



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barış Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Programı

**SA 8000 VE ISO 26000 İŞ ETİĞİ STANDARTLARININ
TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ**

Nedim Emre GÜRGEN

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

**SA 8000 VE ISO 26000 İŞ ETİĞİ STANDARTLARININ TÜRKiYE'DE
UYGULANABİLİRLİĞİ**

Nedim Emre GÜRGEN

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Barış Çalışmaları Anabilim Dalı

Liderlik ve İş Etiği Programı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KABUL VE ONAY

Nedim Emre GÜRGEN tarafından hazırlanan “SA 8000 ve ISO 26000 İş Etiği Standartlarının Türkiye’de Uygulanabilirliği” başlıklı bu çalışma, 18.06.2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Uğur Ömürgönülşen (Başkan)

Prof. Dr. Mahmut Arslan (Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi A. Gözde Gözüm

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Musa Yaşar SAĞLAM

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

18.06.2018

Nedim Emre GÜRGEN

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

- o **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etseniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

- **Tezimin/Raporumun 18.06.2021 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

- o **Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

- o **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

18 /06/2018

Nedim Emre GÜRGEN

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Tez Danışmanının **Prof. Dr. Mahmut ARSLAN** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Nedim Emre GRGEN

TEŐEKKÖR

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında bilgilerini, tecrübelerini ve değerli zamanlarını esirgemeyerek bana her fırsatta yardımcı olan değerli hocalarım Prof. Dr. Mahmut ARSLAN, Prof. Dr. Mustafa KILIÇ, Prof. Dr. Semra GÜNEY'e; çalışma süresince karşılaőtığım zorlukları aőmamda büyük yardımları olan Arő. Gör. Selen GÜNER'e; tüm hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan sevgili anne ve babama teőekkörü bir borç bilirim.

ÖZET

GÜRGEN, Nedim Emre. *SA 8000 ve ISO 26000 İş Etiği Standartlarının Türkiye’de Uygulanabilirliği*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2018.

Günümüzde yaşanan çevre sorunları ve iş dünyasındaki insan hakları ihlalleri tüketici açısından satın alma davranışlarının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu durum şirketler için kurumsal imajın bir boyutu olan etik konusunu, küresel rekabet denkleminin yeni ve göz ardı edilemez bir değişkeni haline getirmiştir. SA 8000 ve ISO 26000 Standartları ise kurumsal sosyal sorumluluğa stratejik bir bakış açısı geliştirebilme becerisi ve ölçülebilir bir değer sistemi oluşturabilmesi açısından önemlidir. Bu çalışma kapsamında sosyal sorumluluk standartlarının Türkiye’de uygulanabilirliğine dair mevcut durum kavramsal izlekte ele alınmıştır.

KSS endeksleri, şirketlerin yayınladığı KSS raporları, sivil toplum kuruluşlarının yapmış olduğu çalışmalar, şeffaflık ve sorumluluk ilkelerinin gerekleri olarak değerli kazanımlar olsalar da, küresel ölçekte yaşanan sorunlara ilişkin günlük çözümler üretebilmektedir. Bu durum yapısal bir çözümün varlığına olan ihtiyacı görünür kılmaktadır. Ayrıca stratejik boyutta ele alınmayan ve ölçülebilir olmayan faaliyetlerin örtük amaçlar için kullanılma olasılığı bulunmaktadır. Bu açıdan KSS konusundaki çalışmaların varlığının sürmesi önemsenmekle beraber, standartlaşma sürecine ilişkin ciddi adımların atılması yapısal çözüm adına önemli görülmektedir.

Çalışma kapsamında SA 8000 ve ISO 26000 standartları meşruiyet ve içerik açısından tartışılmış ve kurumsal sosyal sorumluluk konusunda güçlü bir çözüm niteliği taşıdığı sonucuna varılmıştır. Ancak iş etiği standartlarının ekonomik, sosyal ve toplumsal problemlere ilişkin çözüm becerisinin kuramsal ve normatif açıdan iyi bir seviyede olmasına karşılık, uygulama açısından henüz olgunlaşmadığı görülmüştür. Uygulamaya ilişkin varsayımların yerel kabulleri yeterince dikkate alınmadan oluşturulmuş olması, bu

durumun başlıca sebeplerinden birisi olarak görülmektedir. KSS konusundaki teorik çalışmalarla birlikte, ekonomik ve beşeri kalkınmışlık seviyesini standartlaşma sürecinin seyrini belirleyecek diğer başlıklar olarak tanımlamak mümkündür.

Çalışma da ele alınan iş etiği standartlarının, KSS endekslerinin ve sivil inisiyatiflerin sınırlı sayıda olması ve çoğunlukla batı dünyasının normatif perspektifini içermesi çalışmanın temel kısıtlarını oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler

Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İş Etiği, SA 8000, ISO 26000, Sosyal Sorumluluk Standardı

ABSTRACT

GURGEN, Nedim Emre. *Applicability of SA 8000 and ISO 26000 Business Ethics Standards in Turkey*, Master's Thesis, Ankara, 2018.

Today's environmental problems and human rights violations in the business world have led to a questioning of purchasing behavior for consumers. This situation has made the ethical issue, a dimension of corporate image, a new and irrevocable variable for the global competition equation. The SA 8000 and ISO 26000 Standards are important to form a system of measurable value and the ability to develop a strategic perspective on corporate social responsibility. In the scope of this work, the current situation regarding the applicability of social responsibility standards in Turkey are discussed in conceptual themes.

As well as being the requirement of transparency and responsibility principles; the CSR indexes, the CSR reports published by the companies and the practices done by non-governmental organizations are also able to produce daily solutions to the global problems. This requires the need for a structural solution. Besides, there is a possibility that unmeasurable activities which lacks strategical approach may be used for implicit purposes. In this respect, it is important to give priority to the survival of CSR studies and developments in standardization process, which are considered important for the structural solution.

Within the scope of the study, the SA 8000 and ISO 26000 Standards were discussed in terms of legitimacy and content and deducted to be a strong response for CSR. Although the solutions of business ethics standards are at a good level to solve economic, environmental and social problems in terms of theoretical and normative

aspects, it has not yet matured in terms of implementation. The fact that the assumptions of practice are established without taking into account local assumptions is considered to be one of the main causes of this situation. It is possible to define the level of economic and human development together with the theoretical studies in the CSR context as other headings that will determine the course of the standardization process.

Business ethic standards, CSR indices and civil initiatives are limited in number and majority of them contain the normative perspective of the western world, which constituted the basic constraints of this study.

Keywords

Corporate Social Responsibility, Business Ethics, SA 8000, ISO 26000, Social Responsibility Standard

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iv
BİLDİRİM	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLO DİZİNİ	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. ETİK	3
1.1.1. Deontolojik Ahlak	4
1.1.2. Teleolojik Ahlak.....	5
1.2. İŞ ETİĞİ	8
1.3. KURUMSAL SOSYAL SORUMLUĞA İLİŞKİN TANIMLAR	9
1.4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FALİYETLERİN STRATEJİK ÖNEMİ 10	
1.5. KURUMSAL SOSYAL SORUMLUĞUN KAVRAMSAL BOYUTUNUN TARİHİ GELİŞİMİ	11
1.5.1. Freeman'nın Etkileşen Yaklaşımı	14
1.5.2. Carroll'un Kurumsal Performansının Üç Boyutlu Kavramsal Modeli.....	15
1.5.2.1. Ekonomik Sorumluluklar	17
1.5.2.2. Yasal sorumluluklar	18
1.5.2.3. Etik sorumluluklar	18
1.5.2.4. Gönüllü Sorumluluklar	18
1.5.3. Wartick ve Cochran'ın Kurumsal Sosyal Performans Modeli	19

1.5.4. Wood'un Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli	21
1.5.5. Preston ve Post'un "Kamu Sorumluluğu" Nosyonu	24
1.5.6. Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli	24
1.6. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK İLE İLGİLİ KÜRESEL ÇALIŞMALAR	
25	
1.6.1. Uluslararası İnisyatifler.....	25
1.6.1.1. Uluslararası çalışma örgütü (ILO)	25
1.6.1.2. OECD: Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi.....	26
1.6.1.3. BM Küresel Sözleşme.....	29
1.6.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Endeksleri.....	30
1.6.2.1. FTSE Endeksi	31
1.6.2.2. Business in the Community (Bit C) Endeksi	32
1.6.2.3. Güney Afrika Sürdürülebilirlik Endeksi/ FTSE –JSE Afrika Endeksi	33
1.6.2.4. Fortune En Çok Takdir Edilen Firmalar Endeksi	34
1.6.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Diğer Standartlar	35
1.6.3.1. Accountability 1000.....	35
1.6.3.2. ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı	35
1.6.3.3. ISO 9001 Kalite Standardı	36
2. BÖLÜM: SA 8000 VE ISO 26000 STANDARTLARI	37
2.1. SA 8000 STANDARDI.....	37
2.2. SA8000'İN BOYUTLARI.....	38
2.2.1. Çocuk İşçi Çalıştırma	38
2.2.2. Zorla veya Zorunlu Çalışma.....	39
2.2.3. Sağlık ve Güvenlik.....	40
2.2.4. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme hakkı	41
2.2.5. Ayrımcılık	42
2.2.6. Disiplin Uygulamaları	43
2.2.7. Çalışma Saatleri.....	43
2.2.8. Ücretlendirme.....	44
2.2.9. Yönetim Sistemi	44
2.3. SA 8000 SOSYAL PARMAK İZİ KAVRAMI.....	46
2.4. SA 8000 STANDARDININ SERTİFİKASYON SÜRECİ	47
2.5. SA 8000 AKREDİTE SERTİFİKASYON KURULUŞLARI.....	48
2.6. SA 8000'İN FAYDALARI.....	50
2.7. SA 8000'İN DEZAVANTAJLARI	52

2.8. ISO 26000 STANDARDI.....	55
2.9. ISO 26000 STANDARDININ İÇERİĞİ	57
2.10.ISO 26000'İN 7 TEMEL İLKESİ.....	58
2.10.1. Hesap verebilirlik ve şeffaflık.....	58
2.10.2. Etik Davranış	59
2.10.3. Etkileşen Menfaatlerine Saygı	59
2.10.4. Hukukun Üstünlüğüne Saygı	60
2.10.5. Uluslararası Davranış Normlarına Saygı	60
2.10.6. İnsan Haklarına Saygı	61
2.11.ISO 26000 7 TEMEL HUSUS.....	61
2.11.1. Kurumsal Yönetişim	61
2.11.2. İnsan Hakları.....	62
2.11.3. İşgören Uygulamaları.....	62
2.11.4. Çevre	63
2.11.5. Adil Faaliyete İlişkin Uygulamalar.....	63
2.11.6. Tüketici Meseleleri	64
2.11.7. Topluluk Katılımı ve Gelişimi	64
2.12. ISO 26000 STANDARDININ AVANTAJLARI.....	66
2.13. ISO 26000 STANDARDININ DEZAVANTAJLARI	67
3. BÖLÜM: KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN TÜRKİYE'DEKİ DURUMU	69
3.1. TÜRKİYE'DE İŞ GÖRME KÜLTÜRÜ.....	69
3.1.1. Türkiye'deki İş Görme Anlayışının 5 Boyutu.....	72
3.1.1.1. Profesyonel Ve Akılcı İş Görme Anlayışı	72
3.1.1.2. Statü Odaklı İş Görme Anlayışı.....	72
3.1.1.3. Mistik Kökenli İş Görme Anlayışı.....	73
3.1.1.4. Riya Kökenli İş Görme Anlayışı.....	73
3.2. TÜRKİYE'DE KSS ÇALIŞMALARI	74
3.2.1. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri	74
3.2.2. BIST Sürdürülebilirlik Endeksi	75
SONUÇ	83
KAYNAKÇA.....	91
EK.....	98

TABLO DİZİNİ

Tablo 1: Sosyal Sorumluluk ve Tepkiselliğin Karşılaştırılması	21
Tablo 2: Wood'un Kurumsal Sosyal Performans Modeli.....	22
Tablo 3 : SA8000: 2014 Sertifikasyon Denetimleri İçin Yetkili Firmalar	49
Tablo 4 : SA 8000'in Avantajları.....	52
Tablo 5 : SA 8000'in Dezavantajları	54
Tablo 6: Türkiye'nin Kabul Ettiği ILO Sözleşmeleri	55
Tablo 7: ISO 26000 Standardının İçeriği.....	57
Tablo 8: ISO 26000'in Temel Hususları.....	65
Tablo 9: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlişkilendirilebilecek Kanunlar.....	77
Tablo 10: Şirketlerin Toplum Üzerindeki Rolü Ne Olmalıdır?	80
Tablo 11: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kanunlarına İhtiyaç Var Mıdır?	81

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Kurumsal Performansın Üç Boyutu	16
Şekil 2: Sosyal Sorumluluğun Boyutları.....	17
Şekil 3: Wartick ve Cochran'ın Kurumsal Sosyal Performans Modeli	20
Şekil 4 : CR Endeksinin Çerçevesi	33
Şekil 5: Ülkelere göre KSS Tanımları	82
Şekil 6: Ekonomik Güven Endeksi	83

KISALTMALAR DİZİNİ

AA 1000 : Accountability 1000

BIST: Borsa İstanbul

BIT-C: Business in the Community

CEPAA: Ekonomik Öncelikler Konseyi

DEİK: Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu

DTÖ: Dünya Ticaret Örgütü

FTSE: Financial Times Stock Exchange

GRI: Global Reporting Initiative

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

ISO 26000: Uluslararası Standartlar Örgütü

KALDER: Türkiye Kalite Derneği

KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk

KSSD: Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği

OECD: Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü

PRCI /ICCO: Uluslararası İletişim Danışmanlığı Birliği

SA 8000: Sosyal Hesapverebilirlik Standardı

SAAS: Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Süreçleri

SAI: Social Accountability International

SPK KYİ: Sermaye Piyasası Kurulu Kurumsal Yönetim İlkeleri

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜSİAD: Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneği

UN/BM: United Nations, Birleşmiş Milletler

UNDP/BMKP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

V.D. : Ve Diğerleri.

GİRİŞ

İnsan doğasının karmaşıklığı, değer probleminin, iyilik ve doğruluğun ne olduğuna ilişkin basit sorularına karşılık, oldukça kafa karıştırıcı yanıtlar üretmesine yol açmıştır. Arzu edilen ile istenmeyene göre iyi ve kötüyü ayırmak karmaşık bir problemdir. Çünkü İnsanların ne istedikleri konusunda tutarlı fikirleri yoktur. Bu durum değer probleminin bilgisel temellerine ilişkin tartışmalara yol açmaktadır. Özellikle içinde bulunduğumuz “Post-truth” döneminin değere ilişkin alaycı yaklaşımı doğru ya da iyiye dair tüm kabullerin izafi olduğu varsayımı ile hareket etmektedir. Alpay’a göre “Post-truth” kavramı hakikat ötesi anlamına gelmekle birlikte Oxford sözlüğünden hareketle post ön ekinin, önüne gelen kavramı değersizleştirdiği ya da alakasızlaştırdığı anlaşılmaktadır (Alpay, 2017). Buradan hareketle içinde yaşadığımız dönemde, doğrunun öneminin kalmadığına ilişkin bir duruma gönderme yaptığı görülmektedir. Mutlak değerlere ilişkin mesafeli yaklaşımın sebebi, bireysel özgürlerin ve açık görüşlülüğün varlığını sürdürülebilmesi için her görüşün doğru olduğunu ifade eden sosyal kabule ilişkin bir sempatiden ileri gelmektedir.

Ancak Kucuradi’ye göre bu durum (Kuçuradi, 2003);

“Bütün kültürlere saygı talebinin ve mevcut dönemin norm sorunlarına relativist yaklaşımının -”her şey olur” (anything goes) ilkesinin- yarattığı kargaşa karşısında, bazı çevrelerde “evrensel bir etik” geliştirme ihtiyacını doğurmaktadır”

Değerler hiyerarşinin çöktüğü bir belirsizlik ortamının içerisinde, sosyal ve ekonomik eşitsizlikler, yolsuzluklar, skandallar, adalet ihtiyacı, insan hakları ihlalleri ve çevre sorunları ortaya çıkmakta ve bu durum değer probleminin çağımızda daha çok işitilmesine yol açmaktadır. Bu sebeple sürdürülebilir kalkınma adına etik iklimin hakim olduğu bir iş ortamı oluşturmak büyük önem taşımaktadır (Özgener, 2000). Taka’ya göre ahlak, toplum içerisindeki adalet faaliyetlerinin yanında ekonomik uygulamaları inceleyen bir bilimdir. Ahlak ile ekonomi arasında dengeli bir ilişkinin olması hiçbir tarafın birbirine baskın olmaması büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu iki disiplin birbirinden ayrı tutulamaz (Taka, 1997). Pek çok ahlaki sorunun, büyük ölçüde

ekonomik sebeplerle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple toplumun bir bütün olarak çökme ve dağılma riskine karşılık, hukuk ve ahlak kuralları içerisinde işleyen bir ekonomik sisteme ihtiyaç vardır (Özgener, 2000).

Ahlak ve iş yaşamı konusundaki tartışmaların bir zayıflıktan öte şirketlerin kalite ve mükemmelliğe ulaşma çabalarının doğal bir uzantısı olarak algılanması, iyi ahlakın, iyi işle özdeşleştirilmesi ve bu konuda baskı gruplarının, şirketleri değişime zorlaması, işletmelerin değer problemlerine daha ciddi biçimde eğilmelerine yol açmıştır (Dean, 1997).

Yaşanan çevre sorunları ve iş dünyasındaki insan hakları ihlalleri, tüketici açısından da satın alma davranışlarının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu durum, şirketler için kurumsal imajın bir boyutu olan, etik konusunu, küresel rekabet denkleminin yeni ve göz ardı edilemez bir değişkeni haline getirmiştir. Giderek yaygınlaşan kurumsal sosyal sorumluluk raporları toplumun bilgi talep etme hakkına cevap vermek üzere yapılan çalışmalara örnek olarak verilebilir. Bunun yanı sıra günümüz iş dünyasında küresel güce ve etkiye sahip şirketlerin büyük bir kısmının etik kodlar konusunda ciddi yatırımları bulunmaktadır. Küresel etik standartlar olarak tanımlanabilecek bu kodlar sayesinde, çevre, tüketici, iş gören, yatırımcı ve iş ortakları gibi tüm etkileşenlerle olan ticari ilişkiye etik standartlar getirilmektedir.

Küreselleşme ile birlikte şirketlerin etki derecesinin insan ömrünü ve ülke sınırlarını aşması, devletlerin şirketler üzerindeki yaptırım gücünü ve kontrol becerisini azaltmıştır. Bu durum üretimin sosyal ve çevresel çıktılarının kontrol edilebilmesi için yeni bir mekanizmaya ihtiyaç duyulmasının başlıca sebebi olarak görülebilir.

Sürdürülebilirlik çalışmalarının stratejik boyutta ele alınabilmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuş sosyal sorumluluk standartlarının Türkiye özelinde nasıl algılandığına dair oldukça sınırlı çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmada serbest piyasa sistemi içerisinde sosyal, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirliğe ilişkin problemleri gerçekçi biçimde ele alma potansiyeline sahip olan ve “ölçülebilir değer” üreterek, yönetilebilir hale getirilmiş sosyal sorumluluk standartlarının, SA 8000 ve ISO 26000 örnekleri üzerinden Türkiye’de ki karşılığı kuramsal olarak ele alınmıştır.

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde Etik ve İş etiği kavramlarının felsefi temelleri açıklanarak KSS'nin kavramsal karşılığı ele alınacaktır.

1.1. ETİK

Günümüzde kullanılan etik kelimesinin etimolojik kökeni incelendiğinde antik Yunancadan gelen ve karakter anlamına sahip “ethos” sözcüğü ile karşılaşılır. Dilimizde etik kelimesinin iki ayrı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Birinci kullanım, genellikle gündelik hayat içerisinde çağrıştırdığı ilk anlam olan ve toplum nezdinde uyulması beklenen kurallar olarak karşımıza çıkan ahlak kavramıdır. Bu kurallar zamana ve mekana göre değişiklik göstermektedir (Akarsu, 1984). Bu açıdan bakıldığında ahlak kavramının kaynağının belli coğrafi sınırlar içerisinde kalan yerel kabullere dayandığı söylenebilir. Ahlakın kültürel kökenlerinin zamana ve mekâna bağlı olarak değişen sosyal kabullerden oluştuğu, bu açıdan bilgi iddiası taşımadığı görülmektedir. Ahlakın normatif yapısına kaynaklık eden bir diğer kavram ise dini inançlardır. Ancak dini kaynaklar ahlaka ilişkin birçok kural önermekle birlikte doğrudan ahlakın çıkış noktası olarak görülmemelidir. Kültürel bilişsel ya da dini kaynaklardan beslenen ahlakın asıl çıkış noktası bireysel eylemlerin toplum hayatına zarar vermeyecek biçimde oluşturulmasına duyulan ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır (Arslan, 2012). Etik kelimesinin dilimizdeki diğer anlamı ise ahlak bilimidir. Felsefenin dört temel alt başlığından biri olan ve değer problemini ele alan ahlak biliminin ilgi alanını, insanın bütün davranışlarının ve eylemlerinin temelinde ne olduğunun araştırıldığı (Mengüçoğlu,2003) ve doğruya ilişkin varsayımların temellendirildiği felsefi etkinlik olarak tanımlamak mümkündür.

Stackhouse'e vd. 'ye (Stackhouse, M.L.,McCann, D.P.,Roels,S.J. Williams, 1995) göre Ahlak bilgisi, betimleyici ya da normatif olabilir. Betimleyici ahlak, insanların nasıl davrandıkları ve bu davranışların sebepleri üzerinde dururken, normatif ahlak nasıl

davranılması gerektiği üzerinde durur (Arslan, 2012). Ahlaka ilişkin teorileri, deontolojik ve teleolojik olarak iki başlık altında toplamak mümkündür.

1.1.1. Deontolojik Ahlak

Antik Yunancada “ödev” anlamına gelen deontos sözcüğünden türetilen bir terim olan deontolojik ahlak, insan öldürmemek ya da hırsızlık yapmamak gibi ahlaki kabullerin insanlarda var olduğu düşünülen bir sorumluluk ya da ödev hissinden dolayı gerçekleştirildiğini öne süren ahlak felsefesidir. Bu düşünceye göre ahlaki eylemler birer emir hükmünde olduğu için eylemlerin sonucunda, başkaları zarar görse bile sözü edilen davranışların doğruluğundan bir eksilmenin söz konusu olmayacağı ifade edilmiştir (Yalçın, 2004).

Immanuel Kant, eylemlerin sonuçlarından bağımsız biçimde algılanması gerektiğini söylemektedir. Bu yaklaşım, kendi kendimizin sahibi olduğumuz düşüncesinin aksine geçerliliğini temellendirmek adına insanların rasyonel varlıklar olarak saygı görmeye layık olduğu düşüncesini öne sürmektedir. Kant’ın ödev ahlakı, sahip olduğumuz arzulardan ahlaki ilkeler türetmenin ahlak üzerine düşünmenin yanlış bir yolu olduğunu iddia etmektedir (Sandel, 2013). Ahlakiliği kişisel çıkarlardan tamamen ayrı tutan Kant ahlakında, doğru davranmak ve mutluluğu hak etmek fayda ve mutluluk için yaşamaktan daha değerlidir (Arslan, 2012). Kant ödev ahlakını, bir üst yasa olarak tüm insanlar için geçerli olan, koşullu ve koşulsuz buyruk olarak ikiye ayırdığı bir “maksim” e bağlamaktadır. Buna göre koşulsuz buyruk (kategorik imperatif) ile belli bir eylemin doğruluğunun, mutluluk ve arzu gibi fayda doğuracak her türlü sonuçtan bağımsız biçimde algılanması gerektiği öne sürülmektedir (Kant, 2002). Kategorik imperatif’in uygulanmasına ilişkin yöntem ise şu şekilde ifade edilmiştir. Eğer bir davranış toplum içerisinde genel geçer bir kural olabilecek bir nitelikte ise, o davranış ahlakidir. Tüm kuralların üzerindeki temel kural olarak adlandırılan kategorik imperatif’e göre hırsızlık ya da adam öldürmek gibi fiiller toplum içerisinde genel geçer bir kural olamayacağı için ahlaki olarak doğru kabul edilemezler.

Cevizci'nin (2009) ifade ettiği şekliyle;

“Koşullu buyrukların ise yararçı bir yorumu zemin hazırladığını kabul eden Kant, ahlaki yorumların kendine özgü bağlayıcılıklarının sadece bu yorumların sınırlanmamış evrensellikleri ile açıklanabileceğini düşünmüştür.”

Kant faydacı özgürlük anlayışının aksine, sadece acıdan kaçıp hazzı aramayı arzularımızın kölesi olmakla eş değer görmüştür. Eğer asıl sorun açlığımızı dindirmek ise bunun için hangi yiyeceği seçeceğimizin önemi kalmaz. Fark edilmesi gereken şey yemek yemenin özgürlüğün ötesinde zorunluluk olmasıdır (Sandel, 2013).

Kant'ın dil, din, ırk benzeri hiçbir farklılaştırıcı unsuru dikkate almadan tüm insanlar için evrensel nitelikte doğrular öneren ve insanları amaç olarak gören ödev ahlakının, küresel ölçüde kabul gören insan hakları düşüncesine deontolojik temeller sağladığı görülmektedir. Bu durum günümüz dünyasında güçlü bir biçimde karşılık bulan durumsallık yaklaşımlarının karşısında, görev ahlakının meşruiyetini sağlamlaştırmaktadır.

1.1.2. Teleolojik Ahlak

Sonuçsalcı ahlak olarak da bilinen bu ekolün en önemli temsilcileri faydacılık doktrinini ortaya atan Jeremy Bentham ve kuramı geliştiren John Stuart Mill'dir. Eylemlerin ahlaki olup olmadığına, sonuçları göz önüne alarak karar vermeyi öneren bu görüşe göre insanlığın ahlak adına başvurması gereken yegâne çözümün “en büyük mutluluk ilkesi” olduğunu savunulmaktadır.

Bentham'a göre ahlakın üstün ilkesi, “mutluluğu maksimize edecek davranışlarda bulunmak” şeklinde özetlenmektedir. Bu görüşe göre; toplum adına hazzı ve mutluluğu artırmak, acıyı olabildiğince azaltmak faydacılık doktrinin temelini oluşturur. Bentham'ın faydacılık anlayışı, mutluluğu ölçülebilir bir hale getirerek hesaplanabilir kıldığını iddia etmektedir. Bunu yaparken herkesin görüşü eşit kabul edilerek yargılanmaksızın değerlendirilmelidir.

Bentham'a göre faydacılık, özünde insan doğasının temel gerçeği olarak karşımıza çıkan ve aslında ne yapmamız gerektiğine karar veren duyguların varlığını kabul

etmekten başka bir şey değildir. Burada kast edilen temel motivasyon, haz istencidir. Hazların kaynağı, süresi, şiddeti, duyuma sahipliğin kesinliği, hazın birbiri arasında kıyaslanabilir ve ölçülebilir nitelikte olmasını sağlar (Başok, Diş, 2017). Böylelikle sadece hazın niceliğine göre eylemler arasında “üstün iyiyi” seçebilmek mümkün hale gelir (Billington, 2011). Toplum bireylerin toplamından oluşan bir beden olarak tanımlayan faydacılık düşüncesi, alınacak kararların “üstün iyiye” ulaşabilmesi için, bir bütün olarak tüm toplumun mutluluğunu maksimize etmesi gerektiğini ifade eder. Bentham’ın önerdiği hazcılık düşüncesinin, bu yönüyle, hedonizmden ayrıştığı görülmektedir.

Bentham’ın faydacılığının temel varsayımları, akademik anlamda ciddi bir etki alanına ulaşmakla birlikte, çok sert tartışmaların da hedefi olmuştur. Özellikle toplum içerisinde birey için tanımlanan rol ve doğru ya da yanlışla ilişkin her şeyin öneminin hazın ve acının ölçütüne indirgenmesi (Sandel, 2013), eleştirilerin temel başlıklarını oluşturmaktadır.

Faydacılık kuramı açısından John Stuart Mill’i önemli kılan ise Bentham’ın faydacılığını eleştirmekle birlikte, betimlediği açmazlar için özgün, ilerici ve çok daha insancıl yanıtlar üreterek faydacılık kuramına kazandırdığı hareket alanıdır.

Bentham faydacılığına yöneltilen birey eleştirisi, maliyetler konusunda sadece toplumun dikkate alınmasının, bireyin haklarını hiçe sayma riskini barındırdığı şeklindedir. Bu konuda Mill, Bentham’ın düşüncelerinden farklı olarak, faydacılık içerisinde bireyin özgürlüklerinin tanımlanabilmesinin mümkün olduğunu savunmuştur. Ona göre başkalarına zarar vermeden bireylerin dilediklerini yapmak konusunda özgür olmaları gerekmektedir. Günümüzde dahi önemli tartışmaların merkezindeki bu düşünceyi 1859 yılında yazdığı “hürriyet üstüne” adlı kitabında dile getirmiştir (Mill, 2014).

Siyasi açıdan ise devletin bireyleri çoğunluğun sahip oldukları kabullerinden ileri gelen inançlara göre yargılamasının ve toplumun “en iyiye” ilişkin varsayımlarının bireye dayatılmasını, birey özgürlüğüne müdahale olarak görmektedir. Bireyin topluma ilişkin sorumluluğunun sadece diğerlerinin etkilendiği noktalarda başladığını ifade ederek başka birine zarar verilmediği sürece özgürlüğün hak olduğunu ve bireyin kendi aklı ve

bedenine ilişkin kararlarına müdahale etmenin doğru olmayacağını ifade etmiştir (Mill, 2017).

Mill, bu açıdan bireyler için vazgeçilmez bir unsur olan özgürlüğün, belli bir alan içerisinde birey için yaratılan “müdahalesizlik” ile mümkün hale getirilebileceği ve bu şekilde özerklik yoluyla yaratılan faydanın, bireysel mutluluğa katkıda bulunulacağını savunmuştur. Bu anlayış Mill’in fayda ve mutluluk arasındaki ilişkiye bakış açısını ifade etmesi açısından önemlidir (Şahin, 2010).

Bentham’a yöneltilen ikinci eleştirinin konusu olan “tek ölçek” önerisinin de Mill tarafından reddedildiği görülmektedir. Mill, hazlara ilişkin ayırımın hem nitelik hem de nicelik bakımından ayrılacağını bu sebeple eylemleri, hazları temel alarak yansız biçimde değerlendirmenin mümkün olamayacağını savunmaktadır. Entelektüel, estetik ve yaratıcılık gibi yüksek düzeyde hazların niteliklere göre sıralamayı gerektireceğinden sadece niceliğe bağlı tek ölçek düşüncesinin geçersiz olduğunu düşünen Mill’e göre karnı aç bir insan olmak tok bir hayvan olmaktan, ihtiyaçları olan bir Sokrates olmak ise ihtiyaçları karşılanmış bir aptal olmaktan daha iyidir (Billington, 2011).

İnsanın, yaşamındaki önemli şeyleri elde etmesi kadar, bunları nasıl elde ettiğinin de önemli olduğunu ifade etmektedir. Mill, bu sebeple Bentham’dan farklı bir değer sistemi önermektedir. İnsanı, bedensel güdülerine göre davranan basit bir varlık olarak tanımlayan Bentham’ın aksine, Mill insanın ahlâkî yönünü vurgulayarak, bu yönüyle insan için ahlaki değerlerin hazlardan daha anlamlı olduğunun kavranabileceğini söylemiştir (Mill, 2014).

Mill’in faydacılığa çok daha insancıl ve derin bir bakış açısı getirdiği kabul edilmekle birlikte, toplam mutluluk için insanların araçsallaştırılması önerisi, kim oldukları ya da nasıl bir yaşam sürdürdükleri dikkate alınmaksızın saygıyı hak etmenin evrensel bir hak olarak tanımlandığı insan hakları düşüncesiyle uyumsuzdur.

Sonuç olarak Mill birey hakları ve üstün hazlar yaklaşımı ile insan haysiyetinin ve şahsiyetinin ahlaki idealine başvurarak faydacılığı, her şeyi acının ve zevkin basit bir hesabına indirgeme suçlamasından kurtarmaktadır (Sandel, 2013). Ancak, özellikle işletme uygulamalarının günlük pratiklerine ahlaki bir zemin sağlaması açısından

gerekli hareket kabiliyetine sahip olsa da, evrensel insan hakları ve faydacılık arasındaki derin boşlukların yarattığı soru işaretleri, sonuçsalcılığı nihai ahlaki yöntem olmaktan alıkoymaktadır.

1.2. İŞ ETİĞİ

Sosyal paydaşların iş hayatına ilişkin karşılaştıkları tüm ahlaki sorunların incelendiği uygulamalı ahlak bilgisi alanı iş etiği olarak tanımlanabilir (Arslan, 2012).

Gök'ün (2008) ifade ettiği şekliyle;

“İş ahlakı, belirli bir zaman diliminde evrensel kabul görmüş ya da belirli bir toplumda geçerliliği olan ahlaki değerler ve normlar çerçevesinde, iş yaşamına ait işletme içi ve dışı çevresel faktörlerle etkileşime açık, her türlü faaliyet ve davranışa yön verecek ahlaki yargılar geliştirilmesi ve iş yaşamında uygulanmasıdır”

Doğru ya da yanlışla ilişkin felsefi analizlerin yanında, bu analizlerin somut bilgiler üreterek, işletmelerin üretim ve tüketim süreçlerine uygulanabilmesini sağlamak iş ahlakının temel amacını oluşturmaktadır (Eğri & Sunar, 2010).

İş ahlakının, iş etiği ile anlamdaş olarak kullanıldığı görülmektedir. Ahlak, eylemleri davranışsal boyutta incelemektedir. Etik ise, eylemlere ilişkin değer sorguları yaparak, ahlak teorisini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, davranış kodlarının incelenmesini ifade etmek adına iş etiği kavramının kullanılmasının daha doğru olacağı düşünülebilir (Halıcı, 2000).

İş etiği, hem çalışma etiğini (work ethics) hem de meslek etiğini (professional ethics) içeren genel bir kavramdır. Çalışma ve meslek etiği belirli açılardan benzeşmesine karşılık aralarında temel farklar bulunmaktadır. Toplumun genel algısı içerisinde çalışmaya ve işe ilişkin değerler çalışma etiğini oluştururken, tüm bu sosyal kabullerden bağımsız olarak işe ilişkin evrensel kabuller meslek etiği olarak adlandırılmaktadır (Berkman, A. Ü. ve Arslan, 2009).

İş etiğinin kurumsal şirket yapısı içerisindeki karşılığının açıklanabilmesi için kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgili literatüre başvurmak, ahlak probleminin uygulamaya ilişkin çözüm yeteneğinin sınırlarını sınamak adına tarafımızca önemli görülmektedir. Bu sebeple ilerleyen bölümde sosyal sorumluluk düşüncesinin kurumsal boyutta karşılığının temellendirildiği kurumsal görüşlere yer verilmiştir.

1.3. KURUMSAL SOSYAL SORUMLUĞA İLİŞKİN TANIMLAR

Türk Dil Kurumu sözlüğüne bakıldığında;

Kurumsal sözcüğünün “Değişik birim ve fonksiyonlarıyla bir kurumun niteliklerine tam anlamıyla sahip olan” şeklinde tanımlandığı, sosyal kelimesinin “toplumsal” olarak adlandırıldığı, sorumluluk kelimesinin ise “Kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, mesuliyet” biçiminde verildiği görülür.

Kelimelerin sözcük anlamlarından ilk bakışta, toplumsal etki gücü bulunan, değişik birim ve fonksiyonlara sahip kurumların, davranışlarından doğan olayların sonuçlarını üstlenmesi ve toplumu geliştirmek adına sorumluluk alması, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” olarak tanımlanabilir.

Avrupa Birliği Komisyonu, kurumsal sosyal sorumluluğu, işletmelerin sosyal ve çevresel konuları, örgütsel düzenlemeleri etkileşen diyalogu ile bütünleştirdiği, gönüllü çalışmalar olarak tanımlamaktadır (Çalışkan, 2010).

Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği, kurumsal sosyal sorumluluğunun ilk adımını şirket uygulamalarının etkileşenlere karşı ne tür sosyal, çevresel ve ekonomik etkiler yarattığını ölçmek olarak tanımlamaktadır. Ortaya çıkan olumsuz etkileri gidermek ve şirket ve toplumun beraber gelişmesine katkı sağlayabilecek uygulamalar üretmek ise ikinci ve tamamlayıcı adım olarak ifade edilmiştir (Angay, 2006). Robert H. Miles, sosyal sistemdeki değerler, normlar ve performans beklentisi ile kurumsal davranışlar arasındaki uyumu kurumsal sosyal sorumluluk olarak tanımlamaktadır (Miles, 1987). Hirschland’e göre kurumsal sosyal sorumluluk; etkileşen gruplarının işe yönelik ve sürdürülebilir karlılığa yönelik beklentilerini karşılayacak stratejik

yönetimdir (Hirschland, 2006). KSS, bir organizasyondaki yalnızca bazı uygulamaları ilgilendiren bir yan faaliyet değil, kurumun tüm etkileşenlerini kapsayan bir eylem ve düşünce biçimidir (Andriof, J., McIntosh, 2001).

1.4. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK FALİYETLERİN STRATEJİK ÖNEMİ

İşletmelerin; gönüllülük esasıyla uygulamalarında tüm toplumsal aktörler için fayda sağlamayı hedeflemeleri olarak tanımlanabilecek kurumsal sosyal sorumluluk ile yönetim süreci arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kurumsal sosyal sorumluluk, birbirlerinden oldukça farklı amaçları olan özel sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşlarını toplum yararı konusunda buluşturan ve ortak hareket etmelerini sağlayan çalışmaların adıdır (Turgut, 2010).

Kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin amaçlarını sorgulayan ve amaçlarına ulaşmak adına tercih ettikleri yöntemleri toplumun ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel kalkınmışlığına zarar vermeden gerçekleştirmelerine ilişkin çalışmaları incelemektedir (Lantos, 2001). İşletmelerin istihdam yaratan, geleceği planlayabilen ve insandan yana tavır alabilen bir sürdürülebilirlik düşüncesi ile sosyal ve çevresel duyarlılıkları gözetten bir kurumsal yönetim modeli geliştirmesi ve satın alma, üretim, Ar-Ge gibi her aşamada uygulanabilirliğe ilişkin gerçekçi ve proaktif adımlar atması, şirket karlılığına da katkıda bulunan temel bir iş stratejisi ve değeri olarak değerlendirilmektedir (Aydede, 2007).

İşletmelerin sadece hissedar karlılığını göz önünde bulundurarak, buna ilişkin istek ve beklentileri sağlamaya çalışmaları, uzun dönemli sürdürülebilirliği sağlamak için yeterli değildir. Toplumun tüm etkileşenlerinin ticari denklem içerisinde yer alması işletmelerin sürdürülebilir üretim yapabilmeleri adına büyük önem taşımaktadır.

Günümüzde kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının, işletmelere; sosyal bir kimlik tanımlama, rekabet avantajı sağlama, şirket bağlılığını artırma, itibar ve marka yönetimi gibi farklı alanlarda katkı sağladığı düşünülmektedir (Kaynar, 2011). Şirketlerin en temel sermayesinin içinde buldukları ekosistem olduğu

düşünüldüğünde, üretim için kullanılan doğal kaynakların sürdürülebilirliğin stratejik önemi ortaya çıkmaktadır.

Özetlemek gerekirse; Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin şirketler için hayırseverlik çalışmalarının çok ötesinde ele alınması beklenen bir gereklilik olduğu, bu sebeple işletmenin, uzun dönemde faaliyetlerini devam ettirebilmesi ve büyümesi için, çevresini de gözetmesi ve faaliyetleri ile desteklemesi gerektiği görülmektedir. Bu durum, kazan-kazan felsefesinin bir gereği olarak işletme için kalıcı başarı ve sürdürülebilirliği beraberinde getirirken, toplum açısından da kalkınma ve daha yaşanabilir bir çevre ile sonuçlanmaktadır (Gözüylmaz, 2013).

1.5. KURUMSAL SOSYAL SORUMLUĞUN KAVRAMSAL BOYUTUNUN TARİHİ GELİŞİMİ

Sosyal sorumluluğun insanlık tarihinde ne kadar eskiye gittiği sorusu, kavrama tarihi bir derinlik kazandırmak adına önemlidir. Ancak bu konuya verilecek yanıtların kültürel bakış açılarından sıyrılarak objektif biçimde yansıtılmasının çeşitli zorlukları vardır. Bu açıdan sosyal disiplinlerin genel problemlerinden biri olan, kavrama bir doğum atfetmek ihtiyacının ötesinde, kavramın icat mı yoksa keşif mi olduğunu sorgulamak başlangıç adına daha zengin olasılıklar sunabilir. Kavrama baktığımızda öncelikle insanın vicdani inisiyatifi olarak tanımlayabileceğimiz, hayırseverlik örüntüsü içinde algılandığını söylemek mümkündür. Buradan hareketle KSS'nin insanlık kadar eski olduğunu savunan yayınlar mevcuttur. Ancak modern dünyanın değişen algoritmasını yakalayabilecek bir sistem yaklaşımı olarak karşımıza çıkan sorumluluk yönetimi kavramı keşiften çok bir icat görünümü vermektedir. Bu yüzden günümüzde yönetim enstrümanı karakteristiği ile algılanan sosyal sorumluluk kavramının isteğe bağlı olarak yapılan toplum adına faydalı davranışlar olarak algılanması eksik bir tanımlama olacaktır. Özellikle son 20 yılda toplum dokusunu oluşturan farklı grupların bir araya gelerek yaptıkları çalışmalar sayesinde, bir yönetim enstrümanı olarak sosyal sorumluluğun algılanma ve ölçülebilir değer üretme boyutlarında önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Literatür incelendiğinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğa dair akademik çalışmaların Amerika’da başladığına dair bir genel kanı olduğu söylenebilir. Bowen’ın 1953 yılında yazdığı “İşadamlarının Sorumlulukları” adlı eserinin, konuyu bir bütünlük içerisinde incelendiğini görmekteyiz. Bowen ekolünün, hem kurumsal sosyal sorumluluğun akademik anlamda ilk ve temel fikirleri oluşturduğu, hem de 1950’lerin ruhunun işletme açısından görülmesini sağladığı için değerli olduğu söylenebilir (Bowen, 2013).

Öncelikle o dönemde işletmelerden ziyade işadamları üzerinden bir sorumluluk tanımlandığı ve çözüm önerisi olarak protestan kaynaklı normatif ilkelerin önerildiği görülmektedir. İş adamlarının sosyal anlamda sorumlu oldukları savı, bir aksiyom olarak kabul edilip, diğer tüm hipotezler bu kabule göre temellendirilmiştir. İş adamlarının ürettiği sosyal faydanın hem toplumu iyileştireceği hem de sonuçlarının kriz yönetimi açısından işletme yönetimlerine, manevra alanı kazandıracacağı iddia edilmiştir. Bu açıdan da, sonuçları bakımından faydacı ahlak çizgisinde değerlendirildiği görülmektedir. Bu durum bireyci, çoğulcu bir demokratik anlayışın hakim olduğu Amerika açısından oldukça doğaldır. Lee’nin 2008 yılında yaptığı çalışmada etik temelli, konuyu makro düzeyde ele alan bu sebeple belirsizliğin yüksek olduğu kurumsal sosyal sorumluluk fikrini, o dönemi anlatmak adına kullanmıştır (Lee, 2008).

Sonraki 70 yıllık süreçte kurumsal sorumluluk fikri temelde iki karşıt düşüncenin ekseninde gelişimini sürdürmüştür. Buna göre Milton Friedman gibi bazı akademisyenler toplumsal faydanın işletme açısından karşılığının ancak ekonomik anlamda algılanması gerektiğini savunurken (Friedman, 1970), Carroll, Sethi, Freeman gibi akademisyenler ise, ekonomik sorumlulukların yanında, çeşitli sosyal sorumlulukların da olduğunu iddia etmişler ve çalışmalarında bu savlarını ayrıntılı biçimde tartışmışlardır (Carroll, 1979; Freeman, 1984; Sethi, 1975).

Bu karşıt düşüncenin sebebi, temelde şirketlerin toplum içindeki rolünün algılanmasına dair farklı yaklaşımlardan kaynaklanmıştır.

Lantos’un 2001 yılında yaptığı yayında, farklı perspektifler şu şekilde sıralanmaktadır (Lantos, 2001).

- 1) Albert Carr'ın ekonomist yaklaşımına göre; şirketlerin tek sorumluluğu kâr elde etmektir. Şirketlerin toplumdan daha düşük etik standartlarının olduğunu ve yasalara uymaktan başka hiç sorumluluğunun olmadığı iddia edilmiştir.
- 2) Milton Friedman'ın temsil ettiği ekonomist yaklaşıma göre; hissedar karlılığın maksimizasyonu, şirketlerin öncelikli sorumluluğudur. Bunun dışında yasalara uymalı ve etik davranmalıdır.
- 3) R. Edward Freeman'ın etik yaklaşımına göre; şirketler çeşitli etkileşen gruplarına verebileceği potansiyel zararlara karşı duyarlı olmalıdır.
- 4) Archie Carroll'un altruistik yaklaşımına göre; şirket geniş kaynaklarını toplumsal fayda üretmek için kullanmalıdır.

Zaman içerisinde ilk iki görüşün etkisi kaybettiği görülmektedir. Bu durum, şirketlerin kime karşı sorumlu olduğu sorusunu gündeme getirmektedir. Sorunun en kapsamlı yanıtın bulmak adına ise paydaş/etkileşen kavramından yardım alınabilir.

Arslan (2012) Türkçe literatürde yer alan paydaş sözcüğünün aslında “stockholder” sözcüğüne denk geldiğini, “stakeholder” sözcüğünün ise “etkileşen” biçiminde anlaşılmasının daha doğru olacağını, bu kelime tercihinin kavram kargaşasını engelleyeceğini ifade etmiştir.

Türk Dil Kurumu, etkileşimi;

“Toplum yaşamında her şeyin hem kendisinin bağlı olduğu, hem de kendisine bağlı olan bir karşılıklı etkiler bütünlüğü içinde bulunması; neden ile sonucun birbirinden ayrı değil, sıkı sıkıya birbirine bağlı olması ve durmadan birbiriyle yer değiştirmesi” olarak tanımlamaktadır.

Bir toplumbilim terimini ifade eden ve “karşılıklılık” durumunu içeren söz konusu tanım, etkilerken etkilenme ya da etkilenirken etkilemeyi belirtmektedir. Dolayısıyla başlangıç ile bitişin, neden ile sonucun bir bütün halinde olması kastedilmektedir. Tanım, bu neden sonuç sarmalında aynı zamanda bir döngü anlamını da bünyesinde barındırmaktadır (Turgut, 2010). Bu nedenle çalışmanın geri kalanında paydaş sözcüğü yerine etkileşen sözcüğü tercih edilmiştir.

“Etkileşen” kavramı ilk kez 1963 yılında Stanford Araştırma Enstitüsü'nün çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Günümüzde SRI International adıyla faaliyet gösteren

enstitüye göre; yöneticiler, etkileşenlerin desteklediği amaçları gerçekleştirmek için hissedarların, çalışanların, müşterilerin, tedarikçilerin, kredi sağlayanların ve toplumun endişelerini anlamaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu destek uzun vadeli başarı için gerekli görülmüştür. Bu sebeple işletme yönetimi için tüm etkileşenler ile ilişkileri aktif bir şekilde araştırmanın önemli olduğu ifade edilmektedir (Freeman, R. E. ve McVea, 2001).

1977 yılında Wharton School’da başlatılan “Etkileşen Projesi” kapsamında, etkileşen kavramının bir yönetim kuramı, stratejik yönetim süreci ve etkileri üzerine odaklanılmıştır. Bütün bu çalışmalarda etkileşen kavramının yönetim sürecine nasıl eklenileceği önemli kaygılardan biri olarak belirmiştir. Şirketlerin, toplumun çeşitli toplumsal konulardaki beklentileri sonucunda, karmaşıklaşmış bir çevrede stratejik yönetimin nasıl sürdürülebileceğini anlama ihtiyacı ön plana çıkmıştır (Yamak, 2007). Bu ihtiyaca yönelik olarak ilk güçlü yanıt ise etkileşen teorisi ile ilk kez Freeman’ın 1984 yılında yayımladığı “Stratejik Yönetim” kitabında karşımıza çıkmaktadır.

1.5.1. Freeman’nın Etkileşen Yaklaşımı

Şirketlerin kimlere karşı hangi sosyal sorumluluklarının olduğu sorusu, kurumsal sosyal sorumluluğun, stratejik bir biçimde ele alınabilmesi için çok önemlidir. Kuşkusuz bu soruya verilen en iyi yanıtlardan birisi Freeman’nın etkileşenler teorisidir. Freeman, etkileşen kavramını organizasyonel amaçların başarılmasında hem etkileyen hem de etkilenen biçiminde farklı karşılıklar bulabilen grup ya da kişi olarak tanımlamaktadır (Kaynar, 2011). Freeman’a göre, birbirleriyle ilintili olan kurumsal sosyal sorumluluk, kurumsal planlama, organizasyon teorisi ve sistem teorisini bir araya getiren etkileşen teorisi stratejik yönetim için önemli bir akademik çerçeve oluşturmaktadır (Sarıkaya 2009; akt Özbay, 2013).

Freeman’ın etkileşenler teorisine göre;

a) Çevresel değişimleri yönetebilmek adına, tek bir stratejik çerçevenin oluşturulması amaçlanmıştır.

b) Etkileşenler yaklaşımı, çevrenin işletmeyi nasıl etkileyeceği ve işletmenin faaliyetlerinden nasıl etkilenebileceği sorularının ele alındığı stratejik yönetim süreci olarak tanımlanabilir.

c) Etkileşen yaklaşımına göre, işletmelerin varlıklarını devam edebilmeleri ancak tüm etkileşenlerinin desteğiyle mümkün olur. Bu sebeple yönetimin stratejik kararlarında, tüm etkileşenlerinin haklarına saygı göstererek “değer yaratmak” amaçlanmaktadır.

d) Etkileşen yaklaşımı, somut gerçekler ve analizlere dayanan tanımlayıcı kısım ve ekonomik, siyasi ve etik kurallara dayanan normatif kısımdan oluşmaktadır.

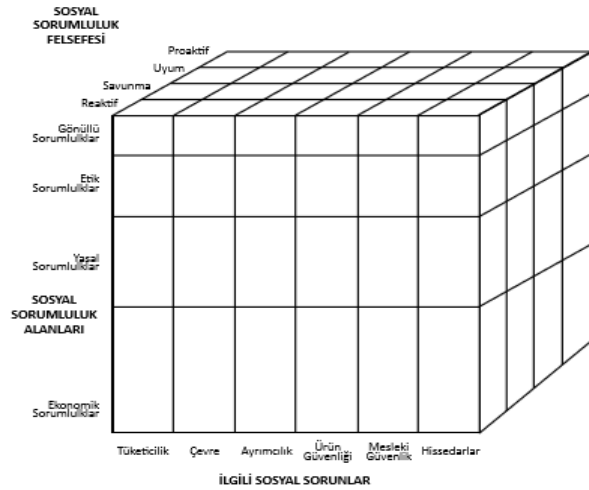
e) Etkileşen yaklaşımı, belirli etkileşen rollerinden daha çok, etkileşenleri bir bütün olarak analiz etmeyi amaçlamaktadır.

f) Etkileşen yönetimi etkileşenleri birbirlerine karşı dengelemeyi amaçlamaz. Bunun yerine tüm etkileşenlerinin haklarının eş zamanlı yönetildiği stratejik bir karar verme süreci olarak algılanmayı amaçlamaktadır.

Modern etkileşenler teorisi Freeman’ın etkileşenler yaklaşımına çok şey borçludur. O zamana kadar yönetim teorisyenleri şirketlerin hissedarlara, çalışanlara, mal sağlayanlara ve müşterilere ya da şirketle ekonomik ilişkileri olmayan gruplara karşı görevlerini saptamak için neredeyse sürekli bir mücadele içindeydiler. Dahası bu tür bağları tanımak için geçerli bir neden arayışı mevcuttu. Freeman’ın eserine kadar etkileşen kavramının, yönetsel yapılanmada kabul edilmiş değildi (Arslan, 2012).

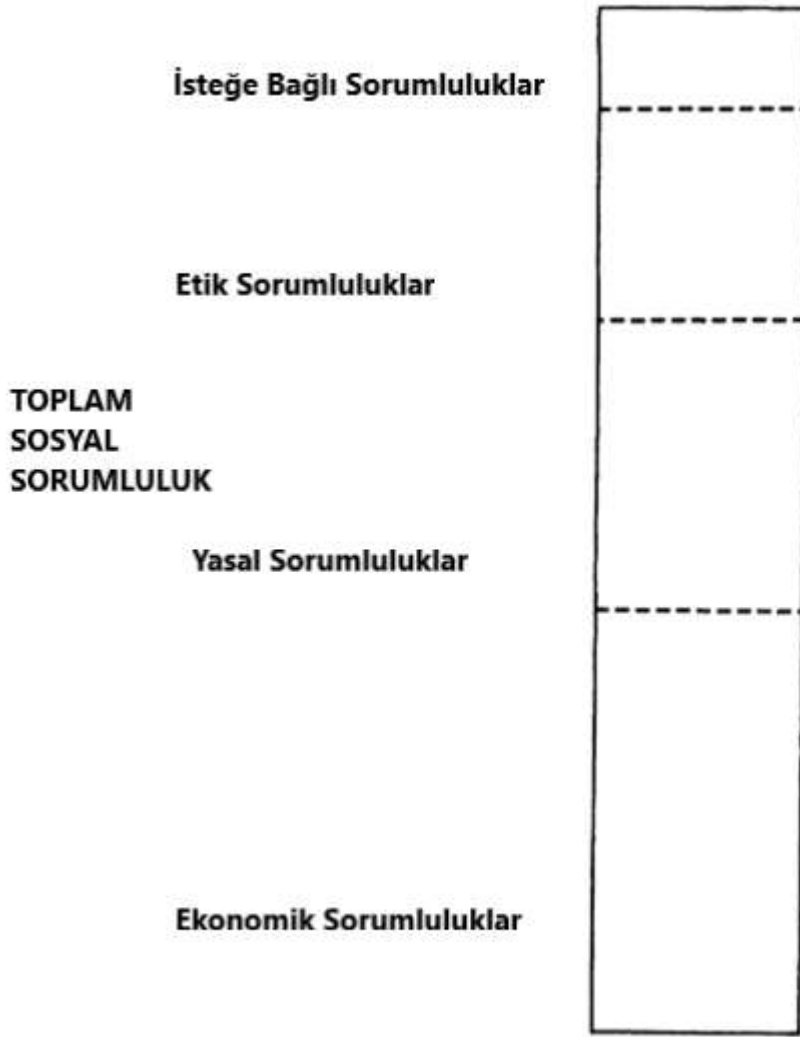
1.5.2. Carroll’un Kurumsal Performansının Üç Boyutlu Kavramsal Modeli

Carroll’un Kurumsal performansının kavramsal karşılığını tartıştığı makalesidir. Makalenin başında yanıt aradığı üç temel soru, makalenin sonunda üç kavramsal boyut olarak olgunlaşmıştır. Bu üç boyut, sosyal sorumluluk alanları, sosyal sorunlar ve sosyal sorumluluk felsefesidir. Bu çalışmada özellikle kurumsal sosyal sorumluluğun açıklandığı sorumluluk alanları boyutu, kendisinden sonra gelen çalışmaları doğrudan etkileyecek, zengin açıklama becerisine sahiptir (Carroll, 1979).



Şekil 1: Kurumsal Performansın Üç Boyutu

Carroll, birinci boyutta kurumsal sosyal sorumluluğa nelerin dahil olduğunu sorgulamış ve işletmelerin sosyal sorumluluklarını ekonomik, yasal, etik ve gönüllü faaliyetler olmak üzere dört grup altında toplamıştır (Carroll, 1991). Bu dört bölümlü çerçeve, toplumun, işletmelerin üstlenmesini beklediği çeşitli sorumluluklar için kategoriler sunmaktadır. Her bir sorumluluk, iş dünyasının toplam sosyal sorumluluğunun bir parçası olmakla birlikte, toplumun iş dünyasından beklediği şeyin ne olduğunu tam olarak açıklayan bir tanım ortaya koymaktadır.



Şekil 2: Sosyal Sorumluluğun Boyutları

1.5.2.1. Ekonomik Sorumluluklar

Doğası gereği işletmeler, temel ekonomik birimler olduklarından, ilk ve en önemli sorumlulukları ekonomiktir. Bu nedenle belli bir kâr oranı ile toplumun istediği mal ve hizmetleri sağlamak sorumluluğunu taşır. İşletmenin tüm diğer rolleri ancak ekonomik sorumluluklar yerine getirilebilirse anlamlı hale gelebilir (Carroll, 1979). Carroll'a göre (1991) İşletmelerin ekonomik sorumluluklarını yerine getirebilmek adına, hisse başına

düşen kazancın maksimize edilmesi, olabildiğince kârlılık amacına bağlı kalınması, güçlü bir rekabetçi konumuna sahip olunması, yüksek seviyede üretim verimliliğinin sağlanması önemlidir. Ekonomik sorumluluk boyutunda başarı “sürekli kâr eden işletme” olarak tanımlanmaktadır.

1.5.2.2. Yasal sorumluluklar

İşletmeler ve toplum arasındaki ilişki, yasalar ve düzenlemelerden oluşan sosyal sözleşmeye göre şekillenmektedir (Carroll 1979). Bu yüzden İşletmeler ekonomik eylemlerini, yasal çerçeveye bağlı biçimde gerçekleştirmelidir. Kurumsal vatandaş kimliği ile federal, merkezi veya yerel olmak üzere tüm kanunlara uymak, bunun yanı sıra mal ve hizmetleri en az kanunların belirlediği standartlarda üretmek gerekir. Bu boyutta, başarılı firma bütün kanuni yükümlülüklerini eksiksiz yerine getiren firma olarak tanımlanmaktadır (Carroll 1991).

1.5.2.3. Etik sorumluluklar

Yasalarda açık biçimde olmayan ancak toplumun üyeleri tarafından yapılması beklenen bazı etik davranışlar vardır. Etik sorumluluklar, üzerinde uzlaşmayı zorlaştıran belirsizlikler içermesi açısından eleştirilse de son zamanlarda toplumun yasal gerekliliklerin üzerinde iş beklentileri olduğu fikri ağırlık kazanmaktadır (Carroll 1979). Toplumun ahlaki beklentilerine saygı duymak ve bu normlara göre davranmak önemlidir. Kurumsal hedeflere ulaşmak adına ahlaki ilkelerden taviz vermemek gerekir. Ahlaki beklentilerin karşılanması olarak tanımlanan kurumsal vatandaşlık anlayışını benimsemek önemlidir. Kurumsal dürüstlüğün ya da etik davranışların yasalara uymaktan çok daha öte bir şey olduğu unutulmamalıdır (Carroll 1991).

1.5.2.4. Gönüllü Sorumluluklar

İşletmelerin yasal zorunlulukların ve etik beklentilerin ötesinde tamamen gönüllük esasına dayanarak gerçekleştirdiği hayırseverlik çalışmaları bu sınıflandırma içerisinde yer almaktadır. Örneğin, bağımlılar için destek programlarını finanse etmek, işsizleri

eğitmek ya da çalışan anneler için çocuk bakımını sağlamak gibi faaliyetler ancak şirketlerin bu tip sosyal rollere girme istediği duyması halinde mümkün olabilir (Carroll 1979). Bununla birlikte, toplumun hayırseverlik kapsamındaki beklentilerini karşılamak önemlidir. Bu sebeple sosyal bilimlere ve sanata katkıda bulunmak gerekir. Yöneticilerin içinde buldukları topluma yönelik gönüllü faaliyetlere katılımları gereklidir. Özel ve kamu kurumlarına yardımda bulunmak toplumun yaşam kalitesini arttıracak projelere destek vermek önemlidir.

Toplumsal sosyal performans için kavramsal bir çerçevenin geliştirilmesinde, sadece sosyal sorumluluğun doğasını (ekonomik, yasal, etik, ayrımcı) belirtmek, konunun açıklanması için yeterli değildir. Sorumluluğun doğası yanında, bu sorumlulukların üstlendiği sosyal konuların da tanımlanması gerekmektedir. Bu sebeple; Carroll ikinci boyutta kurumun ele alması gereken sosyal konuların neler olduğunu sorgulamış ve sosyal konular için sektörlere göre özelleşmiş konu başlıklarının belirlenmesini önermiştir. Ayrımcılığın önlenmesi, çevre bilincinin artırılması, ürün güvenliğinin sağlanması gibi öncelikli sosyal ödevlerin yanında, zaman içerisinde değişebilen ya da sektörel bazlı sorunlar, bu boyuta dahildir (Carroll 1979).

Modelin son boyutu, işletmelerin sosyal sorumluluğa ilişkin tepkilerinin felsefi ve stratejik açıdan nasıl sınıflandırıldığını açıklayan sosyal duyarlılık kısmıdır. Bu felsefe veya stratejiler, proaktif, uyum, savunma ve reaktif olarak (Sarıkaya, M , Akarca, 2011) adlandırılmıştır. Carroll, örgütün felsefesinin ve sosyal tepki tarzının nasıl olması gerektiğini sorguladığı bu boyutu temellendirmek adına, kendisinden önce yapılan çalışmalardan faydalanmıştır.

1.5.3. Wartick ve Cochran'ın Kurumsal Sosyal Performans Modeli

Bu modelde Wartick ve Cochran; kurumsal performansı 3 boyutta ele almışlardır. Birinci boyut olan ilkeler boyutunda, felsefi çerçeveyi oluşturan sorumluluklar açıklanmış, süreçler boyutunda, sorumluluklara ilişkin tepkiler sınıflandırılmış ve son boyutta ise yönetimin sosyal konulara ilişkin geliştirdiği politikalar ele alınmıştır (Wartick, S.L. Cochran, 1985).

İlkeler	Süreçler	Politikalar
Kurumsal Sosyal Sorumluluklar	Kurumsal Sosyal Duyarlılık	Sosyal Sorun Yönetimi
(1) Ekonomik (2) Yasal (3) Etik (4) Gönüllü	(1) Reaktif (2) Savunmacı (3) Uyumlu (4) Proaktif	(1) Sorunları Belirleme (2) Sorunları Analiz Etme (3) Tepki Geliştirme
Hedef	Hedef	Hedef
(1) İşletmenin Sosyal Sözleşmesi (2) Ahlaki Bir Ajan Olarak İşletme	(1) Değişen Toplumsal Koşullara Yönelik Tepki Verme Kapasitesi (2) Gelişen Tepkilere Yönelik Yönetimsel Yaklaşımlar	(1) Beklenmedik Şeyleri Azaltma (2) Etkin Kurumsal Sosyal Politikalar Belirleme
Felsefik Yönelim	Kurumsal Yönelim	Örgütsel Yönelim

Şekil 3: Wartick ve Cochran'ın Kurumsal Sosyal Performans Modeli (Wartick, S.L. Cochran, 1985)

Wartick ve Cochran, şirketin sosyal sözleşmeye dair farkındalığını arttırması gerektiğini ve toplumun ekonomik, hukuki, etik ve hayırseverlik yönlerinden, kendisinden beklentilerini yerine getirmesinin, şirketin kurumsal sosyal sorumluluğu olduğunu belirtmişlerdir.

Wartick ve Cochran, tıpkı hükümetler gibi işletmeler ve toplum arasında da sosyal bir sözleşmenin olduğunu ifade etmektedir. Sosyal sözleşmeden kasıt, bir takım haklar ve yükümlülüklerdir. Bu sosyal sözleşmeler, değişen toplumsal koşullara bağlı olarak şekillenmekle birlikte, daima işletmelerin meşruiyetini sağlayan unsur olarak görülmektedir. Şirketlerin toplumun beklentilerine yanıt verme becerisine göre durdukları yer, sosyal tepkisellik boyutuyla açıklanmıştır. Özetle birinci boyut felsefi temeli, ikinci boyut felsefi boyutun şirket uygulamalarındaki karşılığını, son boyut ise uygulamaların nasıl tasarlanacağına ilişkindir. Carroll'ın modelinden farklı olarak, bu modele ayrıca eklenen sosyal sorun yönetiminin sosyal duyarlılığı artırdığını ve kurumsal sosyal performans için gerekli bakış açısını sağladığı öne sürülmektedir (Wartick, S.L. Cochran, 1985).

Tablo 1: Sosyal Sorumluluk ve Tepkiselliğin Karşılaştırılması

	Sosyal Sorumluluk	Sosyal Tepkisellik
Temel düşünce	Etik	Pragmatik
Analiz birimi	Toplum	Şirket
Odak noktası	Sonuçlar	Araçlar
Amaç	Dışarıyı izlemek	İçeriye yansıtma
Vurgu	Yükümlülükler	Yanıtlar
Şirketin rolü	Ahlâki vekil	Mal ve hizmet üreticisi
Karar kapsamı	Uzun vade	Orta ve kısa vade

Wartick ve Cochran, KSS ve kurumsal tepkisellik kavramlarının yedi konuda birbirinden farklılaştıklarını belirtmektedir. Bunlar; temel düşünce biçimi, analiz birimi, odak noktası, amaç, vurgu, şirketin rolü ve karar kapsamıdır. KSS etik düşünce temeline dayanırken, sosyal tepkisellik kavramı daha çok uygulamaya dönüktür. Sosyal sorumluluk makro düzeyde olup toplumun genelini içine alırken, sosyal tepkisellik ise mikro bir kavram olarak işletmeyi kapsamaktadır. Odak noktası bakımından incelendiğinde ise, sosyal tepkiselliğin, sosyal sorumluluk sonucuna ulaşmak için bir araç olduğu belirtilmektedir. Öte yandan, yükümlülükler vurgu yapan sosyal sorumluluk uzun vadeli ve şirketin ahlâki bir vekil olarak hareket etmesini gerektirir. Kurumsal tepkisellik ise, sosyal konulara verilen yanıtlara vurgu yapmakta olup, orta ve uzun vadeli olarak görülmektedir (Wartick, S.L. Cochran, 1985).

1.5.4. Wood'un Kurumsal Sosyal Sorumluluk Modeli

Donna J. Wood (1991) sosyal performans modelini, Carroll (1979) ve Wartick ve Cochran (1985) modellerini temel alarak geliştirmiştir. Çalışma, özellikle sonuçlar ve performansa yaptığı katkı açısından değerli görülmektedir.

Dış çevre ile işletme arasında gerçekleşen faaliyetlerin incelendiği sosyal performans kavramı üç alt boyuttan oluşmaktadır (Tak, 2009). Bu kısımda birinci boyuta ilişkin detaylı bir açıklama amaçlanmış diğer iki boyut ile ilgili olarak genel çerçeve ile yetinilmiştir.

Tablo 2: Wood'un Kurumsal Sosyal Performans Modeli

<p>Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kurumsal İlke: Meşruiyet - Örgütsel İlke: Kamu Sorumluluğu - Bireysel İlke: Yönetmel İnişiyatif <p>Kurumsal Sosyal Duyarlılık Süreçleri</p> <ul style="list-style-type: none"> - Çevresel Değerlendirme - Paydaş Yönetimi - Sorun Yönetimi <p>İşletme Davranışının Sonuçları</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sosyal Etkiler - Sosyal Programlar - Sosyal Politikalar

Tablo 2’de ifade edildiği üzere Wood (1991), KSS ilkelerini bireysel, örgütsel ve kurumsal olmak üzere üç boyutta açıklamaktadır. Bireysel düzeyde KSS, yöneticilerin, sorumluluklarını nasıl gerçekleştireceği hakkında yapılan tercihler ile ilgilidir. Örgütsel düzeyde, kamu sorumluluğu kavramı ön plana çıkmakta ve örgütlerin sorumluluk alanlarının kapsamı tanımlanmaktadır. Kurumsal düzeyde ise, örgütlerin işlevlerini yerine getirebilmek adına sosyal düzen içerisindeki meşruiyetleri ile ilgilidir.

Wood’un çalışmasının ilk boyutunu oluşturan “Kurumsal Sosyal Sorumluluk İlkeleri” başlığı, sonuçları bakımından oldukça zengin fikirler sunmaktadır. İlk başlık meşruiyet kavramını temellendiren kurumsal düzeye ilişkindir. Kavramın kökeni Davis’in 1975 yılında yayınladığı çalışmasındaki “Demir Sorumluluk Yasası”na dayanmaktadır. Buna göre şirketlerin meşruiyetlerini ve güçlenmelerini toplum sağlamaktadır. Uzun vadede bu gücü sorumlu biçimde kullanmayanlar ise meşruiyetlerini ve güçlerini kaybederler. Toplum, işletmelerin bu gücünün kötüye kullanılmasını önlenmesini bekler (Davis, K. Blomstrom, 1975).

Wood’a göre tüm şirketlere eşit biçimde uygulanan bu sosyal yasak, işletme ve toplum arasındaki iletişimin iç içe geçmiş sistemler (Preston, 1975) olduğu fikrini doğurmuştur. Bu çalışma, işletmelerin toplumdan farklı düşünülmesi gerektiği fikrini

zayıflatan bir argüman olması dışında, işletmelerin toplumun parçası olduğu fikrini temellendirdiğinden, akademik örüntü içerisinde önemli bir probleme yanıt vermiş olur.

Kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerine ilişkin ikinci başlık ise kamusal sorumluluğun örgütsel düzeydeki karşılığı ile ilgilidir. Buna göre işletmeler, eylemlerinden doğrudan veya dolaylı biçimde etkilenen tüm taraflara karşı sorumlu olduğu ifade edilmiştir. İşletmelerin etraflarındaki tüm sorunları çözmekle mükellef olmadıkları ancak, kendi operasyonlarından ve çıkarlarından kaynaklanan sosyal sorunları çözmek zorunda oldukları belirtilmiştir. Bu ilke ile birlikte yöneticilerin, belli belirsiz bazı sosyal faaliyetler ile gerçek sorumluluklarından kaçmalarının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Örneğin, bir otomobil üreticisi, taşıt güvenliği ve hava kirliliği sorunlarının çözümüne yardımcı olmaktan sorumludur. Buna ilişkin, sürücü eğitim programları ve toplu taşıma politikasına makul bir şekilde dahil olabilir. Böylelikle, bir otomobil firmasının yöneticilerinin, düşük gelirli konut veya yetişkin okuryazarlığı ile ilgili meselelere katılmalarını haklı göstermelerinin zorlaşacağı ifade edilmiştir. Kamusal sorumluluk ilkesine göre her işletme topluma farklı alanlarda katkı sağladığı için sorumluluk kapsamı da her bir işletmenin faaliyet alanına ilişkilendirilmektedir (Preston, 1975).

Kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerinin son başlığı ise, bireysel seviyeye ilişkindir. Wood'a göre; şirketlerin sosyal sorumlulukları soyut aktörler tarafından karşılanmamaktadır. Büyük ya da küçük sosyal sonuçları olan kararlar bireysel seçimlerin neticesidir. Bu sebeple yöneticilerin ahlaki aktörler olduklarını unutmamaları gerekir. Bu konuda Ackerman, kurumsal sosyal sorumluluğu hayırseverlik yönetimi olarak ele almak yerine, tüm yönetsel alanı kapsayan seçimler ve eylemler için uygulanması gerekliliğini ifade etmiştir (Ackerman, 1975).

Modelin ikinci boyutunu oluşturan Kurumsal Sosyal Duyarlılık Süreçleri, işletmelerin sosyal değişime cevap verme süreçlerini ele alarak, bunu çevresel analiz, etkileşen yönetimi ve sosyal sorun yönetimi olmak üzere üç temel alanda değerlendirmiştir. Daha önce sözü edilen Freeman'ın (1984) yaklaşımıyla birlikte, sosyal tarafların iki yönlü ilişkilerinin etkilerini özetleyerek (Ansoff, 1965), kimin sorumlu olması gerektiği sorusuna yanıt vermiştir.

Wood sosyal çıktıları ise etkileşenlerin sosyal sorumluluğunun tarzını belirleyen motivasyon unsurlarını ve cevap verme süreçlerini ne ölçüde yargılayabildiklerine ve işletmelerin bütüncül bir yönetimin oluşturulmasında ki başarısına bağlamıştır (Tak, 2009).

1.5.5. Preston ve Post'un “Kamu Sorumluluğu” Nosyonu

Preston ve Post birbirinin içine geçen sistem (interpenetrating systems) düşüncesini ortaya koyarak işletmelerin toplum ile ilişkisini açıklamışlardır. İşlevsel kurama göre toplum içerisindeki farklı etkileşenlerin farklı ödevleri bulunmaktadır. Örneğin aile soyun devamını sağlamakla, hükümet toplumsal refahı tesis etmekle, ekonomi ise mal ve hizmet üretmekle yükümlüdür. Bu iş bölümü Neo-Klasik İktisatçılar tarafından iş dünyasını sorumlu olmakla görevlendirirken riske attığı gerekçesiyle eleştirilmiştir. Preston ve Post ise Kurumların toplumsal bağına vurgu yaparak işlevsel uzmanlaşmışlığın yerine karşılıklı bağımlılıkları ön plana çıkarmıştır. Çünkü bu görüşe göre işletme çevrenin parçasıdır ve paylaşılan bu çevre var oldukça iş yapmak mümkün olacağından, işletmelerin sosyal sorumlu davranmaları kendi varoluşlarını devam ettirebilmelerinin ön koşulu haline gelir (Preston, 1975). Son olarak, bu model Ackerman'ın sosyal duyarlılık modelinin tamamlayıcısı olarak görülmektedir.

1.5.6. Ackerman'ın Sosyal Duyarlılık Modeli

Robert W. Ackerman (1975), işletmenin sosyal çalışmalarının temel amacının cevaplama ve karşılama yeteneği olarak ifade edilebilecek “sosyal duyarlılık” modeli ile açıklamıştır. Oluşturulan modelin boyutları, “Politika, Öğrenme ve Örgütsel Yükümlülük” başlıkları altında tanımlanmıştır.

Birinci boyut olan politika başlığında, toplumdaki sosyal sorunlarla ilgili olarak işletmenin izleyeceği politikalar ifade edilmiştir. İkinci boyutta ise öğrenme aşaması ele alınmış, sosyal sorumlu şirket davranışı açıklanmıştır. Örgütsel yükümlülük aşamasında ise, sosyal sorumlulukların işletmelerde uygulamasına dönüktür (Özüpek, 2005).

1.6. KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK İLE İLGİLİ KÜRESEL ÇALIŞMALAR

Bu bölümde KSS çalışmalarının içeriği ve meşruiyeti uluslararası inisiyatifler, KSS endeksleri ve KSS ile ilgili diğer standartları ele alan, üç alt başlıkta incelenecektir.

1.6.1. Uluslararası İnisiyatifler

Günümüzde şirketlerin etki güçleri, insan ömrünün ve ulusal sınırların ötesine geçmiştir. Yaşanan toplumsal ve çevresel krizler, sosyal ve yaşamsal sürdürülebilirliğin gündeme gelmesine neden olmuştur. Bu amaçla bir araya gelen etkileşen gruplarının oluşturduğu inisiyatifler, sürdürülebilir kalkınma adına küresel ölçekte çalışmalar yürütmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı ve Birleşmiş Milletler en önemli uluslararası inisiyatifler olarak ön plana çıkmaktadır.

1.6.1.1. Uluslararası çalışma örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü, hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldığı bir BM kuruluşudur. Sosyal ve ekonomik ilerlemenin sağlanabilmesi amacıyla 185 üye devletin hükümetlerinin ve diğer sosyal ortakların çalışma standartlarını ve politikalarını serbestçe tartışabilecekleri bir platform olma iddiasındadır (“ILO,” 2018).

Uluslararası çalışma örgütünün temel stratejik hedeflerini dört maddede özetlemek mümkündür. Buna göre;

1. Çalışma yaşamında göz önünde bulundurulması gereken temel ilke ve hakların belirlenmesi ve uygulanmasına yönelik çalışmaların yapılması gerekir.
2. Kadın erkek ayırmaksızın tüm insanlara, insana onuruna yakışan işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak gerekir.
3. Sosyal koruma programlarının kapsamının geliştirilmesi ve etkinliğinin artırılması büyük önem taşımaktadır.
4. Sosyal diyalogun ve üçlü yapının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu hedeflere ulaşılabilme adına belirlenen yol haritası ise şöyle ifade edilmektedir;

1. İnsan haklarının geliştirilmesi, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve istihdam olanaklarının yaratılması için uluslararası politika ve programların oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir.
2. Uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması ve bu standartların uygulama aşamalarına dair kontrol mekanizmalarının oluşturulması, ulusal mercilere yol gösterici olması bakımından önem arz ettiği dile getirilmiştir.
3. Oluşturulacak kapsamlı bir uluslararası işbirliği programı ile ülkelerin ilgili politikaları uygulamalarına yardımcı olunması amaçlanmakta ve bu süreçte tüm sosyal paydaşların aktif katılımına özen gösterilmesi hedeflenmektedir.
4. Tüm bu çabaların geliştirilmesi için eğitim ve araştırma faaliyetleri ve çeşitli yayınlar ile sürecin desteklenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (ILO)

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi aralarında çok uluslu şirketler, hükümetler, işçi ve işveren kuruluşların da bulunduğu sosyal paydaş gruplarına çalışma, yaşam ve eğitim koşullarını iyileştirecek, istihdam yaratacak ve işgörenlerle işverenler arasındaki diyalogu güçlendirecek tavsiyeler önermektedir (Aktan, 2007). İlk olarak 1977 yılında yayınlanan bildirgenin son revizyonu Mart 2017’de gerçekleşmiştir.

Yapılan bu revizyonla beraber 2011’de insan hakları konseyi tarafından kabul edilen, iş ve insan hakları ile ilgili yol gösterici ilkeler ve 2030 sürdürülebilir kalkınma gündeminin bildirgeye eklendiği belirtilmiştir.

1.6.1.2. OECD: Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi

Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Teşkilatının kurulmasına zemin hazırlayan temel anlaşma olarak kabul edilen “Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Sözleşmesi” 14 aralık 1960 yılında Paris’te imzalanmıştır. Sözleşme, bireysel özgürlüklere ve genel refahın ekonomik gelişme ile olan bağına ilişkin güçlü bir atıf niteliği taşımaktadır.

Anlaşmada temel hedefler şöyle ifade edilmiştir (“OECD,” 2018) ;

- a) Geliştirilecek yasalarla, ekonomik istikrarın korunarak, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi ve refahı temin edilmesi, ilgili ülkelerde yaşam standardının yükseltilmesi ve dünya ekonomisinin geliştirilmesi,
- b) Üye olup olmamasına bakılmaksızın tüm ülkelerde sağlıklı ekonomik kalkınmanın sağlanması,
- c) Uluslararası yasalara uygun biçimde dünya ticaretinin büyümesine katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Bu sebeple, 30 Eylül 1961 tarihinde, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 20 ülke tarafından kurulan Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatını piyasa ekonomisine sahip demokratik ülkelerde, küreselleşmenin ekonomik, sosyal ve yönetim boyutları ile ilgili sorunları çözmek ve bu sürecin yarattığı fırsatlardan yararlanabilmek adına kurulan uluslararası bir inisiyatif olarak tanımlamak mümkündür. Avrupa Birliği Komisyonunun oy hakkı olmadan toplantılara katıldığı organizasyonun şu anda 34 üyesi bulunmaktadır. Bu üyeler ile birlikte “Kilit Ortaklar” modeli ile Güney Afrika, Hindistan, Endonezya, Brezilya ve Çin'in Organizasyonun çalışmalarının içeriğine katkıda bulunmaya ve uygulamaya ilişkin ilkeleri kabul etmeye davet edildikleri belirtilmiştir.

Girişimcilik, teknolojik gelişim ve yenilik, ekonomik istikrar gibi konularda işbirliği yoluyla sürdürülebilir kalkınmışlığın sağlanması gibi ekonomik sorumlulukların yanında, yoksullukla mücadele gibi toplumsal sorumluluklar yüklenmek inisiyatifin temel hedefleri arasında yer almaktadır.

OECD tarafından yayınlanan Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu İşletmeler Bildirgesi'nde ise, çok uluslu şirketlerin yatırım yaptıkları ülkede yaşayanlara karşı sorumlulukları ortaya konulmuştur.

Söz konusu bildireye göre çok uluslu işletmeler:

1. Ekonomik, çevresel ve toplumsal gelişime katkıda bulunarak sürdürülebilir bir kalkınmayı sağlamakla yükümlüdürler.

2. Yatırım yapılan ülkenin yerel yükümlülüklerine uymalı ve işletme uygulamalarından etkilenenlerin temel insani haklarına saygı göstermelidir.
3. Yerel toplumla birlikte hareket ederek mevcut kapasitenin gelişimine katkıda bulunmalı, iç ve dış pazar faaliyetlerinin sağlıklı bir ekonomik zeminde gerçekleşmesini temin etmeli ve bu koşullarda ticari çıkarlarını kurgulamalıdır. Sağlıklı bir ticari uygulama gereğiyle uyumlu olarak, işletmenin iç ve dış pazardaki faaliyetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra, yerel toplumda yakın işbirliği yoluyla, ticari çıkarlar dahil, yerel kapasite gelişimini teşvik etmelidir.
4. İş ve eğitim olanakları üreterek insan sermayesine katkıda bulunmalıdır.
5. Yasaların boşluklarından oluşan istisnai durumlardan avantaj sağlamamalı veya bu tip teklifleri kabul etmemelidir.
6. Faaliyetlerini “iyi kurumsal yönetim” (good governance) ilkelerine bağlı kalarak gerçekleştirmeli ve uygulamaları geliştirmeyi amaçlamalıdır.
7. İşletmeler ile sosyal paydaşlar arasında ki güven ilişkisini güçlendirmek için “öz-düzenleme” çalışmalarına önem vermeli ve bu çalışmaları geliştirdiği yönetim sistemleriyle desteklemelidir.
8. Düzenlenecek eğitim programları ile işletmenin kurumsal kimliğinin çalışanlara aktarılmasını sağlamak ve çalışanların temsil yeteneğini arttırmak adına çeşitli uygulamalar geliştirmelidirler (Aktan, 2007).

Uluslararası ekonomi piyasasında ekonomik işbirliğini sağlamak, kredi ve mali destek üretmek amacıyla oluşturulmuş ve ticaretin serbestleşmesi için uluslararası aktörlerle müzakereler yapan çeşitli kuruluşlar vardır. DTÖ, Dünya Bankası ve IMF bu kuruluşlara örnek olarak gösterilebilir. OECD’yi ise dünya ekonomisinin yönetimine temel oluşturacak konuların küresel ölçekte ki karşılıklarını analitik yöntemlerle inceleyen bir inisiyatif olarak tanımlamak mümkündür. OECD’ye üye ülkelerin belirlediği konularda, küresel ekonomi ile ilgili gündemin ele alınacağı müzakere ortamının oluşturulması, hükümetler arasındaki anlaşmalara aracılık edilmesi ve yapılan ekonomik analizlerin taraflarla paylaşılması inisiyatifin temel görevlerini oluşturmaktadır.

Öneri (soft law) niteliğindeki bu raporların onaylanıp uygulanması ise ilgili tarafların mutabakatına bırakılmaktadır. OECD ekonomik duruma dair ürettiği istatistiksel çalışmalar ile ön plana çıkmakta ve bu çalışmalar IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşlarca kullanılmaktadır.

1.6.1.3. BM Küresel Sözleşme

Bütün dünyadan etkileşen gruplarının katılımıyla oluşturulan küresel sözleşme, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği tarafından 31 Ocak 1999 tarihinde Dünya Ekonomik Forumu toplantısında sunulan bir kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir. 161 ülkeden yaklaşık on bin şirket ve diğer etkileşen gruplarının katılımının yanı sıra, 12 000 imzacısı ile birlikte dünyanın en geniş vatandaşlık girişimlerinden biri olarak görmek mümkündür. Şirketlerin mali kaynaklar ile birlikte insanlara, toplumlara ve tüm dünyaya değer katmalarını sağlamak amacıyla, sorumlu faaliyetlere yönlendirmenin, küresel sözleşmenin ana hedeflerinden biri olduğu belirtilmiştir (“BM GC,” 2018) .

Küresel sözleşme; İnsan Hakları, Çalışma Standartları, Çevre ve Yolsuzlukla Mücadeleden oluşan 4 ana başlığın altındaki, toplam on maddeden oluşmaktadır.

İnsan Haklarına dair ilkeler:

1: İş dünyası, insan haklarına saygı duymalıdır ve insan haklarını desteklemelidir.

2: İş dünyası, insan hakları ihlallerinin tarafı olmaktan kaçınmalıdır.

Çalışma Standartlarına dair ilkeler:

3: İş dünyası, İş görenlerin toplu müzakere ve sendikalaşma özgürlüğünü temin etmelidir.

4: İş dünyası, zorla ve zorunlu işçi çalıştırmama konusunda kararlı olmalıdır.

5: İş dünyası, çocuk işçi çalıştırılmaması konusunda kararlı olmalıdır.

6: İş dünyası, işe yerleştirmede ayrımcılığa son vermelidir.

Çevreye dair ilkeler:

7: İş dünyası, çevre sorunlarına karşı tasarruf ve çözüm öneren yaklaşımları desteklemelidir.

8: İş dünyası, çevresel sorumluluk bilincini arttıracak faaliyetlere destek vermelidir.

9: İş dünyası, çevre dostu teknolojilerin geliştirilerek yaygın bir kullanım alanına kavuşması konusunda yapılacak çalışmaların parçası olmalıdır.

Yolsuzlukla mücadeleyle dair ilkeler:

10: İş dünyası, rüşvet ve haraç gibi bütün yolsuzluklara karşı savaşmalıdır.

1.6.2. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Endeksleri

Şirketlerin sosyal, çevresel ve yönetim konularına ilişkin performanslarını ortaya koymayı hedefleyen ve yatırımcılara sosyal açıdan sorumlu şirketlere yatırım yapma imkânı tanıyan endeksler, sosyal sorumluluk ya da sürdürülebilirlik endeksleri olarak adlandırılmaktadır. 1990 yılında hayata geçirilen KLD 400 Sosyal Endeksi, bu amaçla oluşturulan ilk sürdürülebilirlik endeksi olmuştur. 1999 yılında Dow Jones tarafından oluşturulan Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi ve FTSE tarafından oluşturulan FTSE4Good Endeksi yatırımcıların, şirketlerin sosyal performanslarını ölçmek adına kullanabileceği diğer endeksler olarak karşımıza çıkmaktadır. FTSE4Good ve Dow Jones dışında son yıllarda birçok ülkede sosyal endekslerin oluşturulduğu görülmektedir. Sürdürülebilirlik endeksini hayatlarına dahil eden ülkelerin arasında Almanya (2007), Norveç (2008), Danimarka (2008), Avusturya (2008), İsveç (2008) ve İspanya (2008) gibi gelişmiş ülkeler bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelerden çok daha önce sürdürülebilirlik endeksi hesaplayan Güney Afrika (2004) ve Brezilya (2005) ise gelişmiş ülkelerin endekslerine yol gösterici nitelikte olmuşlardır (Özbay, 2013).

S & P Dow Jones Endeksleri ve RobecoSAM tarafından ortaklaşa oluşturulan Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksleri (DJSI), sürdürülebilir iş uygulamalarının uzun vadeli kazanç sağlayacağı iddiasıyla yatırım portföylerindeki kararlarını sürdürülebilirlik ilkelerine göre almak isteyenler için bir ölçüttür. DJSI endeksi ile dünyanın önde gelen

şirketlerinin stok performansları ekonomik, çevresel ve sosyal kriterler açısından izlemekte ve yatırımcılara portföylerini yönetmek için nesnel veriler sunmaktadır. Endeks içerisinde her sektörden şirketlerin olmasına dikkat edilmiştir. Anket yoluyla şirketlere sorulan sorular, sürdürülebilirlik çevresel ve sosyal raporlar ve şirketlerin web sitelerinden edinilen bilgiler ile şirket çalışanlarıyla ve ilgili etkileşen gruplarıyla yapılan görüşmeler sonrasında oluşturulan sürdürülebilirlik puanlarına göre şirketler sıralanmaktadır. Belli aralıkla listeler güncellendiği için listede kalabilmek adına sürdürülebilirlik girişimlerini sürekli olarak ele almalıdır. Uzun vadeli risk ve fırsatları yönetebilmek adına pek çok şirket sürdürülebilirlik konusunda proaktif bir kimliğe sahip olduğunu bu listeye girmekle kanıtlar ve daha güvenli ve cazip bir yatırımcı tercihi olarak algılanır. DJSI endeks üyeliği bu sebeple şirketler arasında güçlü bir rekabet ortamı yaratan bir etkileşim platformu olarak görülmektedir.

Son yıllarda, dünya çapındaki şirketler için itibar, önemli bir risk konusu haline gelmiştir. Deloitte Global Survey, itibar riskini 2014 yılında en üst düzey stratejik iş riski olarak öne çıkarmıştır. Ayrıca, 2015 yılında AON Global Risk Yönetimi Anketi ve 2016 yılında Allianz Risk Barometre Anketi tarafından yapılan bir araştırma ile kanıtlanmıştır ("S&P Dow Jones," 2018).

1.6.2.1. FTSE Endeksi

Financial Times Stock Exchange (FTSE) Londra borsası ve Financial times gazetesi tarafından 1995 yılında kurulmuştur. FTSE4Good endeksi ise 2001 yılında oluşturulmuştur. Ekonomik göstergelerin yanı sıra sosyal sorumluluk faaliyetlerini de kapsayacak biçimde oluşturulan endeksin temel amacı şirketlerin sosyal performanslarını ölçmek ve yatırım tercihlerini kolaylaştırmaktır. Endeks oluşturulurken, OTC türev ürünler ve çeşitli fonlar gibi finansal araçlar kullanılmıştır. FTSE Endeksinin etik açıdan meşruiyeti ise şeffaf ve kabul gören endeks hesaplama yöntemleri kullanmasına ve uluslararası geçerliliği olan yönetim kurallarını içermesine dayandırılmaktadır (Aktan,2007).

FTSE4Good Endeksi şirketleri, insan hakları, yolsuzlukla mücadele, iş-işçi standartları, tedarik zinciri ve çevrenin sürdürülebilirliği kriterlerine göre sıralamaktadır.

Aralarında nükleer silahlarında bulunduğu bütün silahlı sistemler, tek el ürünleri, uranyum madeni çıkarma gibi alanlarda faaliyet gösteren şirketler endekse dahil edilmemektedir (“FTSE,” 2018). Endeks şirketleri sektörlerin çevresel etkilerine göre sınıflamaktadır. Böylelikle her bir şirket için ait olduğu sektörel standarda göre düşük, orta ve yüksek etki puanları verilebilmektedir (Özbay, 2013).

1.6.2.2. Business in the Community (Bit C) Endeksi

Business in the Community (Bit C), kurumsal değer oluşturma ve sorumlu yönetim başlıklarında danışmanlık yapan bir kuruluştur. Bünyesinde oluşturduğu küresel iş ortakları ağı ile (CSR360), 64 ülke ve 120 bağımsız kuruluşu kapsamakta ve dünya çapında 6.000’den fazla şirkete ulaşmaktadır.

İş adamları ile istişare yoluyla geliştirilen ilk CR endeksi araştırması 2002 yılında başlatılmıştır. Şirketlerin faaliyetlerini sistematik olarak ölçmelerine, yönetmelerine ve sorumlu yönetim ilkeleriyle bütünleştirmelerine yardımcı olacak bir araç olma iddiasındadır. Buna göre, “Öz değerlendirme” süreci olarak adlandırılan, şirketlerin güçlü ve zayıf yanlarını tanımlamalarına yardımcı olacak bir anket hazırlanmıştır. Tüm başvuruların, ana yönetim seviyesinde olması beklenmektedir ayrıca başvurular, geçerliliğini ve tutarlılığını sağlamak adına BiT C tarafından oluşturulan ekipler tarafından incelenmektedir.



Şekil 4 : CR Endeksinin Çerçevesi

CR endeksinin şematik formunun birinci adımını kurumsal strateji oluşturmaktadır. Bu aşamada, öncelikle şirket için kurumsal boyutta temel sorumluluklara ilişkin riskleri ve fırsatları tanımlamak daha sonra buna uygun stratejiler ve politikalar üretmek amaçlanmaktadır. İkinci boyut olan entegrasyonda ise, performans yönetimi, etkin etkileşen katılımı ve raporlama konuları ele alınarak uygulamaya ilişkin adımlar ortaya konmaktadır. Yönetim boyutu, çevre, toplum, pazar ve iş yerlerine dair risk ve fırsatların nasıl yönetildiğini açıklayan boyutu oluşturmaktadır. Son boyut olan performans ve etki ise, Katılımcılardan işlerine ilişkin üç çevresel ve üç soysal alan tanımlayarak, bu alanlardaki performans raporlarının beklendiği kısmı oluşturur (“Bit C,” 2018).

1.6.2.3. Güney Afrika Sürdürülebilirlik Endeksi/ FTSE –JSE Afrika Endeksi

Üçlü sorumluluk anlayışına göre temellendirilmiş Güney Afrika Sürdürülebilirlik Endeksi (JSE SRI) 2004-2015 yılları arasında faaliyet alanı bulmuştur. Çevre, toplum, yönetim ve iklim değişikliği konularında 16 başlık oluşturulmuş ve bu konular, kurumsal yönetim ile entegre olacak biçimde tanımlanmıştı. Kriterlerin belirlenmesinde küresel bir endeks oluşturma amacı olsa da, Güney Afrika koşullarını göze alarak bazı kriterler sadece yerel şirketlere uygulanmaktaydı (Özbay, 2013). Özellikle toplum başlığı altında ele alınan siyahi ekonomiyi yetkilendirme ve bölgede sıkça görülen hastalıklar ile mücadele başlıkları, yerel sorunların çözülebilmesi adına önemli bir

gayret olarak kabul edilebilir. Aralık 2015 itibariyle JSE SRI sona ermiştir. FTSE/ JSE sorumlu yatırım endeksi adıyla FTSE Russell bünyesinde varlığını sürdürmektedir (“JSE SRI,” 2018).

1.6.2.4. Fortune En Çok Takdir Edilen Firmalar Endeksi

Fortune itibar endeksi, Fortune dergisi ile birlikte, küresel bir yönetim danışmanlığı firması olan Korn Ferry tarafından her yıl belli ölçütler baz alınarak oluşturulan bir sıralamadır. Fortune 1000, Global 500 ve diğer büyük şirketler arasından sıralamayı belirleyebilmek adına, 15000’in üzerinde üst düzey yöneticinin ve finansal analistin görüşlerine başvurulmaktadır. Toplamda 29 ülke, 52 endüstriden katılımcının bulunduğu listede, sıralamayı oluşturmak için ele alınan başlıklar aşağıdaki gibidir;

- Yönetim kalitesi
- Mal ya da hizmetin kalitesi
- Seçkin çalışanların tercihi olma ve bu çalışanları elde tutma becerisi
- Topluma ve çevreye karşı sorumluluk
- Yenilikçilik
- İşletme varlıklarını etkin kullanma becerisi
- Uzun dönem kârlılık becerisi
- Finansal yapının sağlamlığı
- Küresel boyutta etkin iş yapabilme becerisi

Fortune itibar endeksi sıralaması oluşturulurken, kurumsal sosyal sorumluluk boyutunu ölçebilmek adına, ankete katılanların bireysel bakış açılarından oluşan verilerin yanı sıra yeni türev ölçüm yöntemlerinin de kullanıldığı sistematik araçlardan yararlanılmaktadır (Ruf, Bernadette M. Krishnamurty Muralidhar, 1998).

Fortune dergisinin yayınladığı bir diğer endeks ise “Fortune dünyayı değiştir” endeksi olarak karşımıza çıkmaktadır. Son üç yıldır faaliyette olan çalışmada, temel iş stratejisinin içerisinde sosyal problemlere karşı pozitif yaklaşımlar geliştirebilen şirketlere yer verilmektedir. Şirketlere ilişkin değerlendirmeler, kar amacı gütmeyen bir sosyal etki danışmanlığı şirketi olan FSG tarafından, ölçülebilir sosyal etki, finansal sonuçlar ve inovasyon derecesi başlıkları altında yapılmaktadır (“Fortune,” 2018).

1.6.3. Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Diğer Standartlar

Kurumsal sosyal sorumluluğun stratejik yönetim çerçevesinde ele alınması için oluşturulmuş diğer standartlar ise şöyle özetlenebilir.

1.6.3.1. Accountability 1000

Accountability, 1996 yılında Toplumsal Etik ve Sorumluluk Enstitüsü tarafından kurulmuştur. AA1000 serisi ise, hesap verebilirlik, sorumluluk ve sürdürülebilirlik konularında hazırlanmış bir dizi standarttan oluşmaktadır. Küresel işletmeler, Hükümetler ve sivil toplum kuruluşlarının katılımlarıyla genişletilmiş içeriği ile uluslararası prensiplere dayalı bir içeriğe sahip olduğu ifade edilmiştir. Sürdürülebilirlik stratejisi, yönetim, operasyon yönetimi, bütünlük etkileşen katılımı standart serisinin genel hatlarını yansıtan başlıklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

AA1000 standardı gönüllülük esasına dayalı bir standarttır ve planlama, hesap verme, denetleme, raporlama, yerleştirme ve etkileşen katılımı süreçlerinden oluşmaktadır (Aktan,2007).

1.6.3.2. ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı

ISO 14000, 1995 yılında kabul edilen ve 1996 yılından itibaren yayınlanmaya başlanmış, denetim ve çevresel yönetim sistemleri ile alakalı 20’ye yakın çalışmadan oluşmaktadır. ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı ise Sosyal sorumluluğun çevresel boyutunun, sosyal raporlama süreciyle beraber irdelendiği bir standart olarak belirtilmektedir.

Sosyo-ekonomik ihtiyaçlarını dengeleyebilmek, çevrenin kirlenmesini önleyerek korunmasını sağlamak standardın temel odak noktasını oluşturmaktadır. ISO 14001 tüm dünyada, Çevre Yönetim Sistemi (ÇYS) denildiğinde akla ilk gelen standart olarak bilinmektedir. Bu açıdan ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi ile birlikte yaygın bir kullanım alanına sahiptir (Türk Standartları Enstitüsü, 2018).

1.6.3.3. ISO 9001 Kalite Standardı

Uluslararası Standart Organizasyonu (ISO) tarafından yayınlanan ISO 9001 uluslararası kalite yönetim standardı, Avrupa ülkelerinde belgelendirme yöntemi olarak yaygın bir kullanım alanı bulmuştur.

ISO 9001 kalite standardı sekiz ana başlıktan oluşmaktadır.

-Liderlik,

-Süreç yaklaşımı,

-Yönetimde sistem yaklaşımı,

-Sürekli iyileştirme,

-Karar vermede gerçekçi yaklaşım,

-Müşteri odaklılık,

-Kişilerin katılımı,

-Karşılıklı yarara dayalı tedarikçi ilişkileri olarak ifade edilmiştir (Türk Standartları Enstitüsü, 2018).

2. BÖLÜM: SA 8000 VE ISO 26000 STANDARTLARI

Bu bölümde SA 8000 ve ISO 26000 standartlarının içeriği detaylı biçimde açıklanarak her iki standardın temel avantaj ve dezavantajları ele alınacaktır.

2.1. SA 8000 STANDARDI

ISO 9001 ve ISO 14001'i örnek alan, sosyal performans göstergelerinin yanında yönetimin sistem koşullarını da irdeleyen bir standart olarak tanımlanabilecek SA 8000, Dünya üzerindeki tüm çalışanların koşullarını insan hakları temelinde yükseltmeyi amaçlayan bir sosyal sorumluluk standardıdır ("SAI," 2018). 1997 yılında, o zamanki ismiyle, Ekonomik Öncelikler Konseyi Akreditasyon ajansı (CEPAA) öncülüğünde, insan ve çocuk hakları örgütleri, akademisyenler, işletmeler ve çeşitli sivil inisiyatifler tarafından sosyal sorumluluğun ölçütlerini belirlemek adına oluşturulmuştur.

Daha sonra CEPAA 1998 yılı itibariyle, SAI (Social Accountability International) adını alarak faaliyetlerini bu isim altında sürdürmüştür.

"Merkezi New York' ta bulunan SAI, (Social Accountibility International) Uluslararası Sosyal Sorumluluk Örgütü, çalışma ortamlarının ve şartlarının iyileştirilmesi ve bunlar ile ilgili olarak gönüllülük esasına bağlı dış taraflarca denetlenebilir bir standart geliştirme, uygulama ve gözetme amacıyla kurulmuş, kar amacı gütmeyen bir kuruluştur (Rohitratana 2002 ; Aktaran Tütüncü 2008,176)."

SA 8000 Standardı, 2001, 2004 ve 2008'de olmak üzere üç kez revize edilmiştir. Standardın önceki versiyonlarını geçersiz hale getiren 4. revizyonu ise yine Sosyal Sorumluluk Örgütü (SAI) tarafından 2014 yılında, SA 8000 2014 adıyla yayımlanmıştır. İşçilerin hakları, iş yeri koşulları ve etkili bir yönetim sistemi kurulması veya iyileştirilmesi de dahil olmak üzere, kuruluşların karşılaması gereken temel şartları ortaya koyan, üçüncü taraflar tarafından denetlenen ve katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu bir standart olan SA 8000 çalışanlara etik ve güvenilir iş ortamı sağlamayı hedeflemektedir. Bununla birlikte düzenli revizyonlarla insan hakları ve sosyal haklar konusundaki güncel sorunlara ilişkin çözüm yeteneğini sürekli hale getirmeyi amaçlamaktadır.

SA 8000, iş yerlerindeki sosyal sorumluluk yeterliliğini ölçmek adına, sekiz ayrı başlık tanımlamıştır. Dokuzuncu başlık olan yönetim sistemi ise diğer başlıkların uygulanma aşamalarına dair yaklaşımların tanımladığı görülmektedir. Geliştirilen bu yapı sayesinde tedarik zincirinde temel ticari çıkarlardan ödün vermeden en yüksek sosyal uyum kalitesini yakalamak amaçlanmıştır.

Bir diğer deyişle SA 8000 standardı ile dileyen şirketlere, 9 alt başlıktan oluşan, uyulması zorunlu kurallar tanımlanmıştır. SA 8000 Sosyal Sorumluluk Standardı, hem uygulayıcı şirketin çalışanların temel haklarını korumak hem de uygulayıcı şirketin iş yaptığı çıkar ortaklarının çalışma koşullarını düzenlemek üzere oluşturulmuştur (Jesus vd. 2004; Aktaran Tütüncü 2008).

SAI'nin 2018 verilerine göre, SA 8000 sertifikasına sahip 3475 kurum bulunmaktadır. Temsil edilen ülke sayısı 61, temsil edilen endüstri sayısı 54 olarak belirtilmiştir. Dünya genelinde SA 8000 Standartlarına sahip şirketlerde toplam 1.918.025 kişi istihdam edilmektedir. En fazla SA 8000 Sertifikasına sahip ülkeler ise sırasıyla İtalya (1309), Hindistan (977), Çin (606) ve Vietnam'dır (118). Türkiye'de ise 8 işletme bu sertifikaya sahiptir("SAAS," 2018).

2.2. SA 8000'İN BOYUTLARI

SA 8000 standardının işgören haklarını iyileştirmek adına oluşturduğu dokuz alt başlık bulunmaktadır.

2.2.1. Çocuk İşçi Çalıştırma

Çocuk: 15 yaşından küçük her birey çocuk olarak tanımlanmıştır. Eğer yerel yasalarda çalışma ya da zorunlu ilköğretim eğitimi için belirlenen yaş sınırı 15'ten büyükse yasada belirlenen yaş esas alınır.

Çocuk emeği: Yukarıda belirtilen yaşın altında çalıştırılan herkesin emeği, çocuk emeği olarak kabul edilir.

Genç işçi: Henüz reşit sayılmayan,18 yaşından küçük, fakat 15 yaşından büyük herkes bu sınıfa dahil edilmiştir.

-Sertifika sahibi şirketler, yukarıda tanımlandığı gibi çocuk emeği kullanmayacak veya destek vermeyecektir.

-Sertifika sahibi şirketler 15 yaşının üzerinde genç işçileri istihdam edebilir. İstisnai olarak gelişmekte olan ülkelerde 14 yaşını doldurmuş olmak da yeterlidir. Ancak hiçbir durumda iş, okul ve ulaşım için toplam süre 10 saati aşamaz. Çalışma süresi hiçbir koşulda 8 saati geçemez. Ayrıca genç işçiler gece çalıştırılmazlar. İşletme, genç işçiler için yeterli korumayı sağlamakla yükümlüdür.

-Sertifika sahibi şirketler, çocuk işçileri iş yerinin içerisinde fiziksel ya da zihinsel gelişimlerine zarar verebilecek tehlikeli veya güvenli olmayan koşullarda çalıştıramazlar.

Türkiye'deki yasal duruma bakıldığında ise,

“4857 Sayılı İş Kanununa göre, çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı 71 inci maddede yer almaktadır. Buna göre, “On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler (Öztuna, 2017).”

2.2.2. Zorla veya Zorunlu Çalışma

Zorla veya Zorunlu Çalışma: Bireylerin tam bir gönüllük ile katılmadığı tüm iş veya hizmetlerdir. Diğer bir deyişle; bireylerin bir borcun tahsili için ya da cezalandırma tehdidi ile veya başka bir sebeple istediği dışında çalışmaya zorlanmasıdır.

İnsan ticareti: İnsanların sömürü amacıyla, tehdit, zor kullanma, aldatma gibi yollarla işe alınması, bir yerden başka bir yere götürülmesi, kiralanması satılmasıdır.

- Sertifikaya sahip şirketler, zorla kimseyi çalıştırmayacaklarını, hiçbir çalışanın kimliklerine el koymayacaklarını ve depozit adı altında hiçbir ödeme talep etmeyeceklerini taahhüt eder. Şirketler, cezaevleri dâhil olmak üzere hiçbir biçimde zorunlu emek kullanımına giremez ve bu tip uygulamalara destek veremezler.
- Sertifikaya sahip şirketler, çalıştırmaya devam etmek için hiçbir çalışanın haklarına, maaşına, varlıklarına el koyamaz. Çalışanını, çıkarlarını terk etmeye zorlayamaz.
- Sertifikaya sahip şirketler işten doğan maliyetler için çalışanlarını sorumlu tutamaz.
- Sertifikaya sahip şirketler tarafından, yasal süreçleri yerine getiren tüm çalışanların işlerini özgürce sonlandırma hakları korunmalıdır. Ayrıca, işgören işgününü tamamladıktan sonra işyerinden ayrılma hakkına sahiptir.
- Sertifikaya sahip şirketler ya da bu şirketlere işgören arzı sağlayan başka kurumlar hiçbir koşulda insan ticaretine katılmamalı ve destek vermemelidir.

2.2.3. Sağlık ve Güvenlik

Risk Değerlendirmesi: İş sağlık, güvenlik ve çalışma politikalarının ve uygulamalarının tanımlanması ve ilişkili risklerin belirlenmesidir.

- Güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sağlamak ve bu sorumluluk kapsamında işçi eğitimleri organize etmek işverenin sorumluluğundadır.
- Şirketler, dahil oldukları endüstriye özgü tehlikelerin nedenlerini belirleyip, bu tehlikeleri azaltmak için harekete geçmelidir. İşgörenlerin, işin doğası yüzünden maruz kaldıkları mesleki yaralanmalar ya da hastalıkları önlemeye yönelik adımlar atılmalıdır.

Türkiye’de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 üncü maddesinde işverenin genel yükümlüğü tanımlanmaktadır. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

“Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır. İlgili risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır ve yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır (Öztuna 2017).”

2.2.4. Örgütlenme ve Toplu Sözleşme hakkı

İşçi örgütü: Çalışanların haklarını ve çıkarlarını savunmak amacıyla örgütlenmiş özerk gönüllü bir dernektir.

Toplu iş sözleşmesi: Organizasyon veya işveren grubu ile bir veya daha fazla işçi örgütü arasında müzakere edilen iş için kural ve koşulları belirten sözleşmelerdir.

SA 8000 temsilcisi: İşgörenler tarafından SA 8000 ile ilgili konularda yöneticilerle iletişimi kolaylaştırmak üzere özgürce seçilmiş kişi ya da kişilerden oluşur. Bu temsilcilerin diledikleri sendikaya üye olma hakları vardır.

-Tüm işgörenin, sendika kurma ya da diledikleri bir sendikaya katılma, toplu sözleşme hakları vardır. Sertifika sahibi işletmelerin işgörene yasal hakları konusunda bilgilendirme yapması gerekmektedir. İşletme sendika yönetimine veya toplu pazarlık hakkına hiçbir biçimde müdahale edemez.

- Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık haklarının kanunla sınırlandırıldığı durumlarda, organizasyon, işçilerin kendi temsilcilerini özgürce seçmelerine izin verecektir. Hiçbir sendika üyesine grup ya da bireysel olarak ayrımcılık, taciz, sindirme politikaları, ya da misilleme yapılmadığının şirket tarafından garanti altına alınması gerekir. Bununla beraber işçilerin temsilcilere ulaşabilmeleri şirketin sorumluluğundadır.

Türkiye’de ise, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa göre, sendika üyeliği ve üyeliğin kazanılması 17’nci maddede ele alınmıştır. Buna göre;

“Sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanamaz. İşçi veya işverenler aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamaz. Ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçiler birden çok sendikaya üye olabilir. İşçi ve işverenlerin bu hükme aykırı şekilde birden çok sendikaya üye olmaları hâlinde sonraki üyelikler geçersizdir. Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmektedir (Öztuna 2017).”

2.2.5. Ayrımcılık

Sertifika sahibi şirketler işe alma, işten çıkarma, emekliye ayırma ya da ücret politikalarını düzenlerken, eğitim, ırk, köken, din, fiziksel engel, cinsiyet, cinsel tercih, medeni durum, siyasi görüş, sendika üyeliği, yaş ya da kast unsurları kullanarak herhangi bir ötekileştirici tavırdan kaçınmalı, ortaya çıkabilecek olası ayrımcılıkları önlemelidir.

Organizasyon hiçbir koşulda kadın işgörenlerini hamilelik ya da bekâret testine tabi tutmayacaktır. İşyerinde mobbing olarak tanımlanacak, sözlü ya da fiziksel biçimde zorlayıcı, rahatsız edici, onur kırıcı, istismar edici davranışlara izin verilmeyecektir.

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanununa göre eşit davranma ilkesi, 5 inci maddede açıklanmıştır. Buna göre;

“İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din-mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel

koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

2.2.6. Disiplin Uygulamaları

Sertifika sahibi organizasyonlar, tüm işgörenlerinin insanca itibar görmesini temin etmek zorundadır. İş yerinde fiziksel cezalandırmanın ya da zorlamanın, psikolojik baskının ya da sözlü kötü muamelenin önüne geçmekle yükümlüdür.

2.2.7. Çalışma Saatleri

Organizasyon yürürlükteki yasalarının oluşturduğu çerçevede, endüstriyel standartlara, toplu sözleşme anlaşmalarına uymakla yükümlüdür. Yasalarca belirlenen çalışma saatleri haftada 48 saatle sınırlandırılmıştır. İşgören birbiri ardına çalıştığı her altı günden sonra en az bir gün izin hak eder. Bu kuralın istisnası belirtilen şu iki hususun aynı anda gerçekleşmesi ile devreye girer. Öncelikle ulusal yasaların bu sınırın aşılmasına izin veriyor olması gerekir Bununla beraber işveren ve işgören grupları arasında yeterli dinlenme sürelerini içerecek biçimde karşılıklı özgürlük çerçevesinde düzenlenmiş toplu iş sözleşmeleri mevcut ise istisna gerçekleşebilir. Daha sonra ifade edilecek istisnai durumlar dışında, fazla mesai haftada 12 saati geçmeyecek biçimde ve işgörenin isteğine bağlı olacaktır. İşletme SA 8000'in çalışma saatleri kısmının genel ilkelerine bağlı kalmak koşuluyla, kısa vadeli iş talebini karşılayabilmek adına fazla mesainin gerekli olduğu durumlarda istisnai pratiklere yönelebilir. Ancak düzenli olarak fazla mesai talebinde bulunulmayacaktır.

Türkiye’de ise, 4857 sayılı İş Kanuna göre çalışma süreleri 63 ‘üncü maddede açıklanmıştır. Buna göre;

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 mad.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 mad.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günlük on bir saati

aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu sözleşme ile dört aya kadar artırılabilir.”

(Toplu iş sözleşmesi: İşveren ve işgören grupları arasında iş koşullarını belirten sözleşmedir, İşçi Örgütü: İşçilerin haklarını ve çıkarlarını iyileştirmek ve savunmak adına gönüllülük esasıyla oluşturulmuş bağımsız derneklerdir).

2.2.8. Ücretlendirme

İşgören tarafından fazla mesai olmaksızın tamamlanan bir çalışma haftası sonrasında, işgörenin kazancının, gıda, su, barınma, eğitim, sağlık, ulaşım, giyim, ve diğer beklenmedik ihtiyaçların sağlanması da dahil olmak üzere, kendisi ve ailesi için makul bir yaşam standardı sağlamaya yeterli olması gerekir.

Fazla mesai yapılmayacak şekilde normal bir çalışma haftası ödenen maaşların en azından yasal veya endüstriyel asgari standartları ya da toplu sözleşme varsa ona uygun olması gerekmektedir. Ücretler çalışanın temel ihtiyaçlarını ve bazı isteğe bağlı ihtiyaçlarını karşılaması için yeterli olmalıdır. Ücretlendirme detayları iş sözleşmelerinde açıkça belirtilmeli ve ödeme biçimi ya da zamanı bu sözleşme çerçevesinde yapılmalıdır. Fazla mesai yasalar tarafından belirlenmiş ek ücretler dahil edilerek hesaplanmalıdır. Organizasyon, yasal yükümlülüklerinden sıyrılabilme adına, ardı ardına geçici sözleşmeler kullanamaz. Özel durumlar dışında, disiplin cezaları ücret kesintileri biçiminde uygulanamaz.

2.2.9. Yönetim Sistemi

SA 8000'in tanımladığı sosyal performansın sürdürülebilirliğinin temel şartı güçlü bir yönetim sistemidir. Bu nedenle SA 8000:2014 versiyonunda eskisine göre en fazla değişiklik “yönetim sistemi” kısmında gerçekleşmiştir. Yeni sistem birbiriyle ilişkili 10 bileşenden oluşmaktadır;

1. Politikalar, Prosedürler ve Kayıtlar: Birinci kısımda sürecin ana hatlarının çizildiği, ilkelerin ve hedeflerin tanımlandığı, sürecin işgörenlerin eğitimi de dahil olmak üzere

günlük faaliyetlere kadar detaylı biçimde belirtildiği teorik yapı tanımlanmıştır. SA 8000 sosyal sorumluluk standardının esnekliğe yer vermeyen, kuralların net biçimde tanımlandığı karakteristik yapısı standardın sonuç odaklı olmasıyla ilişkilidir.

2. Sosyal Performans Ekibi: Yönetim bileşenlerinin ikincisi, kurum içinden seçilerek eğitilecek ekibin oluşturulmasına dair detayları içermektedir. Bu yöntem ile SA 8000'in etkin bir biçimde uygulaması hedeflenmektedir.

3. Risklerin Tanımlanması ve Değerlendirilmesi: Bu bileşen olası risklerin belirlenerek etki derecelerine göre önceliklendirilmesini sağlamak amacıyla oluşturulmuştur.

4. İzleme: Organizasyonun amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmek adına, SA 8000 uygulamalarına dair performansın nasıl takip edilmesi gerektiğinin anlatıldığı kısımdır.

5. İç katılım ve iletişim: Çalışanların SA 8000 uygulamalarına katılımını sağlamak ve kurum içi iletişimi güçlendirmek adına hangi metotların kullanılabileceğine dair açıklamaların olduğu kısımdır.

6. Şikâyet Yönetimi ve Çözümü: Yönetim bileşenlerinin bu bölümü, çalışanların ve diğer etkileşen gruplarının şikâyetlerini ya da önerilerinin nasıl ele alınması gerektiğine dair bir perspektif sunar.

7. Dışsal doğrulama ve etkileşen katılımı: Bu maddede, bağımsız denetçiler ve etkileşen gruplarıyla olan ilişkinin nasıl olması gerektiği açıklanmıştır.

8. Düzeltici ve önleyici eylemler: SA 8000 uygulamalarındaki risklerin ve boşlukların nasıl ele alınacağı ve yaşanan problemlerin tekrarlanmaması için sistem değişikliklerinin nasıl yapılabileceğine dair çözüm önerilerini içerir.

9. Eğitim ve kapasite geliştirme: SA 8000 uygulamalarının etkin bir biçimde uygulanabilmesi için işgörenlerin tutum, yetenek ve bilgilerinin geliştirilmesine yönelik öneriler içerir.

10. Tedarikçiler ve Yüklenicilerin Yönetimi: Organizasyonun iş ortaklarını SA 8000'i uygulamaya ve geliştirmeye teşvik edebilmek için neler yapabileceğine dair öneriler bulunmaktadır.

2.3. SA 8000 SOSYAL PARMAK İZİ KAVRAMI

SA 8000'in son revizyonuna eklediği kavramlardan bir tanesi de "Sosyal Parmak İzi" kavramıdır. Buna göre 10 yönetim bileşeninin her birinden alınan puanlara göre organizasyon beş kategoriden birisine dahil edilmekte ve sosyal performansına dair gerçekçi ve anlaşılır bir karne alması sağlanmaktadır. Sertifikasyon için zorunlu bir "sosyal parmak izi" puanı belirlenmemiş olsa da 4. Seviye ve üstünün SA 8000 ile tam uyumluluk seviyeleri olduğu belirtilmiştir.

Sosyal Parmak İzi 1. Seviye: Örgütün sosyal performansı yönetebilmek için SA 8000 ya da başka bir performans sistemi konusunda bir bilgisi yoktur. İşgören pratikleri genel seviyede yasalara bağlılıktan ibaret olup, iş yerinin izlenebilmesi için gereken sistem yoktur.

Sosyal Parmak İzi 2. Seviye: Organizasyonun kısmen gelişmiş bir yönetim sistemi vardır, ancak uygulama reaktif, tutarsız ve çoğunlukla etkisizdir. Organizasyon belirli politikalar ve prosedürler geliştirmiş olabilir, ancak düzenli olarak veya etkin bir şekilde uygulamamaktadır.

Sosyal Parmak İzi 3. Seviye: Organizasyon bir yönetim sistemi geliştirmiştir, ancak tam ve sürekli biçimde uygulayamaz. Bu seviyedeki kuruluşlar SA 8000 politika ve prosedürlerinin farkındadır, fakat uygulayabilme becerisi sınırlıdır. Tüm organizasyonda tutarlı biçimde günlük faaliyetlerin parçası olarak uygulamaz. İş sağlığı ve güvenliği politikalarını genel anlamda iyi uygulayabilir ancak sorunları bütünsel bir bakış açısıyla ele almaktan yoksundur. Sosyal performansları hala proaktiften ziyade reaktif düzeydedir. İyileştirme planları vardır ama hedeflerini gerçekleştirmede sıkıntı yaşarlar.

Sosyal Parmak İzi 4. Seviye: Organizasyonun sürekli ve düzenli biçimde uygulayabildiği bir yönetim sistemi vardır. SA 8000 sistemi proaktif ve önleyici

seviyede düzenli ve etkin bir şekilde uygulanma becerisine sahiptir. SA 8000 prosedürünün izlenmesini sağlayacak uygun personel yetiştirilmiştir. Hedefler doğrultusunda iyileştirme planları vardır. Sürece göre değişiklikler yapabilirler SA 8000 ile uyumluluk dinamik değil statik bir süreçtir, bu nedenle uyumdaki kuruluşlar uyumlu kalmak için sürekli olarak performanslarını geliştirmelidir.

Sosyal Parmak İzi 5. Seviye: Organizasyon olgun bir yönetim sistemi geliştirmiş ve uygulamıştır ve sürekli olarak bu sistemi geliştirmektedir. 5.seviyedeki kuruluşlar, proaktif ve önleyici olgun yönetim sistemlerine sahiptir ve iyi eğitilmiş personel tarafından düzenli ve sürekli olarak uygulanır. Düzenli olarak sistemin kendisini gözden geçirerek mümkün olduğu kadar etkili olmasını sağlar ve sürekli olarak geliştirmek için çaba gösterirler. Bu tür örgütler, iyileştirme planı hedeflerini ve hedeflerini yerine getirirler ve daha da fazlasını geliştirmek için bu hedefleri ve hedefleri değiştirirler. Organizasyon iş stratejilerini sosyal performans yönetimi ile birlikte ele alır. Böylece iş kararlarının hem işgörenler hem de etkileşenler üzerindeki sosyal etkisinin yönetilebilmesi sağlanır. Bu seviye için sürekli gelişimin kanıtlarla desteklenmesi gerekir.

2.4. SA 8000 STANDARDININ SERTİFİKASYON SÜRECİ

SA 8000 sertifikasyon sürecindeki ilk adım olarak, başvuru sahibi kuruluş, SAI'nin resmi web sitesi üzerinde çevrimiçi olarak bir "öz değerlendirme" kısmını tamamlamak durumundadır. Öz Değerlendirme, kuruluşun SA 8000'in yönetim sistemi gereksinimlerini ve sertifikasyon için başvurmaya hazır olup olmadığını anlamasına yardımcı olacak bir sistem olarak tanımlanmıştır. Yönetim uygulamalarının sertifikasyon için yeterli olgunluğa sahip olduğunu düşünen şirketlerin, tam değerlendirme sürecini başlatmak adına akredite olmuş denetim firmalarından birisiyle iletişime geçmesi beklenmektedir.

Sertifika sürecinin her bir adımını başarıyla tamamlayan şirketlerin sertifikaları onaylanmaktadır. Sertifika sahibi şirketlere, genellikle yılda iki kez olmak üzere, denetçi kurumlar tarafından ziyaretler gerçekleştirilir. Bu süreç yönetim faaliyetlerinin SA 8000'nin sosyal performans gereksinimlerini karşılamaya devam ettiğine dair

güvence sağlaması adına önemlidir. Sertifikanın üç yıl süreyle geçerli olduğu belirtilmiştir. Üç yılın sonunda sertifikayı tekrar kullanmak isteyen kuruluşların sürece en başından tekrar başvurmaları gerekmektedir.

SA 8000 sertifikasyon süreci şu şekilde oluşmaktadır.

1. Web üzerinden öz denetim sürecini tamamlamak gerekir.
2. SAAS tarafından yetkili olarak belirlenmiş bir denetçi firmasıyla irtibata geçilir.
3. Anlaşma sağlandıktan sonra isteğe bağlı olarak denetçiden ön denetim talep edilebilir.
4. Standardın kavramsal karşılığı ile ilgili hazırlık süreci tamamlanır.
5. Etkileşen gruplarıyla bir araya gelerek istişare yoluyla görüşleri alınır.
6. Denetçi firma tarafından ilk denetim gerçekleştirilir. Standardın organizasyona uyarlanabilmesi adına gereksinimlerin iyi tanımlanması amaçlanmaktadır.
7. Denetçi firma tarafından 2. denetim gerçekleştirilip sonuç raporu oluşturulur.
8. Bir önceki aşamayı tamamlayan şirketlerin sertifikaları hazırlanır.
9. Bu aşamada denetçi firma tarafından, yılda iki kez denetim yapılır. Bu ziyaretin ikincisi şirkete haber verilmeden yapılmaktadır.
10. Denetimin sonunda başarılı bulunan şirketler için 3 yıl boyunca süreç bu şekilde devam eder. Daha sonrası için dileyen şirketlerin sertifikayı alabilmek adına tekrar başvuru yapmaları gerekmektedir.

2.5. SA 8000 AKREDİTE SERTİFİKASYON KURULUŞLARI

Sosyal Sorumluluk Akreditasyon Hizmetleri (SAAS), sosyal standartlara uygun organizasyonları denetlemek ve belgelendirmek için yeterlilik gösteren kuruluşları değerlendirmek, akredite etmek ve izlemek için çalışan bir akreditasyon kuruluşudur.

Sadece SAAS tarafından akredite edilmiş denetçi kuruluşların SA 8000 sürecini yönetme ve sertifika verme yetkileri vardır. Akredite edilmiş denetçilerin listelerinin güncel olarak takip edilmesi önerilmektedir.

Tablo 3 : SA 8000: 2014 sertifikasyon denetimleri için Yetkili Firmalar

Firma Adı	SA8000: 2014
ABS	2020
ALGI	2018
APCER	2021
BSI	2019
BVC	2019
CTI	2020
CISE	2022
CU	2022
DNV GL	2018
ESTS	2021
EUROCERT	2018
HKQAA	2018
IQC	2018
IAL	2020
Intertek	2019
IQNet Ltd.	Yeniden akreditasyon sürecindedir
LRQA	2019
LSQA	2020
RINA	2018
SGS Italia	2018
SMT-Global	2021
TUV NORD	2021
TUV Rheinland	2019
TUVSUDUL Registrar, LLC	2019
Toplam	2020

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

2.6. SA 8000'İN FAYDALARI

SA 8000 standardını ortaya koyan uluslar üstü inisiyatiflerin öncelikle belirttiği fayda unsuru akreditasyonun sağladığı pozitif sosyal imaj olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu akreditasyon ile etkileşen gruplarının sosyal beklentileri karşılanmaktadır. İş görenler açısından, yönetim sistemini sosyal riskleri ön planda tutarak ele alma becerisi sosyal performansın sürekliliği konusunda güvence sağlar.

İşletmeler, SAAS tarafından onaylanmış bağımsız sertifikalandırma kuruluşları tarafından düzenli aralıklarla ziyaret edilerek işletmenin faaliyetlerinin etkin bir biçimde yönetilmesi amaçlanmaktadır.

SA 8000'in sertifika sahibi şirketlere sağladığı temel faydalar şunlardır.

1. Bütüncül yönetim sistemi
2. İşçi katılım ve Diyalog becerisi
3. Kurum içi fonksiyonel iş birliği
4. Tedarik zincirinde iş birliği

Cooke ve He 'nin 2010 yılında yaptığı çalışmada; şirketin KSS uygulamalarındaki çıktılarının artan verimlilik, artan müşteri memnuniyeti, yerel kabul, gelişen itibar, artan kârlılık/hisse değeri olarak ifade edildiği görülmektedir (Maç ve Çalış 2012). Yönetim süreçleri ile kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerini bütünleştirebilme yeteneğinde dolayı SA 8000 standı ile birlikte şirketlerin yukarıda bahsedilen pozitif getirileri elde edeceğini beklenebilir.

Şirketlerin tedarik zinciri konusundaki bilgisini derinleştirerek mal ve hizmet alım süreçlerini daha kolay yönetebilmelerini sağlar (Leipzig, 2009). Asimetrik bilgi akışını azaltarak, hem kurum içi hem de diğer etkileşenler ile iletişimi güçlendirme potansiyeline sahiptir.

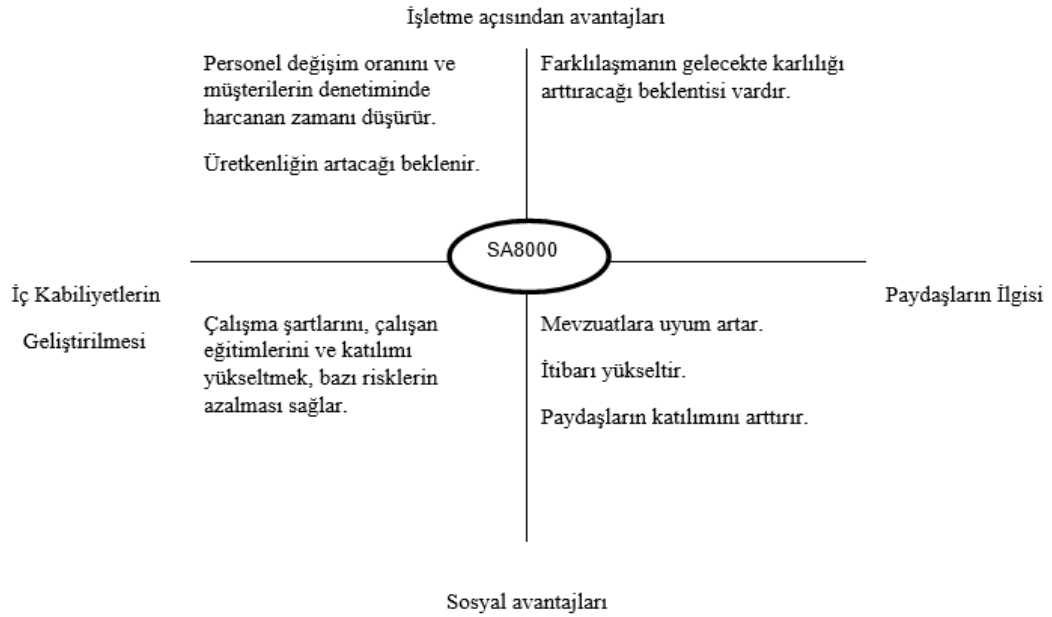
Stigzelius ve Mark-Herbert tarafından geliştirilen vaka çalışmaları (2009), SA 8000'in sadece ortalama gecikmeyi değil, aynı zamanda ikinci taraf denetimleri için gereken süreyi azalttığını, bu durumun ise tedarige ilişkin maliyetleri düşüreceği ifade edilmiştir (Beschoner ve Müller 2007). İşgörenlerin çalışma koşullarına doğrudan etki eden hem

yaşam kalitesini hem de çalışma koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan SA 8000'in, verimliliği arttıracığı (Rohitratana, 2002), iş kazalarını düşüreceği, kurumun süreç geliştirme becerisini arttıracığı ve ürün kalitesini yükselteceği ifade edilmiştir.

Pazarlama faaliyetleri açısından bakıldığında SA 8000'in kurumsal imaja olumlu etkisinin olduğu bu durumun pazar payında artışa neden olacağı (Henkle 2005) ve iki yönlü etkileşim yönetimi geliştirebilmesini sağlayacağı ifade edilmiştir (Battaglia, M., Testa, F., Bianchi, L., Iraldo, F., Frey, 2014). Leipziger'e (2009) göre finansal açıdan standardın ön plana çıkan iki artışı vardır. Bunlardan ilki, standardın şirket imajına ve yönetim faaliyetlerine olan olumlu etkisi yüzünden finansal kredilere daha kolay ulaşacaklarına dair güçlü inanıştır. İkinci avantaj ise standarda sahip olan şirketlerin daha fazla yeni yatırımcının ilgisini çekecek olması olarak ifade edilmiştir.

Standardın doğrudan işgörenleri temel alarak kurgulanmış olması, en belirgin iyileşmenin İnsan kaynakları bölümünde gerçekleşeceğini düşündürmektedir. Henkle'nin 2005 yılında yaptığı çalışmaya göre, SA 8000'e sahip şirketlerde çalışanların işe dair sadakatlerinin ve motivasyonlarının arttığına dair ampirik verilere ulaşılmıştır. Ayrıca Wang'a göre SA 8000 standardına sahip şirketlerinin kalifiye çalışanlarının ilgisini çekme konusunda daha avantajlı olduğu ifade edilmiştir (Wang, 2008).

Kurumsal sosyal sorumluluk açısından ölçülebilir değer sunma becerisi ile SA 8000 standardının benzer bir pozitif karşılık sağlayacağı düşüncesi Hart'ın yaptığı modelde aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Hart 2005, 60).

Tablo 4 : SA 8000'in Avantajları

Kaynak: Hart 2005, 60

2.7. SA 8000'İN DEZAVANTAJLARI

SA 8000'in uygulama aşamasında ilişkin çok detaylı ve katı beklentileri bulunmaktadır. Bütün sürecin bu prosedürlere göre düzenlenmesi ve yapılan düzenlemelerin sürekli izlenmesi beklenmektedir. Bu sürecin planlaması ise tarafsız bir sorumlunun liderliği ve ilgili işletmeden seçilen çalışan temsilcisi tarafından oluşturulmaktadır. Hali hazırda çalışanlar için süreç bilgilendirilmeleri tamamlandıktan sonra gerekli bilgilendirme eğitimlerinin işe giriş prosedürlerine eklenerek işletmeye sonradan katılan çalışanlar için de yapılacağı ifade edilmektedir. Bu sürecin işletmenin mal tedarik ettiği ya da hizmet aldığı iş ortaklarınca da uygulanması beklenmektedir. Bu sebeple iş ortaklarının da sürecin tüm beklentilerini kabul etmeleri gerekmektedir (Erdoğan 2006, 393). Bu durumun başarılı biçimde organize edilebilmesinin önünde işletmeler açısından çeşitli engeller mevcuttur. Taşeronların uygulamaları kabul etmeleri sağlansa bile, uygulama aşamasında çıkabilecek uyum problemlerinin nasıl çözüleceği ve uygulamanın taşeronlar tarafından ne ölçüde başarıldığının tespit edilmesi konularında çeşitli soru işaretleri bulunmaktadır.

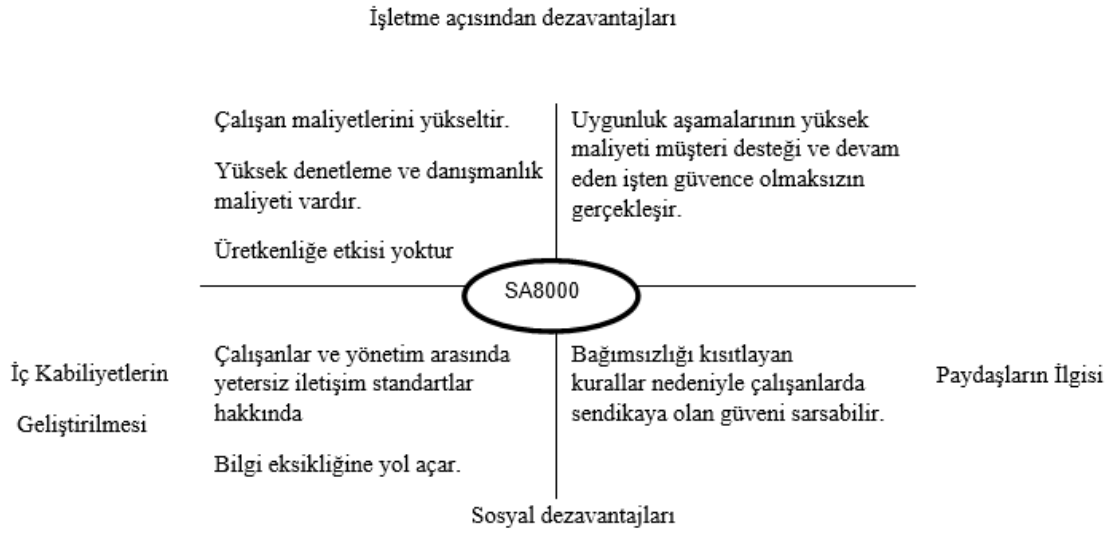
SA 8000'i benimseyen işletmelerin sağlık, örgütlenme özgürlüğü, adil maaş ve güvenlik konusunda daha iyi çalışma koşulları sunduğuna ilişkin yeterince görgül veri bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu alanda yapılacak karşılaştırmalı araştırmaların varlığına ihtiyaç duyulmaktadır (Hiscox, Schwartz ve Toffel 2008, 3; Aktaran Maç ve Çalış 2012).

SA 8000'in oldukça sıkı kurallar içeren yapısının tanımladığı sorumluluklara karşılık, bu sorumluluklara uyulmaması halinde öngörülen yaptırımların bu firmalardan mal ve hizmet almamak yoluyla uluslararası piyasadan beklenmesinin caydırıcılığı tartışmaya açıktır. (Erdoğan 2006, 394).

SA 8000 standardının kamuoyunda ve işletmeler nazırında yeterince tanınmadığı düşünülmektedir. Bu durum standartları tercih etmesi beklenen işletmeciler için yapacakları yatırımın sorgulanmasına yol açabilecektir. Bununla birlikte ancak sınırlı sayıdaki şirketin bu standartları uygulama becerisine sahip olduğu ifade edilmektedir. Uygulama maliyetlerinin ve akreditasyon araçlarının ücretlerinin ise bir engel olarak kabul edilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca danışmanlık şirketlerinin sürecin meşruiyeti zedeleyecek biçimde standartları "satma" hatasına düşebilecekleri konusunda ciddi kaygılar bulunmaktadır (Maç ve Çalış, 2012).

Sosyal denetim uygulamalarının, etkileşen yönetimi için harcanan büyük çabanın ancak bir kısmı olduğu unutulmamalıdır. Henüz hiçbir yönetim kontrol sistemi sosyal performans kazanımlarını tek başına sağlama gücüne sahip değildir. Ancak bu durum ölçülebilir değerler üretilmeyeceği anlamına da gelmez. Güvenilir, etik kaygıları giderme becerisine sahip sosyal standartlarının, insan hakları düşüncesinin iş dünyasındaki pratik boyutu oluşturması açısından oldukça değerli olduğu söylenebilir.

Hart, SA 8000 standardının dezavantajlarını aşağıdaki gibi ifade etmiştir (Hart 2005, 60).

Tablo 5 : SA 8000'in Dezavantajları

Kaynak: Hart 2005, 60

SA 8000'in yasal altyapısı ILO sözleşmelerine dayanmaktadır. Uluslararası çalışma örgütünün işgören haklarının belirlenmesine dair oluşturduğu sözleşmelerin, Türkiye'deki karşılığına bakıldığında, sürecin alt yapısını oluşturan maddeler adına büyük bir uyumsuzluğun olmadığı görülmektedir. Çalışma Bakanlığı tarafından 2014 yılında yayımlanan ILO sözleşmeleri uyum raporunda on yedi temel sözleşmenin 5'i hariç mutabakatın sağlandığı ifade edilmektedir.

Tablo 6: Türkiye'nin Kabul Ettiği ILO sözleşmeleri

ILO SÖZLEŞMELERİ	Sözleşme numaraları	Türkiye Cumhuriyeti resmi onayı
Çalışma saatleri	1	YOK
İş saatlerinin azaltılması	116	VAR
Zorla çalıştırmanın kaldırılması	29 ve 105	VAR
Ortaklık özgürlüğü	87	VAR
Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı	98	VAR
Eşit ücretlendirme	100	VAR
Sosyal güvenlik	102	VAR
Ayrımcılık ve istihdam	111	VAR
Asgari ücret tespiti	131	YOK
İşçi temsilcileri	135	VAR
Asgari yaş	38 ve 146	VAR
İş sağlığı ve güvenliği	155 ve 164	VAR
Engellilerin mesleki rehabilitasyonu	59	VAR
Evde çalışma	177	YOK
Özel istihdam	181	YOK
Çocuk emeği sayılı sözleşmeleri,	182	VAR
İş saatlerinin azaltılması	116	VAR

2.8. ISO 26000 STANDARDI

1947 yılında kurulan uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO), iş dünyasının pek çok yönünü kapsayan, 19500'den fazla uluslararası standart geliştirmiştir. ISO 26000 ise, herhangi bir kuruluşun sosyal sorumluluğunu nasıl geliştirebileceği ve böylece sürdürülebilir çevresel, sosyal ve ekonomik kalkınmaya nasıl katkıda bulunacağı konusunda tavsiyelerde bulunan uluslararası bir sosyal sorumluluk standardıdır. Katı, kuralcı bir yapısal çerçeveden ziyade sürecin kullanıcıya bırakıldığı esnek yapısı sayesinde ülke ya da bölge fark etmeksizin tüm organizasyonlarda uygulanabilir.

ISO 26000, ISO'nun “Fikir Birliği Yöntemi” ile uluslararası düzeyde yapılan, 5 yılı aşkın bir çalışmanın sonucu olarak ortaya çıkmış bir kazanım olarak tanımlanmaktadır. Bu süre zarfında 100 ülke, 40 uluslararası kuruluş ve 450’den fazla temsilcinin katıldığı bir çalışma grubu oluşturulmuştur.

2010 yılında yayınlanan standardın süreç içerisindeki ilk revizyonu, 2014 yılında tamamlanmıştır. İkinci revizyon ise 2017 yılında gündeme gelmiş, fakat temsilci ülkeler tarafından oy birliği ile 2020 yılında tekrar görüşmek üzere ertelenmiştir. Bir sonraki revizyonu tamamlamak için hedeflenen tarih ise 2023 olarak açıklanmıştır. 2015 yılı itibariyle 31 dile çevrilmiştir. Bu dillerin arasında Türkçe bulunmamaktadır. Ancak aralarında Türkiye’nin de bulunduğu 82 ülkede ISO 26000 ulusal standart olarak kabul edilmiştir.

Standardın oluşma sürecinde temsilciler; sanayi, işçi, tüketici, hükümet, akademisyen, STK ve diğer etkileşen gruplarının konuya bakış açısını belirtmek üzere katılım sağlamışlardır. Çalışma gruplarının ve diğer bazı süreçlerin liderliğini üstlenmek üzere bir eş başkanlık modeli oluşturulmuştur. Buna göre, gelişmiş ülkeleri temsil etmek üzere İsveç ulusal standart organları SIS, gelişmekte olan ülkeleri temsilen Brezilya ulusal standart organları ABNT eş liderler olarak belirlenmiştir. Standardın oluşturulması adına tercih edilen bu yorucu ve uzun süreç, sosyal performans modellerinin temel açmazlarından biri olan “meşruiyet kavramını” geniş bir uzlaşma aracılığıyla temin etme çabası olarak görülebilir.

“ISO 26000 Sosyal Sorumluluk Rehberi Standardı”, “ISO 14001” ve “ISO 9001” gibi sertifikasyona tabi bir standart değildir. “ISO 26000” kurumsal sorumluluklarını yönetmek isteyen tüm kuruluşlara öncelik belirlemeden, etkileşen katılımına ve raporlamaya kadar kurumsal sürdürülebilirlik yönetiminin tüm alanlarında yol gösteren rehber ilkeler sunmaktadır (“BIST,” 2018). “

ISO 26000, etkileşen yaklaşımı içerisinde kültürel çeşitliliği yansıtacak şekilde düzenlenmiştir. Sosyal sorumluluk ile ilgili uluslararası norm ve antlaşmalar ile katkıda bulunanların gerçek deneyimlerin birleştirildiği fonksiyonel bir yapısı vardır. Etkileşen yönetimi ve toplumsal etki dahil olmak üzere sosyal sorumlulukların nasıl yapılandırılacağı, değerlendirileceği hakkında rehberlik ve öneriler sunar.

ISO 26000 standardı, etkileşenlerin karşılıklı ilişkilerine odaklanan, sorumluluk uygulamalarının iş süreçleri ile bütünleştirildiği, etkileşenlerin belirlenmesi ve sosyal sorumluluk konularında iletişimin düzenlenmesi ile ilgili esaslar içerir (Öktem, 2017). İşletmenin faaliyetlerinin toplum ve çevre üzerindeki etkilerinin etik boyutuyla ele alınması işletmenin sorumluluğu olarak belirtilmiş, bu nedenle işletmelerin, toplum sağlığı ve refahı dahil olmak üzere sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunması gerektiği ifade edilmiştir.

2.9. ISO 26000 STANDARDININ İÇERİĞİ

Tablo 7’de ifade edildiği üzere standart 7 kısımdan oluşmaktadır. Terim ve tanımlamalar kısmında, uluslararası ortak bilinç yaratma adına, 27 ayrı temel kavram tanımlanmıştır. 4’üncü kısımda standardın felsefi temelini oluşturan fikirlerin ilkeler biçimde ifade edildiği görülmektedir. 6’ncı kısımda, Sosyal sorumluluğunun uygulanabilmesi adına 7 temel konu tanımlanmış ve toplamda 37 alt başlık ile detaylandırılmıştır. Son kısım ise oluşturulan kavramsal çerçevenin işletme pratiklerine uygulanabilmesi adına, sürece ilişkin önerilerden oluşmaktadır. Standardın geneline bakıldığında, farklı konu başlıkları altında 400’den fazla öneride bulunduğu görülmektedir (“ISO,” 2018).

Tablo 7: ISO 26000 Standardının İçeriği

BÖLÜM	BAŞLIK	İÇERİK
1	Kapsam	Sosyal sorumluluk standardının sınırlarının, istisnai durumların kapsamının tanımladığı kısımdır.
2	Terimler ve Tanımlamalar	Standardı kullanabilmek gereken anahtar terimlerin tanımlandığı kısımdır.
3	Sosyal Sorumluluğu Anlama	Sosyal sorumluluğun doğasını ve gelişimini etkilemeye devam eden önemli kavramların açıklandığı bölümdür. Ayrıca sosyal sorumluluğun kendisinin tanımlandığı ve organizasyonlara nasıl uygulanabileceği konusunda bilgi verilen bölümdür.
4	Sosyal Sorumluluk İlkeleri	7 temel S.S. ilkesinin tanımlandığı kısımdır.
5	Sosyal Sorumluluğu Tanıma ve Etkileşenlerle İlişki Kurma	Şirketlerin, S.S konularında, toplumda dahil olmak üzere tüm etkileşenler ile arasındaki ilişkinin nasıl olması gerektiğine dair önerilerin yer aldığı kısmı oluşturur.
6	Sosyal sorumluluk temel konularda rehberlik	Bu bölümde 7 temel sosyal sorumluluk başlığı tanımlanmıştır.

7	Sosyal Sorumluluğun Entegrasyonu	Sosyal sorumluluğun bütünleşik bir yönetim enstrümanı olarak nasıl uygulanabileceğinin açıklandığı kısımdır. İletişim, şirket güvenilirliği, bütünleşik karar alma becerisi, performans, konuları ele alınmaktadır.
EK A	Gönüllü Sosyal Sorumluluk Girişimlerine Örnekler.	Standardın tanımlanan çerçevesi içerisinde yapılabilecek gönüllü girişimlerden örneklerin verildiği ek kısımdır.
EK B	Kısaltılmış terimler	Bu ekte ise, uluslararası standartlarda kullanılan kısaltılmış terimler listesi verilmiştir.
KAYNAKÇA		Atıfta bulunulan referanslara ilişkin detayların verildiği kısımdır.

2.10. ISO 26000'İN 7 TEMEL İLKESİ

ISO 26000'in kuramsal çerçevesinin normatif temellerini oluşturan ana düşünceler;

Hesap verebilirlik,

Şeffaflık, etik davranış,

Etkileşen menfaatlerine saygı,

Hukukun üstünlüğüne saygı,

Uluslararası davranış normlarına saygı,

İnsan haklarına saygı başlıkları altında ifade edilmiştir.

2.10.1. Hesap verebilirlik ve şeffaflık

ISO 26000'in, ilk iki sırasında hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri yer almaktadır. Hesap verebilirlik ilkesine göre organizasyonun kurumun yönetim organlarına, yasal makamlara ve tüm etkileşen gruplarına karşı temel sorumlulukları vardır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken yer sorumlulukların hayırseverliğin ötesinde yapılan ticari eylemlerin sonuçlarından sorumlu olma durumu olarak tanımlanmasıdır. Şeffaflık ilkesi ise "toplumu, ekonomiyi ve çevreyi etkileyen kararlar ve faaliyetler konusundaki açıklık ve bunları doğru, zamanında, dürüst ve eksiksiz bir biçimde iletme isteği olarak tanımlanmaktadır.

Hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri gereği şirket karar ve politikalarının sorumluluğunu almayı kabul eder. Bu sorumluluk ağı en üst düzey karar vericiden en alt kademeye herkesi içerir.

2.10.2. Etik Davranış

Etik davranış, standardın üçüncü ilkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu ilkeye göre, günlük ticari faaliyetler için doğru eylemin ne olduğuna karar verme becerisini geliştirmek gerekmektedir. Bu sebeple her bir tekil durum için doğru ya da iyi davranışın belirlenip, kabul edilmiş evrensel ilkelere uygun biçimde yapılması gerekmektedir. Bu ahlaki sorguyu temellendirebilmek adına Kant'ın "kategorik imperatif" olarak tanımladığı şu ilke önerilmektedir; "Toplum içerisinde, ancak genel kaide haline gelebilecek davranışlar doğrudur".

2.10.3. Etkileşen Menfaatlerine Saygı

ISO 26000 kapsamında, etkileşen bir örgütün herhangi bir kararına ya da faaliyetine ilgi duyan, sonuçlarından etkilenen kişi ya da gruplar olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar, müşteriler, tüketiciler, sahipler, yatırımcılar, hükümet yetkilileri, topluluk sakinleri vb. gruplar etkileşenleri oluşturur. "Etkileşen katılımı" ise "kuruluşun kararları için bilinçli bir temel sağlamak amacıyla etkileşenleri ile diyalog için fırsatlar yaratmak adına üstlenilen faaliyet" olarak tanımlanmaktadır.

Bu ilkenin temelinde Freeman'ın 1984 yılında literatüre kazandırdığı etkileşenler kavramı vardır. Organizasyonun kararlarından ve eylemlerinden etkilenen tüm çıkar gruplarının endişelerinin belirlenip yönetilebilir hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Ancak, etkileşen hassasiyetine cevap vermek organizasyon kararlarını başkalarına bırakmak değildir. Karar alırken organizasyonun başkaları üzerindeki etkilerinin farkında olarak yol gösterici ilkelerden yararlanması gerektiği ifade edilir.

Etkileşenleri belirleyip etkin bir iletişim süreci oluşturabilmek, sosyal sorumluluğun en zor ancak en ödüllendirici kısımlarından birisidir. Bu açıdan ilgili meseleleri kriz gerçekleştikten sonra ele alma geleneğinin mümkün olduğunca terk edilerek, etkileşen

gruplarının fikirlerine saygı duymak ve olası riskleri algılama konusunda istekli olmak proaktif bir yapı oluşturabilmek adına önemlidir. Bu sayede günü kurtaran geçici düzenlemeler yerine, uzun vadede güven ve istikrar oluşturacak sağlıklı bir organizasyon oluşturulabilir.

2.10.4. Hukukun Üstünlüğüne Saygı

Bu ilke ile bir kurumun yürürlükteki tüm yasa ve yönetmeliklere uygun biçimde davranması gerektiğini ifade edilir. Hukukun üstünlüğüne saygı, insanca yaşayabilmek için ihtiyaç duyulan adaletin tesis edilebilmesi için olmazsa olmazdır. Aksi takdirde adaletin yerini gasp kültürü alacağından ekonomik, sosyal ve kültürel yapıyı sürdürülebilir kılan güven ortamının yok olması tehlikesi belirir. Bu sebeplerle organizasyonun eylemlerinin tamamında hukuka saygı ilkesinden vazgeçmemesi önerilmektedir.

2.10.5. Uluslararası Davranış Normlarına Saygı

Bu ilke çerçevesinde, organizasyonların, yasa ya da uygulamasının yeterli çevresel ya da sosyal güvenceleri sağlamadığı durumlarda, en azından uluslararası davranış normlarına saygı göstermeye çalışması önerilmektedir. Hartman'a göre etkileşenlerin beklentilerini etkin bir biçimde ele alabilmenin yolu uluslararası normlara uyum yeteneğinden geçer (Karayel, M Yalman, 2016).

Bu görüşün temeli, uluslararası anlaşmaların sağladığı çoğulcu uzlaşmanın, evrensel ilkeler üretebilmeyi sağlayacak teorik altyapıya ve uluslararası meşruiyete sahip olduğu düşüncesine dayanmaktadır.

ISO 26000 tarafından temel olarak kabul edilen bu anlaşmalardan bazıları ise, ABD Küresel İlkeler Sözleşmesi, ABD Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi, U.N. İş ve İnsan Hakları ile ilgili Yol Gösterici İlkeler, ILO Sözleşmeleri ve Önerileri, U.N. Ajanda 2030 olarak ifade edilmiştir.

2.10.6. İnsan Haklarına Saygı

ISO 26000, standartın bu ilkesi gereğince, şirketlerin etkileşenler arasında savunmasız grupları tespit etmesi ve bu gruplara karşı adil davranması beklenmektedir. İnsan haklarına saygı duymak ve insan hakkı ihlallerine destek verilmemesi gerektiği belirtilmiştir.

Özetle, standardın bu yedi ilkesi aracılığıyla, sosyal açıdan sorumlu biçimde karar alabilmek için gerekli kavramsal çerçeveyi kurarak, kurumların her kademedeki faaliyetlerinde, sosyal anlaşmadan doğan küresel değerler gereğince karar alması ve uygulaması hedeflenmiştir. Ancak sosyal sorumluluğun uygulama ile gelişen bir süreç meselesi olduğunun unutulmaması gerektiği belirtilmiştir.

2.11. ISO 26000 7 TEMEL HUSUS

ISO 26000 sosyal sorumluluk standardı kapsamında, Kurumsal yönetim, İş yerinde uygulamalar, çevre, adil faaliyete ilişkin uygulamalar, tüketiciyi ilgilendiren konular, Toplumsal katılım ve gelişim başlıkları altında “7 temel husus” tanımlanmıştır.

2.11.1. Kurumsal Yönetişim

ISO 26000 Sosyal Sorumluluk standardının “kurumsal yönetim başlığı altında sosyal sorumluluğun yönetim kararlarına entegrasyonunu öneren ve liderleri etik davranış, hesap verebilirlik ve şeffaflık konusunda teşvik eden öneriler yer alır. İşletme yönetiminden sosyal sorumluluğa ilişkin aldığı kararları, hesap verebilirlik, etik davranışlar, şeffaflık, etkileşenlere karşı sorumlu davranma ve kanunlara uygunluk ilkelerine göre düzenlenmesi beklenmektedir. Örgütsel yönetim, tüm etkileşenlerin insan haklarına saygılı davranmak ile yükümlüdür. Çalışanların sağlık, güvenlik gibi temel hakları güvence altına alınmalıdır ve yaşam boyu eğitim anlayışına uygun olacak biçimde, kişisel ve mesleki gelişimleri için eğitimle düzenlenmeli ve katılımları teşvik edilmelidir (Gerçek, 2011).

Yönetim açısından öncelikle yapılması gerekenler;

- Sosyal sorumluluk performansını arttırabilmek adına performans teşvikleri geliştirmek,
- Finansal performansın bağımsız kuruluşlar tarafından denetlenebilmesini sağlayacak mekanizmayı kurmak,
- Hesap verebilirliği takip edebilmek adına günlük pratiklerin ötesinde kurumsal bir çerçeve içerisine oturtup, iç denetim mekanizmaları oluşturmak,
- Etkileşenlerle etkin ve çift yönlü bir iletişim süreci başlatmak olarak özetlenmiştir.

2.11.2. İnsan Hakları

ISO 26000 standardı, çoğunluğun gücünden ziyade çoğulculuğun gücünü tesis edebilmek adına her organizasyonu etki çemberini tespit ederek, savunmasız grup üyelerini belirlemek ve onlara yardım etmek konusunda teşvik etmektedir. Buna göre organizasyonlar, insan haklarını çiğneyecek davranışlardan uzak durmalı, başkalarını taciz edenlere yardım etmekten kaçınmalı, başkalarının işlediği suiistimallerden yararlanmamalı ve kurumsal yapı içerisinde insan haklarına saygı temelli bir iş ortamı sağlamalıdır. Bunun için, şirket faaliyetlerinden doğan, gerçekleşmiş ya da potansiyel insan hakları ihlallerini tanımlamak, ele almak ve önlemek adına kurumsal bir durum tespit mekanizması geliştirilmesi önerilmektedir. Bölge halkından, kadınlar, tarihsel olarak ırk, etnik köken ya da dini inanış sebebiyle ayrımcılığa uğrayanlar, engelliler, yaşlılar, göçmenler vb. hassas grupların haklarını korumak gerekir.

2.11.3. İşgören Uygulamaları

Herkes, özgürce tercih ettiği işte çalışarak hayatını devam ettirme hakkına sahip olmalıdır. Organizasyonun hiç kimseyi zorunlu çalıştırmaması veya kölecilikten kaçınarak buna destek vermemesi gerekir. İş yerinde tüm çalışanlara adil ve çalışmaya elverişli bir ortam oluşturmak, organizasyonun görevidir.

Bu Sebep;le;

- ISO 26000 rehberliğinde çocuk işçiliğini ve zorla çalıştırmayı ortadan kaldırmak,
- Sendikalar ve toplu pazarlık hakları ve sosyal koruma (tıbbi teminat, engellilik izni vb.) ile ilgili yasa ve yönetmeliklere uymak
- Faaliyetlerde yer alan sağlık ve güvenlik riskini yönetebilmek adına, gerekli güvenlik donanımını sağlamak ve işgören eğitim programları hazırlamak
- İş planı yapılırken, çalışanların aile hayatlarındaki etkisini düşünerek bütünlük karar alma becerisi geliştirmek.
- Çocuk işçiliği de dahil olmak üzere, çalışanlarına haksız veya kötü muamelede bulunan tedarikçiler ile sözleşme yapmaktan kaçınmak gerektiği ifade edilir.
- İşe alma ve işten çıkarmalarda ayrımcılığın ortadan kaldırılması işgörenlerin temel insani hakları olarak kabul edilmektedir (ISO 26000: 2010, 6.3).

2.11.4. Çevre

ISO 26000'nin sosyal sorumluluk adına farkındalık oluşturmayı amaçladığı bir diğer alan ise çevredir. Hava, su, toprak kirliliğini azaltmak ve mümkün olduğunca önlemek adına çeşitli yöntemler geliştirilmelidir. Yeşil tedarik uygulaması ile organizasyonun mal ve hizmet tedarik ettiği iş ortaklarını, çevresel etkilerine göre değerlendirerek seçmesi önemlidir. Mümkün olduğu her yer ve durumda, sürdürülebilir, yenilenebilir kaynaklar kullanılması, çevre sorumluluğun hiçbir koşulda terk edilmemesi gereken önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu açıdan su tasarrufu ve geri dönüşüm konularında etkin uygulamalar geliştirilmelidir.

2.11.5. Adil Faaliyete İlişkin Uygulamalar

ISO 26000 adil çalışma uygulamaları başlığı altında işletmenin faaliyetlerini etik bir biçimde sürdürmesini sağlamaya yönelik öneriler bulunmaktadır. Temeline dürüstlük ilkesinin konulduğu bu normatif yapıyı şu maddelerle özetlemek mümkündür;

-Rüşvet istenmemesi ve alınmaması gerekir.

-Siyasi nüfuz kullanarak yasaları çiğnemekten kaçınmak gerekir.

-Mülkiyet haklarına saygı göstermek, edinilen mal ve kullanılan kaynaklar için kurumsal vatandaşlık gereğince gerekli vergi yükümlülüklerini yerine getirmek gerekir.

-Düzenli ve sağlıklı bir ödeme trafiği oluşturabilmek de dahil olmak üzere tedarikçi ve müşterilere adil davranmak gerekir.

-Tedarik ağı içerisinde, mal ve hizmet alınan iş ortaklarına kendi sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayacak bir ödeme yapıldığından emin olunması gerekir.

2.11.6. Tüketici Meseleleri

Ürünlerin tasarım ve test süreçlerini “tüketicinin sağlığını ve güvenliğini korumak“ ilkesine uygun bir biçimde oluşturması önerilmektedir. Geri dönüşüm prensibi gereği ambalaj malzemelerinin atık oranını en aza indirerek, mümkün olduğu kadar yenilenebilir malzemelerden oluşturmak önemlidir. Ürün ve hizmetlerin atık, gürültü vb. sağlık ve çevreye karşı olumsuz çıktılarını ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi gerekir.

Tüketicinin doğru bilgilendirilmesini sağlamak çok önemlidir. Özellikle sınırlı görüş veya işitme veya zayıf okuma kabiliyeti olan, savunmasız bireyleri aldatacak uygulamalardan kaçınılması gerekir.

2.11.7. Topluluk Katılımı ve Gelişimi

Standardın tanımladığı iş modelinin temelinde iş yaratma potansiyeli, yetenek geliştirme, sağlık ve refaha katkı gibi topluluğun yararına olan eylemler yer almaktadır. Bu açıdan faaliyetlerin tasarımı aşamasında etkileşen gruplarına da sunularak fikirlerinin alınması önemlidir. Ayrıca yerel çevrenin sürdürülebilirliğini sağlamak adına yerel işe alımları ve ihaleleri arttırmak önemlidir.

Bir topluluğa yatırım yaparken, bu yatırımın ekonomik sosyal ve çevresel etkilerini göz önünde bulundurmak gerekir. Bu sebeple, Doğal kaynakların, geleneksel kullanımlarına saygı göstermek, sürdürülebilirlik adına çok büyük önem taşır.

Yasal sorumlularının tümünün, sonucunda cezai işlem öngörülmeyenler de dahil olacak şekilde, yerine getirilmesi gerekir. Sosyal yatırım kapsamında, yaşam kalitesini arttıracak altyapının sağlanması ve çeşitli programlar geliştirilmesi şirketlerin sorumluluğundadır.

Burada literatürde de kesin ayrımlara yol açmış bir bakış açısı farklılığını belirtmek gerekir. ISO 26000 standardının tanımladığı sosyal sorumluluk, hayırseverlikten farklıdır. Hayırseverlik, birçok kültürde sosyal sorumluluk uygulamalarının önemli bir unsuru olarak karşımıza çıkar. Ancak, hayırseverlik temelde yukarıdan aşağıya fon sağlayan hiyerarşik bir yapıdadır. Diğer bir deyişle, bağışçının hangi projelere ve programlara fon sağlayacağına kendisinin karar verdiği bir yardım faaliyetidir. Buna karşılık standart kapsamında ilgili tüm etkileşenler ile mütekabiliyet ilkesinin geçerli olması gerektiği bu yüzden herkesin fayda ve yükümlülüklerinin belirlenerek teşvik edilmesi gerekmektedir.

Tablo 8’de ifade edildiği üzere Şirketlerin, sorunlarını detaylı biçimlerde tanımlayabilmek adına, her bir temel husus altında listelenen, toplam 37 alt başlık oluşturulmuştur.

Tablo 8: ISO 26000’in Temel Hususları

Temel Hususlar	İlgili madde
Temel Husus: Kurumsal yönetim	6.2
Temel Husus: İnsan hakları	6.3
Konu 1: Gerekli Özen	6.3.3
Konu 2: İnsan hakları risk durumları	6.3.4
Konu 3: İştirak etmekten uzak durmak	6.3.5
Konu 4: Sorunların çözümü	6.3.6
Konu 5: Ayrımcılık ve hassas gruplar	6.3.7
Konu 6: Vatandaşlık hakları ve siyasi haklar	6.3.8
Konu 7: Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar	6.3.9
Konu 8: Temel ilkeler ve iş yerindeki haklar	6.3.10
Temel Husus: İş yerindeki uygulamalar	6.4

Konu 1: İstihdam ve istihdam ilişkileri	6.4.3
Konu 2: Çalışma şartları ve sosyal güvence	6.4.4
Konu 3: Sosyal diyalog	6.4.5
Konu 4: İş yerinde sağlık ve güvenlik	6.4.6
Konu 5: İş yerinde kariyer gelişimi ve eğitim	6.4.7
Temel Husus: Çevre	6.5
Konu 1: Kirliliğin önlenmesi	6.5.3
Konu 2: Kaynakların sürdürülebilir şekilde kullanımı	6.5.4
Konu 3: İklim değişikliğinin asgari düzeye indirilmesi ve adaptasyon	6.5.5
Konu 4: Çevrenin, biyolojik çeşitliliğin korunması, doğal habitatların onarılması	6.5.6
Temel Husus: Adil faaliyete ilişkin uygulamalar	6.6
Konu 1: Yolsuzlukla mücadele	6.6.3
Konu 2: Sağduyulu bir siyasi katılım	6.6.4
Konu 3: Adil rekabet	6.6.5
Konu 4: Değer zincirinde sosyal sorumluluğun teşvik edilmesi	6.6.6
Konu 5: Mülkiyet haklarına saygı	6.6.7
Temel Husus: Tüketiciyi ilgilendiren konular	6.7
Konu 1: Adil pazarlama, doğru ve tarafsız bilgilendirme ve adil mukavele uygulamaları	6.7.3
Konu 2: Tüketicilerin sağlık ve güvenliğinin temin edilmesi	6.7.4
Konu 3: Sürdürülebilir tüketim	6.7.5
Konu 4: Tüketici hizmetleri, destek ve şikayet mekanizmaları, anlaşmazlıkların giderilmesi	6.7.6
Konu 5: Tüketici verilerinin ve mahremiyetinin korunması	6.7.7
Konu 6: Temel hizmetlere erişim	6.7.8
Konu 7: Eğitim ve farkındalık	6.7.9
Temel Husus: Toplumsal katılım ve gelişim	6.8
Konu 1: Toplumsal katılım	6.8.3
Konu 2: Eğitim ve kültür	6.8.4
Konu 3: İstihdam yaratılması ve becerilerin geliştirilmesi	6.8.5
Konu 4: Teknolojinin geliştirilmesi ve teknolojiye erişim	6.8.6
Konu 5: Refah ve gelir üretimi	6.8.7
Konu 6: Sağlık	6.8.8
Konu 7: Sosyal yatırım	6.8.9

2.12. ISO 26000 STANDARDININ AVANTAJLARI

ISO 26000'i diğer standartlardan ayıran en büyük özelliği, sosyal hedefleri doğrudan gösteren kuralcı bir çerçeve önermekten ziyade, sosyal pratiklerin yönetim uygulamaları ile ilgisini ortaya çıkaran bir standart olmasıdır. Standardın, uzun vadede pozitif getiri sağlayacağı, organizasyonun itibarını arttıracacağı ifade edilmektedir (Castka & Balzarova, 2008). Aralarında Porter, van der Linde, Korhonen ve Kramenin de olduğu

çok sayıda akademisyen, çok sayıda akademisyen, KSS konularına hitap eden stratejileri bulmanın ve bir şirketin ana faaliyetlerine entegre etmenin önemine işaret etmektedir (Hahn, 2013). Bu standart, kurumların KSS uygulamalarını iş süreçlerine entegre edebilmelerine yardımcı ilk ve en kapsamlı standart olarak kabul edilmektedir. Gelecekte söz konusu standardın özellikle tedarik zinciri yönetimi, devlet ve STK'larla ilişkilerde zorunlu olması beklenmektedir (Polat, 2016). ISO 26000 standardı aralarında GRI, BM ve OECD'nin de bulunduğu, dünyanın önde gelen birçok sürdürülebilirlik girişimleri ile bütünleşik bir yapı içerisinde ele alınabilir Bu durumun sağladığı küresel meşruiyetin, standardın en önemli artlarından biri olduğu söylenebilir. Buna ek olarak, ISO 26000 (2010), kurumsal strateji ile sosyal sorumluluğu bütünleşik bir yapıda ele alabilme becerisiyle örgütün tüm düzeylerine uygun sorumluluklar tanımladığı belirtilmiştir. Özellikle çalışan haklarına dair getirilen sorumlulukların onur, adalet, eşitlik algısını yükselteceğini ve böylelikle işgören motivasyonun da artacağı ifade edilmektedir (Duarte, S. Cruz-Machado, 2015).

Şirketlerin pek çoğu KSS uygulamaları açısından stratejik bir yaklaşıma sahip değildir (Galbreath, 2009). Günümüz iş anlayışında ise şirketlerden, kurumsal sosyal sorumluluğu ancak kriz zamanlarında hatırlanan ve reaktif çözümlerle geçiştirilen günlük çözümlerin ötesine geçirme becerisini geliştirmeleri beklenmektedir. Bu sebeple standardın sosyal performansı artırarak, belirsizlik ortamın yarattığı karmaşıklığı çözebileceği, uygulamadaki verimliliği arttıracığı ve sosyal riskleri yönetilebilir düzeye çekeceği söylenebilir.

Dünyadaki işletmelerin % 97'sinin küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluştuğu tahmin edilmektedir("ISO," 2018). Hahn'a göre ISO 26000 özellikle KSS konusunda başlangıç seviyesinde olan küçük ölçekli işletmeler için etkili bir çözümdür. Bu açıdan bakıldığında ISO 26000 açısından çok büyük bir talep potansiyeli yaratılabilir. Bu durumda, sürdürülebilirliğin yaygınlaşması açısından büyük önem taşımaktadır.

2.13. ISO 26000 STANDARTININ DEZAVANTAJLARI

ISO 26000, sertifika süreci içermez. Organizasyonların sosyal açıdan süreçlerini nasıl yönetebileceklerine dair bir rehber niteliği taşır. Sosyal sorumluluğa küresel ölçekte kabul

gören bir tanımlama getirmeyi ve yerleşik bir sosyal sorumluluk bilinci oluşturmayı amaçlamaktadır. Bu durum, şirketlerin bu standardı tercih oranını düşürmektedir.

Uygulama aşamasını denetleyecek bir mekanizmanın olmaması, şirketler açısından KSS uygulamalarının başarısına ilişkin çeşitli soru işaretlerinin oluşmasına yol açmaktadır. Bu durumun şirketlerin başka tercihlere yönelmesine yol açacağı düşünülebilir. Çünkü sosyal eylemlerden doğan fayda ile maliyetinin ilişkisini dengeleyebilecek şirketlerin, standardı tercih edeceği düşünülmektedir (Castka & Balzarova, 2008). ISO 26000'in kamuoyunda sıklıkla tartışılmasına karşın, sadece birkaç hakemli dergide, standarda ilişkin yayının yapılmış olması (Mueckenberger U, 2010) standardın işlevselliği ile ilgili yeterince kanıtın oluşmasını engellemiştir (von Hoivik HW, 2011). ISO 26000'in kuruluşların sosyal sorumluluk için yönetim sistemleri geliştirmesine yardımcı olacak bir standart olmadığına açıkça vurgulanması, tercih edilebilirliği açısından bir dezavantaj oluşturduğu belirtilmektedir. Ayrıca ISO 26000'in ancak etkileşenler arasında en güçlü grubunun tercihi olması durumunda benimseneceği iddia edilmektedir (Castka & Balzarova, 2008).

ISO tarafından yapılan araştırmada, 2017 yılında yapılması beklenen revizyonun oy birliği ile 2020 yılına ertelenmesi, BM, OECD VE ILO ile ISO 26000'nin bütünleştirilmesi adına yapılması gereken düzenlemelerin de ertelenmesine yol açtığı için, bazı temsilci ülkelerin eleştiri konusu olmuştur. Bu durumun, standardın en güçlü yanı olarak gösterilen uluslararası meşruiyet algısına zarar verebileceği düşünülmektedir. Ayrıca yapılacak düzenlemelerin, ulusal ve uluslararası düzeydeki farklı referans belgelerinin çakışmasından doğan karmaşıklıktan ve ek maliyetlerden kurtulmayı sağlayacağı düşünüldüğünden, revizyonun gecikmesinden doğan rahatsızlık dile getirilmiştir ("ISO," 2018).

3. BÖLÜM: KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUĞUN TÜRKİYE'DEKİ DURUMU

Kurumsal sosyal sorumluluk düşüncesinin Türkiye'deki karşılığının anlaşılabilmesi adına öncelikle Türk iş kültürünün karakteristik özellikleri ve sosyal sorumluluğa ilişkin bakış açılarına yer verilmiş, daha sonra Türkiye'de ki kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları incelenmiştir. Aralarında SPK KYİ ve BIST sürdürülebilirlik endeksinin de olduğu ölçülebilir değer yaratmaya ilişkin kazanımların yanında, Sosyal sorumluluk algısını ölçen çalışmalara yer verilerek, Türkiye'nin kurumsal sorumluluk açısından olgunluk seviyesi betimlenmeye çalışılmıştır. Son kısımda ise sosyal standartların uygulanabilirliğine dair görüşler ele alınmış ve sonuç yorumuyla bitirilmiştir.

3.1. TÜRKİYE'DE İŞ GÖRME KÜLTÜRÜ

Bir toplumun sahip olduğu bilgi, ahlak, inanç ve gelenek ile diğer bütün yeteneklerin toplamıyla oluşmuş yapı, kültür olarak tanımlanabilir. Örgüt kavramı ise belli bir amaç uğruna bir araya gelmiş birden fazla kişinin işbirliğinden oluşan emeklerinin sonucunda ortaya çıkan işbirliği sistemi olarak ifade edilebilir (İşcan, Ö.F. Timuroğlu, 2007). Örgüt içerisindeki kültürün iç içe geçmiş birçok tören, mit ve sembollerden oluştuğu söylenebilir. Kuruluşlar bu şekilde soyut algılanabilecek fikirleri dahi somutlaştırarak çalışanlarına aktarma fırsatı bulurlar Bu bağlamda örgüt kültürü bir alt kültür olarak sosyal yapı içerisinde kendisine karşılık bulmaktadır.

Türkdoğan'a göre “güncel işletme kültürü kalite verim örgütlenme ve rasyonel planlamalara yönelik bir felsefi bakış açısını gündeme getirirken mükemmellik dayanışma sevgi birliktelik gibi bazı ahlak normlarının benimsenmesinin de itici bir unsur” olarak kabul edilmektedir (Türkdoğan, 2009).

Kültürün iş dünyasındaki karşılığı insanı ve özgürlüklerini ön plana çıkararak hümanist bakış açısının yaygınlaşmasıyla daha da önem kazanmıştır. Modern işletme yönetimi açısından kültürün göz ardı edilemeyecek bir değere sahip olduğu açıktır. Kültürün, işletmeleri çevreleyen en önemli bileşenlerinden bir olması sebebiyle kültür ile

bütünleşik uygulamalar geliştirebilen işletmelerin verimliliği arttırabilmek adına önemli bir araç olarak görülmektedir (Davis, K. & Blomstrom, 1966).

Çağımızda insanoğlunun yakaladığı küresel etkileşim, işe dair birçok farklı bakış açısının, karşılaştırabilmesi şansını doğurmuştur. Ancak kültür ögesinin karakteristik yapısı gereği, etkileşime son derece açık olma potansiyeli barındırmasına karşılık yerel ögelerden tamamen koparılması mümkün değildir. Bu açıdan sosyal yaşantının iş dünyasındaki kültürel izlerini algılayabilmek adına Türk iş görme kültürünün incelenmesi önem taşımaktadır.

Yaklaşık 5000 yıllık bir geçmişe sahip olan Türk toplumunun sahip olduğu kültür kodlarının temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir

- Boy bağlılığına önem veren
- Güvenliğe her şeyin üzerinde bir önem veren
- Topluluk yaşamına değer veren paylaşımcı
- Töre esaslı otoritenin varlığı (merkeziyetçi yapı)
- Meşruiyetçi (yapılan işlerin meşru biçimde yapılmasına önem veren)
- Resmi kanun ve kurallara göre hareket etmeyi önemseyen

Selçuklu devleti sırasında ortaya çıkan ahi teşkilatlanması Müslüman Türk kültürü ile iş ilişkisini algılayabilmek adına önemli bir başlangıç noktası olarak kabul edilebilir. Genel olarak yukarıda belirtilmiş altı maddenin özümsemiş bir biçimde yaşandığı ahi teşkilatı her zanaata ilişkin ayrı odaların bir araya toplanarak örgütlendiği hiyerarşik bir yapı görünümünde ve temelinde dürüstlük, güven, hidayet gibi kavramların yer aldığı güçlü bir ahlak vurgusuyla oluşturulmuş dini bir kimlik taşımaktadır. 13 yüzyıl ile 19 yüzyılın başlarına kadar varlığını sürdürmüş ahiliği, Anadolu esnaflarının ve zanaatkârlarının örgütlendiği, sosyal kültürel ve ekonomik bir kurum olarak tanımlamak mümkündür.

Osmanlı devletinde ise ahilik varlığını sürdürmekle birlikte günümüz sendikalarına benzetilebilecek başka bir yapı olan loncalar ortaya çıkmıştır. Şeklen ahiliğin devamı olarak algılanabilecek loncaları felsefi olarak ahilikten ayıran en temel kültürel fark, ortaçağ zihniyetinin değişim karşıtı dogmatik kabulleridir. O dönemde Osmanlının düşünce yapısının, üst sınıflar için medreselerde ve camilerde, daha alt sınıflar için ise

tekke ve zaviyelerde şekillendiği görülmektedir. Osmanlı devletinin orta sınıfı olarak kabul edilebilecek loncalar, dönemin kültürel ve ekonomik anlayışını açık biçimde yansıtmaktadır. Şüphenin inançsızlık olarak görülüp hoş karşılanmadığı Loncalarda, esnaflarının örf ve kuralların dışında hareket etmesinin asla kabul edilmediği hatta kullanılan araç gereçleri ya da yöntemi değiştirmek istenmesinin bile, ustanın usulü ile yetinmemek şeklinde algılanıp, yasaklandığı ifade edilmiştir. Ortaçağ Osmanlısında tam bir teslimiyetçilik şeklinde tanımlanabilecek kadercilik düşüncesinin hâkim olması, ahilikte iş ve işe ilişkin çabaya verilen değerini önemini kaybetmesine yol açtığı söylenebilir (Aldemir, M. Arbak, Y. Özmen, 2003).

Benzer biçimde batıda da, özellikle 15. Yüzyılın sosyal iklimini oluşturan ve “skola” adı verilen dini öğretim kurumlarının dogmatik yapısının, yeniliği ve değişimi reddeden bir düşünce biçimini yaydığı bilinmektedir. Ancak yine aynı dönemde İtalya’da ortaya çıkan ve Rönesans olarak adlandırılan dönem ile skolastik düşüncenin kabuğundan sıyrılarak rasyonel düşüncenin ve bilimsel yöntemin tekrar önem kazandığı, akılcılığı ön plana çıkaran kültürel devrimin ilk adımları atılmıştır. Skolastik düşünce ile rasyonel düşünce arasındaki yaklaşık 200 yıl süren bu çatışma, aydınlanma döneminin kazanımlarıyla rasyonalizmin lehine sonuçlanmış 17. Yüzyıldan itibaren teknolojik gelişmelerin yanında özgürlük laiklik milliyetçilik gibi fikirler ön plana çıkarken, dini düşünce etkisini kaybetmiştir.

Osmanlı devleti ise batıdaki kültürel hareketliliğin aksine dogmatik düşüncenin kaderci yorumunu terk etmemiş ve her anlamda yıkıcı bir gerileme ile yüzleşmek zorunda kalmıştır. 1800’lerden itibaren Batı ile Osmanlı arasındaki kültürel ve ekonomik farkın iyice açıldığının görülmesi üzerine, çeşitli ıslahatların gerçekleştirildiği görülmektedir. 1839 Tanzimat fermanı ile başlatılan modernleşme süreci ile dini düşünce dahil olmak üzere değerler alanında ve sosyal hayata ilişkin her şey tartışılmaya başlanmıştır (Arabacı, 2004). Ancak batının Rönesans’tan bu yana geçirdiği entelektüel ve kültürel hazırlığın sonucunda ulaştığı noktayı, böyle bir hazırlık olmaksızın yakalamaya çalışan Osmanlı aydını için bu durumun büyük bir fikri buhran yarattığı görülmektedir.

Aldemir ve arkadaşlarının “tarihsel ikilem” olarak adlandırdıkları kültür çatışmalarının Cumhuriyet ile birlikte iyice belirginleştiği ifade edilmiştir. Taner Timur’a göre Kemalist dönem halkın üzerindeki umutsuzluğu dağıtmış yeni bir heyecan yaratmış olsa

da çağdaş devrimler ile geleneksel değerlerin uyumlu hale getirildiği bir kültür devrimine dönüşmemiştir. Türk iş görme anlayışı açısından da en temel sorun olarak ifade edilen bu tarihsel ikilemin, kriz yaşayan bir halkın kimlik sorunu olarak ifade edilmiştir (Timur, 1998).

3.1.1. Türkiye'deki İş Görme Anlayışının 5 Boyutu

Aldemir ve arkadaşlarının 2003 yılında yayınladıkları ve Türk iş görme anlayışının boyutlarını emik bir yaklaşımla ele aldıkları çalışma, işgören ve işverenlerin iş görme anlayışına ilişkin yöresel algılamalarını açıklamalarının yanında Türk iş görme anlayışını şekillendiren ana unsurun, devir alınan kültürel bilinçaltı olduğunu ortaya koyması açısından büyük önem taşımaktadır (Aldemir, M. Arbak, Y. Özmen, 2003).

Çalışmanın ortaya koyduğu 5 boyut ise şöyledir:

- 1) Profesyonel Bakış Açısı (Batı Kaynaklı Değer Yargısı)
- 2) Akılcı İş Görme Anlayışı (Batı Kaynaklı Değer Yargısı)
- 3) Statü Odaklı İş Görme Anlayışı (Yerel Kaynaklı Değer Yargısı)
- 4) Mistik Kökenli İş Görme Anlayışı (Yerel Kaynaklı Değer Yargısı)
- 5) Riyaya Dayalı İş Görme Anlayışı (Yerel Kaynaklı Değer Yargısı)

3.1.1.1. Profesyonel ve Akılcı İş Görme Anlayışı

Çalışmanın iki boyutunu oluşturan faktörlerin akılcı düşünce yapısının doğal uzantısı olarak görülen modern iş görme biçimleri oluşturmaktadır. Türk iş görme algısını etkileyen yerel değerler ise 3, 4 ve 5.ci boyutlarda açıklanmıştır.

3.1.1.2. Statü Odaklı İş Görme Anlayışı

Bu anlayışın temelinde merkezîyetçilik, rütbe ve makama önem vermek, itaatkârlık, süreklilik, baskıcılık ve bağımlılık değerlerinin bulunduğu ifade edilmektedir. Türk iş görme anlayışında, zenginliğin maddi rahatlığın ötesinde itibar kaynağı olduğu için istendiği statükonun, ustaya itaatin önemsendiği ve detaylı biçimde kurallara bağlı bir

meslek hiyerarşisinin bulunduğu görülmektedir. Statü odaklı iş görme anlayışının itibar istenciyle ilişkisi düşünüldüğünde Türkiye’de hala geçerli bir iş görme anlayışı olduğu görülmektedir.

3.1.1.3. Mistik Kökenli İş Görme Anlayışı

Topluluk bilinci, birbirini kollama ve mücadelecî bir karakter yapısına sahip ahilik ruhunun aksine, ortaçağın kaderciliğe teslim olmuş Türk halkının, irade ve arzusunun önemsiz olduğu, çünkü mutlak bir güç tarafından zaten yaşanacakların önceden belirlendiğine dair inanın, bireysel gayretin ve iradenin büyük ölçüde terk edilmesine yol açtığı görülmektedir. Günümüzde bu düşüncenin klasik yorumunun Türk iş görme anlayışı üzerinde etkisinin olmadığı, ancak yeni anlam ve yorumlarıyla mevcudiyetini sürdürdüğü ifade edilmektedir.

3.1.1.4. Riya Kökenli İş Görme Anlayışı

Çalışmada, Osmanlı’nın üst sınıfının ihtişam ve tüketim arzusu içerisinde yaşarken, orta ve alt sınıflar için katı ahlaki yükümlülüklerin bulunduğu ifade edilmiştir. Ancak süreç içerisinde yozlaşmanın toplumun tüm kademelerine yayıldığı ve şark kurnazlığı, riya, rüşvet gibi ahlak dışı olayların yaygınlaştığı belirtilmiştir. Buna rağmen, kolektif bilinçaltımızın, yozlaşmışlığın tek sebebi olarak görülmemesi gerektiği, problemin ekonomik kalkınmışlıkla olan ilişkisi ortaya konarak açıklanmıştır.

İş görme anlayışının “birey, kurum ya da grupların belli bir amaca ulaşmak adına gerçekleştirdikleri etkinlikler sırasında sahip oldukları değer ve bilgilerin etkisiyle geliştirdikleri bir tutum olduğu ve ortaya çıkan bu tutumun, kurumların uygulamalarında tercih ettikleri yöntemi, aracı, süreci, sistemleri karşılıklı ilişkilerini yönlendirdiği ve açıkladığı” ifade edilmiştir.

Çalışmada İş görme anlayışı kavramının iş ahlakı ve yönetim anlayışı kavramlarını içeren bütüncül bir yapı olarak tanımlandığı görülmektedir. İş ahlakının büyük ölçüde idealize edilmiş değerlerden oluşmasını işe ilişkin davranışları açıklamak konusunda yetersiz kalması, yönetim anlayışının ise tek başına çalışanların algı ve davranışlarını

açıklamakta yetersiz kalması, böyle bir bütüncül tanım getirmenin sebebi olarak gösterilmiştir. Ayrıca Türk yönetim literatürüne ait bir kavramın kullanılması tarafımızca da önemli görülmektedir.

İş görme anlayışını oluşturan süreç, deneyim ve durumsal faktörler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1. Bilgi ve değerlerin bireysel ya da örgütsel düzeyde yaşanan etkileşim sonucu öğrenilmesi süreci deneyim olarak,
2. İş görme anlayışı ile ilgili bilgi veya değerlerin, içinde bulunulan kültürün bir yansıması olarak bir nesilden diğerine aktarılan süreci durumsal faktörler olarak tanımlanmıştır.

Bahsedilen bu iki sürecin birbiriyle etkileşim içerisinde olduğu ve iş görme anlayışının temelini oluşturdukları ifade edilmektedir. Değerler açısından kültürel süreç daha baskın kabul edilse de, Hangi sürecin daha etkili olduğu sınırlarının kesiştiği noktaların neler olduğu ya da nerede başlayıp sona erdiği konusunda henüz cevabın net olmadığı görülmektedir (Robbins 2000 ; Aktaran Aldemir, M. Arbak, Y. Özmen, 2003).

3.2. TÜRKİYE’DE KSS ÇALIŞMALARI

Türkiye’de sosyal sorumluluğa ilişkin en önemli kazanımın ancak bu konudaki temel farkındalığın arttırmasına yönelik çalışmaların neticesinde gelebileceğine dair inancın yanında, özellikle diğer inisiyatiflerin aksine sadece varlığı ile meşruiyetini temellendirebilecek devlet kurumları tarafından oluşturulmuş olmaları büyük önem taşımaktadır. Bu özellikleri ile SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri ve BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Kurumsal performans yönetiminin gelişimi açısından şirketlere kazandırdıklarının yanında Türkiye’de Sosyal performansa ilişkin “yasal” nitelik taşıyan iki ayrı kazanım olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.2.1. SPK Kurumsal Yönetim İlkeleri

Kurumsal yönetim ilkelerinin hayata geçirilerek uygulamaya ilişkin sürecin izlenmesinin, Uluslararası finansal piyasalardan fon sağlamak ve Türk sermaye

piyasalarını global likidite sistemi ile entegre edilebilmek için büyük önem taşıdığı belirtilmiştir. Bu düşüncenin temelinde uluslararası yatırımcıların finansal performans kadar kurumsal yönetim uygulamalarının kalitesini de sorguladığına dair inanış vardır.

Sermaye Piyasası Kurulunun ilk kez 2003 yılında yayınladığı “kurumsal yönetim ilkeleri” yasal meşruiyeti olması bakımından oldukça önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. OECD ‘nin kurumsal yönetim ilkelerine ilişkin küresel çalışmasının ulusal düzeyde bir uyarlaması olarak ortaya çıkan SPK KYİ’nin, halka açık anonim ortaklıklar ve özel sektör şirketlerinin, şeffaf ve etkin bir yönetim anlayışı geliştirebilmeleri ve uygulamalarını uluslararası standartlara uygun bir biçimde yerine getirebilmeleri adına faydalı olması amaçlanmaktadır (“SPK,” 2018).

Bunun yanında SPK tarafından ilgili şirketlerden kurumsal yönetim ilkelerini uyguladıklarını belirtmelerini, eğer uygulamıyorlarsa bu durumun yıllık faaliyet raporlarında gerekçeleriyle birlikte açıklanması istenmektedir.

3.2.2. BIST Sürdürülebilirlik Endeksi

4 Kasım 2014 tarihinden itibaren yayınlanmaya başlanan BIST Sürdürülebilirlik Endeksinin amacı, kurumsal sürdürülebilirlik performansları üst seviyede olan şirketlerin yer alacağı bir endeks oluşturarak, Borsa İstanbul şirketlerinden başlayarak tüm Türkiye genelinde sürdürülebilirlik konusundaki bilgi ve uygulamaların arttırılması olarak ifade edilmiştir (“BIST,” 2018).

BIST tarafından kurumsal sürdürülebilirlik, *“şirketlerde uzun vadeli değer yaratmak amacıyla, ekonomik, çevresel ve sosyal faktörlerin kurumsal yönetim ilkeleri ile birlikte şirket faaliyetlerine ve karar mekanizmalarına uyarlanması ve bu konulardan kaynaklanabilecek risklerin yönetilmesi”* olarak ifade edilmiştir.

Borsalar, şirketlerin sürdürülebilirlik uygulamalarına ilişkin raporları yatırımcılara aktaran ve şirketlere yönetim konularının çevresel, sosyal ve kurumsal boyutlarına dair riskleri ileten bir platform olarak tanımlanmış, bu sebeple Borsa İstanbul ile Ethical Investment Research Services Limited (EIRIS) arasında bir anlaşma imzalanmıştır.

Yapılan anlaşma Borsa İstanbul şirketlerinin EIRIS tarafından kamuya açık bilgiler kullanılarak, uluslararası sürdürülebilirlik kriterlerine göre değerlendirmeye tabi tutulmasını içermektedir. Şirketlerin kurumsal, çevresel ve sosyal yönetim konularındaki performanslarını temel alan BIST Sürdürülebilirlik Endeksinin değerlendirme hizmetinin maliyetleri Borsa İstanbul tarafından karşılanmaktadır.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksinden beklenen kazanımları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (“BIST,” 2018).

- a) Kurumsal boyutta risk ve fırsat analizini başarılı biçimde yapan şirketlere daha fazla sermaye aktarımı olacaktır.
- b) Finansman sağlamak amacıyla yatırım yapılabilir bir endeks oluşturulmuş olacaktır.
- c) Şirketlerin sürdürülebilirliğe ilişkin faaliyetlerinin bağımsız bir gözle değerlendirildiği meşru bir ölçüt geliştirilmiş olacaktır
- d) Şirketlere sosyal performanslarını küresel ve yerel boyutta karşılaştırma olanağı tanıyacaktır.
- e) BIST sürdürülebilirlik endeksine sahip şirketlerin kamuoyundaki itibarları artacaktır

Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda devletin rolünün ne olması gerektiği konusu tartışmalıdır. Meşruiyet açısından açık bir avantajı olmasına karşılık devlet uygulamalarının serbest piyasa düşüncesine müdahale olarak algılanabilme riski bulunmaktadır. Bu konuda devletlerin güven hissiyatını temin etmesinin yatırımcı tercihleri açısından önemli olacağı açıktır.

Türkiye’de doğrudan sosyal sorumluluğa ilişkin bir yasa bulunmamaktadır. Ancak yolsuzluk ile mücadele, tüketicilerin korunması, güvenli ticaret, yenilebilir kaynak kullanımının teşviki, KSS uygulamalarının teşviki, Engelli vatandaşların iş hayatına kazandırılmasına yönelik düzenlemek ile Sosyal sorumluluk adına asgari sınırların belirlendiği görülmektedir.

Tablo 9: Kurumsal Sosyal Sorumluluk İle İlişkilendirilebilecek Kanunlar

KSS İLE İLİŞKİLENDİRİLEBİLECEK KANUNLAR
1. 4734 sayılı Kamu İhalesi Kanunu
2. 2872 sayılı Çevre Kanunu.
3. 2821 sayılı Sendikacılık Kanunu
2. 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu
5. 5411 sayılı Bankacılık Kanunu
6. 5346 sayılı Yenilenebilir Enerji Kanunu
7. 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Kanunu
8. 4587 sayılı İş Kanunu

Türkiye’de vakıflar hariç olmak üzere yaklaşık 75000 sivil toplum örgütü faaliyet göstermektedir. KSS uygulamalarına ilişkin çalışmalarda bulunan sivil toplum örgütlerine bakıldığında, Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği ve İş dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği olmak üzere sadece iki dernek ile karşılaşmaktadır. Bunun dışında KSS çalışmalarını gündemlerinin alt başlıkları olarak ele alan dernekler bulunduğu görülmektedir.

Sürdürülebilir kalkınmanın benimsenmesine yönelik çalışmalar sürdüren İş dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, Türkiye’yi, Dünya Sürdürülebilir Kalkınma İş Konseyi’nde, uluslararası düzeyde temsil etmektedir. 2005 yılından itibaren

faaliyetlerine devam eden Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği ise çevresel, sosyal ve ekonomik konularda iş dünyasının sorumlu davranışlar geliştirebilmesine yardımcı olarak toplumsal kalkınma sürecine katkıda bulunmayı amaç edinmiştir.

Serbest piyasa içerisinde kâr amacı gütmeyen ya da ticari amaçlarla faaliyet gösteren tüm kuruluşları Dünya seviyesindeki standartlara ulaşmaları ve rekabet güçlerini arttırmalarını sağlamak amacıyla kurulan Türkiye Kalite Derneği (KALDER) oluşturduğu Kalite yönetim zincirinin KSS uygulamalarını içermesi, KSS'yi ulusal kalite tartışmalarının gündemine taşıması önemlidir.

KALDER'in çalışmaları, TÜSİAD (Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği) tarafından desteklenmektedir. Ayrıca TÜSİAD'ın da, KSS konusunda 1992 yılından beri yayınladığı önemli çalışmaları bulunmaktadır. Türkiye'de özel sektörü temsil eden en önemli hukuki birim olarak görülen Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin de (TOBB) 2005 yılı içerisinde, Avrupa Komisyonu Ticaret ve Endüstri biriminin destekli bir proje ile küçük ve orta ölçekli işletmeler için KSS farkındalık kampanyası düzenlediği bilinmektedir.

Türkiye'de KSS uygulamalarına ilişkin yapılan çalışmaların bir diğeri de "Gfk araştırma Türkiye" tarafından 2005 yılından beri gerçekleştirilen "KSS Karnesi" dir. Kamuya açık bilgilerin dikkate alındığı araştırma Capital dergisinin iş birliği ile tüm kamuoyuna açıklanmaktadır. Araştırmanın temel amacının tüketicilerin sosyal sorumluluk uygulamalarına ilişkin farkındalıklarını ve KSS uygulamalarının şirkete ilişkin yargıların üzerinde ne derece etkili olduğunun araştırılması olduğu söylenebilir.

2017 yılında yayınlanan 12. Araştırma, KSS alanındaki beklentilerin algılanarak, eksiklerin ortaya konması açısından önemli görülmüştür. Yapılan araştırmaya halk genelinden yaklaşık 1300 kişi ve iş dünyasından yaklaşık 400 kişi katılmıştır. Toplum gözünde başarılı KSS uygulamaları, KSS'de en başarılı şirketler, iş dünyasının sosyal sorumluluk liderleri sıralamalarının yanı sıra, insan hakları, çevre, eğitim, spor, sağlık, kültür-sanat, aile içi şiddet ve çalışana verilen değer olmak üzere toplam 8 temel KSS alanındaki sıralamaya ayrıca yer verilmiştir.

Çalışmanın ön plana çıkan kısımları ise aşağıdaki gibi ifade edilebilir;

-KSS uygulamalarının kurumların yaptığı yardımlar ve sosyal sorunlarla ilgili gerçekleştirilen faaliyetler olarak algılandığı ifade edilmiştir. Başarı sıralamasında ilk ona giren KSS uygulamalarının sadece birinin çevreyle ilişkilendirilebilecek bir çalışma olması şirket-çevre ilişkisi konusunda toplum farkındalığının artırılmasına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

- Toplum içerisinde şirketlerin sosyal olarak sorumlu olmaları gerektiğini düşünenlerin oranının geçen yıla oranla % 16 azalarak % 57 olarak gerçekleştiği ifade edilmiştir.

-KSS uygulamalarının iletişim araçları kullanılarak tanıtılmasının, % 80 gibi büyük bir çoğunlukla desteklendiği görülmektedir.

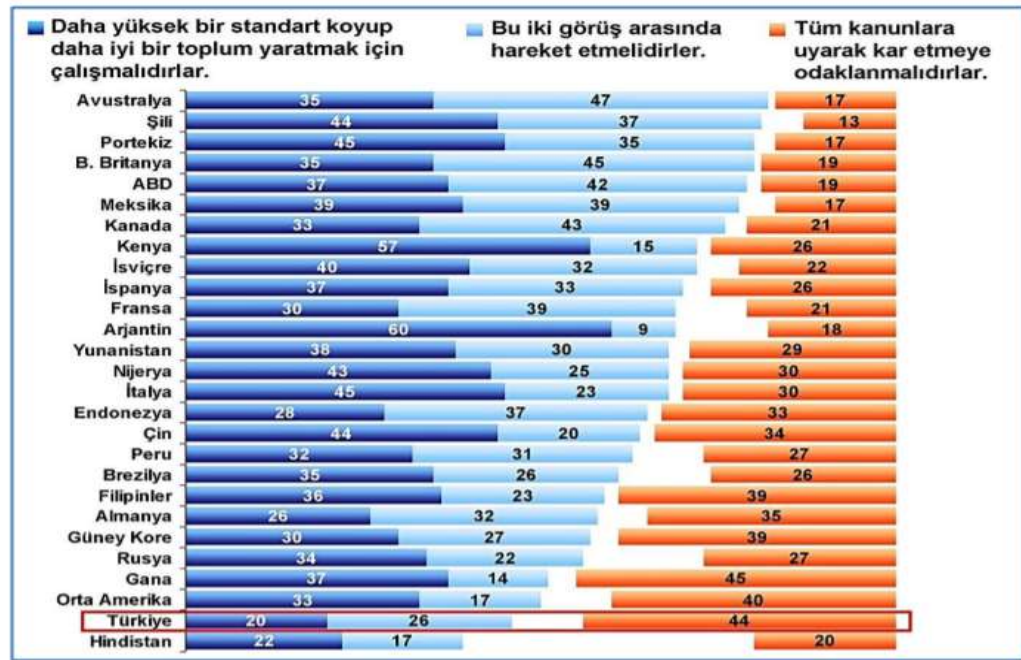
-Son olarak iş dünyası adına KSS alanında başlatılan proje sayısında bir düşüş yaşandığı ifade edilmiştir. Buna göre geçtiğimiz yıl yeni proje başlatma oranı şirketler açısından % 51 iken bu sene bu oran % 34’de gerilemiştir. Yeni proje hazırlama konusundaki isteksizliğin şirketlerin KSS faaliyetlerine ayırdıkları bütçelere de yansıdığı görülmektedir. 2017 yılında KSS bütçesini arttıracığını söyleyen şirketlerin oranı, % 40’tan % 32 ye gerilediği ifade edilmiştir.

PRCI ICCO tarafından yapılan “2002 Yılı Türkiye İletişim Hizmetleri Algılama Araştırması” şirketlerin %58’i KSS uygulamalarını dışarıdan hizmet alma yoluyla gerçekleştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmaların halka ilişkiler kapsamında ele alınan toplumsal kalkınma projeleri olarak tanımlanabileceği ancak KSS açısından yeterli olgunluğa sahip olduğunun söylenemeyeceği ifade edilmiştir (“KSSD,” 2018). Aşçıgil’in, kurumsal sosyal sorumluluk ve yönetim yaklaşımları arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışmasında, Ankete katılan yöneticilerin % 75’inin karar verirken ekonomik ölçütlere öncelik verdiği, % 19’unun etik ölçütlere öncelik verdiği, kalan % 6’lık kısmın ise, yasal ölçütlere göre karar verdiği ifade edilmiştir (Yıldız, 2012)

Seçil Deren Van Het Hof (2009) tarafından yapılan çalışma da, benzer sonuçlar içermektedir. Şirketin topluma karşı sorumlulukların yasal biçimde iş yapmak ve kaliteli mal ve hizmet üretmek şeklinde ifade edenlerin tüm örnekleme oranı % 41 olarak belirtilmiştir

2004 yılında BM küresel ilkeler sözleşmesine imza atmış olan Globescan tarafından 2008 yılında yapılan ve 32 ülkeden yaklaşık 32000 kişiyi bulan bir örneklem kullanılarak hazırlanan karşılaştırmalı araştırmada Türkiye'ye ilişkin bulgular şöyle özetlenebilir ;

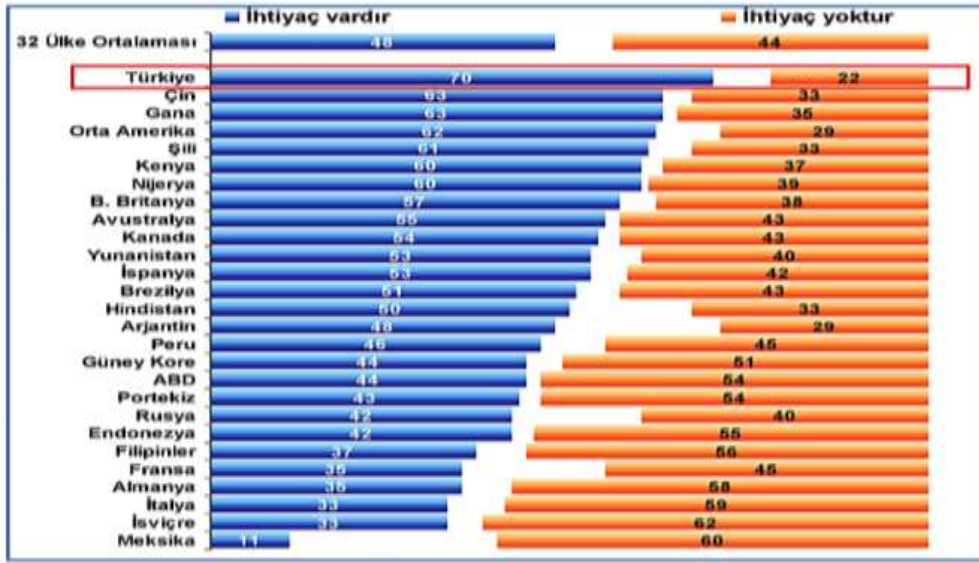
Tablo 10: Şirketlerin Toplum Üzerindeki Rolü Ne Olmalıdır?



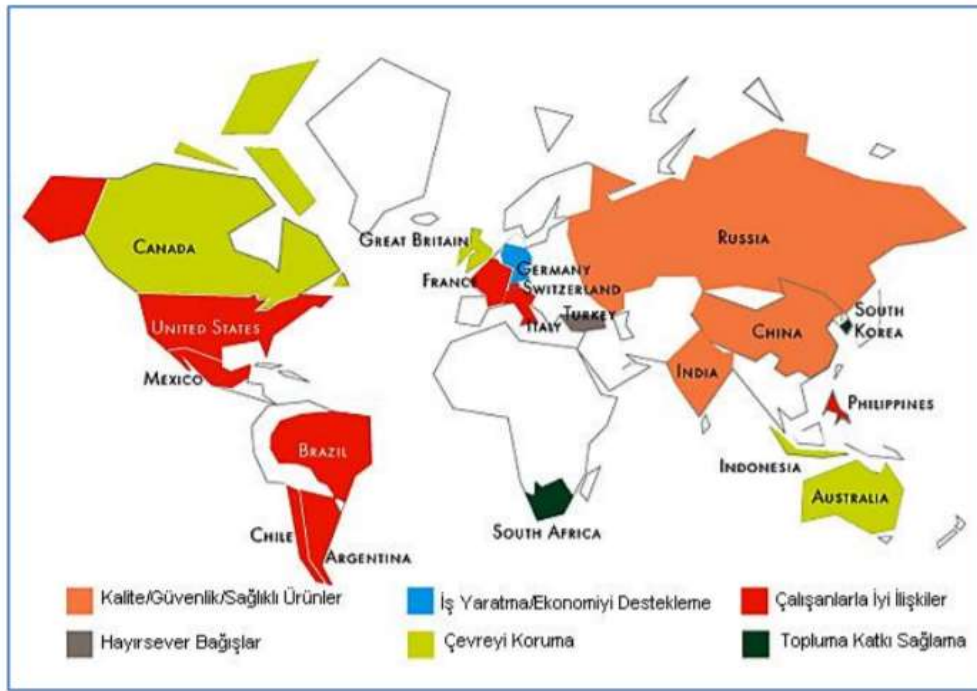
Kaynak: Globescan Incorporated, Yöntem Araştırma Danışmanlık, Kurumsal Sosyal Sorumluluk Araştırması, CSR Monitor 2008,

Yapılan araştırmada sonucunda büyük şirketlerin toplumdaki rolünün ne olması gerektiği sorusuna, % 44 oranla tüm kanunlara uyararak kar etmeye odaklanmalıdır cevabının verildiği görülmektedir (Tablo: 10). Bu durumun Türk halkının sosyal sorumluluğu ekonomik ve yasal boyutta algıladığı sonucunu doğurmaktadır.

Tablo 11: Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kanunlarına İhtiyaç var mıdır?



Araştırma sonucunda “kurumsal sosyal sorumluluk kanunlarına ihtiyaç vardır/yoktur” sorusuna %70’lik bir oranla kanuni düzenlemeye ihtiyaç vardır cevabının verildiği görülmektedir (Tablo: 11). Bu durumu, merkeziyetçi devlet yapısıyla her uygulamanın yasalarla belirlenmesine yönelik geleneksel kabullerimizin, günümüzde de devam ettiği şeklinde yorumlamak mümkündür.



Şekil 5: Ünelere göre KSS Tanımları

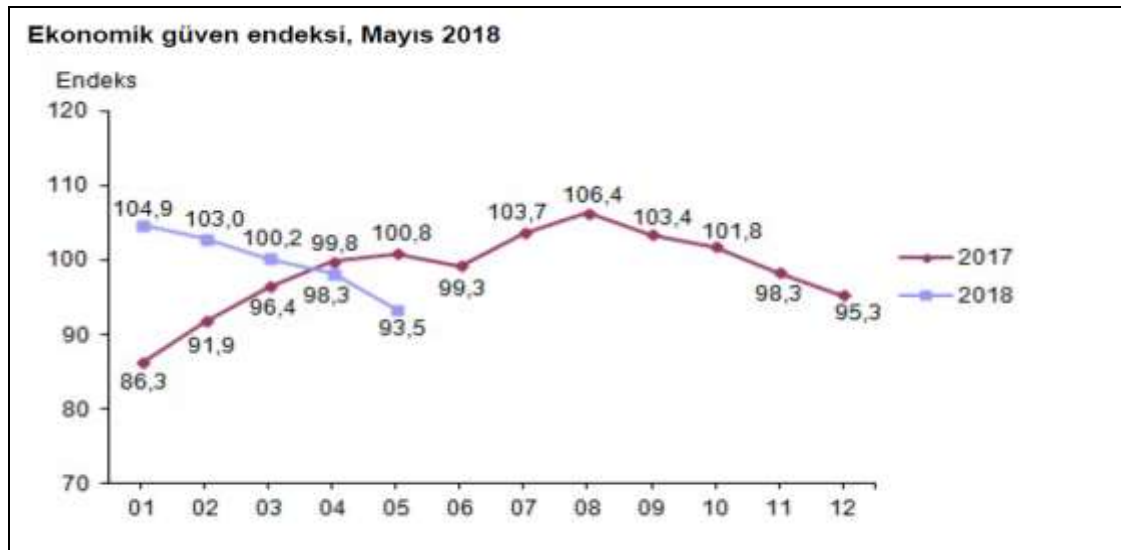
Kurumsal sosyal sorumluluğun nasıl tanımlandığına ilişkin veriler ise (Şekil: 5) Türkiye açısından bilinen bir gerçeğin tasdik edilmesi olarak görülebilir. Ahilik, lonca ve vakıf geleneğiyle, kolektivist ve dışıl toplum özelliklerinin baskın biçimde hissedildiği bir toplum olarak, hayırseverliğin kolektif hafızamızda çok sağlam bir şekilde yer edindiğini, kurumsal sosyal sorumluluğun modern tanımını yerine geleneksel kabullere algılama eğilimi gösterildiği sonucu çıkmıştır.

SONUÇ

Sosyal sorumluluk düşüncesi ile ilgili olarak, literatürde sayısız tartışma bulunsa da tüm tarafların ittifakla kabul ettikleri belki de tek düşünce şirketlerin ekonomik anlamda sorumlu olduğudur. Bu açıdan sosyal performansa ilişkin çalışmaların başlayabilmesi adına öncelikle sağlam bir ekonomik temele ihtiyaç vardır.

Türkiye'nin ekonomik açıdan bulunduğu konum ile ilgili temel verilere göz atılacak olursa;

2018 yılında ekonomik güven endeksinin azalma trendi, bu yöndeki seyrini devam ettirerek mayıs ayı itibariyle 93,5 olarak gerçekleşmiştir. Geçtiğimiz 5 ay için endeks ortalaması 100 puanın biraz üstünde tutunabilmiş olsa da trendin devam etmesi halinde, Haziran 2018 itibariyle güven için sınır kabul edilen 100 puanın aşağısına düşecektir.



Şekil 6: Ekonomik Güven Endeksi Kaynak: www.tuik.gov.tr

Hazine müsteşarlığı resmi web sitesinden alınan verilere göre Türkiye'nin 2006 yılında yaklaşık 208 milyar ABD Doları dış borcunun bulunduğu ve bu rakamın 2016 itibariyle 421 milyar ABD Dolarına yükseldiği görülmektedir. Toplam borcun gayri safi yurtiçi

geliri ile oranlanması ise % 49 sonucunu vermekte ve bu rakam, son 15 yılın en büyük borçluluk oranına ulaşıldığını göstermektedir (“Hazine Müsteşarlığı,” 2018).

Mayıs 2018 itibariyle, uluslararası kredi değerlendirme kuruluşu Standart & Poors, bozulan mali disiplin ve yüksek seyreden enflasyonu gerekçe göstererek, kredi notunu BB seviyesinden BB- seviyesine indirmiş, notun görünümünü durağan olarak açıklamıştır. Cari açık ve bütçe açığına vurgu yapılarak ülkenin toplam borç yükünde kısa vadeli borçların ağırlığının artmasının da risk unsuru olduğu belirtilmiştir (“S&P,” 2018).

2016 yılındaki başarısız darbe girişimi sonrası yaşanan olaylar, kuşkusuz doğrudan ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Ancak kurumların düzeninin tekrar tesis edilip, güçlü bir demokrasi vurgusu ile güvensizliğin ortadan kaldırılması büyük önem taşımaktadır. Özellikle ekonomik kurumların siyasi baskılardan arınmış olmaları gerekmektedir. Bu politikaların yanı sıra işgücünün niteliğinin artırılarak yüksek teknoloji mal üretmek üzere gerekli sanayileşme planlarının yapılması, ülkenin rekabet gücünü arttıracak unsurlar olarak kalkınma açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu durumun kurumsal sosyal sorumluluk ile olan bağı ise kısaca şu şekilde ifade edilebilir.

Bu çalışma kapsamında kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin tanımlanan kavramsal çerçeve çeşitli ekonomik aksiyomlar üzerine kurulmuştur. Serbest piyasa sistemi içerisinde, mülkiyet hakkının net biçimde korunduğu, mal ya da hizmet takasının özgür biçimde yapılabildiği, bireysel ve toplumsal açıdan güçlü bir demokrasiye sahip, adalet duygusunu tesis edecek kurumların varlığı ve sınırlı devlet müdahalesi şeklinde özetlenebilecek siyasi, toplumsal ve ekonomik bir yapının varlığını ön koşul olarak kabul etmektedir. Ölçülebilir sosyal performans standartlarına ilişkin değerlendirmelerin çözüm becerisi serbest piyasa çerçevesinde düşünülerek temellendirilmiştir.

Türkiye’de kurumsal sosyal sorumluluk konusunda şirketleri baskı altına alabilecek etkileşenleri iki grupta toplamak mümkündür. Dış baskı unsurları olarak, uluslararası yatırımcılar ve uluslararası inisiyatifler, uluslararası rekabet ve merkez kültürünü

yatırım yaptığı ülkeye taşıyan, çok uluslu şirketler sayılabilir. İç baskı unsurları olarak, devlet, tüketiciler ve sivil toplum örgütleri yer almaktadır.

Dış baskı unsurlarının özel sektör üzerindeki etkisi;

Türkiye ile AB arasında devam eden uyum sürecinde tamamlanması gereken ölçütler arasında kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin başlıkların bulunması hükümet düzeyinde önemli kazanımları mümkün hale getirmektedir. Ayrıca Avrupa Birliği, toplam ihracatın %51'i ve toplam ithalatın % 45'i ile Türkiye'nin birinci ticari iş ortağı konumundadır (DEİK, 2018). Sosyal sorumluluk konusunda AB standartlarına ulaşamayan Türk şirketleri Avrupa pazarının dışında kalma riskiyle karşı karşıya kalacaklarından (Michael ve Öhlund, 2005), rekabet avantajını kaybetmemek adına kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin profesyonel yaklaşımlar geliştirmektedirler.

Göcenoglu ve Girgin'e göre küresel düzeydeki rekabet alanının, ekonomik unsurların ötesinde sosyal performans göstergelerini kapsayan bir biçimde gelişmesi, Türkiye'deki şirketleri geleneksel ticari yorumların ötesine geçmeye mecbur bırakmaktadır (Göcenoglu, 2005).

Şirketlerin sosyal sorumluluk konusundaki algılamalarını etkileyen bir diğer unsur ise uluslararası inisiyatiflerin küresel ölçekte yaptıkları çalışmalar ve bu çalışmaların özellikle hükümet düzeyinde onaylanarak bir bakıma yasal bir pozisyona oturması olarak belirtilebilir. ILO, BM, OECD, GRI gibi küresel inisiyatiflerin çalışmaları şirketler açısından zorunluluk arz etmese de, Türkiye de sosyal raporlama kültürünün yaygınlaşması açısından çok önemli bir yere sahiptir

Uzun dönem kârlılığı hedefleyen uluslararası yatırımcıların, güven ortamı ve finansal raporlar kadar sosyal raporları da dikkate almaya başlamaları, şirketleri stratejik boyutta KSS uygulamaları geliştirmeye zorlamaktadır.

İç baskı unsurlarının şirketler üzerindeki etkisi;

Mal ve hizmetin nihai alıcısı konumundaki tüketicilerin satın alma tercihini belirleyen faktörler günümüzde değişime uğramaya başlamıştır. Ürüne ya da hizmete ilişkin kalite beklentisinin yanı sıra, şirketlerin sosyal performansları da önem kazanmış ve tercih

denkleminin yeni değişkeni olmuştur. Özellikle gelişmiş ülkelerde bu duruma ayak uyduramayan şirketlerin, geniş çaplı tüketici boykotları ile yüzleşmek zorunda kaldıkları görülmüştür. Etki derecesinin bu denli güçlü bir potansiyele sahip olması tüketiciyi iç baskı unsurunun önemli bir etkileşeni konumuna getirmektedir.

Ancak, Türkiye özelinde düşünüldüğünde, tüketicilerin kurumsal sosyal sorumluluğa bakış açılarının farklı olduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak şirketlerin sorumluluğunun yasal ve ekonomik boyutta algılandığı, kurumsal sosyal sorumluluğun ise hayırseverlik olarak yorumlandığı görülmektedir. Bu durum tüketici baskısını azaltmakta ve şirketlerin konuyu stratejik bir biçimde ele alıp, kendi iş sahalarına ilişkin proaktif çözümler üretmek yerine faaliyetlerini hayırseverlik çalışmaları ile sınırlandırmalarına yol açmaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluğa ilişkin tüketici algısına paralel olarak, sivil toplum örgütlerinin etkisinin de sınırlı kaldığı görülmektedir. Doğrudan KSS ile ilgili çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşlarının çok sınırlı olması, konunun yaygın biçimde gündeme gelmesi açısından gerekli iletişimin kurulmasını engellemektedir.

Sivil toplum örgütlerinin alışlagelmiş modelinde belli bir konuyu gündeme getirerek kamuoyunun ilgisini ve sonunda desteğini kazanmak, bu sayede arzu edilen değişikliğe ulaşmak hedeflenmektedir.

Günümüzde, dünyada uygulanan diğer modele göre, sivil toplum örgütleri kendi ekiplerini oluşturarak çözüme ilişkin geliştirdikleri projeleri işletmelere sunabilmektedirler. Bazen de doğrudan işletmelerle ortak çözüm ekipleri oluşturup, kolektif projeler üreterek sürece katkıda bulunmayı tercih edebilmektedirler. Türkiye’de ise henüz bu kültürün olgunlaşmadığı görülmektedir.

Toplumun bilinçli tepkiler verebilmesi için haber alma özgürlüğünün temin edilmesi ve doğru bilgiyi ayıklayabilme kültürünün var olması büyük önem taşımaktadır. Bu açıdan medyanın kutuplaştırıcı bir dil yerine, tarafsız biçimde doğru bilgiyi kamuoyuyla paylaşma sorumluluğu ön plana çıkmaktadır.

İç ve dış unsurlar olarak, önemli etkileşen grupları, KSS üzerindeki kazanımların seviyesini açıklarken, toplumsal kimliğimizin temel değerleri de KSS algısını açıklama gücüne sahiptir.

Aldemir vd.'nin belirttiği üzere Türk iş görme kültürünün kendine has karakteristik özellikleri bulunmaktadır. Evrensel değerler mutabakat halinde kabul edilmiş olsa da, uygulamaya ilişkin kuralların düzenlenmesinde, bu karakteristik yapının dikkate alınması büyük önem arz etmektedir(Aldemir, M. Arbak, Y. Özmen, 2003).

Standartların uygulanabilirliği üzerine;

Günümüzde yaşanan çevre sorunları ve iş dünyasındaki insan hakları ihlalleri, tüketici açısından satın alma davranışlarının sorgulanmasına yol açmıştır. Bu durum, şirketler için kurumsal imajın bir boyutu olan, etik konusunu, küresel rekabet denkleminin yeni ve göz ardı edilemez bir değişkeni haline getirmiştir. Giderek yaygınlaşan kurumsal sosyal sorumluluk raporları toplumun bilgi talep etme hakkına cevap vermek üzere yapılan çalışmalara örnek olarak verilebilir. Bunun yanı sıra günümüz iş dünyasında küresel güce ve etkiye sahip şirketlerin büyük bir kısmının etik kodlar konusunda ciddi yatırımları bulunmaktadır. Küresel etik standartlar olarak tanımlanabilecek bu kodlar sayesinde, çevre, tüketici, iş gören, yatırımcı ve iş ortakları gibi tüm etkileşenlerle olan ticari ilişkiye etik standartlar getirilmektedir.

Sosyal sorumluluk standartlarını KSS'ye bir sınır belirlemek ve onu dar kapsamda değerlendirmekten ziyade, sürekli gelişime zemin oluşturacak ve kendini izleyen bir sonraki adımın temeli olarak algılamak tarafımızca daha doğru kabul edilmektedir.

Bu açıdan öncelikle şirketlerin sosyal sorumluluğuna ilişkin toplum algısının yasal ve ekonomik boyutlarının ötesinde etik bir iklim çerçevesinde algılanabilmesi adına çalışmalar yapılmalıdır. Bu etkileşim sürecinde, evrensel kalite anlayışı ve insan hakları dikkate alınırken, yerel değerlerin özellikle uygulama konusundaki başarı potansiyeli göz ardı edilmemelidir.

SA 8000 ve ISO 26000 özelinde standartların uygulanabilirliği açısından yasal durum özetlenecek olursa;

ISO 26000 standardı rehber nitelikte olup herhangi bir sertifikasyon süreci gerektirmediğinden yasal olarak uygulanabilirliğinin önünde bir engel yoktur.

SA 8000 ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerinden hareketle hazırlandığından, belirli bir hukuki alt yapıyı zorunlu kılmaktadır. Türkiye'nin onayladığı sözleşmelere bakıldığında SA 8000'in uygulanabilmesine ilişkin derin bir mevzuat farkının olmadığı görülmektedir. Çalışma saatleri, işçi temsilcileri, asgari ücret, evde çalışma ve özel istihdam dışındaki 14 başlığının mevzuatta karşılığı bulunmaktadır.

BIST 100 şirketlerinin kullandıkları sosyal sorumluluk standartlarına bakıldığında, Şirketlerin %58'inin ISO'nun standartlarını tercih ettiği görülmektedir. SA 8000 için bu oran % 4'tür ("BIST," 2018). Bu durum SA 8000 karşısında, ISO 26000'in avantajı olarak görülebilir. Birbirlerine rakip olarak görülmeleri doğru olmasa da, etkileşen gruplarının talepleri de ISO standartlarında yoğunlaştığı görülmektedir. ISO 26000 standardının diğer ISO standartlarıyla uyumlu olması, zaten bu standartları kullananlar adına, bütüncül bir bakış açısı yakalamak açısından, tercih edilebilir bir seçenek haline gelmesine yol açabilmektedir.

SA 8000'in şirketleri tedarikçileriyle beraber denetlemeyi mümkün kılan yapısı, etkileşen yaklaşımının stratejik boyutta uygulanabilmesini mümkün kılmıştır. Bu sayede sadece ilgili şirketin değil, tüm etkileşenlerin çalışma ortamlarının iyileşmesi mümkün olabilmektedir. Finansal ve sosyal performansı bir arada yorumlayabilme şansını sağlayan SA 8000'nin, uygulama süreçlerinin SAI tarafından denetim süreçlerinin bağımsız şirketler tarafından denetleniyor olması oluşabilecek etik kaygıların önüne geçilmesini sağlayabilir.

SA 8000'in tedarikçileri ve iş görenleri hedefleyen yapısı, standarda düzenli ve işlevsel bir yapı kazandırsa da şirketlerin sorumlulukları içerisinde yer alan diğer konulara ilişkin ayrı standart ve sistemlere ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Bu durum şirketlerin konuyu maliyet unsuruna göre değerlendirmelerine yol açabilir.

SA 8000 süreçlerinin detaylı ve karmaşık görülmesi maliyet unsuru ile birleştiğinde özellikle küçük ve orta büyüklükteki şirketler için uyum sağlamak zorlaşacaktır. Bu

açıdan sürecin genel hatlarıyla çizildiği bütüncül bir sosyal sorumluluk bakış açısı geliştirmeyi vadeden ISO 26000'in küçük ve orta ölçekli şirketler adına daha uygun olduğu söylenebilir.

Günümüzde yaklaşık 400 kadar sosyal standart bulunmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu çalışmaların amacı standartlar arasında bir rekabet ortamı oluşturmak değildir. Şirketlerin ulusal, sektörel ve etik konumlarına göre ihtiyaç duydukları bakış açılarının farklılaşması ve standartların farklı sosyal sorumluluk seviyelerine ilişkin düzenlemeler içermesi çeşitliliğe sebep olmaktadır. Bu nedenle ISO 26000'in SA 8000'e göre daha genel bir düzenlemeye ihtiyaç duyan şirketler için uygun olabilecektir.

SA 8000 ve ISO 26000 Standartlarının en önemli getirisi ise kurumsal sosyal sorumluluğa stratejik bir bakış açısı geliştirebilme becerisi ve ölçülebilir bir değer sistemi oluşturabilmesi olarak ifade edilebilir.

Türkiye özelinde, firmaların ve mevcut etkileşen gruplarının, iş etiği standardı ve bu standartların uygulamadaki karşılıkları konusundaki farkındalık düzeylerinin arzu edilen olgunluğa ulaşmadığı ve kurumsal sosyal sorumluluğun genel olarak hayırseverlik boyutunda algılandığı görülmektedir.

Hayırseverlik, vicdani bir gereklilik olarak her bireyin sorumluluğudur. Kurumsal bir yapı içerisinde ise, sosyal, çevresel ve ekonomik konulara ilişkin proaktif çözüm becerisi geliştirebilmek, hayırseverliğin çok ötesinde bir farkındalık ve çaba gerektirmektedir. Maalesef olumlu çalışmalara rastlamak mümkün olsa da genele ilişkin duruma bakılarak, sosyal sorumluluk açısından Türkiye'deki durumunun çok da iyi olmadığı söylenebilir.

Kurumsal sosyal sorumluluğun sürekli geliştirilmesi gereken bir süreç olduğunun bilinmesi, bu sebeple de KSS uygulamalarının bir strateji dahilinde yönetim enstrümanlarından biri haline getirilmesi, standartların uygulanabilirliğini sağlamak açısından son derece önemlidir. Türkiye açısından kurumsal sosyal sorumluluğun bu seviyeye getirilebilmesi için tüm etkileşen gruplarına ayrı ayrı görevler düşmektedir.

Bu çalışmada uygulanan kuramsal yöntem ile KSS standartlarının uygulanabilirlik problemini tanımlanmış ve çözüm önerileri ana hatlarıyla açıklanmıştır. Daha sonraki

çalışmalarda bu teorik perspektif temel alınarak tüm etkileşenlerin dahil edildiği bir çalışma ile teorik yapıyla uygulama aşamalarını bütünleştirebilecek çözüm önerilerinin önü açılacaktır.

KAYNAKÇA

- Ackerman, R. W. (1975). *The social challenge to business*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Akarsu, B. (1984). *Felsefe terimleri sözlüğü*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Aktan,C.C. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Uluslararası ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler. *Çimento İşveren Dergisi*, 21(3).
- Aldemir, M. Arbak, Y. Özmen, Ö. (2003). Türkiye’de işgörme anlayışı: tanımı ve boyutları. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1).
- Alpay, Y. (2017). *Yalanın Siyaseti*. Destek Yayınları.
- Andriof, J.ve McIntosh, M. (2001). *Perspectives on corporate citizenship*. Sheffield: Greenleaf Publishing.
- Angay, B. (2006). *Halka açık şirketlerde sosyal raporlama ve Türkiye uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi.İstanbul.
- Ansoff, H. I. (1965). *Corporate strategy*. New York: McGraw Hill.
- Arabacı, F. (2004). *Yeni osmanlıların dini ve siyasi görüşleri*. Ankara: Platin.
- Arslan, M. (2012). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aydede, C. (2007). *Yükselen trend kurumsal sosyal sorumluluk*.İstanbul:Mediacat Yayınları
- Başok, Diş, S. (2017). Bentham ve mill’in klasik faydacılığı bağlamında mutluluk problemi.Erişim tarihi:01 05 2018, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/326914>.
- Battaglia, M.ve Testa,F.,Bianchi,L.ve Iraldo,F. ve Frey, M. (2014). *Corporatesocial responsibility and competitiveness with in SMEs of the fashion industry:evidence from Italy and France Sustainability*. Erişim tarihi:03 05 2018, <http://www.mdpi.com/2071-1050/6/2/872>.
- Berkman, A. Ü. ve Arslan, M. (2009). *Dünyada ve Türkiye’de iş etiği ve etik yönetimi*. İstanbul: TÜSİAD.
- Beschorner,T. ve Müller, M.(2007). Social Standards: Toward an active ethical involvement of businesses in developing countries. *Journal of Business Ethics*, 73:11–20.DOI 10.1007/s10551-006-9193-3.
- Billington, R. (2011). *Felsefeyi Yaşamak*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Bowen, H. R. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa: University of Iowa Press.

- Çalışkan, O. (2010). *Kurumsal sosyal sorumluluk algılama boyutunun personelin iş tatminine ve işte kalma niyetine etkisi: antalya bölgesinde yer alan beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanlar üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4, 497–505.
- Carroll, A. B. (1991). *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*. Erişim tarihi: 09 05 2018, <http://www.cbe.wvu.edu/dunn/rprnts.pyramidofcsr.pdf>.
- Castka, P. ve Balzarova, M. A. (2008). *ISO 26000 and supply chains — On the diffusion of the social responsibility standard*. Erişim tarihi: 04 05 2018, <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2006.10.017>
- Cevizci, A. (2009). *Felsefe Tarihi*. İstanbul: Say Yayınları.
- Davis, K. ve Blomstrom, R. L. (1966). *Business and its environment*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, K. Blomstrom. ve R. L. (1975). *Business and Society*. New York: McGraw-Hill.
- Deren, Van Het Hof, S. (2009). *Türkiye 'de kurumsal sosyal sorumluluk üçgeni: şirketler, toplum ve toplum kuruluşları*. Erişim tarihi: 01 ocak 2018, <http://tr.yada.org.tr/pdf/ba6be489e06ffc893ff505c2e1f473d2.pdf>.
- Dean, P. J. (1997). Examining the Profession and The Practice of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 16, 137–149.
- Duarte, S. ve Cruz-Machado, V. (2013) Modelling lean and green: a review from business models, *International Journal of Lean Six Sigma*, 4 (3), <https://doi.org/10.1108/IJLSS-05-2013-0030>.
- Eğri, T., & Sunar, L. (2010). Türkiye ' de iş ahlakı çalışmaları : mevcut durum ve yönelimler studies on business ethics in turkey : current situation and tendencies. *İş Ahlakı Dergisi / Turkish Journal of Business Ethics*, 3(5), 41–67.
- Erdoğan, S. (2006). *Küreselleşme sürecinde uluslararası sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Freeman, R. E. ve McVea, J. (2001). *A stakeholder approach to strategic management*. Erişim tarihi: 08 05 2018, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263511.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits. *The New York Times*, p. 33.
- Galbreath, J. (2009). Building corporate social responsibility into strategy. *European*

Business Review, 21, 109–127.

Gerçek, Z. (2011). Bütün , parçaların toplamından daha fazladır -the sum total is greater than the sum of all parts. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*,1(1),39-42.
<https://doi.org/10.5961/jhes.2011.005>.

Göçenoğlu, C. ve Girgin, K. Z. (2005) Kurumsal Yönetişimin Türkiye’deki Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamalarına Olan Etkileri, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi IV. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi, TOBB,Ankara.

Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*,5(1), 1–19.

Gözüyılmaz, H. (2013). *Efqm modeli kapsamında kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile kurumsal imaj ilişkisinin araştırılmasında yapısal eşitlik modellerinin kullanılması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi,Eskişehir.

Hahn, R. (2013). ISO 26000 and the Standardization of Strategic Management Processes for Sustainability and Corporate Social Responsibility,442–455.
<https://doi.org/10.1002/bse.1751>.

Halıcı, A. (2000). *İşletme işlevleri açısından iş etiği ve istanbul menkul kıymetler borsası ’nda işlem gören işletmelere yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi,İstanbul.

Hart, S.L. (2005) *Capitalism at the Crossroads*. Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Wharton School Publishing.

Henkle, D. (2005), “Gap Inc. sees supplier ownership of compliance with workplace standards as an essential element of socially responsible sourcing”, *Journal of Organizational Excellence*,25(1),17-25.

Hirschland, M. J. (2006). *Corporate social responsibility and the shaping global public policy*. New York: Palgrave MacMillan Company.

İşcan, Ö.F. Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1.

İşgüden,B. Çabuk, A. (2006). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9.

Kant, I. (2002). (2002). *Ahlâk metafiziğinin temellendirilmesi (Çev. Kuçuradi, I.)*. Türkiye Felsefe Kurumu.

Karayel, M Yalman, Y. (2016). Kurumsal sosyal sorumluluk boyutlarının kurumsal itibara etkisi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13.

Kaynar, B. (2011). *Kurumsal sosyal sorumluluk anlayışına dayalı sosyal raporlamanın işletme performansı üzerine etkisi: Türkiye uygulaması*. Yayımlanmamış Doktora

- Tezi. Afyonkarahisar Üniversitesi, Afyon.
- Kuçuradi, İ. (2003). Tmh Etik Ve Etikler. *Türkiye Mühendislik Haberleri*, 423, 7–9.
- Lantos, G. P. (2001). the boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, 18, 595–630.
- Lee, M.-D. P. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*, 10.
- Leipziger, D. (2009). *SA 8000 The first decade: implementation, influence and impact*. Sheffield: Greenleaf Publishing.
- Maç, S. ve Çalış, S. Etik ve insan kaynakları yönetimi tartışmalarında sosyal sorumluluğun yeri: küresel ilkeler sözleşmesi ve sa8000 sosyal sorumluluk standardı üzerine bir değerlendirme. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10).
- Mengüşoğlu, T. (2003). *Felsefeye giriş*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Michael, B. ve Öhlund, E. (2005). The role of social responsibility in Turkey's EU accession, *Insight Turkey*
- Miles, R. H. (1987). *Managing The Corporate Social Environment*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mill, J. S. (2014). *Hürriyet Üstüne*. Ankara: Liberte.
- Mill, J. S. (2017). *Faydacılık*. Alfa Yayınları.
- Mueckenberger U, J. S. (2010). Transnational norm-building networks and the legitimacy of corporate social responsibility standards. *Journal of Business Ethics*, 223–239.
- Öktem, M. K. (2017). Yönetim sürecinin bir fonksiyonu olarak kurumsal sosyal sorumluluk corporate social responsibility as a function of administrative process, 83–112. <https://doi.org/10.14782/sbd.2017.50>
- Özbay, D. (2013). *Kurumsal sosyal sorumluluk endeksi : bir model önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özgener, Ş. (2000). Ekonomik Sistemler ve Ahlak. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 67, 175–190.
- Öztuna, B. (2017). Sosyal sorumluluk standardına göre çalışma yaşamının değerlendirilmesi. *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6.
- Özüpek, N. (2005). *Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk*. Konya: Tablet Kitapevi.
- Polat, S. (2016). *Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları üzerinde vergi ahlâkı ve vergi adaleti algısının etkisi: kurumsallaşmanın aracılık rolü ve kobiler üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

- Preston, L. E. J. E. (1975). *Private Management and Public Policy: The Principle of Public Responsibility*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Rohitratana, K. (2002). SA 8000:a tool to improve quality of life. *Managerial Auditing Journal*, 60–64.
- Ruf, Bernadette M. Krishnamurty Muralidhar, K. (1998). The Development of a Systematic, Aggregate Measure of Corporate Social Performance. *Journal of Management*.
- Şahin, B. (2010). *Toleration: The Liberal Virtue*. Lanham, MD: Lexington Books.
- Sandel, M. (2013). *Adalet*. Ankara: BigBang Yayınları.
- Sarıkaya, M , Akarca, Y. . (2011). Kurumsal sosyal sorumlulukta ölçüm teknikleri, 60–67. Erişim tarihi 15 Mayıs 2018, <http://dergipark.gov.tr/denetisim/issue/22473/240391>
- Sethi, S. P. (1975). Dimensions of Corporate social performance an analytical framework. *California Management Review*, 17.
- Stackhouse, M.L.ve McCann, D.P.ve Roels,S.J. Williams, P. N. (1995). *On moral business*. Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company.
- Tak, B. (2009). *İşletmelerin sosyal sorumlulukları ve paydaş grupları ile ilişkilerin yönetimi*. İstanbul: Beta Basım.
- Taka, I. (1997). Business Ethics in Japan. *Journal of Business Ethics*, 16, 99–108.
- Timur, T. (1998). *Osmanlı kimliği*. İstanbul: Hill yayınları.
- Turgut, N. (2010). *Yönetmelik süreçte kurumsal sosyal sorumluluk*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi,Ankara.
- Türkdoğan, O. (2009). *İstanbul ticaret odası işletmelerde iş etiği*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tütüncü, Ö. (2008).SA 8000 Sosyal sorumluluk standardı ile iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişki. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,10(2).
- Von Hoivik HW. (2011). Embedding CSR as a learning and knowledge creating process: the case for SMEs in Norway. *The Journal of Management*.
- Wang, H. (2008). The influence of SA8000 standard on the export trade of China. *Asian Soc.Sci.*, 4, 116–119.
- Wartick, S.L. ve Cochran, P. L. (1985). Evolution of the corporate social performance model. *Academy of Management Review*, 4.
- Yalçın, Ş. (2004). İnsan haklarına deontolojik bir temel. *Liberal Düşünce Dergisi*, 34, 5–12.

Yamak, S. (2007). *Kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarının gelişimi*. İstanbul:Beta Yayınları.

Yıldız, Y. (2012). *Küresel ilkeler sözleşmesi ışığında türkiye 'de kurumsal sosyal sorumluluk*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

İNTERNET KAYNAKLARI

BIST.(2018).Borsa İstanbul.Erişim tarihi:01 Mayıs 2018,<http://www.borsaistanbul.com/en/>

Bit C.(2018).The corporate responsibility index.Erişim tarihi:02 Mayıs 2018,<https://www.bitc.org.uk/services/benchmarking/cr-index>

BM GC.(2018).United Nations Global Compact.Erişim tarihi:01 Mayıs 2018, <https://www.unglobalcompact.org/>

DEİK.(2018).Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu.Erişim tarihi:08 Ocak 2018, <https://www.deik.org.tr/>

Fortune.(2018).Fortune Official Web Site.Erişim tarihi:01 Mayıs 2018, <http://fortune.com/worlds-most-admired-companies/>

FTSE.(2018).Ftse Russel.Erişim tarihi:03 Mayıs 2018, <http://www.ftserussell.com/>

Globescan.(2018). Yöntem Araştırma Danışmanlık.Erişim tarihi:15 Şubat 2018, <http://www.yontemresearch.com/En>.

Hazine Müsteşarlığı.(2018).Hazine Müsteşarlığı resmi web sayfası.Erişim tarihi:03 Mayıs 2018,<https://www.hazine.gov.tr/>

ILO.(2018).International Labour Organization.Erişim tarihi:04 Mayıs 2018 , <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

ISO.(2018).The International Organization for Standardization.Erişim tarihi:06 Mayıs 2018,

JSE SRI.(2018).Johannesburg Stock Exchange.Erişim tarihi:04 Mayıs 2018, <https://www.jse.co.za/services/market-data/indices/socially-responsible-investment-index>

KSSD.(2018).Türkiye Kurumsal Sosyal Sorumluluk Derneği.Erişim tarihi:06 Mayıs 2018, <http://kssd.org/>

OECD.(2018).Organisation for Economic Co-operation and Development.Erişim tarihi: 05 Mayıs 2018, <http://www.oecd.org/turkey/>

S&P Dow Jones.(2018).S&P Dow Jones Indeces.Erişim tarihi:04 Mayıs 2018,
<https://us.spindices.com/>

S&P.(2018).Standart and Poors.Erişim tarihi: 02 Mayıs 2018,
https://www.standardandpoors.com/en_US/web/guest/home

SAAS.(2018).Social Accountability Accreditation Services.Erişim tarihi: 02Mayıs
2018, www.saasaccreditation.org/

SAI. (2018). Social Accountability 8000.Social Accountability International. Erişim: 02
Mayıs 2018, <http://www.saintl.org>




SPK.(2018).Sermaye Piyasası Kurulu.Erişim tarihi:03 Mayıs 2018,
<http://www.spk.gov.tr/>

TDK.(2018).Türk Dil Kurumu. Erişim:22 Mart 2018, <http://www.tdk.gov.tr/>

TSE.(2018).Türk Standartları Enstitüsü. Erişim tarihi:21 Mart 2018,
<https://www.tse.org.tr/>

TUİK.(2018).Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim tarihi:14 Nisan 2018,
<http://www.tuik.gov.tr/Start.do>

EK: ORJİNALLİK BELGESİ

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ BARIŞ ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA	
Tarih 17/7/2018	
Tez Başlığı : SA 8000 VE ISO 26000 İŞ ETİĞİ STANDARTLARININ TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ	
Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarımdan oluşan toplam 97 sayfalık kısmına ilişkin, 10/7/2018 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 4'tür.	
Uygulanan filtrelemeler:	
1- <input checked="" type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç 3- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar hariç 4- <input type="checkbox"/> Alıntılar dâhil 5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç	
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.	
Gereğini saygılarımla arz ederim.	
Tarih ve İmza 17.07.2018	
Adı Soyadı: Nedim Emre GÜRGEN Öğrenci No: N15222080 Anabilim Dalı: Barış Çalışmaları Anabilim Dalı Programı: Liderlik ve İş Etiği	
DANIŞMAN ONAYI UYGUNDUR.  Prof. Dr. Mahmut ARSLAN	



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ÇALIŞMASI ETİK KOMİSYON MUAFİYETİ FORMU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BARIŞ ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih:19/07/2018

Tez Başlığı: SA 8000 VE ISO 26000 İŞ ETİĞİ STANDARTLARININ TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİĞİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır.
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne müdahale içermemektedir.
4. Gözlemsel ve betimsel araştırma (anket, mülakat, ölçek/skala çalışmaları, dosya taramaları, veri kaynakları taraması, sistem-model geliştirme çalışmaları) niteliğinde değildir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullar ve Komisyonlarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre tez çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kurul/Komisyon'dan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

19.07.2018

Adı Soyadı: Nedim Emre GÖRGEN

Öğrenci No: N15222080

Anabilim Dalı: Barış Çalışmaları

Programı: Liderlik ve İş etiği

Statüsü: Yüksek Lisans Doktora Bütünleşik Doktora

DANIŞMAN GÖRÜŞÜ VE ONAYI

Prof. Dr. Mahmut ARSLAN

Detaylı Bilgi: <http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr>

Telefon: 0-312-2976860

Faks: 0-3122992147

E-posta: sosyalbilimler@hacettepe.edu.tr