü verdikçe çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları da aynı oranda artar.

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerden ($p = ,004$ $p < 0.05$) söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çizelge 22. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Bağımlılık	Zorunlu Bağımlılık	Devam Bağımlılığı	Örgütsel Bağımlılık
Toplu Sözleşme Hakkında ve Örgütlenme Özgürlüğü	Pearson Correlation	,312	,122	,239	,302
	Sig. (2- tailed)	,003	,250	,023	,004
	N	90	90	90	90

a Bağlılık Değişkeni: Örgütsel Bağlılık

İşletmelerin çalışanlarına sağladıkları sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğünün örgütsel bağlılığa etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 24'de sunulmuştur. Çizelgenin R Kare sütunundaki değerden de görülebileceği gibi; sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüğü değişkeninin örgütsel bağlılık değişkenine ait varyansın % 9,1 oranında açıkladığı, diğer bir ifadeyle örgütsel

ba l² 2n % 9,1q sinin i letmelerin al² anlar²na sa lad²klar² sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü ü düzeyine ba l² oldu u anla 2lmaktad²r.

Çizelge 23. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,88	,101		0	1,000
	Sözle me Hakk ²	,302	,102	,302	2,975	,004

Çizelge 24. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,302(a)	,091	,081	,95861

a Ba 2ms²z De i ken: (Sabit), sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü ü

Ayr²ca sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü ü ile örgütsel ba l²2k faktörleri olan duygusal ba l²2k, zorunlu ba l²2k ve devam ba l²2klar² aralar²ndaki ili kiler korelasyon ve regresyon analizleri yard²m²yla incelendi inde;

a) Sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü ü ile duygusal ba l²2k aras²nda istatistiksel olarak anlaml² bir ili ki bulunmu (p = ,003 p < 0.05), duygusal ba l² 2n % 9,7q sinin i letmelerin al² anlar²na sa lad²klar² sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü üne ba l² oldu u,

b) Sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü ü ile devam ba l² 2 aras²nda istatistiksel olarak anlaml² bir ili ki bulunmu (p = ,023 p < 0.05), devam ba l² 2n²n % 5,7q sinin i letmelerin al² anlar²na sa lad²klar² sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü üne ba l² oldu u,

c) Sözle me hakk² ve örgütlenme özgürlü ü ile zorunlu ba l²2k aras²nda istatistiksel olarak anlaml² bir ili ki bulunmad² 2 (p = ,25 p > 0.05) sonuçlar²na ula 2lm² t²r.

4.6.3. Zorla Çalıştırma Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde zorla çalıştırma uygulamaları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı) arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla araştırıldığı H3 hipotezi kullanılarak incelenmiştir, analiz sonuçları Çizelge 25 ve Çizelge 26'da verilmiştir.

H3: Zorla çalıştırma uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır. İşletmeler çalışanların istekleri dışında fazla çalıştırlarsa çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeyleri düşer.

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerden ($p = ,000$ $p < 0.05$) söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak Çizelge 26'daki regresyon analizi sonuçları incelendiğinde sabit degerinin pozitif olduğu görülmektedir. Bu da ilişkinin pozitif olduğunu göstermekte dolayısıyla H3 hipotezini desteklememektedir. H3 hipotezi bu nedenle kabul edilmez.

Çizelge 25. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
Zorla Çalıştırma Uygulamaları	Pearson Correlation	,356	,153	,305	,363
	Sig. (2- tailed)	,001	,150	,003	,000
	N	90	90	90	90

Çizelge 26. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,79	,099		0	1,000
	Zorla Çalıştırma	,363	,099	,363	3,654	,000

a Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

İletmelerde çalş anlara yaptırılan zorla çalş tırmarların örgütsel ba lık a etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 27'de sunulmu tur. Çizelgenin R Kare sütunundaki de erden de görülebilece i gibi; % zorla çalş tırma+de i keninin % örgütsel ba lık+ de i kenine ait varyans % 13,2 oranında açıkladş ş, di er bir ifade ile örgütsel ba lık ın % 13,2ş sinin i letmelerin çalş anlarına yaptırđđklarş zorla çalş tırmalara ba lş oldu u anla şılmaktadır.

Çizelge 27. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,363(a)	,132	,122	,93707

a Ba şmsşz De i ken: (Sabit), Zorla çalş tırma

Ayrşca zorla çalş tırma ile örgütsel ba lık faktörleri olan duygusal ba lık, zorunlu ba lık ve devam ba lıklarş aralarındaki ili kiler korelasyon ve regresyon analizleri yardşmşyla incelendi inde;

a) Zorla çalş tırma ile duygusal ba lık arasında istatistiksel olarak anlamlş bir ili ki bulunmu ($p = ,001$ $p < 0.05$), duygusal ba lık ın % 12,7ş ini i letmelerin çalş anlarına istekleri dş şnda zorla çalş tırma yaptırđđmamalarına ba lş oldu u,

b) Zorla çalş tırma ile devam ba lık ş arasında istatistiksel olarak anlamlş bir ili ki bulunmu ($p = ,003$ $p < 0.05$), devam ba lık ın % 9,3ş ünün i letmelerin çalş anlarına istekleri dş şnda zorla çalş tırma yaptırđđmamalarına ba lş oldu u,

c) Zorla çalş tırma ile zorunlu ba lık arasında istatistiksel olarak anlamlş bir ili ki bulunmadş ş ($p = ,15$ $p > 0.05$) sonuçlarına ula şılmş tır.

4.6.4. Ayırmıcılık ile Örgütsel Ba lık Arasındaki İli ki

Bu bölümde ayırmıcılık ile örgütsel ba lık ve örgütsel ba lık faktörleri (duygusal ba lık, zorunlu ba lık ve devam ba lık ş) arasındaki ili ki korelasyon ve regresyon analizleri yardşmşyla a a şdaki H4 hipotezi kullanşarak incelenmi ş, analiz sonuçları Çizelge 28 ve Çizelge 29'da verilmi tir.

H4: Ayırmıcılık uygulamaları ile örgütsel ba lık arasında negatif bir ili ki vardır. İletmeler çalş anlarına kar ş farklı davranş lar sergiledikçe çalş anların örgütlerine olan ba lık düzeyleri dü er.

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki de erden ($p = ,001$ $p < 0.05$) söz konusu de i kenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki oldu u sonucuna varılmı tır. Ancak Çizelge 29'daki regresyon analizi sonuçları incelendi inde %35+ de erinin pozitif oldu u görülmektedir. Bu da ilişkinin pozitif oldu unu göstermekte dolayısıyla H4 hipotezini desteklememektedir. H4 hipotezi bu nedenle kabul edilmez.

Çizelge 28. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Ba lılık	Zorunlu Ba lılık	Devam Ba lılık	Örgütsel Ba lılık
Ayrıcılık	Pearson Correlation	,324	,118	,332	,345
	Sig. (2- tailed)	,002	,269	,001	,001
	N	90	90	90	90

Çizelge 29. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,17	,100		0	1,000
	Ayrıcılık	,345	,100	,345	3,443	,001

a Ba lılık De i ken: Örgütsel Ba lılık

İletmelerin çalışmalarıyla ilgili olarak yapılan ayrıntılı çalışmaların örgütsel ba lılığa etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 30'da sunulmu tur. Çizelgenin R Kare sütunundaki de erden de görülebilece i gibi; ayrıntılı uygulamalar da de i keninin örgütsel ba lılığa de i kenine ait varyansın % 11,9 oranında açıklad ı, di er bir ifade ile örgütsel ba lılık için % 11,9'unun i letmelerin ayrıntılı yapmamalarına ba lı oldu u anlaşılmaktadır.

Çizelge 30. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,345(a)	,119	,109	,94407

a Ba lılık De i ken: (Sabit), ayrıntılı

Ayrıca ayrıntılı ile örgütsel ba lılık faktörleri olan duygusal ba lılık, zorunlu

ba İlişk ve devam ba İlişkiler aralarındaki ili kiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendi inde;

a) Ayrımca İlişk ile duygusal ba İlişk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulunmu (p = ,002 p < 0.05), duygusal ba İlişk in % 10,5q inin i letmelerin çalı anlarına kar ş farklı tutumlar sergilemelerine ba İ oldu u,

b) Ayrımca İlişk ile devam ba İlişk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulunmu (p = ,001 p < 0.05), devam ba İlişk inin % 11q inin i letmelerin çalı anlarına kar ş farklı tutumlar sergilemelerine ba İ oldu u,

c) Ayrımca İlişk ile zorunlu ba İlişk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulunmadı (p = ,269 p > 0.05) sonuçlarına ula şılmı tır.

4.6.5. Disiplin Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde disiplin uygulamaları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılık) arasındaki ili ki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla a a 2daki H5 hipotezi kullanılarak incelenmi , analiz sonuçları çizelge 31 ve çizelge 32de verilmi tir.

H5: Disiplin uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ili ki vardır. İletmeler çalı anlarına kar ş uyguladıkları disiplin uygulamaları insani de erler içinde olursa çalı anların örgütlerine olan ba İlişk düzeyleri artar.

Çizelge 31. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Disiplin Uygulamaları	Pearson Correlation	,360	-,013	,395	,357
	Sig. (2- tailed)	,000	,905	,000	,001
	N	90	90	90	90

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki de erden (p = ,000 p < 0.05) söz konusu de ği kenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki oldu u sonucuna varılmı tır.

İletmelerin disiplin uygulamalarının örgütsel bağlılıkta etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 33'de sunulmuştur. Çizelgenin R Kare sütunundaki değerden de görülebileceği gibi; %disiplin uygulamaları+ de ikeninin %örgütsel bağlılık+ de ikenine ait varyans² % 12,8 oranında açıklad², diğ er bir ifade ile örgütsel bağlılık % 12,8'inin i letmelerin disiplin uygulamalarına bağlı oldu unu anlamaktadır.

Çizelge 32. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,01	,099		0	1,000
	Disiplin Uygulamaları ²	,357	,100	,357	3,586	,001

a) Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Çizelge 33. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Hata
1	,357(a)	,128	,118	,93935

a) Bağımsız Değişken: (Sabit), disiplin uygulamaları

Ayrıca disiplin uygulamaları ile örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devamlılıklar aralarındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendiğinde;

a) Disiplin uygulamaları ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p = ,000$ $p < 0.05$), duygusal bağlılık % 13'ünün i letmelerin çalışmalarına karşı farklı tutumlar sergilemelerine bağlı oldu u,

b) Disiplin uygulamaları ile devamlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p = ,000$ $p < 0.05$), devamlılık % 15,6'sının i letmelerin çalışmalarına karşı farklı tutumlar sergilemelerine bağlı oldu u,

c) Disiplin uygulamaları ile zorunlu bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı ($p = ,905$ $p > 0.05$) sonuçlarına ulaşılmıştır.

4.6.6. Çalışma Saatleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı) arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla araştırıldığı H6 hipotezi kullanılarak incelenmiştir, analiz sonuçları Çizelge 34 ve Çizelge 35’de verilmiştir.

H6: Çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. İletmelerde çalışma saatleri ve yapılan fazla mesailer kanunlarında gösterildiği şekilde uygulanması çalışma saatlerinin örgütlerine olan bağlılık düzeyleri artırır.

Çizelge 34. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
Çalışma Saatleri	Pearson Correlation	,434	,105	,200	,344
	Sig. (2-tailed)	,000	,327	,058	,001
	N	90	90	90	90

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerden ($p = ,001$ $p < 0.05$) söz konusu değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Çizelge 35. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,93	,100		0	1,000
	Çalışma saatleri	,344	,100	,344	3,435	,001

a Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

İletmelerdeki çalışma saatlerinin örgütsel bağlılıkta etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 36’da sunulmuştur. Çizelgenin R Kare sütunundaki değerden de görülebileceği gibi; çalışma saatleri değişkeninin örgütsel bağlılıkta değişkenine ait

varyans² % 11,8 oranında açıklad², di er bir ifade ile örgütsel ba lı² n % 11,8qinin i letmelerin çalı² ma saatlerine ba lı oldu u anla ılmaktadır.

Çizelge 36. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,344(a)	,118	,108	,94434

a Ba 2ms2z De i ken: (Sabit), çalı² ma saatleri

Ayrca çalı² ma saatleri ile örgütsel ba lı² faktörleri olan duygusal ba lı², zorunlu ba lı² ve devam ba lı²lar² aralarındaki ili kiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendi inde;

a) Çalı² ma saatleri ile duygusal ba lı² arasnda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), duygusal ba lı² n önemli bir oranda (% 18,9) i letmelerde uygulanan çalı² ma saatlerine ba lı oldu u,

b) Çalı² ma saatleri ile devam ba lı² arasnda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulunmadı² ($p = ,058$ $p > 0.05$),

c) Çalı² ma saatleri ile zorunlu ba lı² arasnda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulunmadı² ($p = ,327$ $p > 0.05$) sonuçlarına ula ılmı tır.

4.6.7. Ücret Politikaları ile Örgütsel Ba lılık Arasındaki İli ki

Bu bölümde ücret politikaları ile örgütsel ba lı² ve örgütsel ba lı² faktörleri (duygusal ba lı², zorunlu ba lı² ve devam ba lı²) arasındaki ili ki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla a a 2daki H7 hipotezi kullanılarak incelenmi , analiz sonuçları Çizelge 37 ve Çizelge 38qde. verilmi tir.

H7: Ücret politikaları ile örgütsel ba lı² arasnda pozitif bir ili ki vardır. İ letmelerde çalı² anların ücretleri arttıkça örgütlerine olan ba lı² düzeyleri artar.

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki de erden ($p = ,000$ $p < 0.05$) söz konusu de i kenler arasnda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki oldu u sonucuna varılmı tır.

İ letmelerdeki ücret politikaları uygulamalarının örgütsel ba lı² a etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 39q da sunulmu tur. Çizelgenin R Kare sütunundaki de erden de görülebilece i gibi; ücret politikaları uygulamaları de i keninin örgütsel ba lı² de i kenine ait varyans² % 31,7 oranında açıklad²,

di er bir ifade ile örgütsel ba lı ın % 31,7q sinin i letmelerde uygulanan ücret politikalarına ba lı oldu u anla ılmaktadır.

Çizelge 37. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Ba lı ık	Zorunlu Ba lı ık	Devam Ba lı ık ²	Örgütsel Ba lı ık
Ücret Politikalar ²	Pearson Correlation	,536	,247	,485	,563
	Sig. (2- tailed)	,000	,019	,058	,001
	N	90	90	90	90

Çizelge 38. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,20	,088		0	1,000
	Ücret politikalar ²	,563	,088	,563	6,393	,000

a Ba ım De i ken: Örgütsel Ba lı ık

Çizelge 39. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,563(a)	,317	,309	,83102

a Ba ım De i ken: (Sabit), ücret politikalar²

Ayrıca ücret politikalar ile örgütsel ba lı ık faktörleri olan duygusal ba lı ık, zorunlu ba lı ık ve devam ba lı ıklar aralarındaki ili kiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendi inde;

a) Ücret politikalar ile duygusal ba lı ık aras nda istatiksel olarak anlamlı bir ili ki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), duygusal ba lı ık n önemli bir oranda (% 28,8) i letmelerde uygulanan ücret politikalar na ba lı oldu u,

b) Ücret politikalar ile devam ba lı ık aras nda istatiksel olarak anlamlı bir ili ki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), devam ba lı ık n önemli bir oranda (% 23,5)

i letmelerde uygulanan ücret politikalarına bağlı oldu u,

c) Ücret politikaları ile zorunlu ba lık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu u ($p = ,019$ $p < 0.05$), zorunlu ba lık ın % 6,1'inin i letmelerde uygulanan ücret politikalarına bağlı oldu u sonuçlarına ula şılmı tır.

4.6.8. Yönetim Sistemleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde i letme yönetimlerinin sosyal sorumluluk standartlarının uygulama politikaları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı) arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla aşağıdaki H8 hipotezi kullanılarak incelenmiştir, analiz sonuçları Çizelge 40 ve çizelge 41'de verilmiştir.

H8: Yönetim sistemleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

i letmelerde SA 8000 uygulama esaslarının açıkça belirtilmesi ve gerekli eğitimlerin verilmesi çalımların örgütlerine olan bağlılık düzeylerini artırmıştır.

Çizelge 40. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Bağlılık	Zorunlu Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
Yönetim Sistemleri	Pearson Correlation	,616	,115	,453	,554
	Sig. (2- tailed)	,000	,212	,000	,001
	N	90	90	90	90

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki değerden ($p = ,001$ $p < 0.05$) söz konusu değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu u sonucuna varılmıştır.

i letmelerin yönetim sistemlerinin örgütsel bağlılıkta etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 42'de sunulmuştur. Çizelgenin R Kare sütunundaki değerden de görülebileceği gibi; yönetim sistemleri+ değerlerinin örgütsel bağlılık+ değerlerine ait varyansın % 30,7 oranında açıkladığı, diğer bir ifade ile örgütsel bağlılık ın % 30,7'inin i letmelerin yönetim sistemlerine bağlı oldu u anlamaktadır.

Çizelge 41. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,47	,088		0	1,000
	Yönetim Sistemleri	,554	,089	,554	6,242	,000

a Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Çizelge 42. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Std. Hata
1	,554(a)	,307	,299	,83726

a Bağımsız Değişken: (Sabit), yönetim sistemleri

Ayrıca yönetim sistemleri ile örgütsel bağlılık faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılıkları arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendiğinde;

a) Yönetim sistemleri ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğundan ($p = ,000 < 0.05$), duygusal bağlılığın büyük bir oranda (% 37,9) işletmelerde uygulanan yönetim sistemleri tarafından olduğu,

b) Yönetim sistemleri ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğundan ($p = ,000 < 0.05$), devam bağlılığın önemli bir oranda (% 20,5) işletmelerde uygulanan yönetim sistemleri tarafından olduğu,

c) Yönetim sistemleri ile zorunlu bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığından ($p = ,282 > 0.05$) sonuçlarına ulaşılmamıştır.

4.6.9. Çocuk İlişkisi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bu bölümde işletmelerin çocuk işçi çalıştırma politikaları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık faktörleri (duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı) arasındaki ilişki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla araştırıldığı H9 hipotezi kullanılarak incelenmiştir, analiz sonuçları çizelge 43 ve çizelge 44'de verilmiştir.

H9: İletmelerin çocuk içi politikalar² ile örgütsel ba lıık arasında pozitif bir ili ki vardır. İletmelerde çocuk içi politikalar²ın ilgili kanunlara uygunluk düzeyi al² anlar²ın örgütlerine olan ba lıık düzeylerini artıır.

Çizelgenin anlamlıık sütunundaki de erden ($p = ,000$ $p < 0.05$) söz konusu de i kenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki oldu u sonucuna varılmııtır.

İletmelerin çocuk içi al² tırma politikalar²ın örgütsel ba lıık a etki derecesini gösteren model özeti izelge 45q de sunulmu tur. Çizelgenin R Kare sütunundaki de erden de görülebilece i gibi; % çocuk içi+ de i keninin % örgütsel ba lıık+ de i kenine ait varyans² % 22,2 oranında açıklad² ı, di er bir ifade ile örgütsel ba lıık ın % 22,2sinin i letmelerin çocuk içi al² tırma politikalar²na ba lı oldu u anlaşılmaktadır.

Çizelge 43. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Ba lıık	Zorunlu Ba lıık	Devam Ba lıık ²	Örgütsel Ba lıık
Çocuk içi	Pearson Correlation	,500	,170	,361	,472
	Sig. (2-tailed)	,000	,109	,000	,000
	N	90	90	90	90

Çizelge 44. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,56	,093		0	1,000
	Çocuk içi	,472	,094	,472	5,018	,000

a Ba ım² De i ken: Örgütsel Ba lıık

Çizelge 45. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,472(a)	,222	,214	,88675

a Ba ım² De i ken: (Sabit), çocuk içi

Ayrıca çocuk i ç i ile örgütsel ba lık faktörleri olan duygusal ba lık, zorunlu ba lık ve devam ba lıklar aralarındaki ili kiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendi inde;

a) Çocuk i ç i ile duygusal ba lık aras nda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), duygusal ba lık ın % 25'inin i letmelerin çocuk i ç i ç alı tırma politikalarına ba lı oldu u,

b) Çocuk i ç i ile devam ba lık aras nda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), devam ba lık ın % 13,1'inin i letmelerin çocuk i ç i ç alı tırma politikalarına ba lı oldu u,

c) Çocuk i ç i ile zorunlu ba lık aras nda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki bulunmadı ($p = ,109$ $p > 0.05$) sonuçlarına ula şılmı tır.

4.6.10. SA 8000 Uygulamaları ile Örgütsel Ba lık Arasındaki İli ki

Bu bölümde i letmelerin SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardının gereklerini uygulama düzeyleri ile örgütsel ba lık ve örgütsel ba lık faktörleri (duygusal ba lık, zorunlu ba lık ve devam ba lık) aras ndaki ili ki korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla a a 2'deki H10 hipotezi kullanılarak incelenmi , analiz sonuçları Çizelge 46 ve Çizelge 47'de verilmi tir.

H10: i letmelerin SA 8000 uygulama politikaları ile ç alı anları n örgütsel ba lık düzeyleri aras nda pozitif bir ili ki vardır. i letmelerde SA 8000 gerekleri yerine getirildikçe ç alı anları n örgütlerine olan ba lık düzeyleri artar.

Çizelgenin anlamlılık sütunundaki de erden ($p = ,000$ $p < 0.05$) söz konusu de i kenler aras nda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki oldu u sonucuna varılmı tır.

i letmelerin SA 8000 uygulamalarının örgütsel ba lık a etki derecesini gösteren model özeti Çizelge 48'de sunulmu tur. Çizelgenin R Kare sütunundaki de erden de görülebilece i gibi; SA 8000 uygulamaları de i keninin örgütsel ba lık de i kenine ait varyans % 34,7 oranında açıklad ı, di er bir ifade ile örgütsel ba lık ın % 34,7'sinin i letmelerin SA 8000 uygulamalarına ba lı oldu u anlaşı lmaktadır.

Çizelge 46. Korelasyon Matrisi

		Duygusal Ba İlişk	Zorunlu Ba İlişk	Devam Ba İlişk ²	Örgütsel Ba İlişk
SA 8000	Pearson Correlation	,625	,160	,496	,589
	Sig. (2- tailed)	,000	,132	,000	,000
	N	90	90	90	90

Çizelge 47. Regresyon Analizi Sonuçları

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anl.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,71	,086		0	1,000
	SA 8000	,589	,086	,589	6,844	,000

a Ba İlişk De i ken: Örgütsel Ba İlişk

Çizelge 48. Model Özeti

Model	R	R Kare	Düzeltilmi R Kare	Std. Hata
1	,589(a)	,347	,340	,81243

a Ba İlişk De i ken: (Sabit), SA 8000

Ayrıca SA 8000 ile örgütsel ba İlişk faktörleri olan duygusal ba İlişk, zorunlu ba İlişk ve devam ba İlişk aralarındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla incelendi inde;

a) SA 8000 ile duygusal ba İlişk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), duygusal ba İlişk'in % 39,1'inin işletmelerin SA 8000 uygulamalarına ba İlişk olduğu u,

b) SA 8000 ile devam ba İlişk² arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulundu u ($p = ,000$ $p < 0.05$), devam ba İlişk'in % 24,6'sinin işletmelerin SA 8000 uygulamalarına ba İlişk olduğu u,

c) SA 8000 ile zorunlu ba İlişk arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadı (p = ,132 $p > 0.05$) sonuçlarına ulaşılmadı.

4.7. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Bağlı Olarak Değişimi

H1: Görenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotezi test etmek için bağımsız örneklem t-testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t-testinde iki ayrı grubun ortalamaları karşılaştırılır. Independent Samples Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değere bakılır. Bu değer 0,05 değerinden küçükse grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu söylenir.

H1 hipotezinin Bağımsız t testi sonucunda Sig. (2-tailed) değeri 0,17 olarak bulunmuştur. $0,17 > 0,05$ olduğu için H1 hipotezi reddedilir. Bu sonuca göre çalışanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve devam bağlılığı ile cinsiyet arasında ilişki olup olmadığı da bağımsız örneklem t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonuçlarına göre;

1. Independent Samples Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin 0,407 ($0,407 > 0,05$) olması nedeniyle cinsiyet ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir fark olmadığı,

2. Independent Samples Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin 0,308 ($0,308 > 0,05$) olması nedeniyle cinsiyet ile zorunlu bağlılık arasında anlamlı bir fark olmadığı,

3. Independent Samples Test tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerin 0,153 ($0,153 > 0,05$) olması nedeniyle cinsiyet ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

H2: Görenlerin yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotezi test etmek için ba²ms² örneklem tek yönlü varyans analizi (one way anova) kullanılm² t²r. Ba²ms² örneklem tek yönlü varyans analizinde ikiden fazla gurubun ortalamalar² kar²la t²r²t²r. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı²k) sütunundaki de ere bak²t²r. Bu de er 0,05 de erinden küçükse grublar²n ortalamalar² aras²nda istatiksels olarak anlamlı² bir farklı²k oldu u söylenir.

H2 hipotezinin tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı²k (Sig.) sütunundaki de er 0,525 olarak bulunmu tur. 0,525 > 0,05 oldu u için H2 hipotezi reddedilir. Bu sonuca göre i görenlerin ya lar² ile örgütsel ba lı²klar² aras²nda istatiksels olarak anlamlı² bir fark yoktur.

Örgütsel ba lı² n alt faktörleri olan duygusal ba lı²k, zorunlu ba lı²k ve devam ba lı² ile i görenlerin ya ² aras²nda ili ki olup olmadı² da ba²ms² örneklem tek yönlü varyans analizi ile incelenmi tir. nceleme sonuçlar²na göre;

1. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı²k) sütunundaki de er 0,787 (0,787 > 0,05) oldu undan ya ile duygusal ba lı²k aras²nda anlamlı² bir fark olmadı² ,

2. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı²k) sütunundaki de er 0,890 (0,890 > 0,05) oldu undan ya ile zorunlu ba lı²k aras²nda anlamlı² bir fark olmadı² ,

3. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı²k) sütunundaki de er 0,234 (0,234 > 0,05) oldu undan ya ile devam ba lı² aras²nda anlamlı² bir fark olmadı² tespit edilmi tir.

H3: görenlerin e itim seviyeleri ile örgütsel ba lı²klar² aras²nda anlamlı² bir farklı²k vardı²r.

Hipotezi test etmek için ba²ms² örneklem tek yönlü varyans analizi (one way anova) kullanılm² t²r.

H3 hipotezinin tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı²k (Sig.) sütunundaki de er 0,270 olarak bulunmu tur. 0,270 > 0,05 oldu u için H3 hipotezi reddedilir. Bu sonuca göre i görenlerin e itim seviyeleri ile örgütsel ba lı²klar² aras²nda istatiksels olarak anlamlı² bir farklı²k yoktur.

Örgütsel ba lı² n alt faktörleri olan duygusal ba lı²k, zorunlu ba lı²k ve devam ba lı² ile i görenlerin e itim seviyeleri aras²nda farklı²k olup olmadı² da

ba 2ms2z örneklem tek yönlü varyans analizi ile incelenmi tir. nceleme sonuçlar2na göre;

1. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı2k) sütunundaki de er 0,647 (0,647 > 0,05) oldu undan e itim seviyesi ile duygusal ba lı2k aras2nda anlamlı2 bir fark olmadı 2 ,

2. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı2k) sütunundaki de er 0,061 (0,061 > 0,05) oldu undan e itim seviyesi ile zorunlu ba lı2k aras2nda anlamlı2 bir fark olmadı 2 ,

3. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı2k) sütunundaki de er 0,527 (0,527 > 0,05) oldu undan e itim seviyesi ile devam ba lı2 2 aras2nda anlamlı2 bir fark olmadı 2 2 tespit edilmi tir.

H4: görenlerin i yerlerindeki 2al2 ma süreleri ile örgütsel ba lı2klar2 aras2nda anlamlı2 bir farklı2k vardır.

Hipotezi test etmek için ba 2ms2z örneklem tek yönlü varyans analizi (one way anova) kullanılmı 2 tır.

H4 hipotezinin tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı2k (Sig.) sütunundaki de er 0,200 olarak bulunmu tur. 0,200 > 0,05 oldu u için H4 hipotezi reddedilir. Bu sonuca göre i görenlerin i yerlerinde geçirdikleri süre ile örgütsel ba lı2klar2 aras2nda istatikselsel olarak anlamlı2 bir farklı2k yoktur.

Örgütsel ba lı2 2n alt faktörleri olan duygusal ba lı2k, zorunlu ba lı2k ve devam ba lı2 2 ile i görenlerin i yerlerinde geçirdikleri süre aras2nda ili ki olup olmadı 2 2 da ba 2ms2z örneklem tek yönlü varyans analizi ile incelenmi tir. nceleme sonuçlar2na göre;

1. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı2k) sütunundaki de er 0,318 (0,318 > 0,05) oldu undan i yerinde geçen süre ile duygusal ba lı2k aras2nda anlamlı2 bir fark olmadı 2 ,

2. Anova tablosunun Sig. (Anlamlı2k) sütunundaki de er 0,077 (0,077 > 0,05) oldu undan i yerinde geçen süre ile zorunlu ba lı2k aras2nda anlamlı2 bir fark olmadı 2 ,

3. Anova tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,712 ($0,712 > 0,05$) oldu undan dolayı yerinde geçen süre ile devam bağımlılık arasında anlamlı bir fark olmadı tespit edilmiştir.

H5: İletmelerin büyüklüğü ile örgütsel bağımlılık arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotezi test etmek için bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi (one way anova) kullanılmıştır.

H5 hipotezinin tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlılık (Sig.) sütunundaki değer 0,269 olarak bulunmuştur. $0,269 > 0,05$ olduğu için H5 hipotezi reddedilir. Bu sonuca göre iletişimletmelerin büyüklüğü ile örgütsel bağımlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

Örgütsel bağımlılığın alt faktörleri olan duygusal bağımlılık, zorunlu bağımlılık ve devam bağımlılığı ile iletişimletmelerin büyüklüğü arasında farklılık olup olmadığının da bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. İnceleme sonuçlarına göre;

1. Anova tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,701 ($0,701 > 0,05$) oldu undan dolayı iletişimletmelerin büyüklüğü ile duygusal bağımlılık arasında anlamlı bir fark olmadı,

2. Anova tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,587 ($0,587 > 0,05$) oldu undan dolayı iletişimletmelerin büyüklüğü ile zorunlu bağımlılık arasında anlamlı bir fark olmadı,

3. Anova tablosunun Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değer 0,033 ($0,033 < 0,05$) olması nedeniyle iletişimletmelerin büyüklüğü ile devam bağımlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM V

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmamızın bulgularını doğrultusunda ulaşılan sonuçlara ve ilgili önerilere yer verilecektir.

5.1. Sonuç

İletmelerin paydaşlarına karşı olan sorumluluklarının ifade eden kurumsal sosyal sorumluluğun önemi son yıllarda giderek artmaktadır. İletmelerin çalışanlarına, faaliyette buldukları topluma, sosyal ve doğal çevre gibi paydaşlarına karşı görevlerini ifade eden kurumsal sosyal sorumluluk, mü teriler için de artık satış alma süreçlerine etki eden kuvvetli bir olgudur.

İletmelerin hizmet ve ürün üretirken en önemli kaynakları hiç şüphesiz işçileridir. İşçileri seven, işletmenin hedef ve amaçlarına içselleştirmiş, onlara ulaşmak için motive olmuş, örgütünde olmaktan mutlu olan işçilerin istihdam edildiği işletmeler günümüzdeki acımasız rekabet ortamında rakiplerinden daha önde olacaktır. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri de örgütler tarafından son yıllarda giderek artan bir ciddiyetle önem verilen, işçileri motive eden, onların örgütsel bağlılıklarını artıran bir olgu olmuştur.

Bu çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk standardı olan SA 8000 de baz alınarak, örgütler tarafından kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin yerine getirilmesinin işçilerin örgütsel bağlılığına etkisi araştırılmıştır.

Yöneticilerin, işletmelerin iç sosyal sorumluluk düzeylerinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 3,97'dir. Bu da işletmelerin iç sosyal sorumluluklarının büyük oranda yerine getirdiklerini göstermektedir.

Yapılan analizler sonucunda iç sosyal sorumlulukla örgütsel bağlılık arasında orta derecede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İletmelerin çalışanların istek ve ihtiyaçlarına önem vermeleri, kariyer ve yeteneklerini geliştirmeleri için gerekli

fırsatların verilmesi, adil yönetim uygulamaları i görenlerin örgütlerine olan ba lık düzeyleri arasında olumlu bir ili ki tespit edilmi tir.

Yöneticilerin, i letmelerin d² sosyal sorumluluk düzeylerinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,09'dur. Bu da i letmelerin d² sosyal sorumlulukları büyük oranda yerine getirdiklerini göstermektedir. Ancak d² sosyal sorumlulu u belirlemeye yönelik sorulara verilen cevaplar tek tek incelendi inde örgütlerin toplumsal yardım faaliyetlerine, çevreye ve engellilerin topluma kazandırılması konularına yeterince destek vermedikleri tespit edilmi tir.

Yapılan analizler sonucunda d² sosyal sorumlulukla örgütsel ba lık arasında orta derecede bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. letmelerin yasalara uymaları, do al çevrenin korunması ve toplumsal sorunların çözülmesi konularına destek olmaları, mü terilere saygı duymaları gibi faaliyetlerin i görenlerin örgütlerine olan ba lık düzeyleri arasında olumlu bir ili ki tespit edilmi tir.

görenlerin , i letmelerin sa lık ve güvenlik uygulamaları düzeyinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 3,96'dır. Bu da i letmelerin SA 8000'in gereklerinden olan sa lık ve güvenlik uygulamaları yerine getirdiklerini göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde sa lık ve güvenlik uygulamaları ile örgütsel ba lık arasında pozitif bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba lığın alt faktörleri olan duygusal ba lık, devam ba lık ve zorunlu ba lık ile sa lık ve güvenlik uygulamaları arasındaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde sa lık ve güvenlik uygulamaları ile duygusal ba lık ve devam ba lık arasında pozitif ili ki oldu u, sa lık ve güvenlik uygulamaları ile zorunlu ba lık arasında ili ki olmadı ı tespit edilmi tir. letmelerin sa lık ve güvenlik uygulamaları yerine getirmesi i görenlerin duygusal ba lık na yüksek oranda etki etmektedir.

görenlerin , i letmelerin toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlü ü düzeyinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 3,67'dir. Bu da i letmelerin, SA 8000'in gereklerinden olan toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlüklerini kâsmen yerine getirdiklerini göstermektedir. Anket uygulanan i letmelerin ço unun henüz kurumsalla amadı ı ve örgütlenme özgürlü ü fikrine i verenler tarafından ülkemizde ku kuyla bakıldı ı göz önünde bulunduruldu unda bu ortalamaların da yüksek oldu u söylenebilir.

Yapılan analizler neticesinde toplu sözleşme hakkı ve örgütlenme özgürlü ü

ile örgütsel ba lık arasnda pozitif ve dü ük bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba lık n alt faktörleri olan duygusal ba lık, devam ba lık ve zorunlu ba lık ile toplu sözleşme hakk ve örgütlenme özgürlü ü uygulamalar arasndaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde toplu sözleşme hakk ve örgütlenme özgürlü ü ile duygusal ba lık ve devam ba lık arasnda pozitif ili ki oldu u, toplu sözleşme hakk ve örgütlenme özgürlü ü uygulamalar ile zorunlu ba lık arasnda ili ki olmadı tespit edilmi tir. İletmelerin toplu sözleşme hakk ve örgütlenme özgürlü üne destek vermesi i görenlerin duygusal ba lık na daha fazla etki etmektedir.

görenlerin , zorla çalı tırma uygulamalar düzeyinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,35'dir. Bu da i letmelerin i görenlerini rızalar d nda tehdit veya baskıyla zorla çalı tırmadıkları göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde zorla çalı tırma uygulamalar ile örgütsel ba lık arasnda istatistiksel olarak anlamlı bir ili ki oldu u ancak ili kinin yönünün beklentimizin aksine pozitif oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba lık n alt faktörleri olan duygusal ba lık, devam ba lık ve zorunlu ba lık ile zorla çalı tırma uygulamalar arasndaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde zorla çalı tırma uygulamalar ile duygusal ba lık ve devam ba lık arasnda ili ki oldu u, zorla çalı tırma uygulamalar ile zorunlu ba lık arasnda ili ki olmadı tespit edilmi tir.

görenlerin , i letmelerin ayrımcılık uygulamalar düzeyinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,71'dir.

Yapılan analizler neticesinde ayrımcılık uygulamalar ile örgütsel ba lık arasnda anlamlı bir ili ki oldu u ancak ili kinin yönünün beklentimizin aksine pozitif oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba lık n alt faktörleri olan duygusal ba lık, devam ba lık ve zorunlu ba lık ile ayrımcılık uygulamalar arasndaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde ayrımcılık uygulamalar ile duygusal ba lık ve devam ba lık arasnda ili ki oldu u, ayrımcılık uygulamalar ile zorunlu ba lık arasnda ili ki olmadı tespit edilmi tir. İletmelerin i görenlerine karşı dil, din, cinsiyet gibi nedenlerden dolayı ayrımcılık yapmaması i görenlerin duygusal ba lık na etki etmektedir.

görenlerin , i letmelerin disiplin uygulamalar düzeyinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,68'dir. Bu da i letmelerin

i görenlerine kar 2 yasalar haricinde insanlık onuruyla ba da mayan, a a 2lay2c2 ve fiziksel olarak zarar verici insanlık d2 2 cezalar vermediklerini göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde disiplin uygulamalar2 ile örgütsel ba 2lık aras2nda pozitif bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba 2lık 2n alt faktörleri olan duygusal ba 2lık, devam ba 2lık 2 ve zorunlu ba 2lık ile disiplin uygulamalar2 aras2ndaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde disiplin uygulamalar2 ile duygusal ba 2lık ve devam ba 2lık 2 aras2nda anlamlı bir ili ki oldu u, disiplin uygulamalar2 ile zorunlu ba 2lık aras2nda ili ki olmadı 2 2 tespit edilmi tir. İletmelerin uyguladıkları disiplin uygulamaların2n insancıl olmas2 i görenlerin duygusal ba 2lık 2n2 daha fazla etki etmektedir.

görenlerin , i letmelerin 2al2 ma saatlerinin belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,11q dir. Bu da i letmelerin 2al2 ma saatlerinin yasalara uygun oldu unu göstermektedir.

Yapılan analizler neticesinde 2al2 ma saatleri ile örgütsel ba 2lık aras2nda anlamlı bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba 2lık 2n alt faktörleri olan duygusal ba 2lık, devam ba 2lık 2 ve zorunlu ba 2lık ile 2al2 ma saatleri aras2ndaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde 2al2 ma saatleri ile duygusal ba 2lık aras2nda anlamlı bir ili ki oldu u, 2al2 ma saatleri ile devam ba 2lık 2 ve zorunlu ba 2lık aras2nda ili ki olmadı 2 2 tespit edilmi tir. İletmelerin uyguladıkları 2al2 ma saatlerinin yasalara uygun olmas2 i görenlerin duygusal ba 2lık 2na etki etmektedir.

görenlerin , i letmelerin ücret politikalarını2n belirlenmesi için sorulan sorulara verdikleri cevapların ortalaması 4,19qdur. Ücret politikalarını2n belirlenmesi amacıyla sorulan sorulardan %ücretler 2al2 anların temel ihtiyaçlarını2 kar 2layacak miktarın üzerindedir.+ sorusuna verilen cevapların ortalaması ise 3,66q dır. Bu yüzden ücretlerin i görenleri kısmen tatmin etti i söylenebilir.

Yapılan analizler neticesinde ücret ile örgütsel ba 2lık aras2nda anlamlı bir ili ki oldu u tespit edilmi tir. Örgütsel ba 2lık 2n alt faktörleri olan duygusal ba 2lık, devam ba 2lık 2 ve zorunlu ba 2lık ile ücret aras2ndaki ili kileri belirlemek için yapılan analizler neticesinde di er faktörlerden farklı olarak, ücret ile duygusal ba 2lık ve devam ba 2lık 2 aras2nda ili ki oldu u gibi zorunlu ba 2lık aras2nda da ili ki bulunmu tur. Bu da i görenlerin maddi kaygılardan dolayı da örgütlerine ba 2 olduklarını2 göstermektedir. Ücret örgütsel ba 2lık 2n tüm faktörlerini etkilemektedir. Buradan da i görenleri motive eden en önemli etkenin ücret oldu u söylenebilir.

görülmektedir.

Örgütsel ba lık çe itlerinden en çok isteneni duygusal ba lıktır. Çal manın sonuçları incelendi inde SA 8000 standardının tüm faktörlerinin i görenlerin duygusal ba lıkları artırdıkları tespit edilmiştir. Stenmeyen ba lık türü olan zorunlu ba lık ile SA 8000 standardı arasında ise herhangi bir ili ki görülmemiştir.

Konu ile ilgili literatür incelendi inde demografik özelliklerle örgütsel ba lık arasında bir kismen çal malarda ili ki oldu u bir kismen çal malarda ise ili ki olmad ığı görülmektedir.

Bu çal mada ya , cinsiyet, i görenlerin örgütlerindeki çal ma süresi, i letme büyüklü ü gibi demografik özellikleri ile örgütsel ba lık arasında yapılan analizler neticesinde sadece, çal ma an sayısıyla devam ba lık arasında bir farklılık görülmüştür, diğ erleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu nedenle i görenlerin ya , cinsiyet, e itim düzeyi gibi demografik özelliklerinin örgütsel ba lıklarına bir etkisi olmad ığı söylenebilir.

5.2.Öneriler

İletmelerin günümüz rekabet artlarında, sadece mal ve hizmet üreterek, payda larının çıkarlarını ve sorunlarını göz ardı ederek ba arı olmaları mümkün değildir. İletmelerin hedef ve amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli en önemli kaynaktır. Bu kaynağın kullanılabilmesi için de öncelikle onların örgütsel amaçlarla kendi amaçlarının çakışması gerekir. İletmelerini gönüllü olarak i letmenin hedef ve amaçlarına yönlendiren, i letmeleriyle bütünleşen i letmeler hedef ve amaçlarının gerçekleştirilmesini sağlayabilirler.

SA 8000 sosyal sorumluluk standardının gereklerinin yerine getirilmesi i görenlerin örgütsel ba lık na pozitif yönde etki yapmaktadır. SA 8000 standardı i letmelerin i görenlerine karşı olan sorumluluklarının da yerine getirmesini ister. Örgütleri tarafından kendilerine de er ve fırsatlar verildiğ ini gören ve hisseden i letmeler örgütleriyle daha fazla bütünleşirler.

İletmeler i görenlerin sağ lıklı ve güvenli ortamlarda çal malarını sağlamalıdır, onların e itimine önem vermeli, adil yönetim ve e itim fırsatı sunmalıdır. İletmelerin ücret kalemleri açık olarak belirtilmeli, ücretin tatminkar olmasına çal maları yapılmalıdır.

Çal ma sonucunda görüldü ü gibi kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin

yerine getirilmesi, i görenlerin duygusal ba lı ına oldukça etki etmekte, zorunlu ba lı ına ise herhangi bir etkisi olmamaktadır. Duygusal ba lı k arzulan, istenen ba lı k türüdür. Örgütlerine duygusal olarak ba lı olan i görenler kolay kolay örgütlerinden ayrılmazlar. Bu da i gören devir hızının dü ük olarak yeni istihdam maliyetlerinin dü mesine neden olur.

Örgütler SA 8000 sosyal sorumluluk standardının gereklerini yerine getirmelidirler. görenlerine de er veren, do al çevrenin korunmasına, sosyal problemlerin çözülmesine katkı sa layan örgütler toplum nazarında fark yaratmakta marka de erleri de artmaktadır. Böyle bir örgütte çalı an i görenler de kendileri ve örgütleriyle gurur duymakta, örgütlerine kar ı aidiyet duyguları artmaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, Gökmen Tarık. Kısat Tarihinde Klasik Öncesi Döneme Genel Bir Bakış : Merkantilist ve Fizyokrat Dönemler. *Ceteris Paribus Makale Arşivi*. 20 Ekim 2009 tarihinde <http://ceterisparibus.net> adresinden alınmıştır.
- Akba , Bahadır. (2008). Örgütsel İletiminin Örgütsel Başarıya Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletim Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Afyonkarahisar.
- Akgündüz, Ahmet., Öztürk, Said. Osmanlı Devletinde Esnafın Kümeleşimi ve Teşkilatları Var mıydı? Esnaf Hakkında Ne Söyleniyordu? *Osmanlı Araştırmaları Vakfı Makale Arşivi*. 21 Ekim 2009 tarihinde <http://osmanli.org.tr> adresinden alınmıştır.
- Aktan, Coşkun Can., Börü, Deniz. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Aktan, Coşkun Can. (Editör). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İletimler ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Gıad Yayınları, ss.11-36.
- Allen, Natalie J., Meyer, John P. (1990). The Measurement and Antecedents of Effective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Altunçak, Remzi., Coşkun, Recep., Bayraktarolu, Serkan., Yıldırım, Engin,. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları*. (4. Baskım). Sakarya Sakarya Kitabevi.
- Argüden, Yılmaz. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. Aktan, Coşkun Can. (Editör). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İletimler ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Gıad Yayınları, ss.37-44.
- Arslan, Mahmut. (2005). *İletim ve Meslek Ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ataman, Göksel. (2002). *İletim Yönetimi: Temel Kavramlar & Yaklaşımlar*. İkinci Baskı. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydede, Ceyda. (2007). *Yükselen Trend Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. Birinci Baskı. İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri A.Ş.
- Aydemir, Muzaffer. (2007). İletimlerin Görenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı. Aktan, Coşkun Can. (Editör). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İletimler ve Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Gıad Yayınları, ss.99-122.
- Bakırta , Hülya. (2005). İletimlerde Sosyal Sorumluluk: Konaklama Sektöründe Bir Uygulama. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletim Anabilim Dalı Pazarlama Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya.
- Balay, Refik. (1999). Görenlerin Örgütsel Başarıya Etkenleri ve Sonuçları. Ankara. Ankara Üniversitesi İletim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32 (1), 237-246
- Balay, Refik. (2000). Yönetici ve Örgütmenlerde Örgütsel Başarıya Etkenleri. Nobel Yayınları Dergisi.
- Baron, D.P. (2000). *Business Environment*. Üçüncü Baskı. New Jersey: Prentice Hall.
- Bayram, Levent. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Başarıya Etkenleri. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.

- Berbero lu, Enis. (1999). Küresel Ekonomiye Seattle Duvar². (7 Aralık 1999). Hürriyet. Web: <http://arama.hurriyet.com.tr/arsivnews.aspx?id=-117622> 10 Aralık 2008 tarihinde al²nm² t²r.
- Bolat, Oya nci., Bolat, Tamer. (2008). Otel İletmelerinde Örgütsel Ba İlık ve Örgütsel Vatanda İlık Davran² İlişisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), 75-94.
- Carroll, Archie B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48.
- Cengiz, Aytül Ay e. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Ba İlık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sa İlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir.
- Çakır, Birgül. (2006). SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı'nın Örgütsel Ba İlık ve Doyumuna Olan Etkileri. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Toplam Kalite Yönetimi Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Diñer, Ömer. (1992). Örgüt Geliştirme: Teori, Uygulama ve Teknikler. İstanbul: Tima Yayınları.
- Ekinci, Yusuf. (2001). *Ahilik*. İstanbul: Talat Matbaası.
- Eren, Erol. (1990). *İletmelerde Stratejik Planlama ve Yönetim*. (3. Basım). İstanbul Üniversitesi İletme Fakültesi Yayını.
- Eren, Erol. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (6. Basım). İstanbul: Beta Basım Yayın Da ğıtım A. .
- Ferrell, O.C., Friedrich, John. (1994). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. 2nd. Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Filiz, Ahmet. (2005). Sosyal Sorumluluk Standardı SA 8000. Web: http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=600 10 Mart 2009 tarihinde al²nm² t²r.
- Friedman, Milton. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits. *New York Times Magazine*.
- Gökbunar, Ali Rıza. (1995). İletmelerin Çevrenin Korunmasında Sosyal Sorumluluğu. *Ekoloji Çevre Dergisi*, (14), 4-6
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10 (4), 488-503.
- Güven, Sami. (2001). *Sosyal Politika'nın Temelleri*. Üçüncü Baskı. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Halıcı, Ali. (2001). İletmelerde Sosyal Sorumluluk Stratejileri: Çanakkale'de Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi .B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7 (1), 11-27.
- nce, Mehmet., Gül, Hasan. (2005). *Örgütsel Ba İlık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

- ler, Didar D., Sungur, Onur. (2006). Korelasyon Analizi. Kalaycı, İbrahim (Editör). SPSS Uygulamaları Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (2. Basım). Ankara: Asil Yayınları, 116-125.
- Severoğlu, Gülsün. (2001). İletmelerde Sosyal Sorumluluk ve Etik. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 8 (2), 55-68.
- Kafda İ, Tuğçe. (2007). Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları ile Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletme Ana Bilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kaya, Harun. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Maliye Dergisi*, 155, 119-143.
- Kaya, Harun. (2009). Demografik Özelliklerin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılaması Üzerindeki Rolü: Bandırma Yurdunda Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (20), 96-110.
- Kirby, Susan., Richard, Orlando. (2000). Impact of Marketing Workplace Diversity of Employee Job Involvement and Organizational Commitment. *Journal of Social Psychology*, 140 (3), 367-378.
- Kotler, Philip., Lee, Nancy. (2008). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* (Çev. S. Kaçamak). İkinci Baskı. İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri A. Ş. (Eserin orijinali 2005'te yayımlandı).
- Maxwell, Gillian., Steele, Gordon. (2003). Organizational Commitment: A Study of Managers In Hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (7), 362-369.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers*. New York: Academic Press.
- Özgen, Ebru. (2006). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri*. İstanbul: Mavi Açık Kültür Sanat Yayıncılık.
- Özgener, İsmail. (2004). *Ahlakın Temelleri*. Ankara: Nobel Basımevi
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*. Eskişehir: Kaan Kitapevi, 523
- Patrick, Simon. (2005). Measurement of Discrimination: Policy use of statistics. *International Journal of Social Science*, 183, 9-25.
- Pelit, Elbeyi., Güçer, Evren. (2007). İletme Yöneticilerinin Çalışanlara Karşı Davranışlarının Etik Kapsamında Değerlendirilmesine İlişkin Bir Araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 50-69
- Quazi, Ali M., O'Brien Dennis. (2000). An Empirical Test of a Cross-National Model of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 25 (1), 33-51.
- Randal, D.M. (1987). Commitment and Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12, 460-471.

Rhodes, Susan. (1983). Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis. *Psychological Bulletin*, 93 (2), 328-367.

enyüz, Pınar Belkıs. (2003). Örgütsel Bağlılık ve Etki Eden Faktörler ve Örgütsel Bağlılık ile İlgili Ayrılma Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Kocaeli.

irin, Tolga. (2008). İnsan Hakları Hukuku Çerçevesinde Çalışma Yasasında Ayrımcılık Yasası. Web: http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_840.htm adresinden 12 Mart 2009'da alınmıştır.

Tarantino, Dominic A. (1998). Principled Business Leadership. *Vital Speeches of the Day*, 64 (18).

Top, Seyfi., Öner, Akın. (2008). İletme Perspektifinde Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (7), 97-110.

Uygur, Akyay. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İlgili Performans İncelenmeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 71-85.

Öner, Mithat., Karatepe, Osman., Halıcı, Ali. (12-14 Kasım 1998). Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme. VI. Ulusal İletmecilik Kongresinde sunuldu, Antalya.

Web: <http://www.saasaccreditation.org/accredcertbodies.htm> 15 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm> 15 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: http://www.sa-intl.org/_data/n_0001/resources/live/2008StdEnglishFinal 20 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo_138.html 20 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: http://www.alomaliye.com/cocu_genc_calistirma_060404.htm 21 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo_029.html 22 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: <http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.iki> 22 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> 22 Aralık 2008'de alınmıştır.

Web: <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> 25 Aralık 2008'de alınmıştır.

Yavuz, Ercan. (2008). Dönümcü ve Etkileyici Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılık ve Etkisinin Analizi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı. Doktora Tezi. Ankara.

EKLER

Ek 1 ANKET FORMU (ÇALI ANLARA UYGULANMI TIR)

Sayın Katılımcı;

Bu anket, Balıkesir Üniversitesi Bandırma İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Yrd. Doç. Dr. Harun Kaya yönetiminde Özgür Saçın, Bandırma'daki şirketlerin Sosyal Sorumluluk Uygulamaları konulu Yüksek Lisans tezi için hazırlanmıştır. Verileri toplamak üzere hazırlanmıştır.

Anketi doldurmak sadece **kısa bir sürenizi** alacak ve bu çalışmaya çok önemli bir katkı yapmış olacaktır. Değerlendirmelerin ölçülmesi, hipotezlerin test edilebilmesi için **bütün sorular, cevaplamak çok önemlidir**. Çünkü eksik anketler veri tabanıyla yapılan analizlerde kullanılamaz. Çalışmanızı verimli olabilmeleri için anketi tamamen doldurmanızı bekliyoruz.

Ankete verilen yanıtlar kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplar anonim olarak analiz edilecek, siz veya **kurumumuz herhangi bir şekilde tanımlanmayacaktır**. Ayrıca arzu ettiğiniz takdirde, **araştırma bulgularını, göndererek bu çalışmanın sonuçlarını, sizinle paylaşmaktan** mutluluk duyacağız, belirtmek istiyoruz.

Bu çalışmaya göstereceğiniz ilgi ve işbirliğinden dolayı teşekkür ederiz, iyi günler dileriz.

Özgür SAÇ (Yüksek Lisans Öğrencisi)

Tel : 0 533 641 87 81

E- Posta : ozgursac@gmail.com

Yrd. Doç. Dr. Harun Kaya

Tel : 0266 714 93 39 / 165

E-Posta : dr.harunkaya@gmail.com

SA 8000 (SOSYAL SORUMLULUK UYGULAMALARI)	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
(SA 8000; çalışma şartları, işyeri koşulları, ve yönetim sistemlerini de kapsayan, iş yerinde iş veren tarafından gönüllü olarak kararlaştırılacak gereksinimleri düzenleyen standarttır.)					
SAĞLIK VE GÜVENLİK					
1-Yönetim sağlık ve güvenlik standartları, ve uygulanması konusunda bilinçli ve etkindir.	1	2	3	4	5
2- Yönetim çalışma şartları, için sağlıkli, ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
3-Çalışanların sağlık ve güvenliğini için olası tehlikeler analiz edilerek gerekli önlemler alınmaktadır.	1	2	3	4	5
4-Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi verilmektedir.	1	2	3	4	5
5-Genel kullanım alanları, (WC, yemekhane vb) sağlık standartlarına uygundur.	1	2	3	4	5
6- Şirketimizde sağlık ve güvenlik talimatları, yerine getirilmesinden sorumlu iş güvenliği birimi vardır.	1	2	3	4	5
7- Şirketimiz uygun kişisel koruyucu malzemeleri temin ederek çalışanlara vermektedir.	1	2	3	4	5
TOPLU SÖZLEME HAKKI VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ					
8-Yönetim sendika üyesi olanlara ya da olmak isteyenlere baskı yapmamaktadır.	1	2	3	4	5
9-Yönetim sendika temsilcilerinin faaliyetlerini engellememektedir.	1	2	3	4	5
10- Şirketimiz, yasal örgütlenme çalışmalarını desteklemektedir.	1	2	3	4	5
ZORLA ÇALIŞTIRMA					
11- Şirketimiz, çalışanların rızasız olarak mesai saatleri dışında çalıştırılmaması için çalışmaları zorlamaz.	1	2	3	4	5
12-Çalışanlardan, işe alımlarında veya sonrasında maddi teminat vermeleri istenmez.	1	2	3	4	5
13- Şirketimizde, çalışanlara çalışma şartları için maddi ve manevi baskı yapılmaz.	1	2	3	4	5
AYRIMCILIK					
14-Çalışanlara karşı diğerlerinden dolayı ayrımcılık yapılmaz.	1	2	3	4	5
15-Cinsel açıdan zorlayıcı veya suiistimal edici davranışlara müsaade edilmez.	1	2	3	4	5
16- Şirketimizde, farklı din ayrımcılığı yapılmamaktadır.	1	2	3	4	5
DİSPLİN UYGULAMALARI					
17- Şirketimizde, çalışanlara ahlakla uyumlu davranışlar konusunda çalışmaları yapılmamaktadır.	1	2	3	4	5

18-Çal, anlara fiziksel zarar verecek disiplin cezalar, uygulanmamaktadır.	1	2	3	4	5
19- İrketimizde, yasalar,n haricinde disiplin cezası, uygulanmamaktadır.	1	2	3	4	5
20- İrketimizde çal, anlara insanlık d, , muamele yapılmamaktadır.	1	2	3	4	5

	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
ÇALI MA SAATLER					
21-Çal, ma saatleri haftada 45 saat (i kanunu) olarak uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
22- İrketimizde, fazla mesaiye kalınması, için çal, anlar zorlanmamaktadır.	1	2	3	4	5
23-Fazla mesai saat ücreti normal çal, ma saati ücretinden daha fazladır.	1	2	3	4	5
ÜCRET					
24-Ücretler çal, anlar,n temel ihtiyaçlar,n kar ,layacak miktar,n üzerindedir.	1	2	3	4	5
25-Bir disiplin uygulaması, olarak, ücretlerden kesinti yapılmamaktadır.	1	2	3	4	5
26- İrketimizde, maaş bordrolar,nda ücreti oluşturan tüm kalemlerin dökümü açık ve nettir.	1	2	3	4	5
YÖNETİM S TEMLER					
27-Yönetim, sosyal sorumluluk ve çal, ma politikaları,n, tüm çal, anlara duyurmu tur.	1	2	3	4	5
28-Çal, anlara SA 8000 standardı, uygulamaları,n, neti verilmektedir.	1	2	3	4	5
29- İrketimizde, çal, anlar,n sorumlulukları, ve yetkileri açıkça tanımlanmış, tır.	1	2	3	4	5
30-Sosyal sorumluluk uygulamaları,nda yapılan de i likler çal, anlara duyurulmaktadır.	1	2	3	4	5
31-Saptanan uygunsuzluk durumları,nda, düzeltici faaliyetler uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
ÇOCUK Ç					
32- İrketimiz, 15 yaş ,n, alt,nda çocuk i çi çal, tırmaz.	1	2	3	4	5
33- İrketimizce, çocuk i çilerin e itimlerine devam edebilmeleri için maddi-manevi her türlü destek verilmektedir.	1	2	3	4	5
34-Genç i çiler İrketimizde kolay ve sağlıklı ortamlarda çal, tırlmakta, e itimlerine devam etmeleri desteklenmektedir.	1	2	3	4	5
ÖRGÜTSEL BA LILIK					
DUYGUSAL BA LILIK					
35-Kariyerimin geri kalan kısmı,n,, bu i yerinde geçirmekten mutlu olurum.	1	2	3	4	5
36- yerimin problemlerini, kendi problemim gibi görürüm.	1	2	3	4	5
37-Bu i yerine kendimi, duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
38-Bu i yerinde kendimi, ailemin bir parçası, gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
39-Buran,n benim için özel bir anlam, vardır.	1	2	3	4	5
40-Kendimi buraya ait hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
ZORUNLU BA LILIK					
41-Burada çal, maya devam etmek, benim için bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
42- ten ayrılmaya karar versem, hayat,mda pek çok şey altüst olurdu.	1	2	3	4	5
43-Buradan ayrılmay, dü ünemeyecek kadar az alternatifim var.	1	2	3	4	5
44-Buraya bu kadar emek harcamasaydım, başka bir yerde çal, abılırdım.	1	2	3	4	5
45- Bu i yerinden ayrılmak istesem bile benim için çok zordur.	1	2	3	4	5

DEVAMBA LILI I					
46- imde kalmak için, bir zorunluluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
47-Menfaatime olsa bile, i imden ayr,lmam do ru olmaz.	1	2	3	4	5
48- imden hemen ayr,l,rsam, kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
49-Bu i yeri ba l,l, , hak ediyor.	1	2	3	4	5
50-Çal, anlara kar , sorumlu oldu umdan, i imden hemen ayr,lamam.	1	2	3	4	5
51-Buraya çok ey borçluyum.	1	2	3	4	5

Lütfen a a ,daki ahs,n,zla ilgili sorulardan size uygun seçene i i aretleyiniz.

Cinsiyetiniz: () Kad,n () Erkek

Ya ,n,z: () 15-19 () 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50

() 51 ve üzeri

E itim seviyeniz: () İlkokul () Ortaokul () Lise () Üniversite () Master () Doktora

Kaç y,ld,r bir i yerinde çal, ,yorsunuz? () 1'den az () 1-5 () 6-10 () 11-20 () 21 y,l ve üzeri

Kaç y,ld,r bu i yerinde çal, ,yorsunuz? () 0-1 () 2-5 () 6-10 () 11-20 () 21 y,l ve üzeri

Çal, t, ,n,z birimin ana faaliyetini belirtiniz.

() dari () Pazarlama () Finans () nsan Kaynaklar, () Muhasebe ()

Di eri í í í

Lütfen mesleki unvan,n,z, (müdür, ef-sorumlu, mühendis, i çi vb.) veya görevinizi belirtiniz:

í í í í í í í .

Anketi dolduran,n Ad ve Soyad, :.....

Anketi dolduran,n Tel Noøsu :.....

Anketi dolduran,n E-posta adresi :.....

Bu çal, man,n sonuçlar,n, ö renmek istiyor musunuz? () Evet () Hay,r

lgi, yard,m ve katk,lar,n,zdan dolayı, tekrar çok te ekkür ederizi

Ek 2 ANKET FORMU (SAH P VEYA ÜST DÜZEY YÖNET C LRE UYGULANMI TIR)

Say,n Kat,l,mc,;

Bu anket, Bal,kesir Üniversitesi Band,rma ktisadi ve dari Bilimler Fakültesinde Yrd. Doç. Dr. Harun Kaya yönetiminde Özgür Saçın, öBand,rmaadaki irketlerin Sosyal Sorumluluk Uygulamalar,ö konulu yüksek lisans tezi için baz, verileri toplamak üzere haz,rlanm, t,r.

Anketi doldurmak sadece **k,sa bir sürenizi** alacak ve bu çal, maya çok önemli bir katkı, yapm, olacaks,n,z. De i kenlerin ölçülmesi, hipotezlerin test edilebilmesi için **bütün sorular, cevaplaman,z çok önemlidir.** Çünkü eksik anketler veri taban,yla yap,lan analizlerde kullan,lam,yor. Çal, man,n verimli olabilmesi için tamam, doldurulmu anketinizi bekliyoruz.

Ankete verilen yan,tlar kesinlikle gizli tutulacaktır. Cevaplar anonim olarak analiz edilecek, **siz veya kurumumuz herhangi bir ekilde tan,nmayacaktır.** Ayr,ca arzu etti iniz takdirde, **ara t,rma bulgular,n, göndererek bu çal, man,n sonuçlar,n, sizinle payla maktan** mutlu olaca ,m,z, belirtmek istiyoruz.

Bu çal, maya gösterece iniz yak,n ilgi ve i birli inden dolayı, imdiden te ekkür eder, iyi günler dileriz.

Özgür SAÇ (Yüksek Lisans Ö rencisi)

Tel : 0 533 641 87 81

E- Posta : ozgursac@gmail.com

Yrd.Doç.Dr.Harun Kaya

Tel : 0266 714 93 39 / 165

E-Posta : dr.harunkaya@gmail.com

	Kesinlikle Kat,l,m,yorum	Kat,l,m,yorum	Karars,z,m	Kat,l,yorum	Kesinlikle Kat,l,yorum
A a ,daki ifadeler i letmelerin iç sosyal sorumlulu u ile ili kilidir. Lütfen her aç,klamay, dikkatle okuyup, her ifadenin sa ,nda yer alan ölçekli rakamlardan birini seçerek daire içine al,n,z.					
1. irketimiz, e itim almak isteyen çal, anlar,n, destekler.	1	2	3	4	5
2. irketimiz, çal, anlar,n yeteneklerini ve kariyerlerini geli tirmelerini te vik edici politikalara sahiptir.	1	2	3	4	5
3. irketimiz, çal, anlar,n i -özel ya am dengesini kurmalar,n, sa layan esnek politikalar uygular.	1	2	3	4	5
4. irketimiz, çal, anlar,n istek ve ihtiyaçlar,na önem veren bir yönetime sahiptir.	1	2	3	4	5
5. Yönetimin çal, anlar hakk,nda ald, , kararlar genellikle adildir.	1	2	3	4	5
6. irketimiz, çal, anlar,na ya am kalitesini artt,ran sosyal haklar (ula ,m-yemek-spor vb.) sa l,yor.	1	2	3	4	5
7. irketimiz, çal, anlar,na hayatlar,n, sürdürmek için yeterli bir net ücret vermektedir.	1	2	3	4	5
8. letme yönetimi i gücü istihdam ederken, erkekleri ayn, yetenekteki bayanlara göre daha çok tercih etmektedir.	1	2	3	4	5
9. letme yönetimi, çal, anlarla ilgili kararlar,nda çal, anlara veya i çi temsilcilerine dan, maktadır.	1	2	3	4	5
10. letmede çal, anlar göreve ba lad,klar, günden itibaren sosyal güvenlik hizmetlerinden gerekti i ekilde yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
A a ,daki ifadeler i letmelerin d, sosyal sorumlulu u ile ili kilidir. Lütfen her aç,klamay, dikkatle okuyup, her ifadenin sa ,nda yer alan ölçekteki rakamlardan birini seçerek daire içine al,n,z.					
11. irketimiz, ürün veya hizmetleri hakk,nda mü terilere tam ve do ru bilgi sunmaktadır.	1	2	3	4	5
12. irketimiz, tüketici haklar, konusunda yasal düzenlemelerin ötesinde bir duyarlı,l, a sahiptir.	1	2	3	4	5
13. irketimiz, her zaman vergilerini zaman,nda ve eksiksiz öder.	1	2	3	4	5
14. irketimiz, devlete kar , yasal yükümlülüklerini zaman,nda ve eksiksiz yerine getirmeye önem verir.	1	2	3	4	5
15. irketimizde çevreye olan olumsuz etkileri azaltan çe itli programlar uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
16. irketimiz do al çevreyi korumaya ve geli tirmeye dönük faaliyetlere aktif olarak kat,lmaktadır.	1	2	3	4	5
17. irketimizde tüm çal, anlar,n gönüllü çal, malara ve hay,r kurumu	1	2	3	4	5

faaliyetlerine katılması, tevik edilir.					
18. İrketimiz de i ik alanlarda çal, an dernek ve vak,flar,, çe itli yollarla destekler.	1	2	3	4	5
	Kesimlikde Kat,lm,yorum	Kat,lm,yorum	Karars,z,m	Kat,lm,yorum	Kesimlikde Kat,lm,yorum
19. İrketimiz rekabetçi pozisyonunu sürekli k,lmaya çal, ,r.	1	2	3	4	5
20. İrketimiz mü terilere ulusal/uluslar aras, standartlara uygun ürün veya hizmetler sunmakt,r.	1	2	3	4	5
21. İrketimizde operasyonel verimlilik yüksek düzeyde gerçekte ir.	1	2	3	4	5
22. İrketimiz, toplumun ihtiyaçlar, do rultusunda okul, hastane, park vb. gibi çe itli projelere ba , ta bulunmaktad,r.	1	2	3	4	5
23. İrketimiz, devletin ula amad, , sosyal alanlarda, topluma yard,mc, olmaya özen gösterir.	1	2	3	4	5
24. İrketimiz, her konuda yasalara uygun davran,r.	1	2	3	4	5
25. İrketimiz, her tür i ili kilerinde dürüstlük ilkesine ba l, hareket eder.	1	2	3	4	5
26. İrketimiz, her zaman haks,z ve ezici rekabetten kaç,nmaya özen gösterir.	1	2	3	4	5
27. Sivil toplum örgütlerinin do rudan ve dolayl, olarak irketimizi ilgilendiren uyar,lar, irketimizce mutlaka dikkate al,n,r.	1	2	3	4	5
28. Engellileri topluma kazandı,rılmak için i letme yönetimi belli bir oranda engelli çal, maktad,r.	1	2	3	4	5
29. İrketimiz da ,t,c,lar,m,zla (distribütörlerimizle) ili kilerinde etik kurallara uygun davran,r.	1	2	3	4	5
30. İletme yönetimi, kamusal e itim çal, malar,na destek olmaktadır.	1	2	3	4	5
31. İletme yönetimi, kamusal sa l,k çal, malar,na destek olmaktadır.	1	2	3	4	5

- 1) Cinsiyetiniz : Kad,n Erkek
- 2) Ya ,n,z : 15-19 20-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51 ve üzeri
- 3 E itim Seviyeniz : İlkokul Ortaokul Lise Meslek Y.O. Üniversite
 Yüksek Lisans Doktora
- 4) Kaç y,ld,r bir i yerinde çal, ,yorsunuz? : 1'den az 1-5 6-10 11-15 16-20 21 y,1 ve üzeri
- 5) Kaç y,ld,r bu i yerinde çal, ,yorsunuz? : 1'den az 1-5 6-10 11-15 16-20 21 y,1 ve üzeri
- 6) Çal, t, ,n,z birimin ana faaliyeti : dari Pazarlama Finans İnsan Kaynaklar, Muhasebe
 Di er.....
- 7) Lütfen mesleki ünvan,n,z, (müdür, ef-sorumlu,mühendis,i çi vb.) veya görevinizi belirtiniz
- 8) İrketinizin/kurumunuzun sahiplik yap,s, : Aile İletmesi (Limitet veya Anonim İrket olabilir.)
 Ortakl,k (limited İrket) Ortakl,k (Anonim İrket) Kamu Kurumu Di er.....
- 9) İrketinizde/kurumunuzda çal, an say,s,: 1-9 10-49 50-150 151-250 250+
- 10) İrketinizin 2007 y,1, sonu itibariyle sat, lar, :
 100bin YTL'den az 100-250 bin YTL 251-500 bin YTL 501-1 milyon YTL 1 milyon YTL üzeri
- 11) İrketinizin/Kurumunuzun faaliyette bulundu u sektör :
- 12) İrketinizin/Kurumunuzun kurulu y,1, :
- 13) İrketin/Kurumun Ad, :
- 14) Telefon :
- 15) Anketi dolduran,n Ad ve Soyad, :
- 16) Anketi dolduran,n Tel Noşu :
- 17) Anketi dolduran,n e-posta adresi :
- Bu çal, man,n sonuçlar,n, ö renmek istiyor musunuz? Evet Hay,r
- Band,rmaçda faaliyette bulunan İrketlerle/kurumlarla ilgili olarak ara t,rma yap,lmaz,n, istedi iniz ba ka konular varsa lütfen belirtiniz:.....

İgi, yard,m ve katk,lar,n,zdan dolay, tekrar çok te ekkür ederiz.