

**T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK  
ANLAYIŞININ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINA  
ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mesut ŞEN**

**Enstitü Anabilim Dalı: İşletme Yönetimi**

**Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Serkan Akgün**

**TEMMUZ - 2019**

T.C.  
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK  
ANLAYIŞININ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINA  
ETKİLERİ

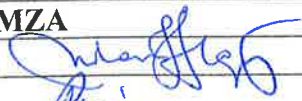


YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mesut ŞEN

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme

Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez ..../..../201.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Selman Akın	BASARILI	
Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN	BASARILI	
Dr. Öğr. Üyesi Güny YESERLİ	BASARILI	

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Mesut ŞEN**

**18.07.2019**

## **ÖNSÖZ**

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek titizlikle takip eden danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Serkan Akgün'e değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Bu vesileyle özellikle çalışmamın anket safhasında vakit ayırarak fikirlerini benimle paylaşan ve çalışmamın olgunlaşmasını sağlayan birçok sivil toplum kuruluşumuzun çok kıymetli gönüllü, başışçı, personel ve yöneticilerine teşekkürlerimi borç bilirim. Son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme, babama, aileme ve eşime şükranlarımı sunarım.

**Mesut ŞEN**

**18.07.2019**

# İÇİNDEKİLER

<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR</b> .....	<b>3</b>
1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları.....	3
1.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Önemi.....	3
1.1.2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	6
1.1.3. Kurumsal Sosyal Sorumlulukla İlgili Temel Görüşler.....	12
1.1.4. İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları.....	17
1.1.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modelleri.....	22
1.1.6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Diğer Kavramlarla İlişkisi.....	24
1.1.7. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kurumlara ve Paydaşlarına Sağladığı Faydalar.....	27
1.2. Sivil Toplum Kuruluşları ve Önemi.....	28
1.2.1. Sivil Toplum Kuruluşları.....	28
1.2.2. Sivil Toplumun Kuruluşlarının Türkiye’deki Tarihsel Gelişimi.....	30
1.2.3. Sivil Toplum Kuruluşlarının Amaçları ve Önemi.....	36
1.2.4. Sivil Toplum Kuruluşlarının Kamu ya da Kar Amacı Güden Kuruluşlardan Ayıran Özellikleri .....	37
1.2.5. Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri.....	38
1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkileri.....	41
1.3.1. Sivil Toplum Kuruluşları ile Şirketler Arasındaki Anlayış Paydaşlığı.....	41
1.3.2. Sivil Toplum Kuruluşları ile Şirketlerin Sosyal Sorumluluk Konusunda İşbirliği.....	43

<b>BÖLÜM 2: YÖNTEM</b> .....	<b>47</b>
2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Yöntemi.....	47
2.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi.....	48
2.3. Araştırma Verilerinin İstatistiksel Analizi.....	50
<b>BÖLÜM 3: BULGULAR</b> .....	<b>52</b>
3.1. STK Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular.....	52
3.2. STK Görevlilerinin STK’da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular.....	53
3.3. STK Görevlilerinin STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşleri Dağılımına İlişkin Bulgular.....	55
3.4. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Dağılımına İlişkin Bulgular.....	59
3.5. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Bireylerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular.....	60
3.6. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Bireylerin STK’da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular.....	65
<b>SONUÇ</b> .....	<b>69</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>72</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>86</b>
Ek-1.....	86
Ek-2.....	86
Ek-3.....	87
Ek-4.....	89

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b>	Nicel Araştırma Yöntemlerinde ÖrneklemBüyükülüğü.....	47
<b>Tablo 2.</b>	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Güvenirlik Katsayıları, Madde Numaraları ve Alt Boyutları.....	50
<b>Tablo 3.</b>	STK Görevlilerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	53
<b>Tablo 4.</b>	STK Görevlilerinin STK'da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı.....	54
<b>Tablo 5.</b>	STK Görevlilerinin STK'da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı.....	55
<b>Tablo 6.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Normal Dağılıma Uyuma Durumları.....	59
<b>Tablo 7.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Dağılımı.....	60
<b>Tablo 8.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumları.....	61
<b>Tablo 9.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Yaşa Göre Farklılaşma Durumları.....	63
<b>Tablo 10.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumları.....	64
<b>Tablo 11.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumları.....	63
<b>Tablo 12.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumları.....	65
<b>Tablo 13.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt	

	Boyutlarından Almış Oldukları Puanların STK'daki Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşma Durumları .....	66
<b>Tablo 14.</b>	STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların STK İçin Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumları.....	68
<b>Tablo 15.</b>	Hipotez Kabul-Ret Tablosu.....	73



**Tezin Başlığı:** Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkileri

**Tezin Yazarı:** Mesut ŞEN

**Danışman:** Dr. Öğr. Üyesi Serkan AKGÜN

**Kabul Tarihi:** 18.07.2019

**Sayfa Sayısı:** vi (ön)+ 85(tez)+ 5 (ek)

**Anabilim Dalı:** İşletme Yönetimi

**Bilim Dalı:** İşletme Yönetimi

Bu araştırmada Türkiye’de faaliyet gösteren çeşitli Sivil Toplum Kuruluşlarında çeşitli kademelerde görev alan ya da gönüllülük esasıyla katılım gösteren bireylerin diğer işletme / firmaların gerçekleştirdikleri sosyal sorumluluk projelerine bakış açılarının incelenmesi ve STK’ların kendi kurumları adına gerçekleştirilen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye sınırları içerisinde faaliyet gösteren çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri, çalışanları ve gönüllüleri oluşturmaktadır. Buna göre katılıma istekli ve sivil toplum kuruluşların çeşitli pozisyonlarda görev alan bireyler örnekleme dahil edilmiştir. Bu durumda toplamda gerekli şartları sağlayan 405 katılımcıya ulaşılmıştır. Bu araştırmanın belirlenen hipotezlerinin analiz edilmesi için veri toplama ve değerlendirme sürecinde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda katılımcılardan veri toplanması için anket yöntemine başvurulmuş ve sivil toplum kuruluşlarında görev yapan bireylere online anket aracılığıyla ulaşılarak anket ifadeleri ile ilgili görüşlerinin elde edilmesi sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları “Demografik Özellikler Formu”, “STK’da Çalışma / Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özellikler Formu”, “STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşler Formu” ve “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği”dir. Bu araştırmada elde edilen verilerin incelenmesinde IBM SPSS 20 istatistik programından faydalanılmıştır. Araştırmada yer alan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğinden alınan puanların normal dağılıma uyma durumları Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve ölçek ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Buna göre ölçek ve alt boyutlarından alınmış puanların belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterme durumları parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İki gruplu değişkenlerin farklılaşma durumlarının incelenmesinde Mann-Whitney U testi, üç ve üçten fazla grupların karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Üç ve üçten fazla grupların karşılaştırılması sonucu anlamlılık çıkan değişkenlerin hangi grupların farklılaştığının bulunması için parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testlerinden Dunn’s testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda değerlendirilen veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Sonuç olarak sivil toplum kuruluşu çalışanları / gönüllülerinin sivil toplum kuruluşu mensubu olmaktan memnun oldukları, Türkiye’de kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına kısmen katkıda bulunduğunu düşündüğü, sivil toplum kuruluşlarının kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine kısmen etkin bir şekilde katkı sağladıklarını düşündükleri, sivil toplum kuruluşları kurum/kuruluş/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkıyı kısmen sunabilecek yeterlilikte olduğunu düşündükleri belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Sorumluluk, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Sivil Toplum Kuruluşları

**Title of the Thesis:** Effects of Corporate Social Responsibility on Non-governmental Organizations

**Author:** Mesut ŞEN

**Supervisor:** Assist. Prof. Dr..Serkan Akgün

**Date:** 18.07.2019

**Nu. of Pages:** vi(pre text)+85(main body)+5(app.)

**Department:** Business Administration **Subfield:** Business Administration

In this research, examining some NGOs working in the perspective of individuals of other companies in social responsibility projects realized in Turkey and aimed to evaluate. The universe of the study consists of managers, employees and volunteers of various non-governmental organizations. Accordingly, individuals who are willing to participate and are involved in various positions in non-governmental organizations have been included in the sampling. In this case, a total of 405 participants were reached. In order to analyze the hypotheses of this study, quantitative research method was used in data collection and evaluation process.

In this context, the survey method was used to collect data from the participants and individuals who work in non-governmental organizations were contacted via the online questionnaire to obtain their opinions about the survey statements. The data collection tools used in the research are Demographic Features Form, Forms for Working / Volunteering in NGO, Forms of Opinion on CSO and Corporate Social Responsibility and Corporate Social Responsibility Scale. IBM SPSS 20 statistics program was used to analyze the data obtained in this study. The normal distribution of the scores obtained from the Corporate Social Responsibility Scale in the study was examined with the Kolmogorov-Smirnov test and it was determined that the scores of the subscales of the scale and the scale did not show normal distribution. According to this, non-parametric tests were used in which the scores obtained from the scale and its sub-dimensions differed according to the determined variables. Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis H test were used for comparison of three and three groups. Dunnins test was used for nonparametric multiple comparison tests in order to find out which groups were differentiated as a result of comparison of three and three groups. The data evaluated at the end of the study were evaluated with 95% confidence interval.

As a result, non-governmental organization workers / volunteers of civil society organizations to which they are happy to be the members of the organization in Turkey / organizations / companies' corporate social responsibility activities to consider that partly contributed to the institution of civil society organizations / institutions / companies contribute partially effective corporate social responsibility projects It is determined that they think they are qualified to provide the necessary contribution to corporate social responsibility projects prepared by non-governmental organizations / corporations / corporations.

**Anahtar Kelimeler:** Social Responsibility, Corporate Social Responsibility, Civil Society Organizations

## GİRİŞ

Kurumsal sosyal sorumluluk; işletmelerin faaliyetlerinde, üretim aşamasından tüketime kadar olan tüm safhalarda toplum sağlığı konusunda duyarlı olması ve toplumun kalkınmasını destekleyen hedefler, politikalar, ilke ve eylemler benimsemesidir. Bu doğrultuda kurumsal sosyal sorumluluk işletmeler açısından, yaşadıkları topluma karşı var olan hakları çerçevesinde üstlenmeleri gereken bir bilinç hali olmalıdır. Sorumluluk bilinci ile işletmelerin yaşadığı çevreyle bütünleşmesi ve var olduğu topluma katılım süreci ile daha yaşanılabilir bir dünya yaratma yönünde değişim gerçekleşebilir. Bu yönüyle sosyal sorumluluk işletme davranışlarını tarafsız olarak topluma zarar verecek yönde sınırlar ve toplumsal yaşamın iyileştirilmesi yönünde katkı sunar. Değişimlerin olumlu etkiler yaratabilmesi adına sosyal sorumluluk kavramı oldukça güçlü bir işleve sahip olabilmektedir.

İşletmelerin sosyal sorumluluk bilincinin gelişmiş olması neticesinde büyümenin temel özellikleri; adil olması, kapsamının geniş olması ve yoksulluğu giderici olması olarak sıralanabilmektedir. Bu bağlamda incelendiğinde literatürde çok sayıda ve birbiriyle büyük ölçüde benzerlik gösteren ya da örtüşen yaklaşımların yer aldığı görülmektedir. Sosyal sorumluluk kavramı, 1970'li yıllardan günümüze önemli bir değişim geçirmiştir. Yaklaşımlar genel olarak sürdürülebilir kalkınma perspektifi, yani çevreye saygı, yoksulluğun azaltılması, katılımcı kalkınma, toplumsal cinsiyet problemlerinin çözümü gibi konulara vurgu yapmaktadır.

Bu doğrultuda sosyal sorumluluğun öncül kaynaklarından olan sivil toplum kuruluşlarında kurumsal sosyal sorumluluk olgusunun işlevselliği ve çalışma biçimi toplum ve birey açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Şirketler tarafından yürütülen kar elde etme amacını taşıyan operasyonların etkilediği tüm unsurlara zarar verilmemesi ya da katkı sağlanması anlayışı ile kar amacı olmadan yürütülen tüm etkinlikler aynı zamanda sivil toplum kuruluşlarını da ilgilendirmektedir.

Bu araştırmada Türkiye'de faaliyet gösteren çeşitli Sivil Toplum Kuruluşları'nda çeşitli kademelerde görev alan ya da gönüllülük esasıyla katılım gösteren bireylerin diğer işletme / firmaların gerçekleştirdikleri sosyal sorumluluk projelerine bakış açılarının

incelenmesi ve STK'ların kendi kurumları adına gerçekleştirilen sosyal sorumluluk faaliyetlerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla bu çalışmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modelinde amaç şu anda ya da geçmişte mevcut olan bir durumu bulunduğu şekli ile tanımlanması ve detaylandırılmasıdır (Karasar, 2005).

Araştırmanın model bölümünde yer alan açıklamalara göre bu çalışmanın amaçları doğrultusunda belirlenen hipotezler bu bölümde belirtilmiştir. Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri katılımcıların cinsiyet, yaş, gelir durumu, medeni durumu, eğitim durumu, sivil toplum kuruluşlarındaki konumu, bağlı buldukları STK'daki görev / gönüllük süreleridir.

# BÖLÜM 1: KAVRAMSAL VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

## 1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları

### 1.1.1. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramı ve Önemi

Kurumsal sosyal sorumluluk konusu modern toplumda hem araştırmacıların hem de şirket yöneticilerinin yönelim gösterdiği bir kavram olmuştur. Bundan dolayı kurumlar, sosyal sorumluluk konusunda bilgi edinme eylemi içine girmişler ve sosyal sorumluluk kavramına daha fazla önem göstermeye başlamışlardır. Geniş anlamıyla sosyal sorumluluk, kuruluşların alacakları kararların kamu üzerinde nasıl bir etki yaratacağı öngörüsüdür. Karar sürecinde, oluşabilecek tüm sosyal etkilerin değerlendirilmesi zorunludur (Balta Peltekoğlu, 2007). Sosyal sorumluluk bireyler açısından, yaşadıkları topluma karşı var olan hakları çerçevesinde üstlenmeleri gereken bir bilinç hali olmalıdır. Sorumluluk bilinci ile bireyin yaşadığı çevreyle bütünleşmesi ve var olduğu topluma katılım süreci ile daha yaşanılabilir bir dünya yaratma yönünde değişim gerçekleşebilir. Sosyal sorumluluk; işletmelerin faaliyetlerinde, üretim aşamasından tüketime kadar olan tüm safhalarda toplum sağlığı konusunda duyarlı olması ve toplumun kalkınmasını destekleyen hedefler, politikalar, ilke ve eylemler benimsemesidir. Bu yönüyle sosyal sorumluluk işletme davranışlarını tarafsız olarak topluma zarar verecek yönde sınırlar ve toplumsal yaşamın iyileştirilmesi yönünde katkı sunar (Özüpek, 2013).

Değişimlerin olumlu etkiler yaratabilmesi adına sosyal sorumluluk kavramı oldukça güçlü bir işleve sahip olabilmektedir. İşletmelerin sosyal sorumluluk bilincinin gelişmiş olması neticesinde büyümenin temel özellikleri; adil olması, kapsamının geniş olması ve yoksulluğu giderici olması olarak sıralanabilmektedir (Bayraktaroğlu vd. , 2009).

Konuya kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) bağlamında bakıldığında ise; literatürde çok sayıda ve birbiriyle büyük ölçüde benzerlik gösteren ya da örtüşen KSS tanımlarının yer aldığı görülmektedir. Tanımlar 1970'li yıllardan günümüze önemli bir değişim geçirmiştir. Tanımlar genel olarak sürdürülebilir kalkınma perspektifi, yani çevreye saygı, yoksulluğun azaltılması, katılımcı kalkınma, toplumsal cinsiyet problemlerinin çözümü gibi konulara vurgu yapmaktadır.

Şirketler tarafından yürütülen kar elde etme amacını taşıyan operasyonların etkilediği tüm unsurlara zarar verilmemesi ya da katkı sağlanması anlayışı ile kar amacı olmadan yürütülen tüm etkinlikler KSS olarak ifade edilmektedir (Van HetHof, 2009: 7).

AB Komisyonu (2001) önceleri kurumsal sosyal sorumluluk kavramını; “işletmelerin sosyal ve çevresel kaygıları gönüllü olarak işletmecilik faaliyetlerinde ve paydaşları ile etkileşimlerinde dikkate almaları olarak tanımlamakta iken, 2011 yılında yeni bir yaklaşımla KSS’yi, “işletmelerin toplum üzerindeki etkilerine karşı sorumlulukları” olarak tanımlamıştır. Bu sorumluluğun karşılanmasında ilgili mevzuata (yasalara) ve sosyal taraflar arasındaki toplu sözleşmelere uymak öncelikli unsurlar olarak belirtilmiştir. KSS’nin tam olarak karşılanmasında girişimlerin/işletmelerin sosyal, çevresel, etik, insan hakları ve tüketici kaygılarını kendi işletme faaliyetleri ve ana stratejileri ile bütünleştirmede paydaşlarla yakın işbirliği halinde çalışacak süreçlere sahip olmaları gerekir. Bundan amaç, firma sahipleri, hissedarları, paydaşları ve geniş bir toplum kesiminde paylaşılan değer yaratmayı en yüksek düzeye çıkarmak ve olası olumsuz etkileri tanımlamak, önlemek ve hafifletmektir (EC, 2011: 6). Dünya Bankası KSS’yi “işletmelerin kendi çalışanları, çalışanların aileleri, yerel halk ve tüm toplum kesimleri ile birlikte çalışarak yaşam kalitesinin yükseltilmesi ve bu şekilde sürdürülebilir ekonomik gelişmeye katkı sağlama taahhüdü” olarak açıklamaktadır.” (DB, 2002: 1). Dünya Bankası, “KSS’yi işletmelerin etik davranma ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunma taahhüdü olarak tanımlamaktadır. Firmalar/örgütler bu taahhüdü tüm ilgili paydaşlarla çalışarak onların yaşamını iyileştirme yoluyla başarabilir. Bu yol işletme, sürdürülebilir kalkınma gündemi ve mümkün olduğu kadar geniş toplum kesimleri için en iyi olan yoldur.” (Kitzmueller ve Shimshack, 2012: 53). “Birleşmiş Milletler (BM) Kurumsal Sosyal Sorumluluk tanımını; “şirketlerin yalnızca müşterileri, tedarikçileri ve çalışanları ile ilgili değil, aynı zamanda şirket faaliyetlerini yürüttüğü toplum içindeki diğer grupların ihtiyaçları, amaçları ve değerleri ile ilgilidir.” şeklinde yapmıştır (Taşlıyan, 2012: 27).

Birleşmiş Milletler Sanayi Kalkınma Örgütüne (UNIDO) göre KSS bir yönetim kavramı olup, bu kavrama uygun olarak firmalar sosyal ve çevresel kaygıları işletme faaliyetleri ve paydaşlarla etkileşimleri ile bütünleştirirler. KSS genel olarak firmamın ekonomik, çevresel ve sosyal sorumluluklarını dengelemeyi başarmasının çıkış yolu (Triple-

Bottom-Line-Approach(TBL); üçlü netice veya kazanç yaklaşımı) olarak anlaşılır iken aynı zamanda hisse sahipleri ve paydaşların beklentilerine de çözüm arar. Bu anlamda, stratejik bir yönetim aracı olan KSS ile yardım (iyilik), destek sağlamak (sponsorluk) veya hayırseverlik arasındaki farka dikkat çekmek önemlidir. Bunlar yoksulluğun azaltılması, firmanın ününün (reputation) desteklenmesi ve firma markasını güçlendirmeye katkı sağlasa bile, KSS kavramı bunların ötesindedir ([www.unido.org](http://www.unido.org)).

UNIDO-KSS programını üçlü netice/kazanç yaklaşımı üzerinde temellendirmiştir. Küçük ve orta boy işletmelerin (KOBİ) kapasiteleriyle uyumlu ve usulünce uygulanan KSS çeşitli rekabet avantajlarını da beraberinde getirir. Bunlar sermaye ve pazara erişimi kolaylaştırma, satış ve karlılığı artırma, maliyet tasarrufu, verimlilik ve kalitenin iyileşmesi, etkin bir insan kaynakları temeli (nitelikli işgücü için çekici olma), marka imajı ve kurumun ününü geliştirme, tüketici sadakatini güçlendirme, daha iyi karar oluşturma ve risk yönetim süreçleridir ([www.unido.org/what is CRS](http://www.unido.org/what is CRS)). Sürdürülebilir Kalkınma İçin Dünya İş Konseyi (The WBCSD), KSS'yi iş dünyasının ekonomik kalkınmaya sürekli katkı taahhütü olarak tanımlamıştır. Ancak bu taahhüt gerçekleştirilirken çalışanlar ve onların aileleri kadar yerel halkın ve mümkün olduğunca en geniş toplum kesimlerinin yaşam kalitesinin iyileştirilmesi gerekir ([www.wbcd.org](http://www.wbcd.org)).

ABD'de küresel iş dünyası örgütü olan, Sosyal Sorumluluk için İş Dünyası'na göre (businessfor Social Responsibility-BSR), KSS'nin anlamı istikrarlı olarak etik, yasal, ticari ve toplumun iş dünyasından beklentilerini karşılayan ve onun ötesine geçen tarzda işletmecilik faaliyetlerinin yürütülmesidir. Sharmaand Kiran (2013: 18-19) göre akademik yazında KSS tanımları üzerine kesin bir uzlaşma olmamakla birlikte en fazla kabul gören veya atıf verilen tanım İşletme ve Halkla İlişkiler Profesörü Archie Carroll (1979) tarafından yapılan tanımdır. Carroll (1979: 500; 1991: 283) kurumların sadece ekonomik ve yasal sorumlulukları olmadığını, bunun yanında etik ve hayırseverlik gibi sorumluluklarının da olduğunu ileri sürerek, KSS tanımını genişletmiştir. İşletmelerin sosyal sorumluluğu, belirli bir zaman diliminde toplumun sahip olduğu kurumlardan beklediği, ekonomik, yasal, etik ve ihtiyari (yardım severlik, hayırseverlik vb) sorumlulukları kapsar (Carroll ve Shabana, 2010: 89-91).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ortaya çıktığı ilk günden bu yana birçok kez tanımlanmaya çalışılmış ancak değişen şartlar, durumlara ve bakış açılarına göre her

seferinde oluşan farklı algılar birbiri ile ilintili fakat tanımlar ortaya çıkarmıştır. Bundan dolayı, bugün için evrensel bir tanımla yapılamamaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk demek, ne yasalara tam bağlı olmak ne de kurumsal hayırseverlik demektir. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerce yapılan uygulamalar ile işletmenin politikalarına çevre ve toplumla ilgili konuların dâhil edilmesi ve böylelikle işletmelerin topluma karşı olumlu katkılarda bulunmasıdır. Uzlaşa sağlanamamış kurumsal sorumluluğun izah edilmesinde farklı yollardan yararlanılmıştır. Genel hatları ile kurumsal sosyal sorumluluğun; ekonomik, sosyal ya da çevresel konuların belirli bir sorumluluğun ve şeffaflığın benimsenmesi neticesinde işletme değerleri, işletmelerin kültürel özellikleri, karar alma mekanizmaları, mevcut stratejileri ve uygulamaları ile bütünsel bir hale getirilmesi şeklinde ifade edilmesi mümkündür. Bu sayede firmalar tarafından yürütülmekte olan iş süreçlerinin çok daha etkin bir hale gelmesi ile refah düzeyinin ve toplumsal gelişimin sağlanması mümkün olmaktadır (Ersöz, 2007).

### **1.1.2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Tarihsel Gelişimi**

#### **1.1.2.1. 1960'lı Yıllarda Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

KSS'yi tanımlamak için girişimler 1960'larda önemli ölçüde bir artış göstermiş ve 1970'lerde konu daha spesifik hale gelmiştir (Carroll, 1999). 1960'ların başında, Keith Davis bu dönemde KSS'nin önemli araştırmacılarından biridir. Davis (1960: 60) KSS'yi ekonomik ya da teknik faydalardan ziyade başka nedenlerle alınan kararlar ya da uygulamalar olarak tanımlamaktadır. Davis ayrıca bu çalışmasında; KSS'nin oldukça belirsiz bir yapıya sahip olduğunu kabul etmektedir. Davis (1960) "Sorumluluğun Demir Kanunu (Iron Law of Responsibility)" çalışmasıyla bilinmekte ve bu çalışmada iş adamlarının sosyal gücünün yerine getirecekleri sosyal sorumluluklarına eşit olabileceğini konu edinmiştir. Davis'in inancına göre iş adamları ne kadar çok sosyal sorumluluğa sahipse o kadar fazla sosyal güce sahip olacaklardır. Bu dönemde KSS'yi tanımlamaya girişen diğer iki araştırmacı William Frederick ve Joseph W. McGuire'dir. Frederick (1960) yaptığı tanımda Davis'in (1960) yaptığı tanımdan etkilenmiştir. Frederick işletmelerin sadece kendi çıkarları ve ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanmalarını aynı zamanda işletme kaynaklarının toplumsal ihtiyaçlar için de kullanılması gerektiğini iddia etmektedir. McGuire (1963: 144), sosyal sorumluluğun



etik, ekonomik, teknik ve yasal sorumluluklardan farklı bir kavram olduğunu belirtmektedir. Kurum sadece ekonomik ve yasal sorumluluklara değil, aynı zamanda bunların ötesinde daha geniş bir toplumsal sorumluluğa da sahiptir. Carroll (1999) bu tanımla ilgili olarak bundan önceki yapılan tanımlarla kıyasladığında bu tanımın çok daha spesifik olduğunu vurgulamıştır. McGuire (1963) özellikle devlet kurumlarının, çalışanların mutluluğu, eğitimi ve toplumsal refahın farkında olmaları ve bunları göz önünde bulundurmalarının gerekliliğini vurgulamaktadır.

1950 ve 1960'lar boyunca KSS hem bilim adamları hem de iş adamları için benzer şekilde konumlanmış ve bütün işletmeler için gerekli bir uygulama olarak görülmüştür. Bu dönemde farklı bir bakış açısı Milton Friedman'a aittir. Friedman (1962) KSS'ye hissedarlara daha fazla para kazandırmanın bir yolu olarak bakmaktadır. Fakat bu fikir 1960'larda çok da dikkate alınmamıştır. 1960'lar da yapılan son bir tanım 1967'de Clarence Walton tarafından sunulmuştur. Bu tanım firmalar ve toplum arasındaki yakın bir bağın varlığını ele almaktadır. Firmalar ve ilgili paydaşlar kendi hedefleri ile ilgili takip edilmeli ve yöneticiler bu bağlantıları akıllarında tutmalıdır. Doğrudan belirtmese de aslında tanımda paydaşlar işaret edilmektedir. KSS'nin gönüllük esasına dayandığını ve herhangi bir ekonomik getirisini belirlemek için doğrudan ölçülebilirliğini tartışmaktadır. Carroll tarafından belirtildiği gibi bu tartışmanın KSS çalışmalarına çok önemli bir katkısı olmuştur. Gerçekten KSS önemli bir ekonomik fayda sağlıyor mu sorusunun cevabını vermek işletmeler için oldukça zordur.

#### **1.1.2.2. 1970'li Yıllarda Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

1970'ler de KSS çalışmaları Morrell Heald tarafından yazılan "İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları: İşletme ve Toplum, 1900-1960" kitabı ile başlamıştır. Carroll (1999) bu kitabın KSS tarihi ile ilgili iyi bir özet olduğuna inanmaktadır ancak kitapta özgün bir tanımlamaya yer verilmemesini ise eleştirmektedir. Heald (1970)'de yazdığı kitapta KSS'yi iş adamları perspektifinden ele almakta ve kurumsal hayırseverlik ve toplum ilişkileri gibi konularla meşgul olunmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. 1971'de Harold Johnson "Çağdaş Toplumda İş: Çerçeve ve Sorunlar" kitabını yazmıştır. Johnson o güne kadar ki KSS tanımlarını analiz etmiş ve kendisi KSS ile ilgili bir tanım sunmuştur. Onun KSS tanımında dört nokta dikkat çekmektedir. Boyutlar, sağ duyu, uzun dönem kâr maksimizasyonu, çoklu amaçları gerçekleştirmek için fayda

maksimizasyonu, sosyal sorumluluğun kelime anlamı. Bu dört nokta son derece kafa karıştırıcı olarak algılanmıştır.

1970'in ilerleyen dönemlerinde KSS çalışmalarına katılan araştırmacıların sayısı giderek artmıştır (Carroll, 1999). 1971 yılında Ekonomik Kalkınma Komitesi; toplumun ihtiyaçları ile kurumların amaçlarını bütünleştiren bir KSS açıklaması yapmıştır. Bu açıklamada işletmelerin çok daha geniş sorumlulukları üstlenmesinin gerekliliği belirtilmektedir. İşletmelerden mal ve hizmet sunumlarının yanı sıra yaşam kalitesine katkıda bulunmaları beklenmektedir.

Keith Davis 1970'li yıllarda sahneye yeniden giriş yapmış ve daha önceki tanımından çok daha derin bir tanım ortaya atmıştır. Davis (1973: 312), McGuire'in sosyal sorumluluk bakış açısını 10 yıl sonra yaptığı çalışmasında desteklemiş ve KSS'yi örgütün yasal, etik ve ekonomik sorumlulukları dışındaki sorumlulukları olarak tanımlamıştır. Bu iki yazar KSS'nin ekonomik bileşenini dikkate almamıştır. Carroll (1979)'da KSS tanımına ekonomik bileşeni dahil etme çabasına girişmiştir. Bu çaba sonucu KSS'yi "belirli bir zamanda toplumun şirketlerden beklediği ekonomik, yasal, etik ve gönüllü olarak yapması gereken sorumluluk faaliyetlerinin toplamını kapsamaktadır" şeklinde tanımlamaktadır (Carroll, 1979: 500).

### **1.1.2.3. 1980'li Yıllarda Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

1980'ler KSS araştırmaları için yeni bir dönem olmuştur. KSS için yeni tanımlar yaratmak yerine araştırmacılar yeni temalar ve alternatif kavramlar yaratmaya başlamışlardır (Carroll, 1999). Kurumsal sosyal verimlilik, iş ahlakı ve paydaş kuramı gibi yeni yapılar ortaya çıkmaya başlamıştır. Carroll'a (1999) göre 1980'in kayda değer tanımlarından biri Thomas M. Jones tarafından yapılmıştır. Bu tanım şirketlerin hissedarlarından ziyade toplumu oluşturan diğer önemli kurumlara karşı da yükümlüğünden bahsetmekte ve bunlar mevcut kanunların ve toplu sözleşmelerin çok daha ötesindedir denilmektedir (Jones, 1980: 59). Carroll tarafından belirtildiği gibi Jones'un tanımının önemli bir noktası bu yükümlülüklerin anlamının daha geniş ve gönüllülük esasına dayalı olmasıdır. Ayrıca Jones, KSS'nin sadece bir sonuç olarak değil bir süreç olarak görülmesi gerektiğini tartışmaktadır. Bu geçerli bir argümandır, şirketlerin aniden ya da kısa sürede sosyal sorumlu olmaları beklenmemektedir. Sosyal

sorumluluğun örgütün hem günlük hem de tüm yönlerini kapsayan faaliyetlerinin bir parçası olması gerekmektedir.

1981 yılında Frank Tuzzolino ve Barry Armandi, KSS'yi değerlendirmede daha etkili bir araç yaratmak istemişlerdir. Araştırmacılar Carroll'ın (1979) tanımını kullanmışlar ve çalışmanın devamında çeşitli örgütlerin farklı ihtiyaçlarını açıklamak için Maslow'un (1954) ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını çalışmalarına eklemişlerdir. Bir örgütün sosyal sorumluluğunu değerlendirmek için bir araç olarak ihtiyaçlar hiyerarşisini kullanmaya çalışmışlardır. Onlar yeni bir kavramsallaştırma yapmamışlardır. Örgütlerin fizyolojik ihtiyaçlarını sınıflandırarak bir örgütün fizyolojik ihtiyaçlarının karlılıkla ilgili olduğunu iddia etmektedirler. Kâr yoksa, işletmelerin yaşama şansları da bulunmamaktadır. 1980'lerde sunulan diğer başka bir model Dalton ve Cosier (1982)'in 2\*2 matrisidir ve KSS'yi dört yüzeye sahip bir kavram olarak incelemektedirler. Bir ekseninde yasa ve yasadışı kavramları, diğer ekseninde ise sorumluluk ve sorumlu olmamak yer almaktadır. Fakat Carroll (1999) bu modeli eleştirmekte bir sosyal sorumlu firmanın bu modelle tanımlanmasının zor olacağını belirtmektedir. Sorumlu bir davranışla sorumlu olmayan bir davranışın birbirinden nasıl ayrılacağını modelde çok da net belirmemesi bu zorluğu yaratmaktadır. Ayrıca farklı bağlamlardaki toplulukların sorumluluk ve sorumsuzlukla ilgili görüşleri ve beklentileri değişebilmektedir.

Yukarıda da belirtildiği üzere 1980'lerde KSS'nin yeni tanımlarını yapmak yerine araştırmacıların çoğu bugüne kadar yapılan tanımların farklılıkları ve kavramsallaştırılması üzerinde durmuşlardır. Bu eğilimin bir örneği, 1983 yılında RichStrand tarafından yapılan bir çalışmadır. Sistem paradigması bakış açısından çevre ve örgüt modeli içinde sosyal tepkiler, sosyal duyarlılık ve KSS gibi kavramlar arasındaki bağlantıları açıklamaya çalışmaktadır. Böyle bir model; kavramların daha iyi anlaşılmasında ve aralarındaki ilişkilerin açıklanmasında etkili olabilmekte fakat her biri arasındaki farklılıklar hala açıklanmamış önemli bir konu olarak durmaktadır. 1980'lerde Carroll daha önceki KSS tanımını yeniden inşa etmektedir. Temelde, Carroll (1983) daha önce yaptığı tanımdaki ihtiyari bileşeni (discretionary) yeniden düzenlemiş ve gönüllük (voluntary) olarak değiştirmiştir.

#### **1.1.2.4. 1990'lı Yıllarda Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

1991'de Carroll daha önceki tanımını tekrar revize etmiştir. Sosyal sorumlu bir firma, iyi kurumsal vatandaş olmalı, etik olmalı, kanunlara uymalı ve kârlılık için çabalamalıdır (Carroll, 1991: 43). 1990'larda KSS iş etiği kuramı, paydaş kuramı, kurumsal sosyal performans ve kurumsal vatandaşlık gibi diğer alternatif kavramlarla iç içe geçmiştir (Carroll, 1999). 1950'lerden 1990'lara kadarki KSS'nin tarihi geçmişinden sonra, Carroll (1999), KSS kuramları ve ölçülmesi girişimleri üzerine daha fazla odaklanılması gerektiğini tavsiye etmiştir. Esrock ve Leichty (1998) KSS tanımlarının belirsizliğini ortaya koymuşlardır. Onlara göre KSS için o zamana kadar kesin bir tanımlama mümkün olamamıştır. Mükemmel, kusursuz bir tanım olmasa da, bilimin kabul ettiği, genel katılımın olduğu üzerinde anlaşmanın sağlandığı bir tanım olmalıdır şeklinde açıklamalarda bulunmuşlardır. Tanımla ilgili ne düşünülürse düşünülün burada net olarak belirtilen KSS, işletmeler ve toplumun iç içe geçmiş bir yapıya sahip olması fikri üzerinde temellenmesidir (Wood, 1991: 695).

#### **1.1.2.5. 2000'li Yıllarda Günümüze Kurumsal Sosyal Sorumluluk**

2000'li yıllarda işletmelerin KSS faaliyetlerine yönelmelerinin en önemli nedeni paydaşlarının memnuniyetini sağlamaktır. KSS'nin en basit tanımlarından birisi "paydaşların beklentilerine örgütün yanıtıdır" (Luce ve diğerleri, 2001: 398). Örgütün başarısı ve eylemlerinden etkilenen ya da etkileyen birey ya da gruplar paydaşları oluşturmaktadır. Bu grup, hissedarlar, müşteriler, tüketiciler, dağıtıcılar, çalışanlar ve toplumdan oluşmaktadır. Örgüt, beklentilere uygun cevap verebilmek için bu paydaşlarla sürekli diyalog halinde olmalıdır. Bu diyalogun sağlanmasında, KSS raporları, işletmelerin paydaşlarına KSS faaliyetleri ile ilgili açıklamalar yapmak için kullanılan önemli bir araçtır (Golob ve Bartlett, 2007). Bu açıklamadan hareketle, birçok çalışmada kurumsal sosyal sorumluluk konusu paydaş kuramı çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır (Frederick, 2006; Darus ve diğerleri, 2009; Sones ve diğerleri, 2009; Jackson ve Apostolako, 2010; Russo ve Pirrini, 2010).

Paydaş kuramı bakış açısından KSS, işletmenin uygulamaları karşısında paydaşların baskılarını vurgulayan bir stratejidir ve işletmenin değerini ve itibarını artırmak ve

paydaşların baskılarını azaltmak için işletme tarafından yerine getirilen uygulamalar ve gönüllü eylemler olarak ele alınan bir kavramdır (Albinger ve Freeman, 2000; Jackson ve Apostolako, 2010). Russo ve Pirrini (2010) paydaş kuramından hareketle KSS'nin işletmelerin paydaşları ile daha karmaşık ilişkilerini inşa etmek için gerekli olduğunu vurgulamaktadırlar (Russo ve Pirrini, 2010). İşletmelerin KSS faaliyetleri ile ilgili yaptıkları detaylı açıklamalar, firmaların uygulamaları ile paydaşların çıkarlarının uyumlu olup olmadığını değerlendirmeye olanak sağlamaktadır (Darus ve diğerleri, 2009). KSS raporlama yüksek seviyede kurumsal şeffaflığı ve çeşitli paydaşların daha fazla katılımını sağlamaktadır (Sones ve diğerleri, 2009). İşletmelerin KSS faaliyetlerine yönelmelerinin nedenleri, etik kaygılar ve örgütün çıkar gruplarıyla ilişkilerini düzenleyerek uzun vadeli stratejilerini gerçekleştirmek olarak ele alınmaktadır. KSS işletmelerin finansal kaygıları sonucu yerine getirdikleri uygulamalardır diye bakan görüşe göre ise; işletmelerin KSS'yi bir rekabet stratejisi olarak gördükleri belirtilmektedir (Porter ve Kramer, 2006). Mullen (1997)'e göre KSS stratejik olarak yapılmalıdır. Paydaşlarının ve örgütün karşılıklı yararları için yapılan eylemler olmalıdır (Mullen, 1997; David ve diğerleri, 2005).

Peter ve Lierop (2006: 340), KSS'yi iki temel üzerine inşa etmektedirler. Bunlardan ilki sorumluluktur. Sorumluluktan kasıt ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarda örgütsel değerlerin yansıtılmasıdır. İkincisi ise cevap verme yeteneğidir. Bu boyutun anlamı ise örgütlerin paydaşlarının taleplerine açık olmaları ve paydaşlarına karşı şeffaflık derecelerini yükseltmeleri anlamına gelmektedir.

Cramer ve diğerleri'nin (2004) 18 farklı işletmeden çalışanlarla yaptıkları çalışmada, KSS'nin paydaşlarla ilişkileri geliştirmek ile ilgili bir kavram olduğu ortaya konulmuştur. Çalışanların çoğunluğu KSS'nin kilit bileşenlerinin müşteriler, çalışanlar ve diğer paydaşlar olduğu ve işletmelerin, bu bileşenlerle şeffaf bir ilişki içerisinde ve sürekli iletişim halinde olmaları gerektiğine vurgu yapmışlardır.

21. yy başlarında KSS ile ilgili önemli bir gelişme de kurumsal hayırseverlik ya da bir başka ifade ile isteğe bağlı KSS (Küskü ve Bay, 2012) ile ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Walter (2006: 1), kurumsal hayırseverliği şu şekilde tanımlamıştır; "İşletmelerin kâr amacı gütmeyen sebeplerle kaynaklarını ya da kaynaklarının bir

bölümünü bağışlama eylemidir". Sponsorluk bunun önemli bir ayağı olarak görülmektedir. 2005 yılında ABD şirketleri tahmini olarak sponsorluğa 12 milyar dolar harcamışlardır (Walter, 2006). Çıkar gruplarının temel çıkarlarını vurgulamak ve hem örgütsel hem de sosyal yararı sağlayacak temel yetenekler ve kaynakların sinerjik kullanımı şeklinde tanımlanan ve çalışanların gereksinimleri ve temel becerilerinin anlaşılması; araç, gereç, bilgi ve finansal kaynakları gibi örgütsel yetkinlikler ile çalışanlar, müşteriler tedarikçiler ve sosyal gereksinimleri bir bütünlük içinde ele alan stratejik hayırseverlikte son yıllarda KSS ile ilişkilendirilen diğer bir kavramdır (Balıkçioğlu ve Karacaoğlu, 2007). Örgütler kârlarının ötesinde hesap vermek zorundadır, bu nedenle bu konu KSS kapsamında değerlendirilmektedir (McAlister ve Ferrell, 2002, Porter ve Kramer, 2002). Stratejik hayırseverlik, hayırseverliği işletmenin ekonomik çıkarları ile bütünleşik bir çaba olarak ele almaktadır (Balıkçioğlu ve Karacaoğlu, 2007).

KSS faaliyetleri rekabetçi pazar ortamında ayakta kalmak isteyen örgütler için zorunlu hale gelmektedir (Aldama ve diğerleri; 2009). İşletme stratejilerinde KSS'yi uygulamak için bazı işletmeler davranış (kodları) kuralları (mesleki ahlak kuralları) geliştirmişler ve uygulamaya koymuşlardır (Preuss, 2010). Mijatovic ve Stokic (2010) çalışmalarında kurumsal değerler ve davranış kodları gibi içsel düzenlemelerin ISO 9001 ve ISO 14001 uygulama standartları gibi dışsal düzenlemelerden çok daha fazla KSS'yi etkilediği gibi bir sonuca ulaşmışlardır. KSS faaliyetlerini etkileyen diğer faktörler ise İşletmenin büyüklüğü ve işletmede çalışan bireylerin özellikleridir (Aldama ve diğerleri, 2009). Aldama ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışmada çalışanların sayısı ve gelir gibi işletmenin büyüklüğünü gösteren faktörlerin KSS yapısı ve stratejileri ile güçlü bir ilişkisi olduğunu savunmaktadır.

### **1.1.3. Kurumsal Sosyal Sorumlulukla İlgili Temel Görüşler**

#### **1.1.3.1. Klasik Görüş**

İşletmelerin sosyal sorumluluklarını meydana getiren temel unsur Friedman tarafından; açık rekabet koşullarına dayanan serbest piyasalar içerisinde, hukuki çerçevelerin dışında yer almadan, işletmelerin ekonomik kaynaklarının yüksek verimlilik anlayışı ile

karlılık oranlarının arttırılması adına çalışmalar yürütmektir (Aktan, Börü, 2007: 27). Adam Smith tarafından öne sürülen “görülmez el” teorisinden hareket eden Friedman (1970), Freidman Yaklaşımı şeklinde de ifade edilen teorisi ile kar oranlarının ve piyasa değerlerinin azami noktalara çıkarılmasının yenilikçi yatırımları ve iş potansiyelini doğuracağından kendiliğinde toplumsa fayda adına çalışıldığını ifade etmektedir.

Bireylerin kendi istekleri doğrultusunda sosyal sorumluluk bilinci ile hareket etmesi klasik yaklaşım içerisinde bir sorun olarak değerlendirilmemektedir. İşletmelerin ve yöneticilerin sorumluluğunda olan taraf, toplum dışında kurumlara sermaye aktarımı gerçekleştirmiş olan hissedar paydaşları şeklinde değerlendirilmektedir. Yaklaşım ile birlikte maksimum karın elde edilmesi temel amaç olarak daha değerli hale getirilmekte iken, işletmelerin finansal açıdan değerlendirmekte olan kaynakları ile sosyal sorumluluk projelerine yönelmek kesinlikle desteklenmemektedir. Zira, mevcut kaynakların sosyal sorumluluk anlayışı ile kullanılmasının maliyet artışlarına neden olacağı öngörülmektedir. Bu doğrultuda işletmeler tarafından üstlenilmesi gereken sorumluluk işletmelerin kar artışlarını sağlaması olarak ifade edilmektedir. Şayet, arzu edilen seviyede kar artışının sağlanabilirse farklı yatırımlar üzerinden destek sağlanması, istihdam potansiyelinin geliştirilmesi ve bunlara bağlı olarak üretim olanaklarının genel hatları gelişimi gibi olumlu neticeler elde edilmektedir. Bu durumda yeni iş olanaklarının yaratılması, üretimin arttırılması gibi unsurlar ile kar oranları arttırılarak toplum yararına hareket edilmiş olmaktadır. Sonuç olarak klasik yaklaşım kapsamında elde edilen karların yeni yatırımların finansmanın kullanılması gerekliliği üzerinden hareket etmektedir (Torlak, 2001).

Klasik yaklaşıma göre, elde edilen karların yeni yatırımlarda kullanılması yerine sosyal sorumluluk anlayışı ile şirket içi finansman üzerinden gerçekleştirilen harcamaların tamamı maliyetlerin artması ile beraber ürün fiyatlarında da artışların meydana gelmesine neden olmaktadır. Ürün fiyatlarında meydana gelen artışlar ise süreç içerisinde vatandaşların alım gücü ile zorlanmalarına neden olacağından, sonuç olarak topluma çok daha fazla zarar verileceği görüşünün benimsenmesi ile birlikte firmaların adil rekabet şartları içerisinde kar artışı sağlamaları adına gayret göstermeleri gerekliliği kabul edilmiştir (Ertan, 2004: 108). Özet olarak Freidman’a göre sosyal sorumluluk anlayışı ile işletmelerin karlarını e ve piyasa değerlerini maksimum düzeyde tutması

gerekmektedir. İşletmelerin yönetim birimlerinin ise ilk olarak paydaşların menfaatleri doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir. Faaliyetlerin yürütülmesi esnasında maksimum toplumsal faydanın ancak kar artışının sağlanması ile mümkün olabileceği gerçeğinin bilincinde olması önem arz etmektedir.

### **1.1.3.2. Modern Görüş**

Sosyo-ekonomik görüş olarak da bilinen modern kurumsal sosyal sorumluluk yaklaşımı, şirket vb. kuruluşların amaçlarının işletmelerin varlığını ve devamlılığını sürdürebilmek için kar etmek ve bir yandan da insanların yaşam kalitesini ve toplumun refah seviyesini yükseltmeye çalışmak olduğunu ileri sürer. Modern sosyal sorumluluk yaklaşımına göre şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluğu, şirketlerin faaliyette buldukları çevrede etkileşim içerisinde oldukları bütün iç ve dış paydaşların beklenti ve sorunları ile ilgilenmeyi ve bunlara en uygun çözümler getirmeyi amaçlayan bir anlayışa dayanmaktadır. Bu anlayış sadece birey veya toplum eksenli ekonomik sorunlar ile sınırlı değildir. Aynı zamanda çevreyi de kapsayan, çevre sorunlarını da çözmeyi amaçlayan bir anlayıştır. Faaliyette bulunan çevreyi ve doğal yaşam alanını önemsemeyen ve dikkate almayan bir anlayış çevreye ve topluma zarar verirken aynı zamanda kendi çıkarlarına ve kaynaklarına da zarar vermektedir. Doğal ve beşeri tüm kaynakları sorumsuzca ve hor bir şekilde kullanan şirketler uzun vade de hem çevreye hem de kendilerine büyük zarar verirler. Bu zararların yaşanmaması ortaya çıkan sorunların çözülmesi ve yeni sorunların ortaya çıkamadan önlenmesi için faaliyetler toplumun talep ve tepkileri dikkate alınarak ve çevreye verilen zarar göz önünde bulundurularak yürütülmelidir (Özgener, 2000: 154-155). Çünkü çevreye ve topluma karşı duyarlı ve sorumlu olmak aynı zamanda şirketlerin finansal başarıları ve varlıklarının sürdürülebilirliği anlamını da gelmektedir. Aksi durumda hareket edilirse toplumsal sorunların yanı sıra şirketler finansal anlamda zarar görür aynı zamanda varlıkları da tehlikeye girer.

Modern kurumsal sosyal sorumluluk bilinci ile hareket etmekte olan bazı isimler tarafından öne sürülmekte olan savlar ise aşağıda sıralandığı gibidir (Özüpek, 2013: 42-43):



- İşletmelerin önemli oranda toplumsal menfaatleri değerlendirmesi durumunda ekonomide sistemli bir işleyiş elde edilmektedir.
- Kar elde etmek, yalnızca kısa ve orta vadede tercih edilmekte olan bir davranış biçimini ifade etmektedir.
- İşletmeler tarafından sosyal sorumluluk alanında harcamaların yapılması esnasında işletmelere kesilen sosyal maliyetlerin ödemesi toplum tarafından rahatlıkla geri alınmaktadır.
- Demokrasi açıdan değerlendirildiğinde ise kurumsal sosyal sorumluluğun bir risk unsuru bulunmamaktadır. Her işletme aynı zamanda bir sosyal kuruluştur ve toplumsal standartlara uyması gerekmektedir. Söz konusu uyumun sağlanmaması durumunda devlet birimleri tarafından gereken müdahalelerin yapılması olası bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Modern sosyal sorumluluk yaklaşımına göre sosyo-ekonomik kuruluşlar olarak tanımlanan şirketler, faaliyetlerinden dolayı sosyal hayatın ayrılmaz bir ögesidirler. Bu doğrultuda içinde buldukları çevrenin toplumsal sorunları ve bunların çözümlerinde de toplumun bir parçası olarak hareket etmelidirler. Çünkü toplumsal sorunlar ile ilgilenebilecek kaynaklara sahiptirler ve bu kaynakları da içinde buldukları toplumdan almaktadırlar. Ancak bu kaynakların tümünü sağlayamazlar, toplumun desteğine ihtiyaç duyarlar. Şirketler açısından en önemli şey gelişmiş iyi bir toplumda bulunmaktır. Modern ve iyi bir toplum iyi bir çevre demektir. İyi bir çevre uzun vadeli kar elde etmek ve bunu sürdürülebilir kılmaktır. Diğer bir ifadeyle iyi bir çevre şirketin başarısı demektir (Özgener, 2000: 156). Modern sosyal sorumluluk anlayışına göre şirketler eğer faaliyetlerini toplum içinde yürütüyorlarsa ve kaynaklarını bu toplum ve toplumun bulunduğu çevreden alıyorlarsa, bunun karşılığında toplumun taleplerini dikkate almalıdırlar ve sorumlu tutuldukları sorumlulukları yerine getirmelidir. Bu sorumluluklar şirketlere ekonomik anlamda zarar vermez aksine uzun vade de başarılı olmalarına ve bu başarıyı sürdürülebilir kılmalarına olanak sağlar.

#### **1.1.3.2.1. Paydaş Yaklaşımı**

1980’lerde Freeman (1984) paydaş teorisi kavramını literatüre kazandırmıştır. Buna göre işletmenin sahipleri ve hissedarları dışında işletmenin faaliyetleri ve bu faaliyetlerin sonuçlarıyla bağlantılı olan diğer kişi ve kurumların da bundan etkilendiğini ve bunların da birer paydaş olması gerektiğini dile getirmiştir (Freeman, 1984: 90-91). Daha sonra tanımlamasını genişleterek paydaşları “kuruluşun hedeflerine ulaşmasını etkileyebilen veya bundan etkilenebilen ya da işletme içinde doğrudan veya dolaylı çıkarları olan gruplar veya kişiler” olarak tanımlamıştır (Freeman, 2004: 228-254).

Chandler’a (2006) göre paydaşlar “kuruluşun hedefleri doğrultusunda etkileşimde bulunduğu diğer kişiler” olarak tanımlanmıştır (Wherther ve Chandler, 2006: 4). Paydaşlar, işletmelerin stratejik yönetimleri bağlamında hedeflerine ulaşmasında katkısı olan ve işletmelerin eylemlerinden etkilenen kişi veya gruplar olarak özetlenebilir. Paydaşlar iç ve dış olmak üzere iki kısma ayrılır. Buna göre iç paydaşları hissedarlar, çalışanlar, müşteriler, toplum ve tedarikçiler; dış paydaşları ise hükümet, rakipler, sendikalar ve yerel kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Paydaşların belirlenmesinde Freeman (2010), Carroll ve Buchholtz (2000) gibi farklı görüşleri savunan akademisyenler olsa da genel olarak iç paydaşlar işletmeyi doğrudan etkilerken, dış paydaşların dolaylı olarak etkilediği gözlenmiştir. Paydaş teorisine göre, işletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri paydaşlarıyla kurduğu güçlü ilişkilere bağlıdır. Paydaşların beklentileri, işletmelerin öncelikli hedeflerinden farklı olsa dahi çevre, sağlık ve sosyal adalet gibi alanlar tüm paydaşların ilgilendiren ortak konulardır. İşletmeler, hedeflerini ve şirket politikalarını bu hedefleri göz önünde bulundurarak belirlediğinde paydaşları ile olan ilişkilerini güçlendirebilecek ve kurumsal hedeflerine daha kolay erişebileceklerdir. Bu bağlamda kurumsal sosyal sorumluluk ile paydaş teorisi arasında güçlü bir bağ olduğunu söyleyebilir.

#### **1.1.3.2.2. Carroll’un 4 Boyutlu Sosyal Sorumluluk Modeli**

Carroll (1979) oluşturduğu sosyal sorumluluk modelinde sosyal sorumlulukları ekonomik, hukuki, etik ve sosyal sorumluluklar olmak üzere dörde ayırmıştır. İşletmelerin kâr amacı güderek kuruldukları göz önünde bulundurulduğunda, bu

sorumlulukların önem sırası işletmenin çıkarlarıyla doğru orantılı olarak değişmektedir.

Carroll (1991) bu boyutları sonraki yıllarda daha derinlemesine inceleyerek literatürde “sosyal sorumluluk piramidi” denilen modeli ortaya koymuştur. Bu model aynı zamanda işletmenin paydaşlarına yönelik sorumlulukları kapsamında belirleyici bir model olarak görülmektedir. Buna göre; işletmenin ekonomik sorumluluklarından en fazla hissedar ve çalışanların etkilendiği; hukuki sorumluluklarından en fazla çalışan ve tüketicilerin etkilendiği, etik sorumluluklarından öncelikli olarak tüketici, çalışan ve toplum olmak üzere tüm paydaş gruplarının etkilendiği, hayırsever sorumluluklarından ise öncelikli olarak toplum ve çalışanların etkilendiği kabul edilmektedir. Sonuç olarak işletmenin üstlendiği herhangi bir sosyal sorumluluk, tüm paydaş gruplarını etkilediğinden, işletmeler bu sorumlulukları yerine getirirken tüm paydaş gruplarının çıkarlarını düşünerek hareket etmelidirler.

#### **1.1.4. İşletmelerin Sosyal Sorumluluk Alanları**

İşletmeler için, sosyal sorumluluk kesimlerinin belirlenmesi, örgütlerin çevresindeki sosyal sorunları fark edebilmesi, sorunların çözümünde elindeki kaynakları doğru ve yerinde kullanabilmesi için gerekmektedir (Akyar, 2008: 26). Kurum içi sosyal sorumluluk alanları; hissedarlar, yöneticiler ve çalışanlardan oluşmaktadır. Kurum dışı sosyal sorumluluk alanları ise, rakipler, müşteriler, tedarikçiler, çevre, toplum ve hükümet oluşturmaktadır.

**Sağlık ve Refahla İlgili Sorumluluk:** Sağlık alanında yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri ile toplum sağlığının korunması, iyileştirilmesi ve sağlık bilincinin oluşturulması için faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetler toplumun yaşam kalitesini yükseltmektedir. Kurum/kuruluşların birçoğu, toplumun sağlığı için yapılan yatırımın ve çalışmaların sadece kurumun yükümlü olduğu bir zorunluluk olmadığını, aynı zamanda şirket, çalışanlar, diğer paydaşlar ve sosyal çevrenin tümünü içine alan herkes tarafından talep edilen önemli ve olması gereken bir sorumluluk olduğuna inanmaktadırlar. Bu bilinçle, sağlık ve refah alanında yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri şirketlerin toplumda olumlu bir algı ve güçlü bir imaja sahip olmalarında büyük rol oynamaktadır (Özüpek, 2013: 68). Dolayısıyla güçlü bir imaja sahip olan şirketler hem toplumun ilgisini çekmekte, hem çalışanların tercih ettikleri şirket olmakta

hem de yatırımcılar başta olmak üzere diğer tüm paydaşların birlikte hareke etmek istedikleri şirket olmaktadır. Günümüzde sağlık tesislerinin kurulmasında rol oynayan, çocuk sağlığı için yapılan aşı kampanyalarını destekleyen, sağlık alanında bilimsel araştırmaların yapılması için araştırma merkezlerine finansal destek sağlayan, tüm üretim süreçlerinde sağlık koşullarını göz önünde bulundurarak üretim yapan ve tüm çalışanların sağlık sorunları ile ilgilenen, güvence sağlayan şirketler toplum nezdinde büyük bir itibar sahibi olmaktadır (Özgener, 2000). Çalışan ve toplum sağlığına önem veren şirketler uzun vadede finansal anlamda da başarıya ulaşan şirketler olmaktadır.

**Topluma Karşı Sorumluluk:** İşletmeler, toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için toplum tarafından yaratılmış olan birimlerdir. Zamanla, toplum işletmelere işletmeler de topluma mecbur hale gelmiştir. Bu yüzden her işletme, gücü oranında toplumun sosyal sorunlarına destek olmak durumundadır. İşletmelerin toplumsal sorumluluklarının yerine getirilmesin de ki en yaygın şekli, yerel ve ulusal yardım kuruluşları, dernek, vakıf, gibi organizasyonlar aracılığıyla bağışlarda bulunmaları şeklinde gerçekleşmektedir. Ayrıca, kültür, sanat, eğitim, spor gibi etkinlikleri finanse ederek de topluma ek fayda sağlayabilmektedirler (Lyon ve Maxwell, 2008: 4).

**Demokrasi ve İnsan Hakları ile İlgili Sorumluluk:** Günümüz küresel dünyasının ve katılımcı yönetim anlayışının yarattığı yönetim biçimleri devletler dışında bugün şirket gibi özel kuruluşlarda da talep edilmekte veya yer bulabilmektedir. Toplumsal yapı içerisinde bir üye olarak değerlendirilmekte olan şirketler, politik ve konjonktürel amaçlar ile, topluma ait sistemin iradesi ile demokrasi kurumuna karşı örgütsel ekonomik etkiyi, politik sistemler üzerinde müdahaleci olabilmekten ziyade, yönetimin ve siyasetin temiz olması arzusu doğrultusunda, diyalog ve uzlaşma ortamının benimsenen kavramlar halinde değerlendirileceği, insan haklarının gelişimi ile, içsel açıdan daha tutarlı ve yapıcılık oranı yüksek, zaafalarını bir kenarda bırakmış demokrasinin var olduğu ortamın meydana gelmesinde etkili olan ve sisteme kazandıran bir misyonla eşdeğer bir şekilde, altyapı unsurlarının demokratikleşmesine destek vererek katılımcı bir politik sistemin gelişimine önemli bir katkı sağlayacaktır (Özüpek, 2013: 70). Şirketlerin mevcut sisteme bu anlayışı özümsetmede kullanabileceği en önemli ve etkili olgulardan biri “katılımcı yönetim” olgusudur. Yönetime dâhil olma devletten devlete,

şirketten şirkete farklılık arz etmekle beraber, genel geçer anlayış ‘yönetilenlerin veya çalışanların sonuçlarından etkilenecekleri bütün kararlara katılmalarını sağlamak’ şeklindedir. Demokrasilerde karar alma aşamasının iki niteliği bulunmaktadır: Bunlardan ilki, kitleleri etkileyen kararların yine kitleye mensup üyelerin çoğunluğu tarafından alınması; ikincisi ise, kararların tamamıyla açık ve özgür bir tartışmadan sonra alınmasıdır. Bu karar alma sürecine, temsil edilen kitlenin bütün üyeleri katılabileceği gibi, temsilcileri aracılığıyla da katılım gösterebilirler. Çalışanların şirketle ilgili karar alma süreçlerine dâhil olmalarının sağlanması, çalışanlar ile yöneticiler arasında açık ve yatay bir iletişimin gelişmesine, bireylerin kendilerini özgürce ifade edebilmelerine, olumlu ve olumsuz eleştirilerini ifade edebilmelerine olanak tanınması yoluyla demokratik ortamın gelişmesine katkı sunmaktadır (Özüpek, 2013: 71). İş ortamlarındaki uzlaşma, anlaşma atmosferi ve çalışanlarla yöneticilerin aktif ve pozitif iletişimleri, genel çerçevede de demokrasinin özümsemesinde ve yayılmasında büyük rol oynayacaktır. Günümüzde insan hakları konusu iş ve ekonomi dünyasında birçok unsura bağlı olarak büyük bir önem kazanmıştır. Globalleşen dünya, liberal ekonomi politikaları ve serbest pazar anlayışının yarattığı özelleştirme gibi makro ekonomik iktisadi anlayışlar, soğuk savaş gibi politik etkenler, teknolojinin gelişimi, ekonomik sistemde tekniğin güç kazanması bilgi teknolojisi gibi teknolojik gelişmelerle örgütlenmenin artması ve yaygınlaşması, iş ve ekonomi dünyasının insan haklarına bakışını büyük oranda değiştirmiştir.

**Çevreye Karşı Sorumluluk:** İşletmeler, üretirken yok etmemeyi bilmeli ve çevre kirliliği gibi birtakım sorunlara karşı önceden tedbir almaları gerektiğinin farkına varmalıdırlar. Rekabet ortamında da işletmelerin faaliyetleri çevresel etkinlikleri ile ele anılmaktadır. Günümüzde çevre ile ilgili baskılar sadece devlet tarafından gerçekleşmemekte, toplum ve bu konuyla ilgili kuruluşlar da işletmelerin faaliyetlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Sürekli artan ihtiyaçlar karşısında tüketilen ve hor kullanılan doğal kaynaklar geleceğin yok olmasına zemin hazırlamaktadır. Bu yüzden toplum artık daha çok bilinçlenmiş ve bu konuya daha fazla hassasiyet göstermeye başlamıştır. İşletmelerin ürettiği ürün ya da hizmetlerde çevre ile ilgili konulara hassasiyet göstermesi rekabet ortamında tercih edilebilir hale gelmesini sağlamaktadır. İşletmelerin çevreye duyarlı olması, çalışanları üzerinde de olumlu etki yaratmaktadır. Çalışanların yaptıkları işten gurur duymalarını ve örgütlerine olan bağlılıklarının

artmasını sağlamaktadır (Rivera ve Delmas, 2004: 230). Bundan dolayı işletmelerin çevreye sorumluluğu; daha temiz üretim süreçlerinin tasarlanması, çevre kirliliğinin azaltılması, kültürel mirasın korunması, bitki örtüsünün ve hayvan neslinin korunması, enerji tasarrufunda bulunması, geri dönüşüm sistemine önem vermesi gibi konularda faaliyet göstermesi gerekmektedir.

**Müşterilere Karşı Sorumluluk:** Müşteriler, işletmelerin başarısını etkileyen temel unsurdur. İşletmelerin müşterileri arasındaki ilişki, rekabetin derecesine, ürün ve hizmetin niteliğine, fiyat, kalite ve servisin önemine göre farklılık göstermektedir. Gün geçtikçe gelişen yasalar, yeni yönetim yaklaşımlarının müşteri odaklı olması, tüketicilerin bilinçlenmesi, işletmelerin müşterilerine karşı sorumluluklarının gelişmesine neden olmuştur (Akyar, 2008: 31). İşletmeler ancak, rekabet ortamında müşterilerinin tatmini ve memnuniyetleriyle rakiplerinin önüne geçebilmektedirler. Müşterilerinin memnuniyetini ve tatminini sağlayan unsur ise, müşterilerin o işletme hakkında geliştirmiş olduğu olumlu fikirlere (Alpaslan, 2012: 21). İşletmelerin müşterilerine karşı sorumlulukları; güvenli ürünlerin üretilmesi, müşterilerin ürünü kullanması konusunda bilgilendirilmesi, satış sonrası hizmetlerin sağlanması, reklamlarda yanıltıcı bilgilere yer verilmemesi. Ayrıca, kimyasal katkıların standartlara uygun kullanılması, çevreye duyarlı ürünler üretmesi gibi birçok unsur işletmelerin müşterilerine karşı sorumlulukları arasında sayılmaktadır (Velasquez, 2001: 410; Alpaslan, 2012: 21; Akyar, 2008: 31; Korschun, 2011: 24).

**Çalışanlara Karşı Sorumluluk:** Kurumların, sosyal sorumluluk uygulamalarında ilk etapta göz önünde bulundurmaları gereken husus insan kaynağıdır. Çünkü, kurumlar amaçlarına ulaşmak için çalışanlarından faydalanırlar. İşletmenin imajı, ürettiği mal ve hizmetin kalitesi ve müşteri tatmini gibi birçok husus çalışanın performansı ve başarısı ile sağlanmaktadır (Koçel, 1998; Doğan, 2007: 18). Çalışanlar, kurumsal sosyal sorumluluk sürecinde gerek kararlara katılarak gerekse de kararların uygulanmasında etkilenen taraflardır (Kağnıcıoğlu, 2007: 26). Gün geçtikçe değerler ve talepler değişmektedir. Çalışanlar, artık sadece ekonomik değerlerle tatmin olmamakta manevi değerlerle de tatmin sağlayarak çalışma hayatını değerlendirmektedirler (Akyar, 2008: 27; Compa, 2008: 6). Örneğin, çalışma koşullarının çalışana göre ayarlanması, iyileştirilmesi veya adil bir ücret sisteminin geliştirilerek, sosyal hakların gözetilmesi

germektedir (Doğan, 2007: 18; Mele, 2001: 335).

**Hissedarlara Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin öncelikli sorumluluğu, hissedarına karşı karlı olabilmektir. Ayrıca, şeffaflık yani yöneticilerin işletme ile ilgili bilgilerini paylaşmak hissedarlara karşı öncelikli sorumlulukları arasındadır (Doğan, 2007: 18). Hissedarların temel hakları ise, kar payı almak, genel kurulda yönetimi belirlemek, işletme faaliyetlerine ilişkin rapor almak, sermaye artırımında rüçhan hakkını kullanmak, sahip olduğu hisseleri başkalarına satmak ve gündemdeki diğer konular için oy kullanmaktır (Akyar, 2008: 30; Alpaslan, 2012: 21).

**Yöneticilere Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin yöneticilere karşı sorumlulukları; özel yaşamın korunması, ekonomik tatmin sağlanması, liderlik duygusunu pekiştirmesine imkân verilmesi gibi birtakım sorumlulukları vardır. Yöneticilerin işletme için üstlenmiş olduğu sorumluluk ise, genel olarak bir görev sorumluluğudur (Torlak, 2006: 29). İşletmelerin yöneticilere vermiş olduğu görev ile sınırlı olan bu sorumluluğun bireysel olarak sosyal sorumlulukları da mevcuttur.

**Devlete Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin devlete karşı başlıca sorumlulukları; yeni istihdam olanakları yaratmak için gerekli imkanlar oluşturmak, yolsuzluk ve usulsüzlük yapmamak suretiyle vergileri zamanında ve eksiksiz ödenmesine dikkat etmek şeklindedir (Alpaslan, 2012: 22; Akyar, 2008: 34; Doğan, 2007: 18; Weininger, 2008: 30).

**Rakiplere Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin aynı sektörde mal ve hizmet üretmesi rekabet ortamının doğmasına sebep olmaktadır. Günümüz koşullarında artık sınırlar ötesindeki bir mala ulaşmak ve işletmelerin farklı firmalarla karşılaştırılma yapmak kolaylaşmıştır. Bundan dolayı işletmeler arasında rekabet ortamlarının oluşması normaldir. İşletmelerin ve rakiplerin birbiriyle olan ilişkilerinin bir kısmı yasalarla düzenlenmiştir. İşletmelerin rakiplerine karşı sorumlulukları; haksız rekabet yapmamak, rakipleri karalamamak, rakiplerle ilgili gizli bilgilerin kabul edilemez yollarla sızdırmamak gibi sorumlulukları yer almaktadır (Doğan, 2007: 18; Bakırtaş, 2005: 53; Alpaslan, 2012: 22).

**Tedarikçilere Karşı Sorumluluk:** İşletmelerin mal ve hizmet satın aldığı kurumlarla

ilişkisinde yer alan sorumluluklar; dürüst davranmak, tedarikçiler üzerinden rakiplerine üstün gelme çabasıyla baskı oluşturmamak, haksız rekabetten kaçınmak gibi bir takım sosyal sorumlulukları bulunmaktadır. Tedarikçilerinde müşterilere; iş ahlakına uygun biçimde hareket etme ve işletmenin rekabet içinde bulunduğu firmalara işletme hakkında bilgi vermeme gibi bir takım sorumlulukları bulunmaktadır.

### **1.1.5. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modelleri**

**Wartrick ve Cochran Sosyal Performans Modeli:** Carrol tarafından geliştirilmiş olan sosyal sorumluluk modelinin üzerinde birtakım çalışmaların yapılması sureti ile “Sosyal Performans Modeli” geliştirilmiştir. Söz konusu modelin 1980’li yıllar içerisinde ortaya atılması neticesinde kurumsal toplumsal sorumluluk ilkeler, politikalar ve süreçler dahilinde yeniden değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Model; toplumsal sorumluluk ilkelerinin daha evvel belirlenmesi neticesinde toplumun tepki verme süreci ile yine toplumsal konuların daha önceden belirlenmesi neticesinde politikaların geliştirilmesi süreci olarak tanımlanabilmektedir (Top ve Önder, 2008: 110). Model kapsamında yer alan performans ifadesi “ölçülmesi mümkün eylemler”, “tanımlanabilir”, “çıktı” ya da “sonuç” olarak aktarılabilmektedir. Bu doğrultuda toplumlar ile işletmeler arasında var olduğu düşünülen ilişkilere yönelik analizlerin yapılması neticesinde aşağıda verilen neticelere ulaşılmıştır;

- Rekabet koşullarının artması ile beraber işletmeler arasında çok büyük farklar kalmamıştır. Fakat birçok işletme sosyal sorumluluk ve duyarlılık noktasında birbirinden ayrılmaktadır. Bu durumda da sosyal ve ekonomik etkinliklerin bağımsız olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.
- Her işletme kanuni sınırlar içerisinde kamu karşısında var olan sorumluluklarını karşılamakla yükümlü tutulmaktadır. Sosyal sorumluluk kavramı ile karşılaşılmakta olan bir yasal düzenleme ise bulunmamaktadır. Bu durumda sosyal sorumluluk ile kamusal sorumluluk birbirinden ayrılmaktadır.
- Sosyal taleplere karşılık verilmesi ile sosyal sorumluluğun farklı uygulamalar olduğundan, ölçümlenmelerin sosyal talep ile sorunları yanıtlama



süreci baz alınması ile yapılmaması gerekmektedir.

- Geliştirilen politikalar, sosyal sorunların yanıtlanmasının bir çıktısı şeklinde değerlendirmelere tabi tutulması gerekmektedir.

**Wood Kurumsal Sosyal Performans Modeli:** Wood'un Kurumsal Sosyal Performans Modelinde, kurumların sosyal değişime cevap verme süreçlerini yeniden tanımladığını ve bunu üç temel alanda; kurumsal sosyal sorumluluk prensipleri, kurumsal duyarlılık süreci ve kurumsal sosyal davranışın sonuçları şeklinde değerlendirdiğini görülmektedir. Bu model diğer modellere göre kurumsal sosyal sorumluluğu daha detaylı açıklamaktadır.

**Sethi'nin Sosyal Sorumluluk Modeli:** Sethi (1975), pazar unsurlarına dayanan bir model oluşturmuştur. Sethi, sosyal sorumluluk davranışlarına yönelik varsayımlarını üç aşamalı bir model ile tanımlamıştır (Bone ve Kurtz'dan aktaran Top ve Önder, 2008, ss. 78-79). Bu aşamalar şunlardır:

- Sosyal sorumluluk: Kültürel, toplumsal ve işletme değerlerinden hareketle yürütülen sosyal sorumluluk faaliyetleri olarak ifade edilmektedir.
- Sosyal Yanıtlayıcılık: Ortaya çıkması muhtemel problemlerin öngörülmesi ile çözüm süreçlerine yönelik olarak gerçekleştirilmekte olan faaliyetler olarak ifade edilmektedir.
- Sosyal Zorunluluk: Piyasa içerisinde ortaya çıkan ortamlara ek olarak yasal düzenlemeler ile beraber yerine getirilmesi zorunluluk halini alan yükümlülükler olarak ifade edilmektedir.

Görüleceği gibi model, toplumun tüm kesimlerine hitap etmektedir.

**Davis'in Sosyal Sorumluluk Modeli:** İşletmeler tarafından çalışmaların yürütüldüğü çevre içerisindeki menfaat grupları ile aralarında gerçekleştirilen çalışmaların sonucunda ortaya çıkan hususların meydana geldiği Davis tarafından öne sürülmektedir (Top ve Önder, 2008: 98). Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde var olan sosyal sorumluluk, işletmeler tarafından yasal ve ekonomik koşullar ile, çalışma ahlakına, içsel

ve dışsal istekler ile bağlantılı çalışma stratejilerinin hayata geçirilmesidir (Davis'den aktaran Top ve Önder, 1997, ss. 46-51, Eren, 2000: 110). İşletmelerin sosyal sorumluluklarının odak noktasında toplumsal refah düzeyinin geliştirilmesi ya da muhafaza edilmesi yer almaktadır (Öztürk, 2003: 101).

**Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli:** Söz konusu modelin çıkış noktasında, işletmelerin sosyal çevrelerinden meydana gelen tepkilere vermiş oldukları tepkilerine karşılık verilmesi ile geliştirilmiş bir model olarak değerlendirilmektedir. Model kapsamında sorumluluk, herhangi bir görevin tamamlanması süreci içerisinde üstlenilmekte olan yükümlülükleri ifade etmektedir. Modelde, eylemin gerçekleştirilmesi adına sergilenen gayretten ziyade, eylemler üzerinde oluşturulan baskıdan hareket edilmektedir. Bu durumda ise işletmelerin sosyal çevrelerinde yer alan sorunlara ya da baskılara verdiği tepkilerin hacimsel karşılığı sosyal sorumluluk olarak gösterilmektedir. Bu noktada yönetim birimlerinin temel görevleri politikaların benimsenmesinden ziyade işletmenin temel politikalarının belirlenmesidir. Bunlara ek olarak yönetim birimlerinin mal ya da hizmet üretiminin neden gerçekleştirildiğine tam ve yanlış olmadan karar kılması oldukça önemlidir. Buna karşılık belirli bir eylemin sergilenmesi sürecinde ise yalnızca karar alınması söz konusu olmamaktadır (Tek ve Özgül, 2005: 83). İşletmelerin var oldukları süreç içerisinde geliştirmiş oldukları temel yaklaşımlar ve ortaya koyulan düzenlemeler verilen tepkilerin temelinde yatan özelliklerin okunmasında dikkat çeken mesajlar içermektedir. Sosyal sorunlar ile bağlantılı bir şekilde işletmeler tarafından verilen tepkiler "içsel duyarlılık" şeklinde aktarılmaktadır (Ackerman ve Bawer'den aktaran Top ve Önder, 2008: 105).

#### **1.1.6. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerinin Diğer Kavramlarla İlişkisi**

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ortaya çıktığı günden bugüne kadar birçok farklı düşünce ve tanım ortaya konulmuştur. Alanyazında kurumsal sosyal sorumluluk kavramı kullanılmaya başladığından bugüne kadar kullanılan tanımlardan bazıları zaman içinde geliştirilerek bugünkü haline getirilmiş bazıları da alanyazından çıkarılmıştır. Carroll (1999) kurumsal sosyal sorumluluk kavramıyla ilgili yapmış olduğu ilk çalışmada alanyazında ilk olarak kurumsal sosyal sorumluluk yerine sosyal sorumluluk kavramı olarak kullanıldığını ifade etmektedir. Bu şekilde kullanılmasını ise o dönemdeki şirketlerin kurumsal yapılarının gelişmiş olmadığını ve

işletmelerin güçlerinin farkında olmadıklarını gerekçe göstermektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile ilgili çalışma yapanlar yaptıkları bu çalışma sürecinde yeni kavramların ortaya çıkmış olduklarını görmekteyiz. Bu kavramlar kurumsal sosyal sorumluluk kavramından ayrılarak kendi başlarına çalışma alanı oluşturmaktadırlar (Carroll,1999: 69).

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile birlikte alınan kavramlar şu şekilde açıklanabilir;

#### **1.1.6.1. Kurumsal Yurttaşlık Kavramı**

Carroll (1998) alanyazında yer alan kaynaklarda kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile kurumsal vatandaşlık kavramlarının birbirlerine yakın anlamda kullanıldıkları belirlenmiştir. 1990'lara kadar kurumsal sosyal sorumluluk kavramı alanyazında daha fazla kullanılmış, kurumsal vatandaşlık kavramı Anglo-Saxon ülkelerde kullanılırken Avrupa Birliği ülkelerinde kurumsal sosyal sorumluluk kavramı kullanılmıştır (Valor, 2005: 191). Vatandaşlık kavramı bir ülkede yaşayan bireylerin o ülkeye karşı sorumlu oldukları haklar ve görevler olarak tanımlanmaktadır (Özgen, 2006: 27). Aynı ülke vatandaşlarının ülkeye olan görev ve sorumlulukları gibi işletmelerinde kurumsal olarak bir vatandaşlık görevinin olduğu savunulabilir. Kurumsal vatandaşlık kavramının yaklaşımlarından biride kurumsal sosyal sorumlulukta işletmelerin sivil savunma kuruluşlarıyla birlikte çalışmasının gerekli olduğudur. Bu kavramda Smith kurumsal sosyal sorumlulukta sivil savunma kuruluşlarının maddi olarak desteklenmesinin yanı sıra bu kuruluşların hayırseverlik yaklaşımında da bulunmalarının gerekli olduklarının altı çizilmiştir (Simth, 2002: 157).

#### **1.1.6.2. Kurumsal Sosyal Girişimler**

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı açıklanmaya çalışılırken alanyazına birçok kavram eklenmiştir. Bunlardan biride kurumsal sosyal girişimler kavramıdır. Kurumsal sosyal girişimler kavramı kurumsal sosyal sorumluluk kavramının altında şu şekilde tanımlanabilir: Kurumsal sosyal girişimler, işletmeler tarafından sosyal amaçları desteklemek ve işletmenin içinde bulunduğu durumda kurumsal sosyal sorumluluk gereklerini açıklamak için işletmeler tarafından sorumluluklarına alınan faaliyetlerdir

(Kotler ve Lee, 2006: 3). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı içerisinde yer alan kurumsal sosyal girişimlere örnek olarak; çevre kirliliğinin önlenmesi, iklim değişikliği konusunda bilinçli davranmak, ozon tabakası sorunu karşısında duyarlı olmak, zirai olarak çevreye zarar verecek atıkların ve ilaçların kullanılmasını engellemek, üretim esnasında duyarlı davranmak, tüketicileri yanıltmamak, sorumlulukları ve yükümlülükleri zamanında yerine getirmek vb. durumlar verilebilir (Boran, 2011: 21).

### **1.1.6.3. Kurumsal Sosyal Tepkisellik Kavramı**

Kurumsal sosyal performans kavramının bileşenlerini Sethi (1975) toplumsal zorunluluk, toplumsal sorumluluk ve toplumsal tepkisellik olarak belirlemiştir. Sethi (1975) toplumsal zorunlulukları ekonomik ve hukuki zorunluluk olarak toplumlumun tamamı tarafından uygulanması gereken zorunluluklar olarak belirlerken, toplumsal sorumluluk ise toplum tarafından belirlenen beklentilerden oluştuğunu belirtmektedir. Kurumsal sosyal tepkisellik kavramı işletmelerin kaynaklarını kullanarak çevre kirliliği, toplumsal ayrımcılık vb. konuların üzerinde de durması gerektiğini belirtmektedir. Boran (2011) bu kavramın zorunluluk ve gönüllülük esasına dayandığını anlatarak hukuksal ve ekonomik faktörlerin önüne geçtiğini belirtmektedir.

Carroll (1999) kurumsal sosyal tepkisellik yaklaşımı ile ilgili 3 aşamalı bir sosyal performans modeli oluşturmuştur. Bu model kurumsal sosyal sorumluluk, sosyal konular ve sosyal tepkisellik kavramlarıdır. Frederick kurumsal sosyal sorumluluk kavramının yapısını 2'ye ayırmıştır (Aktaran: Yamak, 2007: 46-47). Corporate Social Responsibility<sup>1</sup> (CSR1) olarak kurumsal sosyal sorumluluk kavramını, Corporate Social Responsibility<sup>2</sup> (CSR2) olarak kurumsal sosyal tepkisellik kavramını açıklamaktadır. 1970'lerden itibaren CSR1 kavramından CSR2 kavramına doğru bir yönelme olduğu söylenmektedir. CSR1 kavramı kısaca uygulamada zorlanılan ve işletmeler tarafından toplumun gelişmesi için kullanılan bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Ayrıca bu kavramın felsefi bir yönü bulunmaktadır. CSR2 kavramı ise 1950 ve 1970 arasında geliştirilmiş bir kavramdır. Bu kavram işletmelere gelen toplumsal baskının üzerinden nasıl çıkılacağını açıklamaktadır (Aktaran: Yamak, 2007: 55). Frederick CSR1 ve CSR2 kavramına ek olarak Corporate Social Responsibility<sup>3</sup> (CSR3) kavramını geliştirmiştir. CSR3 kavramı işletmelerin geliştirdikleri sosyal sorumluluk kavramlarının etik olarak doğruluğunu kontrol etmektedir (Akt. Yamak, 2007: 81).

#### **1.1.6.4. Yeşil Pazarlama**

Yeşil pazarlama kavramı son yıllarda gelişmiş ve halkla ilişkiler alanı ve pazarlama kavramının amaçlarının ortak kesişim alanını oluşturan kurumsal sosyal sorumluluk içindeki bir kavramdır (Boran, 2011: 21). Yeşil pazarlama kavramı işletmelerin ürettikleri ürünleri üretim sürecinin başlangıcından, tüketilecek duruma getirilmesi ve müşteriler tarafından tüketilmesine kadar dayanan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte üretimde çevrenin korunma süreci önemlidir ve çevreye verilecek zararlar en az seviyeye düşürülmeye çalışılmaktadır (Bayraktaroğlu, İlter ve Tanyeri, 2009: 130). Yeşil pazarlama kavramında esas olan yaklaşım ürün veya hizmetin üretim ve tüketim sürecinde çevreye zararlı olmadığına üretim yapan işletme tarafından temin edilmesidir (Kotler, Lee, 2006: 7).

Yeşil pazarlama kavramı ortaya çıktıktan sonra bu kavramla ilgili yeni çalışma alanları ortaya çıkmıştır. Özellikle sürdürülebilir yeşil pazarlama alanları için yapılan ilk uygulamalar yeşil konuların kademe kademe değişiminin kavranması konusudur (Grant, 2007: 44). Yeşil ürün kavramı yeşil pazarlama ile ortaya çıkmış olan bir kavramdır. Yeşil ürün çevre kirliliklerinin azaltılması, atıkların kullanılarak doğaya karışmasının önüne geçilmesi ve temiz enerji kullanımını açıklayan bir kavramdır (Boran, 2011: 22). Yeşil nokta kavramı ambalajların çevreye ve insan sağlığına zararlı olmadan üretilmesini ifade eden bir kavramdır ve yeşil nokta üreticileri doğaya zarar vermeden toplanma taahhüdü vermektedir (Boran, 201: 22). Yeşil fiyat, Yeşil dağıtım ve Yeşil tanıtım yeşil pazarlama içerisindeki diğer kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayraktaroğlu, İlter ve Tanyeri, 2009: 15). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ile alanyazına birçok kavram girmiştir. Ancak bu kavramların bazıları başka kavramların içinde yer almış bazıları ise zaman içinde önemini kaybederek alanyazından çıkartılmıştır (Boran, 2011: 22). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarından güncel olarak sık bir şekilde kullanılan kavramlar yukarıdaki açıklanmaktadır.

#### **1.1.7. Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Kurumlara ve Paydaşlarına Sağladığı Faydalar**

Kurumsal sosyal sorumluluğun tüketicilerden yatırımcılara, tedarikçilerden sivil toplum kuruluşlarına ve işletme/şirketlere kadar tüm kesimler tarafından talep edilmesinin ve benimsenmesinin en önemli nedeni tüm kesimlere fayda sağlamasıdır. Bu nedenle

işletme/şirketler ve tüm paydaşları kurumsal sosyal sorumluluğa önem vermektedirler. Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin başta işletme/şirketler olmak üzere tüm paydaşlara faydası olmaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluğun işletme/şirketlere sağladığı faydaların başında genel olarak; kurum itibarı oluşturma, markalaşma avantajı sağlama, işletme/şirket bağlılığı yaratma, sosyal kimlik kazandırma, rekabet üstünlüğü sağlama ve farklılaştırma gibi faydalar gelmektedir. İşletme/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk anlayışının sağladığı etkiyle elde ettikleri başarılar sadece rakamlar ve grafiklerle ifade edilen ekonomik başarılar ile sınırlı değildir. Yapılan araştırmalara göre işletme/şirketler kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarıyla ekonomik başarıların dışında birçok konuda soyut değer ve fayda elde etmektedirler. Bu değer ve faydalar ele alındığında şu sonuçlara ulaşılmaktadır: Yapılan çalışmalar işletme/şirkete saygınlık kazandırmakta bu kurum imajını güçlendirmekte böylece marka değeri de yükselmektedir. Sosyal sorumluluk faaliyetlerinde bulunan işletme/şirketler çalışanlar üzerinde olumlu bir etki oluşturmakta, motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırmaktadır. Sosyal sorumluluk aynı zamanda nitelikli insan kaynağının işletme/şirketlere yönelmesinde büyük rol oynamaktadır. Kurumsal sosyal sorumluluk, işletme/şirketlere yeni pazarlara girmede kolaylık sağlamakta, hisse senedi değerini artırmakta, müşteri sadakati oluşturma noktasında destek sağlamakta, risklere ve krizlere karşı daha dayanıklı olmasını sağlamaktadır (Argüden, 2002: 9). Genel itibariyle sosyal sorumluluğun başta işletme/şirketler olmak üzere ilgili tüm kesimlere fayda sağladığı ve özellikle işletme/şirketleri diğer tüm paydaşların gözünde daha güvenilir, başarılı ve tutarlı yaptığı söylenebilir. Günümüz de sosyal, ahlaki ve etik değerler çerçevesinde kurumsallaşmış bu değerlerin tümünü kurum kültürünün bir parçası haline getiren ve sosyal sorumluluk anlayışı ile hareket eden işletme/şirketler uzun vadede başarılı olurlar yargısına varılabilir.

## **1.2. Sivil Toplum Kuruluşları ve Önemi**

### **1.2.1. Sivil Toplum Kuruluşları**

Faaliyetlerini kar elde amacı ile sürdürmeyen, esaslarında gönüllülük anlayışının yer aldığı, üyelerinin ya da destekçilerinin kamusal yarar adına çalıştığı kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları (STK) olarak ifade edilmektedir. Bu kuruluşlar, teorik olarak

incelendiğinde otoritelerin hiçbir yönlendirmesi olmadan yalnızca kamusal yararın sağlanması adına çalışan bağımsız oluşumlar olarak ifade edilmektedir (Yelkikalan ve Akatay, 2007: 9).

Öncelikle sosyal fayda sağlamayı amaçlamaktadırlar. Sivil toplum kuruluşları, günümüzde ve son 20 yılda giderek önem kazanan yapılanmalar arasında yer almaktadır (Çarıkçı ve Acar, 2002: 17). 21. Yüzyıl da ise kilit kavramlardan birisi olarak karşımıza çıkan sivil toplum kuruluşları bir o kadar da içeriği belli olmayan bir olgudur (Şahin, 2007: 17 ). Selamoğlu (2008)'na göre sivil toplum kuruluşu, “belli hukuki kalıba uyan örgütler olarak, ortak bir amaç etrafında toplanan ve doğrudan kendilerine çıkar sağlamayan kişi topluluğudur” (Selamoğlu, 2008: 12). Ergüden' e göre sivil toplum örgütleri, “devlet yapıları dışında ama devletle olumlu ya da olumsuz anlamda yakın ilişki içerisinde olan, kalkınma alanında faaliyet gösteren ve toplumsal bakımdan çeşitlilik gösteren toplumsal aktörlerin oluşturduğu bir zemindir” (Ergüden, 2001: 14). STK'lar ile ilgili bir diğer tanıma göre; vatandaşların ortak yaklaşımları, menfaatleri, duyarlılıkları, taleplerinin ortak noktaları üzerinde gönüllü bir şekilde bir araya gelmesi ile birlikte formel, informel, esnek ve kalıcılıktan üzerinde oluşumlar ve etkinlikler olarak ifade edilmektedir (Yurttagüler, 2006:18).

Kuçuradi' ye göre (1998: 30) belli bir zaman dilimi ve noktada bilgiler üzerinden belirlenen bir gereksinimin karşılanması maksadı ile kar elde etme amacı ile hareket etmeden hizmet sunmakta olan ve etkin bir şekilde kamu yönetime katılım gösteren kuruluşlar olarak ifade edilmektedir. Sivil toplum alanı içerisinde faaliyetlerini sürdürmekte olan tüm kuruluşların sivil toplum kurulu olarak ifade edilmesine karşılık yine gönüllü olarak hareket etmekte olan kuruluşlar olarak ifade edilmektedir (Özer, 2008: 91).

Sivil toplum kuruluşlarını ortaya çıkan kavram karmaşasından kurtarmak için STK çatısı altında toplanan kavramlardan bazıları ise (Ryfman, 2006: 10, Tuncay, 1998: XI):

- Gönüllü Kuruluşlar: STK'nın faaliyetlerinde gönüllülüğün önemini temel almaktadır.
- Hayır Kuruluşları: STK'nın hayırsal amaçlı çalışmalarını öne çıkarmaktadır.

- Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar: STK'nın faaliyetlerinde, özel sektörden farklı olarak, kar amacı gütmemesini referans almaktadır.
- Hükümet Dışı Kuruluşlar: STK'nın hükümetten bağımsız olma yönüne vurgu yapmaktadır.
- Topluluk Temelli Organizasyonlar: Mahalle düzeyinde, komşuluk ilişkisi içinde yaşayan insanlara dayalı örgütlenmeler kastedilmektedir ki bunlar, GNO'lara göre çok daha dar amaçlı örgütler olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Hükümet STK'ları: Siyasi otoriteler ya da devlet yöneticileri tarafından kurulan, yönetimleri kamusal yöneticilerce yürütülen toplumsal amaçlı kuruluşlardır.
- Üçüncü Sektör Kuruluşları: STK'nın kamu sektörü ve özel sektör yanında üçüncü sektör olarak farklılıklarına vurgu yapmaktadır.
- Bağımsız Sektör Kuruluşları: STK'ların kamu ve özel kesimden bağımsız ve ayrı bir yapıda olduğunu vurgulamaktadır.
- Tabana Dayalı Kuruluşlar: STK'nın faaliyetlerinde halkın geniş katılımını öne çıkarmaktadır.
- Girişimler, Platformlar, Vatandaşlık Eylemler, Semt Girişimleri: Yasal bir dayanağı ve çerçevesi olmadan başlayan bir tür STK etkinliğidir.
- Seçilmiş ya da Yerel Kurumlar: Ülkemizde İl Genel Meclisi, Belediye Meclisi ve hatta köy derneği gibi STK işlevi gören yapılardır.

### **1.2.3. Sivil Toplumun Kuruluşlarının Türkiye'deki Tarihsel Gelişimi**

Osmanlı'dan başlanarak; sivil toplum örgütlerinin gelişiminden söz edilebilir. Türkiye'de sivil toplum örgütlerini 18. yüzyıla kadarki klasik dönem, 1900-1929 dönemi, 1950'lere kadar tek parti dönemi ve 1980 sonrası olarak sınıflandırılabilir. 15. yüzyıla kadar Osmanlıda toplumsal maslahat devletin üzerindedir. Din referanslıdır.



Kuruluş aşamasında sultanlara bey ya da gazi denilmektedir. Hukukun üstünlüğü vardır ve padişah ve halk aynı seviyededir. 16. yüzyıla gelindiğinde devlet toplumun üzerindedir, bürokrat yapılanmalar başlar, çıkar grupları oluşur ve sivil toplum örgütleri devlete bağlı hale gelir. Osmanlı'nın siyasi yapısı tek bir modelle ifade edilmeyecek kadar karmaşıktır. Meşruiyetin kaynağı hükümdardır ve hükümdar yeryüzünde Allah'ın kurallarını uygulamakla görevlidir. Hükümdar mutlak otoritesini geniş bir bürokratik askeri örgüt yardımıyla kullanır. Bu açıdan değerlendirildiğinde Osmanlı siyasi yapısının patrimonyal bürokrasi olduğu söylenebilir (Gönenç, 2001: 56). Osmanlı 1600'lü yıllara kadar diğer imparatorluklar gibi feodal düzen içerisinde var olmuştur. Sultan yeryüzünde Allah (c.c.)'ın halifesi ve ona itaat Allah'a itaattir dini öğretisi hâkimdir. Osmanlı İstanbul'un fethiyle iletişiminin arttığı Bizans'tan ve İran (acem) kültüründen çok fazla etkilenmiştir. Yeni bir söylem farklı bir fikir belirtmek 18. Yüzyıla kadar adeta devlete bir başkaldırı bir tefrika olarak nitelendirilmektedir. Ancak 19. yüzyılda Osmanlı dışındaki ülkelerde din adına yapılan söylemler etkisini göstermeye başlamıştır. Cemaladdin Afgani, Muhammed Abduh, Seyyid Kutup, gibi din adamları İslam'da yeni bir düşünce akımı geliştirmeye çalışmışlardır. Bu yeni düşünce akımına göre Kuran'a dayanakla İslam dini son din Hz. Muhammed (s.a.v) de son peygamber ve artık vahiy gelmeyeceğine göre insanlar artık kendi ahlaki değerlerini kendi içlerinde oluşturarak yanlış ve doğruyu akıl yoluyla bulabilecek erdeme ulaşmışlardır (Mardin, 2012: 16). Bu düşünürlerin etkisiyle Cumhuriyet'in ilk nüvelerini oluşturan ve devletten bağımsız ilk sivil toplum özelliği taşıyan örgütlenmeler ortaya çıkmıştır. O dönemin en yaygın iletişim ağı olan dergicilik farklı söylemlerin dile getirilmesine ve entelektüel birikimi olan insanların toplumla bunları paylaşmasını sağlamaktadır. Mehmet Akif, Babanzade Ahmet Naim, Fatma Aliye, Şemsettin Günaltay, Süavi, Prens Sabahattin, Halide Edip vb. aydınlar Sıratı Müstakim, Sebilürreşad, Terakki, Muhaberat gibi dergiler çıkararak yeni söylem ve fikirleri ortaya koymuşlardır. Osmanlı'da sivil toplum kuruluşları Hegel'in tanımına uygun bir şekilde gelişmiştir. Osmanlı, Şerif Mardin'in tanımlamasıyla "çevre" ve "merkez" diye iki kutuptan oluşmaktadır. Merkez bu günkü ifadeyle devleti idare eden mülkiye, askeriye, vb. sınıfı teşkil ederken; çevre daha çok mülkiyeti sultana ait olan toprakları işleyen vergi ödeyen ve gerektiğinde askere giden insanları yani reayayı anlatmaktadır. Merkezle çevre arasındaki ilişki bir hukuka sözleşmeye veya uzlaşmaya bağlı değil dini

öğretiler öncülüğünde devlete itaatın gerekliliğindedir. İlk dönemlerde devlet haricinde mülk edinmenin mümkün olmadığı Osmanlıda mülkiyet hakları olan bir sivil toplumdansöz edilemezken, vakıflar kendine has yapısıyla etkin durumdadırlar.

Osmanlı kültürünün sivil toplum gelişmesine engel teşkil eden özelliklerinden biri de önceliğin bireye değil kolektiviteye verilmesidir (Çaha, 1994).Ancak İslam dini öğretilerine dayandırılan bu anlayış tek taraflı düşünülmemelidir. İslam dini bir taraftan cemaat olmayı çoğunluğa uymayı öğütlerken diğer taraftan akletmeyi, vicdani hareketi ve birey özgürlüğüne de vurgu yapmaktadır.

Birçok tarihçinin hem fikir olduğu Osmanlı devlet özelliklerinden biri de bir “vakıf medeniyeti” oluşudur. Vakıf kültürü Osmanlıda dini inançlar bağlamında oldukça yaygınlaşmıştır. İslam tarihinde Emeviler, Abbasiler, Selçuklular ve son olarak Osmanlılar vakıf kültürünü nesilden nesile taşımışlardır. Bu dönemlerde zikredilen vakıfları Batı Avrupa’da devletin otoritesini karşısında özerk yapıları olan sivil toplumlarla aynı kategoride değerlendiremeyiz (Çaha, 2012: 164-165). Osmanlı’da din adamı imtiyazı olmamasına rağmen, din adamları devletin varlığında ve yönetiminde söz sahibi olmuşlar ve seçkin zümreyi oluşturmuşlardır. Osmanlı’da din kurumları özünde sivil toplum unsuru olmakla birlikte devlet karşısında ciddi bir varlık gösterememiştir. Ulema devlet tarafından ücretlendirilen, halka devlete karşı itaat konusunda vaaz-u nasihatte bulunan devletin de bu biat karşılığında ulemayı el üstünde tuttuğu bir karşılıklı mutabakat şeklidir.

Osmanlı şehirlerinde sosyal hayat, eğitim, sağlık, beledi hizmetler bu alanlarda oluşturulan vakıflar marifetiyle görülmektedir (Acun, 2005: 51-52).Osmanlı’da işlevsel anlamda sivil toplum örgütleri diyebileceğimiz kurumlar; vakıflar, loncalar, ayanlar, millet sistemi, ahilik teşkilat, tarikatlar ve bu kuruluşların sürdürdüğü faaliyetlerdir. Vakıfların kurulması ve işleri konusunda her ne kadar pek müdahaleci olunmasa da devletin vakıflara doğrudan veya dolaylı olarak gelirlerini kontrol etmek adına müdahalede bulunduğu vakidir. Aynı şekilde loncalarda devletin direktifleri doğrultusunda üretimi ve üretimin kalitesini kontrol etmekte denetimini yürütmektedirler. Sosyal devlet anlayışının henüz gelişmediği Batı’ya rağmen Osmanlı’da aynı dönem içerisinde vakıflar marifetiyle birçok sosyal sorun çözüme kavuşturulmuştur. O kadar ki; sosyal hizmetlerin bütünü olarak tanımlanan külliyelerin

kuruluşundan, muhtaçlara yardıma, göçmen kuşların su ihtiyaçlarını karşılamaya, evsiz olanlara ev yapmaya ve tamirine varana kadar birçok alanda hizmet götüren vakıflar mevcut olup, bu vakıflar şahıs ve küçük esnaflar tarafından kurulmuşlardır (Acun, 2005: 56).Osmanlı devletinde bu günkü anlamda sivil toplum kuruluşlarından söz edilemese de işlevsel açıdan bakıldığında dönem itibari ile Batı'nın çok daha ilerisinde sivil toplum niteliği taşıyan kurumların varlığından ve sosyal devlet anlayışından bahsedilebilir.

Osmanlı kamu hukukunda hükmi şahsiyet bir dereceye kadar dini birimlerin kazandığı bir hüviyettir. Batı'da hükmi şahsiyet vatandaşlık bağlamında çok daha geniş kapsamlıdır. Osmanlının klasik döneminde böyle bir olgu yoktur (Mardin, 2006: 13).Osmanlıda ulusal devlete geçiş sancılarının yaşandığı son dönemde saray ve bürokrasi dengesi değişmeye başlamış merkez Batı'yı referans alırken çevre kendi değerlerinden hareket etme çabası içerisine girmiştir. Batıdan yeni değerler alınmaya başlanılan bu dönemde elitizm kültürü hakim olmaya başlamış ve özellikle kadınların öncülük ettiği birçok sivil toplum kuruluşları ve onların yayın organları olan dergiler neşredilmeye başlamıştır. Aynı dönem içerisinde Sultan II. Abdülhamit Han'ın ülke dışına öğrenci göndermesi, ataşeler ataması, yeni okullar açması, gibi etkenler kültürel ve siyasi etkileşimi hızlandırmıştır. Özellikle Fransa'da eğitim gören ve Türkiye'ye dönen eğitilmiş gençler aralarında oluşturdukları gruplarla ülkenin içinde bulunduğu durumdan kurtulma yolları ararken bir taraftan da özgülleşme, sivilleşme ve örgütleşme içerisine girmişlerdir. Turancılık, ümmetçilik, İslamcılık, milliyetçilik gibi yeni akımlar etrafında oluşan gruplaşmalar yeni Türkiye'nin geleceğini tartışırken, devletten özerk sivil toplum kuruluşlarının da nüvelerini oluşturmaktaydılar. Bu dönem içerisinde Osmanlı Demokrat Fırkası, Osmanlı Sosyalist Fırkası, Osmanlı Ahar Fırkası gibi 27 farklı siyasi parti bulunmaktadır. Diğer taraftan sadece kadınların kurduğu kültürel ve siyasi anlamda faaliyet gösteren 40'a yakın sivil toplum kuruluşu mevcuttur. Bu dönemin sivil toplum kuruluşlarına 1908 yılında kurulan Türk Derneği, 1911 yılında kurulan Türk Yurdu Dernekleri, 1912 yılında kurulan Türk Ocağı, Şevkat-i Nisvan, Şevkat-i Hayriye vb. örnekler verilebilir.

1923-1950 arası varlık gösteren sivil toplum kuruluşları devlet ideolojisini yaymakla görevli olan "Halk Evleri" ve onların taşra teşkilatı olan "Halk Odaları"dır. Osmanlıdan

devam eden azınlıklara ait dernekler, 300'e yakın şubesi olan Türk Ocakları Derneği, kadın dernekleri, mason dernekleri vb. dernekler mal varlıklarına el konularak Halk Evleri'ne dönüştürülmüştür. Bu yıllar arasında ülke çapında başka sivil toplum örgütlerinden söz edilemezken; 478 Halkevi ve onların taşra teşkilatı olarak faaliyet gösteren 4322 halk odası mevcuttur (Çaha, 2012: 201).İdeolojik devlet yapısı içerisinde aktif sivil toplum kuruluşlarından bahsedilemeyeceğinden hareketle bu kurumların sivil toplum örgütü kapsamında olup olmayacağı tartışma konusudur. Cumhuriyet Türkiye'si 1950'lere kadar tek parti, tek ideoloji, tek lider, tek millet, tek devlet gibi anlayışların öncelendiği "tek"li bir yapıdadır. Arkasından Adnan Menderes ve arkadaşlarının kurduğu Adalet Partisi ile çok partili döneme geçilmiştir.

İnönü döneminde yapılan baskıları eleştiren ve siyasi söylemini buna dayandıran Adnan Menderes ve arkadaşları özellikle üçüncü hükümet dönemlerinde eleştirdikleri baskıcı anlayışı kısmen de olsa kendileri uygulamaya başlamışlardır. Birçok gazeteci ve subayın tutuklanması devlet radyosu tarafından yalnızca Adnan Menderes'in tek taraflı propagandaları eleştirilere sebep olmuştur. Ancak Menderes darbenin nedenini şöyle açıklamaktadır: "Sizlere dargın değilim. Sizin ve diğer zevatın iplerin hangi efendiler tarafından idare edildiğini biliyorum...(Sertkaya, 2008: 229)" Kendilerini devletin gerçek sahibi gören asker ve sermayedar kesim yeni hükümetten rahatsızdırlar ve Cumhuriyet tarihinin ilk darbesini gerçekleştirerek zamanın Başbakanı olan Adnan Menderes ve arkadaşlarını darağacına göndermişlerdir. Sözde amaç devletin bekası ve yüce Türk milletinin geleceğidir. Çok partili döneme geçişle, sendikal faaliyetler dinsel içerikli vakıf, dernekler, diğer sivil toplum kuruluşları yaygınlaşmaya başlamıştır. 1960 yılında 18.958 olan dernek sayısı 1970'le geldiğinde 42.170'e yükselmiştir. Toplumsal bilincin ve örgütlenmenin artması siyasi anlamda da yeni partilerin doğmasına sebep olmuştur (Kaya ve Aslan, 2013: 219).Türkiye 1950'lere kadar tek partili dönem uygulamalarından yakınırken, 1960 sonrası çok partili sisteme geçişle istikrarsız hükümetlerden muzdarip olmuştur. 1980 yılına kadar ortalama olarak bir hükümetin ömrü bir yıl kadardır. Böyle bir siyasi ortamda orta ve uzun vadeli toplumsal ve ekonomik kalkınma planları yapılamamakta, hükümetler kendisinden önceki hükümetlerin çoğu zaman uygulamalarını devam ettirmemektedirler. Dünyada cereyan eden 1968 Olayları ve Türkiye'ye etkileri sivil toplumunun yapısında değişikliklere yol açmıştır. Sivil toplumun kaynaştırıcı, birleştirici özellikleri bu dönem içerisinde

kutuplaşmalara ayrışmalara vesile olmuştur. Aşırı politize olmuş toplum, yoksulluğun da etkisiyle kutuplaşmaya ve çatışmaya başlamıştır.

1970'lerde başlayarak dünyayı etkisi altına alan; yeni kamu yönetimi anlayışı, kamu tercih teorisi, yönetim, serbest piyasa, neoliberalizm vb. değerler Türkiye'de de etkisini göstermeye başlamıştır. Artık ulus devletler küreselleşmenin de etkisiyle dünyaya entegre olmuş, ülkelerin birbirleriyle diyalogları daha da artmıştır. 1990'lara gelindiğinde Türkiye'de sivil toplum kuruluşları sayısı 6.000'lerden 26.000'lere çıkmıştır (Aydoğdu, 2014). Bu dönem darbenin etkisiyle yeni düşüncelerin, siyasi görüşlerin ve sivil toplum kuruluşlarının oluşumunda patlama noktası olmuştur. Siyasette yeni sağ anlayış, sosyal politikaların yaygınlaşması, toplumsal refahın artması, özellikle muhafazakâr diye adlandırılan insanların kaleme aldıkları yazılar neşriyatlar toplumsal dinamizmi tetiklemiştir. Türkiye'nin sivilleşme eğilimi 28 Şubat 1997 post modern darbeye kadar devam etmiştir. Ulaşılmaz, aşkın ve hikmeti kendinden olan devlet ilk defa halka kapılarını açmıştır. Devletin en tepe makamı olan Cumhurbaşkanlığı Köşkü ilk olarak Özal'la halka açılmıştır. Askeri vesayetin kırıldığı bu dönemde Özal'ın şortla asker denetimi yapması o dönem için yadırgansa da daha sonraki yıllarda siyasi anlayışın değişim resmi olarak gösterilmiştir.

Sivil toplum örgütlerini etkileyen diğer bir faktörde 1960 yıllarda başlayan iç göçtür. Günümüzde de devam eden göç İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa başta olmak üzere Türkiye'nin büyük şehirlerine olmaktadır. Sadece büyükşehirlerle sınırlı kalmayan göç dalgası köylerden beldelere, beldelerden ilçelere, ilçelerden de illere doğru örüntülü bir şekilde devam etmiştir. Buna bağlı olarak şehir merkezinden uzak banliyöler oluşmuş büyük bir oranda gecekondu patlaması yaşanmıştır. Köyünden kopan insanlar ekonomik ve kültürel açıdan şehirle köy arasına sıkışmış ne şehir kültürüne adapte olabilmemiş ne de köy kültüründe kalabilmiştir. Kendi içlerinde enformel dayanışma içerisinde olan bu insanlar günümüzde de sayısı hızla arttan köy dernekleri marifetiyle sosyalleşme ve yardımlaşma çabası içerisinde dirler.

28 Şubat postmodern darbe bir taraftan sivil toplum kuruluşlarını tırpanlasa da diğer taraftan etki/tepki unsuru neticesinde daha bir duyarlılık ortamı oluşturmuştur. Özellikle İslami söylemler içerisinde olan şair, yazar, akademisyen ve siyasetçilerin yönlendirmesiyle birçok yeni sivil toplum kuruluşları ortaya çıkmış, yeni platformlar

oluşmuştur. Diğer taraftan 28 Şubat'ı destekleyen cenahta da aynı unsurlar çoğalmaya başlamıştır. Bir taraftan birçok Cumhuriyet Mitingleri düzenlenirken diğer taraftan demokrasi mitingleri adı altında her iki taraftan da eylemler düzenlenmiştir. Akılda kalan eylemler arasında “Ömür Boyu Aydınlık İçin Bir Dakika Karanlık”, “Başörtüsüne Özgürlük Zinciri” Sultanahmet'te “Darbelere Hayır” mitingleri sayılabilir.

Olağan prensiplerin haricinde ne şekilde çalışıklarının ve etkinlik alanlarının görülebilmesi adına 28 Şubat sürecinde etkili olan STK'ların değerlendirilmesinde ve faaliyetlerinin incelenmesinde fayda bulunmaktadır. İktidarda olan Refahiyol Hükümeti'ne son verilmesi amacı ile girişilen post-modern darbe döneminde STK'ların almış oldukları rol, dönemin bir generali tarafından şu sözlerle ifade edilmiştir: “İrticai eylemlerin sona erdirilmesi sürecinde bir nebze olsun silahlı olmayan birimlerinde müdahil olması gerekmektedir”. Ordu tarafından yapılan bu çağrıya kayıtsız kalmayan beş STK, hükümetin devrilmesine yönelik çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Türk-İş, DİSK ve TİSK'in öncülüğünde faaliyete başlayan sivil inisiyatif daha sonra TOBB ve TESK'in de katılımıyla beşli sivil inisiyatif adını almıştır (Bora, 1999: 12).

#### **1.2.4. Sivil Toplum Kuruluşlarının Amaçları ve Önemi**

Kamusal yararın elde edilmesi amacı ile kamuoyu oluşturmakta olan STK'lar, bireysel taleplerin öne sürülmesine katkı vermekte, mevcut sorunlara çözüm önerileri sunmakta, bu aşama içerisinde hükümet politikaları ile uyumlu, çoğulculuğun ön planda olduğu, yüksek katılım anlayışının benimsendiği ve demokratik ortamın yaratılması noktasında önemli işlevler üstlenilmektedir (Balkır, 2010: 36).

Sivil toplum kuruluşlarının siyasal yönetime katılarak toplumsal talepleri görünür hale getirmeleri, onlara bir tür baskı grubu olma özelliği kazandırmaktadır (Balkır, 2010: 34). STK'lar eşitliği yaygınlaştırmak, toplumsal sorunları tespit ederek çözüm üretmek, sosyal hizmetler sağlamak, örgütlenmeyi teşvik etmek ve demokratik ilke ve kurumların güçlendirilmesini sağlamak için faaliyetlerde bulunmaktadır (Balkır, 2010: 36). Avrupa Komisyonu tarafından 2002 yılında STK'lar için öngörülen standartlar şu şekilde sıralanmıştır: açıklık, tutarlılık, katılımcılık, sorumluluk, şeffaflık ve etkin olmak (Boztekin, 2004: 39).

STK'lar toplumsal kalkınma gelişmeyi sağlayan kurumlar olmanın yanı sıra bilgi toplumuna geçiş sürecinde örgütlü toplum olma, bilgiyi yaşama geçirme, çevre ve bireysel haklar gibi konularda da kolektif bilinç düzeyinin artırılmasına katkıda bulunmaktadır. STK'lar faaliyetleriyle bireylerin taleplerini dile getirirken kamuoyunu da etkileyerek dikkate alınmayı sağlarlar. Broşür, dergi, kitap, televizyon ve radyo gibi geleneksel kitle iletişim araçlarının yanı sıra alternatif medya araçlarını da kullanarak çok daha geniş kitlelere ulaşabilmektedirler (Balkır, 2010: 38).

#### **1.2.4. Sivil Toplum Kuruluşlarını Kamu ya da Kar Amacı Güden Kuruluşlardan Ayıran Özellikleri**

STK'lar kamuoyunu etkilemek ve yönlendirmek için çeşitli araçlar kullanırlar. Kısaca günümüzde STK'ların dikkat çekici özellikleri şöyle sıralanabilmektedir (Kaya, 2008: 25):

- STK sayısının artması adına kendi araları içerisinde işbirliğinin, uzmanlaşmanın ve iş bölümünün sağlanması gerekmektedir.
- STK'lar tarafından aynı ya da benzer özelliklere sahip üyelerin aranması sonlandırılmıştır.
- Kişilerin ötesinde ilkeler, rekabet koşulları ve işbirliği anlayışı ön plana çıkmaktadır.
- Amatör ruh ile profesyonel tekniği dengelemek amaçtır.
- Fertlerin gönüllü katılımı esasına dayanır.
- Ödeneklerin doğrudan devlet üzerinden alınması söz konusu olmamaktadır fakat kamusal fonların kullanılması mümkündür.
- STK'ların temel amacı, oldukça geniş bir politik yelpaze içerisinde siyasi görüşlerden bağımsız olarak ortak ilkeleri benimseyen bireylerin bir araya getirilmesi amaçlanmaktadır.
- Etrafindan birleşen amacın ise kendisine ait bir amacı bulunmamaktadır.

- Devlet birimleri ile doğrudan bir ilişkisi bulunmamaktadır. Kısaca özerk yapılar olarak görülmektedir.

### **1.2.5. Sivil Toplum Kuruluşlarının İşlevleri**

Sivil toplum kuruluşlarının önemli işlevlerinden birisi devlet iktidarının aşırılıklarını azaltma yönünde olmaktadır. Bu bağlamda sivil toplum devletin otoriter müdahalelerin önünde durarak veya caydırarak topluma destek olmaktadır. Diğer bir önemli işlevi ise siyasal katılımı olabileceği en yüksek seviyede tutmak ve devlet iktidarının oluşmasında demokratik tutumların geliştirilmesine öncülük etmektir. Sivil toplum süregelen anlayışın dışında bulunan dışlanmış düşünce ve fikirlerin demokratik olarak dile getirildiği bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan baktığımızda sivil toplum demokratik değerlerin geliştirilmesi ve yerleştirilmesi için bireyler arasında okul görevi görmektedir. Sivil toplumun bir diğer sorunlu işlevi ise, baskı grubu oluşturma işlevi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu işlev bazen tehlikeli de olabilmektedir. Çünkü bu baskı grupları bazen sivil toplum düşüncesiyle hareket etmeyerek sadece belli grup ya da şahsın çıkarlarını savunduğu görülmektedir (Atar, 1997: 99-100).

Bununla birlikte STK'ların temel işlevleri aşağıda açıklanmıştır:

#### **1.2.5.1. Siyasal İşlevleri**

Sivil toplum kuruluşlarının en önemli fonksiyonlarından birisi katılımcılık ve çoğulculuğu sağlamaktır. Bu şekilde sivil toplum kuruluşları insanların kamu görevlerine gönüllü olarak katılmalarını sağlamak ve toplum ile kamu arasında köprü vazifesi görmektedirler. Bir ülkede katılımcı demokrasi uygulanıyorsa olmazsa olmaz şart olarak o toplumda güçlü bir sivil toplum kuruluşunun varlığının olması koşuludur. Diğer taraftan güçlü bir sivil toplum bilinci oluşmamış ise o toplulukta katılımcı demokrasiden söz edilemez. Katılımcı bir demokrasiden söz edebilmenin ön koşulu da bireylerin kendi kederlerini yönettikleri bir ortamın olmasıdır (Yelkikalan, 2007: 33). Sivil toplum kuruluşlarına baktığımızda siyasal duyarlılığı artırmak için değişik düşüncelerin dile getirildiği ve çeşitli grupların yabancılaşmasını engelleme amacı taşıdığı görülmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının siyasal alana karşı etki mi yoksa tepki mi yaptığı onun siyasallaşıp siyasallaşmadığını göstermektedir. Bu durum



muhatapı olduğu toplumun durumuna göre sivil toplum kuruluşunun amacı şekillenmektedir (Akay, 2012: 45).

Sivil toplum kuruluşları, kamu politikalarının belirlenmesi aşamasında bireylerin istek ve beklentilerini dinleyerek onların bu istek ve beklentileri doğrultusunda kamuoyu oluşturmaya çalıştıkları ve katkı sağladıkları bilinmektedir.

### **1.2.5.2. Kültürel İşlevleri**

Modern bir toplum içinde yaşayan bireylerin daha çok tek başlarına hareket ettikleri ve sosyal gruplardan uzak durdukları bir döngüden bahsedilmektedir. Bu bakımdan sivil toplum kuruluşları modern toplumun oluşturduğu bireysellikten bireyleri uzaklaştırıp onların grup halinde veya gruplar içinde yer almasını sağlayarak görev bilincinin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Sivil toplum kuruluşları sayesinde farklı grup ve düşüncedeki insanların bir araya gelmesi ile samimi ilişkiler ve yeni bir örgüt kültürü oluşmaktadır. Oluşan bu samimi ilişkiler sayesinde bireyler arasındaki ilişkiden doğan takım davranışları ile kültürel yönden gelişme göstermektedirler (Akay, 2012: 45). Sivil toplum kuruluşları eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler konusunda ve ekonomik gelişmelerin desteklenmesi hususunda sosyo-ekonomik açıdan dışlanan insanların yeniden toplum ile bütünleşmesi için çaba harcamaktadır. Bireylerin ülke içinde veya dışında değişik konularda projeler düzenleyerek kendilerini daha iyi geliştirme ve yaptıkları çalışmalar sayesinde farklı insanlar ile tanışma fırsatı elde edeceklerdir (Yelkikalan, 2007: 40).

### **1.2.5.3. Bireysel İşlevleri**

STK'lar bireylerin bilinçlenmesi, toplumsal normlara uygun görevler alması ve öz güven kazanması adına onlara görev ve sorumluluk vermekte ve onlara destek olmaktadır. Bireylerin çalışma arkadaşları ile etkileşim içine girerek onların sosyalleşmelerine yardımcı olmaktadır. Bireyler toplumun göremediği, gözden kaçırdığı olayları ve durumları görmelerinde sivil toplumun önemli bir yeri vardır. İnsanların yardımlaşma ve dayanışma örnekleri sergilemeleri aralarında, birbirlerine destek olmaları onların birbirlerine karşı olan sevgilerini ve bütünleşmelerini sağlamaktadır (Akay, 2012: 46). Sivil toplum kuruluşları, insanların her şeye yabancılaştığı, dışlandığı

bir zamanda onların dışlanmışlıklarını engellemek amacı taşımaktadırlar. Bu bakımdan sivil toplum kuruluşları çevresine yabancılaşan bireyleri kendi bünyesindeki diğer bireyle birlikte çalışma olanakları sunarak, onları bu psikolojiden uzaklaştırırlar (Şahin, 2007: 42). Bireysel anlamda sağlıklı bir ilişki oluşturmada sivil toplum kuruluşlarının etkisi inkar edilemez derecede önemlidir. Birey kendi düşüncelerini ve haklarını grup içinde rahatça savunabilme yeteneğini sivil toplum kuruluşları içinde geliştirmektedirler. Bunun yanında toplumsal sorunlar ile ilgilenmede kendisine güvenmeyen bir birey içinde bulunduğu sivil toplum kuruluşu sayesinde sorun çözme konusunda iyi bir motivasyon elde etmektedirler (Yıldırım, 2004: 90). Buradan da anlaşılacağı üzere sivil toplum kuruluşlarının birey üzerindeki olumlu etkilerinin olduğu açıkça görülmektedir.

#### **1.2.5.4. Toplumsal İşlevleri**

STK'lar, halkın vicdanı olarak görüldüğü için toplumsal güvenin oluşturulması ve sürdürülmesi açısından çok önemlidir. Güven toplumlar için en önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Çünkü güven bir toplumda refahın artmasında ve kolaylaştırılmasında anahtar rolü üstlenmektedir (Şahin, 2007: 42). Sivil toplum kuruluşlarına baktığımızda devlet yönetiminde sosyal dayanışmanın ve birlikteliğin sağlanmasında toplumsal bir tutkal vazifesi taşımaktadır (Yelkikalan, 2007: 38). Sivil toplum kuruluşlarının toplumun yapısına uygun olarak hitap ettiği grubun yaşam şekline, bilgi ve ekonomik durumuna göre farklı sonuçların görülmesine neden olmaktadır. Bir toplum gerçekten kalkınmış ise o toplumda sivil toplum kuruluşları da işlevlerini ve amaçlarını tam anlamı ile yerine getirebilmektedir. Ama bunun tersi olduğu durumlarda ise istenilen amaçlara ve sonuçlara ulaşılamamaktadır (Akay, 2012: 47). Sivil toplum kuruluşları öncelikle benzer amaçları gerçekleştirmek için çalışan ve farklı çözüm yolları sunan bireyleri bir araya getirmektedirler. Bu şekilde de bir araya getirmiş oldukları bireyler arasında çoğulculuk kültürünün oluşmasında ve yerleşmesinde etkili olmaktadır.

Çoğulculuğun göstergelerinden birisi de çeşitli amaçlar için faaliyette bulunan birçok örgütlü yapının toplum içinde bulunmasını gösterebiliriz. Ayrıca sivil toplum kuruluşları demokrasiye geçiş dönemlerinde örnek projeler hazırlamalı ve bu projelere kaynak bulmalıdır. Bu kaynaklar sağlandıktan sonra STK'lar projelerin uygulanması için eğitim, çevre, sosyal refah ve hükümet politikalarına alternatif sorumluluklar

belirledikleri görülmektedir. Demokrasiye geçiş dönemlerinde sivil toplum kuruluşlarının diğer bir işlevi de gerekli ve yetişmiş insan kaynaklarını sağlamaktır. Sivil toplum kuruluşları oluşturdukları katılımcı ve çoğulcu yapıları ile bu kültüre aşina oldukları bir gerçektir. Bu kültür ile yetişen bireyler yönetim deneyi kazanmış olacaklar ve yetişmiş insan kaynağı olarak sivil toplum kuruluşlarında görev alacaklardır (Selamoğlu, 2008: 26). Sivil toplum kuruluşları, bireylerin yaşadıkları topluma karşı sorumlulukları olduğunun vurgulamaktadır. Bunu da ancak örgütlenerek yapabileceklerini, bireysel anlamda fazla etkili olamayacaklarını savunmaktadır.

Gelişmiş ülkelere baktığımızda sivil toplum kuruluşlarının bu kadar etkili olmalarında bu nedenin olduğu aşikardır. Her şeyi devlet yapacak diye beklemek veya kişisel çıkarlar için uğraşmak yerine toplum adına bir şeyler istemek ya da uğraşmak insanlık yararına, toplumun faydasına olacaktır (Özalp, 2008: 1).

Sivil toplum kuruluşları alınan kararların toplumun faydasına görmedikleri durumlarda karar alıcıları etkileyerek değişik kararlar almalarına ya da aldıkları kararları tekrar gözden geçirmelerine yardımcı olmaktadır. Bunun yanında devletin yeterince faaliyet gösteremediği alanlara nüfuz ederek devletin faaliyetlerine katkı sağladıkları görülmektedir.

### **1.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Sivil Toplum Kuruluşlarına Etkileri**

#### **1.3.1. Sivil Toplum Kuruluşları ile Şirketler Arasındaki Anlayış Paydaşlığı**

STK'ların, firmalar üzerinde yaratmış olduğu baskılar ve elde etmiş oldukları güce paralel bir şekilde ortaya çıkan etkiler, firmaların stratejik paydaş gruplarından birini temsil etmektedir. Mintzberg'e (Mintzberg, 1983'ten aktaran Grunig, 2005: 536) göre; STK'lar ile firmalar arasında meydana gelen çatışmaların arka planında yer alan dört farklı neden bulunmaktadır:

- Ekonomik gücün yüksek derecede yoğunlaşmış oluşu.

- Genel olarak özel sektörün sahip olduğu bu ekonomik gücün giderek daha önemli toplumsal sorunlara yol açması
- Ekonomik ve toplumsal sorumluluklar çerçevesinde kamunun iş dünyasından beklentilerinin yükselmesi
- Şirketlerin tipik olarak kendi yönetimleri tarafından yönetilmesi.

Bununla birlikte Winston (2002: 77), sivil toplum kuruluşlarının şirketlerin sosyal sorumluluklarını üstlenmeleri için sekiz farklı taktik kullandıklarını belirtmiştir. Bunlar:

- Gönüllü davranış kodlarının benimsenmesini teşvik etmeyi amaçlayan diyalog
- Toplumsal muhasebe ve bağımsız inceleme projelerinin savunulması
- Paydaş önerilerinin dosyalanması
- Suiistimallerine ve etik lekelerin belgelenmesi
- Şirket ürünlerinin boykot edilmesi ya da eldeki ürünlerin elden çıkarılması
- Seçici satın alma yasalarının savunulması
- Hükümetlerden yasal düzenleme talep edilmesi
- Cezai zararlar için yasal işlem başlatılması

Şirketler üzerinde baskı unsuru oluşturan sivil toplum kuruluşları ile gerçekleştirilecek olan paydaş diyalogu şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları açısından oldukça önemlidir. Bu bağlamda paydaş diyalogu, sivil toplum kuruluşlarıyla şirket temsilcilerini birbirleriyle uzlaştırmaya yönelik planlı bir iletişim faaliyetidir. Nitekim simetrik halkla ilişkiler şirketlerin sivil toplum kuruluşlarına egemen olmak yerine yakından tanınmasını ve bu kuruluşlarla işbirliği yapmasını gerektirmektedir (Grunig, 2005: 537.)

Şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasında gerçekleştirilen paydaş diyaloglarının en önemli sonucu karşılıklı ilişkileri iyileştirmek, karşılıklı anlayışı ve güveni artırmaktır. Bu diyaloglardan elde edilecek bir diğer olası sonuç ise ortaklık yaratmaktır. Öncelikle birbirlerinin güvenini kazanan taraflar paydaş diyalogu sürecinde gündemlerinin bazı noktalarda kesiştiğini fark ederek belli bir görevi yerine getirmek için resmi bir işbirliği başlatmaya karar verebilirler. Tarafların bu işbirliğini gerçekleştirmek için aynı güdüyü paylaşmaları gerekmemektedir. Paydaş diyalogunun diğer önemli sonucu bilgi ve uzmanlık sağlamaktır. Ayrıca paydaş diyalogu şirketlere ortam taraması yapma fırsatı sağlayarak şirketin içinde faaliyet gösterdiği çevre hakkında bilgi edinmesine yardımcı olmaktadır. Son olarak şirket ve sivil toplum kuruluşları arasındaki paydaş diyalogu kurumsal etkinliklerin iyileştirilmesine yol açabilir. Ancak bu iyileşmeler şirketlerin genel merkezinde değil, temel olarak yerel ve işlevsel düzeyde gerçekleşmektedir. (Huijstee ve Glasbergen, 2008: 306).

Burchell ve Cook (2006: 215-216) şirketler ve sivil toplum örgütleri arasında gerçekleştirilen paydaş diyaloglarını analiz ettikleri çalışmalarında şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerini ve politikalarını belirlerken en çok danıştıkları paydaş gruplarının sırasıyla yöneticiler, çalışanlar ve yerel topluluklar olduğunu bulmuşlardır. Daha sonra bu sırayı çevresel gruplar ve yardım dernekleri izlemektedir. Araştırmacılar buradan yola çıkarak yerel topluluklar, çevresel gruplar ve yardım derneklerinin temsil ettiği sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk alanındaki önemli bir iletişim kanalı olduğu sonucuna varmışlardır. Yine aynı çalışmada sivil toplum kuruluşlarının şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk politikalarını etkilemek için en çok dolaylı/gayrı-resmi diyalogdan ve eğitimden yararlandıklarını bulmuşlardır.

### **1.3.2. Sivil Toplum Kuruluşları ile Şirketlerin Sosyal Sorumluluk Konusunda İşbirliği**

STK'ların ve firmaların toplumsal sistem içerisinde gelişen rollerine ve toplumsal beklentilere dair küreselleşme ile birlikte dünya genelinde önemli gelişmeler yaşanmıştır. Yaşanan değişimin odak noktasında geleneksel özelliklere sahip ulus devlet yönetim anlayışı yerine siyasal modernleşme şeklinde de ifade edilmekte olan, fazla katmanlı bulunan yönetim sisteminin gelmesi yer almaktadır. Bu durumda, toplumsal sistemde meydana gelen problemlerin çözümü sürecinde başta Birleşmiş Milletler ve

Dünya Bankası olmak üzere uluslararası kuruluşlar tarafından desteklenen işbirliği ortamları adına önemli olanaklar geliştirilmiştir (Arts, 2002: 29). Bu doğrultuda şirketler ile STK'lar arasında geliştirilen işbirliği ortamı son dönemlerde kurumsal sosyal sorumlulukların hayata geçirildiği bir alternatif olarak değerlendirilmektedir.

Şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirlikleri Waddock'un (1988) 'sosyal işbirlikleri' olarak adlandırdığı dört işbirliği türünden (şirket-şirket; şirket-hükümet, şirket- sivil toplum kuruluşu; şirket-hükümet-sivil toplum kuruluşu) birini oluşturmaktadır. Waddock'a göre sosyal İşbirlikleri bir şirketin ya da bir şirketler grubunun kamu sektörü ya da üçüncü sektöre ait bir kurumla birlikte çalışmasını ifade etmektedir. Bu işbirliği ortaklık yapan Örgütlerden gelen bireylerin zaman ve çaba harcamalarını gerektirmektedir. Bu bireyler tüm tarafları etkileyen sorunları çözmek için birlikte çalışırlar. Sosyal işbirlikleri örgütsel sınırların ve geleneksel hedeflerin ötesine geçen ve toplumsal alan içinde yer alan sorunlara işaret etmektedir. Bununla birlikte işbirliği taraflarının üstlendikleri kaynaklarla ilgili olarak yalnızca finansman sağlamaktan daha fazlasını yapmaları gerekmektedir (Waddock, 1988: 18).

Şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki sosyal işbirliklerini Austin (2000: 1939'dan aktaran Berger, vd. 2004: 59) üç aşamaya ayırmıştır. Bunlardan ilki olan *hayırsever* aşamada şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki ilişki en geleneksel süreç olan kurumsal bağışlardan oluşmaktadır. *İşlemsel* aşama ise şirketler ve sivil toplum kuruluşlarının belirli bir etkinlik çerçevesinde kaynak değiş tokuş etmelerini ifade etmektedir. Nedene dayalı pazarlama ya da sponsorluk uygulamaları bu işbirliği aşamasına girmektedir. Üçüncü aşama olan *bütünleyici* aşamada ise şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Bu aşamada hem sivil toplum kuruluşlarının hem de şirketlerin misyonları, insan kaynakları ve etkinlikleri daha kolektif eylemler ve örgütsel bütünleşme deneyimlemektedirler. Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirlikleri bu üçüncü aşamaya dahildir. Şirketler ve sivil toplum kuruluşların işbirliği yapmaya yönelten motivasyonlar birbirinden farklıdır. Şirketler açısından bakıldığında işbirliği motivasyonları geleneksel olarak artan meşruiyet, olumlu itibar etkileri, yükselen toplumsal statü ve yeni kurumsal sosyal sorumluluk alanını öğrenmek için fırsat ve farkındalık sağlama etrafında dönmektedir. Sivil toplum örgütleri ise sınırlı

finansmandan yararlanma, artan toplumsal ihtiyaçlar, çevredeki saldırgan gler ve ciddi sürdürülebilirlik kaygıları peşinde koşmaktadır (Jamali ve Keshisian, 2009: 279).

Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında şirketler ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği yapmanın bazı önemli avantajları vardır. Bu avantajları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- şirketlerin ve sivil toplum kuruluşlarının yetkin oldukları alanlar ve sahip oldukları gler farklıdır. şirketler muazzam maddi kaynaklara sahiptirler. Ayrıca yönetsel etkililikleri, teknik uzmanlıkları, yaratıcılıkları, sahip oldukları dinamizm ve finans erişimi açısından farklılaşmaktadırlar. Öte yandan sivil toplum örgütleri kurumsal sosyal sorumluluk alanında yapılacak olan çalışmalar için gereken uzmanlık ve bilgiye sahiptir. Ayrıca hedefe yönelik faaliyet göstermekte ve ihtiyaç sahiplerine daha kolay ulaşabilmektedirler. Doğru koşullar altında bir işbirliği gerçekleştirildiğinde şirketler ve sivil toplum kuruluşu/kuruluşları birbirlerini tamamlayabilecek ve kaynaklarını ortak çıkar için daha iyi tahsis edeceklerdir (Jamali ve Keshisian, 2009: 279).
- Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında şirketlerle sivil toplum kuruluşlarının işbirliği yapmasını önemli kılan nedenlerden biri de sivil toplum kuruluşlarının bu çalışmaları denetleme olanağının olmasıdır. Çünkü kurumsal sosyal sorumluluk bir anlamda şirketleri daha hesap verebilir ve demokratik kılmak demektir (Berger, vd., 2007:133).
- Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında tanınmış, itibarlı bir sivil toplum kuruluşuyla işbirliği yapan şirketlerin itibarı ve çalışmanın güvenilirliği kamuoyu nezdinde artmaktadır. Bununla birlikte kamuoyu sivil toplum kuruluşlarını destekleyen şirketleri diğerleri arasından ayırt etmekte ve desteklemektedir (Ciğerdelen, 2009).
- Sivil toplum kuruluşları ve şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarında işbirliği yapmaları sivil toplum kuruluşlarının şeffaflığının ve hesap verebilirliğinin gelişimine de katkı sağlamaktadır. Bu noktada

Türkiye'den Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV), Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG) ve AKUT gibi sivil toplum kuruluşlarının bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenmesi ve finansal raporlarını web sitelerinde yayınlaması örnek olarak verilebilir (Göçenoğlu ve Onan, 2008: 21).



## BÖLÜM 2: YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Yöntemi

Araştırmanın evrenini Türkiye sınırları içerisinde faaliyet gösteren çeşitli sivil toplum kuruluşlarının yöneticileri, çalışanları ve gönüllüleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklem hacminin oluşturulması için Yolal (2016) ve birçok araştırmacının “örneklem konusundaki hata oranını en alt düzeye indirmek adına 500’den az ve 30’dan fazla örneklem büyüklükleri geniş evren birimleri için yeterli seviyededir” görüşü değerlendirilmiştir. Yolal (2016)’ın %95 güven aralığındaki örneklem hacminin tespitinde kullanılan çizelge Tablo 1’de belirtilmiştir.

**Tablo 1.** Nicel Araştırma Yöntemlerinde Örneklem Büyüklüğü

Evren büyüklüğü	Hesapların Örneklem Büyüklüğü
	%95 güvenilirlik düzeyi ve evrenin heterojen varsayımı
100	80
1 000	278
10 000	370
50 000	381
100 000	383
500 000	384
1 000 000	384
10 000 000	384
100 000 000	384

**Kaynak:** Turizm Araştırmalarında Örneklem: Bibliyometrik Bir Araştırma (Yolal, 2016).

Buna göre katılıma istekli ve sivil toplum kuruluşların çeşitli pozisyonlarda görev alan bireyler örneklem dahil edilmiştir. Bu durumda toplamda gerekli şartları sağlayan 405 katılımcıya ulaşılmıştır.

## 2.2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Bu araştırmanın belirlenen hipotezlerinin analiz edilmesi için veri toplama ve değerlendirme sürecinde nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Söz konusu hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

**Hipotez 1:** STK gönüllüsü / çalışanlarının demografik özelliklerine göre Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.

**Hipotez 2:** STK gönüllüsü / çalışanlarının çalışma / gönüllü olma durumlarına göre Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.

**Hipotez 3:** STK gönüllüsü / çalışanlarının demografik özelliklerine göre Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.

**Hipotez 4:** STK gönüllüsü / çalışanlarının çalışma / gönüllü olma durumlarına göre Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.

**Hipotez 5:** STK gönüllüsü / çalışanlarının demografik özelliklerine göre Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.

**Hipotez 6:** STK gönüllüsü / çalışanlarının çalışma / gönüllü olma durumlarına göre Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.

Bu kapsamda katılımcılardan veri toplanması için anket yöntemine başvurulmuş ve sivil toplum kuruluşlarında görev yapan bireylere online anket aracılığıyla ulaşılarak anket ifadeleri ile ilgili görüşlerinin elde edilmesi sağlanmıştır. Anket toplamda 4 bölümden oluşmaktadır.

1- Demografik Özellikler Formu (Ek 1)

2- STK'da Çalışma / Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özellikler Formu(Ek 2)

3-STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşler Formu (Ek 3)

4-Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği (Ek 4)

**Demografik Özellikler Formu**, katılımcıların demografik özelliklerini öğrenmeye yönelik toplamda 5 (beş adet) sorudan oluşmaktadır.

**STK'da Çalışma / Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özellikler Formu**, sivil toplum kuruluşlarında çalışan ya da gönüllülük esasına göre süreç yürüten bireylerin pozisyonları, çalışma gönüllü olma süresi ve sivil toplum kuruluşunun faaliyet alanını öğrenmeye yönelik sorulardan oluşmakta olup, toplamda 3 (üç) adet soru yer almaktadır.

**STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşler Formunda**, sivil toplum kuruluşu çalışanı / gönüllüsü bireylerin sosyal sorumluluk faaliyetleri ile ilgili görüş ve düşüncelerinin öğrenimine yönelik toplamda 7 (yedi) adet tek seçenekli soru ve 3 (üç) adet çoktan seçmeli soru yer almaktadır.

**Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği**, çeşitli kuruluşlarda çalışan ya da görev yapan bireylerin kurumsal sosyal sorumluluk algılarını tespit etmek amacıyla Türker (2008) tarafından geliştirilmiş, toplamda 18 ifadelik bir ölçüm aracıdır. Ölçek Çelik (2013)'in çalışmasında kullanılmış olup yapılan faktör analizi sonucunda 3 boyut ve 18 madde olacak şekilde düzenlenmiştir. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ifadeleri STK çalışan veya gönüllülerine uyarlanarak kullanılmış olup, ölçeğin alt boyutları, madde numaraları, Çelik (2013)'in çalışmasındaki Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ve bizim çalışmamızda elde edilen güvenilirlik katsayıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2.** Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği Güvenirlik Katsayıları, Madde Numaraları ve Alt Boyutları

Boyutlar	Madde Numaraları	Çelik (2013) Cronbach Alpha	Bu çalışmadaki Cronbach Alpha
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	9-10-13-14-15-16-17-18	0,92	0,93
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	1-2-3-4-5	0,90	0,87
Yasal ve etik değerlere yönelik sorumluluk	6-7-8-11-12	0,88	0,90
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	18 madde	0,94	0,93

Ölçek maddeleri arasında ters kodlanacak bir madde bulunmamakta olup, ölçek 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan puanların derecelendirilmesi “Tamamen katılıyorum (4,20-5,00)”, “Katılıyorum (3,40-4,19)”, “Kararsızım (2,60-3,39)”, “Katılmıyorum (1,80-2,59)” ve “Kesinlikle Katılmıyorum (1,00-1,79)” şeklinde olup, ölçekten ve alt boyuttan alınan puanların yüksek olması sivil toplum kuruluşunda çalışan / gönüllü olan bireylerin sosyal sorumluluk algılarının yüksek olması anlamına gelmektedir.

### 2.3. Araştırma Verilerinin İstatistiksel Analizi

Bu araştırmada elde edilen verilerin incelenmesinde IBM SPSS 20 istatistik programından faydalanılmıştır.

Araştırmada yer alan Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeğinden alınan puanların normal dağılıma uyma durumları Kolmogorov-Smirnov testi ile incelenmiş ve ölçek ve ölçeğin alt boyutlarından alınan puanların normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Buna göre ölçek ve alt boyutlarından alınmış puanların belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterme durumları parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İki gruplu değişkenlerin farklılaşma durumlarının incelenmesinde Mann-Whitney U testi, üç ve üçten fazla grupların karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır. Üç ve üçten fazla grupların karşılaştırılması sonucu anlamlılık çıkan değişkenlerin hangi grupların

farklılaştığının bulunması için parametrik olmayan çoklu karşılaştırma testlerinden Dunn's testi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda değerlendirilen veriler %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

## BÖLÜM 3: BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında sivil toplum kuruluşlarında görev yapan(çalışan / gönüllü / yönetici) bireylerin çeşitli değişkenlere göre yüzde ve frekans olarak dağılımları gösterilmiş olup, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puanların gruplara göre farklılaşma durumları incelenmiştir.

### 3.1. STK Görevlilerinin Demografik Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin demografik özelliklerine ait bulguların dağılımları frekans ve yüzde olarak Tablo 3’de belirtilmiştir.

**Tablo 3.** STK Görevlilerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellikler		N	%
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	48	11,9
	Erkek	357	88,1
<b>Yaş</b>	18-25 yaş	26	6,4
	26-33 yaş	82	20,2
	34-41 yaş	122	30,1
	42-49 yaş	90	22,2
	50 yaş ve üzeri	85	21,0
<b>Aylık Gelir Durumu</b>	2000-3500 TL	122	30,1
	3501-5000 TL	115	28,4
	5001-6500 TL	70	17,3
	6501 TL ve üzeri	98	24,2
<b>Medeni Durum</b>	Evli	343	84,7
	Bekar	62	15,3
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	15	3,7
	Lise	68	16,8
	Önlisans / Lisans	213	52,6
	Lisansüstü ve üstü	109	26,9

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %88,1’inin erkek ve %11,9’unun kadın olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %30,1'inin 34-41 yaş arasında, %22,2'sinin 42-49 yaş arasında, %21,0'inin 50 yaş ve üzerinde, %20,2'sinin 26-32 yaş arasında ve %6,4'ünün 18-25 yaş arasında olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin aylık gelir durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %30,1'inin 2000-3500 TL arasında, %28,4'ünün 3501-5000 TL arasında, %24,2'sinin 6501 TL ve üzerinde ve %17,3'ünün 5001-6500 TL arasında gelire sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %84,7'sinin evli ve %15,3'ünün bekar olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %52,6'sinin önlisans/lisans, %26,9'unun lisansüstü ve üstü, %16,8'inin lise ve %3,7'sinin ilköğretim mezunu olduğu belirlenmiştir.

### **3.2. STK Görevlilerinin STK'da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerinin Dağılımına İlişkin Bulgular**

STK görevlilerinin STK'da çalışma/gönüllü olma durumu ile ilgili özelliklerine ait bulguların dağılımları frekans ve yüzde olarak Tablo 4'de belirtilmiştir.

**Tablo 4. STK Görevlilerinin STK’da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı**

Özellikler		N	%
<b>STK’daki Pozisyon Durumu</b>	Gönüllü / Bağışçı	170	42,0
	Çalışan / Personel	114	28,1
	Yönetici	121	29,9
<b>STK için Çalışma Süresi</b>	0-3 yıl	82	20,2
	4-8 yıl	144	35,6
	9-13 yıl	79	19,5
	14 yıl ve üzeri	100	24,7
<b>Bağlı Bulunulan STK’nun Faaliyet Sahaları*</b>	Sağlık	116	13,8
	Spor	20	2,4
	Eğitim	191	22,8
	Çevre	41	4,9
	Kültür/Sanat	59	7,0
	Turizm / Tarih	13	1,6
	Sosyal / Toplumsal	330	39,4
	Diğer	68	8,1

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin STK’daki pozisyon durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %42,0’sinin gönüllü / bağışçı, %29,9’unun yönetici, %28,1’inin çalışan / personel olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin STK için çalışma süresi değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %35,6’sının 4-8 yıl arasında, %24,7’sinin 14 yıl ve üzerinde, %20,2’sinin 0-3 yıl arasında ve %19,5’inin 9-13 yıl arasında çalışıyor olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin bağlı buldukları STK’nun faaliyet sahalarına göre çok seçenekli cevaplardan oluşan dağılımları incelendiğinde cevapların %39,4’ünün sosyal, toplumsal, %22,8’inin eğitim, %13,8’inin sağlık, %8,1’inin diğer, %7,0’sinin kültür/sanat, %4,9’unun çevre, %2,4’ünün spor, %1,6’sının turizm / tarih olduğu belirlenmiştir.



### 3.3. STK Görevlilerinin STK ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlgili Görüşleri Dağılımına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin STK ve kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili görüşlerine ait bulguların dağılımları frekans ve yüzde olarak Tablo 5’de belirtilmiştir.

**Tablo 5.** STK Görevlilerinin STK’da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Dağılımı

İfadeler	N	%
<b>Sivil Toplum kuruluşunun bir çalışanı/gönüllüsü olmaktan memnunuz musunuz?</b>		
Evet	381	94,1
Kısmen	24	5,9
Hayır	-	-
<b>Türkiye’de kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına yeteri kadar katkıda bulunduğunu düşünmekte misiniz?</b>		
Evet	63	15,6
Kısmen	226	55,8
Hayır	116	28,6
<b>Sivil toplum kuruluşlarının kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine etkin bir şekilde katkı sağladıklarını düşünmekte misiniz?</b>		
Evet	91	22,5
Kısmen	240	59,3
Hayır	74	18,3
<b>Sivil toplum kuruluşları kurum/kuruluş/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkı sunabilecek yeterlilikte midir?</b>		
Evet	134	33,1
Kısmen	230	56,8
Hayır	41	10,1
<b>Sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürebilecekleri sağlıklı ortam ve yeterli yasal düzenlemeler mevcut mudur?</b>		
Evet	121	29,9
Kısmen	223	55,1
Hayır	61	15,1

<b>Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları yeteri kadar destek görmekte midir?</b>		
Evet	83	20,5
Kısmen	218	53,8
Hayır	104	25,7
<b>Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sonucunda topluma ne gibi katkılar sağlamanı umuyorsunuz</b>		
Birikimlerin (sermaye, bilgi, tecrübe) toplumla paylaşılma istenmesi	197	19,3
Toplumda var olan sosyo-ekonomik yetersizliklerle mücadele edebilmede STK’ların önemli bir çözüm aracı olduğunun düşünülmesi	267	26,2
Bu yolla, hükümetler üzerinde politik ve ekonomik açıdan baskı kurulabileceğine inanılması	102	10,0
Ülkemiz toplumsal yapısında yer alan dini ve milli değerlerin, topluma hizmeti / katkıda bulunmayı övmesi, öne çıkartmış olması	214	21,0
Toplumsal tarihimizde önemli bir yeri olan vakıfların tekrar canlandırılmak istenmesi	199	19,5
İşletme gelirlerine dolaylı yol ile katkı sağlanması	33	3,2
Diğer	8	0,8
<b>Size göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerinin en fazla fayda sağladığını düşündüğünüz maddeleri işaretleyiniz.</b>		
Toplum içindeki ihtiyaç sahibi kimselere	337	34,9
Genel olarak topluma	217	22,5
Şirketlerin faaliyet içerisinde olduğu ülkelerin ekonomilerine	26	2,7
Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzenleyen şirketlere	68	7,0
Devlete	131	13,6
Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerinin birlikte yapıldığı Sivil Toplum Kuruluşlarına	181	18,7
Diğer	6	0,6

<b>Sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretmesinde engel olarak gördükleri maddeler sizce nelerdir?</b>		
Kaynak / donanım eksikliği	256	16,1
Kalifiye eleman / uzman eksikliği	230	14,5
Bireylerin STK'lara olan duyarsızlığı	243	15,3
Devlet tarafından yeterli düzeyde hayata geçirilen kamusal sosyo-ekonomik politikalar	86	5,4
Ülkede meydana gelen sosyo-ekonomik krizler	174	10,9
İşbirliği yapılacak kurumların yetersizliği / isteksizliği	179	11,3
Yasal ve bürokratik engeller	175	11,0
Toplum içinde STK bilincinin güçlü olmayışı	247	15,5

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin çalışan ya da gönüllü olmaktan memnun olma durumuna göre dağılımları incelendiğinde %94,1'inin memnun olduğu ve %5,9'unun kısmen memnun olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin Türkiye'de kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına yeteri kadar katkıda bulunduğunu düşünme durumuna göre dağılımları incelendiğinde %55,8'inin kısmen katkıda bulduklarını düşündüğü, %28,6'sının yeteri kadar katkıda bulunmadığını düşündüğü, %15,6'sını katkıda bulunduğunu düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine etkin bir şekilde katkı sağladıklarını düşünme durumuna göre dağılımları incelendiğinde %59,3'ünün kısmen katkı sağladıklarını düşündüğü, %22,5'inin katkı sağladıklarını düşündüğü ve %18,3'ünün katkı sağladıkların düşünmediği belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşları kurum/kuruluş/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkıyı sunabilecek yeterlilikte olduğunu düşünme durumuna göre dağılımları incelendiğinde %56,8'inin kısmen düşündüğü, %33,1'inin gerekli katkıyı sağlayabilecek yeterlilikte olduklarını düşündüğü ve %10,1'inin yeterli katkıyı

sağlayamadıklarını düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürebilecekleri sağlıklı ortam ve yeterli yasal düzenlemeler mevcut olduğunu düşünme durumuna göre %55,1'inin kısmen mevcut olduğunu düşündüğü, %29,9'unun mevcut olduğunu düşündüğü ve %15,1'inin mevcut olmadığını düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin Türkiye'de sivil toplum kuruluşları yeteri kadar destek görmekte olduğunu düşünme durumuna göre %53,8'inin kısmen destek gördüğünü düşündüğü, %25,7'sinin destek görmediğini düşündüğü ve %20,5'inin destek gördüğünü düşündüğü belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sonucunda topluma sağlanan katkıları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %26,2'si "Toplumda var olan sosyoekonomik yetersizliklerle mücadele edebilmede STK'ların önemli bir çözüm aracı olduğu", %21,0'i "Ülkemiz toplumsal yapısında yer alan dini ve milli değerlerin, topluma hizmeti / katkıda bulunmayı övmesi, öne çıkartmış olması", %19,5'i "Toplumsal tarihimizde önemli bir yeri olan vakıfların tekrar canlandırılmak istenmesi", %19,3'ü " Birikimlerin (sermaye, bilgi, tecrübe) toplumla paylaşılmak istenmesi", %10,0'u " Bu yolla, hükümetler üzerinde politik ve ekonomik açıdan baskı kurulabileceğine inanılması", %3,2'si " İşletme gelirlerine dolaylı yol ile katkı sağlaması" ve %0,8'i "Diğer" şeklindedir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin en fazla fayda sağladığını düşündükleri alanları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %34,9'u " Toplum içindeki ihtiyaç sahibi kimseler", %22,5'i " Genel olarak toplum", %18,7'si "Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerinin birlikte yapıldığı Sivil Toplum Kuruluşlar", %13,6'sı " Devlet", %7,0'si " Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzenleyen şirketler", %2,7'si "Şirketlerin faaliyet içerisinde olduğu ülkelerin ekonomileri", %0,6'sı "Diğer" şeklindedir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretmesinde engel olarak

gördükleri durumları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %16,1'i “ Kaynak / donanım eksikliği”, % 15,3'ü “Bireylerin STK'lara olan duyarsızlığı”, % 14,5'i “ Kalifiye eleman / uzman eksikliği”, % 11,3'ü “ İşbirliği yapılacak kurumların yetersizliği / isteksizliği”, % 11,0'i “ Yasal ve bürokratik engeller”, % 10,9'u “ Ülkede meydana gelen sosyo-ekonomik krizler”, % 5,4'ü “ Devlet tarafından yeterli düzeyde hayata geçirilen kamusal sosyo-ekonomik politikalar” şeklindedir.

### **3.4. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Dağılımına İlişkin Bulgular**

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların normal dağılıma uyma durumları Tablo 6'da belirtilmiştir.

**Tablo 6.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Normal Dağılıma Uyma Durumları

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>İstatistik</b>	<b>sd</b>	<b>P</b>
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	<b>0,215</b>	<b>404</b>	<b>0,000</b>
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	<b>0,153</b>	<b>404</b>	<b>0,000</b>
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	<b>0,210</b>	<b>404</b>	<b>0,000</b>
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	<b>0,176</b>	<b>404</b>	<b>0,000</b>

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların normal dağılım gösterip göstermediklerinin incelenmesi için yapılmış olan Kolmogorov- Smirnov testi sonucuna göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutları puanlarının normal dağılıma uymadığı saptanmıştır ( $p < 0,05$ ). Normal dağılım testinden elde edilen sonuca göre çalışmamızda kullanılan ölçek ve alt boyutları puanlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumları incelenirken parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo

7’de belirtilmiştir.

**Tablo 7.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Dağılımı

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Maks	Değerlendirme
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	405	4,00	0,80	1,00	5,00	Katılıyorum
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	405	3,63	0,81	1,20	5,00	Katılıyorum
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	405	4,07	0,89	1,00	5,00	Katılıyorum
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	405	3,92	0,77	1,11	5,00	Katılıyorum

STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması  $X=4,00$  ( $ss=0,80$ ; katılıyorum), Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları  $X=3,63$  ( $ss=0,81$  ; katılıyorum), Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması  $X=4,07$  ( $ss=0,89$ ; katılıyorum), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları ölçeği puanları ortalaması  $X=3,92$  ( $ss=0,77$ ; katılıyorum) olarak hesaplanmıştır.

### 3.5. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Bireylerin Demografik Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların cinsiyete göre farklılaşma durumları Tablo 8’da gösterilmiştir.

**Tablo 8.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumları

	Cinsiyet	N	MeanRank	U	p
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	Kadın	48	179,67	7448,00	0,139
	Erkek	357	206,14		
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	Kadın	48	189,39	7914,50	0,387
	Erkek	357	204,83		
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	Kadın	48	187,89	7842,50	0,336
	Erkek	357	205,03		
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Kadın	48	186,32	7767,50	0,293
	Erkek	357	205,24		

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Mann-Whitney U testi sonucu, cinsiyete göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ) (Tablo 8).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların yaşa göre farklılaşma durumları Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Yaşa Göre Farklılaşma Durumları

	Yaş Durumu	N	MeanRank	X <sup>2</sup>	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	18-25 yaş (1)	26	193,73	15,974	<b>0,003</b>	2-3 2-4 2-5
	26-33 yaş (2)	82	248,72			
	34-41 yaş (3)	122	190,84			
	42-49 yaş (4)	90	193,73			
	50 ve üzeri (5)	85	189,00			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	18-25 yaş (1)	26	206,88	5,305	0,257	
	26-33 yaş (2)	82	227,31			
	34-41 yaş (3)	122	189,87			
	42-49 yaş (4)	90	199,19			
	50 ve üzeri (5)	85	201,24			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	18-25 yaş (1)	26	202,15	17,930	<b>0,001</b>	2-3 2-4 2-5
	26-33 yaş (2)	82	248,41			
	34-41 yaş (3)	122	196,59			
	42-49 yaş (4)	90	196,25			
	50 ve üzeri (5)	85	175,79			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	18-25 yaş (1)	26	203,81	11,616	<b>0,020</b>	2-3 2-5
	26-33 yaş (2)	82	241,13			
	34-41 yaş (3)	122	190,83			
	42-49 yaş (4)	90	199,08			
	50 ve üzeri (5)	85	187,58			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların yaş değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının yaşa göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir ( $X^2=15,974$   $p<0,05$ ;  $X^2=17,930$   $p<0,05$ ;  $X^2=11,616$   $p<0,05$  ) (Tablo 9). Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının yaşa göre farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesinde kullanılan Dunn's testine göre 26-33 yaş arasında olan STK görevlilerinin (MeanRank=193,73)



Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları 34-41 yaş (MeanRank=190,84), 42-49 yaş (MeanRank=193,73) ve 50 ve üzeri yaş (MeanRank=189,00) STK görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur. STK görevlilerinin Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanlarının yaşa göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenememiştir ( $p>0,05$ ).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların aylık gelir durumuna göre farklılaşma durumları Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

	Aylık Gelir Durumu	N	Mean Rank	X <sup>2</sup>	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	2000-3500 TL <sup>(1)</sup>	122	207,29	5,977	0,115	
	3501-5000 TL <sup>(2)</sup>	115	217,40			
	5001-6500 TL <sup>(3)</sup>	70	204,69			
	6501 TL ve üzeri <sup>(4)</sup>	98	179,56			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	2000-3500 TL <sup>(1)</sup>	122	196,81	3,122	0,373	
	3501-5000 TL <sup>(2)</sup>	115	214,60			
	5001-6500 TL <sup>(3)</sup>	70	212,43			
	6501 TL ve üzeri <sup>(4)</sup>	98	190,36			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	2000-3500 TL <sup>(1)</sup>	122	206,26	7,839	0,069	
	3501-5000 TL <sup>(2)</sup>	115	220,02			
	5001-6500 TL <sup>(3)</sup>	70	206,74			
	6501 TL ve üzeri <sup>(4)</sup>	98	176,30			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	2000-3500 TL <sup>(1)</sup>	122	202,15	6,648	0,084	
	3501-5000 TL <sup>(2)</sup>	115	220,24			
	5001-6500 TL <sup>(3)</sup>	70	209,06			
	6501 TL ve üzeri <sup>(4)</sup>	98	179,51			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların aylık gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal

Wallis H testi sonucu, aylık gelir durumuna göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ) (Tablo 10).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların aylık medeni duruma göre farklılaşma durumları Tablo 11’de gösterilmiştir.

**Tablo 11.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	MeanRANK	U	p
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	Evli	343	202,39	10425,00	0,805
	Bekar	62	206,35		
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	Evli	343	201,87	10245,00	0,645
	Bekar	62	209,25		
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	Evli	343	200,22	9680,50	0,257
	Bekar	62	218,36		
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Evli	343	202,06	10310,00	0,703
	Bekar	62	208,21		

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Mann-Whitney U testi sonucu, medeni durum değişkenine göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ) (Tablo 11).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların eğitim durumuna göre farklılaşma durumları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt

Boyutlarından Almış Oldukları Puanların Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

	Eğitim Durumu	N	MeanRank	X <sup>2</sup>	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	İlköğretim <sup>(1)</sup>	15	204,30	1,230	0,746	
	Lise <sup>(2)</sup>	68	196,10			
	Önlisans / Lisans <sup>(3)</sup>	213	208,90			
	Lisansüstü ve üstü <sup>(4)</sup>	109	195,80			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	İlköğretim <sup>(1)</sup>	15	221,57	3,853	0,278	
	Lise <sup>(2)</sup>	68	201,72			
	Önlisans / Lisans <sup>(3)</sup>	213	211,00			
	Lisansüstü ve üstü <sup>(4)</sup>	109	185,61			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	İlköğretim <sup>(1)</sup>	15	190,90	4,607	0,203	
	Lise <sup>(2)</sup>	68	189,71			
	Önlisans / Lisans <sup>(3)</sup>	213	214,74			
	Lisansüstü ve üstü <sup>(4)</sup>	109	190,01			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	İlköğretim <sup>(1)</sup>	15	213,00	3,664	0,300	
	Lise <sup>(2)</sup>	68	194,03			
	Önlisans / Lisans <sup>(3)</sup>	213	212,65			
	Lisansüstü ve üstü <sup>(4)</sup>	109	188,37			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, öğrenim durumu değişkenine göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır (p>0,05) (Tablo 12).

### 3.6. STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Bireylerin STK'da Çalışma/Gönüllü Olma Durumu İle İlgili Özelliklerine Göre Farklılaşma Durumlarına İlişkin Bulgular

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların STK'daki pozisyon durumuna göre farklılaşma durumları Tablo 13'de gösterilmiştir.

**Tablo 13.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınmış Oldukları Puanların STK'daki Pozisyon Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

	STK'daki Pozisyon Durumu	N	MeanR ank	X <sup>2</sup>	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	Gönüllü / Bağışçı <sup>(1)</sup>	170	165,91	30,013	<b>0,000</b>	1-2 1-3
	Çalışan / Personel <sup>(2)</sup>	114	233,49			
	Yönetici <sup>(3)</sup>	121	226,38			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	Gönüllü / Bağışçı <sup>(1)</sup>	170	186,77	5,766	0,056	
	Çalışan / Personel <sup>(2)</sup>	114	213,20			
	Yönetici <sup>(3)</sup>	121	216,19			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	Gönüllü / Bağışçı <sup>(1)</sup>	170	160,04	44,491	<b>0,000</b>	1-2 1-3
	Çalışan / Personel <sup>(2)</sup>	114	250,24			
	Yönetici <sup>(3)</sup>	121	218,85			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Gönüllü / Bağışçı <sup>(1)</sup>	170	167,29	27,431	<b>0,000</b>	1-2 1-3
	Çalışan / Personel <sup>(2)</sup>	114	231,51			
	Yönetici <sup>(3)</sup>	121	226,31			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki pozisyon durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu, STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının STK'daki pozisyon durumu göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmiştir ( $X^2=30,013$   $p<0,05$ ;  $X^2=44,491$   $p<0,05$ ;  $X^2=27,431$   $p<0,05$ ) (Tablo 13). Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk, Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutları ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanlarının yaşa göre farklılık gösterdiği grupların tespit edilmesinde kullanılan Dunn's testine göre gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin (MeanRank=165,91) Toplumsal ve Toplumsal

Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel (MeanRank=233,49) ve yönetici (MeanRank=226,38) pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin (MeanRank=160,04) Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel (MeanRank=250,24) ve yönetici (MeanRank=218,85) pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin (MeanRank=167,29) Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları çalışan / personel (MeanRank=231,51) ve yönetici (MeanRank=226,31) pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük olarak bulunmuştur. Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanlarının STK'daki pozisyon durumuna göre istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde farklılaştığı belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve alt boyutlarından almış oldukları puanların STK'daki çalışma süresine göre farklılaşma durumları Tablo 14'de gösterilmiştir.

**Tablo 14.** STK Görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından Alınmış Oldukları Puanların STK için Çalışma Süresi Göre Farklılaşma Durumları

	Çalışma Süresi	N	MeanRank	X <sup>2</sup>	p	Dunn's Test
Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk	0-3 yıl <sup>(1)</sup>	82	206,71	1,53 4	0,675	
	4-8 yıl <sup>(2)</sup>	144	210,23			
	9-13 yıl <sup>(3)</sup>	79	191,76			
	14 yıl ve üzeri <sup>(4)</sup>	100	198,42			
Çalışanlara Yönelik Sorumluluk	0-3 yıl <sup>(1)</sup>	82	203,09	4,82 6	0,185	
	4-8 yıl <sup>(2)</sup>	144	215,16			
	9-13 yıl <sup>(3)</sup>	79	179,51			
	14 yıl ve üzeri <sup>(4)</sup>	100	203,97			
Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk	0-3 yıl <sup>(1)</sup>	82	198,57	5,02 5	0,170	
	4-8 yıl <sup>(2)</sup>	144	220,01			
	9-13 yıl <sup>(3)</sup>	79	191,23			
	14 yıl ve üzeri <sup>(4)</sup>	100	191,44			
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	0-3 yıl <sup>(1)</sup>	82	203,48	2,96 4	0,397	
	4-8 yıl (2)	144	214,30			
	9-13 yıl (3)	79	186,84			
	14 yıl ve üzeri <sup>(4)</sup>	100	199,12			

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından alınmış oldukları ortalama puanların STK'daki çalışma süresine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının araştırılmasında kullanılan Kruskal Wallis H testi sonucu STK'daki çalışma süresine göre farklılık durumunun istatistiksel bakımdan %95 güven düzeyinde anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ) (Tablo 14).

## SONUÇ

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin %88,1'inin erkek, %30,1'inin 34-41 yaş arasında, %30,1'inin 2000-3500 TL aylık gelire sahip arasında, %84,7'sinin evli, %52,6'sının önlisans/lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin %42,0'sinin gönüllü / bağışçı, %35,6'sının 4-8 yıl arasından bu yana STK'da görev aldığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan STK çalışanlarının / gönüllülerinin görev yaptıkları ya da bağlı buldukları kurumların yoğunlaştığı faaliyet alanları %39,4'ünün sosyal, toplumsal, %22,8'inin eğitim, %13,8'inin sağlık ile ilgili alanlardır.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının / gönüllülerinin %94,1'inin çalışan ya da gönüllü olmaktan memnun olduğu, %55,8'inin Türkiye'de kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına kısmen katkıda bulunduğunu düşündüğü, %59,3'ünün sivil toplum kuruluşlarının kurum/kuruluş/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine kısmen katkı sağladıklarını düşündüğü, %56,8'inin sivil toplum kuruluşları kurum/kuruluş/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkıyı kısmen sunabileceklerini düşündüğü, %55,1'inin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürebilecekleri sağlıklı ortam ve yeterli yasal düzenlemelerin kısmen mevcut olduğunu düşündüğü, %53,8'inin Türkiye'de sivil toplum kuruluşları kısmen destek görmekte olduğunu düşündüğü belirlenmiştir. STK'da görevli ya da gönüllü olan kimselerin memnuniyet düzeylerinin yüksek olarak tespit edilmesi olumlu bir tespit olarak değerlendirilebilir. Ayrıca STK'ların sosyal sorumluluk projelerini sürdürebilecek yeterli yasal düzenlemelerin olduğuna dair kısmen inancın olmasında dolayı bu alandaki memnuniyetsizlik araştırılmalı ve sosyal sorumluluk projelerine destek verici yasal düzenlemelerin yeniden yapılandırılması gerektiği belirtilebilir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sonucunda topluma sağlanan katkılarına ait düşüncelerine göre %26,2 oranında “Toplumda var olan sosyoekonomik yetersizliklerle mücadele edebilmede STK'ların önemli bir çözüm aracı olduğu” görüşünü, %21,0 oranında

“Ülkemiz toplumsal yapısında yer alan dini ve milli değerlerin, topluma hizmeti / katkıda bulunmayı övmesi, öne çıkartmış olması”, %19,5 oranında “Toplumsal tarihimizde önemli bir yeri olan vakıfların tekrar canlandırılmak istenmesi”, %19,3 oranında “Birikimlerin (sermaye, bilgi, tecrübe) toplumla paylaşılmak istenmesi” şeklinde ifadelerde bulunmuşlardır. Buna göre STK çalışanlarının sosyal sorumluluk projelerinin topluma sağlamış oldukları katkıların yukarıda yer alan dört madde olduğu konusunda hemfikir oldukları görülmüştür. Bu sebeple STK çalışanlarının toplumda var olan sosyoekonomik yetersizliklerle mücadele edilmesinde, milli ve dini değerlerimiz gereği topluma hizmet etme gayretinin sürdürülmesinde, bilgi, tecrübe ve sermaye gibi değerlerin toplumla paylaşılmasında sosyal sorumluluk projelerinin desteklenmesi ve STK kuruluşlarınca gerekli çabaların gösterilmesi önerilebilir.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin en fazla fayda sağladığını düşündükleri alanları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %34,9'u “Toplum içindeki ihtiyaç sahibi kimseler”, %22,5'i “Genel olarak toplum”, %18,7'si “Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerinin birlikte yapıldığı Sivil Toplum Kuruluşlar”, %13,6'sı “Devlet” olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren STK çalışanlarının/gönüllülerinin sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretmesinde engel olarak gördükleri durumları belirttikleri çoktan seçmeli cevapların %16,1'i “Kaynak / donanım eksikliği”, %15,3'ü “Bireylerin STK'lara olan duyarsızlığı”, %14,5'i “Kalifiye eleman / uzman eksikliği”, %11,3'ü “İşbirliği yapılacak kurumların yetersizliği / isteksizliği”, %11,0'i “Yasal ve bürokratik engeller”, %10,9'u “Ülkede meydana gelen sosyo-ekonomik krizler”, olduğu sonucuna erişilmiştir. Buna göre STK çalışanlarının bu camiada karşılarına çıkan ana engellerin kaynak / donanım yetersizliği, bireylerin duyarsızlığı, kalifiye eleman / uzman eksikliği gibi unsurların etrafında toplandığı belirtilebilir. Bu engellerin aşımında gerekli bürokratik süreçleri takip ederek sivil toplum kuruluşlarının daha fazla desteklenmesi ve onlara kaynak aktarılması, kamunun da katkıları ile bireyleri STK ile işbirliğine teşvik edilmesi ve STK'larda görev alabilecek yeterlilikte kalifiye eleman yetiştirilmesi için adımların atılmasının gerekli olduğu belirtilebilir.

STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk



alt boyutu puanları ortalaması  $X=4,00$  ( $ss=0,80$ ; katılıyorum), Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları  $X=3,63$  ( $ss=0,81$ ; katılıyorum), Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları ortalaması  $X=4,07$  ( $ss=0,89$ ; katılıyorum), Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları ölçeği puanları ortalaması  $X=3,92$  ( $ss=0,77$ ; katılıyorum) olarak hesaplanmıştır. Buna göre STK çalışanlarının / gönüllülerinin toplumsal ve toplumsal olmayan paydaşlara yönelik sorumluluk sahibi olduğu, STK çalışanlarının / görevlilerinin diğer çalışan ve görevlilere karşı sorumluluklarını taşıdıkları, STK çalışanlarının / gönüllülerinin yasal ve etik ilkelere bağlı kaldıkları belirtilebilir. Bu kapsamda mevcut durumun sürdürülebilmesi ve STK çalışanlarının pek çok kurum ve kişiye karşı olan sorumluluklarının bilinmesi adına destekleyici çalışmaların yapılmasının gerekli olduğu ifade edilebilir.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumlarının anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 8).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların yaş değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 9). Buna göre 26-33 yaş arasında olan STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları 34-41 yaş, 42-49 yaş ve 50 ve üzeri yaş STK görevlilerinden daha yüksek bulunmuştur. STK çalışanlarından yaşı büyük olanların kurumsal sosyal sorumluluk projelerine bakış açıları ve duyarlılıklarının genç bireylere göre daha az olduğu gözlemlenmiş olup, yaşça büyük olanların motivasyonlarının düşürücü unsurların tespit edilmesi için bu sahada araştırmaların yapılması tavsiye edilebilir.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların aylık gelir durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlılığının anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 10).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 11).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 12).

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki pozisyon durumu değişkenine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel bakımdan farklılaştığı belirlenmiştir (Tablo 13). Buna göre gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel ve yönetici pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları çalışan / personel ve yönetici pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük; gönüllü/bağışçı pozisyonunda olan STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği puanları çalışan / personel ve yönetici pozisyonunda olan STK görevlilerden daha düşük olarak bulunmuştur. Buna göre STK gönüllüsü / bağışçısı olan kimselerin en az STK çalışanları kadar kurumsal sosyal sorumluluk projelerine olan ilgilerinin ve katkılarının artırılması yönünde çalışmaların yapılması önerilebilir.

STK görevlilerinin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve Alt Boyutlarından almış oldukları ortalama puanların STK'daki çalışma süresine göre farklılaşma durumlarının istatistiksel anlamlı olmadığı saptanmıştır (Tablo 14).

Hipotezlerin kabul ve ret durumlarına ait gösterim Tablo 15'te belirtilmiştir.

**Tablo 15. Hipotez Kabul-Ret Tablosu**

<b>Hipotezler</b>	<b>Tablo</b>	<b>Sonuç</b>
<b>Hipotez 1:</b> STK gönüllüsü / çalışanlarının demografik özelliklerine göre Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.	Tablo 8-Cinsiyete göre Tablo 9-Yaşa göre Tablo 10-Aylık gelire göre Tablo 11- Medeni Duruma göre Tablo 12-Eğitim Durumuna göre Tablo 14- Çalışma Süresine göre	RED KABUL RED RED RED
<b>Hipotez 2:</b> STK gönüllüsü / çalışanlarının çalışma / gönüllü olma durumlarına göre Toplumsal ve Toplumsal Olmayan Paydaşlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.	Tablo 13-Çalışan / Gönüllü Olma Durumuna göre	KABUL
<b>Hipotez 3:</b> STK gönüllüsü / çalışanlarının demografik özelliklerine göre Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.	Tablo 8-Cinsiyete göre Tablo 9-Yaşa göre Tablo 10-Aylık gelire göre Tablo 11- Medeni Duruma göre Tablo 12-Eğitim Durumuna göre Tablo 14-Çalışma Süresine göre	RED RED RED RED RED RED
<b>Hipotez 4:</b> STK gönüllüsü / çalışanlarının çalışma / gönüllü olma durumlarına göre Çalışanlara Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.	Tablo 13-Çalışan / Gönüllü Olma Durumu	RED
<b>Hipotez 5:</b> STK gönüllüsü / çalışanlarının demografik özelliklerine göre Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.	Tablo 8-Cinsiyete göre Tablo 9-Yaşa göre Tablo 10-Aylık gelire göre Tablo 11-Medeni Duruma göre Tablo 12-Eğitim Durumuna göre Tablo 14-Çalışma Süresine göre	RED KABUL RED RED RED RED
<b>Hipotez 6:</b> STK gönüllüsü / çalışanlarının çalışma / gönüllü olma durumlarına göre Yasal ve Etik Değerlere Yönelik Sorumluluk alt boyutu puanları farklılaşmaktadır.	Tablo 13-Çalışan / Gönüllü Olma Durumuna göre	KABUL

## KAYNAKÇA

### Kitaplar

- Akatay, A., & Yelkikalan, N. (2007). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük ve İnsan Kaynakları*. Ankara: ekin yayınları.
- Argüden, Y. (2002). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*, Ankara: Arge Danışmanlık Yayınları.
- Aydoğdu, C. (2014). *Gelişmiş Ülkelerde ve Türkiye'de Sivil Toplum Örgütlenmesi*, Ankara: Tabib Odası
- Balkır, Z.G. (2010). *Sosyal Fayda Zemininde Sivil Toplum Örgütlerinin Gelişimi*. Kocaeli: Kuban Matbaacılık.
- Bayraktaroğlu, G., İltter, B., & Tanyeri, M. (2009). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Pazarlamada Yeni Bir Paradigmaya Doğru*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Boran, T. G. (2011). *Türkiye'den Uygulama Örnekleriyle Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: Beta Yayınları
- Boztekin, N, (2004), *AB Uyum Süreci ve Stklar*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Çaha, O. (2012). *Aşkın Devletten Sivil Topluma*. Ankara: Orion Kitabevi.
- EC (2011). *CSR Compendium 2011, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion*,
- Eren, E. (2000). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergüden, I. (2001). *Sivil toplum örgütleri: Neoliberalizmin Araçları mı, Halka Dayalı Alternatifler mi?*. Ankara: Demokrasi Kitaplığı.

- Ersöz, H. Y., & Ersöz, H. Y. (2007). *Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anlayışının Gelişiminde Meslek ve Sivil Toplum kuruluşları*. İstanbul Ticaret Odası.
- Frederick, W. C. (2006). *Corporation, be Good!: The Story of Corporate Social Responsibility*. Indianapolis: Dog Ear Publishing.
- Freeman, E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston: MA: Pitman.
- Freeman, R. E. (2010). *Strategic management: A stakeholder approach*. Cambridge: university press.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*, Chicago: University of Chicago Press.
- Grunig, J. E. (2005). *Halkla İlişkiler ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik. İstanbul: Rota Yayınları*.
- Heald, M. (1970). *The Social Responsibility of Business: Company and Community, 1900-1960*, Cleveland: Case-Western Reserve Universty Press.
- Hof, S. D. V. H. (2009). *Türkiye'de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Üçgeni: Şirketler, Toplum ve Toplum Kuruluşları. TÜBİTAK Projesi (Proje No: 107K182)*.
- Kağnıcıoğlu, D. (2007). *Endüstri İlişkileri Boyutuyla Sosyal Sorumluluk*. Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Koçel, T. (1998). *Yönetim Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış; Klasik-modern Çağdaş Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Korschun, D., Bhattacharya, C. B., & Swain, S. D. (2011). *When and how does Corporate Social Responsibility Encourage Customer Orientation. No. ESMT-11-05. ESMT European School of Management and Technology*.
- Kotler, P., Lee, N., & Kaçamak, S. (2008). *Kurumsal sosyal sorumluluk*. İstanbul: IMediaCat Kitapları.

- Kuçuradı, I. (1998). *Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşları, Üç Sempozyum: Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Mardin, Ş. (2006). *Türkiye’de Toplum ve Siyaset*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- McGuire, J.B. (1963). *Business and Society*, New York: McGraw-Hill,
- Mele, D. (2001). *Organization of Work in The Company and Family Rights of the Employees*. Business Ethics.
- Özgen, E. (2006). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Projeleri*. İstanbul: Mavi Ağaç Yayıncılık.
- Öztürk, M. (2003). *Fonksiyonlar Açısından İşletme Yönetimi*, İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Özüpek, M. N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Eğitim Yayınevi, Konya.
- Peltekoğlu Balta, F. (2007). *Halkla İlişkiler Nedir. Baskı İstanbul: Beta Yayıncılık*.
- Preuss, L. (2010). *Barriers to innovative CSR: the Impacts of Organisational Learning, Organisational Structure and the Social Embeddedness of the Firm*. Innovative CSR: From Risk Management to Value Creati
- Ryfman, P. (2006). *Sivil Toplum Kuruluşları*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Sertkaya, İ. (2008). *Demokrasi Yolunda bir Hayat Adnan Menderes*. İstanbul: Yağmur Yayınları.
- Şahin, M. (2007). *Kamu Ekonomisi ve Sivil Toplum Kuruluşları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Torlak, Ö. (2001). *Pazarlama Ahlakı*. İstanbul: Beta Yayınları

- Tuncay, M. (1998). *Sivil Toplum Kuruluşları ile İlgili Kavramlar, Tanzimattan Günümüze İstanbul'da STK'lar*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- Velasquez, M. (2001). *The Ethics of Consumer Protection*. New York: McGraw-Hill.
- William B. Werther, & Chandler, D. (2006). *Strategic Corporate Social Responsibility: Stakeholders in a Global Environment*. Sage publications.
- Yamak, S. (2007). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yıldırım, İ. (2004). *Demokrasi Sivil Toplum Kuruluşları ve Yönetişim*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yolal, M. (2016) *Turizm Araştırmalarında Örnekleme Bibliyometrik Bir Araştırma* Ankara: Detay Yayıncılık
- Yurttagüler, L. (2006). *Politik Duruş Olarak Gönüllülük*, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları STK Çalışmaları Eğitim Kitapları Dizisi.

## **Makaleler**

- Ackerman, R. & Bawer, R. (1976). Corporate Social Responsiveness: The Modern Dilemma, Boston Publishing Comp., Virginia içinde Top, S., & Öner, A. (2012). İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 95-108.
- Acun, F. (2005). Osmanlı Şehirlerinde Devlet ve Sivil Toplum. *Sivil Toplum: Düşünce & Araştırma Dergisi*, 3(10).
- Akdoğan, F. K., & Bay, E. (2012). İsteğe Bağlı Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri: Görünürde Hayırseverlik. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 51-75.

- Aktan, C. C., & Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk. *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk*, 59-67.
- Albinger, H. S., & Freeman, S. J. (2000). Corporate Social Performance and Attractiveness as an Employer to Different Job Seeking Populations. *Journal of Business Ethics*, 28(3), 243-253
- Arts, B. (2002). 'Green Alliances' of Business and NGOs. New Styles of Self-regulation or 'Dead-end roads'?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 9(1), 26-36.
- Atar, Y. (1997). Demokratik Sistemde Sivil Toplumun Fonksiyonu ve Sivil Toplum-Devlet Düalizmi. *Yeni Türkiye Dergisi Sivil Toplum Özel Sayısı*, 18, 98-105.
- Balıkçioğlu, B., & Karacaoğlu, K. (2007). Sosyal Bir Ürün Olarak Topluma Pazarlanan Hayırseverlik: Stratejik hayırseverlik. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 121-141.
- Berger, I. E., Cunningham, P. H., & Drumwright, M. E. (2004). Social Alliances: Company/nonprofit Collaboration. *California Management Review*, 47(1), 58-90.
- Berger, I. E., Cunningham, P. H., & Drumwright, M. E. (2007). Mainstreaming Corporate Social Responsibility: Developing Markets for Virtue. *California Management Review*, 49(4), 132-157.
- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. (1992). *Management*, New York: McGraw-Hill, içinde
- Top, S., & Öner, A. (2012). İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 95-108.
- Burchell, J., & Cook, J. (2006). Assessing the Impact of Stakeholder Dialogue: Changing Relationships Between NGOs and Companies. *Journal of Public Affairs: An International Journal*, 6(3-4), 210-227.



- Carroll, A. B. (1979). A Three-dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.
- Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2014). *Business and Society: Ethics, Sustainability, and Stakeholder Management*. South-Western Publishing Co
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85-105.
- Clark, C. E. (2000). Differences Between Public Relations and Corporate Social Responsibility: An Analysis. *Public Relations Review*, 26(3), 363-380.
- Compa, L. (2008). Corporate Social Responsibility and Workers Rights. *Labor Law & Pol'y Journal*, 30(1), 1-10.
- Cramer, J., Jonker, J., & van der Heijden, A. (2004). Making Sense of Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 55(2), 215-222.
- Çaha, Ö. (1994). Osmanlı'da Sivil Toplum. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 49(3), 79-99.
- Çarıkcı, İ., Acar, H., & Atilla, İ. (2002). Sivil Toplum Kuruluşlarında Stratejik Yönetim ve Yeni Yönelimler, Yeni Projeksiyonlar, *İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(26), 17.
- Dalton, D. R., & Cosier, R. A. (1982). The Four Faces of Social Responsibility. *Business Horizons*, 25(3), 19-27.

- Darus, F., Arshad, R., Othman, S., & Jusoff, K. (2009). Influence of Institutional Pressure and Ownership Structure on Corporate Social Responsibility Disclosure. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 1(5), 123-150.
- David, P., Kline, S., & Dai, Y. (2005). Corporate Social Responsibility Practices, Corporate Identity, and Purchase Intention: A Dual-process model. *Journal of Public Relations Research*, 17(3), 291-313
- Davis, K. (1960). Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities?. *California Management Review*, 2(3), 70-76.
- Davis, K. (1997). Five Propositions for Social Responsibility, *Managing Corporate Social Responsibility*, (Ed. Archie B. Carroll), Boston: Little, Brown and Company içinde Top, S., & Öner, A. (2012). İşletme Perspektifinden Sosyal Sorumluluk Teorisinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(7), 95-108.
- Esrock, S. L., & Leichty, G. B. (1998). Social Responsibility and Corporate web pages: Self-presentation or Agenda-setting?. *Public Relations Review*, 24(3), 305-319.
- Freeman, R. E. (2004). The Stakeholder Approach Revisited. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 5(3), 228-254.
- Golob, U., & Bartlett, J. L. (2007). Communicating About Corporate Social Responsibility: A Comparative Study of CSR Reporting in Australia and Slovenia. *Public Relations Review*, 33(1), 1-9.
- Jackson, G., & Apostolakou, A. (2010). Corporate Social Responsibility in Western Europe: an Institutional Mirror or Substitute?. *Journal of Business Ethics*, 94(3), 371-394.
- Jamali, D., & Keshishian, T. (2009). Uneasy Alliances: Lessons Learned From Partnerships Between Businesses and NGOs in the Context of CSR. *Journal of business Ethics*, 84(2), 277-295.

- Jones, P., Comfort, D., Hillier, D., & Eastwood, I. (2005). Corporate Social Responsibility: a Case study of the UK's Leading Food Retailers. *British Food Journal*, 107(6), 423-435
- Kitzmueller, M., & Shimshack, J. (2012). Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility. *Journal of Economic Literature*, 50(1), 51-84.
- Luce, M. F., Payne, J. W., & Bettman, J. R. (2001). The Impact of Emotional Trade off Difficulty on Decision Behavior. *Conflict and Tradeoffs in Decision Making*, 86-109.
- Lyon, T. P., & Maxwell, J. W. (2008). Corporate Social Responsibility and the Environment: A Theoretical Perspective. *Review of Environmental Economics and Policy*, 2(2), 240-260.
- Mijatovic, I. S., & Stokic, D. (2010). The Influence of Internal and External Codes on CSR Practice: The Case of Companies Operating in Serbia. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 533-552.
- Mullen, J. (1997). Performance-based Corporate Philanthropy: How Giving Smart can Further Corporate Goals. *Public Relations Quarterly*, 42(2), 42-48
- Özer, M. H. (2008). Günümüz İtibariyle Sivil Toplum Kuruluşlarının İktisadi ve Sosyal Fonksiyonları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 86-97.
- Pater, A., & Van Lierop, K. (2006). Sense and Sensitivity: The Roles of Organisation and Stakeholders in Managing Corporate Social Responsibility. *Business Ethics: A European Review*, 15(4), 339-351.
- Perera Aldama, L. R., Awad Amar, P., & Winicki Trostianki, D. (2009). Embedding Corporate Responsibility Through Effective Organizational Structures. *Corporate Governance: The International Journal of Business in society*, 9(4), 506-516.
- Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2002). The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy, *Harvard Business Review*, 80(12), 56-68.

- Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard business review*, 84(12), 78-92.
- Rivera, J., & Delmas, M. (2004). Business and Environmental Protection: an Introduction. *Human Ecology Review*, 11(3), 230-234.
- Russo, A., & Perrini, F. (2010). Investigating Stakeholder Theory and Social Capital: CSR in Large Firms and SMEs. *Journal of Business ethics*, 91(2), 207-221.
- Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate Social Performance: An Analytical Framework. *California Management Review*, 17(3), 58-64.
- Sharma, A., & Kiran, R. (2013). Corporate Social Responsibility: Driving Forces and Challenges. *International Journal of Business Research and Development*, 2(1). 18-27.
- Smith, P. A. (2002). The Organizational Health of High Schools and Student Proficiency in Mathematics. *International Journal of Educational Management*, 16(2), 98-104.
- Sones, M., Grantham, S., & Vieira, E. T. (2009). Communicating CSR via Pharmaceutical Company web sites: Evaluating Message Frameworks for External and Internal Stakeholders. *Corporate Communications: An International Journal*, 14(2), 144-157.
- Taşlıyan, M. (2012). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Modern İş Dünyasının Vicdani Gereği. *Ankara Sanayi Odası Yayını. Mayıs-Haziran*, 35, 22-42.
- Thorne McAlister, D., & Ferrell, L. (2002). The Role of Strategic Philanthropy in Marketing Strategy. *European Journal of Marketing*, 36(5/6), 689-705.
- Tuzzolino, F., & Armandi, B. R. (1981). A Need-hierarchy Framework for Assessing Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, 6(1), 21-28.
- Türker, D. (2009). Measuring Corporate Social Responsibility: a Scale Development

Study, *Journal of Business Ethics*, 85, 411-427.

Valor, C. (2005). Corporate Social Responsibility and Corporate Citizenship: Towards Corporate Accountability. *Business and Society Review*, 110(2), 191-212.

Van Huijstee, M., & Glasbergen, P. (2008). The Practice of Stakeholder Dialogue Between Multinationals and NGOs. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(5), 298-310.

Waddock, S. A. (1988). Building Successful Social Partnerships. *MIT Sloan Management Review*, 29(4), 17-23

Weininger, V. (2008). Motivating Altruism: Multinational Enterprises and Corporate Social Responsibility. *International Public Policy Review*, 4(1), 29-46.

Winston, M. (2002). NGO Strategies for Promoting Corporate Social Responsibility. *Ethics & International Affairs*, 16(1), 71-87.

Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.

Wymer, W. (2006). Special Issue on Corporate Philanthropy. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 11(1), 1-2.

## **Tezler**

Akay, H. (2012). *Sivil Toplum Kuruluşlarının Yönetim Anlayışındaki Değişime Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Akyar, H. (2008). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk Üzerine bir Alan Çalışması*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

- Alpaslan, A. (2012). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Firma Performansı Arasındaki İlişki: Türk Sermaye Piyasası Üzerine bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Bakırtaş, H. (2005). *İşletmelerde Sosyal Sorumluluk: Konaklama Sektöründe bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çelik, Y.(2013). *Çalışanların İşletmenin Kurumsal Sosyal Sorumluluk Faaliyetlerine Yönelik Algısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişki ve bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, N. (2007). *İs Etiğinin Kurumsal Sosyal Sorumluluktaki Rolü ve bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertan, B. (2004). *İşletmelerin Örgütsel Güven ve Sosyal Sorumluluk Anlayışları Üzerine Bütünleşik Kurumsal İletişim Yönlü bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Ö. (2008). *Sivil Toplum Kuruluşları ve Kalkınma. TC İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi, Yeterlik Tezi, Ankara.*
- Özalp, A. (2008). *Sivil Toplum Örgütlerinin Toplumsal ve Siyasal Bakımdan Önemi. Dernekler Yeterlilik Tezi, Ankara.*
- Özgener, Ş. (2000). *İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk: İmalat Sanayinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Selamoğlu, P. (2008). *Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye' de Sivil Toplum Örgütleri*, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

## İnternet Kaynakları

Göçenoğlu, C., & Onan, I. (2008). Türkiye’de Kurumsal Sosyal Sorumluluk Değerlendirme Raporu. *Avrupa Komisyonu*, <http://www.tr.undp.org/>

European Commission, (2011). *Communication Report*.  
[http://ec.europa.eu/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/index_en.htm)

UNIDO, [www.unido.org](http://www.unido.org)

UNIDO, [www.unido.org/whatisCRS](http://www.unido.org/whatisCRS)

WBCDS, [www.wbcds.org](http://www.wbcds.org)

WBCDS, [www.wbcds.org/Corporate Social Responsibility](http://www.wbcds.org/Corporate%20Social%20Responsibility)

## EKLER

### Ek-1

1.Cinsiyetiniz nedir?

- Kadın  Erkek

2. Yaşınız nedir?

- 18-25 Arası  26-33 arası  34-41 arası  42-49 arası  
 50 ve üzeri

3.Gelir durumunuz nedir?

- 2000-3500 TL  3501-5000 TL  5001-6500 TL  6500 TL ve  
üzeri

4.Medeni durumunuz nedir?

- Evli  Bekar

5.Eğitim durumunuz nedir?

- İlköğretim  Lise  Önlisans / Lisans  Lisans üstü

### Ek-2

6. Sivil toplum kuruluşundaki konumunuz nedir?

- Gönüllü/Bağışçı  Çalışan/Personel  Yönetici

7. Bağlı bulunduğunuz STK için kaç yıldır gönüllüsünüz/çalışıyorsunuz?

- 0-3 Yıl  4-8 Yıl  9-13 Yıl  14 yıl ve  
üzeri



8. Bağlı bulunduğunuz sivil toplum kuruluğu hangi sahada faaliyet gstermektedir?

Sağlık  Spor  Eğitim  evre

Kültür/Sanat  Turizm / Tarih  Sosyal/Toplumsal  Diğer

9. Sivil Toplum kuruluğuunun bir çalışanı/gönüllüsü olmaktan memnun musunuz?

Evet  Kısmen  Hayır

### Ek-3

10. Türkiye'de kurum/kuruluğu/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına yeteri kadar katkıda bulunduğunu düşünmekte misiniz?

Evet  Kısmen  Hayır

11. Sivil toplum kuruluğularının kurum/kuruluğu/şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projelerine etkin bir şekilde katkı sağladıklarını düşünmekte misiniz?

Evet  Kısmen  Hayır

12. Sivil toplum kuruluğuları kurum/kuruluğu/şirketler tarafından hazırlanan kurumsal sosyal sorumluluk projelerine gerekli katkıyı sunabilecek yeterlilikte midir?

Evet  Kısmen  Hayır

13. Sivil toplum kuruluğularının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarını sürdürebilecekleri sağlıklı ortam ve yeterli yasal düzenlemeler mevcut mudur?

Evet  Kısmen  Hayır

14. Türkiye'de Sivil Toplum Kuruluğuları yeteri kadar destek gormekte midir?

Evet  Kısmen  Hayır

15. Kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları sonucunda topluma ne gibi katkılar sağlamasını umuyorsunuz?

Birikimlerin (sermaye, bilgi, tecrübe) toplumla paylaşılmak istenmesi

Toplumda var olan sosyo-ekonomik yetersizliklerle mücadele edebilmede

STK'ların önemli bir zm aracı olduğunun düşünülmesi

- Bu yolla, hükümetler üzerinde politik ve ekonomik açıdan baskı kurulabileceğine inanılması
- Ülkemiz toplumsal yapısında yer alan dini ve milli değerlerin, topluma hizmeti / katkıda bulunmayı övmesi, öne çıkartmış olması
- Toplumsal tarihimizde önemli bir yeri olan vakıfların tekrar canlandırılmak istenmesi
- İşletme gelirlerine dolaylı yol ile katkı sağlaması
- Diğer (.....)

16. Size göre Kurumsal Sosyal Sorumluluk faaliyetlerinin en fazla fayda sağladığını düşündüğünüz maddeleri işaretleyiniz. (Birden çok seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Toplum içindeki ihtiyaç sahibi kimselere
- Genel olarak topluma
- Şirketlerin faaliyet içerisinde olduğu ülkelerin ekonomilerine
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk düzenleyen şirketlere
- Devlete
- Kurumsal Sosyal Sorumluluk projelerinin birlikte yapıldığı Sivil Toplum Kuruluşlarına
- Diğer

17. Sivil toplum kuruluşlarının kurumsal sosyal sorumluluk projeleri üretmesinde engel olarak gördükleri maddeler sizce nelerdir? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz).

- Kaynak / donanım eksikliği
- Kalifiye eleman / uzman eksikliği
- Bireylerin STK'lara olan duyarsızlığı
- Devlet tarafından yeterli düzeyde hayata geçirilen kamusal sosyo-ekonomik politikalar
- Ülkede meydana gelen sosyo-ekonomik krizler
- İşbirliği yapılacak kurumların yetersizliği / isteksizliği
- Yasal ve bürokratik engeller
- Toplum içinde STK bilincinin güçlü olmayışı

**Ek-4**

	<b>Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği</b>	<b>Kesimkie</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesimkie</b>	<b>Katılıyorum</b>
1	Kuruluşumuz eğitim almak isteyen çalışanlarını destekler.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2	Kuruluşumuz çalışanların yeteneklerini ve kariyerlerini geliştirmelerini teşvik edici politikalara sahiptir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3	Kuruluşumuz, çalışanların yardım faaliyetleri-özel yaşam dengesini kurmalarını sağlayan esnek politikalar uygular.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4	Kuruluşumuz, çalışanların istek ve ihtiyaçlarına önem veren bir yönetime sahiptir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5	Yönetimin çalışanlar ve gönüllüler hakkında aldığı kararlar genellikle adildir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6	Kuruluşumuz, hizmetleri hakkında vatandaşlara tam ve doğru bilgi sunmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7	Kuruluşumuz insan hakları konusunda yasal düzenlemelerin ötesinde bir duyarlılığa sahiptir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8	Kuruluşumuz birey/toplum memnuniyetine büyük önem verir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
9	Kuruluşumuz topluma yönelik sosyal sorumluluklara büyük önem verir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
10	Kuruluşumuz topluma katkı sağlayacak organizasyon ve projelere katkı sağlamaya çalışmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
11	Kuruluşumuz, her zaman vergilerini zamanında ve eksiksiz öder.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

12	Kuruluşumuz, devlete karşı yasal yükümlülüklerini zamanında ve eksiksiz yerine getirmeye önem verir.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
13	Kuruluşumuz çevreye ve topluma olan olumsuz etkileri azaltan çeşitli programlar uygulanmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
14	Kuruluşumuz doğal çevreyi korumaya ve toplumsal bilinci geliştirmeye dönük faaliyetlere aktif olarak katılmaktadır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
15	Kuruluşumuz, gelecek nesilleri de gözetken bir sürdürülebilir toplumsal gelişimi hedefler.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
16	Kuruluşumuz, gelecek nesillere yönelik sosyal yatırımlar yapmaya çalışır.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
17	Kuruluşumuz, bireyleri gönüllü çalışmalara ve hayır kurumu faaliyetlerine katılmaya teşvik eder.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
18	Kuruluşumuz değişik alanlarda bireyleri faal dernek ve vakıflara katılıma çeşitli yollarla teşvik eder.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]